

Universität Paderborn

Fakultät für Kulturwissenschaften

**Auswahllogiken und Unterscheidungskategorien beim Zugang zur dualen
Berufsausbildung: „Ich versuche, jemanden dann an die Stelle zu senden, dass
das Puzzleteil sozusagen passt.“**

Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Doktorin der Philosophie
(Dr. phil.) im Fach Soziologie der Universität Paderborn

von Sophie Anna Tamara Krug von Nidda

Gutachter:in

Prof.in Dr. Bettina Kohlrausch

Prof. Dr. Hans J. Pongratz

Für Axel.

Für Tamara.

Danksagung

Zuallererst möchte ich Bettina Kohlrausch meinen großen Dank dafür aussprechen, dass sie mich die ganze Zeit über mit ihrer fachlichen Expertise begleitet und mir immer das Gefühl gegeben hat, dass es machbar ist. Auch Annette von Alemann gebührt mein großer Dank für ihre Begleitung und fachliche Expertise bis sie leider im Sommer 2024 viel zu früh verstorben ist. In sehr konstruktiver und pragmatischer Weise hat Hans J. Pongratz die Zweitbegutachtung übernommen, als das Projekt schon weit fortgeschritten war, und noch mal wichtige Impulse für die Analyse und Ergebnisinterpretation gegeben. Vielen Dank!

Danken möchte ich auch den Kolleg:innen an der Universität Paderborn, insbesondere Magdalena Polloczek, und am DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation für die sehr guten und konstruktiven Diskussionen. Mein Dank gilt auch Kai Maaz und den Kolleg:innen am DIPF für die Möglichkeit, mir die Zeit zu nehmen, das Dissertationsprojekt zu Ende zu bringen.

Mein großer Dank gilt zudem den Personalverantwortlichen, die sich Zeit genommen haben, um mir von ihren Auswahlprozessen und -kriterien ausführlich zu berichten und das während der Corona-Pandemie, die für Unternehmen mit großen Herausforderungen verbunden war. Ohne ihre Bereitschaft wäre diese Arbeit nicht zustande gekommen.

Mein größter Dank gebührt meinem Mann Jonas, der mich in all den Jahren immer unterstützt hat. Es war nicht selbstverständlich, dieses Projekt neben Job und Kindern zu beenden. Danke für die viele Zeit, die du mir dafür eingeräumt hast, für die mentale Unterstützung, fürs Lesen und Diskutieren. Meinen Kindern möchte ich ebenfalls für die Zeit danken und dass sie mich auch in den intensiven Phasen des Schreibens daran erinnert haben, dass es noch ein Leben außerhalb wissenschaftlicher Diskurse gibt.

Und, last but not least, danke ich den fleißigen Leserinnen Eva, Paula und Janna die mit ihren Adleraugen den Text auf Fehler und Lesbarkeit geprüft haben sowie meinen Eltern, Ruth und Nicolai, die immer an mich geglaubt haben.

Sollten sich trotz sorgfältiger Prüfung Fehler eingeschlichen haben, liegt dies vollkommen in meiner Verantwortung als Autorin.

Berlin, den 25.07.2025

Auswahllogiken und Unterscheidungskategorien beim Zugang zur dualen Berufsausbildung: „Ich versuche, jemanden dann an die Stelle zu senden, dass das Puzzleteil sozusagen passt.“

Vor dem Hintergrund von Fachkräfteengpässen und anhaltend großer Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt untersucht diese Dissertation den Prozess der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden im Rahmen der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Welche Rolle spielen Ausbildungsbetriebe beim ungleichen Zugang zum Ausbildungsmarkt? Konkret wird analysiert, wie Auswahlprozesse strukturiert sind, welche Selektionskriterien Anwendung finden und wie Entscheidungen legitimiert werden. Als theoretischer Rahmen dient der konventionssoziologische Ansatz der Rechtfertigungsordnungen, welcher mit einer intersektionalen Analyseperspektive verknüpft wird. Damit stehen Legitimationslogiken, Differenzkonstruktionen und die intersektionale Verwobenheit von Kategorien im Fokus der rekonstruktiven Analyse, die anhand von 16 problemzentrierten Interviews mit betrieblichen Gatekeepern durchgeführt wird. Die Analyse erfolgt anhand der Ausbildungsberufe Verkäufer:in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel in Ausbildungsbetrieben verschiedener Branchen. Die Arbeit trägt zum Verständnis der Selektionspraktiken, ihrer gesellschaftlichen Einbettung und ihrer Folgen für soziale Ungleichheit beim Zugang zu dualen Ausbildungsplätzen bei. Insbesondere an den vielfältigen Wirkungsweisen des Merkmals Migrationshintergrund werden die verschiedenen Grenzziehungen, die Personalverantwortliche im Auswahlprozess vornehmen, deutlich.

Logics of Selection and Categories of Differentiation in Access to Dual Vocational Training: “I Try to Place Someone in a Position Where the Piece of the Puzzle Fits, So to Speak.”

In light of skill shortage and the persistent matching problems in the apprenticeship market this dissertation examines how companies recruit apprentices in the German system of dual vocational training. Which role do companies play in shaping unequal access to the apprenticeship market? Specifically, it analyses how recruitment processes are structured, which selection criteria are applied, and how decisions are justified. The theoretical framework is based on the sociology of conventions and its concept of orders of worth, combined with an intersectional analytical perspective. The reconstructive analysis focuses on logics of justification, the construction of social differences, and the interrelation of social categories. The empirical study is based on 16 problem-centered interviews with organisational gatekeepers involved in apprentice recruitment. The analysis focuses on the apprenticeship programs for sales associates and retail business administrators in training companies across various industries. It contributes to a deeper understanding of selection practices, their social embeddedness, and their implications for social inequality in access to dual apprenticeship positions. The various distinctions that gatekeepers make during the selection process become particularly evident in the diverse ways in which the characteristic of “migration background” manifests itself.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	8
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	9
1 Einleitung.....	10
2 Das berufliche Ausbildungssystem	16
2.1 Die duale Berufsausbildung im deutschen Berufsbildungssystem.....	16
2.2 Aktuelle Entwicklungen im dualen Ausbildungssystem	21
2.3 Die Berufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer:in im dualen Ausbildungssystem.....	28
2.4 Zusammenfassung	31
3 Theoretische Konzeption.....	33
3.1 Das meritokratische Leitbild	33
3.2 Erklärungsansätze zur Auswahl von Auszubildenden	38
3.3 Gatekeeping in den Ausbildungsbetrieben	41
3.4 Die Rechtfertigung der Entscheidung mithilfe von Konventionen	43
3.5 Integration einer intersektionalen Perspektive.....	51
3.6 Konzeptionalisierung zentraler Kategorien	53
3.6.1 Bildung.....	54
3.6.2 Soziale Herkunft.....	54
3.6.3 Geschlecht	55
3.6.4 Ethnizität.....	57
3.6.4.1 Migrationshintergrund.....	58
3.6.4.2 Fluchthintergrund	59
3.6.5 Religion	60
3.6.6 Körper	61
3.7 Theoretisches Zwischenfazit	61
4 Forschungsstand: Ungleichheiten beim Übergang in die Berufsausbildung	63
4.1 Bildung	63
4.2 Soziale Herkunft	67
4.3 Geschlecht	69
4.4 Ethnizität	72
4.4.1 Fluchthintergrund.....	77
4.5 Religion	77
4.6 Körper	78

4.7	Zusammenfassung und Ansatzpunkte der Arbeit	79
5	Forschungsleitende Annahmen und methodologische Vorbetrachtungen	82
5.1	Forschungsleitende Annahmen	82
5.2	Methodologische Vorbetrachtungen.....	83
5.2.1	Die Rekonstruktion sozialer Handlungen.....	84
5.2.2	Intersektionalität als Analyseperspektive	86
5.2.3	Reflexivität und die eigene Situiertheit im Forschungszusammenhang	88
6	Forschungsdesign der empirischen Untersuchung	90
6.1	Die Konstruktion der Stichprobe.....	90
6.1.1	Merkmale auf Ebene des Ausbildungsbetriebs	92
6.1.2	Merkmale auf Ebene der befragten Person	92
6.2	Der Zugang zu den Interviewpersonen	93
6.3	Realisierte Stichprobe	96
6.4	Datenerhebung	98
6.4.1	Die Erhebungsmethode: Das problemzentrierte Interview.....	98
6.4.2	Der Interviewleitfaden.....	100
6.4.3	Durchführung der Interviews.....	101
6.4.3.1	Auswirkungen der Corona-Pandemie	102
6.5	Aufbereitung der Interviewdaten	103
6.5.1	Transkription.....	103
6.5.2	Datenmanagement	104
6.6	Datenanalyse.....	105
6.6.1	Inhaltliche Sondierung und Rekonstruktion von Vorinterpretationen	107
6.6.2	Ausführliche Fallanalysen	109
6.6.3	Systematische Fallvergleiche	110
6.6.4	Synthese und Darstellung der Ergebnisse	110
7	Ergebnisse	112
7.1	Der Auswahlprozess.....	112
7.1.1	Bekanntmachung der Ausschreibung.....	112
7.1.2	Der Ablauf des Auswahlprozesses	113
7.1.3	Zentrale Akteur:innen.....	115
7.1.4	Strategien zur Herstellung von Objektivität.....	116
7.2	Rechtfertigungslogiken innerhalb der betrieblichen Welten	116
7.2.1	Industrielle Welt	117

7.2.2	Häusliche Welt.....	134
7.2.3	Welt des Marktes.....	146
7.2.4	Projektbasierte Polis	159
7.2.5	Staatsbürgerliche Welt	160
7.2.6	Zusammenfassung und Einordnung	162
7.3	Die Konstruktion von Differenzen	165
7.3.1	Ethnizität als Differenzkategorie im Auswahlprozess	165
7.3.2	Soziale Herkunft.....	177
8	Diskussion der Ergebnisse	180
8.1	Die Abwägung zwischen den Welten	180
8.2	Der Auswahlprozess als Abfolge von Filtern?	184
8.3	Kontextabhängige Bedeutung schulischer Vorleistungen.....	187
8.4	Kontextabhängige Differenzierungen	190
8.5	Zusammenfassung und Rückbindung an theoretische Annahmen	193
9	Schlussbetrachtungen und Ausblick.....	196
9.1	Reflexion des Forschungsprozesses	196
9.2	Limitationen der Arbeit und Forschungsdesiderata.....	199
9.3	Zusammenfassung und Handlungsimplicationen	203
	Anhang.....	208
	Anhang A: E-Mail an die Ausbildungsbetriebe	208
	Anhang B: Kurzfragebogen.....	209
	Anhang C: Interviewleitfaden.....	211
	Anhang D: Vorlage Präskript	215
	Anhang E: Vorlage Postskript	216
	Anhang F: Transkriptionsregeln	217
	Literatur	218

Abkürzungsverzeichnis

AGG: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AufenthG: Aufenthaltsgesetz; Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet

BA: Bundesagentur für Arbeit

BAMF: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

BBiG: Berufsbildungsgesetz

BIBB: Bundesinstitut für Berufsbildung

BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung

BMWi: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (bis 2021)

BVerfG: Bundesverfassungsgericht

CRT: Critical Race Theory

EU: Europäische Union

ESA: Erster Schulabschluss, entspricht dem (erweiterten) Hauptschulabschluss

ILM: Internal Labour Market

IP: Index Passungsprobleme

HwO: Handwerksordnung

Kfz: Kraftfahrzeug

KiE: Kaufmann/-frau im Einzelhandel¹

KMK: Kultusministerkonferenz, Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland

KMU: Kleine und mittlere Unternehmen

Mgh.: Migrationshintergrund

MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

MSA: Mittlerer Schulabschluss, entspricht der mittleren Reife oder dem Realschulabschluss

OLM: Occupational Labour Market

UNHCR: United Nations High Commissioner for Refugees

¹ Es handelt sich hierbei um die offizielle Berufsbezeichnung. Obwohl sie ein dichotomes Geschlechterverständnis widerspiegelt, wird daher in diesem Fall auf die gendersensible Schreibweise mittels Doppelpunkt verzichtet.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung des "Index Passungsprobleme" (IP) von 2010 bis 2023 in Deutschland	25
Abbildung 2: Die 15 am stärksten von Frauen besetzten Ausbildungsberufe 2022 nach Art der Ausbildung	70
Abbildung 3: Die 15 am stärksten von Männern besetzten Ausbildungsberufe 2022 nach Art der Ausbildung.....	71
Tabelle 1: Anteile schulischer Vorbildung (ESA und MSA) der Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2006, 2010 und 2018.....	29
Tabelle 2: Anzahl der Neuabschlüsse in den Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in in den Jahren 2021, 2022, 2023.....	30
Tabelle 3: Anteil der Neuabschlüsse in den Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in nach schulischer Vorbildung im Jahr 2022	31
Tabelle 4: Wertigkeit und Prinzipien der Handlung in den Welten nach Boltanski und Thévenot	46
Tabelle 5: Kriterien für die Umsetzung der Repräsentanzstrategie	92
Tabelle 6: Anzahl realisierter Interviews	95
Tabelle 7: Übersicht über Merkmale in der Stichprobe auf Ebene der befragten Person.....	96
Tabelle 8: Übersicht über Merkmale in der Stichprobe auf Ebene der Betriebe.....	97
Tabelle 9: Klassifikation der Betriebsgrößen.....	99
Tabelle 10: Aufbau des Interviewleitfadens	100
Tabelle 11: Regeln der Pseudonomisierung	105

1 Einleitung

Spätestens seit der Corona-Pandemie wird darüber diskutiert, ob die duale Ausbildung in einer Krise steckt (z. B. Bellmann 2023). Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist bereits vor der Corona-Pandemie gesunken. Die Pandemie hat diese Tendenz verstärkt; das System hat sich bis heute noch nicht von diesem Einschnitt erholt (vgl. Weller et al. 2024). Das hängt u. a. mit demografischen Veränderungen und einer sinkenden Attraktivität einer dualen Ausbildung gegenüber einem Studium zusammen (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 182; 286). Zudem bleibt das Passungsproblem auf dem Ausbildungsmarkt auf hohem Niveau: Während auf der einen Seite Ausbildungsbetriebe ihre Stellen nicht besetzen können, bleiben auf der anderen Seite Jugendliche ohne Ausbildungsplatz (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 182 ff.; Weller et al. 2024: 18 f.). Die Integrationsfunktion, die das duale Ausbildungssystem für Jugendliche mit niedrigen schulischen Qualifikationen innehatte, hat nachgelassen (vgl. Severing 2018: 16). Zeitgleich wurde im Verlauf der hohen Einwanderungsjahrgänge der Anspruch laut, dass duale Ausbildungssystem solle als Integrationsmotor für junge Geflüchtete dienen. So weist die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2019: 169) darauf hin, dass zu Chancengleichheit im dualen Ausbildungssystem „ein transparentes Rekrutierungsverfahren und die gezielte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund bzw. Fluchthintergrund“ (ebd.) gehören. Das duale Ausbildungssystem steht demnach vor multiplen Herausforderungen, die sich direkt in den Ausbildungsbetrieben und ihren Rekrutierungsstrategien niederschlagen.

Das duale Ausbildungssystem ist in Deutschland zahlenmäßig der wichtigste Weg zur Berufsbildung für Schüler:innen² ohne Studienberechtigung. Von allen Neuzugängen in das berufliche Ausbildungssystem, begann im Jahr 2023 knapp die Hälfte (49 Prozent) eine duale Berufsausbildung. Jeweils ein Viertel mündete ins Schulberufssystem (24 Prozent) und in den Übergangssektor³ (27 Prozent) ein (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 176 f.). Zwar bietet das Schulberufssystem insbesondere für Frauen eine beliebte Alternative zur dualen Ausbildung, da traditionell weiblich besetzte Berufe in den Bereichen Gesundheit und Soziales meist im Schulberufssystem ausgebildet werden (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 178; 187-189; zur geschlechtlichen Segregation siehe Chesters 2022); trotzdem macht die duale Ausbildung den größten Sektor der beruflichen Bildung aus und ist für Jugendliche mit erstem Schulabschluss nahezu der einzige Zugang zu beruflicher Bildung. Ausbildungsberufe im Schulberufssystem setzen überwiegend einen mittleren Schulabschluss voraus. Nur 18 Prozent derjenigen, die 2022 eine Ausbildung im

² Die gendersensible Schreibweise mittels Doppelpunkt wird in dieser Arbeit verwendet, um alle Geschlechter zu inkludieren.

³ Ich verwende in dieser Arbeit den Begriff Übergangssektor, anstatt Übergangssystem, um deutlich zu machen, dass es sich beim Übergangssektor nicht um ein geordnetes System handelt, sondern „um ein unübersichtliches Konglomerat verschiedenster Maßnahmen, organisiert von unzähligen Trägern und umgesetzt an unterschiedlichen Lernorten“ (Kohlrausch 2012b: 598).

Schulberufssystem begannen, hatten keinen (2 Prozent) oder einen ersten Schulabschluss (16 Prozent) (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 178).

Auf gesellschaftlicher Ebene ist die nachhaltige Integration aller Menschen in den Arbeitsmarkt eine Strategie dem Fach- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken (vgl. Kohlrausch und Polloczek 2024: 2 f.). Auf individueller Ebene ist ein Berufsabschluss zentral für den Zugang zu einer Erwerbsarbeit, die ein gewisses Maß an Sicherheit, finanzielles Auskommen und Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Berufliche Bildung beeinflusst damit Arbeits- und Teilhabechancen im gesamten Lebensverlauf (vgl. Quenzel und Hurrelmann 2019).

Moderne Gesellschaften haben den Anspruch, all ihren Mitgliedern die gleichen Bildungs- und Lebenschancen zu ermöglichen. „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1 AGG) sind in Deutschland verboten. Der Zugang zu beruflicher Bildung ist jedoch durch soziale Ungleichheiten geprägt. Ein Recht auf berufliche Bildung existiert im Gegensatz zum gesetzlich verankerten Recht auf schulische Bildung (in Form der Schulpflicht) nicht (zu den unterschiedlichen Integrationslogiken des Schul- und Berufsbildungssystems siehe Hormel 2013: 250 ff.).

Der Zugang zu beruflicher Bildung im dualen System folgt wirtschaftlichen Logiken (u. a. Hormel 2013: 251). Unternehmen in Deutschland entscheiden selbst, ob sie Ausbildungsplätze anbieten und wen sie als Auszubildende einstellen. Betriebliche Kosten-Nutzen-Kalkulationen sind daher immanenter Bestandteil der Einstellung von Auszubildenden. Bewerber:innen um duale Ausbildungsstellen müssen durch das Nadelöhr betrieblicher Gatekeepingprozesse, um Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System zu erhalten. Diese Gatekeepingprozesse sind im Gegensatz zu den Ausbildungsinhalten und der Prüfungsdurchführung kaum reguliert (vgl. Imdorf 2023: 262). Die Komplexität des Auswahlprozesses und die Unmöglichkeit der Beurteilung zukünftiger Leistungsfähigkeit machen die Auszubildendenauswahl zu einem diskriminierungsanfälligen Prozess (vgl. Imdorf 2010c: 261).

Zahlreiche Studien dokumentieren die ungleich verteilten Chancen, eine berufliche Ausbildung aufzunehmen. Ungleiche Chancen entlang ethnischer Merkmale (z. B. Imdorf 2010c; Beicht und Walden 2019 in Verbindung mit sozialer Herkunft und Geschlecht), geschlechtsspezifische Segregation (vgl. Imdorf 2012a; Busch 2013; Buchmann und Kriesi 2012) und eine berufliche Segmentation entlang schulischer Vorbildung (vgl. Scherr et al. 2015a: 175 ff.; Protsch 2014b: 200 ff.; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 110 ff.) prägen den Ausbildungsmarkt. Doch auch die soziale Herkunft (z. B. Granato 2013 für das Zusammenwirken von Geschlecht, Migrationshintergrund und sozialer Herkunft), die Religionszugehörigkeit (z. B. Scherr et al. 2013; Scherr und Gründer 2011) und das Alter (z. B. Imdorf 2012b) beeinflussen den Übergang in Ausbildung. Zudem ist anzunehmen, dass außerberufliche Verpflichtungen wie Care-Arbeit, körperliche Voraussetzungen wie physische und psychische Gesundheit, Fitness oder eine Beeinträchtigung den Übergang ebenfalls beeinflussen. Die ungleichen Übergangswahrscheinlichkeiten in Ausbildung können verschiedene Ursachen auf Seiten der Ausbildungsuchenden, z. B. Berufswünsche und -aspirationen (u. a. Diehl et al. 2009 für den Einfluss von

Berufswünschen Jugendlicher mit Migrationshintergrund auf den Übergang in Ausbildung; Chesters 2022 für geschlechtsspezifische Aspirationen), oder auf Seiten der Ausbildungsbetriebe, z. B. institutionelle und präferenzbasierte Diskriminierung (u. a. Imdorf 2008a; Scherr et al. 2015a), haben.

Das Potenzial junger Menschen ungenutzt zu lassen, ist sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene problematisch. Zum einen werden individuelle Arbeits- und Lebenschancen entscheidend von der Bildungslaufbahn beeinflusst. Zum anderen fehlen den Unternehmen in Zukunft qualifizierte Fachkräfte. Schon jetzt existiert in bestimmten Regionen und Ausbildungsberufen ein Mangel an Auszubildenden und Fachkräften. Von 234 bewerteten Berufen auf Fachkräfteebene im Jahr 2023 zeigten 98 Berufe (teilweise schwache) Anzeichen eines Engpasses (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024: 15) Politische Interventionen zielen daher darauf ab, alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen und die vorhandenen Potenziale auszuschöpfen, beispielsweise durch die Ausbildung in Teilzeit, assistierte Ausbildungen, die Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, die Maßnahmen des Übergangssektors und seit 2024 die Ausbildungsgarantie.

Die Maßnahmen zielen entweder darauf ab, den Gatekeepingprozess zu umgehen, indem staatlich finanzierte Ausbildungen angeboten werden oder die Erfolgchancen der Ausbildungssuchenden im Gatekeepingprozess zu erhöhen. Trotzdem bleiben die privatwirtschaftlich organisierten Betriebe als Anbieter von Ausbildungsplätzen zentrale Gatekeeper beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. Die Frage, wie betriebliche Selektionsverfahren zu ungleichen Zugangschancen in Ausbildung beitragen, ist somit nicht nur von wissenschaftlichem Interesse, sondern auch von großer gesellschaftspolitischer Relevanz.

Wie sind betriebliche Auswahlprozesse strukturiert? Anhand welcher Selektionskriterien erfolgt die Entscheidungsfindung? Wie kann diese Entscheidung inner- und außerhalb des Ausbildungsbetriebs legitimiert werden? Und wie tragen Prozesse, Kriterien und Legitimation zur (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit bei? Vor dem Hintergrund aktueller ökonomischer und gesellschaftspolitischer Entwicklungen soll diesen Fragen nachgegangen werden, denn welche Rolle die Ausbildungsbetriebe beim ungleichen Zugang zum Ausbildungsmarkt spielen, wird in der Forschung ambivalent diskutiert (vgl. Seibert und Solga 2005; Kalter 2006a; Seibert und Solga 2006; Kalter 2006b; Hunkler 2016) und sollte daher sowohl in der Theoriebildung als auch in der empirischen Forschung berücksichtigt werden (vgl. Granato und Ulrich 2014; Imdorf 2023: 263).

Ein zentraler Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die Annahme, dass Selektionsverfahren nicht in einem gesellschaftlichen Vakuum stattfinden. Vielmehr sind sie eingebettet in soziale und kulturelle Normen sowie wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die Einfluss auf die Entscheidungen von Unternehmen nehmen. Es ist vorstellbar, dass Ausbildungsbetriebe zur langfristigen Sicherung ihrer Existenz bei einem Rückgang der Nachfrage auch Personengruppen in Betracht ziehen, die sie bislang nicht berücksichtigt haben (vgl. Seibert 2015 für Jugendliche mit Migrationshintergrund). Inwieweit der demografische Umbruch zu einem Abbau von Ungleichheiten und einem Rückgang diskriminierender Praktiken beim Zugang zu

Ausbildung führen kann, wird jedoch unterschiedlich bewertet (vgl. Euler 2010; zur Diskriminierung von Frauen in männerdominierten Ausbildungsberufen Protsch 2021). Polloczek und Kohlrausch (2024: 19) kommen aufgrund unterschiedlicher Argumente, u. a. im Hinblick auf die Ausbildungsbetriebsquote und die Lohnentwicklung, zu dem Schluss: „Die aktuelle Lage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt spricht also derzeit nicht dafür, dass sich allein die Situation eines Fachkräftemangels von selbst in veränderte Machtverhältnisse zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite übersetzt“ (ebd.). Ein (potenzieller) Fachkräftemangel muss demnach nicht zu verbesserten Ausbildungschancen für benachteiligte Gruppen führen. Zur Fachkräftesicherung greifen Unternehmen auf unterschiedliche Strategien zurück (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 311).

Die Einbettung der Forschung in aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen und gesellschafts-politische Diskurse verstehe ich als zentral dafür, nachzuvollziehen, wie soziale Differenzkonstruktionen (legitime) Allokationsmuster und Rechtfertigungsordnungen auf dem Ausbildungsmarkt beeinflussen. Aktuelle Entwicklungen sind geprägt von einem demografischen Wandel, der dazu führt, dass die Zahl der Schulabgänger:innen in den letzten Jahren gesunken ist (vgl. BMBF 2024: 21); einem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel, der sich in bestimmten Regionen und Branchen zeigt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024); weltweite Migrationsbewegungen aufgrund von Klimawandel und gewaltsamen Konflikten, die zu höheren Einwanderungszahlen nach Deutschland führen und eine dadurch diverser werdende Gesellschaft (vgl. Vertovec 2024); eine erhöhte Sensibilität für Fragen der Gleichberechtigung und Diskriminierung bei gleichzeitigem Erstarken rechtspopulistischer Parteien. Forderungen nach Kürzungen bei den Sozialleistungen für Ukrainer:innen, die in Folge des russischen Angriffskriegs auf ihr Land seit 2022 nach Deutschland kamen oder nach sofortiger Rückkehr von syrischen Geflüchteten nach dem Sturz des Assad-Regimes 2024 werden dabei auch aus der politischen Mitte laut. Die Komplexität des Auswahlprozesses wird durch diese Entwicklungen weiter erhöht, z. B. durch polarisierende öffentliche Debatten und die hohe Diversität der Bewerber:innen mit ihren unterschiedlichen ethnischen, qualifikatorischen und sozio-ökonomischen Hintergründen sowie Migrations- und Fluchterfahrungen.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die Arbeit mehrere Ziele: Sie fragt zunächst danach, wie Personalverantwortliche die Auswahlprozesse organisieren, welche Auswahlverfahren und Selektionskriterien sie verwenden, um vor dem Hintergrund der Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt eine Auswahl zu treffen.

Ziel der Auswahlverfahren ist es, aus einem Pool an Bewerbungen eine oder mehrere Personen für die Ausbildungsstellen im Betrieb auszuwählen. Dafür werden die Bewerber:innen verschiedenen Tests unterworfen und in eine Rangfolge gebracht (vgl. Solga 2005b: 72ff.). Personalverantwortliche müssen in diesem Prozess Unterscheidungen herstellen. Sie müssen anhand ihrer Selektionskriterien Differenzen konstruieren, die es ihnen erlauben, Bewerber:innen als besser oder schlechter zu klassifizieren. Es gilt deshalb danach zu fragen, wie diese Differenzen konstruiert werden.

Des Weiteren wird nach den Begründungsstrukturen der Entscheider:innen gefragt. Als Gatekeeper besitzen die Personalverantwortlichen die Macht darüber zu entscheiden, wer Zugang zu beruflicher Bildung erhält und wer nicht. Sie müssen ihre Entscheidung in den Betrieb hinein und gegenüber externen Stakeholdern jedoch legitimieren können und gegen Kritik absichern. In unsicheren und komplexen Situationen helfen Konventionen der Rechtfertigung dabei, zu einer akzeptablen Lösung zu finden (u. a. Imdorf 2017). Auf welche Konventionen der Rechtfertigung berufen sich also die Personalverantwortlichen, um ihre Entscheidungen zu begründen?

Für die Untersuchung greife ich insbesondere auf das theoretische Konzept der Rechtfertigungsordnungen (vgl. Boltanski und Thévenot 2007) zurück, das verschiedene Welten vorstellt, in denen Wertigkeiten von Personen auf unterschiedlichen Prämissen beruhen. Die vorliegende Studie schließt damit an wichtige Ungleichheitstheoretische Studien zur betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe an, insbesondere die konventionssoziologischen Untersuchungen von Christian Imdorf (z. B. 2010c). Anhand seines konventionssoziologischen Erklärungsmodells kann Diskriminierung von bestimmten Jugendlichen im Auswahlverfahren als institutionelle Diskriminierung in den verschiedenen Welten der Betriebe verstanden werden, die aus betrieblicher Sicht funktional und nachvollziehbar erscheint (u. a. Imdorf 2007a: 418 f.).

Die Legitimationslogiken der Personalverantwortlichen sind jedoch eingebettet in gesellschaftliche Strukturen und Machtverhältnisse, die bestimmte Argumentationslogiken erst als legitim erscheinen lassen. Ich verbinde die Untersuchung der Rechtfertigungslogiken daher mit einer Analyse der Konstruktion von Differenzkategorien. Im Sinne des Intersektionalitätskonzepts werden die Kategorisierungen als ineinander verwoben und voneinander abhängig verstanden (vgl. Walgenbach 2014). Es soll gezeigt werden, wie innerhalb der Legitimationslogiken unterschiedlicher Welten Differenzen entlang sozialer Ungleichheitsachsen hergestellt werden, mit denen Risiken der Diskriminierung im Auswahlprozess für Auszubildende einhergehen können.

Grundlage der empirischen Analyse sind 16 problemzentrierte Interviews mit Gatekeepern, die über die Vergabe von Ausbildungsplätzen in den Ausbildungsberufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel und/oder Verkäufer:in entscheiden – zwei der am häufigsten ausgebildeten Berufe in Deutschland (vgl. BIBB 2024a: 92). Diese werden mithilfe der von Witzel und Reiter (2022) vorgeschlagenen Analysestrategie für problemzentrierte Interviews ausgewertet, die sich beim Codiervorgang an der Grounded Theory orientiert. Ziel der Analyse ist erstens die Rekonstruktion der Rechtfertigungsmodi, die in einem deduktiven Vorgehen anhand der Legitimationstheorie von Boltanski und Thévenot (2007) systematisiert werden. Zweitens geht es um die Identifizierung von Verwobenheiten und Heterogenitäten in den Differenzkonstruktionen der Personalverantwortlichen. Dies erfolgt unter Einbeziehung der gesellschaftlichen Kontextfaktoren. Durch die Integration der zwei Perspektiven soll ein umfassendes Verständnis der betrieblichen Selektionsprozesse und ihrer gesellschaftlichen Konsequenzen gewonnen werden.

Aufbau der Arbeit

Die Arbeit hat das Ziel, einen Beitrag zur soziologischen Forschung über Gatekeepingprozesse beim Zugang zur Berufsausbildung zu leisten und Mechanismen der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe aufzudecken, die die (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit abschwächen oder verstärken können.

Im Anschluss an die Einleitung (Kapitel 1) wird im 2. Kapitel das System der dualen Berufsausbildung in Deutschland erläutert und ein Überblick über seine Relevanz innerhalb der beruflichen Bildung, seine institutionelle Verankerung und relevante Akteur:innen gegeben. Zudem werden aktuelle wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen skizziert, die Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt haben (können). Da die Arbeit die Ausbildungsberufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in fokussiert, werden diese beiden Berufe auf dem Ausbildungsmarkt verortet.

Daran anschließend wird in Kapitel 3 der theoretische Rahmen der Untersuchung entwickelt. Die Untersuchung von Prozessen der Differenzkonstruktion im Auswahlprozess erfordert eine kritische Reflektion des Umgangs mit Kategorisierungen. In diesem Kapitel wird daher auch der Umgang mit Kategorien reflektiert und, relevante Merkmale beim Übergang in Ausbildung aus dem Forschungsstand abgeleitet und konzeptualisiert.

Im 4. Kapitel wird der Forschungsstand im Hinblick auf den Übergangsprozess von der Schule in die Berufsausbildung skizziert. Dabei wird auf verschiedene ungleichheitsrelevante Merkmale eingegangen und mithilfe von Forschungsbefunden, die die betriebliche Seite der Auswahlprozesse zum Gegenstand haben, ein gezielter Blick auf die organisationale Perspektive geworfen.

Unter dem Rückgriff auf den Forschungsstand und den theoretischen Rahmen werden im 5. Kapitel forschungsleitende Annahmen abgeleitet und eine methodologische Einordnung der anschließenden empirischen Untersuchung vorgenommen. Das Forschungsdesign und die Durchführung der empirischen Untersuchung werden in Kapitel 6 dargestellt. Die Ergebnisse der Untersuchung werden in Kapitel 7 präsentiert und in Kapitel 8 diskutiert, an die Theorie rückgebunden und vor dem Hintergrund des Forschungsstandes eingeordnet. In Kapitel 9 folgt die Schlussbetrachtung, in der auch der Forschungsprozess reflektiert wird und Forschungsdesiderata formuliert werden.

2 Das berufliche Ausbildungssystem

Um Auswahlprozesse zur betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe zu untersuchen ist eine Kenntnis des Systems, in dem sich Ausbildungsbetriebe und Ausbildungssuchende bewegen, unerlässlich. In Kapitel 2.1 wird das System der dualen Berufsausbildung in Deutschland dargestellt. Seine Besonderheiten werden dabei in Abgrenzung zu anderen Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung außerhalb der Hochschule herausgearbeitet. Neben den institutionellen Elementen und seiner Bedeutung für die berufliche Ausbildung in Deutschland, werden aktuelle Entwicklungen in Kapitel 2.2 diskutiert. Dabei wird der Blick immer wieder auf die Frage gelenkt, wie Merkmale des dualen Ausbildungssystems und aktuelle Entwicklungen die Gatekeeping-Situation beim Zugang zur Ausbildung beeinflussen. In Kapitel 2.3 wird auf Kennzahlen und Besonderheiten der Berufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in eingegangen, da die empirische Untersuchung diese beiden Ausbildungsberufe fokussiert.

2.1 Die duale Berufsausbildung im deutschen Berufsbildungssystem

Der deutsche Arbeits- und Ausbildungsmarkt sind berufsmäßig strukturiert. Das bedeutet, dass dem erlernten Beruf eine große Bedeutung für die berufliche Laufbahn zukommt. Marsden (1990) grenzt den berufsmäßig organisierten Arbeitsmarkt („occupational labour market“, OLM), vom „internal labour market“ (ILM) ab.⁴ Auf dem ILM spielt On-the-Job-Training eine große Rolle. Es ist einfacher möglich, sich „hochzuarbeiten“ und ein fehlendes Zertifikat mit Berufserfahrung auszugleichen. Im Gegensatz dazu, zeichnet sich ein OLM durch ein standardisiertes Ausbildungssystem aus, das institutionell gestützt ist. Die Standardisierung der Ausbildungsberufe führt dazu, dass Arbeitgeber:innen wissen, was sie von jemandem mit einem bestimmten Zertifikat erwarten können. Stellen- und Unternehmenswechsel sind daher leichter möglich als auf Arbeitsmärkten, auf denen es keine standardisierten Berufsausbildungen gibt. Die Möglichkeiten für ungelernte Arbeiter:innen, sich innerhalb eines Betriebs „hochzuarbeiten“, sind im OLM jedoch begrenzt. Bestimmte Positionen sind Personen mit bestimmten Zertifikaten vorbehalten, sodass ungelernten Arbeiter:innen vor allem unsichere, schlecht entlohnte Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Das Risiko von Arbeitslosigkeit oder unsicherer Beschäftigung ist daher für Personen ohne abgeschlossene, zertifizierte Ausbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt um ein Vielfaches höher als für Personen mit einem anerkannten Berufsabschluss (vgl. Ebner 2015: 587). Ein Zertifikat über einen anerkannten beruflichen Ausbildungsabschluss ist daher in Deutschland für eine reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Eine fehlende Integration in das Berufsbildungssystem im Anschluss an die Schule wirkt sich daher auf die Arbeits- und Teilhabechancen im gesamten Lebensverlauf aus (vgl. Solga 2017; zur Rolle von Zertifikaten vgl. Kapitel 3).

⁴ Die Gegenüberstellung der zwei Arbeitsmarkttypen OLM und ILM ist laut Marsden (1990) theoretisch. Die Realität liegt immer zwischen diesen beiden Polen. So können bestimmte Sektoren oder Betriebe eines Arbeitsmarktes durch On-the-Job-Training geprägt sein, während andere Sektoren berufsmäßig organisiert sind. Trotzdem lassen sich Arbeitsmärkte eher dem einen oder anderen Typ zuordnen.

Das heutige System der betrieblichen Berufsausbildung ist unter Mitwirkung verschiedener Akteur:innen historisch gewachsen.⁵ Gegenwärtig besteht das Berufsausbildungssystem aus drei Sektoren. Neben der dualen Berufsausbildung, die zu einem vollqualifizierenden Abschluss führt, kann auch eine schulische Ausbildung absolviert werden. Auch sie führt zu einem vollqualifizierenden Berufsabschluss. Der Übergangssektor als dritte Säule des beruflichen Ausbildungssystems führt nicht zu vollqualifizierenden Abschlüssen (vgl. Protsch 2014b: 23), sondern soll den Übergang von der Schule in die Ausbildung überbrücken, falls dieser nicht nahtlos gelingt. Im Folgenden wird das System der dualen Berufsausbildung dargestellt und seine Besonderheiten in Abgrenzung zu den anderen beiden Sektoren hervorgehoben.

Insgesamt mündeten 925.000 Personen im Ausbildungsjahr 2023 in das Ausbildungssystem mit seinen drei Sektoren ein.⁶ Davon startete gut die Hälfte ihre Ausbildung im dualen System. 24 Prozent fingen eine schulische Berufsausbildung an und 27 Prozent mündeten in den Übergangssektor ein (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 176). Das duale System ist damit der Hauptpfeiler des Berufsausbildungssystems in Deutschland und seine Bedeutung für die berufliche Integration essenziell. Wie bei Marsden (1990) beschrieben, zeichnet es sich durch seine einheitlichen Standards und seine institutionelle Verankerung aus. Das zeigt sich beim dualen Berufsausbildungssystem „durch eine alle Branchen übergreifende rechtliche Regulierung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die an entscheidenden Stellen an das BBiG angepasste Handwerksordnung (HwO)“ (Protsch 2014b: 23). Alle Berufe, die im dualen System ausgebildet werden, sind nach BBiG und HwO anerkannt. Derzeit existieren 328 anerkannte, teilweise sehr spezifische Ausbildungsberufe: von dem/der Änderungsschneider:in bis zum/zur Zweiradmechatiker:in (vgl. BIBB 2024d). Für alle Ausbildungsberufe gibt es bundesweit gültige Regelungen, was die Berufsbezeichnung, die Ausbildungsdauer, die Ausbildungsinhalte und ihre zeitliche Vermittlung sowie die Prüfungsverfahren betrifft (vgl. Protsch 2014b: 30; BMWi: 1).

Das BBiG wurde 1969 beschlossen. Es definiert die Berufsausbildung sowohl als privatrechtliche als auch öffentliche Aufgabe (vgl. Protsch 2014b: 30). Praktisch heißt das, dass die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag mit einem privatwirtschaftlichen Betrieb abschließen und zudem eine staatlich organisierte Berufsschule besuchen. Die duale Berufsausbildung findet somit an zwei Lernorten statt (vgl. Protsch 2014b: 24): Das im Betrieb vermittelte praktische Wissen wird durch die Vermittlung von theoretischem Wissen in der Berufsschule ergänzt. Der Unterricht an der Berufsschule findet entweder an ein bis zwei Tagen in der Woche oder in Blöcken (d. h. an mehreren Tagen am Stück) statt. Der Schwerpunkt der Wissensvermittlung im dualen System liegt jedoch im Betrieb. Die Betriebe entscheiden zudem allein über die Vergabe von Ausbildungsplätzen.

⁵ Eine ausführliche historische Darstellung findet sich bei Herkner (2009). Eine gute Übersicht bietet auch Protsch (2014b: 28 ff.).

⁶ Zum Vergleich: 481.000 Personen nahmen ein Studium auf (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 176).

Die einheitliche Regulierung der Ausbildungsberufe erfolgt durch den Erlass von Ausbildungsordnungen, die in Abstimmung mit einer Vielzahl von Beteiligten erarbeitet werden. Teil der Ausbildungsordnungen sind die betrieblichen Rahmenpläne über die zu vermittelnden Fertigkeiten. Werden Inhalte von Ausbildungsordnungen an aktuelle (technische) Entwicklungen angepasst oder neue Berufe geschaffen, sind daran Arbeitgeberverbände, Kammern, Gewerkschaften, Repräsentant:innen des Bundes und der Länder sowie Expert:innen der einzelnen Berufsfelder und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) beteiligt (ebd.). Die Ausgestaltung des Ausbildungssystems erfolgt demnach korporatistisch, d. h. durch die gleichberechtigte Beteiligung von Staat und Wirtschaft. Durch die Einbindung der Arbeitgeberverbände in die Entwicklung der Ausbildungsordnungen und Rahmenpläne soll sichergestellt werden, dass die Inhalte der Ausbildungsgänge auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Es wird davon ausgegangen, dass die Betriebe am besten wissen, welche Kompetenzen sie bei ihren zukünftigen Mitarbeitenden benötigen. Ein Vorteil des dualen korporatistischen Systems ist demnach, dass die Inhalte der Ausbildungsgänge an aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden können. Der Abstimmungsprozess nimmt allerdings um die zwölf Monate in Anspruch (für eine detaillierte Darstellung des Prozesses siehe BIBB 2023). Anders ist dies z. B. in Frankreich, wo der Fokus auf schulischen Ausbildungsberufen liegt, deren Lehrpläne staatlich festgelegt werden (vgl. Ebner 2015: 578).

Die Mitwirkung der Gewerkschaften, der Bildungsbürokratie und der Berufsschullehrer:innen und die Rolle der Kammern ist im BBiG ebenfalls festgeschrieben (vgl. Protsch 2014b: 30). Die Kammern als private Körperschaften des öffentlichen Rechts übernehmen laut BBiG zentrale Durchführungs- und Kontrollaufgaben. Sie sind für die Beratung der an der Ausbildung beteiligten Betriebe zuständig. Sie überwachen die betriebliche Ausbildung, stellen die Eignung von Betrieben und Ausbilder:innen fest und führen die Prüfungen nach bundeseinheitlichen Standards durch (vgl. BMWi: 1 f.; BBiG 2005).

Für die Erarbeitung der Rahmenlehrpläne für die Berufsschulen ist der Bund-Länder-Koordinierungsausschuss „Ausbildungsordnungen / Rahmenlehrpläne“ der Kultusministerkonferenz (KMK) zuständig. Inhaltlich werden sie mit den betrieblichen Rahmenplänen abgestimmt. Die Länder können die schulischen Rahmenlehrpläne unmittelbar übernehmen oder in eigene Lehrpläne umsetzen. Sie sind demnach weniger bindend als die Ausbildungsordnungen.

Nach BBiG und HwO sind zwei-, drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildungen anerkannt. Insgesamt gibt es 26 Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten, 247 Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 36 Monaten und 54 Ausbildungsberufe mit einer Dauer von 42 Monaten (vgl. BIBB 2024d: 138). Protsch beschreibt die zweijährigen Ausbildungsgänge als „Ausdifferenzierung und Abgrenzung nach ‚unten‘“ (Protsch 2014b: 34). Mit der Einführung zweijähriger Ausbildungsgänge könne, so Protsch, der „Status der regulären drei- bis dreieinhalbjährigen dualen Ausbildungsberufe über die Zeit“ (ebd.) gehalten bzw. angehoben werden, denn „beim Vorhandensein anerkannter weniger anspruchsvoller Ausbildungsberufe [erscheint es (SKvN)] als legitim, die höherwertigen dreijährigen

Ausbildungsberufe mit Personen zu besetzen, die einen höheren Schulabschluss haben“ (ebd.).⁷ Viele der zweijährigen Ausbildungsgänge lassen sich auf entsprechende dreijährige Ausbildungsberufe anrechnen, sodass innerhalb eines weiteren Jahres der Abschluss in einem dreijährigen Ausbildungsberuf möglich ist. Das ist z. B. bei den in dieser Arbeit betrachteten Ausbildungsberufen Verkäufer:in (zweijährige Ausbildung) und KiE (dreijährige Ausbildung) der Fall. Die Durchlässigkeit zwischen zwei- und dreijährigen Ausbildungsberufen wurde mit der Novellierung des BBiG 2019 erhöht. Problematisch ist jedoch, dass der Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb nur über zwei Jahre geschlossen wird und kein Anspruch auf die Verlängerung um ein weiteres Jahr besteht (für Informationen zum Gesetz siehe Achenbach 2025).

Die Finanzierung der dualen Ausbildungsgänge erfolgt durch die Betriebe und die Länder. Den betrieblichen Teil der Ausbildung und die Ausbildungsvergütung finanzieren die Ausbildungsbetriebe. Der Unterricht an den Berufsschulen wird von den Ländern finanziert (vgl. Protsch 2014b: 32). Die Finanzierung ist immer wieder Gegenstand von Diskussionen, da damit auch Zuständigkeiten verbunden sind. Eine Umlagefinanzierung bei der sich Betriebe, die nicht ausbilden, durch eine Abgabe an den Ausbildungskosten beteiligen, war bereits Gegenstand politischer Diskussionen, wurde aber bisher nicht umgesetzt. Das Berufsbildungsgesetz sieht vor, dass alle Wirtschafts- und Berufsbereiche sich am dualen Ausbildungssystem beteiligen (§2 und 3 BBiG 2005). Es schreibt jedoch nicht vor, dass jedes Unternehmen ausbilden muss. Die Beteiligung an der dualen Ausbildung ist den Unternehmen demnach freigestellt (vgl. BBiG 2005; siehe auch Protsch 2014b: 30). Das bedeutet: Jeder Betrieb entscheidet selbst, ob und in welchem Umfang er ausbildet. Das Angebot⁸ an Ausbildungsplätzen wird daher stark von privatwirtschaftlichen Faktoren beeinflusst. So geben von 495 befragten Betrieben im Referenz-Betriebs-System (RBS)⁹ des BIBB fast die Hälfte der Betriebe die wirtschaftliche Situation des Betriebs als möglichen Grund für die Einstellung der Ausbildungsaktivitäten an (vgl. BIBB 2019b: 2). Jeweils knapp ein Drittel nennen die angespannte Wettbewerbssituation oder Umstrukturierungsmaßnahmen als mögliche Gründe (ebd.). Die Gründe liegen somit nicht im Ausbildungsgeschehen selbst, beeinflussen dieses aber enorm. Darüber hinaus entscheiden allein die Betriebe darüber, wer einen Ausbildungsplatz erhält. Sie übernehmen so eine wichtige Gatekeeper-Funktion beim Zugang zu Ausbildungsplätzen, zumal das BBiG keinerlei Vorgaben bezüglich schulischer oder sonstiger Zugangsvoraussetzungen macht (vgl. Protsch 2014b: 24 f.). In Zeiten einer angespannten Ausbildungsmarktlage wird immer wieder darüber diskutiert, wie gesichert werden kann, dass genügend Ausbildungsplätze für die Suchenden zur

⁷ Anmerkungen der Verfasserin werden in eckige Klammern gesetzt und mit (SKvN) gekennzeichnet.

⁸ Solga (2005a) verwendet die Begriffe Angebot und Nachfrage im Kontext ihrer Analyse der Veränderung der Erwerbschancen von gering Qualifizierten im Sinne eines Angebots von Qualifikation oder Arbeitskraft auf Seiten der Individuen und die Nachfrage dieser Qualifikation und Arbeitskraft durch die Unternehmen. Die vorliegende Arbeit knüpft dagegen an ein Verständnis der Begriffe Angebot und Nachfrage an, wie es den Analysen der Bundesagentur für Arbeit, dem Berufsbildungsbericht oder dem nationalen Bildungsbericht zugrunde liegt. Angebot meint das betriebsseitige Angebot an Ausbildungsplätzen; Nachfrage meint die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch die Individuen.

⁹ Das RBS ist ein Access-Panel von 1.470 Betrieben, die dem BIBB für Befragungen zur Verfügung stehen. Es dient dazu, Befragungen zu aktuellen Themen durchführen zu können, ohne für jede Befragung eine neue, repräsentative Auswahl treffen zu müssen (vgl. BIBB 2022).

Verfügung stehen und Betriebe an ihren Bildungsauftrag erinnert (z. B. Bündnis für Ausbildung 2023). Die Betriebe selbst haben zwar ein langfristiges Interesse daran, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels, genügend zukünftiges Personal auszubilden. Kurzfristig können jedoch aktuelle Kosten-Nutzen-Überlegungen dazu führen, dass Betriebe keine Ausbildungsplätze anbieten (vgl. Imdorf 2005: 109).

Im Juni 2023 wurde vom Bundestag daher die sogenannte Ausbildungsgarantie beschlossen (vgl. Deutscher Bundestag 24.04.2023). Die Ausbildungsgarantie soll Bewerber:innen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen haben, eine außerbetriebliche Ausbildung ermöglichen. Sie greift allerdings nur unter bestimmten Bedingungen. Einen Anspruch auf eine außerbetriebliche Ausbildung haben junge Menschen, die sich nachweislich erfolglos beworben haben; die Berufsberatung in Anspruch genommen haben; die von der Agentur für Arbeit nicht vermittelt werden konnten und die in einer Region leben, in der es nicht genügend Ausbildungsplätze gibt (für Details siehe Bundesagentur für Arbeit 2023). Mit diesen Einschränkungen greift die Ausbildungsgarantie nicht für alle Jugendlichen ohne Ausbildung, sondern ist abhängig von externen Faktoren wie der regionalen Ausbildungsmarktlage. Benachteiligungsprozesse auf dem Ausbildungsmarkt werden damit nicht ausgeglichen, solange rechnerisch ausreichend Ausbildungsplätze in der Region zur Verfügung stehen. Die Ausbildungsbetriebe werden daher auch zukünftig eine wichtige Gatekeeperfunktion beim Zugang zur Berufsausbildung einnehmen.

Die dualen Ausbildungsgänge machen den Großteil aller Ausbildungen in Deutschland aus. Gerade für Frauen stellen die schulischen Ausbildungsgänge aber eine wichtige Alternative dar. Dies liegt unter anderem an den dort angebotenen Berufen, die häufig in den Bereichen Gesundheit, Soziales oder Erziehung liegen, welche in einer geschlechtsspezifisch segregierten Berufsstruktur als traditionell weibliche Berufe gelten (umfassend dazu siehe Busch 2013). Die Ausbildungsgänge im Schulberufssystem führen ebenso zu vollwertigen Ausbildungsabschlüssen (zur heterogenen Struktur des Schulberufssystems siehe Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022: 175 ff.). Die Ausbildungsinhalte unterliegen nicht immer bundeseinheitlichen Regelungen, sondern können auch über Landesrecht geregelt werden (vgl. Protsch 2014b: 25). Auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben entscheiden die jeweiligen Berufsschulen oder Träger der Ausbildungen über den Zugang. Hier sind es demnach der Staat und die berufsbildenden Schulen bzw. die Träger, die eine bedeutende Gatekeeping-Funktion beim Zugang zur Ausbildung einnehmen (vgl. Protsch 2014b: 26). Die staatlichen Regelungen sehen in vielen der vollqualifizierenden Ausbildungsgänge (im Gegensatz zu Assistenzberufen) einen mittleren Schulabschluss als Zugangsvoraussetzung vor (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022: 176). Da die dualen Ausbildungsberufe keine gesetzlich festgelegte Mindestqualifikation vorsehen, bleibt die duale Ausbildung insbesondere für Schulabgänger:innen mit maximal erstem Schulabschluss die wichtigste Möglichkeit zur Integration in berufliche Bildung. Sowohl das Schulberufssystem als auch der duale Ausbildungsmarkt sind jedoch hochgradig nach Schulabschlüssen segmentiert (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 110-111; 285, 2016: 110 ff., 2020: 162 f.). Prozesse der Auswahl und der Selbstselektion führen dazu, dass Schulabgänger:innen mit niedrigen

Qualifikationen faktisch nur bestimmte Ausbildungsberufe im unteren Segment offenstehen, die oft mit geringer Entlohnung und wenig Karrieremöglichkeiten einhergehen (vgl. Protsch und Solga 2016). Dazu gehören z. B. Berufe im Reinigungs- oder Gastgewerbe (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 162).

Der Übergangssektor gilt als dritter Pfeiler des Berufsausbildungssystems (vgl. Kohlrausch 2012b: 598). Er dient u. a. dazu, die Schulpflicht umzusetzen und all diejenigen aufzunehmen, die im Anschluss an die Schule keine Berufsausbildung im dualen oder schulischen System beginnen. Die Teilnahme an Maßnahmen des Übergangssektors führt jedoch nicht zu einem vollqualifizierenden Berufsabschluss. Vielmehr soll er den Übergang von der Schule in die Ausbildung ermöglichen. Dazu bietet er verschiedene Maßnahmen an, bei denen arbeitsmarkt-relevante Kenntnisse und Fertigkeiten erlernt werden sollen und mitunter ein höherer Schulabschluss erlangt werden kann (für eine Übersicht über Angebote, Teilnehmende und Wirkung siehe Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 288 ff.). Die Maßnahmen sind teilweise staatlich, teilweise durch diverse Träger finanziert (vgl. Protsch 2014b: 27). Da die Maßnahmen weder systematisch koordiniert noch evaluiert werden, liegen bisher nur wenige Studien darüber vor, ob eine Teilnahme zu einem Kompetenzzuwachs oder zu einer Verbesserung der Chancen auf dem Ausbildungsmarkt führen (vgl. Kohlrausch 2012b; Kohlrausch und Richter 2017b; Ehlert et al. 2018; Holtmann et al. 2020). So könnte die Teilnahme an Übergangsmaßnahmen von den Ausbildungsbetrieben eher als Signal dafür ausgelegt werden, dass Bewerber:innen die Voraussetzungen für eine Ausbildung nicht erfüllen und die damit einhergehende zeitliche Verzögerung negativ konnotiert sein (vgl. Krug von Nidda und Söhn 2022).

Die vorliegende Untersuchung bezieht sich auf Ausbildungsberufe im dualen Ausbildungssystem. Anders als im schulischen Ausbildungssystem, in dem die Zugänge durch Regelungen der Träger oder der Länder gesteuert werden, haben die Ausbildungsbetriebe innerhalb der gesetzlichen Regelungen (z. B. des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)) sehr große Freiheiten bei der Bereitstellung und Besetzung von Ausbildungsplätzen. Gleichzeitig ist die Ausbildung nicht ihre primäre Aufgabe. Als privatwirtschaftliche Unternehmen müssen sie sich zunächst auf dem Markt bewähren und ihren wirtschaftlichen Bestand sichern. Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt sind daher in hohem Maße von allgemeinen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen geprägt.

2.2 Aktuelle Entwicklungen im dualen Ausbildungssystem

Das Kapitel gibt einen Überblick über aktuelle Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt, weil diese für die Auswahlprozesse in den Betrieben relevant werden können. So stellen Passungsprobleme, der demografische Wandel und ein Trend zur Höherqualifizierung das duale Ausbildungssystem schon seit längerem vor Herausforderungen. Damit einher gehen sinkende Zahlen abgeschlossener Ausbildungsverträge. Die Interviews wurden während der Corona-Pandemie geführt, weshalb ihre Auswirkungen, die bis heute die Situation auf dem Ausbildungsmarkt prägen, dargestellt werden. Seit 2015 prägen zudem Diskurse um Zuwanderung und die Integration von Geflüchteten in und durch Ausbildung die Entwicklungen auf dem

Ausbildungsmarkt. Gesellschaftspolitische Diskurse über Zuwanderung könnten z. B. die Wahrnehmung bestimmter Bewerber:innengruppen im Bewerbungsprozess beeinflussen.

Debatten über die wirtschaftliche Situation in Deutschland sind seit Jahren von Diskussionen über den Fachkräftemangel geprägt. 96 Prozent von 500 befragten Betrieben (darunter überwiegend Ausbildungsbetriebe) gaben 2022 an, die Sicherung des Fachkräftebedarfs stelle sie vor Herausforderungen (vgl. BIBB 2022). Nur knapp 19 Prozent aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bildeten 2022 aus (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 181). Das kann daran liegen, dass Betriebe keine Ausbildungsplätze angeboten haben oder angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten. Die Bundesagentur für Arbeit (2024) identifiziert 98 Engpassberufe auf Fachkräfteebene (von 234 bewerteten Berufen), darunter mehrere Berufe im Verkauf in verschiedenen Branchen wie Lebensmittel, Kraftfahrzeuge oder Schmuck (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023). Ein Fachkräftemangel entsteht, anders als ein allgemeiner Arbeitskräftemangel, nicht nur aufgrund einer zu geringen Zahl an Erwerbspersonen sondern auch aufgrund von Passungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Polloczek und Kohlrausch 2024: 15). Es gibt dann zu wenig Personen mit dem erforderlichen Qualifikationsniveau, um bestimmte Tätigkeiten ausführen zu können. Die berufliche Qualifizierung ist daher, so Polloczek und Kohlrausch (2024), eine entscheidende Strategie, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Trotzdem lag der Anteil von Personen zwischen 25 und 65 Jahren ohne Berufsabschluss (und ohne Hochschulreife) im Jahr 2022 bei 17 Prozent. Bei nur 0,3 Prozent von ihnen ist es wahrscheinlich, dass sie in absehbarer Zeit einen Bildungs- oder Berufsabschluss erlangen, da sie sich noch in Bildung befanden (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 83).

Die vorliegende Studie wurde während einer Zeit großer Verunsicherung in der Gesellschaft, der Wirtschaft und auf dem Ausbildungsmarkt durchgeführt. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt war im Jahr 2020 und den Folgejahren geprägt von den Einschnitten der Corona-Pandemie. Nachdem im Januar 2020 der erste Fall einer Covid-19-Infektion in Deutschland gemeldet wurde, verhängte die damalige Regierung den ersten Lockdown am 22. März 2020. Sieben Wochen lang wurde das private und öffentliche Leben sowie die Wirtschaft - bis auf wenige als systemrelevante Bereiche definierte Wirtschaftszweige - komplett heruntergefahren. Die folgenden Monate waren geprägt von wechselnden, teilweise kurzfristig bekanntgegebenen Maßnahmen und anhaltenden Kontaktbeschränkungen zur Eindämmung des Virus. Bestimmte Branchen wie beispielsweise die Gastronomie und der Tourismus waren besonders von den Kontaktbeschränkungen betroffen. Der Einzelhandel galt teilweise als systemrelevant und konnte geöffnet bleiben (u. a. Lebensmittel, Drogeriewaren, Bücher), teilweise musste er schließen (u. a. Kleidung und Spielwaren).

2019, im Jahr vor Beginn der weltweiten Corona-Pandemie, lag das betriebliche Ausbildungsplatzangebot bei 563.808 Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2020 nahm es aufgrund der Unsicherheiten der Corona-Pandemie um gut 9 Prozent ab und lag bei 512.544 Ausbildungsplätzen. Anschließend stieg es langsam wieder an, erreichte aber noch nicht wieder das Niveau von vor der Pandemie. Auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist im Zuge der Corona-Pandemie

eingebrochen und hat das ursprüngliche Niveau von vor der Pandemie noch nicht wieder erreicht (vgl. Weller et al. 2024: 7). Das resultierte in einem deutlichen Rückgang der Anzahl abgeschlossener Ausbildungsverträge. Gründe dafür sind die Unsicherheit in den Betrieben und bei den Jugendlichen sowie wachsende Passungsprobleme. Die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge zum Stichtag am 30. September 2020 war 11 Prozent geringer als noch im Jahr 2019. Besonders große Rückgänge verzeichneten die Sektoren Industrie und Handel. Insgesamt blieben 11,7 Prozent der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze unbesetzt und 14,3 Prozent der ausbildungssuchenden Jugendlichen fanden keinen Ausbildungsplatz (vgl. Oeynhausens et al. 2021). Seit dem starken Einbruch stieg die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder an, liegt mit 486.700 Verträgen jedoch nach wie vor 7,3 Prozent unter dem Vor-Pandemie-Niveau (vgl. Weller et al. 2024: 22).

Doch schon vor Beginn der Pandemie stand das duale Ausbildungssystem unter Druck, was mit der demografischen Entwicklung einerseits und der wahrgenommenen Attraktivität des dualen Ausbildungssystems andererseits zusammenhängt (vgl. BIBB 2024a: 15). Die Zahl der Schulabgänger:innen ist seit 2010 kontinuierlich gesunken. Die schulische Vorbildung der ausbildungsinteressierten Jugendlichen ist dagegen gestiegen und geht mit einem Trend zur Höherqualifizierung einher (vgl. BIBB 2024a: 15 ff.). Dadurch werden Bachelorstudiengänge mit einer klaren beruflichen Fokussierung und kurzer Studiendauer für viele Schulabgänger:innen mit Studienberechtigung zu einer Alternative zur dualen Ausbildung, auch wenn diese Entwicklung vor allem anspruchsvolle Ausbildungsberufe z. B. im Medienbereich betrifft (vgl. Severing 2018). Die Studienanfängerquote ist jahrelang stark gestiegen, seit 2020 jedoch wieder leicht rückläufig (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 216). Während Severing (2018: 18) demnach den Rückgang der Nachfrage in bestimmten Ausbildungsberufen thematisiert, machen Beicht und Walden (2018) auf Verdrängungseffekte auf dem Ausbildungsmarkt aufmerksam, die dadurch entstehen, dass ein höherer Anteil der Ausbildungsinteressierten eine Hochschulzugangsberechtigung vorweisen kann. Zwar streben Studienberechtigte, wie auch Severing (2018) betont, vor allem in anspruchsvolle Berufe, erhalten sie dort aber keinen Ausbildungsplatz, können sie auf andere Berufe ausweichen und verdrängen Bewerber:innen mit mittlerem oder erstem Schulabschluss (vgl. Beicht und Walden 2018: 165 f.).

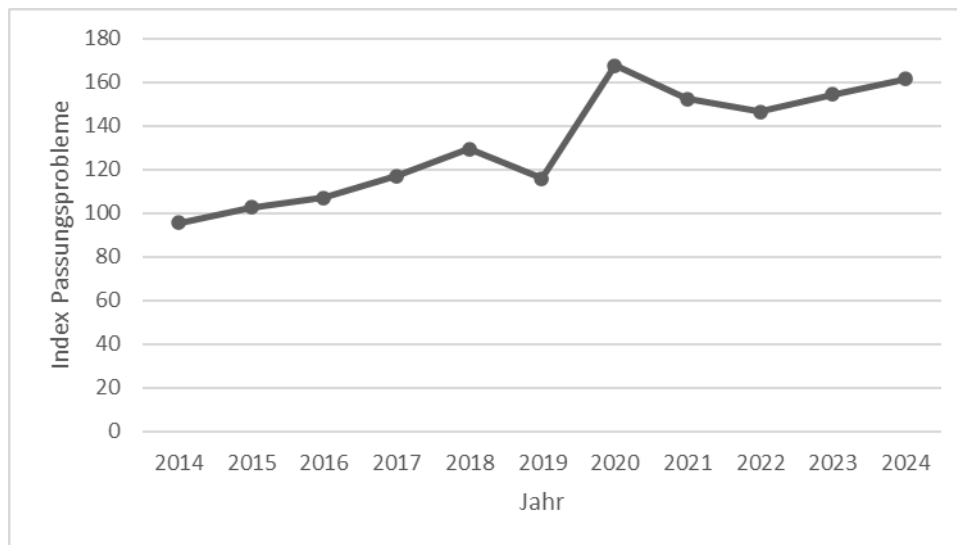
Auch Passungsprobleme wurden schon vor der Pandemie als zentrale Herausforderung am Ausbildungsmarkt betrachtet (z. B. BMBF 2016). Von Passungsproblemen wird gesprochen, wenn Besetzungs- und Versorgungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zusammenkommen. Im Jahr 2020 erreichte der Index Passungsprobleme (IP)¹⁰ seinen bisherigen Höchststand von 167,7 (vgl. **Abbildung 1**; Weller et al. 2024). Die Passungsprobleme verschärften sich demnach, obwohl sowohl das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen als auch die Nachfrage nach

¹⁰ Der Index Passungsprobleme (IP) ergibt sich aus dem Produkt des Prozentanteils unbesetzter Ausbildungsstellen am gesamten betrieblichen Ausbildungsplatzangebot und dem Anteil unversorgter Bewerber:innen an allen Bewerber:innen. Er kann Werte zwischen 0 und 10.000 annehmen. Je höher der Wert, desto größer ist das Passungsproblem (vgl. Weller et al. 2024: 19).

Ausbildungsplätzen auf Seite der Jugendlichen zunächst in ungefähr gleichem Maße zurück ging (-8,8 Prozent und -8,9 Prozent) (vgl. Oeynhausen et al. 2021: 9). Dies kann als eine Folge der Kontaktbeschränkungen interpretiert werden, die dazu führten, dass Betriebe und Jugendliche schwieriger zueinanderfanden (vgl. Oeynhausen et al. 2021: 12). So konnten Ausbildungsmessen, Praktika, Girls' & Boys' Day, Berufsberatungen, Schulbesuche, Berufsfindung in der Schule und viele weitere Maßnahmen nicht oder nur eingeschränkt stattfinden. Im Jahr 2021 sank die Nachfrage der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen weiter, während das betriebliche Ausbildungsplatzangebot wieder anstieg (vgl. Schuß et al. 2021: 5). Auch in den Jahren 2022 und 2023 blieb die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen niedriger als das Angebot (vgl. BIBB 2024a: 20).

Mit Blick auf die Entwicklungen nach der Finanzkrise 2008 gehen Oeynhausen et al. (2021: 13) nicht von einer automatischen Erholung des Ausbildungsmarktes aus. Entscheidend wird sein, „ob sich die im Zusammenhang mit der Pandemie entstandene Verunsicherung chronisch verfestigt“ (Oeynhausen et al. 2021: 13). Dazu zählen die Erwartung an einen störungsfreien Ablauf der Ausbildung und eine Verunsicherung junger Menschen hinsichtlich der Erwerbs- und Beschäftigungschancen, die das Interesse an der dualen Ausbildung nachhaltig beeinflusst haben könnten (vgl. Schuß et al. 2021: 5). Die Entwicklung muss auch in den nächsten Jahren weiter beobachtet werden.

Im Jahr 2024 blieben 12,8 Prozent der angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen unbesetzt und 12,6 Prozent der Suchenden ohne Ausbildungsstelle (vgl. Weller et al. 2024). Der IP-Wert lag bei 161,6 (vgl. **Abbildung 1**). Es gibt Regionen mit Versorgungsproblemen und Regionen, in denen Besetzungsprobleme dominieren (vgl. Weller et al. 2024: 20 ff.). Die große Varianz des IP zwischen den Bundesländern weist auf die regionale Varianz von Angebot und Nachfrage als einer möglichen Erklärung für die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt hin. Auf übergeordneter, bundesweiter Ebene summieren sich diese Phänomene zu hohen Passungsproblemen. In diesem Zusammenhang wird immer wieder auf die (fehlende) Mobilität der Ausbildungssuchenden verwiesen, die regionale Ungleichgewichte ausgleichen könnte. Aufgrund des jungen Alters der Ausbildungssuchenden, zum Teil fehlender Nahverkehrsverbindungen und hohen Kosten bei Auszug aus dem Elternhaus sind der Mobilität der Jugendlichen jedoch Grenzen gesetzt (ebd.).

Abbildung 1: Entwicklung des "Index Passungsprobleme" (IP) von 2010 bis 2023 in Deutschland

Quelle: BIBB 2024a: 21, 2022: 22, 2020: 23; Weller et al. 2024: 18, eigene Darstellung.

Neben regionalen Ungleichgewichten können auch berufsfachliche Ungleichgewichte das Passungsproblem verschärfen. Berufsfachliche Marktungleichgewichte liegen vor, wenn die Berufswünsche der Bewerber:innen nicht zu den angebotenen Ausbildungsplätzen der Betriebe passen. Es gibt von den Bewerber:innen stark nachgefragte Berufe und Branchen, in denen Versorgungsprobleme herrschen und andere für die Bewerber:innen eher unattraktive Branchen, in denen Besetzungsprobleme dominieren. Das ist z. B. im Handwerk der Fall (vgl. BIBB 2019b: 1). Das hängt u. a. mit der Attraktivität und dem Prestige von Berufen zusammen. Die Berufswahl ist ein wichtiger Baustein für die eigene Identität (vgl. Matthes 2019: 72 ff.). So sind Berufe, die die eigene Selbstwahrnehmung negativ beeinflussen, für Jugendliche unattraktiv. Ein Beispiel dafür ist der Beruf des Gebäudereinigers. Berufe im Marketingbereich sind dagegen äußerst beliebt, bieten aber nur wenige Ausbildungsstellen. Wichtig ist es deshalb für die Jugendlichen, realistische Berufswünsche zu entwickeln und eine informierte Berufswahl zu treffen. Das ist eine Aufgabe, die durch entsprechende Maßnahmen in der Schule beeinflusst werden kann. Allerdings hat auch die Familie einen großen Einfluss auf Entscheidungsprozesse, die die Berufswahl betreffen (Anders et al.: 117).

Die Entwicklung eines realistischen Berufswunsches ist nur mit entsprechenden Informationen möglich. Passungsprobleme können deshalb auch durch unvollständige Informationen auf Seiten der Bewerber:innen entstehen (vgl. Ebbinghaus und Loter 2010). Das kann Informationen über das vorhandene Ausbildungsplatzangebot betreffen oder über die tatsächlichen Aufgaben in einem Beruf. Auf betrieblicher Seite können unvollständige Informationen über die Interessen und Qualifikationen der Ausbildungsinteressierten ebenfalls zu Passungsproblemen beitragen. Einen Informationsmismatch nachzuweisen oder gar zu quantifizieren ist jedoch schwierig, da die Wissensbestände auf beiden Seiten detailliert erhoben werden müssten (vgl. Ebbinghaus und Loter 2010: 4).

Ein qualifikatorischer Mismatch liegt vor, wenn die Qualifikationen der Bewerber:innen nicht zu den Anforderungen der Betriebe passen. Betriebe verweisen oftmals auf eine unzureichende Qualifizierung und fehlende Eignung der Jugendlichen als Grund für unbesetzte Ausbildungsstellen (vgl. BIBB 2015: 410). Obwohl Betriebe demnach Bewerbungen auf ihre ausgeschriebenen Ausbildungsstellen erhalten, bleiben diese teilweise unbesetzt, weil keiner der Bewerber:innen die betrieblich festgelegten Anforderungen zu erfüllen scheint. Eigenschafts- und Verhaltensbezogene Mismatches machen den Großteil (43 Prozent) der Passungsprobleme aus neben berufsfachlichem Mismatch (33 Prozent) und regionalem Mismatch (24 Prozent; vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 183 f.). Der betrieblichen Perspektive folgend, stellt die wichtigste Maßnahme, dem Passungsproblem zu begegnen, derzeit der Übergangssektor dar. Der Fokus liegt damit auf Seiten der Jugendlichen, deren Ausbildungsfähigkeit hergestellt bzw. verbessert werden soll, sodass sie die Anforderungen der Betriebe erfüllen können. Ausbildungsfähigkeit (auch diskutiert unter dem Begriff Ausbildungsreife¹¹) ist jedoch ein Konstrukt, welches u. a. stark ethnisiert ist wie Hormel (2013) zeigt. Das macht deutlich, dass der Blick auch auf Einstellungs- und damit einhergehenden Benachteiligungsprozessen am Ausbildungsmarkt gerichtet werden sollte.

Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen können in ungeeigneten Verfahren und Kriterien während des Rekrutierungsprozesses liegen. Die Überprüfung der Anforderungen und Auswahlprozesse für einen Beruf gehört daher auf betrieblicher Seite ebenfalls zu möglichen Strategien der Gewinnung von Auszubildenden neben der Steigerung der Attraktivität von Ausbildungsberufen. Die befragten Betriebe aus dem RBS sehen insbesondere in guten Ausbildungsbedingungen, einem guten Betriebsklima und dem Ansehen des Betriebs Faktoren zur Gewinnung von Auszubildenden (vgl. BIBB 2019b: 4).

Eine gute Passung ist für die Jugendlichen ebenso wichtig wie für den Betrieb. Auf der einen Seite geht es um einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung; auf der anderen Seite um die Produktivität und letztendlich das wirtschaftliche Bestehen des Betriebs. Die Folgen von Passungsproblemen können sich auf vorzeitiges Abspringen oder Beenden des Ausbildungsvertrags (vgl. Dummert und Schwengler 2017), geringe Übernahmequoten nach Beendigung der Ausbildung und ein rückläufiges betriebliches Angebot an Ausbildungsstellen belaufen (vgl. BIBB 2015: 407 f.), weil die Suche nach geeigneten Auszubildenden von den Betrieben als zu zeit- und kostenintensiv eingestuft wird.

Spätestens seit 2005 ist Deutschland mit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes auch offiziell ein Einwanderungsland. Die Erfahrungen mit Einwanderung nach Deutschland reichen jedoch bereits bis in die 1950er Jahre zurück (vgl. für einen knappen Überblick Scheiermann 2022: 17). Damals wurden Arbeitsmigrant:innen gezielt angeworben. Eine weitere große Gruppe von Zuwander:innen waren die (Spät-)Aussiedler:innen aus der ehemaligen Sowjetunion und osteuropäischen Staaten. Später nahm die Arbeitsmigration innerhalb der EU zu (vgl.

¹¹ Zum Begriff der Ausbildungsreife existiert ein Kriterienkatalog der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009). Für eine kritische Betrachtung des Begriffs und eine empirische Überprüfung seiner Relevanz siehe Kohlrausch und Solga 2012 oder Solga et al. 2012.

ebd.). In den Jahren 2015 und 2016 erlebte Deutschland jedoch eine bis dahin nicht gekannte hohe Zuwanderung mit insgesamt 1,2 Millionen gestellten Asylanträgen innerhalb von zwei Jahren (vgl. Granato und Neises 2017: 6). Dem Thema Fluchtmigration, welches damals eine hohe mediale Aufmerksamkeit erhielt, wurde zum einen mit einem hohen zivilgesellschaftlichen Engagement, zum anderen mit einer ablehnenden Haltung begegnet. An das duale Ausbildungssystem wurden Forderungen nach der Integration der jungen Geflüchteten in berufliche Ausbildung laut, da viele der Zugewanderten im ausbildungsfähigen Alter waren (ebd.).

Geflüchtete sind eine heterogene Gruppe, die sich im Hinblick auf ihre Herkunftsländer, Sprachen, Fluchtverläufe, soziale Herkunft und andere Merkmale unterscheiden (vgl. Scheiermann 2022: 34). Es lässt sich jedoch feststellen, dass die Mehrheit der nach Deutschland Geflüchteten männlich ist (63 Prozent) und viele in einem jungen Alter nach Deutschland gekommen sind (44 Prozent sind zwischen 16 und 35 Jahren), sodass der beruflichen Bildung und insbesondere der dualen Ausbildung eine wichtige Funktion bei der beruflichen und sozialen Integration in Deutschland zugeschrieben wird (vgl. Scheiermann 2022: 20 f.; Granato und Neises 2017). Zwischen 2016 und 2019 waren Menschen aus Syrien, Afghanistan, Irak, Iran, Nigeria und Eritrea durchgehend unter den zugangsstärksten Staatsangehörigkeiten (vgl. BAMF 2020: 21). Das durchschnittliche Bildungsniveau in den Herkunftsländern ist geringer als in Deutschland. Zudem wurde die Bildungslaufbahn der Geflüchteten aufgrund der Flucht oft unterbrochen (vgl. Scheiermann 2022: 35). Der Großteil der Geflüchteten verfügt bei der Ankunft in Deutschland nicht über deutsche Sprachkenntnisse (ebd.). Zwar bringen viele Geflüchtete bereits berufliche Erfahrung mit, jedoch kann sie selten durch Zertifikate nachgewiesen werden, die den formalen Ansprüchen in Deutschland entsprechen (vgl. Scheiermann 2022: 39). Um nicht in unsicheren ungelernten Tätigkeiten zu verbleiben, ist für viele eine berufliche Erstqualifizierung in Deutschland wichtig. Bereits 2016 schrieben Euler und Severing daher, dass „die Berufsbildung in Deutschland [sich (SKvN)] nachhaltig und systematisch darauf einstellen müssen [wird (SKvN)], viele Migranten mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen und kulturellen Hintergründen aufzunehmen und zu integrieren.“ (Euler und Severing 2016: 9 f.). Der UNHCR Global Trends Report 2024 berichtet von 123.2 Millionen Menschen, die ihre Heimat u. a. aufgrund von gewaltsamen Konflikten verlassen mussten (vgl. UNHCR 2025: 2). Insgesamt steigt die Anzahl der internationalen Migrant:innen weltweit und besonders in Europa bereits seit 1990 an. 2024 lebten 94 Millionen internationale Migranten in Europa, seit 2022 stieg die Anzahl insbesondere durch die Flucht aus der Ukraine in Folge des russischen Angriffskriegs (vgl. United Nations 2024: 2 f.). Im Jahr 2022 lebten in Deutschland 20,2 Millionen Menschen mit Einwanderungsgeschichte¹². Das entspricht einem Anteil von 24 Prozent an der Gesamtbevölkerung (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 31).

¹² Unter Menschen mit Einwanderungsgeschichte werden in diesem Fall Menschen verstanden, die selbst oder deren beide Elternteile seit 1950 nach Deutschland eingewandert sind. Ist nur ein Elternteil eingewandert oder sind die Großeltern eingewandert, werden diese Menschen nicht als Menschen mit Einwanderungsgeschichte erfasst (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: VIII).

Einige Forscher:innen sprechen im Hinblick auf die diverser werdende Gesellschaft bereits von Superdiversität (Vertovec 2024; El-Mafaalani 2024). Als Superdiversität beschreiben sie ein hohes Level an Zuwanderung aus immer mehr Weltregionen. Zudem wird die Zusammensetzung der Zugewanderten immer heterogener im Hinblick auf ihre Sprachen, Religionen, Migrationswege, Status, Geschlecht und Alter. Die Integration der Zugewanderten in Schul- und Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft wird demnach auch in Zukunft eine zentrale Herausforderung bleiben.

Zusammenfassend sind mehrere für die (Ausbildungs-)Betriebe relevante Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt festzustellen. Insgesamt ist die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im dualen System in den letzten Jahren gesunken. Dies steht im Zusammenhang mit demografischen Veränderungen, der Attraktivität dualer Ausbildungsberufe, Konkurrenz zu höher qualifizierenden Bildungsgängen wie dem Bachelorstudium und Passungsproblemen am Ausbildungsmarkt. Einige Regionen und Berufssegmente sind besonders stark von Besetzungsproblemen betroffen, was die Ausbildungsbetriebe vor Herausforderungen stellt. Betriebe geben zudem einen qualifikatorischen Mismatch als häufigsten Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze an. Insgesamt werden die Bewerber:innen für Ausbildungsplätze aufgrund gestiegener Zuwanderung nach Deutschland heterogener, was ihre kulturellen, sprachlichen oder qualifikatorischen Voraussetzungen betrifft. Ob diese Entwicklungen sich auch in den Auswahlprozessen der Ausbildungsbetriebe niederschlagen, muss untersucht werden.

2.3 Die Berufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer:in im dualen Ausbildungssystem

Die Verkaufsberufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in gehören zu den Dienstleistungsberufen und sind in den unteren beiden Segmenten eines nach Schulabschlüssen in vier Segmente aufgeteilten Ausbildungsmarktes angesiedelt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 162, 2008: 285, 2012: 110 ff.). Berufe im dritten Segment, wozu der Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel gehört, werden hauptsächlich von Absolvent:innen mit mittlerem Schulabschluss besetzt, gefolgt von Absolvent:innen mit erstem Schulabschluss. Unter zehn Prozent der Ausbildungsberufe werden mit Studienberechtigten besetzt. Berufe im unteren Segment, wozu die Ausbildung Verkäufer:in gehört, werden hauptsächlich von Schulabgänger:innen mit erstem Schulabschluss besetzt, gefolgt von Schüler:innen mit mittlerem Abschluss (ebd.). Trotz einer allgemeinen Verschiebung des Vorbildungsniveaus nach oben und dadurch bedingter Wechsel der Berufe zwischen den Segmenten, blieb das Vorbildungsniveau in den beiden Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in relativ stabil. Die Berufe gehören seit knapp 20 Jahren zur unteren Mitte (KiE) und zum unteren Segment (Verkäufer:in; vgl. **Tabelle 1**). Da es keine gesetzlich festgelegte Mindestqualifikation für Ausbildungsberufe im dualen System gibt, sind diese Qualifikationsniveaus der Auszubildenden das Ergebnis aus den betrieblich festgelegten Mindestqualifikationen und dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt (ebd.).

Tabelle 1: Anteile schulischer Vorbildung (ESA und MSA) der Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2006, 2010 und 2018

	2006		2010		2018	
	ESA	MSA	ESA	MSA	ESA	MSA
KiE	32 %	51 %	33 %	50 %	25 %	50 %
Verkäufer:in	54 %	36 %	57 %	35 %	51 %	37 %

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, 2012, 2008; eigene Darstellung.

Die Ausbildung und das Tätigkeitsfeld der beiden Berufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in ähneln sich stark. Die Inhalte der Ausbildungen sind daher auch in einem gemeinsamen Rahmenlehrplan und einer gemeinsamen Ausbildungsordnung festgelegt (Verordnung über die Berufsausbildungen zum Verkäufer und zur Verkäuferin sowie zum Kaufmann im Einzelhandel und zur Kauffrau im Einzelhandel (BMW i und BMBF 2017)).

Die Verkaufstätigkeit ist in beiden Berufen der Schwerpunkt der Tätigkeit. Dazu gehört die Beratung von Kunden, Abrechnung und Abwicklung des Zahlungsverkehrs, das Präsentieren der Ware, Werbemaßnahmen, sowie die Pflege von Warenbeständen und die Annahme, Kontrolle und Lagerung der Ware. Die Tätigkeit kann in Handelsunternehmen mit unterschiedlichen Größen, Betriebsformen und Sortimenten ausgeübt werden. Da die Ausbildung ohne Produktspezialisierung erfolgt, kommen für die Untersuchung Betriebe aus unterschiedlichen Branchen in Betracht darunter Lebensmitteldiscounter, Drogerien, Baumärkte oder kleine Fachgeschäfte. Alle gehören jedoch zum Einzelhandel und somit zum Dienstleistungssektor.

Die Ausbildung zur Kauffrau oder zum Kaufmann im Einzelhandel dauert 36 Monate und ist umfangreicher als die Ausbildung zur Verkäuferin oder zum Verkäufer, deren Dauer nur 24 Monate beträgt. Sie umfasst neben der Verkaufstätigkeit Bereiche wie Sortimentgestaltung, Warenbeschaffung, Personalplanung und Mitarbeiterführung, Erfolgskontrolle, Planung von logistischen und Arbeitsprozessen sowie kaufmännische Steuerung und Kontrolle. Dadurch ist eine selbstständige Tätigkeit oder die Leitung einer Filiale wahrscheinlicher als nach einer zweijährigen Ausbildung. Die zweijährige Ausbildung befähigt jedoch dazu, innerhalb eines weiteren Jahres den Abschluss KiE zu absolvieren (vgl. BMW i und BMBF 2017). In einem Betrieb werden demnach oft beide Berufe als Ausbildung angeboten.

Beide Ausbildungsberufe sind unter den meistausgebildeten Berufen in Deutschland. Im Ausbildungsjahr 2023 wurden rund 20.000 neue Ausbildungsverträge für den Beruf Verkäufer:in abgeschlossen (vgl. BIBB 2024c). Knapp neun Prozent der bundesweit neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden in Berufen mit einer Ausbildungsdauer von zwei Jahren geschlossen. Darunter war der Beruf Verkäufer:in an erster Stelle (vgl. BIBB 2019a: 42). Rund 21.000 neue Ausbildungsverträge wurden für den Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel abgeschlossen (vgl. **Tabelle 2**), darunter rund 5.000 Anschlussverträge mit Auszubildenden, die die zweijährige Verkäufer:innenausbildung abgeschlossen haben und die dreijährige, höherwertige Ausbildung als Kaufmann/-frau im Einzelhandel anschließen (vgl. BIBB 2024b).

Tabelle 2: Anzahl der Neuabschlüsse in den Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in in den Jahren 2021, 2022, 2023

	2021	2022	2023
Neuabschlüsse im Beruf KiE	24.276	22.830	21.126
Neuabschlüsse im Beruf Verkäufer:in	20.073	20.589	19.881

Quelle: BIBB 2024b, 2024c, eigene Darstellung.

Verkaufsberufe gehören zu den Engpassberufen (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023) und sind von Passungsproblemen geprägt (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 182 f.). 14 Prozent der suchenden Bewerber:innen für den Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel blieben unversorgt während gut 29 Prozent der betrieblichen Ausbildungsstellen unbesetzt blieben (vgl. BIBB 2024a: 23). Dies kann mit der Attraktivität der Ausbildung in diesen Berufen zusammenhängen. Im DGB-Ausbildungsreport für den 10.289 Auszubildende in 25 Berufen befragt wurden, erhielt die Qualität der Ausbildung im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel insgesamt mittlere; die Qualität der Ausbildung im Beruf Verkäufer:in schlechte Bewertungen (vgl. DGB Bundesvorstand Bereich Jugend 2024: 7). Die Gesamtbewertung der Qualität ergibt sich aus den Einschätzungen von Auszubildenden in den vier Bereichen: (1) fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb, (2) Ausbildungszeiten und Überstunden, (3) Ausbildungsvergütung und (4) persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität (ebd.).

Die Verteilung von Frauen und Männern auf die beiden Ausbildungsberufe ist relativ ausgeglichen. Knapp die Hälfte aller Auszubildenden sowie knapp die Hälfte der Neuabschlüsse im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel im Jahr 2023 waren Frauen (jeweils 47 Prozent; vgl. BIBB 2024b). Im Beruf Verkäufer:in waren es genau 50 Prozent (vgl. BIBB 2024c). Trotzdem spielt die geschlechtsspezifische Segregation der Berufsstruktur eine Rolle, denn beide Berufe können in sehr unterschiedlichen Ausbildungsbetrieben erlernt werden. Die Auszubildenden können den Beruf in männlich dominierten Branchen wie dem Baugewerbe oder in weiblich dominierten Bereichen, wie der Modebranche erlernen.

Rund 13 Prozent der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge 2023 im Beruf Verkäufer:in wurden mit Auszubildenden ausländischer Staatsbürgerschaft¹³ abgeschlossen (vgl. BIBB 2024c). Im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel waren es 9 Prozent (vgl. BIBB 2024b).

Insgesamt hatten die meisten Auszubildenden im Beruf Verkäufer:in einen ersten Schulabschluss, im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel einen mittleren Schulabschluss (vgl. **Tabelle 3**). Die Auszubildenden begannen ihre Ausbildung im Durchschnitt mit 19,5 Jahren im Beruf Verkäufer:in (vgl. BIBB 2024c). Auszubildende im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel waren mit durchschnittlich 20,4 Jahren etwas älter (vgl. BIBB 2024b), was u. a. auf die höhere

¹³ In der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder werden keine Informationen über das Geburtsland oder das Geburtsland der Eltern, sondern ausschließlich die Staatsbürgerschaft erhoben.

schulische Vorbildung und damit einhergehendem längeren Schulbesuch zurückzuführen sein könnte (vgl. **Tabelle 3**).

Tabelle 3: Anteil der Neuabschlüsse in den Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in nach schulischer Vorbildung im Jahr 2022

	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf KiE	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf Verkäufer:in
Ohne Schulabschluss	2 %	4 %
Erster Schulabschluss	30 %	52 %
Mittlerer Schulabschluss	49 %	36 %
Studienberechtigung	18 %	k. A.

Quelle: BIBB 2024a: 138 ff., eigene Darstellung.

2.4 Zusammenfassung

Das duale Berufsausbildungssystem ist die zentrale Säule der beruflichen Bildung in Deutschland. Derzeit können 328 verschiedene Ausbildungsberufe in verschiedenen Wirtschaftsbereichen auf der Grundlage festgelegter Ausbildungsordnungen im dualen System erlernt werden. Die Ausbildung findet größtenteils im Ausbildungsbetrieb statt und wird ergänzt durch den Unterricht in der Berufsschule. Der Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System erfolgt ausschließlich über die Ausbildungsbetriebe. Sie legen zunächst fest, ob sie Ausbildungsplätze anbieten, denn eine Verpflichtung existiert nicht. Zudem entscheiden sie darüber, wer einen Ausbildungsplatz erhält. Der Zugang ist rechtlich kaum reguliert. Es gibt keine Mindestvoraussetzungen. Betriebe müssen sich jedoch an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz halten. Daher agieren die Ausbildungsbetriebe an der Schnittstelle zwischen Schule und Ausbildung aufgrund ihrer Rolle als Gatekeeper.

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird durch verschiedene Entwicklungen beeinflusst. Der demografische Wandel und eine Tendenz zur Höherqualifizierung führen dazu, dass es seit einigen Jahren mehr Ausbildungsplätze als Bewerber:innen gibt. Zudem ist die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge gesunken. Diese Entwicklung, die schon vor der Corona-Pandemie begann, wurde durch die pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen verstärkt. Hinzu kommen regional und branchenspezifisch unterschiedlich ausgeprägte Passungsprobleme, die dazu führen, dass bei nicht besetzten Ausbildungsstellen trotzdem Jugendliche ohne Ausbildungsplatz bleiben. Als insbesondere in den Jahren 2015 und 2016 viele Zuwander:innen nach Deutschland kamen, bestand die Hoffnung, dass das duale System eine Integration dieser jungen Menschen in die Berufsausbildung ermöglicht und damit gleichzeitig zur Fachkräftesicherung in den Unternehmen beiträgt. Diese Entwicklungen bieten Anlass, die Auswahlprozesse der ausbildenden Unternehmen zu untersuchen, um zu analysieren, wie sie unter Bedingungen eines Mangels an Ausbildungsstellenbewerber:innen und einer gestiegenen Heterogenität der Bewerber:innen Differenzen herstellen, eine Auswahl treffen und Einstellungsentscheidungen legitimieren. Dies wird in der vorliegenden Arbeit exemplarisch anhand der zwei Ausbildungsberufe Verkäufer:in und Kaufmann/-frau im

Einzelhandel untersucht. Diese Berufe werden oft beide in einem Unternehmen ausgebildet, da die zweijährige Ausbildung als Verkäufer:in auf die Ausbildung als Kaufmann/-frau im Einzelhandel anrechenbar ist. Die Berufe gehören zu den meistausgebildeten Berufen in Deutschland. Sie werden insbesondere von Schulabgänger:innen mit erstem oder mittlerem Schulabschluss und sowohl von Frauen als auch von Männern erlernt. Das kann damit zusammenhängen, dass beide Berufe in sehr unterschiedlichen Branchen ausgeübt werden können. Verkaufsberufe gehören zu den Berufen, in denen Besetzungsprobleme vorherrschen. Sie sind den kommunikationsintensiven Dienstleistungsberufen zuzuordnen, was sich auch in den Auswahlkriterien und -verfahren der Ausbildungsbetriebe niederschlagen sollte.

3 Theoretische Konzeption

Die theoretische Konzeption der Untersuchung beruht auf der Verbindung zweier komplementärer Ansätze: der im Rahmen der Konventionensoziologie entwickelten Legitimationstheorie von Boltanski und Thévenot (2007) und einem intersektionalen Blick auf die Konstruktion von Differenz im Auswahlverfahren. Ich beginne die theoretischen Überlegungen zunächst mit einer Ungleichheitstheoretischen Einbettung des meritokratischen Leitbilds (vgl. Kapitel 3.1), der Rezeption gängiger Theorien der betrieblichen Personalauswahl (vgl. Kapitel 3.2) und einer Konzeptualisierung des Gatekeeping-Prozesses (vgl. Kapitel 3.3), bevor darauf aufbauend die konventionensoziologische (vgl. Kapitel 3.4) und die intersektionale Perspektive (vgl. Kapitel 3.5) erläutert werden.

3.1 Das meritokratische Leitbild

Der Übergangsprozess von der Schule in die Ausbildung ist eingebettet in ein meritokratisches Grundverständnis, das wir mit dem Leistungsprinzip in unserem Denken verankert haben (vgl. Solga 2005b: 34). Der Glaube an einen fairen Leistungswettbewerb besteht trotz berechtigter Zweifel fort, da Meritokratie als Ideologie (vgl. Solga 2005b: 34ff.; Becker 2017: 50; 54) aus einem „System von Überzeugungen und Begriffen [besteht (SKvN)]“, das die soziale Wirklichkeit in einer Weise sinnhaft strukturiert, um in ihr handeln zu können, ohne dass bestehende Zwangsverhältnisse problematisiert werden“ (Rammstedt 2011: 293).

In diesem Sinne kann die Leistungsideologie auch als ein System symbolischer Herrschaft verstanden werden. Symbolische Herrschaft (z. B. Bourdieu und Passeron 1973) zählt zu den subtilsten Mechanismen, durch die soziale Ungleichheit und Herrschaft (re-)produziert und stabilisiert werden. Sie besteht aus selbstverständlichen Denkweisen und wirkt, ohne dass den Herrschenden oder den Betroffenen ihre Wirkung bewusst wird (vgl. Moebius 2011). Mithilfe „symbolischer Bedeutungen, epistemischer Ordnungen und Sinnzuschreibungen“ (Moebius 2011: 58) werden Menschen zur unbewussten „Hinnahme, Verstetigung oder gar Befürwortung von Strukturen, Institutionen oder Akteuren gesellschaftlicher Herrschaft bewegt“ (ebd.).¹⁴ Die Symbole werden von Betroffenen und Herrschenden weitgehend geteilt, da es für sie meist keine Alternative gibt. Indem sie auch von den Betroffenen anerkannt werden, wird die symbolische Herrschaft akzeptiert und gleichzeitig verkannt. Sie wird demnach nicht als Herrschaft wahrgenommen, da sie zu etwas Selbstverständlichem wird (vgl. Moebius 2011: 57 f.). „Da die Wahrnehmungsdispositionen tendenziell an die Position angepasst sind, nehmen selbst noch die am wenigsten privilegierten Akteure tendenziell die Welt als selbstverständlich wahr und akzeptieren sie weitreichender, als man sich vorstellen würde [...]“ (Bourdieu 1992: 144).

¹⁴ Moebius bezieht sich in seiner Definition auf: Peter, L.: Prolegomena zu einer Theorie der symbolischen Gewalt. In: Moebius, S./Wetterer, A. (Hrsg.): Symbolische Gewalt. Themenschwerpunktheft der Österreichischen Zeitschrift für Soziologie (ÖZS), Wiesbaden 2011 (i. E., hier zitiert nach der Manuskriptversion).

Der Glaube an eine meritokratische Gesellschaft, in der soziale Positionen nach dem Leistungsprinzip verteilt werden, wird somit von Mitgliedern der Gesellschaft unabhängig von ihrer sozialen Position geteilt (vgl. auch Solga 2005b: 42 ff.). Die Konsequenzen aus dem Glauben an eine meritokratische Gesellschaft sind real, denn entsprechend dem Thomas-Theorem¹⁵ gilt: „If men define situations as real, they are real in their consequences“ (Thomas 1928: 572). Meritokratie als symbolische Herrschaft zu verstehen, bedeutet eine herrschaftskritische Perspektive einzunehmen und die Symbole und Sinnzuschreibungen sichtbar zu machen, die zur Akzeptanz und (Re-)Produktion der Ungleichheit legitimierenden Ideologie beitragen.

Moderne Gesellschaften sind durch den Anspruch von Freiheit und Gleichheit aller Individuen gekennzeichnet. In Deutschland ist dies in Art. 2 und 3 des Grundgesetzes festgeschrieben. Die Differenzierung moderner Gesellschaften beinhaltet gleichzeitig die ungleiche Ausstattung sozialer Positionen mit Prestige, Macht und Einkommen. Anders als in einer feudalen Ordnung oder einer Ständegesellschaft können Positionen aufgrund des Anspruchs auf Freiheit und Gleichheit jedoch nicht aufgrund von askriptiven Merkmalen (z. B. Geschlecht, Klasse, Ethnie) verteilt werden. In meritokratischen Gesellschaften herrscht daher der Glaube vor, dass die soziale Positionierung jeder einzelnen Person von seiner individuellen Leistung abhängt (vgl. Scherr 2023: 35; Struck 2001). Meritokratie beschreibt demnach den Allokationsmodus moderner Gesellschaften (vgl. Solga 2005a; Becker und Hadjar 2017). Dabei wird vorausgesetzt, dass die Existenz von gesellschaftlichen Positionen, die ungleich mit Prestige, Macht und Geld ausgestattet sind, ein funktionales Erfordernis sozialer Ordnung in modernen Gesellschaften ist (von Alemann 2003). Die Frage danach, warum das so ist, bleibt in dieser Arbeit ausgeklammert, auch wenn ich sie für essentiell halte, berührt sie doch grundlegende Fragen der Organisation von Gesellschaft. Untersucht wird in dieser Arbeit der Allokationsmodus, d. h. die Frage danach, wie Personen in allgemein akzeptierter Weise auf ungleich ausgestattete Positionen verteilt werden können (kritisch dazu Solga 2005b: 37 f.).

Dass wir bestimmte Berufe mit mehr Prestige und Einkommen ausstatten als andere und dies gemeinhin nicht hinterfragen, ist eng verbunden mit unserer Definition und Bewertung von Leistung. Leistung im Sinne von Talent und Anstrengung ist der als legitim geltende Allokationsmodus, nach dem (berufliche) Positionen mit unterschiedlicher Ausstattung von Prestige und Einkommen verteilt werden (vgl. Becker und Hadjar 2017). Entsprechend bedeutet Meritokratie *earned status by competence* (vgl. Bell 1972: 65). Um soziale Positionen auf der Grundlage individueller Leistung zu verteilen, müssen jedoch drei Voraussetzungen erfüllt sein: (1) die Messung der Leistung jeder einzelnen Person, (2) die Festlegung von relevanten Leistungen und (3) die Hierarchisierung von Leistung (vgl. Becker und Hadjar 2017).

„Im Allgemeinen wird Leistung [...] als zielgerichtete Handlung oder Tätigkeit verstanden, wobei unklar ist, ob sie die tatsächliche Erreichung ihres Zieles oder die Messung des Erreichungsgrades mit einschließt oder nicht; je nach Definition wird zwischen Leistung als

¹⁵ Das Thomas-Theorem geht auf die Soziologen Dorothy Swaine Thomas und William Isaac Thomas zurück.

der zielerreichenden Tätigkeit und Erfolg als der tatsächlichen Zielerreichung unterschieden. Der Leistungsbegriff hat damit immer zwei Komponenten: den reinen Tätigkeitsaspekt und den Erfolgsaspekt [...].“ (von Alemann 2003)

Eine objektive Messung von Leistung erscheint damit kaum möglich. Gemessen wird in der Regel der Grad der Zielerreichung, von dem auf die dafür erbrachte zielerreichende Tätigkeit geschlossen wird (vgl. von Alemann 2003).

Im Kontext der Bundesrepublik Deutschland sind relevante Leistungen besonders solche, die im Bildungssystem erbracht werden. Becker und Hadjar sprechen daher von einer „bildungs-basierten Meritokratie“ (Becker und Hadjar 2017: 39 ff.). Dem Bildungssystem kommt in der bildungsbasierten meritokratischen Gesellschaft eine große Bedeutung zu, da Positionen mit nachgewiesener Leistung im Bildungssystem verknüpft sind. Für die Einmündung in das duale Ausbildungssystem sind schulische Bildungszertifikate somit von Bedeutung. Zertifikate, die in der dualen Ausbildung erworben werden, dienen wiederum der Allokation auf dem Arbeitsmarkt. Im Sinne des meritokratischen Grundverständnisses soll das Bildungssystem die Leistung von Personen messen und Zertifikate verteilen, die Auskunft über die erbrachte Leistung geben. Die Allokation sozialer Positionen erfolgt dann anhand der Bildungszertifikate. Tatsächlich wird Ungleichheit somit auf der Grundlage von Bildungszertifikaten anstatt von tatsächlicher Leistung hergestellt. Collins (1979) spricht in diesem Zusammenhang von Kredentialismus. So sei nicht tatsächliches Humankapital für die Allokation auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich, sondern der Besitz von Bildungszertifikaten. Leistung allein, sei nicht mit Status, Einkommen und Prestige verknüpft. Vielmehr seien diese gemeinhin als erstrebenswert geltenden Güter mit Bildungszertifikaten verknüpft (ebd.). Diese Bildungszertifikate müssen zudem in organisierten Bildungsprozessen erworben werden, sodass sie „vertrauenswürdige (quasi bereits kontrollierte) Informationen“ (Solga 2005b: 38) bereitstellen. Ein Zusammenhang zwischen dem Besitz von Bildungszertifikaten und erbrachter Leistung wird zwar unterstellt, zahlreiche Studien weisen jedoch darauf hin, dass der Erwerb von Bildungszertifikaten stark von askriptiven Merkmalen wie der sozialen Herkunft abhängt (vgl. Kapitel 4). Zudem verschleiern Bildungszertifikate geradezu die tatsächliche individuelle Leistung, wie Solga ausführt, da größere Anstrengungen, die aufgrund ungleicher Ausgangsbedingungen und strukturellen Benachteiligungen im Bildungserwerb erbracht werden, in Bildungszertifikaten gerade nicht honoriert, sondern neutralisiert werden, indem nur der Grad der Zielerreichung, nicht die zielerreichende Tätigkeit selbst ausgewiesen wird (Solga 2005b: 36). Bildungszertifikate können im Sinne des Kredentialismus daher auch als ein Mechanismus sozialer Schließung erachtet werden, der eine intergenerationale Weitergabe des sozialen Status ermöglicht (vgl. Solga 2005b: 141; Weber 2013 [1919/20]: 198 ff.).

Soziale Schließung stellt nach Weber einen „Mechanismus der Monopolisierung sozialer und ökonomischer Chancen“ (Weber 2013 [1919/20]: 198) dar, der Individuen über die Zuschreibung von Gruppenzugehörigkeiten vom Zugang zu Ressourcen ausschließt und so die Privilegien anderer erhält oder vermehrt (vgl. auch Hormel 2013: 249). Parkin (vgl. 2004b) bezeichnet Bildungszertifikate als individualistische Ausschlussmechanismen. Sie sind

durch die meritokratische Ideologie mit Legitimität ausgestattet und somit nicht weiter erklärungsbedürftig. Im Gegensatz dazu beruhen kollektivistische Ausschließungsmechanismen auf Gruppenzugehörigkeiten und sind in modernen Gesellschaften erklärungsbedürftig. Individuelle Ausschließungsmechanismen können durch kollektivistische Ausschließungsmechanismen verzerrt werden, wenn beispielsweise der Erwerb von Bildungszertifikaten von der sozialen Herkunft abhängt (vgl. Hormel 2013: 249 f.).

Parkin (2004a: 51) erläutert jedoch, dass das Merkmal, an welches Exklusion geknüpft wird, keineswegs zufällig gewählt wird. „In allen Fällen, in denen an rassische, religiöse, sprachliche oder geschlechtsspezifische Merkmale zu Schließungszwecken angeknüpft wurde, ist die jeweilige Gruppe im Vorfeld über einen bestimmten Zeitraum durch den Staat als untergeordnet definiert worden“ (ebd.). Der Staat spielt demnach eine entscheidende Rolle bei der Durchsetzung sozialer Schließung, da er die Exklusionspraktiken mindestens toleriert, wenn nicht untermauert (vgl. auch Hormel 2013: 247). Beispiel dafür ist die bis heute prekäre Situation vieler in den 1950/60er Jahren von Deutschland angeworbenen Arbeitsmigrant:innen (in der Alltagssprache als „Gastarbeiter:innen“ bezeichnet). Ihr Aufenthalt in Deutschland sollte ursprünglich nicht von Dauer sein und ging mit einer „soziale[n] und ökonomische[n] Entrechtung“ (Horvath 2017: 204) einher. Auch heute noch sind die in Deutschland geborenen nachfolgenden Generationen im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert (z. B. Beicht 2017). Organisationen wiederum, die sich bei Entscheidungen auf gesellschaftlich anerkannte kategoriale Unterscheidungen beziehen, haben mit wenig Widerstand zu rechnen. Das Zurückgreifen auf gesellschaftlich etablierte Diskriminierungsformen löst das Legitimationsproblem von Zugangsregulierungen und Positionszuweisungen, trägt jedoch zur Tradierung, Stabilisierung und Verdeckung sozialer Ungleichheit bei (vgl. Tilly 1998: 74 ff.; Scherr 2023: 32–34).

Soziale Ungleichheit, die auf zertifizierter Bildung gründet, ist allgemein akzeptiert und legitimierbar, weil Bildung als individualistisches, erworbenes Merkmal gilt. An dieser Stelle weisen Kritiker:innen (insbesondere Solga 2005b) jedoch auf logische Inkonsistenzen der meritokratischen Theorie hin, da angeborene Talente, Begabungen und Intelligenz grundlegend für den Allokationsmodus sind. Das wirft die Frage auf, warum Bildung als erworbenes Merkmal gilt, solange Bildungserfolg auf angeborenen Begabungsunterschieden beruht und Bildungszertifikate Leistung nur im Sinne von Erfolg, nicht jedoch im Sinne von Anstrengung und Fleiß (als zielerreichende Tätigkeit) ausweisen. Die Definition von Bildungsunterschieden als Begabungsunterschiede vernachlässigt zudem die soziale Konstruiertheit von Bildungskategorien (vgl. Solga 2005b: 35 f.). Bildung ist ein hochgradig positionales Gut, bei dem „eine Person bzw. Gruppe nur deshalb als besser eingestuft werden kann, weil eine andere notwendigerweise als schlechter definiert werden muss (...)“ (Solga 2005b: 40).

Trotz zahlreicher Studien, die einen Zusammenhang zwischen schulischem Erfolg und sozialer Herkunft in Deutschland nachweisen (vgl. übergreifend Bachsleitner et al. 2022c), werden „Zertifikate [...] in unserer Gesellschaft als eine Zusammenfassung der Kompetenzen von Personen betrachtet“ (Solga 2005b: 30, Hervorhebung im Original). Solange es einen

Zusammenhang zwischen Bildungszertifikaten und beruflichen Positionen mit entsprechendem Prestige und Einkommen gibt, bleibt das Bild einer funktionierenden Leistungsgesellschaft bestehen. Berufliche Positionen sind deshalb nur über Bildungszertifikate zugänglich (Becker 2017: 55). Der Glaube an die Möglichkeit sozialer Aufstiege durch Leistung unterstützt die Akzeptanz dieses Systems sozialer Ungleichheit, denn der Leistungsgedanke verspricht jedem Individuum die Chance durch Anstrengung seine Position verbessern zu können.

Der Glaube an Chancengleichheit bildet den Gerechtigkeitsmodus meritokratischer Gesellschaften. In Verbindung mit dem Leistungsprinzip führt der Glaube an Chancengleichheit jedoch zur Individualisierung der Verantwortung für die eigene soziale Position. Diese Konstellation führt dazu, dass auch die Akteur:innen, die am wenigsten vom meritokratischen System profitieren, es akzeptieren (ausführlich dazu Solga 2005b: 42ff.). Mit der individualisierten Ursachenzuschreibung werden strukturelle Ursachen ungleicher Bildungschancen und sozialer Ungleichheiten verdeckt (vgl. Solga 2005b: 39). Ausdruck dieser Individualisierung ist beispielsweise der Übergangssektor. Ziel der Maßnahmen im Übergangssektor ist es, die Ausbildungsmarktchancen der Individuen zu verbessern, die nach der Schule nicht in berufliche Bildung eingemündet sind. Während individualtheoretische Erklärungsansätze zu Entstehung und Ausbau des Übergangssektors die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen heranziehen, kommt Kohlrausch (2012b) zu dem Schluss, dass seine Etablierung mit strukturellen Schwächen des Berufsausbildungssystems zusammenhängt. Die Maßnahmen im Übergangssektor setzen jedoch bei den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen an. Strukturelle Ursachen ungleicher Ausbildungschancen werden ausgeklammert (vgl. Becker und Hadjar 2017: 52).

Mit der Individualisierung und Naturalisierung von Bildungsungleichheiten wird ausgeblendet, dass Leistungsunterschiede sozial konstruiert sind, denn Kompetenzen und Leistungen werden durch Gatekeeper (z. B. Lehrer:innen oder Personalverantwortliche) wahrgenommen, gefördert und bewertet (vgl. Solga 2005b: 41). Die Definition von Leistungskriterien obliegt den Bildungsinstitutionen – nicht den Bildungsteilnehmer:innen – und damit Personen und sozialen Gruppen, die allesamt höheren Statusgruppen angehören. Diese Definitionsmacht statushöherer Gruppen darüber, was als Leistung anerkannt wird und wie, wird jedoch ausgeblendet. Solga (2005b: 41) spricht von der „Entpersonifizierung der Definition von Leistung“. Die Definitionsmacht der herrschenden Elite ermöglicht es ihr, Leistungskriterien und Bewertungsmaßstäbe festzulegen, die sie selbst und ihre Nachkommen legitimieren. Es besteht demnach ein Machtgefälle bei der Festlegung von relevanten Leistungen. Die Leistungsideologie wird dadurch ein Mittel zur Sicherung und Legitimierung der Herrschaftsansprüche der sogenannten Bildungselite (vgl. Becker 2017: 54), ein Mittel der symbolischen Herrschaft. Dies ist auch deshalb realisierbar, weil eine objektive Messung von Leistung kaum möglich ist. Aufgrund der Definitionsmacht der Elite komme es in einer meritokratisch legitimierten Gesellschaft daher zu sozialen Schließungsprozessen, die in der Konsequenz zur Verletzung der Chancengleichheit und des Leistungsprinzips führen (vgl. Becker 2017: 53 f.). Trotzdem bleibt das Leistungsprinzip als Kernbestandteil der meritokratischen Ideologie

weitestgehend intakt, solange ein Zusammenhang zwischen Bildungszertifikaten und Allokation auf dem Arbeitsmarkt besteht.

Vor dem Hintergrund dieser tief in unserem Gesellschaftsverständnis eingebetteten Ideologie einer bildungsbasierten, meritokratischen Gesellschaft, findet die Selektion am Übergang von der Schule in die Ausbildung statt. Der Zugang zum Ausbildungsmarkt ist vergleichbar mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt, denn die Logiken des schulischen und des beruflichen Bildungssystems unterscheiden sich grundlegend. Die Schulpflicht verpflichtet jedes Kind, eine festgelegte Zeit die Schule zu besuchen und sichert den Anspruch auf schulische Bildung damit für alle Kinder ab (vgl. Hormel 2013: 250)¹⁶. Ungleichheit wird im Schulbildungssystem durch die Verteilung der Kinder auf unterschiedliche Schultypen und die Beurteilung mittels Noten hergestellt (vgl. Struck 2001: 8; Hormel 2013: 250). Diese im schulischen Bildungssystem durch zertifizierte Schulabschlüsse hergestellte Ungleichheit dient im Berufsbildungssystem als Legitimation für unterschiedliche Zugangschancen, denn eine Ausbildungspflicht besteht nicht. Der Zugang zum Berufsausbildungssystem erfolgt nur für die Jugendlichen, die sich erfolgreich um einen Ausbildungsplatz beworben haben (vgl. Struck 2001: 8; Hormel 2013: 251). An dem Übergang von der Schule in die Ausbildung kommt es jedoch erneut zur Produktion von Ungleichheiten, denn sowohl kollektivistische als auch individualistische Ausschlusskriterien müssen den Individuen zuallererst zugeschrieben werden (vgl. Hormel 2013: 250). Es gilt demnach kritisch die Leistungs- und Passungszuschreibungen inklusive der Rolle von Bildungszertifikaten beim Zugang zu Ausbildungsplätzen zu beleuchten und zum anderen den sozial höchst voraussetzungsvollen Prozess der Askription zu entschlüsseln und zu untersuchen, „wie sich individualistische und kollektivistische Askriptionen in der konkreten Operationspraxis von Bildungs- oder Arbeitsorganisationen faktisch überlagern und wechselseitig abstützen“ (ebd.). Leistung ist sozial konstruiert und so sind die Auswahlprozedere dahingehend zu untersuchen, was als relevante Leistung anerkannt wird, wer diese relevanten Leistungen definiert und wie sie gemessen werden.

3.2 Erklärungsansätze zur Auswahl von Auszubildenden

Das Berufsausbildungssystem inkludiert nur diejenigen, die sich erfolgreich um einen Ausbildungsplatz bewerben. Wer eine duale Berufsausbildung beginnen möchte, muss sich demnach im betrieblichen Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze behaupten. Betriebliche Auswahlprozesse für Ausbildungsstellen können grob in zwei Schritte unterteilt werden. Im ersten Schritt werden die von den Bewerber:innen eingereichten Unterlagen gescannt. Im zweiten Schritt werden die Bewerber:innen der engeren Auswahl zu einem persönlichen Kennenlernen z. B. im Rahmen eines Gesprächs oder eines Probearbeitstags eingeladen. Teilweise kommen in beiden Auswahlschritten unterschiedliche Selektionskriterien zum Tragen

¹⁶ In seinem Beschluss vom 19.11.2021 zur Rechtmäßigkeit der Schulschließungen während der Corona-Pandemie hat das Bundesverfassungsgericht zudem einen Anspruch der Kinder und Jugendlichen festgeschrieben „auf Einhaltung eines für ihre chancengleiche Entwicklung zu eigenverantwortlichen Persönlichkeiten unverzichtbaren Mindeststandards von Bildungsangeboten“ (BVerfG 2021).

z. B. standardisiert, leistungs- bzw. zertifikatsbezogen vs. offen, persönlichkeitsbezogen (vgl. Krug von Nidda 2019).

Humankapitaltheoretischen Ansätzen zufolge sind Unterschiede im Qualifikationsniveau für die unterschiedlichen Zugangschancen auf dem Ausbildungsmarkt ausschlaggebend. Im Einklang mit dem meritokratischen Leitbild repräsentiert das im Bildungssystem erworbene Humankapital eines Individuums dessen Produktivität. Je höher das erworbene Humankapital, desto höher die Produktivität, weil die allgemeinen, in der Schule erworbenen Fähigkeiten schneller in spezifische Fertigkeiten für den Beruf ausgebildet werden (vgl. Becker 1964). Das Humankapital fungiert daher im Auswahlprozess als zentrales Selektionskriterium. Die Ermittlung des Humankapitals der Bewerber:innen stellt die Personalverantwortlichen jedoch vor Probleme, deshalb werden Bildungszertifikate als Referenz verwendet. In humankapitaltheoretischen Ansätzen wird davon ausgegangen, dass Bildungszertifikate direkt Auskunft über die Produktivität der Bewerber:innen geben. Betriebe handeln demnach rational (und entlang meritokratischer Prinzipien), wenn sie Individuen mit höheren Schulabschlüssen und besseren Noten, Individuen mit niedrigeren Abschlüssen oder schlechteren Noten vorziehen (vgl. Bills 2003: 444; Solga 2005b: 61 ff.).

Aufbauend auf klassischen humankapitaltheoretischen Ansätzen gehen neuere Studien davon aus, dass auch nicht zertifizierte Fertigkeiten und Kenntnisse wie beispielsweise kommunikative oder soziale Kompetenzen Auskunft über die zukünftige Produktivität der Bewerber:innen geben, da Bildungszertifikate nicht mit dem Humankapital einer Person gleichzusetzen sind und Zertifikate allenfalls unvollständige Informationen über die Produktivität von Bewerber:innen liefern können (z. B. Hunkler 2014; Kalter 2006a; Kohlrausch 2011; Kohlrausch und Solga 2012). Unabhängig von in organisierten Bildungsprozessen erworbenen zertifizierten Schulabschlüssen können bestimmte Gruppen demnach ein geringeres Humankapital besitzen, was zu geringeren Ausbildungschancen im Vergleich zu anderen Gruppen mit ähnlichen Schulabschlüssen führt (vgl. Hunkler 2014). Trotzdem bleiben Bildungszertifikate als allgemein anerkannte Leistungsnachweise im Auswahlprozess höchst relevant (vgl. Kapitel 3.1).

Die Signalingtheorie berücksichtigt den Umstand, dass ein ausgewiesenes Bildungszertifikat nur eine unvollständige Information über das zukünftige Produktivitätsniveau einer Person zur Verfügung stellen kann (vgl. Spence 1973). Die Grundannahme ist, dass Personalverantwortliche keinerlei Sicherheit bezüglich der zukünftigen Produktivität der Bewerber:innen haben (vgl. Spence 1973: 356). Ihre Entscheidung beruht auf den mit den Merkmalen der Bewerber:innen verbundenen Erwartungen und Annahmen und damit auf Wahrscheinlichkeiten. Ein höheres Bildungszertifikat steht demnach in Zusammenhang mit der Annahme einer höheren Produktivität. Bildungszertifikate stellen damit lediglich ein Signal für die zukünftige Produktivität dar. Um die Unsicherheit der Entscheidung zu verringern, verwerten Personalverantwortliche im Entscheidungsprozess zusätzlich zu Bildungszertifikaten auch andere Signale der Bewerber:innen (vgl. Spence 1973: 357). Die Personalentscheidung beruht demnach auf Wahrscheinlichkeitsannahmen über die Leistungsfähigkeit von Personen, deren Grundlage die von den Bewerber:innen gesendeten Signale bilden.

Eng damit verbunden ist das Konzept der statistischen Diskriminierung (vgl. Phelps 1972; siehe auch Kalter 2006a: 146). Darin wird argumentiert, dass der Zusammenhang von Marktsignalen und Produktivität nur vermutet wird. Statistische Diskriminierung liegt vor, wenn für die Bewertung der Leistungsfähigkeit von Kandidat:innen die Zugehörigkeit zu askriptiven Gruppen herangezogen wird. Ein Hinweis auf Diskriminierung kann demnach die Variation des Zusammenhangs zwischen Marktsignalen und angenommener Produktivität entlang bestimmter sozialstruktureller Merkmale sein (Kohlrausch 2013: 230). Da statistische Informationen über die tatsächliche, durchschnittliche Leistungsfähigkeit bestimmter Gruppen nicht verfügbar sind, erfolgt die Zuschreibung dabei auf der Grundlage von persönlichen Erfahrungen oder anekdotischem Wissen. Grundlegend für diese Zuschreibungsprozesse ist demnach sozial konstruiertes Wissen, das auf einem individuellen Relevanz- und Wertesystem basiert, welches sich in Auswahlprozessen z. B. im Bauchgefühl der Personalverantwortlichen äußert (u. a. Kohlrausch 2013)¹⁷.

Eine andere Form der Diskriminierung kann die präferenzbasierte Diskriminierung darstellen. Offensichtlich können persönliche Einstellungen und Vorurteile der Personalverantwortlichen gegenüber Menschen mit bestimmten Merkmalen im Auswahlverfahren zu präferenzbasierter Diskriminierung führen. Die Verantwortung für Diskriminierung kann in diesen Fällen einem oder mehreren Individuen zugeordnet werden. Diskriminierung kann jedoch auch aufgrund von Praktiken auf organisationaler Ebene stattfinden, die unabhängig von individuellen Einstellungen wirken. Diese sogenannte institutionelle Diskriminierung kann definiert werden als „dauerhafte Benachteiligungen sozialer Gruppen, die auf überindividuelle Sachverhalte wie Normen und Regeln sowie auf routinisierte Praktiken und kollektiv verfügbare Begründungen“ beruhen (Hasse und Schmidt 2022: 1230). Individuelle Verantwortung für Diskriminierungsprozesse ist in diesen Fällen viel schwieriger festzustellen, weil die indirekten Mechanismen nicht wahrgenommen oder für selbstverständlich gehalten werden (vgl. Henry 2010).

Im Screeningprozess der Ausbildungsbetriebe werden die Bewerbungen überflogen und im Hinblick auf bestimmte Signale gescannt. Aufgrund dieser Signale erhalten die Bewerbungen ihren Platz im Bewerbungsstapel weiter oben oder unten oder werden direkt aussortiert. Der Wert von Bildung ergibt sich dementsprechend zum einen im Vergleich zur Bildung der Mitbewerber:innen, zum anderen durch die Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsmarkt (Job-Competition-Modell; vgl. Thurow 1979; Solga 2005b: 72 ff.). Gering Qualifizierte werden aufgrund der akzeptierten Nutzung von Bildungszertifikaten als Auswahlkriterium auf die hintersten Plätze der Bewerber:innenschlange verdrängt (Verdrängungsthese, vgl. Solga 2005b: 102 ff.). Die Ausbildungschancen sind damit abhängig von der Lage auf dem Ausbildungsmarkt. Der Wert von Bildung im Wettbewerb um Ausbildungsplätze bestimmt sich nur im Verhältnis zu (potenziellen) Konkurrent:innen (ebd.). Das unterstreicht, dass Bildung

¹⁷ Kritisch zum Konzept der statistischen Diskriminierung und seiner empirischen Evidenz äußern sich z. B. Solga (2005b: 65 f.) und Thijssen et al. (2021).

ein positionales Gut ist und Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt wie z. B. die Veränderungen der regionalen Angebots-Nachfrage-Relation Einstellungsentscheidungen beeinflussen können.

Auch historisch betrachtet variiert der Wert von Bildungsabschlüssen. Die normative Bewertung von Bildungsabschlüssen veränderte sich im Zuge der Bildungsexpansion. Der Hauptschulabschluss gilt heute – anders als früher – als Zeugnis einer misslungenen Bildungsbiografie, da sich das Erreichen höherer Bildungsabschlüsse zur sozialen Norm entwickelt hat (vgl. Solga 2005b: 109). Die Diskreditierungsthese (vgl. Solga 2005b: 108 ff.) geht daher davon aus, dass Bewerber:innen mit maximal erstem Schulabschluss nicht nur auf die hinteren Plätze in der Bewerber:innenschlange verwiesen, sondern gänzlich aussortiert werden.

Entsprechend der dargestellten Theorien lässt sich Chancenungleichheit beim Zugang zum Ausbildungsmarkt auf individuelle Merkmale der Jugendlichen zurückführen, die als Signale im Auswahlprozess der Betriebe verwertet werden oder als Ergebnis des betrieblichen Screening- und Selektionsprozesses, dem verschiedene Arten der Diskriminierung inhärent sein können. Zu untersuchen ist daher, wie Einstellungsentscheidungen in Ausbildungsbetrieben getroffen und „so mit Sinn ausgestattet werden können, dass sie von den beteiligten Entscheider:innen und oft auch von den Betroffenen selbst durchaus als legitim und fair empfunden werden können“ (Gomolla 2023: 186).

3.3 Gatekeeping in den Ausbildungsbetrieben

Aufgrund der Selektionslogik im Berufsausbildungssystem ist die Rolle der Organisationen und ihrer Gatekeeper für den Übergang von der Schule in die Ausbildung zentral. Gatekeeper beurteilen Ansprüche (z. B. auf einen Ausbildungsplatz) in Übergangsprozessen (Struck 2001). „Sie repräsentieren dabei spezifische institutionelle und organisatorische Kontexte und gestalten und kontrollieren Statusübergänge im Lebensverlauf“ (Struck 2001: 30). Sie vermitteln zwischen Struktur und Handlung, indem sie Entscheidungen an der Schnittstelle zwischen individuellen Lebensläufen und institutionellen oder organisatorischen Regulierungen treffen (Struck 2001). Entlang der Definition von Struck (ebd.) können Personalverantwortliche in Ausbildungsbetrieben, die über den Zugang zu einem Ausbildungsplatz entscheiden, als Gatekeeper an dieser Statuspassage definiert werden, da sie die zentrale Entscheidungsinstanz darstellen.

Eine funktionale Bedingung des Gatekeeping liegt in der Knappheit von Gütern (ebd.). Die Aufgabe der Personalverantwortlichen im Berufsausbildungssystem besteht darin, aus einem Pool an Kandidat:innen eine Auswahl zu treffen. Sie können Ausbildungsplätze nicht besetzen, wenn aus ihrer Sicht kein:e Bewerber:in passend ist. Die Knappheit an Ausbildungsplätzen kann damit auch unter Bedingungen des demografischen Wandels und Fachkräftemangels teilweise aufrechterhalten werden (siehe Befunde von Protsch (2014b: 174 f.) zu einer stärkeren Orientierung der Ausbildung am betrieblichen Bedarf).

Eine weitere Bedingung liegt in der Ausdifferenzierung der Gesellschaft, denn Verfahren der Selektion werden notwendig, wenn askriptive Kriterien nicht mehr als legitime Kriterien der

Zuweisung von Gütern oder Positionen gelten (vgl. Struck 2001). Entsprechend dem meritokratischen Grundgedanken, dass Leistung anstelle von Herkunftskategorien grundlegend für die Allokation von Aus- und Arbeitsplätzen ist, werden demnach Selektionsprozesse am Übergang Schule-Ausbildung notwendig. Diese werden von den Gatekeepern, in diesem Fall den Personalverantwortlichen, gesteuert.

Bei ihrer Entscheidung haben Gatekeeper erheblichen Ermessensspielraum, der sich laut Struck (2001: 38) aus den zum Teil unterschiedlichen inhaltlichen Anforderungen ergibt, die im Gatekeepingprozess berücksichtigt werden müssen. Anforderungen werden von Individuen, externen Institutionen und Organisationen und internen Organisationsabteilungen gestellt. Diese Anforderungen variieren zudem zeitabhängig (ebd.). Einerseits können geänderte Prioritäten der Bewerber:innen bezüglich der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bestimmte Ansprüche an den Ausbildungsbetrieb stellen. Andererseits können technische Entwicklungen in bestimmten Berufsfeldern z. B. zu einer Veränderung der Anforderungen an potenzielle Auszubildende führen.

Der Prozess des Gatekeepings ist durch ein Machtungleichgewicht zwischen Individuum und Organisation zugunsten der Organisation geprägt. Das liegt zum einen an der Knappheit der von den Individuen angestrebten Güter und zum anderen an ihrem zeitabhängigen Nutzen (vgl. Struck 2001). Für die Bewerber:innen ist es wichtig, einen möglichst nahtlosen Übergang von der Schule in die Ausbildung zu realisieren. Mit der Dauer dieses Übergangs sinken ihre Ausbildungschancen und ihr bereits erworbenes schulisches Bildungszertifikat verliert an Wert. Der Einfluss des Gatekeepings auf den Lebensverlauf ist beim Übergang von der Schule in die Ausbildung zudem besonders hoch, da Berufs- und damit Teilhabechancen im gesamten Lebensverlauf davon abhängen. Wer sich an diesem Übergang eine gute Platzierung auf dem Ausbildungsmarkt sichern kann, profitiert davon im weiteren Lebensverlauf im Hinblick auf die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt und gesellschaftlichen Teilhabechancen. Solga (2005b: 40) spricht von „lebenslangen Renditen“ für die „*frühen Sieger* [Hervorhebung im Original]“. Dadurch wird das Machtungleichgewicht zugunsten der Organisation verstärkt.

Trotz ihres Ermessensspielraums und dem bestehenden Machtungleichgewicht können Personalverantwortliche als Gatekeeper nicht unbegründet entscheiden (vgl. Struck 2001). Sie müssen ihre Entscheidung gegenüber den Übergangaspiranten, gegenüber der eigenen Organisation und gegenüber der relevanten Öffentlichkeit legitimieren können. Eine bestehende Gesamtlegitimation verhindert jedoch, dass die Legitimität einzelner Entscheidungen, die nie alle Anforderungen der unterschiedlichen Akteursgruppen erfüllen können, angezweifelt wird. Diese Gesamtlegitimation besteht u. a. aufgrund der Professionalität der Gatekeeper (ebd.). Zusätzlich wird sie durch die Orientierung an den zentralen Legitimationsnormen bei der Verteilung knapper Güter aufrechterhalten. Dabei handelt es sich um Gerechtigkeit und Effizienz (ebd.).

Die Gesamtlegitimation sowie die Orientierung an den Gerechtigkeitslogiken führen dazu, dass die Entscheidung auch von denjenigen akzeptiert wird, denen der Übergang in eine Ausbildung

verwehrt bleibt. Im Sinne der Leistungsideologie wird die Verantwortung bei einer als legitim empfundenen Entscheidung den Individuen selbst zugeschrieben.

3.4 Die Rechtfertigung der Entscheidung mithilfe von Konventionen

Personalentscheidungen in Organisationen sind eine Form des Gatekeepings. Zwar besitzen die Personalverantwortlichen als Gatekeeper aufgrund ihrer Funktion, ihrer Professionalität, eine Gesamtlegitimation, die ihre Rolle trotz möglicher Kritik an Einzelentscheidungen nicht in Frage stellt (vgl. Struck 2001). Wiederholte Kritik kann jedoch Zweifel an der Legitimität ihres Handelns aufkommen lassen. Personalverantwortliche sind daher bestrebt, Entscheidungen zu fällen, die als legitim gelten und die bei aufkommender Kritik gerechtfertigt werden können. Die Konventionensoziologie, insbesondere die Rechtfertigungsordnungen von Boltanski und Thévenot (2007), bietet daher den passenden theoretischen Rahmen für die Untersuchung des Entscheidungshandelns der Personalverantwortlichen.

Grundlegende Merkmale organisationalen Handelns können mit den Konzepten *bounded rationality*, *satisficing* und *ambiguity* beschrieben werden (vgl. March und Simon 1958; Lang 2019). Aufgrund der Unmöglichkeit, über alle Handlungsoptionen Bescheid zu wissen und alle Konsequenzen dieser Optionen zu kennen, werden Entscheidungen in Organisationen auf der Grundlage einer begrenzten Rationalität (*bounded rationality*) getroffen. Entscheider:innen zielen vor dem Hintergrund begrenzter (zeitlicher) Kapazitäten nicht darauf ab, die bestmögliche Lösung oder die perfekten Auszubildenden zu finden. Stattdessen streben sie eine Lösung an, die ausreichend zufriedenstellend ist (*satisficing*; siehe auch Imdorf 2008b). Die begrenzte Rationalität führt dazu, dass jede Entscheidung von Unsicherheit geprägt ist (*ambiguity*). Dazu tragen zudem Veränderungen in den Anforderungen an die Entscheidung z. B. durch Gesetzesänderungen bei. Seit 2006 sind Personalverantwortliche z. B. verpflichtet, die Vorgaben des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes in ihren Personalentscheidungen zu beachten (zur zeitabhängigen Varianz der Anforderungen siehe auch Kapitel 3.3).

Die Konventionensoziologie untersucht „wie Akteure die Handlungskoordination unter Bedingungen der Unsicherheit und radikalen Pluralität von Handlungslogiken bewerkstelligen können“ (Diaz-Bone 2011: 11). Wie können Personalverantwortliche im Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze zu einer Entscheidung kommen, die von den relevanten Akteur:innen als legitim wahrgenommen wird? Konventionen sind „situationsübergreifende Strukturierungsprinzipien“ (Dodier 2011) und normative Sinnwelten und „dienen Akteuren in Situationen als kollektiver interpretativer Rahmen für die Evaluation der Angemessenheit und der Wertigkeit von Handlungen, Personen, Objekten und Zuständen“ (Diaz-Bone 2011: 23). Boltanski und Thévenot (2007) bezeichnen Konventionen auch als Rechtfertigungs- oder Wertigkeitsordnungen, auf die Akteure sich beziehen können, wenn sie ihr eigenes Handeln rechtfertigen oder das Handeln anderer kritisieren. Sie sind überindividuell anerkannt. Allerdings existiert eine Pluralität an unterschiedlichen Rechtfertigungsordnungen auf die Akteure sich situativ beziehen. Zentral für die Konventionensoziologie ist „die Hervorhebung einer *Pluralität verschiedener pragmatischer Handlungslogiken*, mit denen eine *radikale Pluralität sozialer Welten* korrespondiert [Hervorhebungen im Original]“ (Diaz-Bone 2011: 12).

Das Entscheidungshandeln von Personalverantwortlichen lässt sich damit als komplexe Koordinationsleistung verstehen, die unter ständigem Rechtfertigungsdruck steht (Horvath 2018: 240) – Boltanski und Thévenot (2011 [1999]: 51) sprechen von einem „Rechtfertigungsgebot“. Dieses Rechtfertigungsgebot ergibt sich daraus, dass jede Entscheidung auch anders getroffen werden kann. „Jede Einteilung und jede Grenzziehung ist immer auch anders denkbar“ (Horvath 2022: 44) und damit auch jede Rangfolge von Bewerber:innen, jede Einstellungsentscheidung. Personalverantwortliche stehen vor der Aufgabe eine variierende Zahl an Bewerber:innen zu bewerten, in eine Rangfolge zu bringen, auszusortieren und zu selektieren und dabei von vergangenen Leistungen und Verhaltensweisen auf die zukünftige Leistungsfähigkeit und Passung im Ausbildungsbetrieb zu schließen. Dabei sind sie „genötigt, ihre Haltung auf legitime Wertigkeit zu gründen“ (Boltanski und Thévenot 2011 [1999]: 51). Der Rückgriff auf die Rechtfertigungsordnungen der genannten Welten ermöglicht dies.

Der Auswahlprozess kann im Sinne der Konventionensoziologie als Situation verstanden werden. Die Situation ist die Analyseeinheit der Konventionensoziologie (vgl. Diaz-Bone 2011: 32; Horvath 2018). Das konventionssoziologische Verständnis von Situationen umfasst dabei nicht nur den tatsächlichen Auswahlprozess und die in ihm stattfindenden Interaktionen zwischen Personalverantwortlichen und Bewerber:innen, sondern seine Einbettung in organisationale Prozesse und historische und politische Kontexte (vgl. Diaz-Bone 2011; Horvath 2018: 243).

„Akteuren werden nun sowohl konstruktive Kompetenzen (agency) als auch *kritisch-reflexive Kompetenzen* zuerkannt. Zugleich sind sowohl Situationen durch *Unsicherheit* als auch Akteure durch *kognitive Unvollständigkeiten* gekennzeichnet [Hervorhebungen im Original]“ (Diaz-Bone 2011: 12). Akteuren wird demnach die Kompetenz zuerkannt, zwischen Konventionen zu wechseln, Kompromisse zwischen Konventionen herzustellen und Konflikte auszutragen, wenn sich in einer Situation auf verschiedene Konventionen berufen wird.

Grundlegend ist „ein von allen gewöhnlichen Personen geteiltes Gerechtigkeitsempfinden“, (Dodier 2011: 79), welches von den Akteur:innen in konkretes Handeln übersetzt wird. Boltanski und Thévenot (2007) entwerfen sechs Gemeinwesen und entsprechende Welten auf deren Gerechtigkeitsmodelle die Akteur:innen Bezug nehmen können. Akteur:innen können sich auf die Rechtfertigungsordnungen dieser Welten beziehen, um ihre Handlungen zu koordinieren und ein gemeinsames Ziel zu erreichen (Diaz-Bone 2011: 9). Die sechs Welten umfassen die Welt der Inspiration, die häusliche Welt, die Welt der Meinung, die staatsbürgerliche Welt, die Welt des Marktes und die industrielle Welt. Boltanski und Chiapello (2018) identifizieren darüber hinaus die projektbasierte Polis. Imdorf identifiziert in Anlehnung an Boltanski und Thévenot (2007) drei betriebliche Welten mit einer besonderen Bedeutung für die Auswahl von Auszubildenden: (1) die industrielle Welt, in der Güter produziert oder Dienstleistungen bereitgestellt werden, (2) die häusliche Welt, in der betriebsinterne Beziehungen im Vordergrund stehen und (3) die Welt des Marktes, in der Beziehungen zu Kunden gepflegt werden (u. a. Imdorf 2010c: 266 ff., 2017: 411 f., 2010a: 87 ff.). In einigen seiner Publikationen diskutiert Imdorf ebenfalls die Einflüsse der staatsbürgerlichen Welt

(Imdorf 2008b: 126 f.), der Netzwerk- bzw. der projektförmigen Welt (Imdorf 2010c: 269; 2012b: 85) sowie der Welt der Inspiration (vgl. Imdorf 2012a).

Die Stellenprofile decken die verschiedenen Koordinationsprinzipien der betrieblichen Welten ab. Sie sind somit multidimensional (vgl. Imdorf 2010c: 264). Das macht es so gut wie unmöglich, im Bewerbungsprozess *die* beste Person auszuwählen. Die Abwägung der verschiedenen Anforderungen führt auch hier zu dem von Struck (2001) beschriebenen Ermessensspielraum der Gatekeeper. Es wird die Person ausgewählt, die die Anforderungen aller drei betrieblichen Welten zufriedenstellend abdeckt (*satisficing*; vgl. Imdorf 2008b: 120). Dabei ist es von großer Bedeutung, dass die Entscheidung „nach innen in die Organisation und nach außen in die betriebsrelevanten Öffentlichkeiten“ (Imdorf 2008b: 121) kommunizierbar und legitimierbar ist. In dem Moment, in dem eine zufriedenstellende und legitimierbare Person gefunden wurde, wird die Suche beendet. Dies geschieht nicht nur aus der Unmöglichkeit heraus die beste Person zu finden (*bounded rationality*), sondern ebenso aus Zeit- und Kostengründen (Imdorf 2010c: 264). Denn Entscheidungen werden nicht nur an Gerechtigkeitsvorstellungen, sondern auch unter Effizienz Gesichtspunkten beurteilt (vgl. Struck 2001).

In den betrieblichen Welten gelten verschiedene Ordnungsprinzipien, „die es gestatten, in Respektierung des jeweilig gültigen Prinzips Wertigkeiten von Menschen festzulegen“ (Imdorf 2010c: 265). Die Größe von Personen in den verschiedenen Welten gründet auf Prinzipien der Wertigkeit, auf bestimmten Arten der Beziehungen zu anderen und bestimmten Eigenschaften (Qualitäten; vgl. **Tabelle 4**). Für die Auswahl von Auszubildenden bedeutet dies, dass sie anhand dieser Dimensionen begründbar in eine Rangordnung gebracht werden können. Die Prinzipien der Wertigkeit verschiedener betrieblicher Welten dienen im Auswahlprozess demnach zur Festlegung einer Bewerber:innen-Rangfolge, die im Rückgriff auf die jeweiligen Prinzipien legitimierbar ist.

Welt der Inspiration

In der Welt der Inspiration werden Qualitäten wie Interesse, Kreativität, Berufung und innere Motivation mit Wert versehen (vgl. Boltanski und Thévenot 2011: 57 f.). Bezogen auf die Ausbildungsplatzvergabe kann dies mit einem hohen Interesse für den Beruf und einer hohen intrinsischen Motivation beschrieben werden (Imdorf 2012a: 249), die jemanden berufen macht für die Tätigkeit. Künstler:innen und Wissenschaftler:innen sind in dieser Welt beispielsweise groß, wenn sie ihrer Berufung folgen im Gegensatz zum bloßen Ausüben eines Berufs. Durch das gemeinsame sich-berufen-fühlen kann ein sozialer Zusammenhalt einer Berufsgruppe entstehen.

Tabelle 4: Wertigkeit und Prinzipien der Handlung in den Welten nach Boltanski und Thévenot

	Äquivalenz- prinzip, Wertigkeit	Beziehungen	Wichtige Personen	Qualitäten
Welt der Inspiration	Inspiration, Interesse	kreativ, offen	Künstler ¹⁸ , Kinder, verrückte Menschen	ungewöhnlich, wunderbar, emotional, intrinsische Motivation, Berufung
Welt der Meinung	Ruf, Sichtbarkeit, Popularität	Beeinflussung, Identifikation, Tratsch, Gerüchte, öffentlich	Stars, Meinungsführer, Journalisten	berühmt, anerkannt, erfolgreich, überzeugend
Projekt- basierte Polis	Vernetzung, Aktivität	kommunikativ, netzwerkartig,	Projektleiter, Impulsgeber, Vernetzer	Flexibilität, Kommunikations- fähigkeit, Mobilität, Eigenverantwor- tung, Engagement
Industrielle Welt	Effizienz, Expertise	organisiert, messbar, funktional, standardisiert	Experten	Leistungsfähigkeit, Kompetenz, Fachlichkeit
Häusliche Welt	Nähe, Hierarchie, Tradition, Zugehörigkeit,	Empfehlungen, Einladungen, Vertrautheit, Respekt, persönlich	Vorgesetzte, Verwandte	distinguiert, aufrichtig, loyal, fürsorglich
Welt des Marktes	Preis, Konkurrenz	Wettbewerb, Geschäftsbe- ziehung, strategisch	Käufer, Verkäufer	opportunistisch, emotional kontrolliert, Kundenorientie- rung, niedrige Kosten
Staatsbür- gerliche Welt	Solidarität, Vorrang des Kollektivs	Mobilisieren für kollektives Handeln, legal, selbstlos, gleichwertig	Repräsentanten von Kollektivper- sonen, Föderationen, öffentliche Körperschaften	Satzungen, Gesetze, Chancengleichheit

Quelle: Leemann und Imdorf 2015: 142; Boltanski und Thévenot 2011: 57 ff., eigene Darstellung.

¹⁸ Aus Gründen der Lesbarkeit wird in der Tabelle auf die gendersensible Schreibweise verzichtet. Es sind trotzdem alle Geschlechter gemeint.

Welt der Meinung

In der Welt der Meinung stützt sich die Wertigkeit einer Person gänzlich auf die Beurteilung der Anderen. Erst öffentliche Bekanntheit, Anerkennung, Ruhm und Image verleihen einer Person in dieser Welt Größe (vgl. Boltanski und Thévenot 2011: 59 f., 2007: 245 ff.). Für die Ausbildungsplatzvergabe könnte dies z. B. heißen, dass Bewerber:innen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bekannten Familie eingestellt würden.

Projektbasierte Polis / Projektförmige Welt

Wertigkeit in der projektförmigen Welt entsteht durch (sinnvolle) Kontakte, ein Netzwerk von Beziehungen (Imdorf 2010c: 269) und durch das Teilnehmen an oder ins Leben rufen von Projekten. Eigenverantwortung, Engagement, Mobilität und Flexibilität ermöglichen Aktivität in zahlreichen Projekten (vgl. Boltanski und Chiapello 2018: 152 ff.).

Die Fähigkeit, Beziehungen flexibel und befristet einzugehen (Imdorf 2012b: 85), erfordert Kommunikationsfähigkeit, Sozialkompetenzen (Imdorf 2012b: 85) und eine gewisse Extrovertiertheit. Von Auszubildenden im Handel kann z. B. erwartet werden, dass sie die Fähigkeit besitzen, Beziehungen zu Kunden zu knüpfen (Imdorf 2010c: 269, 2012b: 85).

Industrielle Welt

Die industrielle Welt ist der Bereich, in dem es um Produktivität und Effizienz geht (Imdorf 2012a: 245, 2012b: 84; Boltanski und Thévenot 2011: 62, 2007: 276 ff.). Es gilt, effiziente Produktionsabläufe oder das Dienstleistungsangebot sicherzustellen (Imdorf 2008b: 123, 2010a: 87, 2010c: 266, 2014: 51). Koordination der Mitarbeitenden erfolgt nach (Zeit-)Plänen, rein funktional (Imdorf 2010a: 88) und die Arbeitsorganisation soll möglichst nicht gestört werden (Imdorf 2008b: 123, 2010a: 87, 2010c: 266, 2012a: 247, 2012b: 84, 2017: 411). Beziehungen werden als organisiert, messbar, funktional oder standardisiert charakterisiert (Imdorf 2010a: 88, 2017: 411; Boltanski und Thévenot 2011: 62).

Das, was in ökonomischen Ansätzen als Humankapital gilt, spielt hier die größte Rolle, darunter (schulische) Leistungsfähigkeit (Imdorf 2010a: 89) und Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Regelmäßigkeit, Sparsamkeit und Ordnung (Imdorf 2008b: 123, 2010a: 89, 2010c: 266, 2012a: 247, 2012b: 84, 2017: 411). Wer ihren Besitz im Auswahlverfahren glaubhaft vermitteln kann, wird in der Rangfolge der Bewerber:innen weiter oben eingestuft. Die Qualität von Bewerber:innen ermisst sich an deren (erwartbarer) Produktivität (Imdorf 2012b: 84).

Häusliche Welt

In der häuslichen Welt gilt das Ordnungsprinzip der Tradition (Imdorf 2012a: 245). Hier gilt die Passung ins Team, Führbarkeit, Anpassungsfähigkeit und die Eingliederung in die betrieblichen Hierarchiestrukturen als wichtig (Imdorf 2010c: 268 f.). Zwischenmenschliche Beziehungen und Erwartungen zwischen Mitarbeiter:innen orientieren sich an der patriarchal strukturierten Familie und sind geprägt von Vertrauen, Achtung, Respekt, Differenz zwischen wir und den Anderen, nach Alter geordneten Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen sowie traditionell

ausgerichteten Geschlechterrollen (Imdorf 2008b: 124, 2010a: 88, 2010c: 267, 2012a: 248, 2012b: 85, 2017: 411, 2014: 52; Boltanski und Thévenot 2011: 58 f., 2007: 228 ff.).

(Hypothetische) Soziale Konflikte, die die Verantwortlichen schon im Auswahlprozess antizipieren, sollen vermieden werden (vgl. Imdorf 2010c: 267). Die Auswahlkriterien der häuslichen Welt lassen sich nur schwer transparent machen und messen. Es geht um Passung, Vertrauen, soziale Nähe und persönliche Beziehungen (Imdorf 2008b: 124, 2010a: 88, 2010c: 267, 2014: 52, 2017: 412). Die Passung, so Imdorf, wird „systematisch gefühlt“ (Imdorf 2008b: 128). Der Einsatz von Gefühlen im Entscheidungsprozess ist jedoch nicht nur auf die Beurteilung der Passung in der häuslichen Welt beschränkt. Laut Ciompi (2003) sind Fühlen und Denken nicht voneinander zu trennen, sodass eine Entscheidung niemals nur mit dem Kopf, was gemeinhin als rational gilt, getroffen wird, sondern immer auch aus dem Bauch heraus. Der Einsatz von Gefühlen in der Personalauswahl ist demnach nicht zwangsläufig als irrational zu bewerten. Er kann den Verantwortlichen helfen, Komplexität und Unsicherheit im Selektionsprozess zu reduzieren (Imdorf 2010a: 85). Gefühle sind, so Imdorf, „funktionale Bestandteile einer betriebspezifischen Organisationskultur“ (Imdorf 2008b: 132). Entsprechend kann eine Entscheidung, die auf Grundlage des Bauchgefühls getroffen wurde, trotzdem professionell sein (Imdorf 2010a: 85). Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich nicht um die individuellen Gefühle der verantwortlichen Person, sondern um die internalisierten, im Betrieb geltenden Moralvorstellungen handelt (Imdorf 2008b: 132). Der Betrieb stellt die organisationale Mesoebene dar, in die die Entscheidung eingebettet ist und Personalverantwortliche entscheiden gemeinhin im Sinne des Betriebs, d. h. sie wollen das Beste für den Betrieb.

Welt des Marktes

In der Welt des Marktes gelten „die Beziehungsprinzipien des Preises und der Konkurrenz. Die Art der Beziehung zwischen den Akteuren ist strategisch und ihre Koordination orientiert sich auf opportunistische Weise an der Marktlage“ (Imdorf 2012b: 84; siehe auch Boltanski und Thévenot 2011: 61 f., 2007: 264 ff.). Zum einen geht es um die Kommunikation mit Partnerunternehmen und Kund:innen. In manchen Bereichen, z. B. im Dienstleistungssektor haben Kundenbeziehungen einen besonders hohen Stellenwert. Auswahlkriterien beziehen sich hier beispielsweise auf das äußere Erscheinungsbild, Umgangsformen, Sozialkompetenzen und Kommunikationsweisen (Imdorf 2008b: 123, 2010a: 88, 2010c: 269, 2014: 51, 2017: 411). Die Reaktion von bestehenden Kunden auf neue Auszubildende oder der Einfluss Auszubildender auf die Gewinnung neuer Kunden wird schon im Auswahlprozess antizipiert (Imdorf 2010c: 270). Auszubildende erhalten einen Marktwert im direkten Kundenkontakt, da sie den Verkauf eines Produktes hemmen oder fördern können (Imdorf 2008b: 123, 2010a: 88, 2010c: 269, 2012b: 84, 2014: 51, 2017: 411). Dabei geht es jedoch auch um die Bewertung askriptiver Merkmale, weshalb Imdorf (2010c: 270) dies eine „illegitime Rechtfertigungsordnung“ nennt.

Zum anderen geht es bei der Auswahl von Auszubildenden darum, dem Betrieb unnötige Kosten zu ersparen. Der Betrieb möchte sicherstellen, dass die Rentabilitätserwartungen an das Ausbildungsverhältnis erfüllt werden und die Kosten nicht den Nutzen übersteigen, z. B. bei

einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung. In diese Überlegungen finden auch die Anforderungen des Berufsschulunterrichts Eingang, die für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung relevant sind (Imdorf 2012b: 84, 2011: 50).¹⁹

„Für das Verständnis der Lehrlingsselektion in KMU haben sich insbesondere die Koordinationsanforderungen der industriellen, häuslichen und marktlichen Welt als relevant erwiesen“ (Imdorf 2014: 51, 2017: 411). Die Ordnungssysteme der verschiedenen Welten mit ihren zentralen Prämissen führen dazu, dass das Risiko von Ausbildungsplätzen ausgeschlossen zu werden, insbesondere für die Bewerber:innen hoch ist, die

„(1) prove to be inefficient, barely productive and badly organised in the industrial world; (2) costly in the market world as they could drop out from training or contest existing or desirable customer ties; or (3) cannot be trusted to smoothly integrate in the domestic world.“ (Imdorf 2017: 417)

Daran anschließend versteht Imdorf Diskriminierung „als eine Ungleichbehandlung von Bewerbern trotz vergleichbarer industrieller Größe bzw. Kompetenz, unter anderem wenn askriptive soziale Merkmale (u. a. Nationalität, Geschlecht, Alter) in den betrieblichen Entscheidungsprozessen mitverwertet werden“ (Imdorf 2010c: 271 f.). Dies geschieht zum einen, wenn industrielle Größe, d. h. die Kompetenz der Bewerber:innen nicht geprüft, sondern aufgrund eines Gruppenmerkmals zugeschrieben wird; zum anderen, wenn die Personalauswahl den Ordnungsprinzipien der häuslichen Welt oder der Welt des Marktes folgt. In beiden Fällen wird die Leistungsprämisse außer Kraft gesetzt und askriptive Merkmale, auf die die Bewerber:innen keinen Einfluss haben, stehen in Zusammenhang mit dem Erfolg auf dem Ausbildungsmarkt. Daraus folgt kein Legitimationsproblem, weil die Entscheidung in den Rechtfertigungsordnungen der häuslichen oder marktlichen Welt als legitim gilt. In Betrieben, in denen die häusliche und die marktförmige Welt besonders wichtig ist und ihre Kriterien deshalb im Rekrutierungsprozess eine wichtige Rolle einnehmen, lässt sich eine stärkere Diskriminierung vermuten als in Betrieben, in denen die industrielle Welt im Vordergrund steht (vgl. Imdorf 2008b: 126).

Staatsbürgerliche Welt

In der staatsbürgerlichen Welt steht das Kollektivinteresse, der soziale Frieden im Vordergrund (Imdorf 2008b: 126, 2012b: 85; Boltanski und Thévenot 2011: 60 f., 2007: 254 ff.). Die „im staatsbürgerlichen Gleichheitsbegriff verankerten sozialen Gerechtigkeitsvorstellungen“ (Imdorf 2008: 126) machen Chancengleichheit zur Prämisse (Imdorf 2012a: 249). Sie sind in Deutschland im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgeschrieben. Es verbietet „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1, AGG). Die Einhaltung der Gesetze und die Respektierung sozialer und gewerkschaftlicher Rechte bilden die Grundprinzipien der staatsbürgerlichen Konventionslogik

¹⁹ In früher erschienen Publikationen ordnet Imdorf die Befürchtung nicht erfüllter Rentabilitäts Erwartungen aufgrund von Problemen in der Berufsschule der industriellen Welt zu (z. B. Imdorf 2010c: 266).

(Imdorf 2008b: 126; Boltanski und Thévenot 2011: 61). Die Rechtfertigungsordnungen dieser Welt bieten die Bedingungen, einer Diskriminierung entgegenzuwirken. Indem auf das Ordnungsprinzip Solidarität Bezug genommen wird, kann die Unterstützung benachteiligter Jugendlicher gerechtfertigt werden. Betriebliche Eigeninteressen rücken innerhalb dieses Rechtfertigungsprinzips in den Hintergrund, wenn auch nicht vollständig, denn gemeinnütziges Handeln kann sich auch für den Betrieb (z. B. öffentlichkeitswirksam) auszahlen.

Imdorfs Modell, welches die Wertigkeitsprinzipien der Welten auf das Entscheidungshandeln von Gatekeepern am Übergang zur Berufsausbildung bezieht, bietet unter Einbezug der betrieblichen Mesoebene eine Erklärungsgrundlage für Entscheidungen der Personalverantwortlichen bei der Auswahl von Auszubildenden. Es macht deutlich, dass Exklusion von spezifischen sozialen Gruppen auf der Grundlage rationaler Entscheidungsprämissen und Auswahlmechanismen stattfindet. Anhand der geltenden Ordnungsprinzipien der verschiedenen betrieblichen Welten sind die Entscheidungen legitimierbar, obwohl die Leistungsprämisse außer Kraft gesetzt wird. Der Ansatz von Imdorf macht deutlich, wie betriebsinterne Strukturen und Auswahlmechanismen zur Diskriminierung bestimmter Jugendlicher auf dem Ausbildungsmarkt führen, ohne dass persönliche Antipathien und rassistische Einstellungen der Verantwortlichen dazu beitragen (müssen). Die Art und Weise, wie Ausbildungsbetriebe die Koordinationsanforderungen der relevanten betrieblichen Welten handhaben, führt zum systematischen Ausschluss bestimmter Bewerber:innen im Auswahlverfahren (vgl. Imdorf 2008b: 146).

Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass nicht Betriebe eine Einstellungsentscheidung fällen, sondern Menschen. Die Pluralität an verfügbaren Rechtfertigungsordnungen lässt zu, dass Menschen sich für oder gegen eine Wertigkeitsordnung entscheiden und Kriterien der verschiedenen Welten gegeneinander abwägen. Gleichzeitig verweist das Konzept der Konvention auf Bedeutungskonstruktionen außerhalb der Organisation. Welche Rechtfertigungsordnungen als legitim angesehen werden, wird nicht in der Organisation verhandelt, sondern auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Die Veränderung von Diskursen in der Öffentlichkeit wird sich auch auf die Rechtfertigungsordnungen auswirken, auf die sich Personalverantwortliche zur Begründung ihrer Entscheidung berufen können. Die beschriebenen Konventionen der Rechtfertigung stellen „moralisch-semantische Konventionen“ (Horvath 2018: 243) dar, die als allgemeine Gerechtigkeitslogiken fungieren. Horvath (2018: 243) verweist auf eine weitere Art von Konventionen, die die Koordinationsbewältigung in komplexen, unsicheren Situationen ermöglichen. Es handelt sich dabei um „gesellschaftlich verfügbare Kategorien (...) ohne unmittelbaren moralisch-semantischen Gehalt“ (Horvath 2018: 243). „Migrationshintergrund“ ist z. B. eine solche Kategorie auf die die Personalverantwortlichen als vorgefertigte Form zurückgreifen können (ebd.). Sie ist das Ergebnis historischer Aushandlungen und ambivalent und vage genug, um in unterschiedlichen Kontexten Verwendung zu finden (vgl. Horvath 2017: 208).

3.5 Integration einer intersektionalen Perspektive

Die Integration einer intersektionalen Perspektive soll helfen, die Verwobenheit und Heterogenität von Kategorisierungen durch die Personalverantwortlichen zu untersuchen. Die Intersektionalitätsforschung hat ihren Ursprung in den USA im Antidiskriminierungskontext und steht in Bezug zum Black Feminism und zur Critical Race Theory (CRT) (vgl. Carbado et al. 2013: 303; Walgenbach 2014: 54). Der Black Feminism sieht Sexismus, Klassismus und Rassismus als untrennbar miteinander verbunden an. Die CRT kommt ursprünglich aus der Rechtswissenschaft und nimmt an, dass Rassismus institutionell in der Gesellschaft verankert ist und ein meritokratisches System nicht existiert.

Mittlerweile hat das ursprünglich aus einer rechtlich-politischen Tradition stammende Konzept der Intersektionalität weite Verbreitung in der Wissenschaft gefunden (vgl. Carbado et al. 2013). Forschung, welche sich auf das Intersektionalitätskonzept bezieht, ist sehr heterogen. Die Offenheit des Konzepts führt zu einer fortlaufenden Diskussion und Weiterentwicklung des Forschungsfeldes und lässt die Verbindung mit verschiedenen methodischen, thematischen und theoretischen Herangehensweisen zu (vgl. Walgenbach 2014: 60 f.).

Dies führt dazu, dass die Meinungen darüber, um was es sich bei der Intersektionalitätsforschung handelt, auseinandergehen. Einige Wissenschaftler:innen bezeichnen Intersektionalität als neues Paradigma. Andere verbinden damit ein Konzept, eine Theorie oder ein Diskursfeld (ebd.). In dieser Arbeit soll mit Intersektionalität eine „Analyseperspektive“ (Riegel 2013) bezeichnet werden. Eine Analyseperspektive ist offen für verschiedene Themen, Theorien und Methoden und kann so in unterschiedlichen Studien verwendet werden (vgl. Walgenbach 2014: 55). Die Anwendung einer intersektionalen Analyseperspektive in dieser Arbeit bezieht sich insbesondere auf die Rekonstruktion der Differenzierungen, die von den Befragten vorgenommen werden und soll den Blick schärfen für (1) die Verwobenheiten von Kategorien, (2) das Zusammenwirken von verschiedenen Ebenen und (3) Macht- und Herrschaftsverhältnisse.

In der Forschung, die sich auf Intersektionalität bezieht, lässt sich trotz heterogener Herangehensweisen und Definitionen ein Minimalkonsens feststellen, den Walgenbach (2014: 54 f.) so formuliert:

„Unter Intersektionalität wird verstanden, dass historisch gewordene Macht- und Herrschaftsverhältnisse, Subjektivierungsprozesse sowie soziale Ungleichheiten wie Geschlecht, Sexualität/Heteronormativität, *Race*/Ethnizität/Nation, Behinderung oder soziales Milieu nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (*intersections*) analysiert werden müssen. Additive Perspektiven werden überwunden, indem der Fokus auf das *gleichzeitige Zusammenwirken* von sozialen Kategorien bzw. sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer *Wechselwirkungen*.“ (Walgenbach 2014: 54 f.)

Walgenbach schlägt in diesem Zusammenhang vor, von „interdependenten Kategorien“ (Walgenbach 2014: 65) zu sprechen. Dabei geht sie von Interdependenzen zwischen Kategorien sowie von in sich heterogenen Kategorien aus. Kategorien selbst werden als „abhängig von und bedingt durch andere/n Kategorisierungen“ (Lorey 2008: 136) verstanden. Walgenbach trägt mit ihrem Vorschlag dazu bei, die Aufmerksamkeit auf die Mehrdimensionalität von Kategorien zu lenken, die in sich schon durch die Verschränkung mit anderen Kategorien konstituiert werden. Diesem Verständnis wird in dieser Arbeit gefolgt, indem Kategorien als mehrdimensional und in sich verwoben konzeptualisiert werden. Damit soll eine additive Perspektive auf soziale Ungleichheiten vermieden und stattdessen berücksichtigt werden, dass die Wirkung von Kategorien abhängig vom Kontext variiert und dass mehrere Kategorien sich in ihrer Wirkung verstärken, abschwächen oder verändern können (u. a. Winker und Degele 2009: 10). Bestimmte Zugehörigkeiten sind demnach nicht immer mit Benachteiligung verbunden. In Abhängigkeit vom Kontext und in Wechselwirkung mit anderen Zugehörigkeiten können sich auch Handlungsoptionen auftun (vgl. Schultz 2011). Intersektionale Analysen rücken daher nicht allein Benachteiligungen in den Mittelpunkt, sondern analysieren die (Re-)Produktion von Macht- und Herrschaftsverhältnissen (vgl. Schultz 2011; Walgenbach 2014; Winker und Degele 2009).

Intersektionale Ansätze gehen davon aus, dass nicht nur die Kategorien selbst und ihre Wechselwirkungen untereinander, sondern auch ihre Wirkung auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen sowie die Wechselwirkungen der Ebenen untersucht werden müssen, um gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse aufdecken zu können (z. B. Winker und Degele 2009; Riegel 2014). Denn gesellschaftliche Strukturen können beispielsweise durch öffentliche Diskurse gestützt oder in Frage gestellt werden.

Ihr historischer Ursprung begründet die drei zentralen Kategorien der Intersektionalitätsforschung: *gender*, *class*, *race*²⁰ (u. a. Crenshaw 1989; Collins 1991). Ziel ist es, nicht eine Ungleichheitsdimension in den Mittelpunkt der Analyse zu rücken, sondern *gender*, *class* und *race* in ihren Verwobenheiten und Wechselwirkungen zu analysieren. Die Debatte darüber, ob weitere und wenn ja welche Kategorien in die Analyse einbezogen werden sollten sowie der Umgang mit Kategorien wird intensiv geführt (vgl. Winker und Degele 2009: 12; Walgenbach 2014; McCall 2005 zum Umgang mit Kategorien; Rendtorff 2012 zur Besonderheit von Geschlecht als Kategorie). Im Hinblick auf Zuschreibungsprozesse von Personalverantwortlichen gehe ich davon aus, dass die Anzahl der vorgenommenen Kategorisierungen unbegrenzt ist, da von den Personalverantwortlichen alle möglichen Differenzierungen entscheidungsrelevant gemacht werden können. Zentrale ungleichheitswirksame Kategorien werden im Kapitel 3.6 konzeptualisiert.

McCall (2005: 1773 f.) unterscheidet drei idealtypische Möglichkeiten des Umgangs mit Kategorien: den antikategorialen, den intrakategorialen und den interkategorialen Ansatz.

²⁰ Ich verwende an dieser Stelle den Begriff *race*, da er den Ursprung der Diskussion um Intersektionalität abbildet. Entsprechend der Jenaer Erklärung verstehe ich das Konzept der Rasse als das „Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung“ (Fischer et al. 2019). Darauf soll die Kursivschreibung hinweisen.

Antikategoriale Ansätze stehen in der Tradition dekonstruktivistischer und poststrukturalistischer Herangehensweisen und stellen soziale Kategorien grundsätzlich in Frage. Kategorien könnten aufgrund der hohen sozialen Komplexität der Wirklichkeit nur vereinfachend und reduktionistisch sein und würden durch ihre Differenzbildung soziale Ungleichheit reproduzieren (vgl. McCall 2005: 1773).

„The primary philosophical consequence of this approach has been to render the use of categories suspect because they have no foundation in reality: language (in the broader social or discursive sense) creates categorical reality rather than the other way around. The methodological consequence is to render suspect both the process of categorization itself and any research that is based on such categorization, because it inevitably leads to demarcation, and demarcation to exclusion, and exclusion to inequality.“ (McCall 2005: 1777).

Intrakategoriale Ansätze betrachten Differenzen innerhalb einer Kategorie. Dies ist vergleichbar mit Walgenbachs Vorschlag von „in sich heterogenen“ (Walgenbach 2014: 65) Kategorien auszugehen. Sie stellen Kategorien nicht grundsätzlich in Frage, bewahren ihnen gegenüber jedoch eine kritische Haltung und fokussieren (ähnlich dem antikategorialen Ansatz) Prozesse der Grenzziehung und Differenzierung (vgl. McCall 2005: 1773). Kategorien soll demnach nicht gänzlich ihre Relevanz abgesprochen werden, stattdessen werden Prozesse der (Re-)Produktion von Kategorien, der Auseinandersetzung und Dekonstruktion in den Vordergrund des Interesses gerückt (vgl. McCall 2005: 1783).

Interkategoriale Ansätze, die McCall (2005) mit quantitativen Forschungsdesigns in Verbindung bringt, fokussieren dagegen Differenzen zwischen Kategorien und deren Wechselwirkungen. Ein für das jeweilige Forschungsvorhaben entwickeltes Kategoriensystem dient dabei als Analyseinstrument. Kategorien werden strategisch dafür genutzt, komplexe Wechselwirkungen zwischen den Kategorien und neue Kategorien bzw. Relationen sichtbar zu machen.

Diese analytischen Zugänge zum Umgang mit Kategorien in der intersektionalen Forschung können helfen, die eigene Forschung einzuordnen und zu explizieren. In der vorliegenden Arbeit wird im Sinne eines intrakategorialen Ansatzes darauf abgezielt, Grenzziehungen und Differenzierungen in den Leistungs- und Passungszuschreibungen der Personalverantwortlichen zu analysieren und die Konstruktion von Kategorien kritisch zu untersuchen. Dabei sollen Kategorien als in sich heterogen, also immer schon in Wechselwirkung mit anderen Kategorien verstanden werden.

3.6 Konzeptionalisierung zentraler Kategorien

Die vorliegende Arbeit möchte Erkenntnisse dazu gewinnen, wie Personalverantwortliche im Auswahlverfahren für Auszubildende – einer multidimensionalen, komplexen und von Unsicherheit geprägten Entscheidungssituation – eine Rangfolge der Kandidat:innen aufgrund von Differenzbildung herstellen und diese mithilfe von Konventionslogiken legitimieren.

Eine Forschung, die darauf abzielt, soziale Ungleichheiten, Macht- und Herrschaftsverhältnisse sichtbar zu machen, muss sehr sensibel mit den verwendeten Begriffen umgehen, um Kategorien nicht zu festigen und zu reproduzieren, insbesondere, wenn es um Menschen geht, die im öffentlichen Diskurs als Problemgruppe thematisiert werden. Sozialwissenschaftliche Forschung kann zur gesellschaftlichen Wahrnehmung eines Problems beitragen, den Diskurs darüber beeinflussen und sich dadurch auf das Verhalten betroffener Akteur:innen auswirken (vgl. Scherr et al. 2013: 246). Die folgenden Auseinandersetzungen mit Kategorien, die sich in der bisherigen Forschung als relevant für den Einstieg in die Ausbildung erwiesen haben (vgl. Kapitel 4), dienen daher der begrifflichen Klärung und Sensibilisierung.

3.6.1 Bildung

In einer bildungsbasierten Meritokratie kommt der zertifizierten Bildung eine herausragende Rolle für die eigene Positionierung im gesellschaftlichen Gefüge zu (vgl. Kapitel 3.1). Bildung gilt als erworbenes Merkmal und genießt daher weitestgehend Legitimität als Selektionskriterium für berufliche Positionen. In dieser Hinsicht unterscheidet sich Bildung von allen anderen Kategorisierungen, die in diesem Kapitel konzeptualisiert werden. Bei ihnen handelt es sich um askriptive Kriterien, deren Relevanz im Auswahlprozess als illegitim gilt.

Beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung, d. h. zu Beginn der beruflichen Laufbahn ist die schulische Bildung ein wichtiger Indikator zukünftiger Leistungsfähigkeit. Dies liegt daran, dass es in der Regel an anderen Indikatoren fehlt, da Bewerber:innen meist über wenig bis keine Berufserfahrung oder Arbeitszeugnisse vorheriger Arbeitgeber:innen verfügen.

Von der Bildung wird auf die zukünftige Leistungsfähigkeit einer Person geschlossen. Es widerspricht daher nicht unserem Gerechtigkeitsempfinden Schulabsolvent:innen mit erstem Schulabschluss durch das Festlegen einer Mindestqualifikation vom Zugang zu Ausbildungsplätzen auszuschließen. Im Zuge der Bildungsexpansion und der damit einhergehenden Entwertung des Hauptschulabschlusses (als negative Abweichung von der Normalität) steht die Leistungsfähigkeit der gesamten Gruppe aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur untersten Bildungskategorie in Frage (vgl. Solga 2005: 111). Mit Bildungskategorien können daher Stigmatisierungsprozesse verbunden sein.

Im Kontext der Übergangsforschung stellt Bildung ein wichtiges ungleichheitsgenerierendes und gleichzeitig Ungleichheit legitimierendes Merkmal dar. Fehlende Chancengleichheit entlang askriptiver Kriterien beim Erreichen von Bildungsabschlüssen macht Bildung zu einer Ungleichheit reproduzierenden Kategorie (vgl. Lichtwardt 2016: 67 ff.).

3.6.2 Soziale Herkunft

Ich verwende in dieser Arbeit den Begriff soziale Herkunft, um den familiären Hintergrund von Menschen zu beschreiben. Das bezieht sich insbesondere auf die Bildung und den beruflichen Status der Eltern²¹ sowie die finanzielle Situation und das kulturelle Kapital der Familie.

²¹ Mit Eltern sind ebenso alleinerziehende Mütter oder Väter, Pflege- oder Adoptiveltern oder andere Personen, die eine Mutter- oder Vaterrolle gegenüber den Kindern einnehmen, gemeint.

Ein Glaubenssystem, das Menschen aufgrund ihres sozioökonomischen Status (u. a. ihrer familialen Situation, ihres Bildungsniveaus oder ihres beruflichen Status) hierarchisiert (Kemper und Weinbach 2009: 15 ff.) und die Verantwortung für die individuelle Position individualisiert wird Klassismus genannt.

Klassismus beschreibt gesellschaftliche, institutionelle, kulturelle und individuelle Praktiken und Haltungen, durch die Menschen aufgrund ihres sozioökonomischen Status ausgegrenzt, stigmatisiert oder benachteiligt werden. Bestehende Herrschaftsverhältnisse werden dadurch gefestigt (vgl. Gamper und Kupfer 2024: 129). Es geht dabei nicht nur um die ökonomische Stellung sondern um „Aberkennungsprozesse auf kultureller, institutioneller, politischer und individueller Ebene“ (Kemper und Weinbach 2009: 13). Werte und Fähigkeiten werden Individuen dabei aufgrund ihres ökonomischen Status zugeschrieben.

Im Klassismus werden beispielsweise arme Menschen abgewertet und für ihre Situation selbst verantwortlich gemacht, indem ihnen mangelnde Leistungsbereitschaft zugeschrieben wird. Dies wird regelmäßig in der öffentlichen Debatte um die Höhe der Grundsicherung und die Bedingungen für ihren Erhalt deutlich.

Die Definitionsmacht darüber, was als normal und akzeptiert gilt, was als relevante Leistung oder Bildung anerkannt wird und wer als gebildet gilt, liegt bei den jeweils höheren Klassen, die den Zugang zur Kontrolle der für alle zum Leben notwendigen Ressourcen für sich beanspruchen (vgl. Kemper und Weinbach 2009: 15ff.). Klassismus nimmt damit ebenso wie Sexismus und Rassismus eine Macht- und Herrschaftskritische Perspektive ein.

Gatekeeper, die Übergänge moderieren, stammen häufig selbst aus den höheren Klassen. Mit ihrer Normalitätskonstruktion beeinflussen sie in hohem Maße Chancen an Statusübergängen im Lebensverlauf, denn die Klasse prägt unser Verstehen der Welt und unsere Anpassung an sie. Dazu gehören z. B. Ideen, Verhaltensweisen, Haltungen, Werte und Sprache. Sie beeinflusst das Denken, Handeln, Aussehen und Reden (vgl. Kemper und Weinbach 2009: 22 f.). So werden unter Normalitätskonstruktionen, die sich z. B. in Normalitätserwartungen in Bezug auf Bewerber:innen niederschlagen, explizite und implizite Annahmen darüber verstanden, „was unproblematische Eigenschaften und Merkmale von (potenziellen) Mitarbeiter:innen in unterschiedlichen Dimensionen (etwa: körperliche Erscheinung, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Behinderungen, Kleidung, Alter, Erstsprache, nationale oder regionale und soziale Herkunft, Verlauf der Biografie) sind“ (Scherr et al. 2015a: 47). So können Kleidungsstile, Körperpraxen und Sprechweisen jugendlicher Bewerber:innen beispielsweise den Normalitätserwartungen betrieblicher Gatekeeper entgegenstehen (vgl. Thielen 2014; Wellgraf 2015).

3.6.3 Geschlecht

Obwohl in der Geschlechterforschung Konsens darüber herrscht, dass Geschlechterdifferenzierungen durch soziale (Re-)Produktionsprozesse hervorgebracht werden (Bührmann 2019: 500), herrscht in der Soziologie teilweise noch immer „ein alltagsweltlich naives und naturalisierendes Geschlechterwissen“ (Kahlert 2019: 652). So wird Geschlecht in vielen Statistiken z. B. in der Berufsbildungsstatistik (vgl. Statistisches Bundesamt 2024) dichotom

erhoben und in vielen Studien als dichotome, unabhängige Variable eingeführt ohne zu thematisieren, was für ein Geschlechterverständnis dem zugrunde liegt. Damit wird ein Alltagswissen reproduziert, welches „die Geschlechtszugehörigkeit von Personen und die Zweigeschlechtlichkeit des Menschen als natürliche Vorgabe sozialen Handelns und sozialer Differenzierung“ (Wetterer 2010: 126) betrachtet.

Ich verwende in dieser Arbeit den Begriff Geschlecht in einem konstruktivistischen Verständnis. Konstruktivistischen Konzepten ist gemeinsam, dass sie Geschlecht als soziale Praxis begreifen. Die Unterscheidung von „sex“ und „gender“ – Sex als Begriff für den „biologischen Rohstoff des Weiblichen/Männlichen“ (Villa 2019: 23) und Gender als Begriff für die soziale Dimension von Geschlecht – wird in konstruktivistischen Ansätzen nicht fortgeschrieben. Es geht nicht nur darum, „die deterministische Kausalität zwischen beidem [Sex und Gender (SKvN)] infrage zu stellen“ (Villa 2019: 25). Stattdessen wird davon ausgegangen, dass sich Natur und Kultur – Sex und Gender – wechselseitig konstituieren (Acker 1992: 566; West und Zimmerman 1987). „Die Bedeutung des einen hängt an der Bedeutung des anderen [...]“ (Wetterer 2010: 126). Die Frage, die konstruktivistische Ansätze zu beantworten versuchen, konzentriert sich „auf die Rekonstruktion von Prozessen der Geschlechterunterscheidung“ (Wetterer 2010: 127): Welche Prozesse führen dazu, dass „Frauen und Männer zu verschiedenen und voneinander unterscheidbaren Gesellschaftsmitgliedern werden und zugleich das Wissen miteinander teilen, dass dies natürlich, normal und selbstverständlich ist“ (ebd.)?

In der Tradition der Interaktionstheorie gehen West und Zimmerman (1987) in ihrem Konzept des „Doing Gender“ davon aus, dass Gender nicht etwas ist, dass wir sind, sondern etwas, das wir tun. Genderdifferenzen werden in alltäglichen zwischenmenschlichen Interaktionen hergestellt. Was sich also für uns als Konsequenz unserer Geschlechtszugehörigkeit darstellt, produziert erst die Unterschiede zwischen männlich und weiblich, die sich anschließend aufgrund einer „Naturalisierungs-Praxis“ (Villa 2019: 26) für uns wie natürliche Begebenheiten präsentieren und uns den Blick auf die Prozesse verstellen, die diese vermeintlich natürlichen Begebenheiten erst hervorgebracht haben. Mitunter wirken diese Prozesse als selbsterfüllende Prophezeiung. Geschlecht ist folglich eine konstruierte, jedoch naturalisierte und dadurch schwer hinterfragbare Kategorie (Degele und Winker 2007: 9) mit der Macht- und Herrschaftsverhältnisse einhergehen, die unsere Gesellschaft strukturieren: Sexismus und Heteronormativität. Es handelt sich dabei um ein Wertesystem, dass von einer binären (weiblich/männlich), hierarchischen Geschlechterordnung ausgeht und nur heterosexuelle Beziehungen als Normalität anerkennt. Entlang dieses Wertesystems werden gesellschaftliche Ressourcen verteilt und soziale Ungleichheiten (re-)produziert.

Im Rückgriff auf Gayle Rubin führt Wetterer (2010: 128 ff.) aus, dass das „zweigeschlechtliche Klassifikationssystem“ auf die Arbeitsteilung zurückgeführt werden kann. Der Übergang von der ständischen zur bürgerlichen Gesellschaft im 18. Jahrhundert geht mit der Entstehung der bürgerlichen Familie und einer damit verbundenen Arbeitsteilung einher. Die Arbeitsteilung macht Frauen und Männer zu Verschiedenen: Während die Frau sich um Haus und Familie

kümmert, geht der Mann hinaus "in die Welt der Kultur, der Berufe, der Wissenschaften und der Künste" (Wetterer 2010: 131).

Im Berufsbereich wird der natürliche Geschlechtscharakter zur Begründung dafür, dass Frauen sich für bestimmte Berufe besonders eignen und bestimmte Professionen Männern vorbehalten sind (siehe zur Arbeitsteilung im Gesundheitsbereich z. B. Wetterer 2002). Durch Prozesse der Analogiebildung scheinen berufliche Tätigkeit und Geschlechtscharakter einander zu korrespondieren, sodass die Arbeitsteilung plausibel erscheint (vgl. Wetterer 2010: 132). Aus konstruktivistischer Sicht werden Frauen und Männer jedoch erst durch die Etablierung von Frauen- und Männerberufen zu Verschiedenen gemacht.

Organisationen scheinen eine geschlechtsneutrale Sprache zu sprechen, die jedoch verdeckt, dass Geschlecht in den Prozessen, Praktiken, Bildern, Ideologien und Machtverhältnissen präsent ist (Acker 1990, 2012) z. B. wenn Organisationen von einem abstrakten Individuum als Arbeitskraft ausgehen (Acker 1992: 569). Die Sprache verdeckt, dass dieses abstrakte Individuum Eigenschaften hat, die Männer eher erfüllen können als Frauen.

„In general, work is organized on the image of a white man who is totally dedicated to the work and who has no responsibilities for children or family demands other than earning a living. Eight hours of continuous work away from the living space, arrival on time, total attention to the work, and long hours if requested are all expectations that incorporate the image of the unencumbered worker.“ (Acker 2006: 448)

Dieser „ideal worker“ (Acker 2006, 2012) ist immer verfügbar und von sonstigen Verpflichtungen freigestellt. Das bedeutet jedoch, zu jedem „ideal worker“ braucht es eine (weibliche) Person, die die Reproduktionsarbeit (Hausarbeit, Organisation, Familie/Paar) übernimmt. Frauen haben aufgrund der traditionell verankerten Arbeitsteilung mehr Verpflichtungen außerhalb der Arbeitsorganisation, sodass sie die Anforderungen der Organisation an ihre Arbeitskräfte weniger wahrscheinlich erfüllen. „Employers may be reluctant to hire women for jobs, usually male dominated and defined, in which the worker is expected to be unencumbered.“ (Acker 2012: 218).

Vermeintlich geschlechtsneutrale Kriterien der Leistungsfähigkeit können demnach geschlechtsdifferent zugeschrieben und beurteilt werden, wenn einem vergleichbaren Verhalten aufgrund tief verankerter Normalitätserwartungen in Bezug auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung eine geschlechtsabhängig differente Bedeutung verliehen wird (vgl. Wetterer 2006: 14). Vermeintlich neutrale Selektionskriterien können mit geschlechtsspezifischen Passungs- und Leistungsannahmen einhergehen. Geschlecht spielt daher bei der Zuschreibung von Leistungsfähigkeit eine wichtige Rolle. Die Beurteilung der zukünftigen Leistungsfähigkeit aber ist zentraler Bestandteil der Auswahl von Auszubildenden.

3.6.4 Ethnizität

Ethnizität bezeichnet „Konzepte der Selbst- und Fremdzuschreibung für Gruppen von Menschen auf der Grundlage soziokultureller Merkmale“ (Feischmidt 2016). Das Ergebnis der Zuschreibung kann als „ethnische Gruppe“ bezeichnet werden (Feischmidt 2016). Der Begriff

Ethnizität bezieht sich demnach sowohl auf Prozesse der Selbst- als auch der Fremdzuschreibung. Individuen können (kontextabhängig) multiple ethnische Zugehörigkeiten in ihrer Identitätskonstruktion vereinen und Ethnizität als symbolisches Kapital begreifen (Schultz 2011: 130). Ethnizität kann in diesem Sinne sowohl Kategorie der Exklusion als auch der Inklusion sein (Schultz 2011: 131).

Allerdings sind die Begriffe Ethnie oder Ethnizität in verschiedener Weise problematisch, da sie die Idee einer „völkischen Eigenart“ weitertragen (Sökefeld 2007: 46). Wie der Begriff Rasse, ist auch Ethnizität eine konstruierte Kategorie, die jedoch als natürliche Begebenheit dargestellt wird (Degele und Winker 2007: 9). Der Begriff Rasse bezieht sich ausschließlich auf Prozesse der Fremdzuschreibung (Schultz 2011: 129). Fremdzuschreibungen, die sich auf Menschen als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe beziehen und diese beurteilen oder abwerten, sind rassistisch.

Rassismus beruht auf einem realen Machtunterschied in unserer Gesellschaft, der dadurch entsteht, dass „Menschen nach äußerlichen oder (vermeintlichen) kulturellen Merkmalen in „Wir“ und „Andere“ eingeteilt werden“ (Amadeu-Antonio-Stiftung; vgl. auch Sökefeld 2007: 43 ff.). Die Anderen werden dabei als weniger Wert beurteilt. Rassismus ist demnach ein Herrschaftsverhältnis, das ungleichwertige soziale und ökonomische Lebensverhältnisse, Exklusion und Gewalt rechtfertigt (Sökefeld 2007). Diese strukturelle Diskriminierung kann sich z. B. auf Nationalitäten, Ethnizitäten, Religionen oder Weltanschauungen beziehen (Winker und Degele 2011: 55).

In Konzepten, die sich auf Ethnie oder Ethnizität beziehen, wurde der Begriff der Rasse häufig durch den der Kultur ersetzt. Kultur wird jedoch häufig als determinierend für die persönliche Entwicklung verstanden und gleicht in diesem Sinne dem Begriff der Rasse, als dass auch Kultur als individuell kaum veränderbar und somit als angeborene Kategorie gilt. Auch die Begriffe Ethnizität oder Ethnie dienen somit der Ausgrenzung. „Die Abwertung, die in dieser Kategorie steckt, wird auch dadurch deutlich, dass aus der Perspektive des »modernen« Staates immer die anderen »ethnisch« sind – in der Regel »Minderheiten«, die per se ethnisch konstituiert werden“ (Sökefeld 2007: 46).

3.6.4.1 Migrationshintergrund

In öffentlichen Diskursen wurden explizit ethnische Kategorisierungen nach dem 2. Weltkrieg in Deutschland gemieden. An ihre Stelle trat das Staatsbürgerschaftskriterium als juristisches Differenzierungsmerkmal (Staatsbürger:in – Ausländer:in). Allerdings waren mit dem alltäglichen Gebrauch des Begriffs Ausländer:in ethnisierende Konnotationen verbunden, da der Begriff vorrangig für bestimmte ethnische Minderheiten genutzt wurde, nämlich für Arbeitsmigrant:innen, die in den 1950er und 60er Jahren gezielt nach Deutschland angeworben wurden, und für ihre Nachkommen. „Deren ökonomische und soziale Entrechtung [war (SKvN)] nur auf Basis tief verankerter Fremdheitsvorstellungen möglich“ (Horvath 2017: 204) und wirkt bis heute. Der Begriff Ausländer:in wurde in den 2000er Jahren durch den Begriff des Migrationshintergrundes ersetzt, welcher „eine Situation wider[s]piegelt (SKvN)“, in der soziale Ungleichheitsordnungen über Jahrzehnte real ethnisiert wurden, dieser Umstand diskursiv

aber ausgeblendet bleiben musste. So wird noch heute als „Migrationsphänomen“ gedeutet, was treffender als Minderheitenthematik zu bezeichnen wäre“ (Horvath 2017: 205).

Horvath (2017) verweist in Bezug auf die Verwendung des Begriffs Migrationshintergrund auf eine doppelte Konfundierung: Migrationshintergrund ist ein Merkmal, welches ausschließlich auf Fremdzuschreibung beruht. Die Fremdzuschreibung eines Migrationshintergrundes beinhaltet einerseits Annahmen über ethnische Zugehörigkeiten und ist andererseits mit einer bestimmten sozialen Herkunft konnotiert (Horvath 2017: 206 ff.), die durch jahrzehntelange Benachteiligung im Bildungs- und Beschäftigungssystem real hergestellt wurde. Rassistische und klassistische Diskriminierung sind daher untrennbar miteinander verwoben. Als zentrale Marker eines Migrationshintergrundes bezeichnet Horvath (2017) Sprache und Religion.

Die statistische Kategorie Migrationshintergrund erfasst eine heterogene Gruppe von Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten. Die Erklärungskraft dieser Kategorisierung ist daher fragwürdig. Einerseits werden all jene als Menschen mit Migrationshintergrund bezeichnet, die selbst in Deutschland und deren Eltern ebenfalls teilweise in Deutschland geboren wurden und andererseits jene mit der eigenen Migrationserfahrung konfrontierte und teilweise schwer traumatisierte Geflüchtete (Horvath 2017: 213).

3.6.4.2 Fluchthintergrund

Nach Artikel 1 der Genfer Flüchtlingskonvention gilt eine Person als Flüchtling, die „aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will; oder die sich als staatenlose infolge solcher Ereignisse außerhalb des Landes befindet, in welchem sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt hatte, und nicht dorthin zurückkehren kann oder wegen der erwähnten Befürchtungen nicht dorthin zurückkehren will“ (UNHCR 2015 [1951]). Menschen, die ihr Land aus eigener Initiative verlassen, gelten gemeinhin als Migrant:innen. Der Begriff Zuwanderung schließt sowohl Flüchtlinge als auch Migrant:innen ein (siehe zu den Begriffen auch Euler und Severing 2016: 11 ff.).

Die Kategorisierung von Zuwander:innen erfolgt in öffentlich-politischen Diskursen in zwei voneinander abgegrenzten Gruppen, wobei suggeriert wird, man könne diese trennscharf voneinander unterscheiden (vgl. Ratfisch 2015): erstens erwünschte Migration, mit der die Hoffnung verbunden ist, dass von der (Ausbeutung der) Arbeitskraft wirtschaftlich profitiert werden kann; zweitens unerwünschte Migration, der ein wirtschaftlicher Nutzen abgesprochen wird. Innerhalb der unerwünschten Migration wird unterschieden zwischen illegaler Einwanderung, welche bekämpft wird und Geflüchteten, deren Interesse an Schutz anerkannt wird (vgl. Ratfisch 2015; Scherr 2015).

Seit 2015 sind Geflüchtete in den Mittelpunkt der Integrationsdebatte gerückt (vgl. Schmidt 2020: 24). Die öffentliche Debatte in Deutschland thematisierte die gestiegene Einwanderung

in den Jahren 2015 und 2016 mit Begriffen wie „Flüchtlingswelle“ oder „Flüchtlingsströme“ als anonyme bedrohliche Masse. Der „Flüchtling“ ist zu einer negativ konnotierten Figur geworden (vgl. Ratfisch 2015), die eng mit der Kategorie „Islam“ verknüpft ist (Horvath 2017: 198). Sie ist auch verbunden mit der Konstruktion von kulturellen Differenzen, die die Unterscheidung zwischen „uns“ und den „anderen“ festigen können (vgl. Schmidt 2020: 24).

Die Kategorisierung als Geflüchtete ist verbunden mit den realen Erfahrungen der Flucht und mit einem rechtlichen Status im Aufnahmeland, der sich z. B. von dem der Arbeitsmigrant:innen aus der EU unterscheidet. So beeinflussen positive, neutrale oder negative Inkorporationsmodi im Aufnahmeland die Chancen auf Bildung, Ausbildung und Arbeit durch kumulierende integrationspolitische Vor- oder Nachteile: Unterstützung oder rechtliche Benachteiligung (vgl. Söhn 2012: 45).

In dieser Arbeit verwende ich analog zum Vorgehen bei Schmidt (2020) abwechselnd die Begriffe Flüchtlinge, Geflüchtete oder Menschen mit Fluchthintergrund. Bei allen Begriffen lassen sich negative Konnotationen nicht ausschließen. Die wechselnde Verwendung der Begriffe soll für eine Variation jeweiliger begrifflicher Stärken und Schwächen sorgen (vgl. Schmidt 2020: 24 f.).

3.6.5 Religion

Religion kann bedeutsam für die Konstruktion und Aufrechterhaltung symbolischer Grenzen sein. Besonders in westeuropäischen Gesellschaften bestehe, so Alba (2005), eine deutliche Abgrenzung gegenüber dem Islam, die eine symbolische Grenze zum nach wie vor christlich geprägten, zugleich jedoch zunehmend säkularen Europa markiere. Muslimische Zuwander:innen würden dadurch als fremd wahrgenommen (vgl. Foner und Alba 2008). Horvath (2017: 198) bezeichnet „die seit Jahren dominante Kategorie des ‚Islam‘ als derzeit wohl mächtigste Differenzlinie, die zwischen ‚uns‘ und den ‚anderen‘ gezogen wird“.

Prozesse sozialer Inklusion oder Exklusion können unabhängig von individuellen religiösen Überzeugungen oder aktiver Religionsausübung bereits aufgrund der (sichtbaren) Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft auftreten. Für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die einer im öffentlichen Diskurs häufig stigmatisierten ethno-religiösen Gruppe – wie etwa türkischstämmige Muslim:innen – angehören, kann dies bedeuten, dass sie negative Zuschreibungen erfahren, die mit Ausgrenzung einhergehen (vgl. Ohlendorf et al. 2017: 568). Die (sichtbare) Religionszugehörigkeit kann demnach Grundlage für ethnische und kulturelle Zuschreibungsprozesse und ein Kriterium sein, aufgrund dessen Menschen in ethnische Gruppen eingeteilt und hierarchisiert werden. Diskriminierung aufgrund einer Religionszugehörigkeit ist daher eng verknüpft mit Rassismus (Winker und Degele 2011: 55).

Die Zugehörigkeit zu einer Religion, die durch das Tragen von religiösen Symbolen sichtbar wird, kann jedoch auch auf der Grundlage von Normalitätsannahmen der Personalverantwortlichen in Bezug auf das äußere Erscheinungsbild zu Exklusion führen (vgl. Scherr und Gründer 2011: 28).

3.6.6 Körper

In ihrem Ansatz der intersektionalen Mehrebenenanalyse ergänzen Winker und Degele (2009) die drei Kategorien Geschlecht, soziale Herkunft und Ethnizität um die Kategorie Körper. Sie kommen in ihrer Analyse kapitalistischer Gesellschaften zu dem Schluss, dass auch Körper die Gesellschaft entscheidend strukturieren. „Denn sowohl Alter wie körperliche Verfasstheit, Gesundheit und Attraktivität sind in den letzten Jahrzehnten vor allem bezogen auf Arbeit immer bedeutsamer geworden und entscheiden über die Verteilung von Ressourcen“ (Degele und Winker 2007: 7). Die Kategorie Körper beeinflusst den Zugang zu Erwerbsarbeit. Arbeitnehmer:innen sollen möglichst beweglich, belastbar, permanent lernbereit und -willig sein. Jugendlichkeit, Schönheit, Fitness und Gesundheit werden gesellschaftlich anerkannt, wobei die Verantwortung dafür individualisiert wird (Degele und Winker 2007: 8). Die Kategorie Körper umfasst demnach mehrere Dimensionen, die im Wettbewerb um Ausbildungsplätze relevant werden können: Alter, Fitness, (psychische und physische) Gesundheit und Attraktivität.

3.7 Theoretisches Zwischenfazit

Die Untersuchung der Konstruktion von Differenz und ihre Legitimation im Auswahlverfahren für Auszubildende wurde in den Kapiteln 3.1 bis 3.6 umfassend theoretisch eingebettet. Die Theorie der Rechtfertigung nach Boltanski und Thévenot (2007) thematisiert die Herstellung von Konsens und die Möglichkeit der Kritik auf der Grundlage von sieben Konventionen (Boltanski und Thévenot 2007; Boltanski und Chiapello 2018). Die Komplexität der Personalauswahl kann mit dem Rückgriff auf die Rechtfertigungslogiken reduziert und eine allgemein anerkannte Entscheidung getroffen werden. Dabei werden innerhalb eines Unternehmens multidimensionale Anforderungen an die Personalentscheidung gerichtet (vgl. Imdorf 2010c: 263f.). Wird im Sinne der häuslichen Welt argumentiert, gilt es Auszubildende zu finden, die sich vor allem sozial in die Strukturen des bestehenden Teams integrieren. Argumentationen, die sich auf die industrielle Welt stützen, bewerten Kandidat:innen besonders positiv, wenn sie ihre Effizienz und Produktivität unter Beweis stellen können. Der Fokus des konventionssoziologischen Theorierahmens sind somit die Legitimationsstrukturen der Personalentscheidungen in den Ausbildungsbetrieben.

Die ergänzende, intersektionale Analyseperspektive zielt dagegen auf Prozesse der Konstruktion von Differenz und die Multidimensionalität von Ungleichheit ab. Der intersektionale Blick auf die Personalentscheidungen soll den Fokus auf die Heterogenität und Verwobenheit von Kategorien im Auswahlprozess lenken und zeigen wie Unterschiede konstruiert werden, um die Bewerber:innen als besser oder schlechter einzuordnen. Die Konzeptualisierung ungleichheitsrelevanter Kategorien sensibilisiert für entsprechende Differenzkonstruktionen durch die Personalverantwortlichen. Dabei wird der Bezug zu gesellschaftlichen Entwicklungen und Diskursen hergestellt, die Relevanz für die Personalverantwortlichen haben und damit verschiedene Analyseebenen einbezogen.

Während die intersektionale Analyse die Herstellung von Ungleichheit mittels verwobener Kategorien auf verschiedenen Ebenen untersucht, hilft die Legitimationstheorie zu verstehen,

wie diese Kategorien sozial gerechtfertigt werden. Mit dem Fokus auf verwobenen, heterogenen Kategorisierungen, mehrdimensionalen Ungleichheiten und der Verflechtung von Machtverhältnissen steht die Intersektionalitätsforschung komplementär zur Theorie der Rechtfertigung, die Prinzipien für die Herstellung von Konsens und Ordnungen herausarbeitet. Die Kombination beider Heuristiken vor dem Hintergrund von ungleichheitstheoretischen Betrachtungen (vgl. Kapitel 3.1), Theorien der Personalauswahl (vgl. Kapitel 3.2) und aktuellen Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt (vgl. Kapitel 2.2) trägt zu neuen Perspektiven auf Ungleichheit, Macht und ihre Legitimation im Kontext des Zugangs zur Berufsausbildung bei.

4 Forschungsstand: Ungleichheiten beim Übergang in die Berufsausbildung

Der Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung ist als komplexer Matchingprozess (z. B. Bills et al. 2017) zu verstehen, in dem jugendliche Schulabgänger:innen ihre beruflichen Aspirationen mit den Bedarfen der Unternehmen auf dem Ausbildungsmarkt abgleichen. Ob Schulabgänger:innen in eine Berufsausbildung einmünden und in welche, hängt in diesem Übergangsprozess auf der einen Seite von den Bildungsentscheidungen, Suchstrategien und Ressourcen der Jugendlichen und auf der anderen Seite von den Bedarfen und Auswahlentscheidungen der Ausbildungsbetriebe ab. Hinzu kommen Kontextbedingungen wie beispielsweise konjunkturelle Schwankungen, die die Ausbildungschancen von ganzen Absolvent:innenjahrgängen beeinflussen können (vgl. Kleinert und Jacob 2012).

Die Forschung zu ungleichen Übergangschancen in Ausbildung ist umfangreich. Sie erfolgt aus zwei Perspektiven: Zum einen können die Jugendlichen und ihre Ausstattung mit relevanten Ressourcen zum Ausgangspunkt genommen werden, um ungleiche Zugangschancen zu erklären. Zum anderen können Auswahlmechanismen in den Ausbildungsbetrieben in den Fokus gerückt werden, um Risiken der Benachteiligung für Bewerber:innen mit bestimmten Merkmalen auszuloten. Im Folgenden werden die Befunde von individualtheoretischen und organisationalen Studien dargestellt und nach den jeweils untersuchten Einflussgrößen systematisiert. Im Hinblick auf die Untersuchung der Konstruktion von Differenzkategorien wird ein besonderes Augenmerk auf die Verknüpfung verschiedener Merkmale gelegt.

Grundlegend für die vorliegende Untersuchung sind die Arbeiten von Christian Imdorf (z. B. Imdorf 2017, 2010c). Er untersuchte vor rund 15 Jahren die Ausbildungsplatzvergabe in kleinen und mittelgroßen Unternehmen in der Schweiz und entwickelte ein konventionssoziologisches Modell, welches die Verwertung bestimmter Merkmale im Auswahlprozess aus Sicht der Betriebe nachvollziehbar macht. Seine Erkenntnisse zum Einfluss von Merkmalen wie Geschlecht (vgl. Imdorf 2012a), Alter (vgl. Imdorf 2012b), Migrationshintergrund (u. a. Imdorf 2008a, 2010c, 2007b, 2011) oder Schulqualifikation (vgl. Imdorf 2014, 2009) werden in den entsprechenden Unterkapiteln ebenfalls dargestellt.

4.1 Bildung

Mit der schulischen Vorbildung steigt die Chance derjenigen, die in das berufliche Ausbildungssystem einmünden, eine vollqualifizierende Ausbildung aufzunehmen, anstatt in den Übergangssektor einzumünden (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 178; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 160 f.). Die Berufsstruktur auf dem Ausbildungsmarkt kann nach Schulabschlussniveau in vier Segmente unterteilt werden (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020: 162 f., 2016: 110 ff., 2012: 110 ff.). Die Ausbildungsberufe in den oberen beiden Segmenten werden überwiegend von Schulabsolvent:innen mit (Fach-)Hochschulreife und mittlerem Schulabschluss ergriffen. Sie sind für Schüler:innen mit erstem Schulabschluss kaum zugänglich. In den unteren beiden Segmenten überwiegen dagegen Auszubildende mit mittlerem und erstem Schulabschluss (ebd.). Die

hierarchisch gegliederte Struktur der Ausbildungsberufe ist demnach eng verknüpft mit der Hierarchie der Schulabschlüsse. Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten sind in den Berufen auf den unteren Hierarchiestufen, wozu der Beruf Verkäufer:in gehört, vergleichsweise schlechter (vgl. Scherr et al. 2015a: 162).

Für den Übergang in Ausbildung ist der Schulabschluss daher zentral. Mit höherem Schulabschluss steigt sowohl die Übergangswahrscheinlichkeit (vgl. Protsch und Dieckhoff 2011b; Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 178; Achatz et al. 2022: 301) als auch die Wahrscheinlichkeit einen Ausbildungsberuf mit höherem Prestige zu ergreifen, auch wenn es keine gesetzlich festgelegten Mindestqualifikationen für Ausbildungsberufe im dualen System gibt. Für Jugendliche mit maximal erstem Schulabschluss gestaltet der Übergang sich schwierig (vgl. Protsch und Dieckhoff 2011b; Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 178). Ihre Einmündungsquote bei den Neuzugängen in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung liegt deutlich unter der von Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss. Wenn sie eine duale Berufsausbildung aufnehmen, münden sie häufig in wenig attraktive Berufe ein (Protsch 2014a). Zudem ist die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu Schulabgänger:innen mit höheren Abschlüssen größer, dass sie fragmentierte Übergänge erleben und u. a. zunächst in den Übergangssektor einmünden (vgl. Achatz et al. 2022; Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 178).

Verschiedene Studien konnten zeigen, dass die betrieblichen Auswahlmechanismen je nach schulischer Vorbildung der Bewerber:innen variieren. Nicht kognitive Kompetenzen (z. B. Sozial- und Handlungskompetenzen, Soft Skills, Arbeitsverhalten wie Gewissenhaftigkeit, Flexibilität, Belastbarkeit) haben sich für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss von großer Bedeutung für den Übergang von der Schule in die Ausbildung erwiesen (vgl. Kohlrausch 2011; 2012a, 2013; Kohlrausch und Solga 2012). Auf der einen Seite erleichtern ihnen entsprechende Kompetenzen die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Auf der anderen Seite sind diese Kompetenzen auch als Signale an die Ausbildungsbetriebe (z. B. Sozial- und Arbeitsverhalten als „Kopfnote“ in einigen Bundesländern auf dem Zeugnis ersichtlich) zu verstehen und können fachliche Defizite ausgleichen. So haben Ausbildungsstellenbewerber:innen eine höhere Chance von den Betrieben als geeignet eingeschätzt zu werden, wenn eine hohe Gewissenhaftigkeit²² zu ihren Persönlichkeitseigenschaften gehört (vgl. Kohlrausch 2012a: 261). Kohlrausch (2011: 140) weist im Hinblick auf die Noten im Sozial- und Arbeitsverhalten jedoch auch darauf hin, dass von ihnen eine Stigmatisierungsgefahr ausgeht, wenn die Benotung mit anderen Merkmalen konfundiert. Indirekt können askriptive Merkmale der sozialen oder ethnischen Herkunft über die ungleiche Bewertung in der Schule demnach Einfluss auf die Übergangschancen haben.

Die fachlichen Noten gelten den Gatekeepern in den Ausbildungsbetrieben scheinbar nicht als aussagekräftiges Selektionskriterium für gering qualifizierte Schulabgänger:innen (vgl. Kohlrausch und Solga 2012: 766; Solga und Kohlrausch 2013), was für eine allgemeine

²² Dem Big-Five-Ansatz folgend existieren fünf zentrale Persönlichkeitsdimensionen: Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit (vgl. Kohlrausch 2012a: 261).

Abwertung des Hauptschulabschlusses spricht (vgl. Kohlrausch 2013: 241), die aus betrieblichen Upskilling- und Upgrading-Prozessen resultiert (vgl. Protsch 2013, 2014b). Für eine allgemeine Abwertung spricht auch, dass Betriebe, in denen bei der Einstellungsentscheidung auf das Bauchgefühl Wert gelegt wird, seltener Hauptschüler:innen ausbilden als Betriebe, in denen weniger Wert auf das Bauchgefühl gelegt wird (vgl. Kohlrausch 2013: 239). Anscheinend entscheiden sich Personalverantwortliche, die sich auf ihr Bauchgefühl berufen, vermehrt gegen die Einstellung von Hauptschüler:innen.

Protsch und Dieckhoff (2011b, 2011a) zeigen dagegen in einer Intergruppenanalyse mit Individualdaten, dass für Schulabgänger:innen mit erstem Schulabschluss gute Noten entscheidend sind. Gewissenhaftigkeit zahlt sich dagegen nicht aus. Schulabgänger:innen mit mittlerem Schulabschluss können schlechte Noten dagegen mit einer hohen Gewissenhaftigkeit ausgleichen. Die Befunde zum Einfluss kognitiver und nicht kognitiver Kompetenzen sind demnach ambivalent, was auch in den unterschiedlichen Studiendesigns begründet sein kann. So beziehen sich Kohlrauschs (u. a. 2012a) Untersuchungen auf eine Intragruppenanalyse (abschlussgefährdeter) Hauptschüler:innen, während Protsch und Dieckhoff (2011b, 2011a) ein Sample von Haupt- und Realschüler:innen einbeziehen. Während Gewissenhaftigkeit für eine besonders gefährdete Gruppe von Hauptschüler:innen im Vergleich mit anderen Hauptschüler:innen von Bedeutung sein kann, kann sie für Hauptschüler:innen insgesamt im Vergleich mit Realschüler:innen trotzdem eine untergeordnete Rolle spielen.

Solga (2005b) zeigt, dass die Bildungsexpansion zu einer Abwertung des Hauptschulabschlusses geführt hat. Einen Hauptschulabschluss zu erlangen ist nicht mehr Ausdruck einer erbrachten Leistung, sondern vielmehr Zeichen des Versagens in der Schule. Das führt dazu, dass die Chancen von Hauptschüler:innen, direkt im Anschluss an die Schule einen Ausbildungsplatz zu bekommen, gesunken sind. Die Abwertung des Hauptschulabschlusses (u. a. Solga 2005b; Solga und Wagner 2016) hat dazu geführt, dass er in einigen Betrieben ein Exklusionskriterium darstellt, welches nicht nur meritokratisch begründet wird, sondern auch mit Negativzuschreibungen die Gruppe der Hauptschüler:innen betreffend, verbunden ist (vgl. Scherr et al. 2015a). Der Hauptschulabschluss wirkt dann als Diskriminierungskategorie, wie Scherr et al. (2015a: 161 ff.) für Ausbildungsbetriebe in Baden-Württemberg herausarbeiten, weil Schulabgänger:innen pauschal mangelnde Reife, mangelndes Interesse am Beruf und mangelnde Leistungsbereitschaft zugeschrieben wird.

Auch eine Studie von Kleinert und Jacob (2012) weist auf die Abwertung des Hauptschulabschlusses hin. In ihrer Studie werden die Übergangschancen von der Schule in berufliche Bildung (inklusive Studium) über mehrere Jahrzehnte untersucht und eine Verschlechterung der Übergangschancen von Hauptschüler:innen festgestellt, die auch unabhängig von demografischer und konjunktureller Lage auf dem Ausbildungsmarkt besteht. Die regionale Ausbildungsmarktlage (gemessen anhand der regionalen Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)) scheint für Hauptschüler:innen keinen Einfluss (mehr) zu haben, was dafür spricht, dass der Hauptschulabschluss zu einem absoluten Ausschlusskriterium geworden ist, sodass Hauptschulabsolvent:innen auch bei mangelnden Alternativbewerbungen in den

Ausbildungsbetrieben nicht als Auszubildende in Erwägung gezogen werden (vgl. Kohlrausch und Solga 2012: 768). Achatz et al. (2022) zeigen dagegen für Jugendliche mit maximal mittlerem Schulabschluss, dass die Wahrscheinlichkeit nicht geradliniger Übergänge in Ausbildung mit einer höheren Arbeitslosigkeitsquote steigt – wirtschaftliche Kontextbedingungen die Ausbildungschancen also durchaus beeinflussen.

Um diesen Diskreditierungsprozessen entgegenzuwirken wurden betriebliche (Langzeit-)Praktika als vielversprechender Weg identifiziert, da diese den Jugendlichen die Gelegenheit bieten, ihre Leistungsfähigkeit im Betrieb direkt unter Beweis zu stellen (vgl. Kohlrausch und Richter 2016, 2017b). Die Jugendlichen können in dieser Zeit mit ihren Eigenschaften und Potenzialen wahrgenommen werden und gelten nicht nur als Mitglied einer Problemgruppe (vgl. Kohlrausch und Solga 2012). Die Praktika können jedoch die Wirkung von Schulabschluss und Noten nicht komplett aushebeln (vgl. Baas et al. 2012).

Protsch (2017) kann mithilfe eines integrierten Datensatzes, der Informationen über Betriebe und Bewerber:innen enthält, zudem zeigen, dass organisationale Merkmale ebenfalls die Chancen im Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze beeinflussen. So laden große, öffentliche Unternehmen Jugendliche mit schlechteren Noten eher zu einem Bewerbungsgespräch ein, als kleine, private Unternehmen (Protsch 2017). Als Gründe führt die Autorin die höhere öffentliche Wahrnehmung und eine größere Offenheit zu Beginn des Bewerbungsprozesses in großen, öffentlichen Unternehmen an (vgl. Protsch 2017: 595 f.). Da die Untersuchung den ersten Schritt im Bewerbungsverfahren fokussiert, nämlich das Screening der Unterlagen und die anschließende Einladung zum Bewerbungsgespräch, können jedoch über die Erfolgchancen der Jugendlichen im weiteren Verfahren, keine Schlüsse gezogen werden.

Imdorf (2009) untersucht mithilfe einer qualitativen Betriebsbefragung die verschiedenen Funktionen, die schulische Qualifikationen im Auswahlprozess erfüllen können und kommt zu dem Schluss, dass in weniger anspruchsvollen Ausbildungsberufen dem Screening anhand von Schulabschluss und Noten weniger Bedeutung zukommt als in anspruchsvollen Ausbildungsberufen (siehe auch Imdorf 2014: 41 ff.). Zudem mindern Probleme bei der Interpretation schulischer Zertifikate das Vertrauen in die Informationen, die Schulabschluss und -noten bereitstellen. Für die betriebliche Arbeit wurden Schulnoten von den Betrieben oft als „nicht valide eingeschätzt“ (Imdorf 2009: 401).

Die Bewertung kognitiver und nicht-kognitiver Signale im betrieblichen Auswahlprozess hängt neben den innerbetrieblichen Koordinationsanforderungen auch von regionalen Kontextfaktoren ab. Ist die regionale Bewerber:innensituation aus betrieblicher Sicht angespannt, stehen also zahlenmäßig wenige Bewerber:innen für viele Ausbildungsplätze zur Verfügung, werden Bewerber:innen mit vergleichbaren Noten anhand der Unterlagen positiver bewertet als in Regionen, in denen die Ausbildungsbetriebe aus einem größeren Pool an Bewerbungen auswählen können (vgl. Protsch 2021). Die Untersuchung beruht auf einem experimentellen Design, in dem Gatekeeper fiktive Lebensläufe bewerteten. Während sie also die Kontextabhängigkeit der Bewertungen aufzeigen kann, kann diese Art der Untersuchung keine

Erkenntnisse über die dahinterliegenden betrieblichen Handlungs- und Entscheidungslogiken liefern, wie es das Ziel der vorliegenden Untersuchung ist.

Die nach Schulabschlüssen variierenden Einmündungschancen und die Segmentation der Berufe zeigen, dass Bildungszertifikate eine große Rolle beim Zugang zu Ausbildungsplätzen spielen. Sie gelten als legitime Signale, da die umfangreiche Ermittlung der tatsächlichen Kompetenzen im betrieblichen Auswahlverfahren zu aufwendig ist. Da der Erwerb von Bildungsabschlüssen mit askriptiven Merkmalen wie der sozialen Herkunft oder dem Migrationshintergrund zusammenhängt, haben diese Merkmale indirekt einen Einfluss auf den Übergang in Ausbildung. Sie können jedoch auch direkt mit den Übergangschancen in Zusammenhang stehen, wenn sie als Signale im betrieblichen Auswahlprozess verwertet werden (vgl. Kapitel 4.2 und 4.4).

4.2 Soziale Herkunft

Das deutsche Bildungssystem ist hochgradig sozial stratifiziert. Die soziale Herkunft hat einen im internationalen Vergleich starken Einfluss auf das Erreichen von Bildungsabschlüssen (z. B. Beicht und Walden 2015a). Gut belegt ist beispielsweise, dass Kinder aus privilegierten Elternhäusern häufiger ein Gymnasium besuchen als andere Kinder (vgl. Lämmchen et al. 2022: 113). Da der Zugang zu beruflichen Bildungswegen bestimmte schulische Bildungszertifikate voraussetzt (vgl. Kapitel 4.1), wirkt sich die soziale Herkunft indirekt stark auf den Übergang von der Schule in die Ausbildung aus und verfestigt in der Schule hergestellte soziale Ungleichheiten im weiteren beruflichen Bildungsweg (vgl. Beicht und Walden 2015a, 2015b: 165). Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern die soziale Herkunft einen eigenen Effekt auf das Übergangsgeschehen hat.

Die Befunde zum Einfluss der sozialen Herkunft auf den Übergang in Ausbildung sind nicht so eindeutig wie die Befunde zum Zusammenhang von sozialer Herkunft und Schulerfolg (vgl. Beicht und Walden 2015a). Statistische Analysen von Beicht und Walden (2015a) mit dem BIBB-Übergangspanel 2011 zeigen eine etwas geringere Wahrscheinlichkeit für Jugendliche innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung der Schule in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden, wenn sie aus einem weniger privilegierten Herkunftsmilieu kommen. Auch andere Untersuchungen zeigen, dass Jugendliche, deren Eltern einen niedrigen schulischen und beruflichen Hintergrund haben, auch bei Kontrolle ihrer schulischen Bildungszertifikate geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben (vgl. Beicht und Granato 2010; Beicht und Ulrich 2008).

Positiv beeinflusst wird die Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Ausbildung aufzunehmen, wenn die Eltern selbst einen Ausbildungsabschluss erworben haben (vgl. Hillmert und Weßling 2014; Beicht und Walden 2015b: 162; Bachsleitner et al. 2022a: 148 f.). Jugendliche aus akademischen Elternhäusern streben im Sinne des Statuserhalts dagegen häufiger ein Studium an (vgl. Bachsleitner et al. 2022b) und kehren nach Erreichen eines mittleren Schulabschlusses daher auch häufiger in allgemeinbildende Bildungsangebote zurück (vgl. Michaelis et al. 2022: 59 ff.). Im Fall des Vorliegens eines Ausbildungsabschlusses der Eltern verweisen Bachsleitner

et al. (2022a: 151) auf die positiven Effekte bestehender beruflicher Netzwerke der Eltern „sowie der habituellen Passung der Jugendlichen“ (ebd.).

Kohlrausch (2012a), die ebenfalls zeigt, dass gering qualifizierte Jugendliche aus einem Elternhaus, in dem keiner der beiden Elternteile eine berufliche Ausbildung hat, seltener in eine Ausbildung einmünden als andere Jugendliche, sucht Erklärungsmechanismen auf betrieblicher Seite. Aus betrieblicher Sicht, so die Autorin, sind bildungsferne Eltern ein Indikator für eine geringe Leistungsbereitschaft der Jugendlichen (Kohlrausch 2012a: 264). Zudem ist es Ausbildungsbetrieben wichtig, dass die Eltern die Ausbildung des Kindes unterstützen (ebd.). Das Elternhaus ist für die Einschätzung der Ausbildungseignung der Jugendlichen durch die Betriebe demnach höchst relevant (vgl. Kohlrausch 2013: 242, 2012a: 262; Kohlrausch und Solga 2012). Die antizipierte Unterstützungsleistung der Eltern scheint für die Betriebe gerade bei gering qualifizierten Jugendlichen besonders wichtig zu sein (vgl. Kohlrausch 2013: 239; Imdorf 2010c: 265).

Imdorf (u. a. 2010c: 269) hebt ebenfalls die antizipierte elterliche Unterstützung während der Ausbildung als relevantes Selektionskriterium für als ausländisch geltende Jugendliche im betrieblichen Auswahlprozess hervor. Besonders bei Bewerber:innen von denen kein reibungsloser Ablauf der Ausbildung erwartet wird, scheint das Elternhaus daher eine wichtige Rolle als Selektionskriterium einzunehmen. In ländlichen oder kleinstädtischen Umgebungen, in denen die sozialen Netzwerke stark sind – man sich also kennt – können potenzielle Auszubildende zudem nicht nur als Individuen, sondern als „Mitglieder einer mehr oder weniger reputierlichen Familien wahrgenommen werden“ (Scherr et al. 2015a: 64), sodass die soziale Herkunft direkt ihre Ausbildungschancen beeinflusst.

Die Befunde einer ethnografischen Studie von Thielen (2014) zeigen, dass Verhaltens- und Sprechweisen von Jugendlichen nach sozialer Herkunft variieren. Jugendliche aus weniger privilegierten Herkunftsmilieus zeigen demnach eher Verhaltens- und Sprechweisen, die nicht den Normalitätserwartungen der Betriebe entsprechen und die als nicht vereinbar mit in den Betrieben erwünschtem Arbeits- und Sozialverhalten wahrgenommen werden. Gatekeeper (z. B. Personalverantwortliche, aber auch Lehrer:innen) stammen häufig selbst aus den oberen Klassenmilieus. Mit ihren Normalitätskonstruktionen beeinflussen sie in hohem Maße Chancen an Statusübergängen. Die wahrgenommene Differenz zwischen betrieblichen Normalitätserwartungen und dem Verhalten der Bewerber:innen wird im Vorfeld durch die schulische Segregation verstärkt. Wie der Besuch von Hauptschulen bestimmte für den Einstieg in Ausbildung schwierige Verhaltensweisen fördert, zeigt eine Studie an einer Berliner Hauptschule von Wellgraf (2011, 2015). Da Schüler:innen aus weniger privilegierten Herkunftsmilieus überproportional häufig Schulen in schwierigen Lagen besuchen und die Schule mit keinem oder einem ersten Schulabschluss abschließen, sind sie in mehrfacher Hinsicht mit Schwierigkeiten am Übergang zu beruflichen Ausbildung konfrontiert (vgl. Thielen 2014).

In Verbindung mit dem Geschlecht der Ausbildungsbewerber:innen stellen Beicht und Walden (2015b) unterschiedliche Wirkungsweisen der sozialen Herkunft auf die Einmündung in

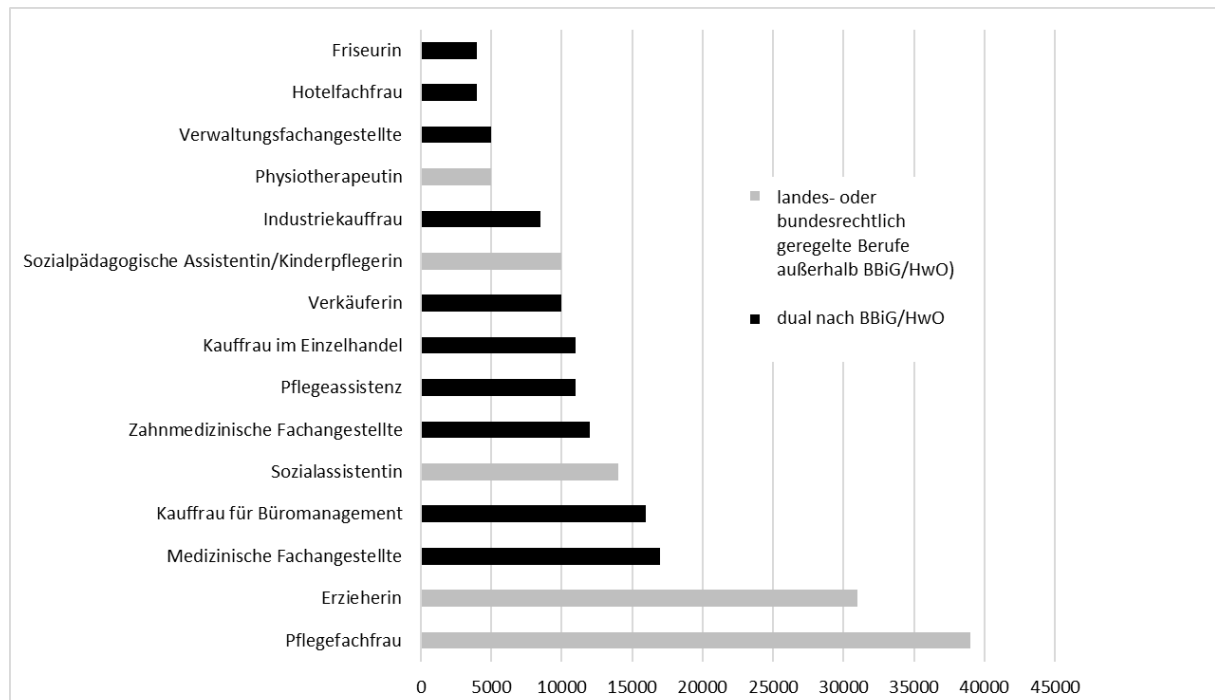
Ausbildung fest. Die Wahrscheinlichkeit, in eine Ausbildung einzumünden ist für junge Männer höher, wenn sie aus einer Familie mit hoher Schichtzugehörigkeit stammen. Der berufliche Status des Vaters hat jedoch keinen Einfluss auf den sozioökonomischen Status des gewählten Berufs. Bei jungen Frauen ist die Einmündungswahrscheinlichkeit in Ausbildung dagegen geringer, wenn sie aus einer hohen Schicht stammen (vgl. Beicht und Walden 2015b: 162 ff.). Die geringe Einmündungswahrscheinlichkeit kann darauf zurückzuführen sein, dass viele typisch weibliche Ausbildungsberufe mit wenig Prestige ausgestattet sind und die Zugehörigkeit zu einer hohen Schicht es ihnen erlaubt, sich Zeit bei der Berufswahl zu lassen (vgl. Beicht und Walden 2015b: 165 f.). Zudem wirkt ein niedriger beruflicher Status des Vaters sich negativ auf den sozioökonomischen Status des gewählten Ausbildungsberufs aus. Die Autor:innen begründen dies mit dem engeren Berufsspektrum aus dem Frauen wählen und welches sich in deutlich abgrenzbare Segmente aufteilt, die mit niedrigem und hohem Berufsprestige einhergehen (ebd.). Die unterschiedlichen Wirkungsweisen sozialer Herkunft stehen demnach in Zusammenhang mit der starken geschlechtsspezifischen Segregation der Berufsstruktur, die unterschiedliche Berufe für Frauen und Männer als adäquat erscheinen lässt (vgl. Kapitel 4.3).

4.3 Geschlecht

Nach wie vor existiert in Deutschland eine starke geschlechtsspezifische Segregation der Berufsstruktur im Beschäftigungs- und Berufsbildungssystem (vgl. dazu Busch 2013: 147ff.). Traditionelle „Frauenberufe“ finden sich überwiegend im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen und sind mit den gesellschaftlichen Vorstellungen von Weiblichkeit affin. Sie werden häufig im Schulberufssystem ausgebildet und gehen mit höheren schulischen Mindestqualifikationen, jedoch geringerer Entlohnung und schlechteren Karrieremöglichkeiten einher als die traditionelle (industrielle) Facharbeiterausbildung, in der überwiegend Männer im dualen System ausgebildet werden (Protsch und Dieckhoff 2011b: 73). Diese eher technischen Berufe sind wiederum mit den Vorstellungen von Männlichkeit affin (vgl. Nissen et al. 2003: 79). Als Folge dieser horizontalen Segregation existieren auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt typische Männer- und typische Frauenberufe. Diese horizontale Segregation der Berufsstruktur geht mit sozialen Ungleichheiten einher, die den Zugang zu Ausbildung sowie Erwerbs- und Karrierechancen betreffen (vgl. Protsch 2014b: 46). **Abbildung 2** und **Abbildung 3** zeigen die geschlechtsspezifische Verteilung von Auszubildenden, die im Jahr 2022 ihre Ausbildung im dualen oder im Schulberufssystem begonnen haben. Bei den Frauen sind zwei Berufe im Schulberufssystem am stärksten besetzt, bei den Männern drei Berufe im dualen System. Die geschlechtsspezifischen Verteilungsmuster sind in den letzten Jahren stabil geblieben: Junge Frauen sind im Schulberufssystem überrepräsentiert, junge Männer im dualen System (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 178). Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von Frauen im dualen System liegt seit 2019 bei etwas mehr als einem Drittel und damit deutlich unter dem Anteil der Männer (vgl. BIBB 2024a: 36).

Die stark geschlechtsspezifische Ausprägung beruflicher Aspirationen in Kindheit und Jugend wird durch vorherrschende Geschlechternormen begünstigt (vgl. Chesters 2022). Im für Schüler:innen mit erstem Schulabschluss besonders relevanten unteren Arbeitsmarktsegment stehen die Aspirationen zudem in einem Zusammenhang mit Gelegenheitsstrukturen, die besonders stark nach Geschlecht segregiert sind (vgl. Siembab und Wicht 2020). Da Berufsausbildungen im Schulberufssystem meist einen mittleren Schulabschluss voraussetzen, ist das duale Ausbildungssystem für Schulabgänger:innen mit erstem Schulabschluss nahezu die einzige Möglichkeit der Integration in berufliche Bildung. Frauen haben im dualen System jedoch nur eine begrenzte Anzahl an Berufen zur Auswahl, die mit den Vorstellungen von Weiblichkeit affin sind. Junge Frauen mit maximal erstem Schulabschluss sind beim Übergang in Ausbildung daher besonders gefährdet (vgl. Beicht und Walden 2016). Der Vergleich von **Abbildung 2** und **Abbildung 3** macht ebenfalls deutlich, dass der Großteil der Frauen sich auf ein engeres Spektrum an Berufen konzentriert. Die Anzahl abgeschlossener Ausbildungsverträge liegt in den beiden am stärksten besetzten Berufen bei den Frauen bei rund 70.000. Bei den Männern sind es dagegen nur 35.000. Zudem weisen Beicht und Walden (2015b: 165) darauf hin, dass die soziale Herkunft bei Frauen und Männern unterschiedlich auf die Berufswahl wirkt, weil unterschiedliche Vorstellungen darüber bestehen, was als adäquate Berufswahl gilt (siehe auch Kapitel 4.2).

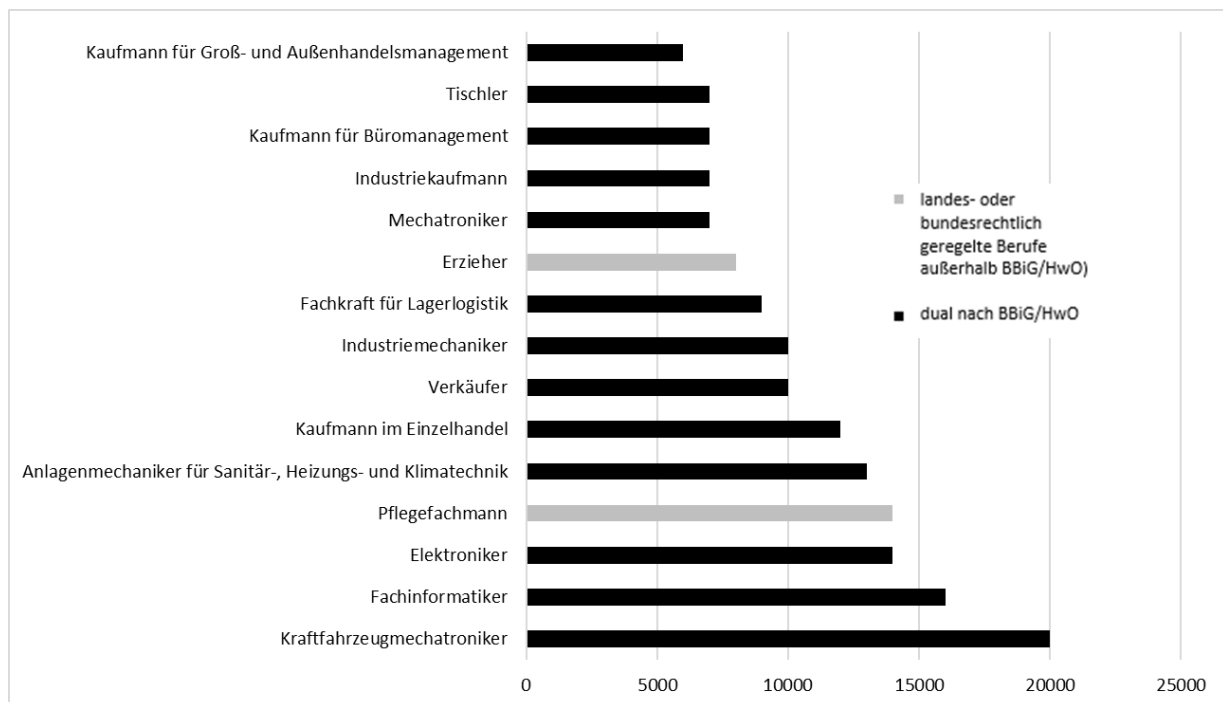
Abbildung 2: Die 15 am stärksten von Frauen besetzten Ausbildungsberufe 2022 nach Art der Ausbildung



Anmerkung: Dargestellt ist die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bzw. Schüler:innen im ersten Schuljahrgang.

Quelle: Dionisius und Illiger 2024: 52, eigene Darstellung.

Abbildung 3: Die 15 am stärksten von Männern besetzten Ausbildungsberufe 2022 nach Art der Ausbildung



Anmerkung: Dargestellt ist die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bzw. Schüler:innen im ersten Schuljahrgang.

Quelle: Dionisius und Illiger 2024: 52, eigene Darstellung.

Diese gesellschaftlich verankerten Vorstellungen von adäquater Berufswahl beeinflussen auch die betrieblichen Einstellungsentscheidungen. In Bezug auf betriebliche Auswahlentscheidungen in männlich konnotierten Berufsfeldern (Kfz-Werkstätten und -lackierereien) verweist Imdorf (2012a) auf unterschiedliche Argumentationslogiken der Gatekeeper:innen in Bezug auf die Entscheidung für oder gegen die Einstellung von weiblichen Auszubildenden. Einige argumentieren, dass der weibliche Körper nicht für die schwere körperliche Arbeit geeignet sei. Zudem würden Frauen in einer sonst überwiegend männlichen Belegschaft das Sozialgefüge im Betrieb stören und mit dem vorherrschenden rauen Umgangston nicht zurechtkommen. Auch mit dem vermehrten Abbruch von Frauen aufgrund dieser oder anderer Faktoren (z. B. Schwangerschaft) würde gerechnet. Zudem seien die baulichen Begebenheiten im Betrieb (z. B. getrennte Umkleieräume und sanitäre Anlagen) nicht vorhanden (vgl. Imdorf 2012a: 253 ff.). Dementgegen standen Argumente, die die Motivation, das Verantwortungsbewusstsein und die guten schulischen Leistungen von weiblichen Auszubildenden sowie ihren positiven Einfluss auf das Betriebsklima hervorhoben (ebd.). Ob und wie sich ähnliche Argumentationsweisen in weniger geschlechtsspezifischen Berufsfeldern wie dem Einzelhandel zeigen, bleibt zu untersuchen. Die Berufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in werden von Frauen und Männern gleichermaßen erlernt und lassen sich nicht als typischer Frauen- oder Männerberuf einordnen (vgl. Kapitel 2.3). 2022 lag die Anzahl von abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen bei ca. 10.000 Verträgen für die Ausbildung als Verkäufer:in und etwas höher für die Ausbildung als

Kaufmann/-frau im Einzelhandel (vgl. **Abbildung 2** und **Abbildung 3**). Beide Berufe können jedoch in sehr unterschiedlichen Unternehmen und Branchen erlernt werden, sodass sich eine geschlechtsspezifische Segregation entlang bestimmter Branchen trotzdem nicht ausschließen lässt.

Protsch (2021) kommt in ihrer Untersuchung zudem zu dem Schluss, dass geschlechtsspezifische Präferenzen in männlichen Berufsfeldern auch in unterschiedlichen regionalen Kontexten durchgesetzt werden. Ausbildungsbetriebe tendieren demnach nicht dazu Bewerbungen von Frauen in männlich besetzten Berufsfeldern besser zu bewerten, wenn ihnen insgesamt wenige Bewerbungen für vakante Stellen zu Verfügung stehen (vgl. Protsch 2021: 7 f.). Umgekehrt stellt die Autorin insgesamt keine Nachteile für Männer fest, die sich in frauentypischen Berufsfeldern bewerben.

4.4 Ethnizität

Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit sind im dualen Ausbildungssystem unterdurchschnittlich vertreten und wenn sie eine duale Ausbildung aufnehmen, geschieht dies häufig in Berufsfeldern mit besonders großen Besetzungsproblemen. Dazu gehören Berufe im Verkauf (vgl. Kapitel 2.3), aber auch im Hotel- und Gaststättengewerbe (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 178 f.).

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben im Vergleich mit Jugendlichen ohne Migrationshintergrund eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit in duale Ausbildung (u. a. Beicht 2015, 2017; Beicht und Gei 2015; Beicht und Granato 2010). Sie sind dagegen im Übergangssektor überrepräsentiert (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 178 ff.). Dabei zeigt sich, dass die Zugangschancen je nach Herkunftsregion der Bewerber:innen variieren. In Deutschland sind Jugendliche türkischer oder arabischer Herkunft besonders gefährdet nicht in Ausbildung einzumünden (Beicht 2015: 17; Eberhard und Schuß 2021: 30). Zudem betrifft dies vor allem Männer aus zugewanderten Familien (Beicht 2015: 18). Junge Männer türkischer oder arabischer Herkunft haben es demnach besonders schwer (Diehl et al. 2009). Der große geschlechtsspezifische Unterschied in den Zugangschancen junger Migrant:innen veranlasst die Autor:innen dazu, Diskriminierungsprozesse in den Ausbildungsbetrieben zu vermuten, da eine derart unterschiedliche Ressourcenausstattung zwischen männlichen und weiblichen migrantischen Jugendlichen nicht plausibel erscheint.

Die Suche nach den Gründen für die niedrigeren Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das duale System setzt entweder auf Seite der Jugendlichen und ihren Ressourcen oder auf Seite der Ausbildungsbetriebe und ihren Auswahlentscheidungen an. Bisherige Studien mit Individualdaten untersuchen beispielsweise die beruflichen Interessen der Jugendlichen (vgl. Beicht und Walden 2015c), ihre schulischen Leistungen und Sprachkenntnisse (z. B. Hunkler 2014) oder ihre soziale Herkunft in Zusammenhang mit ihrem Geschlecht (z. B. Beicht und Walden 2017, 2019). Die untersuchten Faktoren machen deutlich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Übergang von der Schule in die Ausbildung in mehrfacher Hinsicht Risiken ausgesetzt sind. Sie kommen überproportional häufig aus

Familien mit einem sozioökonomisch niedrigen Status und verlassen das allgemeinbildende Schulsystem häufiger mit niedrigen Schulabschlüssen (Beicht und Walden 2017: 435). Auswahlverfahren, die sich in der ersten Stufe vornehmlich auf schulische Vorleistungen als Selektionskriterien stützen, laufen daher Gefahr, in der Schule produzierte ethnische Ungleichheiten fortzuschreiben und zu verfestigen. Eine Untersuchung von Auswahlprozessen in öffentlichen Verwaltungen ergab eine höhere Ausbildungschance für Bewerber:innen mit Migrationshintergrund, wenn das Verfahren sich in der ersten Stufe nicht auf schulische Vorleistungen sondern auf spezielle Eignungstests stützte (Lang 2021).

Hinsichtlich ihrer Ausbildungsorientierung unterscheiden sich Migrant:innen von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Sie bewerben sich seltener für eine Berufsausbildung, z. B. weil sie das System der dualen Ausbildung nicht kennen oder ihm eine geringe Reputation zuschreiben (u. a. Beicht und Walden 2017). Granato und Settlemeyer (2017) kommen jedoch zu dem Schluss, dass die beruflichen Selbstkonzepte und Bildungsorientierungen keine ausreichenden Erklärungen für die unterschiedlichen Chancen am Übergang in Ausbildung bieten. Das lässt sich auch daraus ableiten, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, die eine duale Berufsausbildung anstreben, seltener in eine solche einmünden (Beicht und Walden 2017).

Da die individualzentrierten Analysen die geringeren Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verglichen mit ihren deutschen Mitbewerber:innen nicht abschließend erklären können, wird in vielen Studien auf Benachteiligungsprozesse auf dem Ausbildungsmarkt geschlossen (kritisch dazu Kalter 2006a; Hunkler 2014).

Hunkler (2014) findet in seiner umfassenden Analyse der Westwerk-Daten jedoch kaum Raum für präferenzbasierte oder statistische Diskriminierung ausländischer Bewerber:innen beim Zugang zu dualen Ausbildungsplätzen. Bestehende Nachteile erklärt er zum Großteil mit den schulischen Qualifikationen und anderen „speziellen Mechanismen“ (Hunkler 2014: 237 ff.). Während die schulischen Qualifikationen „als kostengünstiges Screening-Hilfsmittel bei dem ersten Auswahlschritt eingesetzt [werden (SKvN)], um nicht alle Bewerber aufwendig testen zu müssen“ (Hunkler 2014: 277 f.), sind im weiteren Verfahren insbesondere die Ergebnisse der Leistungstests, aber auch der Bewerbungszeitpunkt, Ausbildungsberufswunsch und der Wohnort relevant.

Hunkler (2014, 2016; ebenso Kalter 2006a) argumentiert, dass bisherige Studien, die den Übergang von Migrant:innen in die duale Ausbildung untersucht haben, nur unzureichend alternative Erklärungen prüfen (bzw. datenbedingt prüfen können) und vorschnell auf Diskriminierungsprozesse auf Seiten der Arbeitgeber:innen schließen. Kalter (2006a) hebt die Bedeutung von „Aufnahmeland-spezifischen Kapitalien“ (Kalter 2006a: 157) für die *Arbeitsmarktnachteile* von türkischen Jugendlichen der zweiten Generation hervor und meint damit vor allem deutsche Sprachkenntnisse und die Struktur von Freundschaftsnetzwerken.

Auch Seibert findet in einer betrieblichen Sequenzanalyse zur Veränderung der ethnischen Zusammensetzung der Auszubildenden zwischen 1999 und 2011 „nicht allzu viele

Anhaltspunkte für ein nachweisbar diskriminierendes Verhalten von Ausbildungsbetrieben“ (Seibert 2015: 167).

Auch Koopmans (2015) argumentiert bezogen auf die im Durchschnitt schlechtere Platzierung von Migrant:innen auf dem deutschen *Arbeitsmarkt*, dass die Unterschiede zwischen Einheimischen und Migrant:innen mit türkischem, marokkanischem, ehemals-jugoslawischem muslimischem und pakistanischem Hintergrund in Bezug auf die Erwerbs- und Arbeitslosenquote durch die Stärke der sozio-kulturellen Assimilation erklärt werden könne. Sozio-kulturelle Assimilation – gemessen anhand von Sprachkenntnissen, Nutzung einheimischer Medien, Netzwerke und moderner Geschlechterwerte – führt dazu, dass sich die Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen nicht signifikant von der der Einheimischen unterscheidet (ebd.). Die Studie verdeutlicht die Wichtigkeit sozio-kultureller Faktoren für die Analyse von Integration in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt. So trifft Diskriminierung auf dem *Arbeitsmarkt* besonders Menschen aus Ländern, die sich kulturell sehr von Deutschland unterscheiden, während Menschen aus Ländern, die als kulturell ähnlich wahrgenommen werden, seltener diskriminiert werden (Koopmans et al. 2018).

Achatz et al. (2022) konnten die Relevanz von wirtschaftlichen Kontextfaktoren wie der Entwicklung der Arbeitslosenquote für die Einmündungschancen von Jugendlichen deutlich machen (vgl. Kapitel 4.1). Baert et al. (2015) konnten in einem Bewerber:innenexperiment²³ auf dem flämischen *Arbeitsmarkt* zeigen, dass Bewerbungen von Ausbildungs- und Bachelorabsolvent:innen mit türkischem Namen in Berufen diskriminiert wurden, in denen die allgemeine Bewerbungslage aus betrieblicher Sicht entspannt war. In Berufen, in denen die Bewerbungslage angespannt war, konnte kein Unterschied zwischen türkischen und flämischen Bewerber:innen festgestellt werden. Dies spricht für die Verdrängung bestimmter Bewerber:innen (Solga 2005b) bei einer aus Unternehmenssicht entspannten Marktlage.

Verschiedene Studien haben die Auswahlkriterien in Ausbildungsbetrieben mittels standardisierter Befragungen von Personalverantwortlichen im Hinblick auf Diskriminierungspotenzial gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund untersucht (vgl. Scherr und Gründer 2011 für das ländliche Gebiet Breisgau-Hochschwarzwald; Scherr et al. 2013 für die Region südlicher Oberrhein). Es zeigt sich, dass Personalverantwortliche neben Leistungskriterien und fachlichen Kompetenzen, leistungsfremde Kriterien heranziehen, um die Passung der Bewerber:innen zu Beruf und Betrieb einzuschätzen und damit die Vorstellung einer rein meritokratischen Auswahl als fragwürdig erscheinen lassen (vgl. Scherr et al. 2013: 251 f.; Scherr und Gründer 2011: 21). Dabei erweist sich die Wahrnehmung von migrantischen Jugendlichen – insbesondere von Muslimen und Muslima – als soziokulturell Fremde als besonders relevant (Scherr und Gründer 2011; Scherr et al. 2013). Scherr und Gründer (2011: 26) stellen zudem eine Diskrepanz zwischen einer generell neutralen Haltung der Befragten gegenüber

²³ Experimentelle Forschungsdesigns, bei denen fiktive Bewerbungen auf reale Stellenanzeigen auf dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt versandt werden, sind eine Methode, um Diskriminierung in der Personalauswahl zu untersuchen. Gemessen wird beispielsweise, wie häufig (fiktive) Bewerber:innen mit bestimmten Merkmalen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden.

Jugendlichen mit Migrationshintergrund und einer faktischen Diskriminierungsbereitschaft aufgrund antizipierter Kundenerwartungen fest. Die Diskriminierungsbereitschaft betrifft besonders junge Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen: 42 Prozent der Befragten geben an, sie nicht einzustellen. Dabei ist die Ablehnung nicht hauptsächlich religiös motiviert, sondern einerseits „Ausdruck impliziter Normalitätsvorstellungen bezüglich angemessener Bekleidung“ (Scherr und Gründer 2011: 28) im Betrieb und andererseits sichtbares Signal eines von der Mehrheitsgesellschaft abweichenden kulturellen Hintergrundes (vgl. Scherr und Gründer 2011: 28 ff.)²⁴. Die Befunde zeigen, dass schulische Qualifikationen und fachliche Kompetenzen zwar unverzichtbar, aber nicht ausreichend sind, um sich im betrieblichen Auswahlverfahren einen Ausbildungsplatz zu sichern, da die persönliche, soziale und kulturelle Passung ein eigenes, leistungsunabhängiges Selektionskriterium ist (vgl. Scherr et al. 2013: 265).

Eine an diese Befunde anschließende qualitative Studie zeigt den vielfältigen Umgang von Personalverantwortlichen mit Bewerber:innen mit Migrationshintergrund auf (Scherr et al. 2015a). Dieser reicht von einer kompletten Infragestellung der Relevanz einer Unterscheidung entlang ethnischer Merkmale, einer aktiven Auseinandersetzung mit der Unterscheidung und damit einhergehenden Diskriminierung entgegenwirkendem Verhalten, einer Problematisierung inner- und außerbetrieblicher Koordinationsanforderungen und Erwartungen, die die Unterscheidung relevant machen bis zur Charakterisierung von Migranten als Problemgruppe, der negative Eigenschaften zugeschrieben werden (Scherr et al. 2015a: 107 ff.). Das Kopftuch wurde dabei als besonders diskriminierungsanfälliges Symbol identifiziert, da es sowohl als religiöses Symbol für den in Deutschland auf Ablehnung stoßenden Islam (vgl. Alba 2005) steht, als auch als Symbol der Unterdrückung und damit einhergehend mit nicht egalitären Geschlechtervorstellungen interpretiert wird.

Ziegert und Hanges (2005) untersuchen in ihrem Beitrag wie sich explizite und implizite rassistische Einstellungen auf die Einstellung von schwarzen oder weißen Mitarbeiter:innen auswirken. Dabei stellen sie Unterschiede zwischen expliziten und impliziten rassistischen Einstellungen fest. Weiterhin spielt das Arbeitsumfeld eine Rolle dafür, ob rassistische Einstellungen die Entscheidung beeinflussen oder nicht d. h. ob Einstellungen Auswirkungen auf das Handeln haben. In einem eher rassistischen Klima handeln implizit rassistische Angestellte eher nach ihren Einstellungen als in einem nicht rassistischen Klima. Der betriebliche Kontext ist demnach höchst relevant.

Betriebe, die noch keine Erfahrung mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund gemacht haben, scheinen diese Jugendlichen negativer einzuschätzen, als Betriebe, die bereits Erfahrungen mit solchen Auszubildenden gemacht haben (Scherr und Gründer 2011: 23). Der Großteil der Ausbildungsbetriebe, die bereits Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgebildet haben, sind mit ihnen dagegen genauso zufrieden wie mit den einheimischen Auszubildenden (Scherr und Gründer 2011: 23). In einer qualitativen Untersuchung von

²⁴ 15 Prozent der Befragten gaben an, keine Jugendlichen einzustellen, die den Islam praktizieren (vgl. Scherr und Gründer 2011: 27).

Ausbildungsbetrieben kommen Scherr et al. (2013: 253) zu dem Schluss: „Die Wahrnehmung von migrantischen Jugendlichen als soziokulturell Fremde ist ein eigenständiges Kriterium bei der Lehrstellenvergabe.“ (ebd.) Allerdings können eigene biografische Erfahrungen der Gatekeeper die Einstellung von Bewerber:innen mit Migrationshintergrund positiv beeinflussen (vgl. Hübel 2022).

Ein wichtiges Kriterium in Zusammenhang mit der Diskriminierung von als ausländisch wahrgenommenen Jugendlichen bei der Lehrstellenvergabe in der Schweiz ist die Sprache (Imdorf 2008: 136). Deutsche Sprachkenntnisse werden in den Ausbildungsbetrieben als selbstverständlich vorausgesetzt. Es handelt sich dabei um ein Selektionskriterium, das, weil es allgemeine Gültigkeit und Anerkennung besitzt, nicht erklärt werden muss: Wer die Sprache nicht spricht, wird die Leistungsanforderungen in der Ausbildung nicht erfüllen können, so die allgemeingültige Annahme. „Das Sprachargument ist für die Betriebe aber vor allem auch ‚kostengünstig‘, weil es jeden potenziellen, gegen den Ausschluss von ‚ausländischen‘ Bewerbern gerichteten Protest frühzeitig und effizient abzuwenden erlaubt.“ (Imdorf 2008b: 136). Söhn (2020) kann jedoch zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in Betrieben, in denen sprachliche Kompetenzen als nicht sehr wichtig erachtet werden, schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben, als in Betrieben, in denen sprachliche Kompetenzen als sehr wichtig erachtet werden. Die Autorin vermutet, dass letztere die sprachlichen Kompetenzen tatsächlich überprüfen. Betriebe, die den Sprachkompetenzen dagegen wenig Bedeutung beimessen, testen diese eventuell seltener im Auswahlverfahren, sondern verlassen sich auf ihre Annahmen.

Ob es einen Unterschied macht, ob die Personen selbst in Deutschland geboren wurden, im Ausland geboren wurden oder einen Fluchthintergrund haben, ist nicht eindeutig. Während Eberhard und Schuß (2021: 28) keine Unterschiede hinsichtlich der Einmündungswahrscheinlichkeit zwischen Personen feststellen, die in Deutschland oder im Ausland geboren wurden oder einen Fluchthintergrund haben, kommen Protsch und Solga (2017) in einer Vignettenstudie zu dem Ergebnis, dass selbst Zugewanderte besonders gefährdet sind, keine Ausbildungsstelle zu erhalten. Vorbehalte der Betriebe gegenüber den in der Studie untersuchten fiktiven Bewerbungen gegenüber eingewanderten Spanier:innen (im Vergleich zu in Deutschland geborenen Menschen spanischer Einwander:innen) bezogen sich insbesondere auf die Sprachkenntnisse.

Laut Imdorf (2007a: 418 f.) versuchen Betriebe bei der Auswahl von Auszubildenden allen potenziellen Probleme und Störfaktoren aus dem Weg zu gehen. Das Problemrisiko wird bei als ausländisch wahrgenommenen Bewerber:innen höher eingeschätzt, ohne dass diese Annahme objektiv überprüft wird. Diese leistungsunabhängige Produktivitätserwartung korreliert mit negativen individuellen Leistungszuschreibungen bei Ausländer:innen. Begründet wird der Ausländerausschluss unter anderem mit mangelnden Sprachkenntnissen und defizitären Schulleistungen (u. a. Imdorf 2008b: 123), insbesondere auch in Bezug auf die Anforderungen der Berufsschule (vgl. Imdorf 2010c: 266). Weitere Gründe sind Rücksichtnahme auf Kunden, Annahmen über mangelnde Teampassung, der Wunsch nach einer ausgeglichenen nationalen

Heterogenität und der Vermeidung von Konflikten entlang nationaler Gruppenmerkmale. Zudem wurde eine Vermeidung von sprachlich homogenen Mitarbeitergruppen sowie die Rekrutierung einer wünschenswerten Kundschaft angestrebt (u. a. Imdorf 2010c, 2017, 2008a). In seiner konventionssoziologischen Forschung zeigt Imdorf, dass Ausländer:innen als Störpotenzial des innerbetrieblichen Sozialgefüges wahrgenommen werden (Imdorf 2010c: 267 f.). Die Passung ins bestehende Team wird besonders oft angezweifelt. Zudem werden negative Reaktionen von Kunden befürchtet. Männlichen ausländischen Jugendlichen wird zudem unterstellt, sich nicht in existierende Hierarchien einzuordnen und/oder weiblich Vorgesetzte nicht zu akzeptieren (Scherr et al. 2015a; Imdorf 2017: 416, 2010c: 269), wodurch ihre Chance auf einen Ausbildungsplatz zusätzlich sinkt. Die Merkmale Geschlecht und Ethnie scheinen zu einer besonders nachteiligen Position von ausländischen Männern auf dem Ausbildungsmarkt zu führen.

Ein anderes Beispiel zeigt die komplexe Verknüpfung zwischen Ethnie und Alter. Imdorfs Befunde zeigen: „With regard to ‚foreign youth‘, recruiters finally expected a lack of family support in cases where their child faces difficult periods during the apprenticeship.“ (Imdorf 2017: 416, 2010c: 269). Zum einen werden gerade in Bezug auf die Berufsschule Probleme bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund erwartet. Zum anderen sprechen Personalverantwortliche den Jugendlichen ausreichende Unterstützung von den Eltern ab, die gerade bei jungen Auszubildenden von Bedeutung ist.

4.4.1 Fluchthintergrund

Seit 2016 ist die Zahl der als ausbildungssuchend registrierten Bewerber:innen mit Fluchthintergrund gestiegen und lag 2023 bei gut sechs Prozent. Diese Bewerber:innen sind von der Bundesagentur für Arbeit als ausbildungsreif eingestuft worden, erfüllen demnach sprachliche und sonstige Voraussetzungen.

„Analysen auf Basis der BA-BIBB-Bewerberbefragung von 2021 zufolge gelang allerdings nur 36 Prozent der befragten Personen mit Fluchthintergrund und damit deutlich weniger als in der Gruppe der Personen mit Migrations-, aber ohne Fluchthintergrund (42 %) der Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung oder ein Studium; bei Personen ohne Migrationshintergrund lag der Anteil bei 57 %“ (Granato 2023).

Die Übergangschancen werden nicht unbedingt durch die gleichen Mechanismen beeinflusst, wie bei anderen Bewerber:innen. Eberhard und Schuß (2021: 33) zeigen, dass ein höherer Schulabschluss nicht grundsätzlich die Chancen von Bewerber:innen mit Fluchthintergrund auf eine betriebliche Ausbildung erhöht. Ihre Chancen werden dagegen maßgeblich durch erworbene Praxiserfahrung z. B. während einer Einstiegsqualifikation und Unterstützungsstrukturen z. B. durch Mentor:innen positiv beeinflusst.

4.5 Religion

Der Einfluss der Religion auf den Übergang von der Schule in die Ausbildung wurde bislang nur wenig erforscht. In einer Befragung von Ausbildungsbetrieben (n=410) im Landkreis Breisgau-

Hochschwarzwald zu Diskriminierung in der beruflichen Bildung stellen Scherr und Gründer fest:

„Die stärkste Ablehnung erfahren junge muslimische Frauen in Betrieben, denen die ‚äußere Erscheinung‘ der BewerberInnen als ein ‚sehr wichtiges‘ Kriterium für die Ausbildungsplatzvergabe erscheint. Diese Ablehnungshaltung erscheint daher nicht in erster Linie religiös motiviert zu sein, sondern vielmehr Ausdruck impliziter Normalitätsvorstellungen bezüglich angemessener Bekleidung zu sein.“ (Scherr und Gründer 2011: 28 f.)

Insgesamt lehnten 41 Prozent der befragten Betriebe es ab, Auszubildende einzustellen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen. 15 Prozent der Befragten waren nicht bereit dazu, Jugendliche einzustellen, die den Islam praktizieren. Darin sehen Scherr und Gründer (2011: 29) „eine eindeutig gegen den Grundsatz der Religionsfreiheit gerichtete Diskriminierungsbereitschaft.“ (ebd.).

In einer weiteren standardisierten Befragung unter Mitgliedsbetrieben der IHK Südlicher Oberrhein wurden 745 Ausbildungsbetriebe befragt (vgl. Scherr et al. 2013). Knapp 13 Prozent der befragten Betriebe stufen Religionszugehörigkeit für die Vergabe von Ausbildungsplätzen als wichtig ein. Die Autor:innen stellen fest, dass Muslim:a verstärkt von Diskriminierungsbereitschaft betroffen sind. Gut 12 Prozent der Befragten würden keine praktizierenden Moslems und 35 Prozent keine kopftuchtragenden Muslima einstellen, wobei auch hier das Kopftuch eher als Symbol für kulturelle Fremdheit und weibliche Unterdrückung wahrgenommen wird und der Ausschluss in vielen Betrieben daher nicht religiös motiviert ist (ebd.).

Die Zugehörigkeit zu einer Religion, die durch das Tragen von religiösen Symbolen sichtbar wird, kann mit den Normalitätsannahmen der Personalverantwortlichen in Bezug auf Kleidung konfliktieren. Zudem kann die (sichtbare) Religionszugehörigkeit Grundlage für ethnische und kulturelle Zuschreibungsprozesse sein.

In einer Studie zum Zusammenhang von Religion und Bildungserfolg in der Schule finden die Autor:innen „kaum Evidenzen für einen bedeutenden Einfluss von Konfession oder Religiosität auf den Bildungserfolg“ (Diehl et al. 2017: 7). Vielmehr ist die aus migrationshistorischen Gründen mangelnde Ausstattung muslimischer Familien mit relevanten Ressourcen verantwortlich für den geringen Bildungserfolg muslimischer Schüler:innen. Das Merkmal Religion ist demnach eng verknüpft mit Ethnizität und sozialer Herkunft.

4.6 Körper

Die Kategorie Körper umfasst mehrere Dimensionen, die im Wettbewerb um Ausbildungsplätze relevant werden können: Alter, Fitness, (psychische und physische) Gesundheit und Attraktivität. Befunde einer standardisierten Betriebsbefragung (n=491) zur Relevanz von Selektionskriterien bei der Auswahl von Auszubildenden zeigen, dass das äußere Erscheinungsbild für die Hälfte der Befragten ein sehr wichtiges Kriterium darstellt (vgl. Krug von Nidda 2019: 27). Das Alter hielten in dieser Befragung dagegen nur 5 Prozent der Befragten für sehr wichtig. Für den Beginn einer Ausbildung ist das Mindestalter institutionell durch die Dauer der

Schulpflicht und die Möglichkeit einen Ausbildungsvertrag abzuschließen festgelegt und liegt in Deutschland bei ca. 16 Jahren (vgl. Imdorf 2012b: 80). Nach oben gibt es formal keine Altersgrenze für den Eintritt in eine Berufsausbildung. In der Realität handelt es sich beim dualen Ausbildungssystem jedoch um ein System der beruflichen Erstausbildung, die vor der Einmündung in den Arbeitsmarkt stattfindet. Nur knapp 13 Prozent der Auszubildenden waren im Jahr 2022 bei Beginn der Ausbildung älter als 24 Jahre und nur 0,5 Prozent älter als 40 Jahre (vgl. BIBB 2024a: 173). Das Durchschnittsalter beim Eintritt in die Ausbildung liegt bei 20 Jahren (ebd.). Es ist seit 2007 kontinuierlich gestiegen, was mit der vermehrten Einmündung von Abiturienten einerseits und von Zugewanderten andererseits zusammenhängt (vgl. BIBB 2024a: 172). Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz sinken, wenn Bewerber:innen älter als 20 Jahre sind (vgl. BIBB 2010: 80).

Laut Imdorf (2012b) verbinden Personalverantwortliche mit älteren Bewerber:innen einerseits eine größere Reife in Bezug auf ihre Lebenserfahrung und Persönlichkeitsentwicklung, ein sichereres Auftreten (z. B. vor Kunden) und eine bessere Selbstorganisation, wodurch weniger Betreuung durch andere Mitarbeitende notwendig wird. Andererseits haben die Personalverantwortlichen Zweifel an der betrieblichen horizontalen (Teampassung) und vertikalen Sozialintegration (Akzeptanz von Hierarchien) älterer Auszubildender und befürchten eher, dass die Ausbildung abgebrochen werden könnte. Jüngere Auszubildende ließen sich zudem besser managen (Imdorf 2012b: 81ff.).

Auch die Verknüpfung von Geschlecht und Alter in den Argumentationsweisen der Personalverantwortlichen wird in Imdorfs (2012b) Analyse angedeutet. Im Hinblick auf die obere Altersgrenze, die Auszubildende bei Beginn der Ausbildung haben sollten, weisen Personalverantwortliche darauf hin, dass Mädchen reifer seien und ihr vom Betrieb festgelegtes Mindestalter bei Beginn der Ausbildung daher niedriger sei als das von Jungen (Imdorf 2012b: 91).

4.7 Zusammenfassung und Ansatzpunkte der Arbeit

An der Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf sind verschiedene Akteur:innen beteiligt. Auf der einen Seite stehen die Jugendlichen, die Ausbildungsplätze nachfragen. Auf der anderen Seite stehen die Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten und an aus ihrer Sicht passende Bewerber:innen vergeben.

Der Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung wurde lange vor allem aus individualtheoretischer Perspektive untersucht. Dabei standen die Merkmale der Jugendlichen im Fokus. Es konnte gezeigt werden, dass die Ausbildungsberufe nach Schulabschlüssen segmentiert sind und dass insbesondere Schulabsolvent:innen mit erstem Schulabschluss Schwierigkeiten haben, in eine Ausbildung einzumünden. Zudem spielt die soziale Herkunft nicht nur indirekt über ihren Zusammenhang mit dem Erreichen bestimmter Schulabschlussniveaus eine Rolle, sondern wirkt sich auch direkt auf den Übergang in Ausbildung aus. Haben die Eltern selbst eine Berufsausbildung absolviert, steigen die Chancen der Jugendlichen, ebenfalls in Ausbildung einzumünden. Hinsichtlich des Geschlechts lässt sich eine starke

geschlechtsspezifisch segregierte Berufsstruktur feststellen, die mit Vorstellungen über eine adäquate Berufswahl für Frauen und Männer einhergeht und für Frauen im dualen System mit einem engeren Berufsspektrum zusammenhängt, aus dem sie wählen. Die vergleichsweise geringen Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wurden insbesondere mit ihrer geringeren Ressourcenausstattung begründet. Dies bezieht sich z. B. auf schulische Leistungen, kognitive Kompetenzen, Sprachkenntnisse oder relevante Netzwerke. All diese Merkmale wirken nicht unabhängig voneinander. So schließen Kinder aus ressourcenärmeren Familien beispielsweise die Schule häufiger mit einem ersten Schulabschluss ab. Kinder mit einer (familiären) Einwanderungsgeschichte kommen häufiger aus ressourcenärmeren Familien. Da die Forschung insbesondere die geringeren Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund jedoch nicht zufriedenstellend anhand der individuellen Ressourcenausstattung erklären konnte, rückten die Auswahlpraktiken der Betriebe in den Fokus.

Besondere Bedeutung für die Reproduktion von Ungleichheit beim Übergang in Ausbildung scheinen Prozesse der Zuschreibung von Leistungspotenzialen zu bestimmten Bewerber:innen zu haben. Hinzu kommen Passungsannahmen, die ebenso wie Leistungspotenziale entlang von askriptiven Merkmalen zugeschrieben werden. Diese Zuschreibungsprozesse wurden im Hinblick auf die betrieblichen Koordinationsanforderungen von Imdorf untersucht, wodurch Entscheidungsmechanismen aus betrieblicher Sicht nachvollziehbar gemacht wurden. Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Migrationshintergrund werden im betrieblichen Auswahlprozess als Ressource oder Risiko für verschiedene Anforderungen im Betrieb bewertet.

Ausbildungsbetriebe nehmen als Gatekeeper an der Schnittstelle zwischen Schule und Ausbildung eine zentrale Rolle ein. Es gilt daher weiterhin die organisationale Perspektive zu stärken und betriebliche Entscheidungsmechanismen zu analysieren und dies systematisch mit gesellschaftlichen Kontextbedingungen zu verknüpfen. Die bisherige Forschung hat gezeigt, dass Ausbildungschancen entlang wirtschaftlicher Entwicklungen variieren.

Wie gesellschaftliche und betriebliche Kontextfaktoren von den Entscheider:innen im Prozess verarbeitet werden, worauf sie sich beziehen und unter welchen Bedingungen sie bestimmte Merkmale als relevant setzen und andere nicht – das wird in der vorliegenden Arbeit untersucht. Denn unter welchen Bedingungen bestimmte Formen sozialer Benachteiligung als Diskriminierung problematisiert oder legitimiert werden (können), ist bislang kaum untersucht worden (vgl. Scherr et al. 2013: 246).

Quantitativ angelegte Studien zeigen, dass verschiedene individuelle Merkmale wie Geschlecht, soziale Herkunft oder Migrationshintergrund sich in ihrer Wirkung auf den Übergang in Ausbildung beeinflussen. Wie genau verschiedene Merkmale im Auswahlprozess zusammenwirken und durch Differenzierungen und Entscheidungslogiken der Gatekeeper relevant gemacht werden, kann jedoch nur anhand qualitativer Forschungsansätze beschrieben werden. Die Untersuchung setzt an dieser Forschungslücke an und unternimmt den Versuch die Konstruktion multidimensionaler Differenzkategorien durch die Personalverantwortlichen im Auswahlprozess für Auszubildende nachzuzeichnen und dies in Zusammenhang mit

relevanten Kontextbedingungen zu bringen. Die Differenzen, die die Verantwortlichen im Auswahlprozess ziehen, werden ebenfalls in Bezug zu den im konventionssoziologischen Modell der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe identifizierten Koordinationslogiken gebracht, da sie als Legitimationsgrundlage für die Entscheidung herangezogen werden können.

5 Forschungsleitende Annahmen und methodologische Vorbetrachtungen

In Kapitel 5.1 werden forschungsleitende Annahmen aus den bisher dargestellten Befunden und theoretischen Konzepten abgeleitet und anschließend wesentliche methodologische Vorbetrachtungen formuliert (Kapitel 5.2), die sich auf die Rekonstruktion sozialer Handlungen, die intersektionale Analyseperspektive und die eigene Situiertheit im Forschungszusammenhang beziehen.

5.1 Forschungsleitende Annahmen

Ich gehe in dieser Arbeit von der forschungsleitenden Annahme aus, dass Personalentscheidungen in Organisationen als „Bewältigungsprozesse komplexer Koordinationsanforderungen“ (Horvath 2018: 249) zu verstehen sind. Gatekeeper orientieren sich dabei nicht nur an individuellen Leistungsmerkmalen, sondern greifen auf konstruierte Kategorien und Rechtfertigungslogiken zurück, um ihre Entscheidungen zu begründen. Die theoretische Grundlage bildet die Konventionensoziologie nach Boltanski und Thévenot (2007), die davon ausgeht, dass Akteur:innen ihre Entscheidungen auf Basis von Konventionen der Rechtfertigung gegen Kritik absichern. Imdorf (u. a. 2010c) entwickelte daraus ein Modell der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe, in dem insbesondere die industrielle, die häusliche und die Markt-Welt relevant sind. Diese Konventionen bieten Orientierungsrahmen zur Reduktion von Komplexität und Unsicherheit im Auswahlprozess und dienen dazu, Entscheidungen im betrieblichen wie gesellschaftlichen Kontext legitimierbar zu machen. Die Kandidat:innen werden auf ihre Wertigkeit in den verschiedenen Welten geprüft, wobei davon ausgegangen wird, dass Personalverantwortliche im Selektionsprozess nicht nur eine Rechtfertigungsordnung, sondern mehrere konkurrierende Logiken gleichzeitig berücksichtigen und die Entscheidung das Ergebnis einer Kompromissbildung ist.

Zugleich wird davon ausgegangen, dass gesellschaftliche Kategorien sich auf organisationale Selektionsentscheidungen auswirken (Horvath 2018). Diese Kategorien sind nicht statisch, sondern Ausdruck historisch und kulturell gewachsener Ordnungen sozialer Ungleichheit, wodurch Selektionsentscheidungen entlang gesellschaftlich wirksamer Differenzlinien strukturiert werden. Die vorliegende Arbeit nimmt daher zusätzlich eine intersektionale Analyseperspektive ein, um die Verknüpfung und die Konstruktion von in sich heterogenen Kategorien sichtbar zu machen. Intersektionalität ermöglicht es, die Prozesse der Differenzkonstruktion im Auswahlprozess zu rekonstruieren.

Die Kombination beider Konzepte – Konventionensoziologie und Intersektionalität – folgt der Annahme, dass Personalverantwortliche Differenzen nicht nur konstruieren, sondern auch in sozial akzeptierte Rechtfertigungsrahmen einbetten, um Entscheidungen zu legitimieren. Während die Intersektionalitätsforschung auf die Herstellung sozialer Ungleichheit und die Verflechtung von Machtverhältnissen fokussiert, bietet die Konventionensoziologie ein Instrumentarium zur Analyse der Legitimationsstrukturen organisationalen Handelns.

Die Entscheidungen von Personalverantwortlichen erfolgen in einem Spannungsfeld zwischen betrieblicher Passung, gesellschaftlichen Anforderungen und normativen Legitimitätsansprüchen. Zentral ist die Annahme, dass die legitime Verteilung von beruflichen und sozialen Positionen in modernen Gesellschaften eng mit der meritokratischen Ideologie verbunden ist. Allerdings stehen Personalentscheidungen hinsichtlich der Einstellung von Auszubildenden auch im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen, die den Ausbildungsmarkt prägen, etwa dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel oder Migrationsbewegungen. Ich nehme an, dass diese Entwicklungen sich auch in den Auswahlprozessen und Selektionskriterien niederschlagen.

Ziel der Arbeit ist es, sichtbar zu machen, wie Personalverantwortliche durch Bezugnahme auf gesellschaftlich geteilte Rechtfertigungslogiken Entscheidungen legitimieren und Differenzen konstruieren. Die Verbindung von Perspektiven aus der Konventionensoziologie mit Perspektiven des Intersektionalitätskonzepts vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen stellt dabei eine Erweiterung bisheriger Forschungsansätze zu diesem Übergang dar. Dadurch kann ein wichtiger Beitrag zur Erforschung organisationaler Praktiken im Feld der Ausbildungsplatzvergabe geleistet werden, denn für ein Verständnis des Übergangs in Ausbildung und für die Entwicklung von Handlungsimpulsen verstehe ich es als zentral, nicht ausschließlich bei den Jugendlichen, sondern bei den betrieblichen Gatekeepern anzusetzen.

5.2 Methodologische Vorbetrachtungen

Die Auswahlprozesse für Auszubildende finden in einem für Externe nur schwer zugänglichen Rahmen statt. Im privatwirtschaftlichen Kontext angesiedelt, sind sie für Beobachter:innen, die nicht am Prozess beteiligt sind, kaum zugänglich. Um die Entscheidungsfindung und die Auswirkung von Einstellungsentscheidungen trotzdem zu untersuchen, weist Imdorf in Anlehnung an Scherr et al. (2015b: 17) auf verschiedene Forschungskonzepte hin:

- „Indirekte Schlüsse aus Daten über effektive Benachteiligung aus der Ausbildungsmarktforschung
- Diskriminierungserfahrungen betroffener Jugendlicher bei der Ausbildungsplatzsuche
- Surveys von Ausbildungsbetrieben
- Einstellungen, Argumentationen und Praktiken von Schlüsselpersonen in Betrieben
- Bewerberexperimente und experimentelle Vignettenstudien
- Ethnografische Studien in Ausbildungsorganisationen“ (Imdorf 2023: 263 f.)

Diese Forschungsstrategien haben unterschiedliche Vor- und Nachteile (vgl. Imdorf 2023: 263 ff.; Scherr et al. 2015b: 16 ff.) und eignen sich für bestimmte Forschungsfragen besser als für andere.²⁵ In der vorliegenden Studie wurde die Untersuchung von „Einstellungen, Argumentationen und Praktiken von Schlüsselpersonen in Betrieben“ gewählt, um

²⁵ In Scherr et al. (2015b: 17) findet sich eine Übersicht über Studien, die in Deutschland auf der Grundlage der verschiedenen Forschungskonzepte veröffentlicht wurden.

Argumentationsstrukturen und die Konstruktion von Differenzen durch die Verantwortlichen im Bewerbungsverfahren sichtbar zu machen.

5.2.1 Die Rekonstruktion sozialer Handlungen

Das Forschungsvorhaben hat zum Ziel die (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit und ihre Legitimation durch die betrieblichen Gatekeeper beim Zugang zur Berufsausbildung zu untersuchen. Dafür sollen einerseits die von den Befragten vorgenommen Grenzziehungen und Differenzkonstruktionen rekonstruiert werden und andererseits analysiert werden, auf welche Konventionen der Rechtfertigung die Personalverantwortlichen zurückgreifen, um ihre Entscheidung zu legitimieren.

Für das Forschungsvorhaben eignet sich eine rekonstruktiv angelegte Vorgehensweise, da die interessierenden In- und Exklusionsprozesse im Auswahlprozess nicht direkt erfragt werden können. Differenzkonstruktionen, die im Auswahlprozess unbewusst Wirkung entfalten, werden nicht explizit gemacht, sondern beeinflussen oft implizit die Entscheidungssituation. Würden sie durch direktes Nachfragen ins Bewusstsein geholt, wäre eine starke Verzerrung der Antworten aufgrund sozialer Erwünschtheit zu vermuten, um die Legitimität des eigenen Handelns nicht in Frage stellen zu müssen (vgl. Scherr et al. 2015a: 49). Versuche, die Gültigkeit des konventionssoziologische Modells mit quantitativ angelegten Verfahren zu überprüfen (z. B. Krug von Nidda 2019) und Einstellungen gegenüber bestimmten Bewerber:innen standardisiert zu erfassen, können implizite Einstellungen und Wissensgrundlagen der Befragten nicht analysieren und nicht ausreichend für sozial erwünschtes Antwortverhalten kontrollieren. Grundlage der rekonstruktiven Analyse sind deshalb die sozialen Handlungen, d. h. das Handeln und Sprechen der Akteur:innen. Auch diese Annäherung an den Forschungsgegenstand läuft jedoch Gefahr, positiv verzerrte Befunde durch die Selbstselektion der Befragten in die Stichprobe oder die Nicht-Thematisierung problematischer Praktiken im Ausbildungsbetrieb zu erzeugen (vgl. Scherr et al. 2015b: 49).

Wirklichkeit, auch wenn sie uns als objektive Tatsache erscheint, ist immer schon interpretierte Wirklichkeit, da nicht von einer akteursunabhängigen Wahrheit auszugehen ist (vgl. Strübing 2023; Fritzsche und Weitkämper 2018). Für den beschriebenen Forschungsgegenstand ergibt sich daraus die Aufgabe, die von den Personalverantwortlichen in Kommunikations- und Interaktionsprozessen konstruierte Wirklichkeit und ihre Sinngebungsprozesse zu rekonstruieren. Ausgangspunkt einer rekonstruktiven Forschung ist das Alltagshandeln der Akteur:innen, in diesem Fall das Handeln der Personalverantwortlichen im Rahmen des Auswahlprozesses für Auszubildende. Vom sozialen Handeln der Individuen wird auf ihre Wirklichkeitskonzeption geschlossen. Die Entscheidungen der Personalverantwortlichen im Auswahlprozess beruhen stets auf subjektiv wahrgenommenen Chancen und Risiken, die sich in ihrem sozialen Handeln zeigen und dadurch rekonstruierbar werden (vgl. Menke 2019: 89). Der Zugriff auf das zu analysierende Material erfolgt im vorliegenden Forschungsvorhaben über Kommunikation, indem die Personalverantwortlichen gebeten werden, ihr Handeln zu beschreiben und zu erklären.

Eine (verdeckte) teilnehmende Beobachtung würde – so könnte argumentiert werden – einen direkteren Zugang zum Forschungsgegenstand bieten. Damit sind allerdings datenschutzrechtliche und im Falle einer *verdeckten* Beobachtung auch forschungsethische Probleme verbunden (vgl. Imdorf 2010b: 13). Die Anwesenheit einer externen Person während einer nicht verdeckten Beobachtung würde dagegen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Verzerrung des Prozesses führen, da der Druck legitim und sozial erwünscht zu handeln, steigt (vgl. Imdorf 2010b: 14). Der Zugang zu den Sinngebungsprozessen der handelnden Personen über Kommunikation wird daher vorgezogen.

Die Forschende stellt einen Kommunikationszusammenhang mit den interessierenden Akteur:innen her, um Zugang zu ihren Interpretationen und Wirklichkeitskonzeptionen zu erhalten. Methodisch kontrolliertes Fremdverstehen erfolgt dabei nicht durch eine möglichst genaue Vorstrukturierung des Kommunikationsverlaufs (wie beispielsweise bei standardisierten Befragungen), sondern durch eine möglichst große Offenheit, die den Befragten Raum gibt, ihre eigenen Sichtweisen und Relevanzsysteme deutlich zu machen (vgl. Menke 2019: 91). Dies wird in der vorliegenden Arbeit anhand von leitfadenbasierten problemzentrierten Interviews mit episodischen Passagen umgesetzt (vgl. Kapitel 6.4). Das problemzentrierte Interview fokussiert eine Problemstellung, die von den Befragten im Interview beschrieben, interpretiert, erklärt und reflektiert wird (vgl. Witzel 2000). Es eignet sich für den interessierenden Forschungsgegenstand, da dieser das Problem einer legitimen Ausbildungsplatzvergabe verhandelt. Die Aufgabe von Personalverantwortlichen besteht darin, eine geeignete Person für eine Stelle zu finden und eine innerhalb und außerhalb des Betriebs als legitim erachtete Entscheidung zu treffen. Im Mittelpunkt des Interviews steht demnach die Problemstellung, wie eine als legitim anerkannte Entscheidung getroffen werden kann. Diese Entscheidungssituation erfordert einen Aushandlungsprozess. Das problemzentrierte Interview eröffnet über Kommunikation einen Zugang zu diesem Aushandlungsprozess.

Die Situation, „in der sich Akteure konventionenbasiert koordinieren“ (Diaz-Bone 2011: 32), ist die Analyseeinheit der Soziologie der Konventionen (ebd.). In der interessierenden Situation sind die Personalverantwortlichen mit dem Problem konfrontiert, eine von vielen Personen für die Ausbildung im Unternehmen auszuwählen. Sie interagieren in dieser Situation mit anderen Beschäftigten des Betriebs, die im Auswahlverfahren eine Rolle haben und mit den Bewerber:innen und nutzen eine konventionenbasierte Koordinationsweise, um zu einer allgemein akzeptierten Entscheidung zu finden (vgl. Imdorf 2010c). In dieser Mikroebene der Interaktion sind andere Ebenen immer schon präsent z. B. als Organisationsanforderungen, die mitgedacht werden oder öffentlichen Diskursen, die unser Denken über gesellschaftliche Gruppen formen. „Die Analyseleistung kritischer Sozialforschung besteht nun darin, die konkrete Art und Weise zu bestimmen, in der größere Zusammenhänge in konkreten Handlungssituationen Bedeutung erlangen und etwa zu systematischen Ungleichbehandlungen führen“ (Steinberg et al. 2024).

Die Verzerrung von Befunden ist dabei nicht auszuschließen, da die tatsächliche Entscheidung und der Einfluss bestimmter Merkmale auf die Entscheidung mithilfe der Interviews nicht

nachvollzogen werden (Imdorf 2010b: 13; Protsch 2014b: 190). Rekonstruiert werden kann das „handlungs*legitimierende* Wissen“ (Imdorf 2010b: 13 (Hervorhebung im Original)). Dabei ist zu beachten, dass die Befragten *im Nachhinein* zu ihren Handlungen befragt werden. Sie müssen sich daher auf ihre Erinnerungen stützen, wenn sie von ihren vergangenen Entscheidungen berichten. Dadurch erhalten Forschende vor allem die Möglichkeit, systematisch nachzuvollziehen, wie Expert:innen ihr Entscheidungsverhalten im Nachhinein deuten und begründen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Darstellung der Realität durch die Befragten bestimmten Einschränkungen unterliegt – etwa begrenzter Erinnerungsfähigkeit, dem Wunsch, sozial erwünscht zu antworten, oder der Notwendigkeit, ihr Handeln zu legitimieren (Imdorf 2010b: 13). Als problematisch empfundene Entscheidungs- und Einstellungspraktiken könnten von den Personalverantwortlichen während der Befragung daher nicht oder nicht umfassend thematisiert werden (Imdorf 2023: 264; Scherr et al. 2015b: 17 f.).

Rekonstruiert werden können demnach Legitimations- und Begründungszusammenhänge, die die Personalverantwortlichen im Nachhinein anwenden, um ihre vergangenen Handlungen und Entscheidungen mit Sinn auszustatten. Inwiefern diese nachträglichen Sinngebungsverfahren und Handlungslegitimationen die tatsächlichen, handlungsleitenden Prämissen abbilden, muss unbeantwortet bleiben. Der Argumentation von Imdorf folgend, wird jedoch davon ausgegangen, dass „Organisationen keine Entscheidungen treffen, die sie später in ihrer Umwelt nicht rechtfertigen können“ (Imdorf 2010b: 14). Wenn Organisationen die Legitimierbarkeit von Selektionsentscheidungen schon in der Entscheidungssituation miteinbeziehen, sind die tatsächliche Entscheidungssituation und die anschließende Handlungslegitimation zumindest auf theoretischer Ebene verknüpft. Die Darstellung des tatsächlichen Entscheidungsprozesses ist demnach nicht Ziel der Analyse, sondern die Rekonstruktion der von den Personalverantwortlichen im Nachhinein konstruierten Differenzen und vorgenommenen Begründungen.

5.2.2 Intersektionalität als Analyseperspektive

Die intersektionale Analyseperspektive soll in dieser Arbeit dazu dienen, Differenzkonstruktionen der Personalverantwortlichen zu untersuchen. In der bisherigen Forschung haben sich bereits verschiedene Merkmale für die betriebliche Ausbildungsplatzvergabe als relevant erwiesen (vgl. Kapitel 4). Dieses empirische Vorwissen und die theoretischen Überlegungen (vgl. Kapitel 3) werden in der Analyse genutzt und weiterentwickelt. Es wird eine Offenheit der Analyse angestrebt, die es möglich macht, neues im Material zu entdecken: bisher nicht diskutierte Merkmale, Verwobenheiten von Kategorien, kontextabhängige Relevanzen oder Heterogenität innerhalb von Kategorien.

Die offene, induktive Vorgehensweise ist notwendig, da nicht im Vorhinein festgelegt werden kann, welche Differenzverhältnisse untersucht werden. Die Befragten Personalverantwortlichen können in ihren Erzählungen auf alle möglichen Differenzkategorien im Auswahlprozess verweisen. Die Rückbindung dieser (theoretisch unbegrenzten Anzahl an) Differenzkategorien an (ungleichheits-)wirksame Strukturkategorien ermöglicht eine macht- und herrschaftskritische Analyse (vgl. Degele und Winker 2011).

Die induktive Kategorienbildung ist mit der Herausforderung verbunden,

„(...) nicht nur offensichtliche Differenzlinien zu berücksichtigen, sondern auch Differenzverhältnisse, die unter dem Deckmantel von Normalitätskonstruktionen verschleiert werden. Dabei ist der Blick nicht nur auf das zu richten, was als abweichend von der dominanten Mehrheit bzw. Normalität konstruiert ist, sondern auch auf verdeckte Mechanismen sozialer Unterscheidung sowie auf die dominante Seite von asymmetrischen Dominanzverhältnissen“ (Riegel 2010: 75).

Die offene, kleinteilige Analyse des Interviewmaterials (vgl. Kapitel 6.6) eignet sich dazu, hinter den offensichtlichen Sinngehalt eines Textes zu blicken und so automatisch eingenommene Perspektiven zu verlassen.

Um „zum einen nach Differenzbildungen, Zuschreibungen, Ein- und Ausgrenzungs- sowie Auf- und Abwertungsprozessen, zum anderen nach Funktion und Folgen von solchen Kategorisierungen und Praxen – sowohl für die beteiligten Subjekte, als auch für die soziale Ordnung des Systems bzw. des sozialen Zusammenlebens“ (Riegel 2010: 77) zu fragen, schlägt Riegel vier „Fragedimensionen“ (ebd.) vor:

- „Welche sozialen Kategorien und Dominanzverhältnisse werden (wie) relevant? Wie wirken diese zusammen?
- Wie werden diese sozialen Differenzen und Ungleichheitsverhältnisse (situativ, habituell, diskursiv und praxeologisch) hergestellt und reproduziert?
- Welche Funktionen und welche Folgen hat dies für die beteiligten Subjekte und für die soziale Ordnung des Systems?
- Welche Möglichkeiten gibt es, diesen Reproduktionsprozess von ungleichheitsstrukturierender Differenzbildung zu durchbrechen?“ (ebd.)

In dem hier verfolgten Forschungsvorhaben bedeutet eine intersektionale Analyseperspektive in Anlehnung an Riegel (2010), folgende Fragen bei der Analyse des Interviewmaterials zu verfolgen:

- Welche Kategorisierungen nehmen die Personalverantwortlichen in ihren nachträglichen Erzählungen und Begründungen von Selektionsentscheidungen vor?
- Auf welche Unterscheidungen greifen sie zurück, wenn sie Bewerber:innen in einer Rangfolge ordnen?
- (Wie) Werden ungleiche Zugangschancen zu betrieblichen Ausbildungsplätzen durch diese hierarchischen Unterscheidungen reproduziert?
- Welche Folgen hat dies für ausbildungsinteressierte Bewerber:innen und für die Ausbildungsbetriebe?
- Wie wird der Reproduktion ungleicher Chancen im Auswahlverfahren entgegengewirkt?

Verschiedene intersektionale Ansätze verweisen auf die Notwendigkeit, in der Analyse mehrere Ebenen miteinzubeziehen (vgl. Degele und Winker 2007; Riegel 2014), um das Zusammenwirken „sozial relevanter Differenzlinien und Dominanzverhältnisse“ (Riegel 2010:

71) zu analysieren. Riegel (ebd.) verweist auf drei Ebenen, die sich auch in anderen Ansätzen in ähnlicher Weise wiederfinden:²⁶

- „Ebene der gesellschaftlichen Bedingungen“ (ebd.)
- „Ebene der sozialen Bedeutungen, als soziale Repräsentationen, Diskurse und sozialen und kollektiven Praxen sowie“ (ebd.)
- „Ebene des Subjekts und dessen subjektiv begründete Orientierungen und Handlungen“ (ebd.).

Diese analytische Unterscheidung der verschiedenen Ebenen ist notwendig, um in der Analyse den Blick auf das Verhältnis der Ebenen zueinander zu richten. Wie wirken gesellschaftliche Bedingungen auf individuelle subjektive Handlungen? Wie können soziale Praxen gesellschaftliche Bedingungen verändern oder stützen? Um diese Wechselwirkungen zwischen Ebenen nicht aus dem Blick zu verlieren, sollen die drei Ebenen als „sensitizing concept“ (Witzel 2000) in die Analyse einfließen.

5.2.3 Reflexivität und die eigene Situiertheit im Forschungszusammenhang

Insbesondere wenn Sachverhalte erforscht werden, die in der Öffentlichkeit als Problem gelten, ist Achtsamkeit gefragt, um existierende Argumentationsmuster und soziale (Problem-)Kategorien nicht zu reproduzieren (kritisch zum Umgang mit Kategorisierungen siehe Lorey 2008). Dafür ist eine reflexive, relationale Forschung notwendig, die die Prozesse der Produktion der Problemkategorie analysiert und eine Kontextualisierung vornimmt. Eine Kategorie kann nicht losgelöst vom gesellschaftlichen Kontext, d. h. von Diskursen und Debatten, analysiert werden (vgl. Scheibelhofer 2012: 150 ff.). Der Umgang mit praktischem und theoretischem Vorwissen muss daher reflektiert werden, darf der Entdeckung von Neuem in den Daten aber nicht im Weg stehen. Theoretisches Vorwissen wird als notwendig angesehen, da es die Wissenschaftler:innen erst für die sensible Analyse des Materials qualifiziert und dazu befähigt, zu entscheiden, was relevant ist. Die „Relevanz ist nicht im Material, sondern sie entwickelt sich in der Beziehung zwischen Forschern, Material und Forschungsfrage.“ (Strübing 2014: 533) Forschende müssen demnach in der Lage sein, Relevantes und Neues im Material zu entdecken und von nicht relevanten Inhalten zu unterscheiden.

Gleichzeitig ist zu beachten, dass die Forschenden selbst keinen objektiven Blick auf die Wirklichkeit haben. Es bedarf daher einer Reflexivität. „Das heißt nun, dass die Forschenden die eigene Perspektivität systematisch in die Erkenntnisgewinnung einbeziehen sollten (...)“ (Fritzsche und Weitkämper 2018).

Nicht nur während der Auswertung des Interviewmaterials ist es notwendig, die eigene Rolle in dem Prozess zu reflektieren. Schon die Produktion des Textmaterials erfolgt auf Grundlage der Interaktion zwischen Forschenden und Befragten (vgl. Strübing 2014: 528). Das Material selbst ist demnach abhängig von der Situiertheit des Forschenden. Deutlich wird dies

²⁶ Degele und Winker schlagen in ihrem Ansatz einer intersektionalen Mehrebenenanalyse folgende drei Ebenen vor: „gesellschaftliche Strukturen inkl. Institutionen (Makroebene), interaktiv hergestellte Prozesse der Identitätsbildung (Mikroebene) sowie kulturelle Symbole (Repräsentationsebene)“ (Degele und Winker 2007: 2).

beispielsweise an Situationen in den Interviews, in denen eine Verbindung zwischen interviewter und interviewender Person aufgrund einer Gemeinsamkeit (z. B. akademischer Hintergrund) dazu genutzt wird, sich von den Bewerber:innen, um die es im Interview geht, abzugrenzen:

„Und dann gibt es dann auch wirklich tatsächlich welche [Bewerber:innen (SKvN)], die dann sagen: Greta Thunberg? So, wer ist das? Man rafft das nicht. Wahrscheinlich Sie und ich sind so belesen und so Nachrichten-nah, sozusagen, dass wir zumindest diesen Namen schon mal gehört haben.“ (I-7)

Als Forscherin bin ich immer an der Reproduktion der Differenzierungen, deren Produktion ich zu untersuchen anstrebe, mitbeteiligt (u. a. Riegel 2010: 84; Lang 2019: 109 f.). Zwar wurde eine rekonstruktive Vorgehensweise in Verbindung mit einer offenen, induktiven Kategorienbildung am Material angestrebt. Kamen jedoch bestimmte, mir aus dem Forschungsstand bekannte, relevante Ungleichheitsdimensionen in den Erzählungen der Personalverantwortlichen nicht vor, war es meine Aufgabe, sie im Interview anzusprechen und sie damit als relevant zu definieren. Besonders, wenn es dabei um „Gruppen“ geht, die in der öffentlichen Diskussion als problematisch wahrgenommen werden, ist ein sensibles Vorgehen notwendig, welches die sogenannte Problemgruppe nicht schon als solche im Interview vordefiniert. Dies betrifft z. B. die Bewerber:innen mit Migrationshintergrund. Oft gelang es mir im Interviewverlauf an etwas anzuknüpfen, was die Personalverantwortlichen ansprachen. Bei der beiläufigen Erwähnung eines interkulturellen Forums ließ sich das Gespräch beispielsweise auf Bewerber:innen mit diversen kulturellen und ethnischen Hintergründen lenken. War dies nicht der Fall, versuchte ich zunächst eine relativ abstrakte Frage nach Diversität und interkulturellen Kompetenzen zu stellen, die jedoch meist zu Nachfragen derart führte, ob ich damit Jugendliche mit Migrationshintergrund meinte? Ähnliche Reaktionen beschreibt Lang (2019) in ihrer Studie zur Einstellung von Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund in öffentlichen Verwaltungen.

Die eigene Beteiligung an der Reproduktion von Kategorien während der Erforschung ihrer Konstruktionsprozesse lässt sich nicht auflösen (vgl. Lang 2019: 109 f.). Es lässt sich nur damit umgehen, indem eine Reflektion des eigenen Beitrags zur Reproduktion von Kategorien in den verschiedenen Stufen des Forschungsprozesses einbezogen und der Einfluss der eigenen Rolle minimiert wird.

6 Forschungsdesign der empirischen Untersuchung

Die vorgelegte Untersuchung beruht auf einer Analyse problemzentrierter Interviews nach Witzel und Reiter (u. a. 2022), die darauf abzielt Entscheidungsprozesse von Personalverantwortlichen sichtbar zu machen. Das Dissertationsprojekt wurde im Rahmen des Projekts „Bildungsverläufe und betriebliche Gatekeepingprozesse“ entwickelt, welches unter der Leitung von Prof. Dr. Bettina Kohlrausch und Prof. Dr. Berthold Vogel in der Zeit von November 2017 bis August 2022 realisiert wurde. Finanziert wurde das Forschungsprojekt von der Hans-Böckler-Stiftung. Das Projekt war als Mixed-Method-Projekt konzipiert und bestand aus einem quantitativen und einem qualitativen Teil. Die Durchführung der quantitativen Analysen lag vorrangig in der Verantwortung der Projektmitarbeiterin Janina Söhn, während die Durchführung des qualitativen Teils des Projekts komplett in meinen Verantwortungsbereich fiel. Das umfasste insbesondere die Durchführung von zehn Interviews mit Expert:innen, die die Befunde der quantitativen Analysen spiegeln und plausibilisieren sollten. Das dazugehörige Arbeitspaket umfasste die

- Erstellung der Interviewleitfäden,
- Klärung der Fallauswahl,
- Kontaktaufnahme und Gesprächsterminierung,
- Gesprächsdurchführung und -transkription,
- Auswertung der Interviews (Kohlrausch und Richter 2017a).

Die Durchführung all dieser Schritte lag in meiner Verantwortung. Im Rahmen des Projekts entstand ein Artikel mit ersten quantitativen Analysen (vgl. Krug von Nidda 2019) und ein Working Paper, in dem die Ergebnisse der quantitativen Analysen und darauf bezogene Erkenntnisse aus den Interviews veröffentlicht wurden (vgl. Krug von Nidda und Söhn 2022). Zusätzlich zu den zehn Interviews führte ich für das Dissertationsprojekt weitere fünf Interviews mit Personalverantwortlichen und ein Interview mit der stellvertretenden Leitungsperson eines Bildungsträgers. Es war möglich, insbesondere die Konstruktion der Stichprobe und die Erstellung des Interviewleitfadens so zu gestalten, dass die Fragestellung des Forschungsprojekts und die hier bearbeitete Forschungsfrage abgedeckt werden konnten.

Dieses Kapitel stellt das Forschungsdesign der Untersuchung vor. Auf die Darstellung der Sampling-Strategie (vgl. Kapitel 6.1) und des Zugangs zu den Interviewpersonen (vgl. Kapitel 6.2) folgt die Erläuterung der Datenerhebung (vgl. Kapitel 6.4). Anschließend werden die Datenaufbereitung (vgl. Kapitel 6.5) und das Vorgehen bei der Datenanalyse (vgl. Kapitel 6.6) beschrieben.

6.1 Die Konstruktion der Stichprobe

Um Interviewpartner:innen zu finden, wurde eine Repräsentanzstrategie verfolgt. Dies wird für die Durchführung problemzentrierter Interviews empfohlen (vgl. Witzel und Reiter 2012: 61). Dabei wird keine quantitative Repräsentativität durch eine Zufallsauswahl angestrebt, sondern eine bewusste Fallauswahl, die sich an vorher festgelegten Kriterien orientiert. Um alle für die

Fragestellung relevanten Fälle zu berücksichtigen, liegt ein wichtiges Ziel der Fallauswahl darin, die Heterogenität im Untersuchungsfeld abzubilden, sodass „alle Vertreter*innen aller relevanten Merkmalskombinationen im qualitativen Sample vertreten sind“ (Kelle und Kluge 1999: 48).

Zuerst wurde dafür die Grundgesamtheit definiert, aus der die Fallauswahl erfolgen soll. Für diese Untersuchung sind dabei zwei Dimensionen relevant: Betriebe und Personen. Die Grundgesamtheit auf betrieblicher Ebene umfasst alle privatwirtschaftlichen Ausbildungsbetriebe, die im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel und/oder Verkäufer:in ausbilden und zum Zeitpunkt der Untersuchung eine oder mehrere Ausbildungsstellen ausgeschrieben haben.

Die zwei Ausbildungsberufe Kaufmann/frau im Einzelhandel und Verkäufer:in wurden aus mehreren Gründen gewählt: Es ist anzunehmen, dass in Dienstleistungsberufen, wozu die beiden Verkaufsberufe gehören, Kriterien der marktförmigen Welt (z. B. die Kommunikation mit Kunden) besonders wichtig sind. In Betrieben, in denen die häusliche und die marktförmige Welt besonders wichtig ist und ihre Kriterien deshalb im Rekrutierungsprozess eine wichtige Rolle einnehmen, lässt sich eine stärkere Diskriminierung vermuten als in Betrieben, in denen die industrielle Welt im Vordergrund steht (vgl. Imdorf 2008b: 126). Der Beruf sollte zudem nicht zu einem typischen Männer- oder Frauenberuf gehören. Er soll sowohl von weiblichen als auch von männlichen Jugendlichen als Ausbildungsberuf angestrebt werden. So soll untersucht werden, ob und wie Geschlecht als relevant gesetzt wird, wenn bekannte Begründungsstrukturen, wie Unterschiede im Körperbau, nicht ins Gewicht fallen sollten. Diese Begründungsstrukturen legte u. a. Imdorf (2012a) in typischen „Männerberufen“ offen. Die Verteilung von Männern und Frauen in den beiden gewählten Ausbildungsberufen ist vergleichbar (vgl. Kapitel 2.3). Trotzdem spielt die geschlechtsspezifische Segregation der Berufsstruktur eine Rolle, denn beide Berufe können in sehr unterschiedlichen Ausbildungsbetrieben erlernt werden.

Es gibt vergleichsweise viele Ausbildungsstellen und Bewerber:innen in diesem Bereich (vgl. Kapitel 2.3). Die weite Verbreitung des Ausbildungsberufs erhöht die Chance, geeignete Betriebe für die Befragung zu finden und trägt zur Relevanz der Ergebnisse bei. Darüber hinaus wurden Berufe gesucht, die eine niedrige Mindestqualifikation voraussetzen (vgl. Kapitel 2.3), damit nicht von vornherein Jugendliche vom Ausbildungszugang ausgeschlossen werden.

Regional wurde die Grundgesamtheit zunächst auf die Bundesländer Berlin und Brandenburg beschränkt. Diese Beschränkung erwies sich jedoch als nicht umsetzbar, da die befragten großen Unternehmen deutschlandweit tätig waren.

Innerhalb der Ausbildungsbetriebe wurden Personen berücksichtigt, die für die Auswahl von Auszubildenden (mit)verantwortlich und in den Entscheidungsprozess eingebunden sind. Das schließt Mitarbeiter:innen aus, die beispielsweise nur für die Vertragsausarbeitung zuständig sind oder das Onboarding der Auszubildenden betreuen, da ihre Tätigkeit erst nach der Einstellungsentscheidung beginnt.

Im Hinblick auf die Heterogenität im Untersuchungsfeld wurde eine Varianz hinsichtlich verschiedener Merkmale der Ausbildungsbetriebe und der befragten Personen angestrebt (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Kriterien für die Umsetzung der Repräsentanzstrategie

Ebene der Ausbildungsbetriebe	Ebene der befragten Personen
• Größe des Betriebs • Branche • Region, in der der Betrieb aktiv ist	• Geschlecht • Alter • Bildung • Migrationshintergrund

Quelle: eigene Darstellung.

6.1.1 Merkmale auf Ebene des Ausbildungsbetriebs

Da bisherige Forschungsergebnisse nahelegen, dass Entscheidungsmechanismen und Auswahlverfahren für Auszubildende in kleinen Betrieben sich von denen in großen Betrieben unterscheiden, werden große und kleine Betriebe in die Stichprobe einbezogen. Bisherige Forschungsergebnisse zeigen, dass große und kleine Betriebe teilweise unterschiedliche Auswahlverfahren und -kriterien nutzen, um Auszubildende auszuwählen (vgl. Protsch 2017). Unterschiede sind beispielsweise denkbar im Hinblick auf Strukturiertheit der Verfahren, Ressourcenausstattung, Entscheidungsspielräume und Beteiligte. Eigene Untersuchungen (vgl. Krug von Nidda und Söhn 2022: 15) weisen auf einen höheren Formalisierungsgrad der Verfahren in großen Ausbildungsbetrieben hin. Dies kann mit einer höheren Ressourcenausstattung zusammenhängen. Kleine Betriebe setzen dagegen etwas häufiger auf das Bauchgefühl als Entscheidungsinstanz.

Die Branche hängt mit dem geschlechtsspezifischen Bewerbungsverhalten von Bewerber:innen zusammen. Es wurde daher angestrebt, verschiedene Branchen im Einzelhandel abzudecken, die entweder mit den Vorstellungen von Weiblichkeit oder Männlichkeit affin oder neutral sind. Die Region, in der ein Ausbildungsbetrieb Ausbildungsplätze anbietet, beeinflusst u. a. die Anzahl und Heterogenität der Bewerber:innen. Sowohl die Bevölkerungszusammensetzung als auch die Ausbildungsmarktlage, z. B. die Verbreitung von Passungsproblemen oder die Angebots-Nachfrage-Relation, variieren regional. Sowohl mit spezifischen Branchen als auch mit der regionalen Bevölkerungsstruktur können unterschiedliche Normalitätsvorstellungen in Bezug auf die Auszubildenden einhergehen (vgl. Scherr et al. 2015a).

6.1.2 Merkmale auf Ebene der befragten Person

Innerhalb jedes Ausbildungsbetriebs wurde eine Person ausgewählt, die für die Einstellungsentscheidung (mit)verantwortlich ist. Da individuelle biografische Erfahrungen entlang der eigenen Bildungsbiografie, Migrationsgeschichte oder geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkterfahrungen variieren und Einstellungspräferenzen beeinflussen können (vgl. Hübel 2022), wurden bestimmte Merkmale der Befragten variiert. Studien zu den Karrierechancen von Frauen haben z. B. gezeigt, dass Homophilie – die Einstellung von Personen, die einem selbst ähnlich sind – eine große Rolle bei den ungleichen Karrierechancen von Frauen und

Männern spielt (vgl. Gorman 2005). Es wurde daher angestrebt, sowohl männliche als auch weibliche Personalverantwortliche verschiedenen Alters und mit unterschiedlichem Bildungsstatus zu befragen. Zudem sollten sowohl Personen mit eigenem Migrationshintergrund als auch ohne Migrationshintergrund befragt werden, da sich eine eigene Einwanderungsgeschichte als relevant für die Einstellungspraxis gegenüber Bewerber:innen mit Migrationshintergrund gezeigt hat (vgl. Hübel 2022).

6.2 Der Zugang zu den Interviewpersonen

Der Zugang zu den Betrieben der definierten Grundgesamtheit – privatwirtschaftliche Ausbildungsbetriebe, die im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel (KiE) oder Verkäufer:in ausbilden – erfolgte über aktuelle Stellenausschreibungen auf Ausbildungsportalen innerhalb zweier Erhebungszeiträume.

Aus über 100 verfügbaren Online-Ausbildungsportalen wurde www.ausbildung.de und die IHK-Lehrstellenbörse ausgewählt. ausbildung.de hat eine sehr große Reichweite und wird als führende Online-Ausbildungsplatzbörse auf mehreren Vergleichsportalen bewertet. Die eigene Recherche ergab, dass viele Ausbildungsstellen, die auf anderen Portalen ausgeschrieben waren, ebenfalls auf ausbildung.de ausgeschrieben waren. Große Portale wie ausbildung.de sind für die Unternehmen kostenpflichtig. Diese Kosten sind nicht für alle Betriebe bezahlbar, sodass bestimmte Unternehmen auf den online-Portalen unterrepräsentiert sind. Zu vermuten ist, dass insbesondere kleine Betriebe aufgrund der Kosten von einer Nutzung absehen. Die IHK-Lehrstellenbörse bietet als Ausbildungsportal der Industrie- und Handelskammer eine kostenfreie Alternative zu den profitorientierten privatwirtschaftlichen Ausbildungsportalen, die auch von kleinen Betrieben vielfach genutzt wird. Die Kontaktierung der Ausbildungsbetriebe über die zwei gewählten Portale sollte daher viele Betriebe aus der Grundgesamtheit die Chance geben, in das Sample zu gelangen. Da sich die Gewinnung von Mitarbeiter:innen für die Befragung als herausfordernd erwies, musste die Recherche zum zweiten Erhebungszeitpunkt auf weitere Portale ausgeweitet werden.

Es ist anzunehmen, dass eine Vielzahl der Ausbildungsbetriebe ihre Suchstrategien mit der zunehmenden Digitalisierung ins Internet verlagert. Bereits 2015 nutzen knapp die Hälfte der Ausbildungsbetriebe die eigene Website oder kostenlose Online-Ausbildungsbörsen (vgl. Ebbinghaus et al. 2017: 15). Knapp 10 Prozent nutzten kommerzielle Ausbildungsbörsen (ebd.). Dies zeigt jedoch auch, dass der Zugang über Online-Ausbildungsplatzbörsen selektiv bleibt. Er schließt alle Betriebe aus, die aus unterschiedlichen Gründen ihre vakanten Ausbildungsstellen nicht auf Stellenportalen im Internet ausschreiben. Dies können beispielsweise kleine Betriebe sein, denen die Ausschreibung zu aufwendig oder zu teuer ist. So ergaben eigene Auswertungen mit Daten, die überwiegend KMUs abbilden, eine geringere Nutzung von Online-Angeboten zur Rekrutierung von Auszubildenden (vgl. Krug von Nidda und Söhn 2022: 15). Eventuell haben Betriebe, die gut in der Region verankert und bekannt sind, keinen Bedarf an einer Ausschreibung auf einem Portal oder Betriebe, die im Sinne einer „das haben wir schon immer so gemacht“-Mentalität an traditionellen Ausschreibungswegen wie einer Annonce in der Zeitung oder im Schaufenster festhalten.

Um Betriebe zu erreichen, die nicht auf einem Online-Portal vertreten sind, wurden zusätzlich vier Berufsschulen kontaktiert, die in den Berufen KiE und Verkäufer:in ausbilden. Über die Berufsschulen konnten jedoch aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken und einem pandemiebedingten reduzierten persönlichen Kontakt keine weiteren Kontakte zu Ausbildungsbetrieben hergestellt werden. Auch der Versuch über den Einzelhandelsverband weitere Ausbildungsbetriebe für die Befragung zu gewinnen scheiterte.

Trotz der Einschränkungen ist davon auszugehen, dass durch den Zugang über die verschiedenen Online-Portale eine große Anzahl an Ausbildungsbetrieben erreicht wird. Zudem bietet dieser Zugang einen großen Vorteil: Alle Betriebe haben zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme Ausbildungsstellen ausgeschrieben. Das stellt sicher, dass das Thema für die Betriebe von aktueller Relevanz ist und vermeidet einen rein hypothetischen Charakter der Antworten im Interview.

Je nach angegebenen Kontaktmöglichkeiten auf der Stellenanzeige wurden die jeweiligen Ansprechpartner:innen telefonisch oder per E-Mail (vgl. Anhang A) kontaktiert. Die Gewinnung von Interviewpartner:innen erwies sich als äußerst zeitaufwendig und benötigte viel Vorlauf. In vielen großen Betrieben wurden mehrere Anläufe benötigt, um überhaupt einen Kontakt zu der zuständigen Person herzustellen. Für eine endgültige Zu- oder Absage musste oft noch mehrmals nachgefragt werden. Im Falle einer Zusage wurden die Termine teils Monate im Voraus vereinbart.

Die Gewinnung von Mitarbeiter:innen kleiner Ausbildungsbetriebe erwies sich als noch schwieriger. Zwar war die Herstellung eines Kontaktes mit der zuständigen Person weniger zeitaufwendig. Allerdings stimmte im ersten Befragungszeitraum niemand einer Befragung zu. Dies wurde meistens mit Zeitmangel begründet. Für viele Betriebe ging es im Jahr 2020, zur Zeit der weltweiten Corona-Pandemie vorrangig darum, ihre Existenz zu sichern. Das Thema Ausbildung stand daher nicht an erster Stelle. Für Betriebe, die während der Pandemie Kurzarbeitergeld beantragten, war die Einstellung von neuen Mitarbeiter:innen, wozu auch Auszubildende gehörten, beispielsweise nicht möglich. Die Inhaber:innen und Geschäftsführer:innen kleiner Unternehmen begründeten ihre Absagen daher auch mit „genug anderen Sorgen“. Bei Personalverantwortlichen aus großen Betrieben, die sich hauptberuflich mit der Personalauswahl beschäftigen und nicht in erster Linie für das wirtschaftliche Fortbestehen ihres Betriebes verantwortlich sind, war die Teilnahmebereitschaft größer. Die Reaktionen am Telefon lassen zudem auf eine höhere Affinität zu akademischer Forschung unter denjenigen schließen, die einer Befragung zustimmten (z. B. durch die eigene akademische Laufbahn oder Erfahrungen mit Befragungen). Das lässt auf eine Selbstselektion in der realisierten Stichprobe schließen. Zu vermuten ist zudem, dass Personen, die die Auswahlverfahren im Ausbildungsbetrieb als fair wahrnehmen, nicht nur im Interview bereitwilliger davon berichten (vgl. Imdorf 2023: 264), sondern auch eher einer Befragung zustimmen als Personen, die problematische Auswahlpraktiken im Betrieb wahrnehmen (vgl. Scherr et al. 2015b: 17 f.). Beides hat eine positive Verzerrung der Ergebnisse zur Folge.

Der Pretest wurde mit drei Betrieben im Herbst 2019 durchgeführt. Die Interviews der ersten Erhebungswelle wurden im Ausbildungsjahr 2020/21 geführt. Die erste Erhebungswelle begann mit dem Start des neuen Ausbildungsjahres im September 2020 und dauerte bis zum Ende des Jahres. In diesem Zeitraum wurden 54 Ausbildungsbetriebe recherchiert und kontaktiert und 10 Interviews realisiert (vgl. **Tabelle 6**).

Die zweite Erhebungswelle fand im Frühsommer 2021 statt. Es handelte sich demnach um das gleiche Ausbildungsjahr. Das kann eine Erklärung dafür sein, warum die Recherche auf ausbildung.de an ihre Grenzen stieß. Es wurden in diesem Zeitraum kaum neue Stellen auf dem Portal veröffentlicht. Die Recherche wurde daher ausgeweitet. Im Zeitraum von April bis Juli 2021 wurden 21 Ausbildungsbetriebe recherchiert, kontaktiert und mit sechs Mitarbeiter:innen ein Interview geführt. Insgesamt betrug die Ausschöpfungsquote 19 Prozent.

Die Zeiträume für die Befragung wurden unterschiedlich gewählt, da das Ausschreibungs-prozedere der Ausbildungsbetriebe sich stark unterscheidet. Die Personalverantwortlichen sind demnach über das Jahr hinweg unterschiedlich ausgelastet, was sich auf die Bereitschaft, ein Interview zu geben, auswirken kann. Im Herbst haben die neuen Auszubildenden ihre Ausbildung begonnen und die Ausschreibungen für das nächste Ausbildungsjahr werden (insbesondere in großen Betrieben) bereits veröffentlicht. Die Auswahlverfahren starten jedoch erst im Spätherbst/Winter. Wenn nötig befinden Betriebe sich noch in der Nachbesetzung von Stellen. Im Juni/Juli sind die meisten Ausbildungsstellen des Jahres bereits besetzt. Insbesondere in kleinen Betrieben werden eventuell noch Auszubildende ausgewählt, da in kleinen Betrieben nicht so viel Vorlauf benötigt wird.

Tabelle 6: Anzahl realisierter Interviews

Zeitraum der Interviewführung	Kontaktierte Betriebe	Realisierte Interviews	Absagen	keine Antwort
Oktober – November 2019 (Pretest)	40	3 (8 %)	5 (13 %)	32 (80 %)
September – Dezember 2020 (Welle 1)	54	10 (19 %)	14 (26 %)	30 (56 %)
April – Juli 2021 (Welle 2)	21	4 (19 %)	4 (19 %)	13 (62 %)
Insgesamt (ohne Pretest)	75	14 (19 %)	18 (24 %)	43 (57 %)

Anmerkung: Abweichungen von 100 % beruhen auf gerundeten Werten.

Quelle: eigene Berechnungen.

In Welle 1 und 2 der Erhebung konnten 14 auswertbare Interviews geführt werden. Zudem konnten zwei der Pretest-Interviews ebenfalls in die Auswertung aufgenommen werden. Insgesamt wurden demnach 16 Interviews realisiert.

6.3 Realisierte Stichprobe

Die Heterogenität der Stichprobe entlang der angestrebten Kriterien konnte nur teilweise realisiert werden (vgl. **Tabelle 7** und **Tabelle 8**). Insbesondere im ersten Befragungszeitraum kamen vorrangig Interviews mit großen Unternehmen zustande. Interviewt werden konnten meist Mitarbeiter:innen der Personalabteilungen der entsprechenden Unternehmen. Diese waren in vielen Fällen für mehrere Ausbildungsbetriebe des Unternehmens zuständig und betreuten nicht nur die Berufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in, sondern auch weitere Berufe, die in den jeweiligen Unternehmen ausgebildet werden. In den Interviews wurde demnach der Fokus immer wieder auf die beiden Verkaufsberufe gelenkt. Zudem konnte dieser Umstand produktiv genutzt werden.

Tabelle 7: Übersicht über Merkmale in der Stichprobe auf Ebene der befragten Person

Alter	Geschlecht	Migrations-hintergrund	Bildung	Position/Zuständigkeit
20-29	weiblich	nein	Abitur, Bachelor	Ausbildungskoordination für Berlin und Brandenburg
20-29	weiblich	ja	Abitur, Bachelor	Gebietsrecruiterin im Personalmanagement zuständig für 10 Bezirke mit 80 Filialen in NRW und Rheinland-Pfalz
20-29	weiblich	ja	Abitur, Master	Abteilungsleitung, Personalentwicklung in der Zentrale
20-29	weiblich	nein	Abitur, Master	Personalreferentin für Vertriebsregion Ost
30-39	weiblich	nein	Abitur, Bachelor	Regionalverkaufsleitung, Ausbildung in der Zentrale
30-39	weiblich	nein	Abitur, höherer Berufsbildungsabschluss	Abteilungsleitung Aus- und Fortbildung in der Zentrale
30-39	weiblich	ja	Abitur, höherer Berufsbildungsabschluss	Bezirksleitung in NRW
30-39	weiblich	nein	Abitur, Bachelor	Personalreferentin in Zentrale
30-39	männlich	nein	Abitur, Bachelor	Abteilungsleitung, Unterstützung der Geschäftsleitung
30-39	weiblich	nein	Berufsausbildung	Mitarbeiterin in der zentralen Personalabteilung
40-49	weiblich	nein	Fachhochschulreife, Lehre	Ausbildungsleitung
40-49	weiblich	nein	Abitur, Master	stellvertretende Bereichsleitung
40-49	weiblich	k. A.	k. A.	Mitarbeiterin in der Buchhaltung
50-59	weiblich	nein	Abitur, Diplom	Ausbildungsleitung in Personalabteilung
60-69	männlich	nein	Volksschule, höherer Berufsbildungsabschluss	Geschäftsinhaber
60-69	männlich	nein	Abitur, Diplom	Geschäftsleitung

Quelle: eigene Darstellung.

In vielen Fällen war der Vergleich, den die Befragten zu Erfahrungen in anderen Berufsgruppen ziehen konnten, hilfreich, um Besonderheiten der Auswahlkriterien und -prozesse für den Einzelhandel darzustellen und zu reflektieren. Alle Befragten im ersten Befragungszeitraum waren weiblich und hatten die allgemeine Hochschulreife erlangt. Die Mehrheit hat ein Studium absolviert.

Zum zweiten Erhebungszeitpunkt wurde angestrebt, die Varianz hinsichtlich der genannten Merkmale in der Stichprobe zu erhöhen. Es konnten daraufhin noch drei Interviews mit männlichen Befragten aus kleinen Betrieben realisiert werden. Diese Verteilung spiegelt die Realität insofern wider, als dass viele Mitarbeiter:innen im Bereich Personalmanagement Frauen sind, wohingegen unter den Geschäftsführer:innen Männer überrepräsentiert sind. Das statistische Bundesamt gibt den Frauenanteil unter den Führungskräften 2024 mit 29,1 Prozent an (vgl. Statistisches Bundesamt).

Tabelle 8: Übersicht über Merkmale in der Stichprobe auf Ebene der Betriebe

Größe	Branche	Region
10-49	Baugewerbe, Metallbau	Niedersachsen
10-49	Einzelhandel: Schmuck	Brandenburg
10-49	Einzelhandel: Technik	Berlin
10-49	Einzelhandel: Einrichtung	Berlin
50-249	Einzel- und Großhandel: Baugewerbe	Berlin, Brandenburg
50-249	Berufsausbildungszentrum	Berlin
50-249	Verkauf und Service: Kraftfahrzeuge	deutschlandweit
> 249	Einzelhandel: Lebensmittel	deutschlandweit
> 249	Einzelhandel: Non-Food, Textil & Schuhe	deutschlandweit
> 249	Einzelhandel: Non-Food, Textil & Schuhe	deutschlandweit
> 249	Groß- und Einzelhandel: Baustoffe	deutschlandweit
> 249	Einzelhandel: Food & Non-Food	deutschlandweit
> 249	Einzelhandel: Lebensmittel	Berlin, Brandenburg, Hamburg, Dresden
> 249	Einzelhandel: Textil & Schuhe	deutschlandweit
> 249	Einzelhandel: Lebensmittel	deutschlandweit
> 249	Industrie, Technik	deutschlandweit

Quelle: eigene Darstellung.

Eine Studie der HRBlue AG in Kooperation mit der Fachhochschule für angewandte Wissenschaften, München²⁷ kommt zu dem Ergebnis, dass im Personalmanagement großer

²⁷ Für die Studie wurden 30 Unternehmen in Deutschland mit mehr als 3.000 Mitarbeiter:innen und mindestens zehn Mitarbeiter:innen im Personalmanagement befragt.

Unternehmen zu 71 Prozent Frauen arbeiten und die konsekutiven Masterstudiengänge in diesem Bereich überwiegend von Frauen gewählt werden (vgl. Gorges 2015).

Insgesamt hatten drei der befragten Personen einen Migrationshintergrund (vgl. **Tabelle 7**). Drei Befragte waren Männer, 13 waren Frauen. Vier Befragte waren zwischen 20 und 29 Jahre alt, sechs Befragte zwischen 30 und 39 Jahre, drei Befragte zwischen 40 und 49 Jahre, eine Person zwischen 50 und 59 Jahre und zwei waren über 59 Jahre alt. Zehn Befragte hatten die allgemeine Hochschulreife erlangt und studiert. Fünf Befragte haben einen (höheren) Berufsabschluss erlangt.

Hinsichtlich der Branchen wurde eine hohe Heterogenität erreicht (vgl. **Tabelle 8**). So wurden Betriebe aus dem Lebensmittelhandel, aus der Textilbranche, aus dem Baugewerbe, dem Kraftfahrzeughandel und der Technikbranche interviewt. Die Stichprobe umfasst sowohl Discounter als auch Fachgeschäfte. Sieben Unternehmen sind den KMU zuzuordnen, neun den großen Unternehmen. Kleinstunternehmen konnten nicht befragt werden.

6.4 Datenerhebung

Im Folgenden wird das problemzentrierte Interview als Erhebungsmethode erläutert (vgl. Kapitel 6.4.1), der Interviewleitfaden vorgestellt (vgl. Kapitel 6.4.2) und die Durchführung der Interviews beschrieben (vgl. Kapitel 6.4.3).

6.4.1 Die Erhebungsmethode: Das problemzentrierte Interview

Für die Beantwortung der Fragestellung wurde die Durchführung von problemzentrierten Interviews nach Witzel und Reiter (u. a. 2022) als geeignet identifiziert. Problemzentrierte Interviews „zielen auf eine möglichst unvoreingenommene Erfassung individueller Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität“ (Witzel 2000: Abs. 1). Das problemzentrierte Interview ist als „induktiv-deduktives Wechselverhältnis“ (Witzel 2000: Abs. 3) organisiert. Die Konzeption des Interviews beruht auf theoretischen und empirischen Vorkenntnissen. Das Offenheitsprinzip wird realisiert, indem die Relevanzstrukturen der Interviewten im Interview Vorrang vor der Strukturierung durch die Interviewerin haben (ebd.). Die Forschenden passen sich dabei an die kommunikativen Regelsysteme der Untersuchten an, damit diese möglichst frei ihre alltägliche Handlungspraxis beschreiben können und dadurch implizites Wissen zugänglich machen (vgl. Menke 2019: 91). Das Interview zeichnet sich durch einen Wechsel von episodischen Passagen und gezielten Nachfragen aus.

Das problemzentrierte Interview kann in dieser Arbeit demnach als eine Mischung aus einem narrativen Interview und einem Fokusinterview gedeutet werden. Narrativ ist es, weil die Interviewten zum Erzählen angeregt und die Relevanzstrukturen durch sie festgelegt werden. Dabei wird jedoch der Fokus durch die Interviewerin immer wieder auf das interessierende Problem, eine legitime Entscheidung zu treffen, gelenkt. In Orientierung an Witzel (2000) wurden die problemzentrierten Interviews mithilfe von vier Instrumenten durchgeführt (vgl. Anhang B, C und E):

- Kurzfragebogen
- Interviewleitfaden
- Tonaufnahme
- Postskript

Vor der Durchführung des Interviews wurden zudem Informationen über den Ausbildungsbetrieb recherchiert, die in einem Präskript (vgl. Anhang D) festgehalten wurden. Dabei handelt es sich um öffentlich verfügbare Informationen, die der Website des Betriebs, der Stellenausschreibung oder Zeitungsartikeln entnommen wurden. Diese konnten einerseits als Hintergrundinformationen und andererseits als Anknüpfungspunkte im Interview dienen und waren Teil des Präskripts. Zudem dient das Präskript dazu, Besonderheiten in Bezug auf die Kontaktaufnahme, die Anbahnung des Interviews, die Stellenanzeige oder den Ausbildungsbetrieb festzuhalten. Es wurde z. B. notiert, wenn eine Person skeptisch gegenüber der Befragung schien oder wenn sich aus dem Telefonat schon Anknüpfungspunkte für den Einstieg in das Interview ergaben.

Der Kurzfragebogen (vgl. Anhang B) dient der Ermittlung von Informationen über die befragte Person und den Betrieb und entlastet die Interviewsituation, indem der Fokus ausschließlich auf das zu untersuchende Problem gelenkt wird. Informationen wie das Alter und das Geschlecht der Person oder die Größe und Art des Betriebs lassen sich gut in einem standardisierten Fragebogen erfassen. Die Erfassung der Betriebsgröße erfolgte in Anlehnung an die Definition des Statistischen Bundesamts auf Grundlage der Anzahl der im Unternehmen tätigen Personen (vgl. **Tabelle 9**).

Tabelle 9: Klassifikation der Betriebsgrößen

Kleinstunternehmen	1 bis 9 Mitarbeitende
Kleine Unternehmen	10 bis 49 Mitarbeitende
Mittlere Unternehmen	50 bis 249 Mitarbeitende
Großunternehmen	über 249 Mitarbeitende

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Der semi-strukturierte Leitfaden (vgl. Anhang C) dient als Gedächtnisstütze während des Interviews und sichert die Vergleichbarkeit. Er wurde flexibel gehandhabt und diente als Orientierungshilfe im Interview, um sicherzustellen, dass alle wichtigen Aspekte zur Sprache kommen. Er wird in Kapitel 6.4.2 vorgestellt. Die Tonaufzeichnung des Gesprächs stellt eine präzise Erfassung des Gesagten sicher. Sie wurde im Anschluss vollständig von einem externen Anbieter nach einheitlichen Transkriptionsregeln transkribiert.

Das Postskript enthält „eine Skizze zu den Gesprächsinhalten, Anmerkungen zu den o. g. situativen und nonverbalen Aspekten sowie Schwerpunktsetzungen des Interviewpartners“ (Witzel 2000: Abs. 9) und „spontane thematische Auffälligkeiten und Interpretationsideen“ (ebd.). Darin wurde beispielsweise festgehalten, ob ein Interview unter Zeitdruck stattfand, ob Fragen nicht verstanden wurden und welche Atmosphäre während des Interviews herrschte (z. B. freundlich, offen oder eher skeptisch, verschlossen).

6.4.2 Der Interviewleitfaden

Im Herbst 2019 wurde der Interviewleitfaden in mehreren Interviews getestet und teilweise überarbeitet. So wurde beispielsweise getestet, ob die Methode „Lautes Denken“, d. h. die Verbalisierung von Gedanken während der Bearbeitung einer Aufgabe, sinnvoll eingesetzt werden kann (siehe dazu Schnell 2016: 28 ff.). Die befragten Personen wurden aufgefordert, ihre Gedanken zu einem bzw. zwei fiktiven Lebensläufen laut auszusprechen. Es wurde jedoch deutlich, dass das Berichten von tatsächlichen Situationen die Befragten eher zum Erzählen anregte, als eine hypothetische Beurteilungssituation wie die beschriebene.

Die Struktur des Leitfadens wurde in Anlehnung an die Ausführungen zur Konstruktion von Interviewleitfäden für teilnarrative Interviews von Helfferich (2009: 178 ff.) entwickelt. Der verwendete Leitfaden war in Themenblöcke mit einer jeweiligen Eingangsfrage und spezifischen Nachfragen strukturiert. Die Nachfragen im Interviewleitfaden zielten darauf ab, legitimierende Deutungsmuster zu erfassen, das bedeutet die Gründe für bestimmte Handlungen und Entscheidungen zu erfahren.

Der finale Interviewleitfaden gliedert sich in mehrere Themenblöcke, die jeweils aus einer Leitfrage, einem Fragen-Check, konkreten Fragen sowie Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen bestehen (vgl. **Tabelle 10**; Helfferich 2009: 185 ff.). Die Leitfrage dient als Erzählaufforderung und soll die Befragten dazu anregen, möglichst umfassend zu einem Thema etwas zu sagen und dabei ihre eigenen Relevanzstrukturen zu setzen. Der Check dient als Memo für mögliche Nachfragen, die nur gestellt werden, wenn sie von den Befragten nicht schon selbst angesprochen wurden. Konkrete Fragen sollen in der vorgegebenen Formulierung an passender Stelle während oder am Ende des Interviews gestellt werden. Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen dienen ausschließlich der verbalen Aufrechterhaltung des Gesprächs.

Tabelle 10: Aufbau des Interviewleitfadens

1. Themenblock ²⁸			
Leitfrage	Check	Konkrete Fragen	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen
Können Sie mir bitte erzählen, wie das Auswahlverfahren für Auszubildende in ihrem Betrieb abläuft und welche Aufgaben Sie dabei übernehmen?	Welche Schritte durchlaufen die Kandidat:innen? Wer trifft die Entscheidung? Wer ist beteiligt? ...	Sprechen Sie bestimmte Zielgruppen direkt an? ...	Können Sie mir dazu noch etwas mehr erzählen? Können Sie mir ein Beispiel dafür nennen? ...

Quelle: eigene Darstellung.

Insgesamt enthielt der Interviewleitfaden vier Themenblöcke (vgl. Anhang C). Die Befragten erhielten zunächst einen Überblick über den Ablauf des Interviews und konnten Fragen zum

²⁸ Der komplette Interviewleitfaden kann im Anhang eingesehen werden (vgl. Anhang C).

Datenschutz stellen. Nachdem noch einmal ihre Zustimmung zur Tonaufnahme eingeholt wurde, wurde mit dem ersten Thema begonnen. Zum Einstieg wurde ein Erzählstimulus zum Thema „Ablauf des Auswahlverfahrens“ gewählt (vgl. **Tabelle 10**). Die Frage nach Abläufen und Zuständigkeiten beinhaltet noch keine sensiblen Themen z. B. zu Bewertungskriterien und eignet sich daher als Intervieweinstieg. Gleichzeitig beinhaltet die Beschreibung des gesamten Auswahlprozesses viele Themen, an denen im weiteren Interviewverlauf angesetzt werden konnte. Im zweiten Themenblock ging es darum, zu erfahren anhand welcher Kriterien die Befragten Bewerber:innen auswählen bzw. aussortieren. Im dritten Themenblock ging es um Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und im vierten Themenblock um Konflikte mit Auszubildenden. Der Fokus auf problematisch-konfliktreiche Situationen sollte die Befragten dazu anregen, ihr Handeln zu erklären und so Zugriff auf ihre Deutungs- und Bewertungsmuster eröffnen.

Die Befragten wurden aufgefordert von ihren Erfahrungen und tatsächlich erlebten Situationen zu berichten, um die Übertragbarkeit des Gesagten auf reale Entscheidungssituationen zu erhöhen (vgl. Imdorf 2010b: 14). Die Personalverantwortlichen wurden daher nach Beispielen aus vergangenen Auswahlverfahren, nach tatsächlichen Kandidat:innen und Entscheidungen gefragt (vgl. Imdorf 2010b: 13). Da alle Ausbildungsbetriebe Ausbildungsstellen ausgeschrieben hatten, war das Problem für alle Befragten von realer Bedeutung.

Einige Fragen ließen sich nicht direkt einem Themenblock zuordnen und wurden daher an passender Stelle im Interview oder am Ende des Interviews gestellt. Dabei ging es um anonymisierte Bewerbungsverfahren, berufsvorbereitende Maßnahmen und die Corona-Pandemie.

Der Interviewleitfaden wurde flexibel gehandhabt. Das bedeutet, dass den Interviewten die Setzung ihrer Relevanzstrukturen ermöglicht wurde und der Leitfaden zur Überprüfung diente, ob alle relevanten Themen zur Sprache kamen. Die Reihenfolge der Fragen variierte je nach Interview.

6.4.3 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden telefonisch durchgeführt. Diese Entscheidung wurde vor dem Hintergrund der anhaltenden Pandemie getroffen, um Kontakte möglichst gering zu halten und die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen. Es werden jedoch keine Auswirkungen dieser Interviewform (gegenüber einem persönlichen Interview) auf den Inhalt der Interviews angenommen. Dies liegt daran, dass die befragten Personen es als Personalverantwortliche grundsätzlich gewohnt sind, Gespräche zu führen und dies nach mehreren Monaten Pandemie-Erfahrung auch am Telefon. Ein Nachteil von Telefoninterviews ist, dass die Situation in der das Interview geführt wird, nicht kontrolliert werden kann. Alle befragten Personen waren zum Zeitpunkt des Interviews auf der Arbeit. Es kam teilweise zu kurzen Unterbrechungen durch Mitarbeiter:innen. Eine Befragte wechselte zwischendurch den Platz aufgrund der lauten Gespräche ihrer Kolleg:innen. Ein weiterer Nachteil ist, dass Signale der Zustimmung oder Ablehnung, die die Befragten durch ihre Körpersprache senden, nicht wahrgenommen werden können.

Die Interviews zeigen jedoch, dass die befragten Personen über einen längeren Zeitraum sehr strukturiert über die interessierenden Sachverhalte berichteten. Dies kann bei Menschen, die dies nicht regelmäßig tun, schwieriger sein. Zugleich sind Personalverantwortliche es aber auch gewohnt, strukturiert und zielgerichtet vorzugehen. Die vage Aufforderung, von ihren Erfahrungen zu berichten und von Beispielen zu erzählen, löste daher teilweise Irritationen aus, weil sie vermutlich der Erwartung widersprach, konkrete Fragen gestellt zu bekommen, die mit Faktenwissen beantwortet werden können.

Da das Forschungsvorhaben auf die Analyse von Zuschreibungsprozessen im Rahmen des Auswahlprozesses abzielt, war es einerseits wichtig, den Fokus des Interviews auf die Entscheidungssituationen im Auswahlprozess zu lenken und andererseits die nötige Offenheit zu bewahren, um den Befragten die Setzung bestimmter Relevanzstrukturen, Begründungszusammenhänge und Generalisierungen zu überlassen. Die Herausforderung bestand demnach darin, Aussagen zur Rolle gerade nicht als legitim wahrgenommener Merkmale zu generieren und dies von Personen, denen in ihrer Rolle als Personalverantwortliche sehr bewusst ist, was eine legitime Entscheidungsgrundlage im Auswahlprozess ist und was nicht. Methodisch ging es darum, Begründungen und Rechtfertigungen der befragten Personen zu einzufordern (Imdorf 2010b: 14). Allein die Befragung durch eine fremde Wissenschaftlerin erzeugt den Druck, die eigenen Entscheidungen zu erklären und zu rechtfertigen (ebd.). Dies wurde durch gezielte Nachfragen unterstützt. Dabei war es wichtig, einerseits eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der die Befragten gern von ihren Erfahrungen berichten, andererseits nicht auf Nachfragen zu verzichten, auch wenn sich die Befragten dadurch in Bedrängnis gebracht fühlten.

Grundlegend für das problemzentrierte Interview ist der Dialog mit den Interviewten, in dem schon während des Interviews erste Interpretationen der Interviewerin von den Interviewten kommentiert, ergänzt und validiert werden können (Witzel und Reiter 2022: 189). Dies wurde durch das Stellen von Verständnisfragen erreicht, die beispielsweise folgendermaßen beginnen können: Sie meinen also, dass...? Verstehe ich das richtig, dass Sie...?

Alle Interviews verliefen in einer offenen, freundlichen Atmosphäre und die meisten Befragten berichteten von selbst über ihre Erfahrungen mit der Auswahl von Auszubildenden. Wenige Befragte blieben eher distanziert und hielten durch eher kurze Antworten die Frage-Antwort-Struktur im Interview aufrecht. Andere Interviews enthielten lange narrative Passagen, in denen eine Unterbrechung durch die Interviewerin nicht notwendig war und die Struktur des Interviews eher durch das Erzählen, weniger durch den Wechsel von Frage und Antwort geprägt wurde. Alle Interviews wurden bis zum Ende durchgeführt. Je nachdem wie auskunftsfreudig die Befragten waren, dauerten die Interviews zwischen 30 und 90 Minuten.

6.4.3.1 Auswirkungen der Corona-Pandemie

Eine direkte Folge der Corona-Pandemie war die Durchführung der Interviews via Telefon, anstatt wie ursprünglich geplant in Persona. Sonstige, insbesondere inhaltliche Auswirkungen der Corona-Pandemie werden jedoch nicht vermutet. Im Mittelpunkt der Untersuchung standen die Selektionskriterien anhand derer Auszubildende ausgewählt werden. Es ist nicht

anzunehmen, dass diese inhaltlichen Kriterien aufgrund der Pandemie grundlegend verändert wurden. Anzunehmen war, dass vor allem die aktuellen Rekrutierungsaktivitäten und Verfahren von den Kontaktbeschränkungen beeinflusst wurden. Im Interview wurde daher explizit nach Veränderungen im Auswahlprozess aufgrund der Pandemie gefragt. Bei der Beschreibung des Auswahlprozesses differenzierten die Personalverantwortlichen klar zwischen dem ursprünglichen Ablauf und den kurzzeitigen pandemiebedingten Änderungen.

Nachhaltige Veränderungen gab es nur in einem Ausbildungsbetrieb, der von den Bewerber:innen die Erstellung eines kurzen Videos forderte und plante, diesen Schritt auch nach der Pandemie beizubehalten (I-10). In anderen Betrieben wurde auf die Kontaktbeschränkungen reagiert, indem anstatt Gruppen- nur noch Einzelbewerbungsgespräche mit dem entsprechenden Abstand stattfanden oder Gespräche am Telefon geführt wurden. Zeitweise wurde in einigen Betrieben auch ganz auf die Einstellung neuer Auszubildender verzichtet. Trotzdem rechneten die Befragten damit, zeitnah ihre normalen Aktivitäten wiederaufnehmen zu können.

Anstatt zu inhaltlichen Einschränkungen führte die Reflektion der Personalverantwortlichen zu den Veränderungen im Auswahlprozess und ihren Auswirkungen auf die Entscheidung zu interessanten Einblicken, z. B. wenn die Durchführung von telefonischen Bewerbungsgesprächen mit der Durchführung von persönlichen Gesprächen verglichen wurde und dabei folgende Fragen reflektiert wurden: Welche Informationen wurden als fehlend wahrgenommen? Wie hat dies die Entscheidung beeinflusst?

6.5 Aufbereitung der Interviewdaten

Zur Aufbereitung der Interviewdaten für die anschließende Analyse gehört insbesondere die Transkription (vgl. Kapitel 6.5.1). Zudem wird im Kapitel Datenmanagement beschrieben, welche Daten erhoben und welche Vorkehrungen getroffen wurden, um sensible Informationen zu schützen (vgl. Kapitel 6.5.2).

6.5.1 Transkription

Alle Interviewten bis auf eine Person stimmten einer Aufnahme des Interviews zu, sodass die Interviews mit einem digitalen Tonbandgerät aufgenommen werden konnten. Bei dem einen nicht aufgezeichneten Interview handelt es sich um ein Interview des Pretests. Das Interview wurde trotzdem geführt und Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Interviewleitfadens und die Interviewführung daraus gewonnen. Es wurde jedoch nicht ausgewertet. Bei einem Interview wurde aufgrund von Verbindungsproblemen ungefähr das letzte Viertel des Interviews nicht aufgezeichnet. Die Interviewerin verfasste direkt im Anschluss an das Interview ein ausführliches Protokoll über den Verlauf und die Inhalte, sodass das Interview trotzdem ausgewertet werden konnte.

Die Interviews wurden anschließend durch einen externen Anbieter transkribiert. Dabei wurden die Transkriptionsregeln nach Claussen et al. (2020) verwendet, die an die Transkriptionsregeln für die erweiterte inhaltlich-semantische Transkription von Dresing und Pehl (2018) angelehnt sind (vgl. Anhang F).

Für die Transkription wird der Text so übernommen, wie er gesprochen wird, d. h. Fehler (z. B. in der Satzstellung) werden erfasst. Unvollendete Sätze und Wörter werden transkribiert ebenso wie scheinbar unwichtige Füllwörter wie „sozusagen“ und nonverbale Zwischenlaute der Sprecher:innen wie z. B. Lachen. Färbungen von Dialekt werden jedoch korrigiert (z. B. „haben wir“ anstatt „hamma“). Inhaltlich irrelevante Hörerbestätigungen werden weggelassen.

Bei sehr kurzen Einschüben der anderen Person (auch gleichzeitig Gesprochenem) werden diese Aussagen in den Redefluss der anderen Person in Klammern eingebaut (Claussen et al. 2020). Nach jedem Sprecher:innenwechsel wird ein Zeitstempel gesetzt. Die Transkripte umfassten insgesamt 246 Seiten. Das längste Transkript umfasste 30 Seiten (14.413 Wörter), das kürzeste 10 Seiten (3.211 Wörter).

6.5.2 Datenmanagement

Im Forschungsprozess wurden verschiedene Daten erhoben. Um die personenbezogenen Daten zu schützen wurden alle Dokumente, die sensible Daten enthalten mit verschiedenen Passwörtern geschützt. Kontaktdaten wurden getrennt von den übrigen Daten gespeichert. Folgende Daten wurden erhoben:

- öffentlich verfügbare Kontaktinformationen und Informationen zur Anbahnung des Interviews (Präskript)
- Recherche von öffentlich verfügbaren Informationen über den Ausbildungsbetrieb:
 - Stellenausschreibungen
 - Anzahl der Mitarbeiter:innen
 - Anzahl der Filialen
 - Unternehmensleitbild
 - Erfahrungsberichte von Auszubildenden
 - Darstellung des Unternehmens auf der Homepage
 - (Online-)Bewerbungsverfahren
 - Ausbildungsberufe
 - soziales Engagement
 - u. a.
- mittels standardisiertem Fragebogen erhobene Informationen zu Betrieb und befragter Person
- mittels Interview erhobene Informationen:
 - Audioaufnahme des Interviews
 - Transkription des Interviews
- spontane Eindrücke und Notizen zum Interview (Postskript)

Die Audioaufnahmen der Interviews wurden von einem externen Anbieter transkribiert, dessen Datenschutzkonzept der DSGVO entspricht und von einer externen Prüfstelle als sehr gut bewertet wurde. Der Anbieter garantiert den vertraulichen Umgang mit den Daten und die Vernichtung aller Daten nach Auftragsbeendigung. Alle Transkripte wurden von mir geprüft, pseudonomisiert und bei Bedarf Korrekturen an Textstellen vorgenommen, die für die transkribierenden Personen als Außenstehende nur schwer verständlich waren. Für die

Pseudonomisierung wurden alle Namen von Personen, Namen von Betrieben und Straßen- und Ortsnamen ersetzt (vgl. **Tabelle 11**). Nach abgeschlossener Prüfung wurden die Audiodateien gelöscht. Alle Transkripte wurden für die weitere Auswertung in das Datenanalyseprogramm Maxqda importiert.

Tabelle 11: Regeln der Pseudonomisierung

Sensible Textstellen	Pseudonyme
Name des Unternehmens	<Unternehmen 1>, <Unternehmen 2>, etc.
Name der befragten Person	<Befragte:r 1>, <Befragte:r 2>, etc.
Namen anderer Personen	<Person 1>, <Person 2>, etc.
Ortsnamen	<Ort 1>, <Ort 2>, etc.
Straßennamen	<Straße 1>, <Straße 2>, etc.
...	...

Quelle: eigene Darstellung.

Die sonstigen Dokumente wurden ebenfalls pseudonomisiert und nicht pseudonomisierte Versionen vernichtet. Alle Dokumente erhielten eine Nummer (von 1 bis 17)²⁹, sodass Interviewtranskript, Prä- und Postskript, Fragebogen und Informationen zum Ausbildungsbetrieb einander zugeordnet werden konnten. Die Transkripte und die ergänzenden Dokumente wurden getrennt voneinander gespeichert und mit einem Passwort geschützt, um mögliche Rückschlüsse auf die Unternehmen bei Zusammenführen aller Informationen zu vermeiden. Die weitere Bearbeitung erfolgte ausschließlich anhand der pseudonomisierten Daten.

6.6 Datenanalyse

Für die vorliegende Untersuchung eignet sich ein rekonstruktives Vorgehen der Datenanalyse. Die Analyse erfolgt fallübergreifend und vergleichend, da die Kommunikationszusammenhänge, in denen Zuschreibungsprozesse, Normalitätsannahmen und Legitimationen deutlich werden, „quer zu den Interviewtranskripten“ (von Alemann 2015: 134) liegen.

Die Datenanalyse wurde mithilfe des Textanalyseprogramms Maxqda durchgeführt. Maxqda ist ein Programm zur Datenaufbereitung, -verwaltung und -analyse. Es eignet sich für die Anwendung verschiedener Methoden und von unterschiedlichem Material, solange es um die systematische Auswertung von Texten geht (vgl. Kuckartz 2010: 17). Software zur qualitativen Datenanalyse unterstützt verschiedene Schritte der Datenanalyse wie „Exploration, Interpretation, Kategorisierung, (...)“ (Kuckartz 2010: 14). Dies geschieht u. a. durch:

- Gleichzeitiges Verwalten und Organisieren der Texte nach benutzergewählten Kriterien

²⁹ In der Nummerierung fehlen die Nummern 3 und 11, da diese bereits vereinbarten und vorbereiteten Interviews nicht stattgefunden haben. Zudem existieren die Nummern 9 und 9a, da diese Interviews mit verschiedenen Personen aus dem gleichen Unternehmen geführt wurden. Interview 15 ist mit der stellvertretenden Leitung eines Berufsbildungszentrums geführt worden, welches ebenfalls Verkaufsberufe ausbildet. Dies wird bei Zitaten aus dem Interview kenntlich gemacht. Bei allen anderen Interviews handelt es sich um Entscheider:innen in Ausbildungsbetrieben.

- „Definition von Kategorien und Konstruktion eines Kategoriensystems
- Zuordnung von Kategorien zu ausgewählten Textabschnitten
- Zusammenstellung aller zu einer Kategorie codierten Textsegmente
- Gruppierung von Kategorien zu Hierarchien und Netzwerken (...)
- Gezielte Suche nach Überschneidungen von Kategorien oder nach komplexen Mustern von Kategorien“ (Kuckartz 2010: 12f.)
- Visuelle Darstellung von Kategorienzuordnungen und -überschneidungen
- „Möglichkeit, eigene Ideen und Anmerkungen an Textstellen, Codes, Texte u. a. wie Post-it Zettel anzuheften (Memos)
- Verwaltungssystem für diese Memos“ (ebd.; für einen umfangreichen Überblick siehe ebenfalls Kuckartz 2010: 12 f.)

Die systematische Auswertung des Textmaterials wird durch die Verwendung von Maxqda nicht nur effizienter, die Verwendung kann auch die Qualität der Datenanalyse erhöhen.

„Kategoriensysteme lassen sich schnell und einfach handhaben, codierte Textstellen suchen, das Textmanagement wird vereinfacht und Übersichten lassen sich in Sekundenschnelle erstellen. (...) Kategoriensysteme, Memos und codierte Textsegmente sind leicht zugänglich und machen es möglich, die Resultate qualitativer Forschung *nachzuprüfen* [Hervorhebung im Original].“ (Kuckartz 2010: 19 f.)

Für problemzentrierte Interviews schlagen Witzel und Reiter (2012, 2022) eine Auswertung mithilfe heuristisch-analytischer Rahmenkonzepte vor, die sich an den Auswertungsschritten der Grounded Theory orientiert (zur Grounded Theory siehe Glaser und Strauss 2006 [1967]; Corbin und Strauss 2008). Wie die Grounded Theory bietet die Auswertungsstrategie die nötige Offenheit, um die Kategorien eng am Material zu entwickeln und dadurch einer Reproduktion von Differenzen entgegenzuwirken (zum Umgang mit Kategorien siehe McCall 2005). Die Definition von Kategorien steht nicht am Anfang, sondern ist vielmehr ein Ergebnis des Forschungsprozesses (vgl. Schultz 2011: 132). Dies lässt es zu, dass die Komplexität, Mehrdimensionalität und Widersprüchlichkeit von Kategorien im Material aufgedeckt werden kann (ebd.).

Grundlegend für das problemzentrierte Interview ist der Dialog mit den Interviewten, in dem schon während des Interviews erste Interpretationen des Interviewers vom Interviewten kommentiert, ergänzt und validiert werden können, wie das folgende Beispiel aus einem Interview zeigt:

B: „Mir ist es halt immer wichtig, dass die eine richtige Vorstellung von der Tätigkeit haben, dass die wissen, ich bin im Einzelhandel, ich habe total unattraktive Arbeitszeiten, es ist ein anstrengender Job, man hat immer mit Kunden zu tun, die mal negativ oder mal positiv drauf sind. Das sind so die Punkte, auf die ich achte.“

I: „Also sie [die Bewerber:innen (SKvN)] müssen wissen, worauf sie sich einlassen im Endeffekt?“

B: „Ja, so ungefähr, genau.“ (I-4)

Diese problemzentrierten Verständnisklärungen dienen als Grundlage für den weiterführenden Dialog mit den Daten, in dem empirisch begründete Interpretationen entwickelt werden (Witzel und Reiter 2022: 188 f.)

Grundlage für die Auswertung bildet das vorliegende Gesamtmaterial der Studie:

- Gesprächsleitfaden
- Stichprobenkriterien
- Präskripte mit Informationen zu Unternehmen und Befragten,
- Interviewtranskripte
- Postskripte mit Informationen zum Interview
- Vorinterpretationen festgehalten in Memos
- interpretative Wissensbestände auf Basis der sensibilisierenden Rahmenkonzepte insbesondere Konzeptualisierung der Kategorien, intersektionale Analyseperspektive, konventionssoziologisches Modell

Das Interviewmaterial ist „*die primäre Quelle* des Erkenntnisfortschritts [Hervorhebung im Original]“ (Witzel und Reiter 2022: 189). Die Auswertung erfolgt grob in vier Schritten (vgl. Kapitel 6.6.1 bis 6.6.4), die iterativ ablaufen und vor dem Hintergrund des Wissens über sensibilisierende Rahmen und Konzepte stattfinden:

- inhaltliche Sondierung und Rekonstruktion von Vorinterpretationen
- vertikale Auswertung: Ausführliche Fallanalysen
- horizontale Auswertung: Systematische Fallvergleiche
- Synthese und Darstellung der Ergebnisse (Witzel und Reiter 2022: 188 ff.)

6.6.1 Inhaltliche Sondierung und Rekonstruktion von Vorinterpretationen

Der erste Analyseschritt dient dazu, zentrale Themen in den Einzelinterviews zu identifizieren und die „mit der Unterstützung der Interviewten geleisteten Vorinterpretationen“ (Witzel und Reiter 2022: 190) zu rekonstruieren. Das theoretische Vorwissen dient dabei als Hintergrundfolie und Hilfe, relevante Aspekte erst im Material zu erkennen, denn die Relevanz der Daten liegt nicht im Dokument selbst, sondern ergibt sich erst aus der Beziehung zwischen Forscher:in und Datenmaterial (Strübing 2014: 535). Theoretische Sensibilität und praktische Erfahrung sind notwendige Voraussetzungen für die Datenanalyse. Diese wurde im intensiven Literaturstudium, in Auseinandersetzung mit dem Forschungsstand (u. a. während der Arbeit im Projekt „Bildungsverläufe und betriebliche Gatekeepingprozesse“), der Entwicklung und Testung des Interviewleitfadens sowie in Diskussionen mit Kolleg:innen erworben.

Anlehnend an die Grounded Theory verstehe ich Codieren als zentralen Bestandteil des Forschungsprozesses. Der Codierprozess *ist* die Datenanalyse und -interpretation.

„Mit Codieren wird in der Grounded Theory die intellektuelle Bearbeitung der empirischen Daten und die Entwicklung und Zuordnung von Codes bezeichnet, wobei ein Code ein Label ist, welches ein Segment der Daten gewissermaßen theoretisch auf den Punkt bringt: (...)“

Darüber hinaus begreift die Grounded Theory – im Unterschied zur qualitativen Inhaltsanalyse – den gesamten Prozess der Datenanalyse als Codieren.“ (Kuckartz 2016: 80)

Im Textmaterial wurden demnach mit dem Verfahren des offenen Codierens zunächst alle Textstellen codiert, die eine Relevanz für die Entscheidungsfindung im Auswahlverfahren haben (könnten). Die Arbeit beginnt dazu mit der detaillierten Analyse eines Falls durch offenes Codieren. „Das offene Codieren stellt den ersten Schritt der Auseinandersetzung mit dem Material dar“ (Kuckartz 2016: 79). Die Auswertung eines Falls beginnt in detaillierter, kleinteiliger Arbeit Zeile für Zeile, Wort für Wort. Diese kleinteilige Analyse ist notwendig, „um hinter der leicht für selbstverständlich und vertraut genommenen Oberfläche des manifesten Textes weitere Sinndimensionen zu erschließen“ (Strübing 2014: 535). Im Text werden für alle im Hinblick auf die Forschungsfrage relevanten Textstellen und Begriffe Codes vergeben. Diese sogenannte „line-by-line Analyse“ (ebd.) ist zu Beginn der Auswertung wichtig und wenn neue Aspekte im Material entdeckt werden. Sie muss und kann jedoch aufgrund ihrer Zeitintensität nicht für die Analyse des gesamten Textmaterials angewendet werden (Strübing 2014: 536).

Die Codes können vom Forscher benannt werden, aus der Theorie stammen oder in-vivo, d. h. aus dem Material selbst stammen. In-Vivo-Codes werden für besonders prägnante Begriffe der Befragten verwendet. Eine Personalverantwortliche bezeichnete den Auswahlprozess z. B. als Kaffeesatzleserei, um die Unsicherheit der Entscheidung deutlich zu machen. Dieser Begriff wurde von mir zunächst als In-Vivo-Code übernommen.

Codes werden dabei so codiert, dass sie später noch nachvollziehbar waren. Das bedeutet, es wurde immer ein Sinnzusammenhang codiert, der mindestens einen (Teil-)Satz umfasst. Textstellen können dabei mehreren Codes zugeordnet werden, wenn sie auf verschiedene relevante Aspekte verweisen. Die Entwicklung der Codes am Material lässt es dabei zu, die Heterogenität und Widersprüchlichkeit von Kategorien abzubilden. Während des gesamten Analyseprozesses werden Überlegungen, Hypothesen und Theorieentwürfe in Memos festgehalten. Diese können im Verlauf der Analyse überarbeitet, zueinander in Beziehung gesetzt und weitergeführt werden.

Die Offenheit der Analyse ist wichtig, um die Relevanzstrukturen der Personalverantwortlichen zu erkennen und dem Textmaterial nicht eigene Relevanzstrukturen überzustülpen. Die induktive Codierung aus dem Material heraus wurde gezielt durch die Fokussierung auf bestimmte Fragen und Aspekte ergänzt. So wurden Textstellen codiert,

- in denen Vorgehensweisen und Entscheidungen im Auswahlverfahren begründet, legitimiert, gerechtfertigt wurden, um Rechtfertigungslogiken zu identifizieren;
- in denen Hinweise darauf zu finden sind, dass Gleiches ungleich und Ungleiches gleichbehandelt wird (vgl. Gamper und Kupfer 2024: 127 f.), um Diskriminierungsrisiken zu identifizieren;
- in denen auf eine der im Forschungsstand als relevant identifizierten Kategorien verwiesen wird: Geschlecht, Ethnizität, soziale Herkunft, Bildung, Religion, Körper.

Dabei wurde angestrebt, die Offenheit der Analyse zu erhalten, sodass Neues im Material entdeckt werden konnte. Textstellen, die relevant schienen, beispielsweise weil sie irritierten, weil sie von den Befragten hervorgehoben wurden oder weil sie mit „rhetorischen Unsicherheitsmarkern“ (Horvath 2018: 251) gespickt waren, wurden codiert, auch wenn ihre Bedeutung zu Beginn noch unklar war. Zu den rhetorischen Unsicherheitsmarkern können beispielsweise längere Pausen, abgebrochene Sätze oder Wörter, Wiederholungen oder „verhaspeln“ gehören. Im folgenden Interviewausschnitt wird die Unsicherheit der befragten Person durch zwei Pausen, die eingeschobene Frage und letztlich die Beendigung des Themas deutlich:

„Weil, dieser junge Mann war natürlich sehr () türkisch-, wie sagt man?, also türkisch. Ich will da jetzt auch nichts Negatives sagen. Aber der war halt () anders. So. Ich möchte auch gar nichts weiter dazu sagen.“ (I-1)

6.6.2 Ausführliche Fallanalysen

Im zweiten Schritt der Analyse werden die Informationen aus den Einzelinterviews zu Falldarstellungen verdichtet. Mit dieser zusammenfassenden Darstellung der Fälle werden im Interview verstreute Informationen thematisch geordnet, Einschätzungen von Erfahrungen und relevanten Situationen in ihrer inhaltlichen Bedeutung sortiert und Lücken sichtbar gemacht (Witzel und Reiter 2022: 192).

Dies erfolgte zum einen deduktiv, indem die codierten Textstellen im Hinblick auf ihre Zuordnung zu einer der Rechtfertigungslogiken der betrieblichen Welten überprüft wurden. Die systematische Erarbeitung der Prinzipien und Rechtfertigungslogiken der Welten im theoretischen Teil dieser Arbeit diente dafür als Grundlage. Zum anderen wurde im Hinblick auf die Identifikation ungleichheitsrelevanter Differenzkategorien die induktive Vorgehensweise beibehalten und die Suche nach wichtigen Differenzkonstruktionen der Personalverantwortlichen fortgesetzt.

Begonnen wurde dieser Arbeitsschritt mit dem Interview mit einem kurz vor dem Ruhestand stehenden Geschäftsführer eines kleinen Ausbildungsbetriebs in einer ländlichen Region. Der Betrieb erwies sich im Hinblick auf einige Merkmale als prägnant: Das Auswahlverfahren zielte insbesondere darauf ab, die Passung zum Betrieb, die insbesondere mithilfe des Bauchgefühls ermittelt wurde, zu prüfen.

Anschließend wurde ein Fall gewählt, der in mehrerer Hinsicht einen Kontrast zum ersten Fall darstellte. Es handelte sich um ein Interview mit einer relativ jungen, weiblichen Personalverantwortlichen in der Zentrale eines deutschlandweit tätigen großen Unternehmens. Der Auswahlprozess wies einen hohen Formalisierungsgrad auf. Trotzdem spielte das Bauchgefühl auch in diesem Unternehmen eine wichtige Rolle. Mit den Fallanalysen wurde demnach auch schon begonnen, die Fälle zu vergleichen und so Besonderheiten und Gemeinsamkeiten zu identifizieren.

Alle Fallanalysen umfassten relevante Merkmale des Ausbildungsbetriebs (z. B. Größe), eine Zusammenfassung über den Ablauf des Rekrutierungsprozesses sowie zentrale Themen. Das

konnte z. B. der Umgang mit Bewerber:innen ohne Arbeitserlaubnis sein, der in einem Interview ausführlich beschrieben wurde, oder die in einem anderen Interview besonders ausführlich reflektierten Begründungen dafür, dass den Noten im Auswahlprozess keine tragende Rolle zukommt.

6.6.3 Systematische Fallvergleiche

Die Vergleichsperspektive begleitet wie in der Grounded Theory den gesamten Forschungsprozess, wenn auch zunächst eher implizit (Witzel und Reiter 2022: 194). Im dritten Analyseschritt wird der Vergleich ganzer Fälle oder einzelner Aspekte aus den Fällen in den Mittelpunkt der Analyse gerückt. Dazu wurde systematisch vorgegangen. Systematische Fallkontrastierungen erfolgten zum einen nach dem Kriterium größter oder kleinster Ähnlichkeit. Dazu wurden Fälle ausgewählt, die sehr viele Ähnlichkeiten oder sehr viele Differenzen zu haben schienen, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu erkennen. Zum anderen wurden Fälle mit bestimmten Merkmalen verglichen z. B. kleine Ausbildungsbetriebe mit großen Unternehmen, Unternehmen aus ländlichen und städtischen Regionen, Unternehmen in eher männlich und weiblich dominierten Branchen.

Die Analysesoftware erlaubt es, dafür die transkribierten Interviews zu „Sets“ zusammenzustellen. Die einzelnen Sets umfassten beispielsweise große Betriebe / kleine und mittlere Betriebe, Betriebe in ländlichen Regionen / Betriebe in städtischen Regionen oder weibliche Befragte / männliche Befragte.

Zudem erfolgte ein Vergleich bestimmter Aspekte über mehrere Interviews hinweg. Auch dieser Analyseschritt wird durch die Nutzung der Analysesoftware vereinfacht. So können beispielsweise alle Textstellen, die ich im Hinblick auf ihre Rechtfertigungslogik der industriellen Welt zugeordnet hatte, angezeigt und verglichen werden. In gleicher Weise konnte mit bestimmten Kategorien z. B. Geschlecht verfahren werden. Unter Rückgriff auf die verschiedenen Sets kann die Thematisierung von Geschlecht in kleinen Ausbildungsbetrieben mit der Thematisierung in großen Ausbildungsbetrieben gegenübergestellt werden.

In einem in der Grounded Theory beschriebenen Prozess des selektiven Codierens werden Kernkategorien anschließend zu Konzepten verdichtet und weiterentwickelt (Witzel und Reiter 2022: 195). Beim selektiven Codieren geht es darum, Zusammenhänge zu entdecken und Entscheidungen über die relevanten Konzepte zu treffen, also den roten Faden der Untersuchung deutlich zu machen (Strübing 2022: 600 f.). So stellte sich im Verlauf der Analyse heraus, dass bestimmte Themen in allen Interviews Bedeutung erhielten, darunter beispielsweise Zuwanderung und der Mangel an Bewerbungen. Dies führt zum vierten Schritt der Analyse.

6.6.4 Synthese und Darstellung der Ergebnisse

Im vierten Schritt der Analyse werden die bisherigen, teilweise sehr detaillierten Ergebnisse, geordnet, verdichtet, zusammengefasst und abstrahiert. Dies erfolgt in einem iterativen Prozess der Auseinandersetzung mit dem bisher erarbeiteten Material und der Theorie.

Zum einen wurden die Rechtfertigungslogiken der Befragten verdichtet und ihre deduktive Zuordnung zu den betrieblichen Welten geprüft. Zum anderen wurden die relevanten Differenzkategorien weiter spezifiziert und zu Kontextbedingungen in Beziehung gesetzt.

Dabei dienten die in Kapitel 5.2.2 dargestellten Leitfragen als Orientierung:

- Welche Kategorisierungen nehmen die Personalverantwortlichen in ihren nachträglichen Erzählungen und Begründungen von Selektionsentscheidungen vor?
- Auf welche Unterscheidungen greifen sie zurück, wenn sie Bewerber:innen in einer Rangfolge ordnen?
- (Wie) Werden ungleiche Zugangschancen zu betrieblichen Ausbildungsplätzen durch diese hierarchischen Unterscheidungen reproduziert?
- Welche Folgen hat dies für ausbildungsinteressierte Bewerber:innen und für die Ausbildungsbetriebe?
- Wie wird der Reproduktion ungleicher Chancen im Auswahlverfahren entgegengewirkt?

Das Zusammenwirken von Kontextbedingungen (organisationale Voraussetzungen und gesellschaftspolitische Diskurse), Auswahlverfahren und -kriterien für die Relevanz von Differenzen in den verschiedenen Welten der Ausbildungsbetriebe stand im Fokus der Synthese.

Während den verschiedenen Schritten der Datenanalyse wurde der wissenschaftliche Austausch und die Diskussion von Codierungen und Interpretationen mit Kolleg:innen in verschiedenen Formaten (wissenschaftliche Konferenzen, Kolloquien, bilateraler Austausch) verfolgt, um möglichst intersubjektiv nachvollziehbare Befunde zu generieren. Trotzdem war dies im Rahmen der Dissertation nicht in dem Maße möglich, wie es Witzel und Reiter (2022) für die Auswertung problemzentrierter Interviews in Forschungsprojekten mit mehreren Mitarbeiter:innen empfehlen.

7 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Untersuchung werden in drei Unterkapiteln dargestellt. Kapitel 7.1 thematisiert den Auswahlprozess in den befragten Ausbildungsbetrieben. In Kapitel 7.2 werden die Befunde zur Analyse der Rechtfertigungslogiken anhand des konventionssoziologischen Modells entlang der betrieblichen Welten dargestellt. Kapitel 7.3 greift die intersektionale Analyseperspektive auf die Konstruktion von Differenz in zwei Abschnitten zu Ethnizität und sozialer Herkunft auf.

7.1 Der Auswahlprozess

Um zu einer Entscheidung bei der Ausbildungsplatzvergabe zu kommen, finden in den Betrieben unterschiedliche Auswahlprozedere Anwendung. Der Auswahlprozess kann als eine Abfolge verschiedener Auswahlstufen beschrieben werden (vgl. Protsch 2014b), die in den befragten Betrieben in ihrer Reihenfolge und Relevanz jedoch beträchtlich variieren. Im Sinne der Legitimationstheorie werden die Auswahlstufen dazu genutzt mittels Bewährungsproben die Wertigkeit der Bewerber:innen in den verschiedenen Welten zu ermitteln.

In diesem Kapitel wird beschrieben, wie die Auswahlprozesse in den befragten Ausbildungsbetrieben strukturiert werden. Dazu wird auf Ausschreibungskanäle (vgl. Kapitel 7.1.1), Verfahren (vgl. Kapitel 7.1.2), Akteur:innen (vgl. Kapitel 7.1.3) und die Herstellung von Objektivität (vgl. Kapitel 7.1.4) eingegangen.

7.1.1 Bekanntmachung der Ausschreibung

Zu Beginn des Auswahlprozesses steht immer die Bekanntmachung der freien Ausbildungsstellen. Über die in der Ausschreibung genannten Kriterien und die Kommunikationskanäle können Betriebe versuchen bereits eine Vorselektion der Bewerber:innen zu treffen. Protsch (2014b: 177) bezeichnet diese Stufe daher als „Vorstufe“, in der eine „Steuerung des Bewerbungseingangs als Teil der Rekrutierungsstrategie“ stattfindet.

Die 15 befragten Ausbildungsbetriebe nutzen vielfältige Kommunikationskanäle, darunter die eigene Website, die Arbeitsagentur, Ausbildungsmessen, Kontakte zu Schulen und Hochschulen, Aktionstage wie Girls' oder Boys' Day, Anzeigen in lokalen Zeitschriften, Aushänge im eigenen Geschäft und Mund-zu-Mund-Propaganda der Auszubildenden, Mitarbeiter:innen oder Kund:innen.

Alle Betriebe nutzen mehrere Kommunikationskanäle. Auch wenn nicht alle Befragten von unbesetzten Ausbildungsstellen erzählen, berichten doch alle von einem mehr oder weniger gestiegenen finanziellen und/oder zeitlichen Aufwand, um freie Ausbildungsstellen zu besetzen. Marketingmaßnahmen wurden überarbeitet und Ausschreibungen an die Zielgruppe angepasst.

Die Herstellung des Kontakts zu den Interviewpersonen über Stellenanzeigen auf Ausbildungsportalen bedingt, dass alle befragten Betriebe Ausbildungsportale nutzen.

Allerdings spielen sie bei der Rekrutierung unterschiedliche Rollen. In einem Interview wird berichtet:

„Dann gibt es ja noch so komische-, also diese Indeed-Geschichten da, wo wir ständig-, wo dann auch was kommt. Aber da hat man immer das Gefühl die wissen gar nicht, wo sie sich beworben haben, und da kommt alles Mögliche an. Das ist hi:er- ist schon fast hi:er, macht die Festplatte voll.“ (I-16)

Eine andere befragte Person berichtet, dass der Ausbildungsbetrieb sich das Ausbildungsportal Azubiyo „gegönnt“ (I-17) habe, um die Zielgruppe anzusprechen und berichtet sehr positiv von der Rekrutierung über dieses Portal.

Andere Betriebe rekrutieren Auszubildende regelmäßig aus den Schüler:innen, die das Schulpraktikum im Betrieb absolvieren (I-1, I-5, I-9a). Mehrmals wird die Mund-zu-Mund-Propaganda als vielversprechende Rekrutierungsstrategie genannt. Andere Unternehmen veranstalten „Bewerbertage“ (I-4), an denen es darum geht, die Ausbildungsmöglichkeiten im Unternehmen zu vermarkten.

Die Rekrutierungsstrategien haben unterschiedliche Steuerungsmechanismen. Eine Rekrutierung über Ausbildungsportale funktioniert oft ähnlich wie eine Dating-App: Wenn die vom Betrieb gewünschten Kriterien eine (in Prozent festzulegende) Übereinstimmung mit den Kompetenzen der Ausbildungssuchenden aufweisen, kommt es zu einem Match und die Kontaktaufnahme kann erfolgen. Bei einer Rekrutierung aus dem Pool der Schulpraktikant:innen konnten die Kandidat:innen dagegen bereits umfassend beobachtet werden. Nicht jedes Auswahlverfahren beginnt demnach mit der Sichtung der Bewerbungsunterlagen. Je nach Rekrutierungsstrategie hat schon vor dem Einreichen der Unterlagen ein persönliches Kennenlernen stattgefunden.

7.1.2 Der Ablauf des Auswahlprozesses

Die Sichtung der Bewerbungsunterlagen gehört in allen befragten Ausbildungsbetrieben zum Auswahlprozess dazu, auch wenn nicht alle Auswahlverfahren damit beginnen. Die Bewerbungsunterlagen können im Online-Bewerbungsportal, per Mail, per Post oder persönlich beim Ausbildungsbetrieb eingereicht werden. Wie der gesamte Prozess von der Sichtung der Unterlagen bis zur Einstellungsentscheidung strukturiert ist, unterscheidet sich erheblich zwischen den befragten Betrieben. Das betrifft u. a. die (Anzahl der) einzelnen Auswahlsschritte, den Formalisierungsgrad, die beteiligten Personen und die Auswahlkriterien.

Die kürzesten Auswahlverfahren – Verfahren mit wenigen einzelnen Schritten – die von den Bewerber:innen durchlaufen werden müssen, bestehen aus der Sichtung der Bewerbungsunterlagen und einem Bewerbungsgespräch oder einem Probearbeiten. Anschließend folgt die Entscheidung. Eine befragte Person aus einem Großunternehmen berichtet in diesem Zusammenhang, dass es dem Unternehmen darum ging „den Prozess über die Jahre sehr zu verschlanken“ (I-12), da jede extra Auswahlstufe Zeit koste und in dem Unternehmen eine große Menge an Bewerbungen bearbeitet werden müsse.

Ein Auswahlverfahren kann jedoch auch aus mehreren aufeinanderfolgenden Schritten bestehen, z. B. berichtet eine personalverantwortliche Person eines kleinen Ausbildungsbetriebs, dass in dem Ausbildungsbetrieb folgende Schritte zum Auswahlverfahren gehören (I-14):

- Sichtung der Bewerbungsunterlagen
- kurzes Telefongespräch
- Bewerbungsgespräch
- Einstellungstest
- Probearbeiten
- Entscheidung

Auch Gruppenbewerbungsgespräche und Assessmentcenter mit Vorstellungsrunden und (Team-)Aufgaben werden von den Unternehmen durchgeführt. Ein Unternehmen ist während der Corona-Pandemie dazu übergegangen nach der Sichtung der Bewerbungsunterlagen, potenzielle Kandidat:innen dazu aufzufordern, ein kurzes Video zu drehen, in dem ihre Motivation deutlich wird (I-10).

Es wird mehrfach berichtet, dass alle Bewerber:innen zum persönlichen Kennenlernen eingeladen werden (I-4, I-8, I-13). Der Auswahlschritt „Sichtung der Bewerbungsunterlagen“ wird in diesen Betrieben demnach nicht für eine Vorauswahl der Bewerber:innen genutzt. Da insbesondere in großen Unternehmen neben Verkaufsberufen noch weitere Berufe ausgebildet werden, stellen die Befragten immer wieder Vergleiche zu Auswahlverfahren anderer Berufe an. Dabei wird deutlich, dass es in anspruchsvolleren Berufen üblich ist, bereits mithilfe der Bewerbungsunterlagen eine Vorauswahl zu treffen. Der Wegfall der Vorselektion anhand der Unterlagen beschränkt sich auf Ausbildungsberufe im unteren Segment, in denen man nicht so viel erwarten könne (I-6, I-13) und sich statt auf Zertifikate lieber auf den persönlichen Eindruck verlasse. Die Auswahlverfahren für Berufe mit geringen Zugangsvoraussetzungen sind in Unternehmen, die verschiedene Berufe ausbilden, zudem teilweise kürzer als für Berufe mit höheren Zugangsvoraussetzungen. Setzt der Ausbildungsberuf maximal einen ersten Schulabschluss voraus, werden Bewerber:innen ohne weitere Zwischenschritte interviewt, während für anspruchsvollere Berufe vorher weitere Schritte im Auswahlprozess vorgesehen sind:

„Der reicht dann von einem Telefoninterview bis hin zu, also bei manchen, das heißt jetzt bei den Verkäufern oder bei denen, die auch nur die, *sozusagen* wo, wie soll man sagen? Klingt jetzt doof aber (lacht/hüstelt), NUR der Hauptschulabschluss notwendig ist, da kommt man direkt zum Interview.“ (I-5)

Das Einreichen der Bewerbungsunterlagen ist in allen Betrieben Voraussetzung für die Teilnahme am Auswahlverfahren. Die Unterlagen dienen jedoch nicht als alleiniges Selektionskriterium. Ein ähnliches Vorgehen wird in Bezug auf die verwendeten Einstellungstests sichtbar (I-6, I-13). Sie werden zwar durchgeführt, ihr Ergebnis jedoch nicht als alleinstehendes Kriterium für die Selektion verwendet.

„Und dann haben wir noch einen Einstellungstest, der aber mittlerweile recht gering gewertet wird, also der hat eine sehr geringe Gewichtung.“
(I-13)

Die Bedeutung der Tests wird teilweise als sehr gering eingeschätzt, da unabhängig von den erzielten Ergebnissen allen (sympathischen) Bewerber:innen ein Bewerbungsgespräch oder ein Probearbeiten angeboten wird. In einem Unternehmen entfällt der Test, wenn Bewerber:innen schon ein Praktikum im Ausbildungsbetrieb absolviert haben. Insgesamt werden Auswahlverfahren, die eine Arbeitsprobe ermöglichen, in fast allen befragten Betrieben für wichtig erachtet und genutzt in Form von (Schul-)Praktika, Probearbeit oder auch der Einstiegsqualifikation (I-1, I-4, I-5, I-7, I-8, I-9a, I-12, I-13, I-14, I-16, I-17).

7.1.3 Zentrale Akteur:innen

In die Einstellungsentscheidung sind verschiedene Personen aus den Ausbildungsbetrieben involviert. Während der Ablauf des Auswahlverfahrens sich nicht mit der Größe der Ausbildungsbetriebe in Verbindung bringen lässt, ist dies aufgrund der unterschiedlichen Personalstruktur in kleinen und großen Unternehmen bei den relevanten Akteur:innen durchaus der Fall.

In den kleinen Unternehmen treffen die Geschäftsführer:innen selbst in Abstimmung mit den zuständigen Ausbilder:innen und wenn möglich im Konsens mit den Mitarbeiter:innen die Entscheidung.

„Allerdings sind wir hier so eine kleine Firma, wir machen immer Teambesprechung. Und das besprechen wir dann immer, was jeder dazu zu sagen hat. Genau.“ (I-1)

In großen Unternehmen mit verschiedenen Standorten wird der Prozess von den zuständigen Personaler:innen in der zentralen Personalabteilung oder Recruiter:innen mit regionalen Zuständigkeiten gesteuert. Ist dies der Fall, kann der Ablauf des Auswahlprozesses regional variieren. Recruiter:innen betreuen die Standorte eines Unternehmens in einer bestimmten Region. Je nach Unternehmensstrategie treffen die Recruiter:innen selbst die Entscheidung über den Auswahlprozess und dann gilt: „Also jeder Recruiter macht das eigentlich so auf seine Art.“ (I-4). Es kann demnach sein, dass in einer Region zunächst alle Bewerber:innen eingeladen werden und in einer anderen Region im gleichen Unternehmen schon eine Vorselektion anhand der Unterlagen getroffen wird.

Die endgültige Einstellungsentscheidung treffen die Personalmitarbeiter:innen und Recruiter:innen gemeinsam mit der jeweiligen Leitung bzw. mit der für die Ausbildung zuständigen Person. Diese besitzt in dem Prozess sozusagen das letzte Wort.

„Und dann holen wir uns natürlich das Feedback von den Mitarbeitern ein, vom Niederlassungsleiter, dass die dort in den Entscheidungsprozess mit eingebunden sind. Man muss dazu natürlich auch sagen, also ich arbeite ja nirgendwo oder am Arbeitsplatz mit dem Azubi dann zusammen, sondern das sind ja die Leute. Und deswegen möchten wir die da auch nicht bevormunden. Wenn da jemand sagt, das passt gar nicht und ich sage aber, der ist mir so sympathisch, den müssen wir nehmen, dann mache ich den beiden Parteien das

Leben auch nur schwer. Deshalb verlassen wir uns da recht stark auf das Urteil unserer Mitarbeiter und genau. Wenn derjenige dann abgesegnet wurde von allen Seiten, von den Mitarbeitern, von uns, dann erhält der von uns das Angebot, dass er bei uns anfangen kann.“ (I-13)

Für die Ausbildungsplatzvergabe übernehmen demnach Leitungspersonen aus kleinen und mittleren Unternehmen, Mitarbeiter:innen aus den zentralen Personalabteilungen sowie Leitungspersonen und Ausbilder:innen aus den Unternehmensfilialen wichtige Gatekeeperfunktionen.

7.1.4 Strategien zur Herstellung von Objektivität

Die Personalverantwortlichen betonen in den Interviews verschiedene Strategien zur Herstellung von Objektivität im Auswahlprozess, um zu vermitteln, dass die Verfahren gerecht ablaufen (zu den Prinzipien Gerechtigkeit und Transparenz vgl. Kapitel 3.3). Als verfahrensgerecht kann Entscheidungshandeln legitimiert werden, welches konsistent und transparent ist, welches die Entscheidungskriterien neutral anwendet und Formfehler vermeidet (Struck 2001).

In den Unternehmen, in denen die verschiedenen Auswahlstufen tatsächlich zum Aussortieren verwendet werden, wird insbesondere in den ersten Stufen (Sichtung der Unterlagen, Einstellungstest) versucht, mittels verschiedener Tools Messbarkeit und Vergleichbarkeit herzustellen. Eine Personalverantwortliche beschreibt diese Auswahlstufen als „systemisch“ (I-2). So wird im Online-Einstellungstest z. B. eine bestimmte Punktzahl vergeben, die den Personalverantwortlichen nur als rotes oder grünes Ergebnis angezeigt wird (I-5). Im Interview kommen das Vier-Augen-Prinzip (I-2, I-5, I-10) und standardisierte Leitfäden zum Einsatz (I-5, I-8). Auch hier werden Punkte vergeben und wer einen bestimmten Durchschnitt erreicht, wird eingestellt (I-5).

Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragte übernehmen in großen Unternehmen eine kontrollierende Instanz (I-5). Zudem müssen jegliche Absagegründe protokolliert werden.

In Bezug auf die Arbeitsprobe im Betrieb werden keine Strategien zur Herstellung von Objektivität und Vergleichbarkeit formuliert. Die Tatsache, dass Bewerber:innen in ihrer Kommunikations- und Arbeitsweise beobachtet werden, scheint keiner weiteren Erklärung im Hinblick auf die objektive Beurteilung der Kandidat:innen zu benötigen. Zwar werden teilweise die Meinungen verschiedener Mitarbeiter:innen eingeholt. Dies wird jedoch im Hinblick auf die Teampassung damit begründet, dass alle Mitarbeiter:innen in Zukunft mit den potenziellen Auszubildenden im Team zusammenarbeiten müssen (vgl. Kapitel 7.2.2).

7.2 Rechtfertigungslogiken innerhalb der betrieblichen Welten

Für die Analyse der Rechtfertigungslogiken in den betrieblichen Welten wurden die in den Interviews identifizierten Rechtfertigungen der Personalverantwortlichen mit den von Boltanski und Thévenot (2007) sowie Boltanski und Chiapello (2018) herausgearbeiteten Konventionen verglichen. Die Arbeiten von Imdorf (z. B. 2010c) dienten ebenfalls als Basis dieses deduktiven Vorgehens. So konnten die Begründungen der Personalverantwortlichen den

Anforderungen der verschiedenen Welten zugeordnet und systematisiert werden. Für die Auswahl von Auszubildenden haben sich verschiedene betriebliche Welten als relevant erwiesen. Wie im Folgenden gezeigt wird, nehmen die industrielle Welt, die häusliche Welt und die Welt des Marktes eine wichtige Rolle ein. Weniger thematisiert, jedoch ebenfalls präsent sind die staatsbürgerliche Welt und die projektbasierte Polis. Die Rechtfertigungslogiken der Welt der Inspiration und der Welt der Meinung wurden von den Befragten dagegen nicht bemüht.

Sehr ähnliche Befunde präsentiert Imdorf für Schweizer kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe. Er identifiziert zudem Argumentationsweisen, die sich auf die Welt der Inspiration berufen. Diese werden von den Befragten im Kontext der Einstellung von weiblichen Auszubildenden in männlich dominierten Berufsfeldern formuliert, wenn sie die „Berufung“ der Bewerberinnen für untypische Ausbildungsberufe hervorheben (Imdorf 2012a: 256).

Im Folgenden werden die Auswahllogiken der unterschiedlichen betrieblichen Welten aufgezeigt und dargestellt, wie diese Auswahllogiken ungleichheitsrelevante Merkmale im Auswahlprozess berücksichtigen. Dazu werden zunächst die Rechtfertigungen, die sich auf die industrielle Welt (vgl. Kapitel 7.2.1.) beziehen dargestellt. Anschließend folgen die Rechtfertigungslogiken der häuslichen Welt (vgl. Kapitel 7.2.2), der Welt des Marktes (vgl. Kapitel 7.2.3), der projektbasierten Polis (vgl. Kapitel 7.2.4) und der staatsbürgerlichen Welt (vgl. Kapitel 7.2.5).

7.2.1 Industrielle Welt

Rechtfertigungen, die sich auf die industrielle Welt eines Unternehmens beziehen, stellen das Erfordernis effizienter Arbeitsabläufe in den Vordergrund. Die Produktion von Handelsware oder die Bereitstellung von Dienstleistungen als primäre Aufgabe von wirtschaftlichen Unternehmen verläuft möglichst funktional, standardisiert, organisiert und messbar (vgl. Kapitel 3.4). Eine personalverantwortliche Person beschreibt die Tätigkeit im Einzelhandel und macht deutlich, dass die Einhaltung von festgelegten Arbeitsabläufen wichtig ist, damit der Betrieb funktioniert.

„Und der natürlich bereit ist, sich an Regeln zu halten, weil es ist eben kein kreativer Beruf, sondern es sind ganz klar starke Abläufe da, die man einhalten muss von Arbeitsabläufen bis zum Organisatorischen.“ (I-12)

Diese Abläufe werden von den Leitungspersonen in den Ausbildungsbetrieben festgelegt z. B. durch die Erstellung des Dienstplans. Die innerhalb der häuslichen Welt bestehenden Forderungen nach Akzeptanz der Autorität der Leitungsperson und Befolgung ihrer Anweisungen unterstützen die Forderung nach funktionierenden (Produktions-)Abläufen in der industriellen Welt. Werden die Anweisungen der Leitungsperson verweigert, führt dies dagegen zu Problemen in der Produktion oder bei der Bereitstellung von Dienstleistungen (vgl. auch Kapitel 7.2.2).

Zur Beurteilung der zukünftigen Produktivität sind Leistungskriterien wie schulische Qualifikationen und Arbeitstugenden z. B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Ordentlichkeit im

konventionssoziologischen Modell der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe vorgesehen (vgl. Kapitel 3.4). Im Sinne einer meritokratischen Vergabe von Ausbildungsplätzen befinden sich Personalverantwortliche zudem auf sicherem Boden, wenn sie die Auswahl anhand schulischer Qualifikationen legitimieren. Schulische Qualifikationen sind als Selektionskriterien allgemein anerkannt, da dies dem Glauben an die Leistungsideologie entspricht und sie als Zusammenfassung der bisherigen Leistung einer Person im schulischen Kontext sowie als Signal für die zukünftige Leistungsfähigkeit gedeutet werden (vgl. Kapitel 3.1 und 3.2).

Die Analyse des Interviewmaterials zeigt, dass die Bewährungsproben für die industrielle Welt sich nicht so sehr auf schulische Vorleistungen, sondern vielmehr auf bestimmte Arbeitstugenden bzw. das Arbeitsverhalten der Bewerber:innen beziehen. Dies bestätigt die Ergebnisse anderer Studien, die ebenfalls eine hohe Bedeutung von nicht-kognitiven Kompetenzen wie Arbeitstugenden und eine sinkende Bedeutung schulischer Noten als Selektionskriterien für Auszubildende feststellen (z. B. Kohlrausch 2011, 2012a: 261).

Die Interviews zeigen eine hohe Bedeutung von Zertifikaten über bereits absolvierte Praktika, auch wenn diese in anderen Berufen absolviert wurden, als dem Ausbildungsberuf. Die Bedeutung der Praktika wird selten begründet, da sie selbsterklärend erscheint. Sie kann somit nur vermutet werden. Ein Grund für die hohe Bedeutung von Praktikumszeugnissen kann der darüber hergestellte Bezug zu allgemeinen Arbeitstugenden sein, die betriebsübergreifend gelten. Die Personalverantwortlichen schließen dann von einem erfolgreich absolvierten Praktikum auf das Vorhandensein eines bestimmten Arbeitsverhaltens, dass beispielsweise Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit umfasst, da dies nicht berufsspezifisch ist.

Schulische Qualifikationen werden trotz allem thematisiert. Die befragten Unternehmen nennen zum Teil schulische Mindestanforderungen, die jedoch flexibel gehandhabt werden. Die Kombination von schulischen Mindestanforderungen und Arbeitstugenden als Selektionskriterien führt dazu, dass von zunächst formulierten Mindestanforderungen, die beispielsweise die Noten betreffen, abgewichen werden kann, wenn Arbeitstugenden z. B. durch gute Praktikumszeugnisse nachgewiesen werden.

Im ersten Schritt des Bewerbungsverfahrens wird versucht,

„(...) das Zusammenspiel zwischen den einzelnen Unterlagen und auch die Stimmigkeit zwischen diesen Unterlagen zu sehen.“ (I-7)

Schulische Qualifikationen werden dafür im Zusammenhang mit (unentschuldigten) Fehltagen oder Krankheitstagen beurteilt. Auf dem Zeugnis ausgewiesene Fehltage können als Signal dafür gedeutet werden, dass jemand in Zukunft nicht zuverlässig zur Ausbildung erscheint und damit als ein Kriterium der Arbeitstugenden interpretiert werden, welches sich schon aus den Unterlagen ablesen lässt.

So berichtet eine Befragte, dass sie sich bei einer hohen Anzahl an Fehltagen überlegt, wie wahrscheinlich es ist, dass sich dieses Verhalten während der Ausbildung im eigenen Unternehmen fortsetzt. Die Bewerber:innen müssen demnach überzeugend darlegen können, dass die hohe Anzahl an Fehltagen sich während der Ausbildung nicht wiederholt.

Es zeigt sich jedoch eine ausgesprochen hohe Variabilität dessen, was als akzeptabel gilt. Während einige bei 5 Fehltagen stutzig werden, nennen andere als Richtwert 100 Fehltag. Hinzu kommt das Gesamtzusammenspiel mit den Schulnoten.

„Und dann kommen im Grunde, dann gucke ich natürlich schon auch mir die Zeugnisse an und wenn dann sehr schlechte Noten in den Grunddisziplinen wie Mathe, Englisch, Deutsch drin sind. Sehr viele unentschuldigte Fehlzeiten, extremst hohe Krankentage, so was gibt es auch. Also dass man wirklich 50, 60 Tage gefehlt hat, davon dann noch die Hälfte unentschuldigt, dann geht es definitiv in den Absageordner.“ (I-7)

„Genau, da wähle ich aus. Also da ist es auch stark notenabhängig. Bei dem Abschlusszeugnis stehen ja zum Beispiel auch keine Fehlzeiten mit dabei. Aber die Bewerber fügen oft auch die Zeugnisse davor mit ein. Und wenn es mir da auffällt zum Beispiel, dass sehr, sehr viele Fehlzeiten sind, die Noten aber einigermaßen gut sind, lade ich die trotzdem ein. Wenn aber alles schlecht ist, sowohl die Fehlzeit als auch die Noten, dann lade ich zum Beispiel nicht mehr ein.“ (I-9a)

„Und auf den Zeugnissen schauen wir nicht mehr so intensiv nach Schulnoten, sondern wir schauen intensiver nach Fehlzeiten, unentschuldigten Fehlstunden und unentschuldigten Fehltagen. Das ist für uns, ja, sehr wichtig. Natürlich schauen wir auch mal auf die Mathenote. Aber wir stellen auch Schüler ein, ja, die eine Vier hatten. Das ist für uns vollkommen in Ordnung für eine Verkäuferausbildung.“ (I-6)

Insbesondere in Ausbildungsberufen, die als nicht sehr anspruchsvoll gelten, wozu auch die zweijährige Verkäufer:innenausbildung gehört (vgl. Kapitel 2.3), scheint das Meritokratieprinzip bei der Ausbildungsplatzvergabe nicht durchgesetzt zu werden, wie die Befragte weiter ausführt:

„Also wie gesagt, Schule ist bei uns- Also da könnten wir auch gar nicht so viel erwarten im Bereich Verkäufer.“ (I-6)

Das ist insofern bemerkenswert, als dass die schulischen Qualifikationen ein legitimes Selektionskriterium darstellen, das aufgrund des gesellschaftlich verankerten Leistungsgedanken nur selten hinterfragt wird.

Ein erster Schulabschluss wird allerdings in den meisten Unternehmen als Normalität vorausgesetzt, ohne dies direkt zu thematisieren. Explizit erläutert wird jedoch, warum die Art des Schulabschlusses und die Noten *nicht* von Bedeutung sind. Ein (mindestens erster) Schulabschluss kann damit als Zugangskriterium zum weiteren Verfahren verstanden werden, welches von den Personalverantwortlichen anschließend nicht weiter thematisiert wird, da ihm dann nur noch wenig Bedeutung beigemessen wird. Ob ein hoher oder niedriger Schulabschluss erreicht wurde und die Noten gut oder schlecht sind, hat für die Personalverantwortlichen keine große Bedeutung. Schulabschluss und Noten werden nicht als aussagekräftige Indikatoren für die zukünftige Leistungsfähigkeit *im Betrieb* beurteilt (anders sieht es aus, wenn die Personalverantwortlichen die Anforderungen der Berufsschule im Auswahlverfahren mitbeurteilen (vgl. Kapitel 7.2.3)). Schulabschluss und Noten sind von zahlreichen Kontextfaktoren abhängig, was ihre Aussagekraft schmälert. Die Leitungsperson

eines Unternehmens mit Filialen in einer ländlichen Region argumentiert, dass der erreichte Schulabschluss nicht unbedingt mit den schulischen Leistungen zusammenhängt, sondern mit der regionalen Infrastruktur. Je nach Wohnort gibt es unter Umständen nur eine gut erreichbare Schule. Im Hinblick auf den Schulabschluss erläutert er:

„Gucken wir nicht so drauf. Man weiß ja oft nicht aus welcher Motivation heraus jemand kein Abitur oder warum war er auf der und der Schule, manchmal weil es in der Gegend keine andere gibt oder so, weil wir ja im ländlicheren Raum ja hier sind, nicht ganz so super vernetzt sind. Nein, da sind wir eigentlich relativ offen.“ (I-14)

Eine andere personalverantwortliche Person sieht verschiedene Faktoren, die eine Note beeinflussen können. Die Aussagekraft von Noten im Auswahlprozess wird dadurch verringert.

„Nichtsdestotrotz, sollte jetzt eine Kandidatin oder eine Bewerberin eine Fünf in Mathe haben, aus welchem Grund auch immer, würde ich mir die trotzdem einladen, wenn der Lebenslauf- also wenn der Lebenslauf interessant ist, so dass ich dann raushöre, weil man weiß ja nie, wie die Note zustande gekommen ist. Ist es jetzt die letzte Klassenarbeit gewesen, war es ein Lehrerwechsel oder, oder, oder.“ (I-4)

Wenn die strikte Vorselektion anhand der Unterlagen entfällt (vgl. auch Kapitel 7.1.2), kann dies einerseits eine Chance für Bewerber:innen darstellen, deren schulische Qualifikationen vergleichsweise niedrig sind. Andererseits stellt sich die Frage, ob durch die Variabilität für alle Bewerber:innen die gleichen Kriterien gelten. Die Befunde zu den Auswahlverfahren haben gezeigt, dass unterschiedlich umfangreiche Verfahren in Bezug auf unterschiedlich hohe Anforderungsniveaus von Berufen verwendet werden. Das Meritokratieprinzip scheint dabei eher für anspruchsvolle Berufe durchgesetzt zu werden. Dies bestätigt Befunde von Imdorf, der für Schweizer Ausbildungsbetriebe feststellt:

„Damit erweist sich das schulische Meritokratieprinzip bei der Vergabe von betrieblichen Ausbildungsplätzen als variabel und kontextabhängig. Es scheint im Durchschnitt für Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie für weibliche Jugendliche eher zu gelten als für Schweizer und für männliche Jugendliche. Es trifft zudem auf anspruchsvollere Berufsausbildung eher zu als auf Ausbildungsberufe mit einem tiefen Anforderungsniveau.“ (Imdorf 2014: 43).

Die Argumentationen der befragten Personalverantwortlichen zeigen zudem, dass für die Arbeit im Betrieb andere Kriterien wichtig sind, als die Noten auf dem Schulzeugnis. Die Einschätzung der zukünftigen Leistungsfähigkeit im Ausbildungsbetrieb wird nicht an schulische Noten geknüpft. Wenn Personalverantwortliche von bereits eingestellten Personen berichten, heben sie vor allem die Arbeitsweise im Sinne von Engagement, Einstellung zur Arbeit und Einhaltung von Arbeitstugenden wie Ordentlichkeit und Pünktlichkeit für die Einstellungsentscheidung hervor.

„Dieses Jahr habe ich eine Bewerberin eingestellt, die habe ich auch nur eingestellt, weil die vorher bei uns ein Praktikum gemacht hat. (...) 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. (I-9a)

„Toll, die arbeitet ab, macht alles sauber, stellt es hin, die dekoriert perfekt, die macht, die kann bedienen, die kann verkaufen, wenn ich die anrufe und sage: ‚Frau [Schneider], morgen.‘ ‚Ja ich komme, ist kein Problem. Ja, ja das kriege ich irgendwie hin.‘ Das ist einfach- und wir haben da auch die Schwächere genommen, die jetzt aber zur Besseren wird.“ (I-14)

„Ich habe auch Handwerksbetriebe, Bäcker, die auch kaum jemanden finden, die sagen „Oah, ich habe da eine eingestellt, die kam, die hat gesagt, ich habe alles Vieren und Fünfen und so, aber ich will anpacken und ich kann“ und die sind super glücklich mit ihr.“ (I-14)

„Weil es nützt nichts, ein Einser-Abi mitzubringen, verstehen Sie was ich meine, wenn im Prinzip dieser Praxisbezug und dieses „Ich krempel jetzt mal die Ärmel“ auf und dieses Bodenständige, das die [Katrin] hat, sage ich jetzt mal, das ist enorm wichtig.“ (I-12)

Eine zu hohe schulische Qualifikation kann sich sogar negativ auswirken, weil die Motivation der Person in Frage gestellt wird:

„Umgekehrt muss man sagen, wenn jemand Abitur hat, wer- warum sollte der Kauffrau oder Kaufmann im Einzelhandel lernen. Da muss eine gute Motivation da sein oder ist die oder der Bewerber in dem Auswahlverfahren eher () so schlecht gewesen (Telefon klingelt mehrfach) in der Schule, dass es vielleicht passen würde oder dass man trotzdem Abiturienten nehmen kann, die dann kein so tolles Zeugnis haben, aber dann ja insgesamt doch ein bisschen weiter sind.“ (I-14)

Engagement, Ordentlichkeit, Pünktlichkeit und ähnliche Selektionskriterien können, anders als die Fehltag, nur schwer aus den Unterlagen herausgelesen werden. Für eine Beurteilung des Arbeitsverhaltens eignen sich Auswahlverfahren, die ein persönliches Kennenlernen, insbesondere ein Probearbeiten, beinhalten. Die Auswahlverfahren der befragten Ausbildungsbetriebe (vgl. Kapitel 7.1.2) sehen überwiegend solch einen Schritt vor. Teilweise beginnt ein Auswahlverfahren mit einer Arbeitsprobe, wenn Auszubildende z. B. vorrangig über die Schulpraktika rekrutiert werden. Einige Unternehmen laden alle Bewerber:innen zu einem persönlichen Kennenlernen ein. So können Jugendliche mit nicht überzeugenden schulischen Qualifikationen ebenfalls ihre Stärken unter Beweis stellen.

„Aber wenn ich dann-, also wenn die Person mir gefällt, aber die Noten nicht so passen, dafür dient auch so ein Praktikum. Und dann lade ich den auch wirklich gern zum Praktikum ein, zwei, drei Tage, eine Woche vielleicht. Und man sieht ja dann auch, wie derjenige arbeitet. Also ich finde eine Schulnote okay, aber die ist jetzt nicht ausschlaggebend dafür, dass ich sage, den lade ich mir ein oder nicht.“ (I-4)

„Aber in der Regel, wie gesagt, also wenn die Fehltag, die unentschuldigsten Fehltag jetzt nicht komplett über die Maßen sind oder die Form der Bewerbung jetzt nicht total wirklich unterirdisch ist, dann laden wir die in der Regel auch ein. Um uns einfach einen persönlichen Eindruck dann auch zu verschaffen, ja.“ (...) „Also wir können- also wir

sind teilweise in der Situation an manchen Standorten, dass wir alle Bewerber einladen können, (I: Okay.) die wir haben.“ (I-8)

In einigen Unternehmen dient ein Einstellungstest zur Überprüfung der für die Ausbildung als notwendig definierten kognitiven Fähigkeiten. Dies kann als weiteres Zeichen gedeutet werden, dass den Schulnoten wenig Aussagekraft für die zukünftige Leistungsfähigkeit beigemessen wird.

„Nein, da sind wir eigentlich relativ offen, auch wenn jemand mal schlechte Zensuren hat, gucken wir- müssen wir drüber gucken, weil man ja auch nicht mehr so viele Bewerber hat, wobei wir schon ein bisschen gucken, wenn Mathe fünf steht und so, und ich sage, die wollen Kaufmann, Kauffrau werden, die wollen rechnen und so weiter; manchmal kann die fünf natürlich auch sein, dass diese besondere Rechenart nicht gelegen hat, aber ich sag mal Kopfrechnen und die Einfachrechnung wie Prozentrechnen muss dann doch funktionieren. Deswegen machen wir dann den Test ja noch mal mit denen und da sind auch Fragen bei die mal ausrechnen von 112 Euro 100- 10 Prozent. Ja, wenn dann 10 Prozent mit großen Problemen nicht mal kommt, dann ist es auch schon wieder ein negatives Auswahlkriterium.“ (I-14)

Auch den Ergebnissen des Tests selbst wird teilweise jedoch wenig Bedeutung beigemessen. In einem Unternehmen entfällt der Test beispielsweise, wenn die Person bereits ein Schulpraktikum im Betrieb absolviert hat. In einem anderen Unternehmen wird eine Person, die als sympathisch wahrgenommen wird, unabhängig von den Testergebnissen auf jeden Fall eingeladen. Auch hier werden Kriterien demnach miteinander kombiniert und flexibel gehandhabt.

„Dieser Online-Test muss nicht absolviert werden, wenn der Kandidat bereits eine Woche hier im Schülerpraktikum war und damit eine Woche halt SPEZIELL beobachtet werden konnte im Umgang mit den Unterlagen aus der Ausbildung.“ (I-2)

„Und dann haben wir noch einen Einstellungstest, der aber bei uns mittlerweile recht gering gewertet wird, also der hat eine sehr, sehr geringe Gewichtung. Da geht es darum ein bisschen Allgemeinwissen abzufragen, zu schauen, wie gut können sich die Azubis konzentrieren. Also dann gibt es dort ganz leichte Kopfrechenaufgaben und du musst zum Beispiel zwei Zahlenreihen zusammenrechnen und dann die größere-. Oder von der Größeren die Kleinere abziehen. Solchen Sachen, einfach um zu gucken, sind diejenigen denn auch in der Lage sich auf etwas zu konzentrieren und wie lange.“ (I-13)

„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.“ (I-13)

„Ich sage mal, man kann nicht durch diesen Test durchfallen, sondern den Eindruck, den der Azubi macht, einmal vom Test her und einmal persönlich, danach wird entschieden, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird.“ (I-6)

Um die zukünftige Leistungsfähigkeit der Bewerber:innen im Ausbildungsbetrieb einzuschätzen gelten Noten nicht als verlässliche Indikatoren. Stattdessen integrieren die Ausbildungsbetriebe

im Auswahlverfahren die Möglichkeit eines persönlichen Kennenlernens, bei dem insbesondere das Arbeitsverhalten beurteilt werden soll, oder prüfen kognitive und nicht kognitive Fertigkeiten selbst in einem Einstellungstest, dessen Bedeutung sie allerdings gleich wieder relativieren.

Im Sinne der industriellen Welt werden Bewerber:innen in der Rangfolge weiter hinten platziert, wenn sie im Verdacht stehen betriebliche Abläufe und die Ausführung von Aufgaben im Betrieb – die Produktion von Gütern oder die Bereitstellung einer Dienstleistung – zu stören. Die schulische Vorbildung der Bewerber:innen wird, wenn eine Mindestqualifikation erfüllt ist, dafür als nachrangig bewertet. Dies gilt jedoch in erster Linie für in Deutschland erworbene Schulabschlüsse.

Die in Deutschland zertifizierten Bildungsabschlüsse, die in organisierten Bildungsprozessen erworben wurden, stellen für die Personalverantwortlichen quasi kontrollierte Informationen bereit. Die Bildungsinformationen von zugewanderten Bewerber:innen sind für die Personalverantwortlichen dagegen mit größerer Unsicherheit behaftet. Ihre Bildung wurde nicht immer in organisierten Bildungsprozessen erworben und ihre Bildungszertifikate stellen keine „vertrauenswürdige (quasi bereits kontrollierte) Information“ (Solga 2005b: 38) dar. Zugewanderte sind *„gebildet auf eine Art und Weise“ (I-4)*, die möglicherweise nicht den Bildungsstandards in Deutschland entspricht, sodass nicht das gleiche Wissen vorausgesetzt werden kann, dass von Schulabsolvent:innen in Deutschland erwartet wird.

So kritisiert ein Befragter eine Überqualifikation, die für den Betrieb nicht funktional ist und die gleichzeitig nicht in organisierten Bildungsprozessen erworben wurde. Ob die Bewerber:innen neben *„ganz tolle[n] kreative[n] Schmuckstück[en]“ (I-14)* auch *„nullachtfünfzehn reparieren“ (I-14)* können, ist deswegen unklar.

„Also wir haben jetzt also vie:le, die jetzt zum Beispiel vor ein, zwei Jahren aus Syrien denn hergezogen sind und jetzt versuchen- oder wir haben auch jemanden gehabt, jetzt nicht nur bei Ausbildung, sondern die zum Beispiel ausgebildete Goldschmiede sind oder sagen wir mal so es gibt ja in manchen Ländern gar keine richtige Ausbildung, aber die Goldschmiede eben dort sind, ja aber ich BRAUche die Leute nicht, die mir ne ganz tolle kreative () Schmuckstück fertigen, sondern wir brauchen die, die jeden Tag nur nullachtfünfzehn reparieren. Sind ja teilweise überqualifiziert.“ (I-14)

„Also, wir hatten jetzt Syrer, Afghanen und aus Nigeria, den drei Ländern, meine ich. Und wir haben zum Teil nochmal Prozentrechnen geübt. Also, wir haben nicht die Grundlagen aus der Schule so vorgefunden, wie wir sie halt bei den Absolventen hier mit dem qualifizierten Mittelschulabschluss [entspricht einem qualifizierten ersten Schulabschluss (SKvN)] vorfinden, ganz einfach. Und dann haben wir tatsächlich auch Fälle, wo das- die Rahmenbedingungen () pünktliches Erscheinen, durchgängiges, tägliches Erscheinen () plus Ausführen von Anweisungen, zum Teil Anweisungen von Frauen, das Punkte waren, die nicht funktioniert haben. Das waren jetzt allerdings- Das war der kleinere Teil. Also, die größeren Probleme waren die ersten beiden Faktoren, das Thema mit der Sprache, ganz schwierig. Und das Thema mit der () Schulbildung.“ (I-2)

„Es kommt tatsächlich auch drauf an, sozusagen was hat derjenige jetzt hier gemacht. Wie weit ist er mit der Schule zum Beispiel gekommen. Ganz schwierig wird es für uns, wenn ich davon ausgehen kann, dass daheim im Heimatland überhaupt keine Schule besucht worden ist oder so gut wie gar nicht. Also wo ich wirklich sagen muss, vielleicht sogar Lesen und Schreiben ist ein echtes Problem.“ (I-7)

Bewerber:innen aus bestimmten nordafrikanischen Ländern stoßen in einem befragten Ausbildungsbetrieb zudem auf individuelle Vorbehalte der personalverantwortlichen Person. Begründet wird die Ablehnung zunächst mit einer nicht weiter belegten Annahme über die Qualität des Bildungssystems in diesen Ländern. Bei genauerem Nachfragen stellt sich heraus, dass es nicht so sehr um die Schulbildung zu gehen scheint, sondern um „die Mentalität“ (I-16), im Sinne der Einstellung zur Arbeit. Der Personalverantwortliche berichtet von Fällen, in denen Termine mit Kund:innen vereinbart wurden und die entsprechenden Mitarbeiter:innen eine Stunde zu spät erschienen sind. Er führt dies nicht auf individuelles Fehlverhalten zurück, sondern auf die kulturelle Zugehörigkeit, wie im folgenden Zitat deutlich wird.

„Ich habe da so ein Vorurteil vielleicht, ich sage mal, wenn ich einen: syrischen Bewerber oder einen iranischen Bewerber hätte, das würde ich würde ich nehmen. Wenn ich einen sage ich mal israelischen, äh hier ägyptischen Bewerber oder einen tunesischen oder marokkanischen, würde ich wahrscheinlich nicht nehmen.“ (...) „Ich glaube, dass die jetzt in Syrien und auch im Iran, dass es da eine sehr gute Schulbildung gibt und das die anderen genannten Länder nicht so- nicht so gut ist.“ (I-16)

„Die haben eine sehr gute Grundausbildung und entsprechend verhalten die sich auch und haben auch hier Kontakt zu den Mitarbeitern. Und bei-, ich sage mal so, hier und da, hatten wir auch so afrikanische Mitarbeiter, die sind so ein bisschen lackser. Das ist die Mentalität, also da hat man Schwierigkeiten mit, das passt dann nicht so.“ (I-16)

Hier wird zunächst die Schulbildung als Grund für die (Nicht-)Einstellung angeführt. Im weiteren Verlauf des Gesprächs wird deutlich, dass es dem Befragten eigentlich um Annahmen über die Mentalität bestimmter Bevölkerungsgruppen geht, die nicht nur das Arbeitsverhalten in der industriellen Welt beeinflusst, sondern auch die Sozialbeziehungen in der häuslichen Welt („haben auch hier Kontakt zu den Mitarbeitern“ (I-16)).

Die Einstellung zur Arbeit wird auch von einer anderen befragten Person thematisiert, die eine Unterscheidung zwischen Deutschland und nicht weiter spezifizierten „anderen Kulturen“ vornimmt:

„Es ist einfach manchmal auch von der Einstellung zur Arbeit etwas schwierig, weil das natürlich in manch anderen Kulturen jetzt nicht die Priorität hat, die wir Deutsche quasi vielleicht so ein bisschen an den Tag legen. Ne, da ist es ja das Wirtschaften und das Karriere machen und das Arbeiten gehen schon wichtiger grundsätzlich als in manch anderen Kulturen.“ (I-9)

Wurden Bildungszertifikate nicht in Deutschland erworben, haben sie für die Personalverantwortlichen nicht die gleiche Aussagekraft wie in Deutschland erworbene Zertifikate. Während bei Bewerber:innen mit in Deutschland erworbenem Abitur die Motivation für eine Ausbildung

im Einzelhandel angezweifelt wird, können ausländische Bewerber:innen durch ein Abitur wahrgenommene Defizite ausgleichen. So meint eine Personalverantwortliche aus einem Unternehmen, in dem normalerweise der Hauptschulabschluss als Zugangsvoraussetzung zu Ausbildungsplätzen gilt:

„Also wenn ich dann eine Bewerbung hatte, wo da stand B1, aber hat vielleicht in seiner Heimat schon das Abitur gemacht und hat gearbeitet. Das zeigt ja auch, dass die Menschen eigentlich nicht dumm sind, das liegt ja eigentlich nur an der Sprache, die sind ja gebildet.“ (I-4)

Grenzziehungen entlang ethnischer Merkmale und Nationalitäten betreffen vor allem Zugewanderte, die vor relativ kurzer Zeit nach Deutschland eingewandert sind. Die Jahre 2015 und 2016, in denen mehr Menschen nach Deutschland geflüchtet sind als in den Vorjahren, werden in den Interviews mehrfach thematisiert. Die Unterscheidung zwischen Bewerber:innen mit und ohne Migrationshintergrund, die in Deutschland zur Schule gegangen sind, hat dagegen kaum eine Relevanz für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit in der industriellen Welt.

„Also wir haben da auch wirklich, oder ich persönlich, ich bekomme so viele Bewerbungen rein und die sind super, die Bewerbungen. Und das sind auch Menschen mit Migrationshintergrund, aber die haben ja gelernt, die sind ja nicht anders als die ohne Migrationshintergrund.“ (I-4)

„Also [Jugendliche mit Migrationshintergrund (SKvN)] sind bei uns im Unternehmen auch vertreten. Also das würde ich auch rein vom Verhalten oder von der Kompetenz her überhaupt keinen Unterschied machen.“ (I-13)

„Also ich habe noch nicht, und ich bin jetzt auch schon länger dabei, ich habe noch nie erlebt, dass es jetzt aufgrund von Migrationshintergrund oder so, nicht so gut funktioniert.“ (I-5)

„Ja, hmm, aber sonst grundsätzlich mit Migrationshintergrund kriegt jeder so in diesem Auswahlverfahren bei jedem Bezirksleiter und bei uns von der Zentrale auch trotzdem die Möglichkeit sich vorzustellen. Also da ist auch für uns wieder entscheidend, dass das Vorstellungsgespräch dort vernünftig läuft. Ich würde nicht sagen, dass wir die bevorzugen oder benachteiligen, sondern die sind Eigentlich im Auswahlverfahren wie jeder andere mit Nicht-Migrationshintergrund auch ganz normal mit zu beurteilen, zu bewerten.“ (I-9)

„Also, für- für die Praktikumsstellen [aus denen die Auszubildenden rekrutiert werden (SKvN)] bewerben sich eigentlich alle Schüler, mit und ohne Migrationshintergrund. Und wir hatten auch schon einige Praktikanten mit Migrationshintergrund. Da hatten wir jetzt auch nicht groß-, große-große Bedenken. Auch keine großen Defizite so, sage ich mal. Da sind ganz nette dabei. Sind aber auch eben halt Jugendliche dabei, wie natürlich auch bei den Schülern ohne Migrationshintergrund. Also, da können wir weder Positives noch Negatives sagen.“ (I-1)

„Also ich achte da wirklich gar nicht drauf. Ich habe selber einen Migrationshintergrund und also ich gebe da jedem die Chance. Aber ich kann das nur bestätigen. Also klar, gerade jetzt vielleicht-. Ich unterscheide da auch, entweder jetzt Leute also 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. Und teilweise kommen die auch aus Verhältnissen, die- die- also die haben es sowieso schon schwer und dann ist es noch schwieriger, sich irgendwie im Beruf noch einzubringen und-. Also die haben wirklich teilweise große Probleme und wenn man dann jemanden hat, der ja 100 Prozent auf der Arbeit da ist, dann ist das wirklich super. Also das ist schwierig, jemanden zu finden. Denen gebe ich aber, wie gesagt, auch die Chance, wie schon vorher erwähnt, wenn ich sehe, okay, die haben in ihrer Heimat auch eine Ausbildung gemacht oder gelernt, gearbeitet. Klar, dann sind die auch gebildet auf eine Art und Weise.“ (I-4)

Während Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen und zur Schule gegangen sind, sich nicht in für die industrielle Welt relevanten Merkmalen von den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund unterscheiden, sieht es bei den Neuzugewanderten anders aus. Nicht nur ihre Bildungszertifikate werden anders bewertet, auch ihre Sprachkenntnisse und ihre Leistungsfähigkeit im Betrieb werden angezweifelt aufgrund der multiplen Problemlagen, denen sie ausgesetzt sind. Die stellvertretende Leitung eines Berufsbildungszentrums bestätigt ebenfalls die Schwierigkeit für die Jugendlichen, sich trotz multipler (existenzieller) Problemlagen auf eine Ausbildung konzentrieren zu können.

„Oh, das Allerwichtigste ist eigentlich, dass die Jugendlichen überhaupt die Chance bekommen sich auf eine Ausbildung zu konzentrieren. Also, das ist ein ganz großes Problem, dass die halt mit dieser Unsicherheit leben. In der Regel noch keinen gesicherten Aufenthaltsstatus haben. Was ja zu all den Unsicherheiten, die sie haben noch ganz massiv dazukommt. Man muss sich das überlegen. Sie sind in einer fremden Kultur. Zum Teil auch alleine in einer fremden Kultur. Auch ohne Familie. Die müssen erst einmal lernen, wie läuft hier eigentlich alles ab. Wie ticken die Leute hier. Was sind die Regeln, an die ich mich halten muss. Und so weiter und so fort. Dann ist natürlich dieses Schulsystem und Ausbildungssystem, was wir haben ein anderes als das, was die aus ihren Heimatländern gewohnt sind. Auch da müssen die erst einmal durchsteigen und dann kommt eben diese oft tatsächliche Unsicherheit dazu, die, die haben. Und insofern sehe ich bei diesen Jugendlichen immer wirklich-. Also, das, was die leisten. Wenn man das vergleicht zu den deutschen, in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen. Das ist absolut bewundernswert. Und ja. Also, im Prinzip haben-. Die haben halt viel höhere Problemlagen und hätten es glaube ich deutlich einfacher auch auf dem Ausbildungsmarkt auch Betriebe von sich zu überzeugen, wenn eben nicht diese ganzen Problemlagen wären.“ (I-15, Berufsausbildungszentrum)

Deutlich wird in den zitierten Passagen, dass die Unterscheidung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund nicht relevant ist – „die sind ja nicht anders als die ohne Migrationshintergrund“ (I-4), wohl aber die Unterscheidung zwischen den Menschen mit Migrationshintergrund, die hier aufgewachsen sind und den Menschen, die erst vor relativ kurzer Zeit nach Deutschland gekommen sind. Das Kriterium Migrationshintergrund rückt in den Hintergrund und wird ersetzt durch ein Kriterium, welches sich an der Dauer des Lebens in Deutschland orientiert und damit auf die Sozialisation und den Schulbesuch in Deutschland abzielt. Es geht dann nicht mehr um deutsche Jugendliche, sondern um in Deutschland aufgewachsene Jugendliche.

„Also, das, was die leisten. Wenn man das vergleicht zu den deutschen, in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen. Das ist absolut bewundernswert.“ (I-15).

„Ich unterscheide da auch, entweder jetzt Leute also Kandidaten, die hier aufgewachsen sind und Migrationshintergrund haben, oder die, die jetzt vielleicht vor zwei, drei Jahren rübergekommen sind.“ (I-4).

Zugewanderte, die erst eine relativ kurze Zeit in Deutschland sind und keine deutsche Schule besucht haben, können die Bewährungsproben der industriellen Welt weniger gut bestehen als Jugendliche, die in Deutschland aufgewachsen sind. Ihre Bildungszertifikate besitzen für die Personalverantwortlichen nicht den gleichen Informationswert wie in Deutschland erworbene Bildungszertifikate. Hinzu kommen Vorbehalte, die ihre generelle Einstellung zur Arbeit betreffen. Es wird zudem befürchtet, dass sie aufgrund multipler Problemlagen ihre Leistung im Betrieb nicht erbringen können. Die stellvertretende Leitungsperson des Berufsausbildungszentrums berichtet beispielsweise, dass Termine der Ausländerbehörde oft mitten am Tag liegen. Die Wahrnehmung der Termine hat für die Jugendlichen äußerste Priorität, da davon ihr Aufenthaltsrecht in Deutschland abhängt. Gleichzeitig kann das (mehrmalige) Fehlen im Ausbildungsbetrieb in der Probezeit zu Problemen führen. Die Anforderungen der industriellen Welt an regelmäßiges, zuverlässiges Erscheinen stehen dann im Konflikt zu den Terminanforderungen der Ausländerbehörde über die die Auszubildenden nicht verfügen können.

All diese Faktoren gelten nicht für jene Jugendlichen, die per Definition einen Migrationshintergrund haben, die aber schon lange Zeit in Deutschland leben oder bereits in Deutschland geboren wurden und in Deutschland einen Schulabschluss erworben haben, weshalb die Differenzkategorie Migrationshintergrund für die Personalverantwortlichen in Bezug auf die industrielle Welt kaum relevant wird. Die Differenzierung entlang der Länge des Aufenthalts in Deutschland erweist sich dagegen als hochrelevant für die Anforderungen der industriellen Welt im Ausbildungsbetrieb.

Für die vor Kurzem zugewanderten Personen kommt ein weiteres zentrales Selektionskriterium hinzu, welches bei allen anderen Bewerber:innen als selbstverständlich vorausgesetzt wird: deutsche Sprachkenntnisse. Es gehört bei den Berufen Verkäufer:in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel zu den zentralen Aufgaben, Kundengespräche zu führen. Die Sprachkenntnisse sind daher für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit im Ausbildungsbetrieb ein funktionales Selektionskriterium. (Eine andere Argumentationslogik liegt vor, wenn Sprache als Voraussetzung für das Bestehen der Berufsschule (Welt des Marktes) oder eine höfliche Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Kunden (projektbasierte Welt) thematisiert wird (vgl. Kapitel 7.2.3 und 7.2.4). Die Sprachkenntnisse werden so zu einem Differenzierungsmerkmal und Selektionskriterium.

„Ja, also jetzt in der aktuellen Zeit, vielleicht ist das auch aufgrund hier der Flüchtlingskrise und so weiter, man sieht das erstmal an der- den Sprachkenntnissen, also wie weit sind die im Deutschen, sag ich mal. Viele bewerben sich bei uns, die haben halt gerade mal das B- den B1-Niveau erreicht. Und dann, wenn die Unterlagen dann nicht wirklich so total

interessant waren und ich mir sage, boah, den möchte ich jetzt gerne kennen lernen, dann ist das eigentlich für mich schon eine Absage aufgrund der Sprache, weil bei uns-. Also die Ausbildung ist halt so gerichtet, dass man sehr engen Kontakt mit den Kunden hat. Und wenn man sich da nicht-, wenn man nicht mit den Kunden kommunizieren kann auf der deutschen Sprache, ist es halt schwierig." (I-4)

„Ohne Vorsatz keine Ausländer nehmen zu wollen, haben wir aber da, da wir ja ein kommunikatives Arbeitsfeld haben, eher Probleme damit in den normalen Fachgeschäften Mitarbeiter auszubilden, die über schlechte Deutschkenntnisse verfügen." (I-14)

„Also gerade jetzt, also es muss natürlich schon der deutschen Sprache mächtig sein, gerade WEIL man ja auch Kundenkontakt hat. Im Verkauf sind natürlich auch viele ältere Herrschaften und die sind natürlich nicht allen Sprachen mächtig." (...) „Ja, also, sie haben- man muss- die müssen, wenn sie im Markt stehen, die müssen verstehen, was möchte der Kunde von mir. Natürlich kann man nicht erwarten, dass irgendwelche Fachausdrücke, dass er das versteht, aber sie müssen schon wissen, ah okay das möchte der Kunde jetzt von mir. Und sich das entsprechend auch dem Kunden wiedergeben, das können wir dir geben, das können wir dir verkaufen." (I-10)

„Da gab es andere Themen, weshalb es zumindest so ganz kurzfristig nicht gut geklappt hat. Da ging es eher um Sprache. Und die sprachliche Ausbildung, die tatsächlich doch einen gewissen Zeitraum in Anspruch nimmt, wie wir dann auch erfahren haben, um in der Berufsschule folgen zu können und auch im Geschäft einfach relativ einfache Kundengespräche zu absolvieren zu können." (I-12)

Deutsche Sprachkenntnisse auf mindestens B2-Niveau gelten in einem Unternehmen als funktionales Kriterium, welches unter anderem auch aus Sicherheitsgründen durchgesetzt wird. In dem Unternehmen wird neben der Ausbildung Kaufmann/-frau im Einzelhandel auch der Beruf Kfz-Mechatroniker:in ausgebildet.

„Wir arbeiten an großen Fahrzeugen. Das kann teilweise sehr gefährlich werden, wenn man da nicht richtig versteht, was der Vorgesetzte einem sagen will. Das heißt, B2, also Deutschkenntnisse B2 das ist das absolute Minimum, was wir brauchen. Und dann müssen wir aber auch wirklich testen dann in einem persönlichen Gespräch, also versteht derjenige uns wirklich, kann der sich mit uns verständigen." (I-8)

Andererseits ergreifen einige Unternehmen auch verschiedene Maßnahmen „damit die Sprache am Ende des Tages kein ausschlaggebender Punkt mehr ist" (I-5). In Bezug auf die Belegschaft im Unternehmen berichtet eine befragte Person:

„Da gibt es schon viele, viele Personen, die eben mit, ja, mit nicht- nicht Muttersprache deutsch haben und denen das auch schwerfällt, wobei wir auch DA ganz gezielt auf Sprachkurse setzen. Das heißt, da arbeiten wir mit einem relativ großen Anbieter auch zusammen, wo wir auch sagen, okay, das- da möchten wir unsere Mitarbeiter auch soweit fördern und weiterbringen, damit eben die Sprache auch am Ende des Tages kein ausschlaggebender Punkt ist. Auch in der Logistik oder wo man merkt, okay, gerade auch zum Beispiel bei Kommissionierern, sage ich jetzt, da ist das natürlich auch mit mit-, also da arbeiten wir auch viel mit bildsprachlichen Beispielen." (I-5)

Die befragte Person erklärt, dass dann z. B. im Logistikzentrum die Beschriftung auch in Bildsprache erfolgt, die Mitarbeiter:innen mit geringen Deutschkenntnissen Orientierung bietet. Dieses Beispiel macht deutlich, dass Unternehmen in der Lage und willens sind Strukturen anzupassen, indem beispielsweise Sprachkurse und die Verwendung von Bildsprache in bestimmten Kontexten gefördert werden. Berufe in Logistikzentren setzen jedoch generell geringere Sprach- und Kommunikationsfertigkeiten voraus als Berufe im Verkauf. Sprachkurse können aber auch die Ausbildung im Verkauf unterstützen:

„Und ich habe jetzt schon die Ersten aus Iran oder aus Syrien, die erfolgreich ihre Einzelhandelskaufmannslehre abgeschlossen haben, die unterstützen wir nachher, wenn die dann bei uns sind und sich auch ein bisschen verdient gemacht haben und mit Probezeit raus sind, dann bekommen die von uns Sprachkurse bezahlt. Also das heißt, wir statten die dann auch mit dem Equipment aus, dass die wirklich sicher und gut durch die Prüfungen kommen und wenn wir merken, es liegt auch an der Sprache, sage ich jetzt mal, dann helfen wir da.“ (I-7)

Bei der Auswahl von Auszubildenden differenzieren die Personalverantwortlichen zwischen den Sprachkenntnissen sowie Bildung und Leistungsfähigkeit der Bewerber:innen.

„Naja. Also ich sage jetzt mal allein anhand der letzten Jahre mit der Flüchtlingswelle kommen natürlich junge Menschen nach [Stadt F], vor allem nach [Stadt F], große Stadt. Und nur das jemand kein Deutsch kann, heißt ja nicht, dass der nicht genauso gut seine Leistung bringen könnte und für unser Unternehmen keine Bereicherung wäre.“ (I-13)

Oft werden die Sprachkenntnisse beim persönlichen Kennenlernen (teilweise auch im Telefongespräch) überprüft.

„Und dann gucke ich mir im Grunde auch die Sprachkenntnisse, wenn jemand interessant ist, gerne an.“ (I-7)

„Also das wird schon im Probetag soweit eingeschätzt, dass es letztendlich OKAY ist für den Start in der Filiale. Und diejenigen, von denen wir wissen, die haben den entsprechenden Hintergrund, da gehen wir auch noch einmal genauer ins Gespräch.“ (I-12)

„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.“ (I-9a)

Dies passt zu den Befunden von Söhn (2020), die vermutet, dass Unternehmen, in denen die Kommunikationsfähigkeit eine wichtige Rolle spielt (wie das in den befragten Unternehmen der Fall ist), die sprachlichen Fähigkeiten im Auswahlverfahren gezielt überprüft werden. Dazu reicht ein Telefongespräch oder das Bewerbungsgespräch aus. Diese tatsächliche Überprüfung der Sprachkenntnisse scheint dagegen in Unternehmen, in denen Kommunikationsfähigkeit als Selektionskriterium nur eine untergeordnete Rolle spielt, nicht gleichermaßen stattzufinden (ebd.).

Auch Imdorf (2008b: 136) kommt zu dem Schluss, dass die betrieblichen Auswahlverfahren keine Überprüfung von Sprachkenntnissen vorsehen. Fehlende Sprachkenntnisse sind ein

allseits als legitim anerkanntes Argument, welches nicht weiter begründet werden muss und aufgrund seiner „Plausibilität“ (Imdorf 2008b: 136) und „Unschlagbarkeit“ (ebd.) eine sichere Rechtfertigung für die Betriebe darstellt (ebd.). Das scheint in den befragten Unternehmen jedoch nicht zu gelten. Es wird anerkannt, dass die aufgrund der Unterlagen vermuteten Sprachkenntnisse nicht immer der Realität entsprechen. Sie können schlechter sein, weil zwar ein bestimmter Test bestanden wurde, aber die praktische Anwendung fehlt. Sie können aber auch besser sein, weil offiziell nur ein bestimmter Test absolviert wurde, durch die tägliche Anwendung, die tatsächlichen Sprachkenntnisse aber schon fortgeschrittener sind.

„Weil häufig ist es so, dass sie Leute haben, die geben B2 an und entweder haben die gar nicht die Prüfung abgelegt oder sie sprechen deutlich schlechter. Wir haben aber auch gelegentlich Leute, die niedrigeren Status, weil sie vielleicht auch bescheidener sind, angeben und so gut in der deutschen Sprache dann schon mächtig sind.“ (I-7)

Ähnlich wie bei geflüchteten Menschen, wird auch die Leistungsfähigkeit von Bewerber:innen aus einem schwierigen familiären Umfeld angezweifelt, weil sich fehlende Vorbilder oder anderweitige familiäre Pflichten negativ auswirken können z. B. auf das pünktliche, regelmäßige Erscheinen.

„Aber das Elternhaus finde ich macht schon- hat schon großen Anteil, wenn das vernünftig vorgelebt wird und jetzt nicht unbedingt so die Hartz-4-Familie, die eher auf der Couch hängt und rumdaddelt anstatt ja den Popo hochzukriegen ist vielleicht auch nicht gerade dann das beste Vorbild für die jungen Menschen, die dann aus ihrem Leben was machen. Manche sind dann extrem genau dagegen zu wirken und zu sagen, ich erst recht, finde ich super. Aber manche fallen vielleicht in den gleichen Trott der Eltern mit rein.“ (I-9)

„Auch da haben wir natürlich nicht immer den ganz geraden Weg durch die Ausbildung. Es gibt auch diejenigen, die es nicht schaffen, weil gerade wenn man sich so von der eigenen persönlichen und auch privaten Vergangenheit ein Stück weit lösen muss. Also wenn wir zum Beispiel so ein Umfeld haben, in dem die Eltern nicht arbeiten und der Auszubildende oder die Auszubildende ist dann die Einzige, die dann halt morgens wirklich früh aufstehen muss und zur Arbeit geht, da muss man natürlich ein ziemliches Standing haben, um, wenn man nach Hause kommt und gesagt bekommt, also warum gehst du denn da jetzt eigentlich hin für das wenige Geld sozusagen. Um dann zu sagen, ich mache das trotzdem, weil ich mache das für mich und es macht mir Spaß. Also das halten nicht alle Azubis durch. Und da gibt es eben auch diejenigen, die aufgeben oder denen wir sagen müssen, naja, es ist eigentlich alles ganz toll, aber man muss schon pünktlich sein und man muss immer zur Arbeit kommen. Und wenn dann diese Regeln nicht eingehalten werden, dann ist da eine Trennung einfach unausweichlich.“ (I-12)

Wenn diese Auszubildenden die Ausbildung aber mit Abschluss beenden, so die personalverantwortliche Person, sind sie als Mitarbeiter:innen „unwahrscheinlich stark leistungsfähig“ (I-12)

„Wir haben Auszubildende schon gehabt und werden sie auch weiterhin haben, die für ihre Familien sämtliche Behördengänge erledigen müssen, weil sie

die einzigen sind, die Deutsch sprechen in der Familie zum Beispiel und die dann öfter mal ausfallen und unentschuldigte Fehlzeiten haben. Die meinetwegen, wo die Eltern zum Beispiel ein kleines Lebensmittelgeschäft haben, die morgens um drei mit den Eltern mit in den Großmarkt fahren und den Markt bestücken und dann zu uns zum Arbeiten kommen und dort eigentlich nicht mehr leistungsfähig sind. Und da muss man mit denen halt reden. Also da gibt es aus meiner Sicht die ganze Bandbreite. Sehr ehrgeizige, die auch sagen, ich will das jetzt alles, weil ich später zum Beispiel mal mein eigenes Geschäft möchte, meine Familie versorgen will. Oder aber meine Verwandten wo auch immer unterstützen möchte und dort Geld zur Verfügung stellen möchte. Also da sehen Sie glaube ich die komplette Bandbreite der Gesellschaft.“ (I-12)

Fehlende Unterstützungsressourcen werden im Auswahlprozess jedoch ebenso erkannt und in die Beurteilung einbezogen. Praktikumszeugnisse sind z. B. anders zu bewerten, wenn die Praktika immer bei einem Bekannten von den Eltern absolviert wurden, als wenn sich Schüler:innen selbstständig darum gekümmert haben.

„Es gibt Eltern, die- die den Schülern schon fünf Praktika vermittelt haben, da haben die noch keinen Schulabschluss. Da haben die schon fünf einschlägige Arbeitsverhältnisse gehabt. Wer Kontakte hat, tut sich da auch leichter. Das muss man auch immer wieder sehen. Deswegen fragen wir auch JEDEN Bewerber, wie er zu seinem Praktikum gekommen ist. Weil für uns das wichtig ist, ob jemand-. Auch wenn wir fragen, Beurteilungsgespräch am Schluss, das ist anders zu bewerten, wenn das der Freund vom Papa ist ja, bei dem jemand ein Praktikum gemacht hat. Deswegen, das muss man einfach im Gespräch-, man muss da schon tiefer reingehen, um ein bisschen das einschätzen zu können. Klar, dass jemand, wenn er immer über Kontakte von den Eltern zu seiner Stelle gekommen ist, nie was Kritisches gehört hat. Und interessanterweise eher diejenigen, die sich das frei quasi besorgt haben, das Praktikum. Das liegt doch nicht an der Qualität der Kandidaten.“ (I-2)

Ebenso wie die Kontextabhängigkeit der erzielten schulischen Noten von den Personalverantwortlichen anerkannt wird, wird die Notwendigkeit beschrieben, die Praktikumszeugnisse ebenso kontextabhängig zu beurteilen. Die Anerkennung der Kontextabhängigkeit einzelner Selektionskriterien macht den Auswahlprozess komplexer und es stellt sich die Frage, in welchen Fällen eine Prüfung des Kontexts vorgenommen wird und in welchen nicht. Es kann davon ausgegangen werden, dass eine Überprüfung in allen Fällen oftmals den zeitlichen und finanziellen Rahmen eines Auswahlverfahrens sprengen würde.

Der familiäre Kontext kann beispielsweise die Chancen im gesamten Auswahlverfahren beeinflussen, wie dieses Zitat deutlich macht.

„Also man merkt es ja auch aus welcher Bildungsschicht dann jeweils die Azubis kommen. Ich lasse auch gerne ein bisschen, dass die ein bisschen privat über sich erzählen, Hobbys, was machen die Eltern beruflich, was machen die Geschwister, wie alt sind die, gibt es Geschwister, dass ich so ein bisschen etwas über das soziale Umfeld erfahre. Und da merkt man es halt auch. Also, wenn man hört, okay, die Mama war schon immer Hausfrau, die hat noch nie gearbeitet. Die kann ja dann auch vielleicht nicht so helfen beim Bewerbungsgespräch. Oder dass ich mich darauf vorbereiten kann

mit ihr zusammen, weil sie selber wahrscheinlich gar keine Erfahrungen in diesem Bereich hat.“ (I-9a)

Die Entfernung des Ausbildungsbetriebs zum Wohnort wird in der industriellen Welt ein relevantes Selektionskriterium, weil eine lange Anfahrtszeit das pünktliche Erscheinen zur Arbeit negativ beeinflussen kann. Pünktlichkeit ist ein wichtiges Kriterium für die Personalverantwortlichen. Wenn Bewerber:innen sehr weit vom Ausbildungsbetrieb entfernt wohnen, kann dies zum Nachteil für die Bewerber:innen werden, weil Zweifel am regelmäßig pünktlichen Erscheinen bestehen.

„Wir hatten so Bewerbungen gehabt aus Sachsen und dann bis fast [Stadt F] fahren oder bis [Stadt F] fahren, jeden Tag zweieinhalb Stunden unterwegs HIN, zweieinhalb Stunden zurück, das funktioniert nicht. Ich meine das müssen die jungen Bewerber selber wissen, aber wir wissen, dass da auch die Ausbildung darunter leidet, weil keine Pünktlichkeit sein kann.“ (I-14)

Für die Arbeitsorganisation im Ausbildungsbetrieb erweist sich zudem das Alter der Bewerber:innen als relevant. Dies ergibt sich durch das Jugendschutzgesetz, welches z. B. Vorschriften bezüglich der Arbeitszeit für die Beschäftigung von unter 18-jährigen macht. Die Arbeitsorganisation in den Ausbildungsbetrieben muss daher unter 18-jährige besonders berücksichtigen. Dies führt dazu, dass in bestimmten Ausbildungsbetrieben keine bzw. nicht mehrere Auszubildende unter 18 Jahren eingestellt werden.

„So dann kommt, dass wir natürlich auch Läden haben, die bis 21 Uhr beziehungsweise die brauchen dann länger bis 21:30, 22 Uhr aufhaben. Und wenn die sehr klein sind, dann müssen wir die um acht nach Hause schicken. Das heißt, wir haben dann eine Lücke praktisch, weil der Laden muss ja trotzdem fertig gemacht werden. Das heißt, erstmal muss ich die Minderjährigen so ein bisschen munter auf die Filialen verteilen.“ (I-7)

„Denn wenn ein Auszubildender unter 18 Jahren darf in den meisten Bundesländern nicht Lotto verkaufen. Der darf Tabakwaren verkaufen und auch Spirituosen verkaufen, das ist nicht verboten. Aber er darf keine Lotto-Dienstleistungen verkaufen. Und wenn Sie jetzt halt eine Filiale haben-. Ja das geht jetzt schon sehr weit wie gesagt in die Organisation, aber in der Sie nur einen Kassenplatz haben und der Azubi ist unter 18 und dort wird viel Lotto gespielt, dann muss der praktisch immer von der Kasse gehen, wenn ein Kunde kommt, der Lotto spielt. Und wenn das eine stark frequentierte Filiale ist, dann ist das tatsächlich ein Ausschlusskriterium für uns, dann können wir in dieser Filiale Auszubildende unter 18 Jahren nicht beschäftigen.“ (I-12)

In anderen Betrieben wird das zwar thematisiert, hat aber für die Einstellungsentscheidung nicht so deutliche Auswirkungen:

„Klar, die [unter 18-jährigen (SKvN)] nehmen wir auch und wir haben auch überwiegend Minderjährige, aber mit den Volljährigen ist es halt ein bisschen einfacher, ne, was halt die Arbeitszeitgestaltung und so angeht.“ (I-4)

Eine befragte Person betont jedoch ebenso die Vorteile einer altersgemischten Belegschaft. So wird auf gegenseitige Hilfe der jüngeren und älteren Mitarbeiter:innen verwiesen, z. B. wenn es um schwere körperliche Arbeit oder den Einsatz neuer digitaler Technologien und Kommunikationsformate geht.

„Wir haben eine, ich sage jetzt mal verhältnismäßig Alter hochangelenkte Belegschaft. Die sind natürlich auch in den Strukturen, ich sage jetzt mal sehr eingefahren. Die haben da eine genaue Richtung und wir wollen da natürlich auch modern bleiben und brauchen da einfach neuen Input, wo der Ideen, vielleicht auch ein bisschen Innovatives mit rein, um eben die Technik voll ausschöpfen zu können, um eben mit dem Geist der Zeit gehen zu können. Und das erwarten wir natürlich auch von unseren Auszubildenden.“
(I-13)

Die Argumentationslogiken, die sich der industriellen Welt zuordnen lassen, beziehen sich auf schulische Qualifikationen (Abschluss und Noten), Arbeitstugenden (Pünktlichkeit, Ordentlichkeit, Regelmäßigkeit, Verlässlichkeit) und Arbeitsorganisation. Merkmale der Bewerber:innen, die Zweifel an einer effizienten, zuverlässigen Arbeitsweise aufkommen lassen, wirken sich negativ auf die Bewertung der Kandidat:innen im Hinblick auf die industrielle Welt aus.

Die interviewten Personalverantwortlichen schreiben Schulnoten jedoch nur eine geringe Aussagekraft für die zukünftige Leistungsfähigkeit der Bewerber:innen zu. Wichtiger für einen funktionierenden betrieblichen Ablauf sind pünktliches und regelmäßiges Erscheinen, Ordentlichkeit und Arbeitswille/Engagement. Für Schüler:innen, die keine guten schulischen Leistungen vorweisen können, stellt die geringe Bedeutung der Schulnoten im betrieblichen Auswahlverfahren eine Chance dar. Sie können ihre Leistungsfähigkeit unabhängig von ihren Unterlagen meist im persönlichen Kennenlernen unter Beweis stellen.

Bestimmte Bewerber:innen stehen jedoch im Verdacht, weniger leistungsfähig im Betrieb zu sein als andere. Dazu gehören Jugendliche aus schwierigen sozialen Verhältnissen, die nicht auf die Unterstützung ihres Elternhauses zurückgreifen können oder dessen Elternhaus der Ausbildung sogar negativ entgegensteht. Dazu gehören zudem Bewerber:innen mit Fluchthintergrund, denen aufgrund multipler Problemlagen und Unsicherheiten eine mangelnde Konzentration auf die Ausbildung zugeschrieben wird. Hinzu kommt bei ihnen die Befürchtung mangelnder deutscher Sprachkenntnisse, die für die Arbeit im Handel als Grundvoraussetzung gelten. Auch ihre Bildungszertifikate enthalten für die personalverantwortlichen Entscheider:innen nicht die gleichen kontrollierten Informationen, wie in Deutschland erworbene Bildungszertifikate. Während Bewerber:innen mit einem in Deutschland erworbenen erstem Schulabschluss meist die betrieblich definierten Zugangsvoraussetzungen erfüllen und die schulischen Qualifikationen im weiteren Verfahren kaum Bedeutung für die Einschätzung der Leistungsfähigkeit im Betrieb haben, ist die geringe Aussagekraft der im Ausland erworbenen Bildungszertifikate ein Problem für die Personalverantwortlichen. Die Bildungszertifikate nehmen für zugewanderte Bewerber:innen daher eine andere Rolle ein als für Bildungsinländer. Höhere Schulabschlüsse können für zugewanderte Bewerber:innen u. a. die Funktion erfüllen andere (vermeintliche) Defizite auszugleichen.

Die meritokratische Auswahl anhand von Schulnoten wird nicht nur innerhalb der industriellen Welt in Frage gestellt, indem das Arbeitsverhalten als zentrales Selektionskriterium gilt, sondern ebenso durch die Koordinationsanforderungen anderer betrieblicher Welten relativiert, in denen die Passung zum Unternehmen und zum Team im Vordergrund stehen.

7.2.2 Häusliche Welt

Rechtfertigungsordnungen, die der häuslichen Welt eines Betriebs zuzuordnen sind, orientieren sich an den Logiken einer patriarchal strukturierten Familie. Diese ist geprägt von nach Alter geordneten Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen, traditionell ausgerichteten Geschlechterrollen und der Differenz zwischen wir und den Anderen. Wichtige Selektionskriterien dieser Welt sind Vertrauen (aufgrund sozialer Nähe), Achtung (gegenüber Vorgesetzten), Respekt, Anpassungsfähigkeit, Führbarkeit und Fügsamkeit. Konfliktfreie horizontale und vertikale Sozialbeziehungen im Betrieb sind das Ziel. Dafür wird die Passung ins Team und zum „Geist des Hauses“ (Imdorf 2008b: 124) im Auswahlverfahren überprüft (vgl. Kapitel 3.4).

Zwar gelten Auszubildende aufgrund ihres jungen Alters als formbar, ihre Passung zum Betrieb wird im Auswahlverfahren jedoch überprüft, denn:

„Ja, tatsächlich, einerseits stimmt das, dass man in den nächsten Jahren sich noch verändert und vor allem, dass man durchaus genau als Ausbilder auch Einfluss darauf nehmen kann. Gewisse Dinge müssen aber da sein.“ (...) „Wenn man da in einem hierarchischen Gefüge und mit Teams arbeiten muss, dann muss man da halt gewisse Kriterien auch an die Soft Skills auch von Schülern schon legen.“ (I-2)

Die Personalverantwortlichen beschreiben die Ausbildungsbetriebe analog zu individuellen Persönlichkeiten mit einer eigener „Betriebsmentalität“ (I-1) und so gibt es keine allgemeingültigen Kriterien für die Passung. Vielmehr muss jeder Betrieb selbst entscheiden, welche Kriterien Kandidat:innen erfüllen müssen, um zum Betrieb zu passen. Dabei stellt die Passung ein zentrales Selektionskriterium dar, welches mindestens ebenso wichtig erscheint, wie die Leistungsfähigkeit in der industriellen Welt.

„Wir sind immer der Meinung, dass sich jeder Betrieb wirklich auf sein Betriebssystem, auf seine Betriebsmentalität das zuschneiden muss und selber rausfinden muss, was passt für ihn. Das ist ja indivi- Jeder Betrieb ist ja individuell, wie jeder Mensch. Und jeder muss halt das raussuchen, was für ihn am besten passt.“ (I-1)

„Und ich glaube, das sich auch gezeigt hat, dass jemand nicht besondere Kompetenzen haben muss, sondern einfach die richtige Charakteristik, weil jedes Unternehmen hat ja auch so seine eigene Persönlichkeit und wenn man einfach einen Menschen findet, der wirklich gut hier reinpasst, dann ist das schon mal viel, viel mehr wert, als wenn man jemanden hat, der zwar fachlich tiefer aufgestellt ist, aber leider gar nicht mit seinen Kollegen kann.“ (I-13)

„Unser Unternehmen nimmt ihn gern auf oder sie, wir haben aber eben unsere ganz eigene Spezialität oder unsere ganz eigene Charakteristik. Und das

ist etwas, was wir natürlich dem Bewerber von Anfang an vermitteln wollen.“ (I-12)

Die Passung zum Betrieb lässt sich beschreiben als Passung zu Leitungsperson und Ausbilder:in, Passung zum Team, Passung zum Standort des Ausbildungsbetriebs und der lokalen Bevölkerungsstruktur und Passung zur Branche bzw. zum Produkt. Während die Überprüfung der Passung zu Standort, Bevölkerung und Branche der Welt des Marktes zugeordnet wird (vgl. Kapitel 7.2.3), sind konfliktfreie zukünftige Sozialbeziehungen zu den Kolleg:innen und zur Leitung Bestandteil der Bewährungsproben für die häusliche Welt eines Betriebs.

Die Prinzipien der häuslichen Welt nehmen in allen Interviews eine zentrale Rolle ein. Während in den kleinen und mittleren Betrieben die relevanten Personen (z. B. Geschäftsführer:in, Ausbilder:in, Abteilungsleiter:in) direkt am Auswahlprozess beteiligt sind, findet eine erste Auswahl in großen Unternehmen in den zentralen Personalabteilungen ohne Beteiligung der zukünftigen Vorgesetzten oder Ausbilder:innen statt.

Auch in den Großunternehmen werden die einzelnen Teams in den Ausbildungsbetrieben von den Personalverantwortlichen als Familie mit jeweils eigener „Charakteristik“ (I-12) beschrieben, in denen funktionierende Sozialbeziehungen zentral sind. Das machen die folgenden Zitate aus Interviews mit Personalverantwortlichen aus großen Unternehmen deutlich:

„Es gibt Teams, die sind, ja, ich sage mal, die sind alle sehr offen und laut und man redet viel miteinander. Oder es gibt auch Teams, die sind ein bisschen verschlossener.“ (I-6)

„Man merkt das aber auch so in den Filialen, in den Teams. Wir haben immer so schöne kleine Teams. Wir gucken halt immer, dass das alles harmonisch abläuft. Klar, es gibt immer so Einzelfälle, wo der Mitarbeiter sich nicht mit dem anderen versteht oder so. Aber auch da versuchen wir gegenzuwirken und zu gucken, dass wir immer alles ansprechen und dass alles- dass wirklich jeder immer gerne zur Arbeit kommt und dass es auch wie eine eigene kleine Familie ist, sag ich mal.“ (I-4)

„Einmal, wir sind schon ein Unternehmen, dass sehr nah an den Mitarbeitern ist. Also wir beschäftigen so ungefähr 1500 Mitarbeiter in ganz Deutschland. Und gerade in den Teams wird sehr aufeinander geachtet, ob das jetzt in den Filialen ist oder in unseren Zentralstandorten in den Abteilungen.“ (I-12)

Es stellt sich die Frage, ob Entscheider:innen in den zentralen Personalabteilungen die Selektionslogiken der häuslichen Welt in ihrer Vorauswahl für die Ausbildungsbetriebe berücksichtigen, obwohl sie nicht Teil des Teams sind, in welchem der oder die Auszubildende arbeiten wird. Es wird deutlich, dass die Personalverantwortlichen ihre Aufgabe nicht nur darin sehen, zu entscheiden, ob eine Person eingestellt wird oder nicht, sondern auch darin, zu entscheiden, in welche Filiale sie am besten passt.

„Also das ist natürlich das, was ich einfach nur aus dem Erfahrungsschatz machen kann und wo ich versuche, jemanden dann an die Stelle zu senden, dass das Puzzleteil sozusagen passt.“ (I-7)

Sofern sie die einzelnen Teams kennen, betrachten die befragten Mitarbeiter:innen der zentralen Personalabteilungen es als ihre Aufgabe, die Passung der Bewerber:innen zu den einzelnen Teams einzuschätzen. Einschätzungen über die Passung zwischen Bewerber:innen und Teams fließen daher auch schon in die Vorauswahl ein, die die Personalverantwortlichen vornehmen. Für die Einschätzung der Passung durch die personalverantwortliche Person ist insbesondere ihre Wahrnehmung der Leitungsperson relevant.

„Also bei mir ist das ja so, ich betreue 80 Verkaufsstellen. Und von den 80 Verkaufsstellen kenne ich nicht alle Teams. Die Teams, die ich aber kenne, da achte ich wirklich drauf. Also da achte ich auch drauf, wie ist die Filialleitung, ist das eine sehr strenge Filialleitung oder ist das eine jüngere Filialleitung. Oder wie allgemein das Team ist, ist das ein jüngeres oder ein älteres Team. 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.“ (I-4)

„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 das ist bisher etwas, das weiß ich, weil ich mit denen solange zusammenarbeite. Das heißt, ich gucke A, wenn ich jemand wohin schicke, ich sage. Wo habe ich was frei. Wo wohnt derjenige und wie ist dann so ein Markt eigentlich besetzt. Für welche Gruppe ist der besonders gut geeignet.“ (I-7)

„Ja, ich sage mal, es ist halt so dieses- Ja:, wir haben- Ja, es sind Charakterzüge vielleicht auch manchmal, die da irgendwie passen, ob es mit dem Filialleiter passt oder nicht passt. Also, manche sind- Ja, es ist schwer zu sagen. Irgendwie ist es wirklich so ein Bauchgefühl.“ (I-6)

Die Personalverantwortlichen sehen es als ihre Aufgabe als außenstehende dritte Person die Passung zwischen Leitungsperson im Ausbildungsbetrieb und potenziellem Auszubildenden einzuschätzen und eine für das Sozialgefüge des Ausbildungsbetriebs passende Person auszuwählen. Eigenschaften der Leitungsperson werden dabei besonders reflektiert: Ist sie streng? Ist sie jung oder alt? Kommt sie eher mit jüngeren oder älteren Auszubildenden zurecht? Hat sie besonders hohe Erwartungen an die Auszubildenden? Übernimmt sie gern erzieherische Aufgaben und ist ansprechbar bei privaten Problemen oder möchte sie vorrangig funktionierende Mitarbeiter:innen?

Die Einschätzung der Passung zwischen Auszubildenden und Leitungsperson bzw. Team erfolgt aufgrund des Bauchgefühls, aufgrund einer Idee oder aufgrund der Erfahrung, die die Personalverantwortlichen bereits mit den Teams gesammelt haben. Das Bauchgefühl spielt damit sowohl in den großen als auch in den kleinen und mittleren Unternehmen eine wichtige Rolle für die Einschätzung der Passung von Kandidat:innen zum Ausbildungsbetrieb.

„Aber so abgesehen davon, so vom ersten Eindruck, ich finde, da muss man sich auch so ein bisschen auf sein Bauchgefühl verlassen, weil es ist auch so eine Aufgabe des Recruiters.“ (I-4, Großunternehmen)

„Also es ist eigentlich meistens so, ja, Bauchgefühl. (lacht) Das kann man schwer beschreiben.“ (I-10, Großunternehmen)

„Es geht für mich- für mich auch darum ein gewisses Bauchgefühl manchmal so da zu entwickeln, ob jemand hier da passt oder nicht.“ (I-16, KMU)

B: „Lade:n die Auszubil- die MÖglichen Auszubildenden nach dem Zusenden der Unterlagen, mittlerweile digital, wo wir eine Vorauswahl treffen, die einfach, ja, ich will nicht sagen ohne Plan, aber doch auch ein bisschen emotional gesteuert sind, dann schaut man, ob es passt.“ (...)

I: „Und woran merken Sie, ob der reinpasst? Jetzt unabhängig so von- von der-.“

B: „MANchmal auch Bauchgefühl.“ (I-14, KMU)

Doch auch andere Signale werden im Sinne einer möglichen Teampassung interpretiert. Im Folgenden Zitat wird eine schlechte Sportnote beispielsweise nicht als Signal für fehlende körperliche Fitness gedeutet, sondern als Signal für die Unfähigkeit, in einem Team zusammenzuarbeiten.

„Aber wenn dieses ganze Zeugnis sozusagen so aufgebaut ist, dass Sie in so Fächern, in denen sehr viel partizipieren und Teilnahme verlangt sind, wie zum Beispiel in so banalen Fächern wie Sport, wenn man sich dort halt verweigert, dann bekommt man üblicherweise im Deutschland auf dem Zeugnis eine sechs. Das sagt jetzt gar nichts aus darüber, dass der Schüler nicht sportlich ist, sondern eigentlich, dass er sich dem Team verweigert. Und das ist dann zum Beispiel-. Also das ist jetzt nicht das einzige Ausschlusskriterium, aber das ist im Prinzip so ein Hinweis darauf, dass wir es da mit jemandem zu tun haben könnten, der nicht wirklich in so ein Team passt, also der ein Teamplayer ist.“ (I-12)

In Unternehmen mit eigener Personalabteilung entscheidet die personalverantwortliche Person in der Unternehmenszentrale jedoch letztendlich nicht allein über die Einstellung der Auszubildenden. Die Passung ins existierende Team und zur Leitungsperson wird als zentral angesehen, weshalb den Leitungspersonen und Ausbilder:innen in den jeweiligen Ausbildungsbetrieben eine Art Vetorecht eingeräumt wird, dass sie nach einem persönlichen Kennenlernen beim Probearbeiten durchsetzen können. Scheitert eine Person im Auswahlverfahren an den Passungskriterien der häuslichen Welt eines Ausbildungsbetriebs, kann die personalverantwortliche Person versuchen, sie in einer anderen Filiale einzusetzen.

„Und dann wird sofort ein Termin zum Probearbeitstag vereinbart und das ist eigentlich für uns genau das richtige Kriterium. Weil dann sehen einmal die Teams vor Ort, die ja auch wieder alle so eine ganz eigene Charakteristik haben und auch unsere Filialen haben unterschiedliche Sortimente. Die sehen also vor Ort, ist das ein Bewerber, der sich wohlfühlt, also der, ganz schlicht gesagt, erst einmal mit offenen Augen und offenem Herzen sozusagen in die Filiale kommt und wird da gefragt und so weiter.“ (I-12)

„Das ist einfach so, dass sich der Filialleiter auch mehr, ja, auch mehr mit für den Auszubildenden entscheidet. Sonst heißt es: „Ja, Frau [Müller], wen haben Sie denn da eingestellt?“ Und so kann man, ja, den- die Beziehung zwischen den beiden schon von Anfang an aufbauen. Dass er sich ja mit für ihn entschieden hat. Ich würde nie über den Filialleiter dann hinweg

entscheiden. Wenn er sagt: ‚Nee. Passt nicht. Den möchte ich nicht.‘, dann würde ich dem auch nicht zustimmen. Eventuell nochmal in einer anderen Filiale versuchen, ob ein anderer Filialleiter ein besseres, ja, ich sage mal, Bauchgefühl dann hat oder nicht. Aber wir merken einfach, ich bin nicht täglich bei der Ausbildung dabei, sondern das ist der Ausbilder. Und der sollte am Einstellungsprozess beteiligt werden.“ (I-6)

„Da sind wir dann eigentlich hauptsächlich außen vor, das machen dann die direkt am Standort, weil uns ist das Persönliche wichtig. Uns ist wichtig, dass das Team funktioniert, dass auch die Auszubildenden ins Team passen. Und deswegen ist dieses persönliche Kennenlernen und das alles direkt vor Ort abwickeln sehr, sehr wichtig.“ (...) „Weil die vor Ort wissen: Ah, okay passt die Person dann letztendlich in unser Team.“ (I-10)

„Man muss dazu natürlich auch sagen, also ich arbeite ja nirgendwo oder am Arbeitsplatz mit dem Azubi dann zusammen, sondern das sind ja die Leute. Und deswegen möchten wir die da auch nicht bevormunden. Wenn da jemand sagt, das passt gar nicht und ich sage aber, der ist mir so sympathisch, den müssen wir nehmen, dann mache ich den beiden Parteien das Leben auch nur schwer. Deshalb verlassen wir uns da recht stark auf das Urteil unserer Mitarbeiter und genau.“ (I-13)

In den befragten Unternehmen mit einer zentralen Personalabteilung wird die finale Überprüfung der Teampassung aus den zentralen Personalabteilungen heraus in die jeweiligen Ausbildungsbetriebe hinein verlagert. Die Kandidat:innen müssen sich während eines Probearbeitens in ihrem potenziellen Team gegenüber den potenziellen Kolleg:innen und der Leitungsperson bewähren. Auch in kleineren Ausbildungsbetrieben werden die Mitarbeiter:innen an der Entscheidung beteiligt, um sicher zu gehen, dass das Team die potenziellen Auszubildenden für passend hält.

„Konsens, ja ja. () Nee das ist schon so, also gut ich könnte zwar, mein Schwiegersohn sagt mir dann manchmal, ja zieh doch die Karte als Chef, aber wir wollen ja auch alle hinterher gemeinsam arbeiten.“ (...) „Der muss ja auch menschlich funktionieren und nicht, dass man sich dann drei Jahre oder zwei Jahre nur rumärgert sondern, dass also auch das funktioniert.“ (I-14)

„So dass sie einfach mal merken, was das so ist, was da so passiert, die Kollegen so einen Eindruck haben und dann werden auch die Koll- die Kollegen, die Mitarbeiter auch nochmal so vereinzelt gefragt, was sie von demjenigen halten.“ (I-16)

Obwohl die Personalverantwortlichen in den zentralen Personalabteilungen zukünftig nicht mit den von ihnen ausgewählten Auszubildenden zusammenarbeiten werden, ist Sympathie nicht nur in den kleinen und mittlere Unternehmen (KMU) ein Kriterium im Auswahlverfahren. Sympathie ist ein wichtiger Faktor für die Einschätzung der Passung zum Betrieb.

„Dann gucken wir natürlich auch danach, wie sympathisch uns jemand ist. Wie er sich uns gegenüber, also der Firma gegenüber, verhält, benimmt. Während des Praktikums: wie er arbeitet, wie er sich verhält. Ob er pünktlich ist. Ob er sich ins Team integrieren kann.“ (I-1)

„Also so bald mir ein Kandidat, also Bewerber oder Bewerberin unsympathisch ist, lustlos rüberkommt, so dieses, ja, ich suche eigentlich eine

Ausbildung, habe aber keinen Bock drauf, so diese Art, das sind für mich schon Minuspunkte.“ (I-4)

„Ist natürlich schwierig, wenn jemand einen sehr, sehr starken ausländischen Akzent hat, der ja auch damit einher geht, dass oft die Grammatik nicht ganz stimmt. Also Dativ und Genetiv vertauscht werden. Solche Sachen, da ist es natürlich so, aber das ist jetzt auch mein persönliches Empfinden, dass ich das nicht besonders gerne bei Menschen höre. Das muss ich ehrlich zugeben, weil es einfach die Sympathie schmälert, finde ich.“ (I-13)

Sympathie wird von den Befragten in unterschiedlicher Weise konzeptualisiert. Es wird in Verbindung mit dem Arbeitsverhalten (I-1), der Motivation (I-4) oder der Sprache (I-13) einer Person gebracht.

Neue Auszubildende sollen sich in das Sozialgefüge des Ausbildungsbetriebs einfügen. Das schließt nicht nur die horizontalen Beziehungen – die Passung ins Team – mit ein, sondern auch die vertikalen Sozialbeziehungen und damit die Akzeptanz von Hierarchien. Die Personalverantwortlichen berichten von Fällen, in denen die Anweisungen von Leitungspersonen verweigert oder weibliches Leitungspersonal nicht als solches akzeptiert wurde. Solch ein Verhalten stört das vertikale Sozialgefüge eines Ausbildungsbetriebs massiv und gefährdet dadurch zudem die reibungslosen Abläufe in der industriellen Welt (vgl. Kapitel 7.2.1).

„Sie können nicht bei uns in den Laden kommen und werden morgens für den Backshop eingeteilt und sie sagen: Nein, ich gehe lieber und mache den Getränkeautomaten.“ (I-7)

Die Einordnung in das hierarchische Sozialgefüge des Ausbildungsbetriebs wird als zentrale Komponente von Teampassung konzipiert.

„Für uns ist halt wichtig: Er muss ins Team passen. Er muss sich integrieren. Er muss sich auch mal was sagen lassen vom Werkstattleiter. Es herrscht manchmal ein rauer Ton. So. Und es muss einfach menschlich passen.“ (I-1)

Dieses Kriterium hat ein früherer Auszubildender in dem Betrieb nicht erfüllt, was zu erheblichen Problemen, bis zur Auflösung des Ausbildungsvertrags, geführt hat. Der entsprechende Auszubildende war männlich, über 30 Jahre alt und hatte einen türkischen Migrationshintergrund. Die interviewte Person schildert die Gründe für die Auflösung des Ausbildungsvertrags folgendermaßen:

„Das Alter war insofern dafür-. a) war das ein- ein- ein Auszubildender, der () mit Migrationshintergrund. Sprich: ein türkischstämmiger Deutscher, der sich aber eben halt wie ein-, ja, wie ein typisch türkischer junger Mann verhalten hat. Der unseren Altgesellen, die dann fast doppelt so alt waren, eben halt sagen wollte, wo es lang geht, und was jetzt zu tun ist. Und das immer wieder. Und das geht auf Dauer natürlich nicht gut. Weil, dieser junge Mann war natürlich sehr () türkisch-, wie sagt man?, also türkisch. Ich will da jetzt auch nichts Negatives sagen. Aber der war halt () anders.“ (I-1)

Die mangelnde Einordnung in das vertikale Sozialgefüge des Betriebs führt die Interviewte auf das Alter in Verbindung mit seinem türkischen Migrationshintergrund und seinem Geschlecht zurück. Anstatt das Verhalten des Auszubildenden jedoch als individuelles Fehlverhalten zu interpretieren, wird er als „typisch türkischer junger Mann“ (I-1) charakterisiert und damit sein Verhalten auf seine ethnische Herkunft und seiner damit in Verbindung stehenden geschlechtsspezifischen Sozialisation zurückgeführt. Auch eine andere befragte Person sieht einen Zusammenhang zwischen der Herkunft der männlichen Auszubildenden und ihrer Bereitschaft, Vorgesetzte zu akzeptieren, in diesem Fall weibliche Vorgesetzte.

„Das haben wir teilweise bei arabischstämmigen männlichen Bewerbern. Ja. Das ist dann auch wirklich ein Problem, weil die rennen dann zu irgendeinem männlichen Abteilungsleiter und versuchen den mit ins Boot zu nehmen. Aber wenn wir eine, also wenn Sie bei uns [Filialleitung] sind, sind Sie die Chefin. Und wenn Sie männlich sind, sind Sie der Chef. Sie sind derjenige, der den Dienstplan schreibt. Sie sind derjenige der einteilt, wer an welchem Stand wie arbeitet, Sie sind derjenige der sagt, deine Ausbildung fängt am Backshop an und nicht am- und das ist natürlich ein Problem, wenn jemand sich dann vehement einer Anweisung verweigert. Und manchmal, dass sie Leute aus den arabischen Ursprungsländern haben, die da schon weiter sind oder Ähnliches. Manchmal sind es natürlich auch Leute, die so ein, ich weiß nicht, ob man das so sagen kann, sind die wirklich akademisch vorgebildet? Nein, eigentlich nicht. Es gibt welche, die sind wirklich, die sind anders. Und bei manchen ist es so traditionell, dass es wirklich überhaupt gar nicht geht.“ (I-7)

In beiden Interviewabschnitten wird die Problematik auf die ethnische Herkunft der Bewerber:innen zurückgeführt, was in den sonstigen Interviewpassagen zu diesem Thema nicht der Fall ist. Allerdings wird differenziert. Der türkischstämmige Deutsche, „der war halt () anders“ (I-1), was die Möglichkeit miteinschließt, dass es türkischstämmige Bewerber:innen gibt, bei denen diese Problematik kein Thema ist. Die Gruppe der „arabischstämmigen männlichen Bewerber“ (I-7) wird unterschieden in „die da schon weiter sind“, die „anders“ sind und denjenigen, bei denen „es so traditionell [ist (SKvN)], dass es wirklich überhaupt gar nicht geht.“ (I-7) Diese Differenz wird zunächst auch mit der Bildung der Bewerber verknüpft, nach kurzer Überlegung aber wieder zurückgenommen. Die interviewte Person kommt zu dem Schluss, dass traditionelle Weltbilder nicht unbedingt mit dem Bildungsstatus der Person zusammenhängen. Doch nicht immer werden Probleme der Akzeptanz weiblicher Vorgesetzter auf den ethnischen Hintergrund von Auszubildenden zurückgeführt.

„Also tatsächlich gibt es auch mal den ein oder anderen Abbrecher von der Seite des- des jungen Menschen, aber es gibt auch mal, wo wir dann sagen, nein, das passt nicht, weil eventuell jetzt nicht falsch verstehen, kommt der junge Mann dann doch nicht damit klar, dass er eine weibliche Vorgesetzte hat.“ (I-9)

„Also unsere Führungskräfte sind wirklich, ich sag jetzt mal 90 Prozent Frauen, also weibliche Führungskräfte. Und die vereinzelt Azubis oder Teilzeitkräfte, die da männlich sind, manchmal haben die wirklich ein Problem damit, also dass es eine Frau ist. Und das sagen die dann auch.“

Die sagen, ja, was will die mir denn sagen, das ist doch eine Frau! Und wir so, okay, bis hier und stopp. Also die Fälle hatten wir auch, ja. Gott sei Dank nur vereinzelt, weil wir wirklich nicht so viele männliche Mitarbeiter haben, aber es kommt natürlich auch vor, ja.“ (I-4)

Der Frage danach, wie im Betrieb mit der Problematik umgegangen wird, begegnen die Personalverantwortlichen mit einer klaren Ablehnung dieses Verhaltens, welches nicht toleriert oder diskutiert wird. Im Zweifelsfall ist es ein Grund für die Auflösung des Ausbildungsvertrags. Das Problem wird sehr klar auf der Seite der Auszubildenden gesehen und gleichberechtigte Geschlechterverhältnisse nicht zur Diskussion gestellt. Die Anpassungsleistung muss auf der Seite der Auszubildenden erfolgen.

„Aber klar, also, derjenige, der nicht damit klarkommt, der hat halt ein eigenes Problem, weil, ich finde nicht, dass wir da noch irgendwie Problemlösungen anbieten müssen für so einen Fall, dass die nicht damit klarkommen, dass wir eine weibliche Führungskraft haben. Also dann haben die mit sich selber persönlich ein Problem und müssen damit klarkommen oder müssen gehen, meiner Meinung nach. Weil ich denke, darüber noch zu diskutieren, ob das eine männliche oder eine weibliche Führungsposition ist, da ja- das ist so ein bisschen unpassend, weiß ich nicht, ja.“ (I-4)

Die Akzeptanz von hierarchischen Strukturen im Ausbildungsbetrieb wird in unterschiedlichen Kontexten thematisiert. Teilweise wird es in Zusammenhang mit der arabischen oder türkischen Herkunft von Auszubildenden gebracht. Auch ein höheres Alter der Auszubildenden wird in dieser Hinsicht als problematisch angedeutet. Teilweise geht es um die Infragestellung der Weisungsbefugnis weiblicher Leitungspersonen durch männliche Auszubildende. Allerdings werden alle diese Fälle als Einzelfälle in den Unternehmen dargestellt, die keine Auswirkungen auf die Chance älterer, arabischer oder sonstiger Bewerber:innen in zukünftigen Auswahlverfahren haben.

Anders ist es bei der Vermeidung von sprachlich homogenen Gruppen. Dieses Kriterium hat unter Umständen direkte Auswirkungen auf die Einstellungschancen nicht deutscher Bewerber:innen, denn sprachlich homogene Gruppen von Mitarbeiter:innen, wenn die Leitungsperson diese Sprache nicht versteht, können ebenso das vertikale Sozialgefüge eines Ausbildungsbetriebs stören. Dies resultiert darin, dass nicht zu viele Mitarbeiter:innen eingestellt werden, die eine gemeinsame Sprache sprechen, die die Leitungsperson nicht versteht.

„Also wo wir auch natürlich immer ein bisschen aufpassen müssen, ist, wenn wir zu viele Menschen einer Nationalität in einer Filiale haben und die Marktleitung 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.“ (I-7)

Während ethnische Merkmale für das vertikale Sozialgefüge (Kontrolle durch die Leitungsperson, Akzeptanz von Hierarchien) von Bedeutung sind, wird in keinem befragten Betrieb von Problemen auf horizontaler Ebene berichtet, die auf den kulturellen, ethnischen oder religiösen Hintergrund der Beteiligten zurückgeführt werden.

„Ja, also gerade in <Stadt F>, <Stadt F> <Stadtteil 1>, <Stadt F> <Stadtteil 2> unsere Standorte, die sind von der Nationalität her sehr divers, ja genau. Da ist es aber auch, ja also da muss man wirklich sagen, ist die Belegschaft auch wirklich darauf eingestellt. Und die verstehen sich auch alle. Und das passt auch. Und also gerade in <Stadt F> ist das ja, sage ich mal, eh vollkommen normal auch.“ (I-8)

„Das habe ich jetzt so nie mitbekommen, dass wir Probleme hatten, WEIL die ein Kopftuch trägt oder weil der farbig ist oder weil-. Nein, das- also die Menschen, sag ich ja, also die Mitarbeiter oder so, wenn man die Person kennt, dann denkt man ganz anders über die Person. Man hat sie ja kennen gelernt.“ (I-4)

Das erste Zitat verdeutlicht die Bedeutung der Bevölkerungsstruktur in der Region, in der der Ausbildungsbetrieb liegt. In Ausbildungsbetrieben, in denen die Belegschaft bereits heterogen ist, werden mit der Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund keine Probleme im horizontalen Sozialgefüge antizipiert.

Der Hinweis „Man hat sie ja kennengelernt.“ (I-4) im zweiten Zitat verweist auf ein wichtiges Prinzip in der häuslichen Welt: Die Beziehungen sind langfristig orientiert, man kennt sich. Dadurch wird die Beurteilung einer Person anhand äußerlicher Merkmale wie der Hautfarbe obsolet. Anders kann dies in Welten sein, in denen Beziehungen als kurzfristig, nützlich, opportunistisch gelten, wie beispielsweise in der Welt des Marktes (vgl. Kapitel 7.2.3).

Die Zusammensetzung der Teams wird auch im Hinblick auf andere Merkmale relevant. Eine ausgeglichene Zusammensetzung der Teams im Hinblick auf Frauen und Männer wird von den Interviewten generell begrüßt. Obwohl alle Ausbildungsbetriebe die Ausbildungsberufe Verkäufer:in und/oder Kaufmann/-frau im Einzelhandel ausbilden, deuten die Aussagen in den Interviews auf eine starke geschlechtsspezifische Segregation entlang der Branchen hin. Ausbildungsbetriebe in der Textilbranche berichten von überwiegend weiblichen Mitarbeiter:innen. In zwei Unternehmen, die in technischen Branchen tätig sind, äußern die Personalverantwortlichen zwar den Wunsch, mehr Frauen einzustellen, berichten aber von zu wenig (passenden) Bewerbungen. Sie sehen die Gründe für die geschlechtlich homogene Belegschaft demnach außerhalb des eigenen Betriebs.

„Also ich würde sagen, wenn sich eine Frau bewirbt, die auch die entsprechenden Voraussetzungen hat, hat die eher mehr Chancen, als wenn sich ein Mann bewirbt. Weil Männer haben wir genug. Also das wäre- würde so das Team ein bisschen mehr auflockern. Aber das wird- Aber wir kriegen da keine Bewerbungen. Oder die Bewerbungen, die wir kriegen, die fallen aufgrund der anderen Kriterien komplett durch.“ (I-16)

„Aber wenn ich zwei gleich gute Bewerber habe, die Noten sind gleich, der Schulabschluss, Praktika und ich kann jetzt aber nur noch eine Stelle besetzen für einen technischen Beruf, dann wäre es so, dass wir sehr gerne dann ein Mädchen nehmen würden, wenn ansonsten alles gleich qualifiziert ist. Dadurch, dass man als Schüler noch keinen so ganz langen Lebenslauf hat, kommt das natürlich- oft der Fall, dass man sagt, okay, Schulform, Schulnoten, ungefähr gleich viele Praktika gehabt. Unter anderem, weil auch die Schulformen bestimmte Wochenzahl vorschreiben, ist es oft ähnlich. Und

dann, wäre das natürlich- würde man das begrüßen, wenn man eine BewerberIN mit reinnehmen kann in das Team.“ (I-2)

Die Personalverantwortliche des Unternehmens berichtet vom Engagement in Projekten, die junge Frauen MINT-Berufe nahebringen sollen, die jedoch wenig an der eigenen Bewerbungslage ändern würden.

In zwei Ausbildungsbetrieben, die den Bereichen Kfz-Mechatronik und Baugewerbe zuzurechnen sind, beschreiben die Personalverantwortlichen Strukturen, die ihrer Meinung nach zu starken Selbstselektionseffekten führen.

„Und dann schreckt natürlich in zweiter Instanz natürlich ab, wenn sich ein Mädchen für den Beruf interessiert, dass sie natürlich dann von, ich sage mal 95 Prozent männlichen Kollegen umgeben ist. Und ob- ob man da:nn sag ich mal sich das immer traut, gerade wenn man erst 16, 17, 18 ist, wenn man die Ausbildung anfängt, ist natürlich dann auch immer fraglich. Weil, man steht dann, also wenn jetzt in vielen unserer Servicebetrieben, wenn man da als Azubine anfangen würde, da wäre man halt auch wirklich in der Werkstatt dann die einzige Frau, die da arbeiten würde. Und ich glaube nicht, dass dann vielleicht das noch ein bisschen mehr wiegt als die Tätigkeit an sich. Dass man da als Frau wirklich weit und breit quasi alleine ist. Dass der Ton natürlich auch ein bisschen rauer ist. Dass man ja, dass man da sich vielleicht auch einfach unwohl fühlt.“ (I-8)³⁰

„Also ich glaube schon, dass viele junge Frauen diesen Job tendenziell als frauenfeindlich einstufen würden, weil es einfach eine gewisse Männerdomain ist. Also allein schon vom Kundenstamm her. Handwerkliche Berufe sind ja auch sehr männerlastig.“ (I-13)

„Da tun sich halt teilweise auch Sprüche auf, wo ich heute sagen kann, also so nicht mit mir reden, nach dem Motto. Aber als 16-jährige ist das schwierig. Das heißt, ich glaube man müsste schon ein etwas stärkeres Selbstbewusstsein mitbringen als Frau, um sich einfach ein bisschen sicherer zu fühlen, um sich auch mal verteidigen zu können und auch mal jemand zurechtzuweisen zu können, dass es einfach absolut inakzeptabel ist, wie dort geredet wird.“ (I-13)

Die personalverantwortliche Person berichtet, dass in dem Unternehmen bis vor ein paar Jahren noch Werbematerial verteilt wurde, das zum Beispiel aus Kalendern mit halbnackten Frauen bestand. Das ist für sie nicht akzeptabel. Sie sieht diese Strukturen auch durch das hohe Alter der Belegschaft begründet, die Sexismus nicht als Problem verortet. Gleichzeitig berichtet sie, dass 50 Prozent der Führungspositionen in dem Unternehmen mit Frauen besetzt sind und in dieser Hinsicht keine Benachteiligung besteht.

„Da haben wir gesagt, das [Kalender mit halbnackten Frauen und Bauwerkszeug (SKvN)] gibt es bei uns nicht mehr. Also es kommt doch gar nicht so in die Tüte, dass ich jetzt als Frau mich hier hinstelle und solche Kalender verteile, die den weiblichen Körper auch zum Gegenstand machen. Aber es sind natürlich jetzt auch ein Generationenkonflikt, sage ich jetzt mal. Also halt Generation jetzt nicht so als Sexismus, aber deswegen möchten

³⁰ Der Ausbildungsbetrieb bietet die Ausbildung KiE an, die aber sehr nah an Lager und Werkstätten dran ist, in denen beispielsweise Berufe in der Logistik oder Mechatronik ausgebildet werden.

wir auch neue Leute-, dass hier neue Leute mit reinkommen. Und eben auch solche Gedanken verordnen können.“ (I-13)

„Dahingehend glaube ich, dass viele junge Frauen sich doch zweimal überlegen, ob sie in das Gewerbe einsteigen möchten. Für Jungs ist es ein kürzerer Schritt, weil sie sich dort einfach nicht verurteilt sehen, weil das natürlich auch eine Männerdomain ist, wo man, ich sage mal, so nach dem Motto stark sein kann. Ich würde es mir wünschen, einfach, dass wir auch mehr junge Frauen einstellen könnten. Im letzten Jahr haben wir leider keine einstellen können, weil auch einfach die-, der Anteil der Bewerberinnen viel geringer ist als der männliche Bewerber. Genau. Aber, dass man ebenso die Möglichkeit hätte zu sagen, so, hier wird nicht nach- oder die brauchen keine Angst zu haben, dass hier nach Geschlecht entschieden wird, fände ich schon gut, weil es, glaube ich, Mut machen würde. Dass sich viel mehr Menschen-, oder dass sich auch viel mehr Diversitäten auf tun würden.“ (I-13)

Personalverantwortliche befürworten Diversität in der Belegschaft, sehen sich jedoch von betriebsexternen Einflüssen darin beeinflusst, ob Diversität bei der Auswahl umgesetzt werden kann. Stark nach Geschlecht segregierte Branchen führten dazu, dass es kaum Bewerberinnen für männerdominierte Branchen gibt. Die Reproduktion von Männlichkeit – „Männer können hier stark sein“ (I-13) – und sexistischen Strukturen wird erst langsam aufgebrochen z. B. durch die Überarbeitung sexistischer Werbematerialien. Es wird angenommen, dass jüngere Mitarbeiter:innen (Auszubildende) Gedanken der Geschlechtergerechtigkeit eher verorten können und dadurch ein Wandel im Unternehmen erfolgt.

Im Hinblick auf ethnische Diversität sieht eine Personalverantwortliche die regionale Bevölkerungsstruktur als wichtigen Faktor an. Ist die Bevölkerungsstruktur in der Region, in der der Ausbildungsbetrieb sich befindet geprägt von Diversität, ist dies für die Belegschaft im Betrieb Normalität und spiegelt sich auch in der Belegschaft wider. Bewerber:innen und Auszubildende kommen häufig aus dem regionalen Umfeld des Ausbildungsbetriebs. Während es daher in manchen Ausbildungsbetrieben in ländlichen Gebieten Brandenburgs keine Bewerbungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für Ausbildungsstellen gibt, wie eine interviewte Person berichtet (I-6), gehören solche Bewerbungen in größeren Städten zur Normalität.

Im konventionssociologischen Modell der Ausbildungsplatzvergabe wird das Elternhaus der Bewerber:innen als Unterstützungsressource konzipiert, welches den Ausbildungsbetrieb im Zweifelsfall unterstützen kann, wenn es zu Problemen während der Ausbildung kommt. Zudem übernimmt die ausbildende Person teilweise noch späterzieherische Aufgaben, insbesondere bei sehr jungen Auszubildenden:

„Die Jetzigen, die jetzt angefangen-. Einer ist zum Beispiel jetzt 16 gerade geworden. Das ist natürlich ein GANZ anderer Fokus, den ich da haben muss. *Das ist natürlich* eher wieder einer, wo man auch noch, ich sage mal, eher ein bisschen Erziehungsmaßnahmen auch nochmal mit machen muss. Wenn man es nicht von zu Hause schon mithat.“ (I-17)

Die Eltern und die ausbildende Person ziehen im besten Fall an einem Strang und können sich in ihrer jeweiligen Autorität stärken.

„Also wir, ich glaube wir sehen das dann immer lieber, wenn, ja wenn einfach hinter dem Azubi dann ein festes privates Umfeld auch steht. Und wir wissen, da sind auch Eltern dahinter, die diese Ausbildung unterstützen und da zur Not auch vielleicht mal sagen können, okay, häng dich mal rein. Du sollst es ja auch erfolgreich abschließen.“ (I-8)

„Und auf der anderen Seite ist es natürlich so, dass wir da dann im engen Kontakt mit den Eltern stehen, dass die bei den Gesprächen dabei sind und da natürlich auch Einfluss nehmen, weil ich glaube für-, also 15-jährige können die Entscheidung auch gar nicht selbst treffen, aber besonders die Unterstützung der Eltern ist da auch wichtig. Und meist sind es dann auch Elternhäuser, wo man sagt, man fährt so wertemäßig schon die gleiche Schiene und auch sehr kooperativ.“ (I-13)

Allerdings kann auch der Ausbildungsbetrieb als Familienersatz für Auszubildende aus schwierigen sozialen und sozioökonomischen Verhältnissen gelten. Eine Personalverantwortliche berichtet beispielsweise von Jugendlichen aus Heimen oder Jugendwohngruppen und aus Familien, in denen keiner einer geregelten Erwerbsarbeit nachgeht. Das Team, als Familie konzipiert, kann Halt und Kraft geben, etwas, das die Auszubildenden aus schwierigen sozialen Verhältnissen in der eigenen Familie wenig erfahren.

„Wir haben auch einige Azubis ausgebildet und werden das auch weiterhin tun, die zum Beispiel rein von ihrem sozialen Hintergrund keinen geraden Weg hatten und die nicht behütet aufgewachsen sind. Die zum Beispiel in Heimen untergebracht sind oder im betreuten Wohnen für Jugendliche, in Jugendwohngruppen. Denen genau das eigentlich fehlt oftmals. Dieses Gesehen werden und tatsächlich auch, ich sage es jetzt mal, geliebt und anerkannt werden. Wenn man in ein Team kommt, in dem man für sich selber auch einen festen Halt oder einen festeren Halt verspürt, in dem man eben auch Lob erfährt, Anerkennung erfährt und vor allen Dingen auch Verantwortung bekommt, dann sind das Dinge, die wir, das erfahren wir immer wieder, die eine Persönlichkeit reifen lassen sowieso, aber auch wirklich zu strahlen bringen und ihnen auch erst einmal die Möglichkeit geben, sich auszuleben. Und das ist natürlich eine sehr schöne Erfahrung.“ (I-12)

„Das wir sagen, wenn du bereit bist eben die Ärmel aufzukrempeln, wenn du bereit bist, dich in das Team zu integrieren mit all dem, was dazugehört, dann bist du aufgenommen. Dann ist das ja auch ein Halt, dann ist das etwas, was dir Kraft gibt und dann ist es natürlich, was dir im besten Fall Spaß machen sollte.“ (I-12)

„Das sind junge Menschen, die sind noch lange nicht ausgereift und wir haben auch eine soziale Verantwortung gegenüber jedem jungen Menschen, der zu uns kommt. Bei uns kann man auch Fehler machen, man kann auch mit persönlichen Problemen zu uns kommen. Das heißt, wir sind auch immer für die da.“ (I-13)

Bestenfalls zahlt sich die Ausbildung von Jugendlichen aus einem schwierigen sozialen Umfeld für den Betrieb langfristig aus, da es sich um besonders loyale Mitarbeiter:innen handelt, wenn

sie die Ausbildung schaffen. Loyalität ist in der häuslichen Welt ein Kriterium, dass wertgeschätzt wird.

„Also Bewerber, die wir aus diesen Gruppen rekrutieren, dass die grundsätzlich immer dankbar und super motiviert sind; das ist so nicht, aber diejenigen, die das schaffen und die von sich aus beschlossen haben, die gehen jetzt diesen Weg, das sind natürlich zutiefst loyale Mitarbeiter, die vor allen Dingen auch noch unwahrscheinlich stark leistungsfähig sind.“ (I-12)

„Wir haben in <Stadt F> viele, ja, ich sage mal, zerrüttete Elternhäuser. Da können die Schüler nichts für. Und selbst wenn man aus einem schlechteren Elternhaus kommt, heißt es nicht, dass man nicht da unbedingt raus will und dann bei uns, ja, durch das Erreichen eines Ausbildungsziels, durch einen festen Job dann später, sich selber ein besseres Leben machen will. Also da haben wir viele Beispiele, wo das Elternhaus nicht passt aber wir tolle Mitarbeiter gefunden haben.“ (I-6)

Während die befragten Personalverantwortlichen betonen, dass sie hinsichtlich Alter, Geschlecht oder Herkunft keine Unterschiede im Auswahlprozess für Ausbildungsplätze machen, gibt es nichtsdestotrotz einige Koordinationsanforderungen der häuslichen Welt des Betriebs, die bestimmte Bewerber:innen eher erfüllen können als andere.

Die Normalitätserwartungen hängen stark von der Bevölkerungsstruktur in der Region ab, in der sich ein Ausbildungsbetrieb befindet. Während es in großen Städten ganz normal ist eine diverse Belegschaft zu haben, gibt es in ländlichen Regionen gar keine Bewerbungen von Menschen mit einem Migrationshintergrund.

Insbesondere der Wunsch nach führbaren und fügsamen Auszubildenden scheint zu Vorsicht gegenüber männlichen Bewerbern aus bestimmten Ländern zu führen, wenn diese im Verdacht stehen die Weisungsbefugnis ihrer (weiblichen) Vorgesetzten nicht anzuerkennen oder wenn es schon andere Mitarbeiter:innen im Ausbildungsbetrieb gibt, die die gleiche Sprache sprechen.

Für die Einschätzung der Passung spielen Sympathie und Bauchgefühl der personalverantwortlichen Person eine große Rolle. Die Unbestimmtheit des Passungskriteriums steht in starkem Widerspruch zu seiner Relevanz im Auswahlprozess.

Im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Teams besteht eine grundsätzliche Offenheit. In typischen Männerbranchen (z. B. Baugewerbe, techniknahe Berufe, Kfz-Gewerbe) machen die Befragten existierende Strukturen und individuelle Präferenzen für die wenigen Bewerbungen von jungen Frauen verantwortlich – Aspekte, die außerhalb ihres Verantwortungsbereichs liegen.

7.2.3 Welt des Marktes

Argumentationen, die sich der Welt des Marktes zuordnen lassen, beziehen sich insbesondere auf die betriebliche Kosten-Nutzen-Kalkulation. Einem Ausbildungsabbruch aufgrund mangelnder Leistungen in der Berufsschule soll beispielsweise möglichst vorgebeugt werden, da dies einer betrieblichen Fehlinvestition gleichkäme. Zudem wird den Auszubildenden ein

eigener Marktwert in Bezug zu den Kund:innen zugeschrieben, da sie den Verkauf eines Produktes fördern oder hemmen können (vgl. Kapitel 3.4).

Betriebliche Kosten-Nutzen-Kalkulation

Die betriebliche Kosten-Nutzen-Kalkulation bezieht sich in den untersuchten Unternehmen auf Aspekte vor, während und nach der Ausbildung. Personalverantwortliche versuchen zu prüfen, wie wahrscheinlich ein tatsächlicher Antritt der Ausbildung, ein reibungsloser Verlauf, ein erfolgreicher Abschluss und eine anschließende Übernahme als Fachkraft ist.

Zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsstart vergehen oft mehrere Monate, manchmal bis zu einem Jahr. In dieser Zeit springen immer mal wieder Bewerber:innen ab.

„Und es gibt ansonsten Aspekte im Recruiting wie, dass Schüler sich länger Zeit lassen bei den Zusagen oder dass sie wieder absagen vor Vertragsantritt. Das sind Faktoren, die sich massiv verschlechtert haben.“ (I-2)

Bestimmte Bewerber:innen werden daher mit Vorsicht eingestellt, da sie gegebenenfalls die Ausbildung nicht antreten können oder wollen. In Bezug auf unter 18-jährige Bewerber:innen meint eine personalverantwortliche Person:

„Aber ich habe immer wieder erlebt, dass wirklich ein oder zwei Tage vor Ausbildungsbeginn die Leute den Vertrag zurückziehen auch mit natürlich Rückendeckung der Eltern, weil die Eltern müssen den ja auch kündigen. Das können die Kleinen ja nicht alleine machen. Das ist natürlich für uns als Unternehmen eine Katastrophe, wenn ich am 01.09. anfangen will und Mutti fällt ein, mir am 27. mitzuteilen oder Vati, dass das Kind jetzt doch lieber noch weiter zur Schule geht und noch Besseres gefunden hat. Das heißt, ich stelle diese Altersklasse ein mit sehr viel Vorsicht und ich weiß, dass es die instabilste Gruppe ist.“ (I-7)

In Bezug auf das Risiko, dass der Ausbildungsvertrag vor Beginn der Ausbildung wieder aufgelöst wird, stuft die interviewte Person die Gruppe der unter 18-jährigen als besonders risikohaft ein. Sie begründet dies mit den Erfahrungen, die sie mit diesen jungen Bewerber:innen gemacht hat. Trotz dieser Erfahrungen stellt die Personalverantwortliche diese Gruppe „mit sehr viel Vorsicht“ (I-7) ein. Andere Unternehmen versuchen dem gezielt entgegenzuwirken:

„Also ich meine, da springen schon auch mal wieder ein, zwei ab. Aber auch dem versuchen wir aktiv entgegen zu setzen, die ganzen Preboarding Maßnahmen, also auch auf die schauen wir, was passiert mit den Leuten, die im November schon unterschreiben und aber erst im September starten. Das ist eine lange Zeitspanne. Also wie kann man die auch schon frühestmöglich da so ein bisschen binden, beziehungsweise immer mal wieder so den Arbeitgeber <Unternehmen 5> auch in Gedächtnis zurückrufen.“ (I-5)

Große Unsicherheiten bestehen auch in Bezug auf Bewerber:innen mit einem für den Zeitraum der Ausbildung ungesicherten Aufenthaltsstatus.

„Das muss man sich auch überlegen, wenn ein Betrieb einen Azubi in eine dreijährige Ausbildung nimmt. Ist es in der Regel so im ersten

Ausbildungsjahr kostet der Azubi, weil man dem nur Sachen beibringen muss und der nichts selber leisten kann. Im zweiten Ausbildungsjahr ist plus minus null Geschäft und im dritten Ausbildungsjahr arbeitet er das wieder auf, was er im Ersten gekostet hat. Wenn jetzt aber so ein Azubi, so ein Bewerber nur einen Aufenthalt für die nächsten acht Monate hat, ist das natürlich auch eine wirtschaftliche Unsicherheit für den Ausbildungsbetrieb.“ (I-15, Berufsausbildungszentrum)

Allerdings:

„Naja es ist halt auch so, dass erfahrungsgemäß ein Ausbildungsplatz ja auch hilfreich ist, den Aufenthalt zu sichern.“ (I-15, Berufsausbildungszentrum)

Ein sicherer Aufenthaltsstatus erleichtert demnach den Zugang zu Ausbildung, aber ein Ausbildungsplatz sichert gegebenenfalls den Aufenthaltsstatus. Im folgenden Beispiel hat der Ausbildungsbetrieb Ausbildungsverträge trotz fehlender Aufenthaltstitel ausgestellt. Allerdings hatte die befragte Person anschließend Schwierigkeiten bei der Einstellung der Bewerber:innen aus Nicht-EU-Staaten, weil die Aufenthaltstitel trotz unterschriebenen Ausbildungsverträgen nicht verlängert wurden.

„Ich habe selber versucht, zu denen Kontakt aufzunehmen und Sie glauben gar nicht, mit welchen brüskten Worten mich die Arbeitsagentur und die Ausländerbehörde abgeschmettert haben. Also die Unfreundlichkeit in Ehren! Und das waren Leute, die haben Deutsch gesprochen, die haben eine gute Integration gehabt. Ja. 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 nix sagen. Also das ist so ein Riesenproblem, aber ich habe auch welche ganz erfolgreich durchbekommen. Aber ich möchte gerne Leute einstellen eigentlich aus Afghanistan, aus Syrien, aus Georgien, ja und auch gerne aus EU-Ländern, aber da habe ich im Moment gar keine Bewerbungen abgesehen von einem Griechen und auch gerne natürlich auch Leute mit deutscher Nationalität, aber das führt dazu, dass ich im Grunde und gleich abkläre, wenn jemand ganz spannend ist im Vorstellungsgespräch, ganz konkret nicht nur sagen: Ich habe die Arbeitserlaubnis, sondern muss sie vor mir vorzeigen lassen, ob wir dann Bewerbungsverfahren überhaupt weiterlaufen lassen können oder nicht. Klar, das ist also, wenn ich das weiß, dass ich die nicht durchbekomme, ich enttäusche die Leute ja auch.“ (I-7)

„Der Witz ist nur, dass die Ausländerbehörde: Bringen Sie uns den abgeschlossenen Ausbildungsvertrag und wir beschäftigen uns damit. Und dann sagen sie hinterher Nein.“ (I-7)

„Ich möge doch bitte, ich habe mit der einen, muss ich dazusagen, mit der einen Dame gesprochen und ich sage jetzt ein wortwörtliches Zitat: ‚Ich möge doch bitte lieber Deutsche oder Geflüchtete einstellen.‘ Und das heißt, wir haben diese Verträge rückabgewickelt.“ (I-7)

Diese Erfahrungen führen dazu, dass Menschen nicht deutscher Nationalität im Auswahlverfahren nur noch weiter berücksichtigt werden, wenn sie ihren Aufenthaltstitel und ihre Arbeitserlaubnis bereits vorzeigen können. Für den Ausbildungsbetrieb entstehen bei nicht angetretener Ausbildung Kosten aufgrund des erfolglosen Auswahlverfahrens und der Nicht-

Besetzung der Ausbildungsstelle. In dem genannten Ausbildungsbetrieb bleibt die Stelle zunächst unbesetzt, da die Berufsschule zu festen Zeitpunkten im Sommer und im Winter startet. Die Neubesetzung der Stelle verursacht erneut Kosten und erfolgt erst zum nächstmöglichen Startzeitpunkt. Die personalverantwortliche Person begründet ihr Vorgehen jedoch nicht mit den betrieblichen Kosten, sondern mit dem Wohlergehen der Bewerber:innen („ich enttäusche die Leute ja auch“ (I-7)), die das gesamte Auswahlverfahren inklusive Probearbeiten im potenziellen Team durchlaufen und schlussendlich die Ausbildung nicht antreten dürfen.

Die aufenthaltsrechtliche Problematik sorgt demnach für große Unsicherheiten. In der industriellen Welt wird angezweifelt, dass sich Auszubildende mit ungesichertem Aufenthaltsstatus auf die Ausbildung konzentrieren und die geforderte Leistung erbringen können. In der Welt des Marktes führt diese Unsicherheit dazu, dass im Auswahlverfahren auf Nummer sicher gegangen wird und nur noch Bewerber:innen berücksichtigt werden, die die Arbeitserlaubnis bereits vorzeigen können. Denn auch wenn die Ausbildung angetreten werden kann: Ist der Aufenthalt nicht für die Dauer der Ausbildung gesichert, bleibt eine große Unsicherheit, ob die Ausbildung beendet werden kann.

Der Hinweis der Ausländerbehörde, dass doch bitte Geflüchtete oder Deutsche eingestellt werden sollen, macht deutlich, dass es eine Segmentation innerhalb der Zugewanderten gibt, was ihre Möglichkeiten der Integration in das Berufsausbildungssystem betrifft. Die Bewerber:innen, deren Verträge rückabgewickelt werden mussten, erfüllten die sprachlichen Anforderungen und lebten teilweise schon viele Jahre in Deutschland. Diese betriebsintern wichtigen Selektionskriterien spielen jedoch in den Entscheidungsstrukturen der Ausländerbehörde keine Rolle. Geflüchtete einzustellen, ist für die Betriebe jedoch wiederum mit anderen Unsicherheiten verbunden.

Die Kapazitäten zur Unterstützung der Auszubildenden während der Ausbildung in den Unternehmen sind begrenzt. Im Auswahlverfahren werden daher der zeitliche und finanzielle Mehraufwand antizipiert, der während der Ausbildung für die Betreuung der Auszubildenden entsteht. Dabei wird deutlich, dass gerade in kleineren Ausbildungsbetrieben die Unterstützungsressourcen als knapp bewertet werden. Eine befragte Person schildert ihre Erfahrungen mit der Einstellung von geflüchteten Bewerber:innen für die Einstiegsqualifikation:

„Also, was Sorgen sind, ist eigentlich, dass tatsächlich die Bilanz halt so erschreckend ausfällt, die Bilanz fällt so schlecht aus. Und auch das Thema () sicherlich auch Aufwand, der auch ungleich höher ist natürlich eben wie gesagt. Also, wir haben halt sehr viel nochmal Nachhilfe auch gemacht () mit Einzelnen. Sage ich ganz ehrlich, ich frage mich, wie das ein kleinerer Betrieb stemmen soll. Da sind wir noch gut aufgestellt personell, wo man das mal abfedern kann.“ (...) „Und das ist eigentlich das, was so erschreckend ist, dass man aufgrund der negativen Erfahrung mit einem Großteil, ja, eigentlich die Türen wieder versucht ist zuzumachen.“ (I-2, Großbetrieb)

Eine andere befragte Person hat selbst noch keine Erfahrung mit Auszubildenden oder Mitarbeiter:innen gemacht, die als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind, befürchtet aber einen Mehraufwand, den der Betrieb nicht leisten könne.

„Die bringen so viele Probleme rein und der Betrieb ist so klein im Verhältnis, dass- wir müssen wirklich Geld verdienen. Wir können da nicht praktisch jetzt lange mit Mitarbeitern da rumexperimentieren und sagen na wir haben jemanden, der sich um die Ausbildung kümmert, das- das geht nicht- das ist mit 14, 16 Mitarbeitern ist einfach zu klein.“ (...) „Da müsste zum Beispiel DANN von der Politik auch eine Förderung kommen, dass man also einen Teil der Kosten dann darüber dann abdecken kann. Das hat jeder Betrieb natürlich. Aber unser Betrieb ist nicht so groß, dass so und so viel MITTel für die Ausbildung frei sind.“ (I-14)

Ein weiterer kleiner Ausbildungsbetrieb berichtet in Bezug auf einen Auszubildenden, der trotz schlechter Noten eingestellt wurde:

„Der vorletzte Auszubildende, das war so einer. Und mit dem haben wir also auch Schwierigkeiten gehabt. Aber er hat sich dann auch-. Wir haben ihn dann halt auch sozial unterstützt und haben ihn in wirklich in allen Belangen auch unterstützt, so dass er letztendlich seine Ausbildung auch beenden konnte.“ (...) „Das war für uns eine einmalige Erfahrung. Also das, denke ich mal, wird nicht wieder passieren. Weil, wir haben da auch unsere Lehre draus gezogen. Weil, das ist einfach sehr, sehr anstrengend.“ (I-1, KMU)

In diesem Fall führt diese Erfahrung dazu, dass in Zukunft Bewerber:innen mit zu schlechten Noten nicht mehr in Betracht gezogen werden. An anderer Stelle konkretisiert die Befragte, dass sie einen Hauptschulabschluss mit guten Noten in Mathematik und Deutsch erwarten.

Für die Kosten-Nutzen-Kalkulation ist es wichtig, dass die Auszubildenden die Ausbildung mit Abschluss beenden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Betriebe die fertig Ausgebildeten als bereits eingearbeitete Fachkräfte im Betrieb übernehmen können. Die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs wird daher im Auswahlverfahren miteinbezogen. Abbrüchen vorzubeugen ist unter anderem ein Anspruch bei der Auswahl von Auszubildenden. Dafür wurden in einem Unternehmen neue Stellen für Recruiter geschaffen, mit dem Ziel:

„Also erstmal die Stellen zu besetzen, BESTmöglich zu besetzen, die Abbrecherquote zu reduzieren.“ (...) „Also ob jetzt von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite, dass die Abbrecherquote einmal gesenkt wird, dass Kosten gespart werden natürlich, weil das ist ja auch alles mit den Kosten verbunden, dass wir immer wieder neue Leute einstellen, die dann wieder entlassen, wieder neue Leute einstellen und die dann wieder entlassen. Und dem wollten wir so ein bisschen entgegenwirken.“ (I-4, Großbetrieb)

Die Personalverantwortlichen benennen insbesondere drei Faktoren, die das Abbruchrisiko erhöhen. Zum einen sind dies unrealistische Berufsvorstellungen, die sich auf die Arbeit im Ausbildungsbetrieb beziehen. Zum anderen sind es ungenügende schulische Leistungen und mangelnde Sprachkenntnisse, die das Bestehen der Berufsschule gefährden.

Im Auswahlverfahren kommt es beispielsweise zu Überraschung bei den Bewerber:innen, wenn die Arbeitszeiten zur Sprache kommen, die im Einzelhandel früh, spät und am Wochenende im Schichtdienst abgedeckt werden.

„Es gibt auch Leute, denen Sie erklären, wenn ich so eine Frage nach dem Schichtdienst stelle, ja die meisten Menschen gehen Freitag und Samstag einkaufen. Wo man merkt, die haben sich gar nicht mit dem Anforderungsprofil beschäftigt. Also die sind entsetzt, dass sie am Samstag arbeiten müssen, weil da gehen sie immer Fußball spielen.“ (I-7)

„Und im Bewerbungsgespräch geht es halt eigentlich auch darum oder im ersten Vorstellungsgespräch geht es auch darum so rauszufinden, ob derjenige sich auch bewusst ist, was für eine Ausbildung er da eingeht, weil er darf samstags arbeiten, darf auch abends bisschen länger arbeiten und sowas. Das mögen auch nicht alle.“ (I-16)

„Und dann spielt natürlich dann eine Rolle, ja, des- des- letztendlich inwiefern haben wir den Eindruck, dass jemand sich mit dem Beruf auch auseinandergesetzt hat, also, informiert ist über Unternehmen und Beruf. Und daher dann auch wohl bei dem Beruf bleiben wird und bei der Ausbildung und diesen abschließen wird. Und gerade, wenn Hürden auftauchen, das Ganze halt quasi durchzieht.“ (I-2)

In diesem Zusammenhang ist auf eine andere Funktion von Praktikumszeugnissen zu verweisen. Sie zeigen, dass Bewerber:innen sich mit dem Beruf oder ähnlichen Berufen bereits auseinandergesetzt und eine Vorstellung davon haben, worauf sie sich einlassen. Auch beruhsfremde Praktika gelten dabei als hilfreich, weil sie zeigen, dass die Bewerber:innen sich zumindest Gedanken über ihre Berufswünsche gemacht haben, sich irgendwie damit beschäftigt haben, was sie gern machen möchten. Interesse am Beruf ist daher auch ein Selektionskriterium im Auswahlprozess:

„Ansonsten, wenn man das Gefühl hat, der Azubi, und das kriegt man ja im Vorstellungsgespräch manchmal raus, der Azubi, ja, macht das nur, weil er irgendwas machen muss, weil uns natürlich bewusst ist, Lebensmittel, Einzelhandel, Discountbereich ist jetzt nicht der Traumberuf von einem Schüler. Wenn wir da ganz stark das Gefühl kriegen, er macht es einfach nur, weil er was machen muss, dann entscheiden wir uns auch dagegen. Also wir wollen schon bisschen Interesse am Beruf haben.“ (I-6)

„Schulbildung jetzt hier ist nicht unbedingt von- jetzt von Bedeutung. Natürlich ist Abitur besser als ein Realschulabschluss oder mittlerer Abschluss oder Haupt- erweiterter Hauptschulabschluss, aber da sind wir jetzt hier sage ich mal offen. Uns ist wichtiger, dass er Interesse an dieser Materie auch besteht.“ (I-16)

„Also, das Grundinteresse ist für mich fast noch wichtiger als, sage ich jetzt mal, eine zwei in Mathematik.“ (I-17)

Während die schulischen Leistungen nicht als aussagekräftige Indikatoren für die zukünftige Leistungsfähigkeit und reibungslosen Abläufe im Ausbildungsbetrieb gewertet werden (vgl. Kapitel 7.2.1) und auch für die Einschätzung des Abbruchrisikos im Betrieb nicht ausschlaggebend sind – hier ist das Interesse am Beruf wichtiger – gelten schulische Qualifikationen in der Argumentationslogik der Welt des Marktes als Absicherung für einen

erfolgreichen Verlauf der berufsschulischen Ausbildung. Wenn die vom Ausbildungsbetrieb festgelegten schulischen Mindestqualifikationen nicht erfüllt werden, so die Erfahrung der Befragten, ist das Risiko zu hoch, dass die Auszubildenden die Berufsschule nicht schaffen und/oder abbrechen und die Investitionen des Betriebs in die Ausbildung sich nicht lohnen.

„Und ansonsten vor allem in den kaufmännischen Berufen ist es bei uns natürlich wichtig, dass mathematisch die Noten-. Also mindestens eine Drei ist schon erstrebenswert, weil ansonsten wird es auch wirklich schwer in der schulischen Ausbildung.“ (I-13)

„Wir haben teilweise haben wir also Bewerbungen dabei, also, das geht gar nicht. Weil, entweder sind die () schulisch zu schlecht. Also, wir haben eigentlich nur die Anforderung: guter Hauptschulabschluss, aber eben mit Gut in Mathematik und Gut in Deutsch. Weil, alles andere würde keinen Sinn machen. Und dann haben wir halt auch Bewerbungen dabei, die () die die Voraussetzung nicht mitbringen. Und wir haben- sind- haben auch schon schlechte Erfahrung gemacht. Dann hat einer abgebrochen.“ (I-1)

„Also ich persönlich bin doch so, Noten ist immer so-, natürlich für viele so ein Kampf, so hmm, ja ist auch nur eine Momentaufnahme und eben nicht wirklich valide etc., wo ich vollkommen recht gebe, aber trotz alledem ist es halt auch unsere- auch unsere Erfahrung halt, dass wir, wenn wir einen dreijährigen oder zweijährigen Berufsausbildungsvertrag EINGE:hen, dann müssen wir uns dem auch relativ sicher sein, dass die- dass das Gegenüber das auch schafft. Weil sonst haben wir investiert, er hat investiert und im Endeffekt hat es sich für beide Seiten dann minder gelohnt.“ (I-5)

Bisherige schulische Noten können als Absicherung gelten, ihre Funktion als verlässliche Indikatoren für die zukünftigen Leistungen in der Berufsschule steht jedoch in Frage.

„In aller Regel ist es so, dass wenn die Auszubildenden in ihrer Ausbildung sind und sich gut aufgehoben fühlen und wenn ihnen das Spaß macht, dann haben wir einen kompletten Wandel von Zensuren aus der Berufsschule zu dem vorhergehenden Eingangszeugnis, mit dem sie sich bei uns beworben haben. Insofern ist diese in Noten ausgedrückte Leistung der einzelnen Fächer für uns tatsächlich, ich will nicht sagen gar nicht wichtig, aber sie hat absolut nicht die Priorität.“ (I-12)

Hervorzuheben ist, dass dieser Ausbildungsbetrieb Noten auch nicht als verlässliche Indikatoren für Leistungsfähigkeit in der industriellen Welt betrachtet. In Bezug auf dieses Selektionskriterium decken sich somit die Anforderungen der industriellen und marktlichen Welt. Dies ist auch in anderen Interviews zu beobachten, wenn auch nicht so deutlich. Personalverantwortliche, die Noten ihr Potenzial als Indikatoren für Leistungsfähigkeit im Betrieb absprechen, äußern sich kaum zu ihrem Potenzial als Indikatoren für die berufsschulischen Leistungen. Umgekehrt äußern Personalverantwortliche, die bestimmte Mindestqualifikationen für die Berufsschule voraussetzen sich nicht zur Aussagekraft von Noten für die Leistungen in der industriellen Welt.

Anders ist dies beim Selektionskriterium Sprache. Sprachkenntnisse gelten in der industriellen Welt als Voraussetzung für die Erfüllung zentraler Aufgaben im Verkauf und in der Welt des Marktes als zentrale Voraussetzung für das Bestehen des schulischen Teils der Ausbildung.

„Gleichwohl ist aber Deutschkenntnis ein Einstiegskriterium, da die Berufe auf Deutsch ausgebildet werden, in der Berufsschule und in sämtlichen Unterlagen.“ (I-2)

„Das heißt, wir hatten auch Bewerber, die tolles Deutsch gesprochen haben, aber leider in dem Test keine Aufgabe beantworten konnten, weil sie es nicht lesen oder weil sie, ja, nicht schreiben konnten. Da haben wir dann zum Beispiel auch mal angeboten, bei uns als Verkäufer einzusteigen ohne Ausbildung, weil natürlich dafür- Man kann auch ungelernt bei uns anfangen, dafür reicht es aus, wenn man sprechen kann. Nur in der Berufsschule würden- Die Prüfungen bei der IHK würden sie so nicht bestehen und wir können nicht leisten, dann noch ein Deutschkurs oder Ähnliches anzubieten.“ (I-6)

„Wenn natürlich jetzt jemand gar kein Deutsch spricht, dann muss man sich halt überlegen okay, hat der den Ehrgeiz, das auch zu lernen. Also wir haben solche Fälle auch. Oder, wie gesagt, okay, die sind auch privat in Deutschkursen, wo das gut funktioniert. Also jetzt auch gerade haben wir einen gehabt, der dann auch bei so einem Wettbewerb sehr weit gekommen ist. Aber da muss dann schon eine gewisse Eigenmotivation auch spürbar sein, weil Fakt ist, er muss ja nicht nur bei uns im BeTRIEB, das würde ich sogar tendenziell als weniger hinderlich beschreiben, die sprachlichen Barrieren, weil da gibt es ja viele Einsatzorte. Also man muss ja- Also man muss ja tatsächlich nicht unbedingt jetzt mit an der Kasse sitzen zum Beispiel, ja, sondern man kann ja auch beispielsweise andere Prozesse in der Filiale begleiten, aber man muss einen kaufmännischen Abschluss schaffen und dafür da bedarf es die Berufsschule. Und wenn dann HIER halt die Deutschkenntnisse sehr marginal vorhanden sind, dann ist das halt meistens so die Herausforderung.“ (I-5)

„Wenn ich aber der Meinung bin, dass man mit Sprachkenntnissen meinetwegen A2 und B1 die Schule wirklich überhaupt gar nicht schaffen kann, dann kann das natürlich ein K.O.-Kriterium sein, was wirklich fachlich bedingt ist.“ (I-7)

„Und ich habe jetzt schon die Ersten aus Iran oder aus Syrien, die erfolgreich ihre Einzelhandelskaufmannslehre abgeschlossen haben, die unterstützen wir nachher, wenn die dann bei uns sind und sich auch ein bisschen verdient gemacht haben und mit Probezeit raus sind, dann bekommen die von uns Sprachkurse bezahlt. Also das heißt, wir statuten die dann auch mit dem Equipment aus, dass die wirklich sicher und gut durch die Prüfungen kommen und wenn wir merken, es liegt auch an der Sprache, sage ich jetzt mal, dann helfen wir da.“ (I-7)

Deutsche Sprachkenntnisse sind für zugewanderte Bewerber:innen ein zentrales Kriterium im Auswahlverfahren. Für den betrieblichen Teil der Ausbildung werden sie aufgrund des Kundenkontakts relevant (vgl. Kapitel 7.2.1), wobei deutlich wird, dass die Personalverantwortlichen hier einen großen Spielraum sehen. Während die Sprachproblematik in einem Betrieb zu Vorbehalten gegenüber Ausländer:innen führt, werden in anderen Betrieben zunächst Einsatzorte gefunden, bei denen die Sprachkenntnisse nicht im

Vordergrund stehen. Im Hinblick auf das Bestehen der Berufsschule zeigt sich ebenfalls eine große Spannweite nicht nur zwischen den Interviews, sondern auch innerhalb von Interviews. So werden in einem Interview Sprachkenntnisse zunächst als „K.O.-Kriterium“ (I-7) bezeichnet, und etwas später erläutert, dass den Auszubildenden Sprachkurse bezahlt werden, wenn es aufgrund der Sprache Probleme in der Berufsschule geben sollte (I-7).

Die große Spannweite zeigt auch hier die Flexibilität bei der Anwendung des Sprachkriteriums, welches ebenso in Zusammenhang mit anderen Kriterien beurteilt wird. Über allen Kriterien liegt noch die Motivation als grundlegende Voraussetzung: die Motivation, notwendige Sprachkenntnisse zu erwerben, Schulabschlüsse nachzuholen, sich in der Berufsschule anzustrengen, wenn die schulischen Noten bisher nicht gut waren, sich trotz familiär schwierigem Hintergrund in der Ausbildung einzusetzen. Können die Bewerber:innen ihre Motivation deutlich machen, können sie damit wahrgenommene Defizite ausgleichen.

Zudem antizipieren Personalverantwortliche im Auswahlverfahren den langfristigen Nutzen über die Ausbildungszeit hinaus, insbesondere die Übernahme der Ausgebildeten als Fachkräfte im Betrieb. Der Nutzen einer Übernahme wird vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels für die Betriebe umso größer.

„Oder wie gesagt, wir wollen ja nicht bloß ausbilden, dass die nach zwei, drei Jahren sagen dann, ja danke und tschüss, ich habe bestanden, und machen dann etwas anderes. Das ist einfach schade drum. Denn wir haben ein Altersproblem im Betrieb, es sind viele Mitarbeiter im Bereich 50, 60, 63 und da muss was passieren, da müssen neue Mitarbeiter dann nachwachsen sozusagen. Dringend nachwachsen. Sonst haben wir keine Arbeitskräfte mehr oder eben keine guten Fachkräfte“ (I-14)

„Deswegen haben wir gesagt, wir bleiben genau dabei. Wir wollen weiter in so großen Gewässern fischen, dass wir wirklich alle einladen, um die zu 100% passenden Azubis für uns zu finden. Die dann eben natürlich auch übernommen werden und dem Unternehmen bestehen bleiben. Also das ist natürlich für uns auch so, dass wir nicht für andere ausbilden, sondern für uns als eine Zukunftsperspektive.“ (I-13)

Aus diesem Grund rekrutiert die Leitungsperson eines kleinen Betriebs am liebsten aus dem regionalen Umfeld und spricht sich gegen Auszubildende aus, die weiter weg wohnen:

„ICH bin GEgen solche Auszubildenden, weil wir wollen ja ausbilden nicht, damit auf dem Markt mal irgendwelche Uhrmacher da sind, sondern wir wollen eigentlich ausbilden, um hinterher die Uhrmacher zu haben. Und alles, was weiter wie fünfzig, siebzig Kilometer weg ist, die bleiben oft nicht.“ (I-14, KMU)

Die kurze Entfernung zwischen Wohnort der Bewerber:innen und Ausbildungsbetrieb wird nicht nur für die Einhaltung betrieblicher Abläufe durch pünktliches Erscheinen in der industriellen Welt (vgl. Kapitel 7.2.1) positiv beurteilt, sondern auch aufgrund der angenommenen höheren Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Übernahme als Fachkraft.

In einem Großunternehmen, welches Geschäfte an Bahnhöfen betreibt, gelten besonders lange Öffnungszeiten. Dies soll dem/der Bewerber:in bewusst sein, auch wenn er/sie aufgrund des jungen Alters diese Zeiten zu Beginn der Ausbildung nicht abdecken muss.

„Und das muss man einfach schauen, und klar, diese Öffnungszeiten, ich sage jetzt mal, 5:00 Uhr bis 22:00 Uhr meinetwegen, die werden natürlich im Schichtdienst abgedeckt und die Auszubildenden, die unter 18 sind, die werden natürlich nach den Gegebenheiten des Jugendarbeitsschutzes eingesetzt. Aber wir wollen es ja auf die Perspektive sehen. Und der Auszubildende muss sich dann auch dessen bewusst sein.“ (I-12, Großunternehmen)

Die Übernahme der Ausgebildeten als Fachkräfte im Betrieb ist für die Unternehmen eine wichtige Perspektive, da sie von zu wenigen Bewerbungen berichten, aber auf neue Fachkräfte angewiesen sind.

Eine personalverantwortliche Person in einem großen Unternehmen hat die Erfahrung gemacht, dass gerade männliche Auszubildende aufgrund des geringen Einstiegsgehalts nach der Ausbildung oft nicht im Unternehmen bleiben. Insbesondere Männer mit türkischem, muslimischem oder arabischem Hintergrund würden oft die Rolle des Alleinverdieners in einer traditionellen Familienkonstellation übernehmen, wozu das Gehalt nicht ausreichen würde. Allerdings führt dies nicht dazu, dass sie Männer mit einem entsprechenden Hintergrund nicht mehr einstellt:

„Ich stelle trotzdem ein, also auch wenn ich weiß, dass der Azubi vielleicht nach den drei Jahren geht. Ich kann ja trotzdem drei Jahre ausbilden und jemandem die Chance geben einen guten Abschluss zu erreichen. Das spielt für mich keine Rolle, nein. Ich würde den Bewerber auch noch mal genauso einstellen, wie ich es vor drei Jahren gemacht habe und auch so ausbilden.“ (I-9a)

Der schwer zu deckende Bedarf führt auch dazu, dass die Personalverantwortlichen Bewerber:innen in Betracht ziehen, die bei einer höheren Zahl an Bewerbungen aussortiert würden und sich neue Zielgruppen für die Rekrutierung erschließen.

„Also was wir merken ist, dass die Masse oder dass es keine Masse an Bewerbern *mehr* gibt. Also dass man jetzt nicht großartig noch die Chance hat () sich, oder großartig zu entscheiden zwischen Bewerbern. Deshalb nehmen wir eben, wie *ich es auch gerade schon gesagt* hatte, oder wieder so ein bisschen auf Ihre Frage hin, deshalb nehmen wir eben auch gerne Azubis aus Betrieben oder Azubis die eine zweite Chance suchen oder einfach nur ihr Unternehmen wechseln wollen. So ne Wege muss man dann einfach gehen. Ja also und wir haben damit bisher auch gute Erfahrungen gemacht.“ (I-8)

„Wir haben teilweise hier Filialen, die sehr weit abgeschieden sind. Das heißt, da muss man auch wieder nochmal ganz andere Maßnahmen treffen oder da ist auch immer die Frage, okay, macht man da wirklich-. Nimmt man da wirklich nur die Noten oder sagt man mal, okay, komm mal vorbe:i, schau es dir mal a:n.“ (I-5)

„Es ist aber auch so, das können Sie gar nicht verhehlen, wir brauchen Mitarbeiter. Jetzt haben wir gerade Zeiten, in denen das alles ein bisschen drunter und drüber geht und da haben wir natürlich auch andere Spielregeln [Damit sind die Ausnahmebedingungen während Corona gemeint. (SKvN)]. Aber im Normalfall sind wir ständig auf der Suche nach Mitarbeitern. Das heißt, wir müssten uns auch wenn wir es nicht sowieso schon selber wollten und täten, wir müssten uns auch Bewerberfelder erschließen. Und da sind natürlich diejenigen dabei, wir haben auch relativ frühzeitig dann versucht, geflüchtete Personen zu integrieren.“ (I-12)

Die betriebliche Kosten-Nutzen-Kalkulation geht von einem relativ reibungslosen Verlauf der Ausbildung aus, die mit einem Ausbildungsabschluss abgeschlossen wird. Zeitliche Aufwände von Mitarbeiter:innen, die über das normale Maß an Unterstützung für Auszubildende hinausgehen, sind zunächst nicht vorgesehen und stellen immer einen Mehraufwand im Betrieb dar, der die Kosten-Nutzen-Kalkulation negativ beeinflusst. Wird ein solcher Mehraufwand bei Bewerber:innen im Auswahlverfahren vermutet, verringert dies ihren Nutzen für den Ausbildungsbetrieb.

Zudem ist es für den Betrieb ist es unter Umständen nicht lohnenswert, weibliche Auszubildende einzustellen, wenn dafür zuerst umfangreiche bauliche Veränderungen vorgenommen werden müssen, die mit Kosten verbunden sind.

„Das heißt, wenn wir uns tatsächlich natürlich für eine weibliche Bewerberin, unabhängig davon bekommen wir auch wirklich also ich glaube ich habe in den letzten Monaten keine einzige weibliche Bewerberin für den Bereich Kfz-Mechatronik gehabt. Da müssten wir in so einen Servicebetrieb auch erstmal komplett umbauen. Oder die, zumindest die Umkleide und die Möglichkeiten irgendwie abstecken natürlich.“ (I-8)

Ein befragter Betrieb plant, diese baulichen Veränderungen demnächst vorzunehmen, um dann auch Mädchen zu Metallbauer:innen ausbilden zu können.

„Es ist im Moment nur noch nicht so ganz möglich, den Mädchen eine große Chance zu geben, weil wir im Moment hier noch nicht die Vorrichtungen dafür haben. Das wird sich aber ändern. Also, die sanitären Anlagen auch. Das wird sich aber jetzt ändern, so dass wir auch in der Lage sein werden in Zukunft, auch Mädchen, die Interesse haben, zum Metallbauer auszubilden.“ (I-1)

Die tief verankerte geschlechtsspezifische Segregation hat bisher in den Betrieben nicht zu der Notwendigkeit geführt, die Umbauten vorzunehmen, da in diesen Betrieben kaum Bewerbungen von jungen Frauen eingehen.

Passung zu Kund:innen

Eine zweite zentrale Argumentationslinie, die den Rechtfertigungsordnungen in der Welt des Marktes folgt, ist die Antizipation von Kundenreaktionen im Auswahlverfahren. Die Passung der Auszubildenden zur Filiale, zum Produkt und zu den Kund:innen sind zentrale Kriterien, die im Auswahlverfahren geprüft werden. Auszubildende erhalten in dieser Prüfung einen Marktwert, da sie den Verkauf der Produkte und Dienstleistungen hemmen oder fördern können.

„Der Kunde verzeiht das gar nicht. Also wir sagen immer 100 glückliche Kunden und ein unglücklicher. Der eine Unglückliche, der macht uns Probleme.“ (I-7)

Funktionale Voraussetzung für die Ausführung der beruflichen Tätigkeit sind deutsche Sprachkenntnisse (vgl. Kapitel 7.2.1). Zudem sind Kommunikationsfähigkeit und Soft Skills wie höfliche Umgangsformen von Bedeutung (vgl. Kapitel 7.2.4). Darüber hinaus werden jedoch Merkmale der Auszubildenden selbst auf ihren Marktwert hin beurteilt und dafür vor allem die Kundenreaktionen auf die Auszubildenden antizipiert und die Passung der Auszubildenden zur potenziellen Kundschaft geprüft.

Diese Prüfung kann sich auf die regionale Bevölkerungsstruktur beziehen, da es sich bei der Bevölkerung um potenzielle Kund:innen handelt. Sie kann sich ebenso an der Zielgruppe des Betriebs orientieren. Die Passung zu Kund:innen, Filiale, Sortiment verleiht den Bewerber:innen in der Welt des Marktes Wert. Eine diverse Bevölkerungsstruktur und eine dadurch angenommene diverse Kundschaft wirkt sich z. B. positiv auf die Bewertung von Bewerber:innen unterschiedlicher Herkunft oder mit unterschiedlichem Aussehen aus.

„Unsere Kunden sind halt auch multikulti und deswegen ist es auch wichtig, dass unsere Verkäufer genauso multikulti sind.“ (I-6)

„Wir haben sehr unterschiedliche Kunden und ich stelle gerade hier am Standort [X] sehr, sehr gerne unterschiedliche Nationalitäten ein.“ (I-7)

„Also, das wäre bei uns sehr schlimm, wenn es alles relativ gleich wäre. Oder relativ, auf einer Ebene. Weil wir natürlich unterschiedliches Kundenklientel haben, sage ich mal, mit unterschiedlichen Vorstellungen.“ (I-17)

„Also ich glaube, dass gerade die Bio-Branche, der gesteht man insgesamt ein bisschen zu, ein bisschen bunter, ein bisschen blumiger zu sein. Also das heißt, mich interessieren Tattoos überhaupt gar nicht.“ (I-7)

Allerdings bleibt in den Interviews offen, wie die Personalverantwortlichen bei einer homogenen Bevölkerungsstruktur entscheiden würden. Es handelt sich bei dem Argument daher um ein zweischneidiges Schwert, da das Kriterium Ähnlichkeit zur regionalen Bevölkerung umgekehrt zum Ausschluss von Personen mit bestimmten Merkmalen führen kann.

„Oder Kopftuchträgerinnen haben es auch sehr schwer. Also da weiß ich aus Erfahrung, dass man guckt, in welchem Bezirk die sich bewirbt oder allgemein, dass man sagt, ja, in- in dieser Region sind ja ganz viele mit Migrationshintergrund, da fällt es nicht so auf, als jetzt vielleicht in einer anderen Region, wo dann die REichen wohnen. Und dann können wir da keine reinsetzen, die ein Kopftuch trägt. Das habe ich auch schon ganz oft gehört, auch von anderen Gebieten. Ja.“ (I-4, Großbetrieb)

In diesem Zitat werden verschiedenen Differenzkonstruktionen sichtbar. Das Kopftuch wird nicht als sichtbares religiöses Symbol relevant, sondern als Zeichen eines Migrationshintergrundes, der wiederum mit einem niedrigen ökonomischen Status verknüpft wird. Die Schlussfolgerung lautet, kopftuchtragende Frauen können nicht in Filialen eingesetzt

werden, die in Regionen liegen, in denen die Bevölkerungsstruktur von Personen mit hohem ökonomischem Status geprägt ist. Die zugrunde liegende Befürchtung ist, dass diese Kund:innen sich an einer kopftuchtragenden Auszubildenden stören würden. In anderen Regionen würde sie dagegen nicht auffallen, weil sie aufgrund ihres sichtbaren Migrationshintergrundes zur Bevölkerungsstruktur passt.

Eine andere befragte Person spricht von „Brennpunkt-Filialen“ (I-9a), in denen einerseits die Kund:innen sehr schwierig sind und sie andererseits sehr viele Bewerbungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bekommen. Dagegen gäbe es Filialen in anderen Regionen „wo die Welt in Ordnung ist, wo es wirklich sehr ruhig ist“ (I-9a). Je nachdem in welcher Filiale eine Ausbildung begonnen werden soll, werden deshalb bestimmte Charaktereigenschaften benötigt.

Die Passung zu bestimmten Produkten bzw. einem bestimmten Kundenklientel hängt auch im folgenden Beispiel mit der sozioökonomischen Herkunft der Bewerber:innen zusammen. Die Bewerber:innen sollen von zu Hause eine gewisse „Lebenskenntnis“ (I-14) vermittelt bekommen haben, die in diesem Fall daraus besteht, souverän darauf zu reagieren, wenn Kund:innen größere Mengen Geld für ein Produkt ausgeben. Die Auszubildenden müssen zu den hochwertigen Produkten und entsprechenden Kund:innen passen.

„Weil wir ja auch hochwertige, emotionale Sachen verkaufen, wir sind ja kein Lebensmitteleinzelhandel, wo wir nur Regale nachfüllen, sondern sie müssen mit den Kunden auch kommunizieren können. Und müssen nicht: „Aaah, die kaufen jetzt für 200 Euro, whoaa das ist ja boaah. (imitiert Staunen) Das sind eigentlich so mit die kleinen Kriterien, die da eine Rolle spielen.“ (I-14)

Ein ungutes Gefühl hat die interviewte Person, wenn:

„Naja, wenn die Sprache so oder wenn eben die Menschen sehr SCHLICHT sind, aus einem schlichten Umfeld kommen, die können zwar nichts dafür, aber dann haben wir- wir hatten auch mal eine junge Dame eingestellt gehabt, und das war grottig gewesen und die war dann auch nachher dauernd krank gewesen und hat andauernd krankgemacht, also das war nicht so toll.“ (I-14)

Die Person stellt Personen mit einer gewissen „Lebenskenntnis“ (I-14), einem gewissen „Lebensgefühl“ (I-14) Personen gegenüber, die als „schlicht“ (I-14) wahrgenommen werden und führt dies auf das Elternhaus zurück. Die soziale Herkunft der Bewerber:innen muss demnach zu den Produkten passen, die in dem Fachgeschäft verkauft werden und die mit einer bestimmten Klientel einhergehen.

Die Leitungsperson eines Ausbildungsbetriebs in einer technikhnen Branche berichtet, dass es zu wenig Bewerbungen von Frauen gibt und dass er eigentlich gern Frauen einstellen würde denn:

„Die [Frauen (SKvN)] waren so eigentlich so immer- waren eigentlich ganz gut und auch erfolgreich so im Verkauf. Da feilschen die Männer nicht so

mit dem Preis, wenn die dastehen, sage ich jetzt mal so (lachen beide).“
(I-16)

In der Welt des Marktes, die von kurzen, oberflächlichen Begegnungen und Beziehungen zu Kund:innen geprägt ist, werden äußerlich wahrnehmbare Merkmale der Bewerber:innen relevant. Merkmale wie das Geschlecht, die soziale Herkunft und der Migrationshintergrund werden im Hinblick auf die Kund:innen von den Personalverantwortlichen geprüft.

7.2.4 Projektbasierte Polis

Die projektbasierte Polis (vgl. Kapitel 3.4) wird auch als Netzwerk-Welt bezeichnet. Menschen, die in der projektbasierten Polis Größe erlangen, sind Kontaktmenschen: Menschen, denen es leichtfällt, sich Projekten anzuschließen oder eigene ins Leben zu rufen; Menschen, die sich engagieren in den Projekten, auch wenn diese von vornherein zeitlich begrenzt sind; Menschen, denen die Kontaktaufnahme leichtfällt, die Netzwerke knüpfen und nützliche Kontakte herstellen; Menschen, die flexibel und mobil agieren und ständig an ihrer eigenen Beschäftigungsfähigkeit arbeiten.

Die zentrale Argumentationslinie, die der projektbasierten Polis zuzuordnen ist, betrifft den Umgang und die Kommunikation mit den Kund:innen. Kommunikationsfähigkeit setzt nicht nur Sprachkenntnisse voraus (vgl. Kapitel 7.2.1), sondern auch eine gewisse Extrovertiertheit und Umgangsformen wie Höflichkeit und Verbindlichkeit gegenüber den Kund:innen, um kurzfristige, nutzbringende Beziehungen mit ihnen herzustellen.

„Also unsere Bewerber, die wir in das nähere Verfahren einbeziehen, die müssen aufgeschlossen sein, die müssen im Prinzip kommunikativ sein und da geht es wirklich sehr stark um die Soft Skills. Weil es kann nicht jeder im Verkauf und im Einzelhandel arbeiten.“ (I-12)

„Wir sind im Handel. Also es kommen viele neue Situationen auf die Auszubildenden zu, die unbekannt sind. Und wenn jemand überhaupt kein Wort herausbekommt in einem Gespräch, dann ist er halt auch einfach im Handel falsch, weil man wird ja auch mal durchaus von einem Kunden angesprochen oder irgendein Vorgesetzter kommt oder die Geschäftsführung ist unterwegs.“
(I-9a)

Sprachkenntnisse stellen die funktionale Voraussetzung für Kommunikationsfähigkeit dar. Fehlende Sprachkenntnisse sind für das Ausführen wichtiger Tätigkeiten, die zur Ausbildung im Verkauf gehören, hinderlich und stören Abläufe im Betrieb (vgl. Kapitel 7.2.1). Zur Kommunikationsfähigkeit gehören jedoch nicht nur Sprachkenntnisse. Die Personalverantwortlichen betonen auch eine soziale Kompetenz der Kommunikation.

Zudem sehen sie Engagement, Flexibilität und Extrovertiertheit als wichtige Eigenschaften an.

„Also, ich kann das jetzt von unseren jetzigen Auszubildenden () abhängig machen. Also wir haben wirklich gemerkt, dieses Engagement, dieser Wille ich MÖCHTE wirklich mit, also ich MÖCHTE wirklich diese Ausbildung erlernen, ich möchte wirklich was bewirken, ich bin bereit Verantwortung zu übernehmen. Ich bin bereit etwas Neues zu lernen, ich habe dieses Organisationstalent, ich plane gerne, ich bin kreativ. Einfach diese Power ja ich MÖCHTE das. Das haben viele Jugendliche leider nicht mehr, dieses-

dieses Engagement ja ich MÖCHte etwas bewegen. Und das ist das, was uns überzeugt hat.“ (I-10)

Die Arbeit im Vertrieb ist von einer starken Dynamik geprägt, wie eine Personalverantwortliche berichtet, sodass man flexibel auf verschiedene Situationen reagieren können muss.

„Wenn ich jetzt hingegen auf die Vertriebsseite schaue, da ist, wie gesagt, dieses- diese Hands-On-Mentalität mitunter das, was die meisten in sich tragen, eine unglaubliche Anpassungsfähigkeit auch und einfach eine ganzes bedarf sehr schnell einer Reaktion auf verschiedenste Umwelteinflüsse oder Situationen und einer gewissen Extrovertiertheit, was ich jetzt zum Beispiel in der Verwaltung auch weniger sehe, wo oftmals auch eher introvertierte Personen-“ (I-5)

7.2.5 Staatsbürgerliche Welt

Die Vergabe von Ausbildungsplätzen ist gesetzlich kaum geregelt. Die ausbildenden Unternehmen und Betriebe entscheiden darüber, wen sie einstellen und fungieren daher als Gatekeeper an der Schwelle zur Berufsausbildung. Imdorf (2008b: 126 f.) argumentiert in seiner Schweizer Studie, dass die staatsbürgerliche Welt aufgrund der geringen gesetzlichen Regulierung nur wenig zum Tragen kommt. Ihre Prämissen – Wahrung des sozialen Friedens, Chancengerechtigkeit, Solidarität – werden von den Betrieben nur auf Basis der Freiwilligkeit anerkannt und einbezogen. Wenn sie daher als Begründung für Einstellungsentscheidungen herangezogen wird, dann nur, wenn sie kompatibel ist mit den Anforderungen der anderen Welten und wenn der Betrieb es sich leisten kann (ebd.). Anders als in der Schweiz, existiert in Deutschland seit 2006 ein Antidiskriminierungsgesetz, welches Benachteiligung im Beruf aufgrund von verschiedenen askriptiven Merkmalen verbietet. So berichten die Personalverantwortlichen davon, dass sie mittlerweile viele Bewerbungen ohne Foto erhalten, dass Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragte, wo vorhanden, im Prozess involviert sind und die Recruiter:innen speziell geschult werden, um Diskriminierung zu vermeiden. Keine der befragten Personen hatte jedoch schon Erfahrung mit anonymisierten Bewerbungsverfahren. Sie hatten Zweifel an der Umsetzbarkeit und dem Nutzen.

Im ersten Schritt des Auswahlverfahrens werden Bewerber:innen mit geringen schulischen Qualifikationen, d. h. mit schlechten Noten, trotzdem zum Probearbeiten oder zum Praktikum eingeladen, um ihnen die Chance zu geben, ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Die Rechtfertigungen berufen sich darauf, dass Noten nicht als verlässliche Indikatoren der Leistungsfähigkeit in der industriellen Welt gelten und daher jeder Person die Chance gegeben werden sollte, während eines persönlichen Kennenlernens, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Passung zum Betrieb unter Beweis zu stellen. Argumentationsmuster im Sinne der staatsbürgerlichen Welt werden gestützt durch die Annahme, dass Noten keine zuverlässigen Indikatoren der zukünftigen Leistungsfähigkeit sind (vgl. Kapitel 7.2.1) und dass dem Betrieb dadurch gute Bewerber:innen durch die Lappen gehen könnten, die aufgrund der schwierigeren Besetzung von Ausbildungsstellen dringend benötigt werden (vgl. Kapitel 7.2.3). Möglichst vielen Bewerber:innen eine Chance zum persönlichen Kennenlernen zu geben, ist daher auch im Sinne der betrieblichen Kosten-Nutzen-Kalkulation.

„Wir machen es dann so, dass wir sagen, wir würden aufgrund der Unterlagen gern jemanden zum Probearbeiten einladen, um dann nochmal so eine Art, wie soll ich sagen, da eine Eingangstür aufzumachen für den Fall, dass es ansonsten von dem her, was man in den Unterlagen sieht, nicht ausreichen würde.“ (I-2)

„Also ich sage mal so, wenn ich einen Bezirk habe, wo ich wirklich mir keine Sorgen machen muss, dass ich da eine Bewerbung reinkomme, weil gefühlt täglich zehn Bewerbungen reinkommen, dann habe ich schon die Möglichkeit, vorher auszusortieren und mir die Besten rauszupicken, mit der- mit dem Risiko natürlich, dass die dann AUCH nichts sind, weil das ist ja nur so der erste Eindruck. Deswegen gebe ich eigentlich jedem so die Chance.“ (I-4)

Hinzu kommt das Bewusstsein über die eigene Rolle in dem Prozess: die Subjektivität und der potenzielle Irrtum der eigenen Entscheidung, der im Prozedere mitbedacht wird.

„Also deswegen versuche ich mich da auch immer persönlich ein bisschen zurückzunehmen. So der erste Eindruck, klar, der zählt, aber man muss denen trotzdem so eine Chance geben. Weil wir hatten sehr viele anhand der Unterlagen, wo ich mir dachte, oah nee, die sind überhaupt nichts für uns. Und das sind teilweise diejenigen, die wir jetzt auch eingestellt haben, weil die sich so gut gemacht haben und weil die so Interesse gezeigt haben und sich total mit eingebracht haben.“ (I-4)

Bezugnehmend auf die fehlenden gesetzlichen Vorgaben zu schulischen Mindestqualifikationen für Berufe im dualen System erläutert eine befragte Person:

„Da sind wir ganz offen. Also wir sprechen eigentlich Schüler und Schülerinnen an. Bei uns- Also eine Ausbildung zum Verkäufer, Kaufmann im Einzelhandel, kann man, ja, ohne Berufs-, ohne Schulabschluss machen. Das heißt, da sind wir sehr offen.“ (I-6)

In den großen Unternehmen wird immer wieder auf Unternehmensleitbilder verwiesen, die Fairness oder Chancengerechtigkeit in den Fokus rücken:

„Also ich glaube, natürlich gibt es zusätzlich zu Passungsschwierigkeiten, die am Anfang dazukommen, kulturelle Unterschiede, die es herausfordernder machen. Ich persönlich erlebe das aber selten, aber auch, weil wir ganz genau, ja, *wie soll man sagen* auch Wissen, wie wichtig Personen auch mit Migration- Für UNS sowieso, ist eine unserer, unserer Leitzie-, unserer Leitplanken, und die leben wir auch so, ist Fairness () und dementsprechend erleben wir das nicht.“ (I-5)

„Ich würde einfach mal grundsätzlich unterm Strich sagen, Migrationshintergrund ja oder nein könnte man zu uns. Jeder kriegt viele Chancen, wir nennen uns auch Chancengeber und da guckt man einfach in der Probezeit, ob es passt oder nicht oder hat es vorher schon im Vorstellungsgespräch schon erkannt.“ (I-9)

„Die haben wir auch, das ist jetzt nicht die Masse natürlich. Wenn ich Ihnen sage, wir haben 930 Leute eingestellt, da gibt es mit Sicherheit eine Hand voll, die Ü30 sind, ja, aber das ist natürlich verschwindend gering. Aber auch da sehen wir uns wieder als Chancengeber, dass wir auch sagen, wenn im Lebenslauf ein Knick in der Optik ist (lacht etwas), heißt

das noch lange nicht, dass du nicht gut auch zu uns passen könntest.“ (I-9)

„Wir verstehen uns als sehr multikulturelles Unternehmen. Wir haben sehr unterschiedliche Kunden und ich stelle gerade hier am Standort [X] sehr, sehr gerne unterschiedliche Nationalitäten ein.“ (I-7)

Im letzten Zitat wird wiederum die Verknüpfung einer staatsbürgerlichen Argumentation mit der Argumentation im Sinne der Welt des Marktes deutlich: Zum einen gehört Multikulturalität zum Leitbild des Unternehmens, zum anderen ist eine multikulturelle Belegschaft im Hinblick auf die ebenfalls multikulturelle Kundschaft vorteilhaft.

In Bezug auf die Herausforderungen während der Pandemie erläutert eine personalverantwortliche Person, dass sie auch Auszubildende im zweiten oder dritten Lehrjahr einstellen.

„Ja natürlich auch jetzt die:se Zeit. Aufgrund von Corona müssen natürlich mussten natürlich viele, vor allem kleine Unternehmen, sind dann ja insolvent gegangen und aus dem Grund haben wir gesagt, sind wir auch gewollt, weil gerade Auszubildene können nichts dafür, sitzen auf einmal da und müssen auf die Schnelle eine Stelle finden, dass wir da gesagt haben, okay wir möchten hier unterstützen. Und nehmen dann Azubis aus dem zweiten oder dritten Lehrjahr dann gerne auf.“ (I-10)

Individuelle biografische Erfahrungen der Personalverantwortlichen dienen in den Interviews dazu, ihre Entscheidungen, den Bewerber:innen eine Chance zu geben, zu stützen.

„Also ich achte da wirklich gar nicht drauf. Ich habe selber einen Migrationshintergrund und also ich gebe da jedem die Chance.“ (I-4)

„Ja also wir hatten schon viele, die in der Schule nicht, ich gehöre auch dazu, ich war in der Schule auch nicht sonderlich gut (lacht), und dann verschiedene Praktika gemacht haben und da Praktikazeugnisse oder die zum Beispiel zeitweise bei der Bundeswehr waren. Deswegen wie gesagt auf die Noten so speziell wird gar nicht geguckt.“

„Ich weiß, ich weiß, genau. Ehrlicherweise bin ich da das beste Beispiel, ich habe zwar Abitur gemacht 1999, aber meine Mathenote war wirklich nicht berauschend. Ich habe auch den Fehler gemacht, das als Leistungskurs zu nehmen und da waren nicht wirklich viele Punkte auf meinem Zeugnis drauf. Das bedeutet auch heute, sagen wir, dass wenn jemand zum Beispiel für den Fachwirt eingestellt wird und die Mathenote ist jetzt nicht () im Zwei-Dreier-Bereich oder so etwas. Wenn derjenige eine vier dort hat, ist das für uns kein Ausschlusskriterium. Ehrlich nicht, definitiv nicht.“ (I-9)

7.2.6 Zusammenfassung und Einordnung

Die befragten Personalverantwortlichen beziehen sich in der Erklärung und Begründung ihrer Einstellungsentscheidungen auf Konventionslogiken der verschiedenen Welten (Boltanski und Thévenot 2007; Boltanski und Chiapello 2018). In den Interviews konnten Argumentationslogiken im Sinne der industriellen Welt, der häuslichen Welt, der Welt des Marktes, der projektbasierten Polis und der staatsbürgerlichen Welt identifiziert werden. Keine Argumentationslogiken fanden sich in Bezug auf die Welt der Inspiration und die Welt der Meinung. Die Ergebnisse bestätigen Befunde zu den Auswahllogiken kleiner und mittlerer

Ausbildungsbetriebe in der deutschsprachigen Schweiz in verschiedenen Ausbildungsberufen³¹ (vgl. Imdorf 2010c, 2009, 2012b, 2012a). Im Hinblick auf die Legitimation der Entscheidungen bemühen die Befragten dieser Untersuchung analoge Argumentationsstrategien, obwohl sich Kontextbedingungen in hohem Maße unterscheiden.

Zwischen beiden Untersuchungen liegen ca. 15 Jahre. Die vorliegende Untersuchung beruht auf Interviewdaten, die von Ende 2019 bis Mitte 2021 in großen, mittleren und kleinen Ausbildungsbetrieben in Deutschland erhoben wurden. Erstmals wurde die Ausbildungsplatzvergabe mittels des konventionssoziologischen Modells auch in großen Unternehmen (ab 250 Mitarbeiter:innen) analysiert. Die Schweizer Studie beruht auf Interviewdaten aus dem Jahr 2005, die in mittleren und kleinen Unternehmen in der deutschsprachigen Schweiz erhoben wurden (vgl. Imdorf 2010b).

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland und in der Schweiz sind ähnlich strukturiert. Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt unterscheidet sich jedoch zwischen den zwei Studien. Während man 2005 in der Schweiz insgesamt von einem Unternehmensmarkt sprechen konnte, auf dem die Unternehmen sich aus einer Vielzahl an Bewerber:innen die Besten rauspicken konnten, kann im Jahr 2020 in Deutschland (unabhängig von den damals aktuellen Herausforderungen, die mit der weltweiten Corona-Pandemie einhergingen) eher von einem Bewerber:innenmarkt gesprochen werden, auf dem die Unternehmen um Auszubildende konkurrieren.

Ein bedeutender rechtlicher Unterschied besteht zudem im unterschiedlich umfassenden Schutz vor Diskriminierung. Ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz wie in Deutschland mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seit 2006 gilt, existiert in der Schweiz nicht.

Die Rahmenbedingungen der vorliegenden Studie können in Zusammenhang damit stehen, dass die befragten Personalverantwortlichen kaum harte Exklusionskriterien aus ihren konventionenbasierten Legitimationsreden ableiten. Formulierten Mindeststandards werden im Interviewverlauf wieder aufgeweicht und im Zusammenspiel mit anderen Kriterien flexibel gehandhabt.

Im Sinne der industriellen Welt beurteilen die personalverantwortlichen Befragten Arbeitstugenden und die Einstellung zur Arbeit als besonders wichtig. Schulnoten rücken dabei in den Hintergrund. Gerade diese Arbeitseinstellung und die Leistungsfähigkeit wird bei bestimmten Bewerber:innen jedoch angezweifelt. Dies ist z. B. bei Bewerber:innen der Fall, die aus bestimmten Ländern stammen oder die erst vor Kurzem nach Deutschland zugewandert sind. Einerseits sind es demnach Vorurteile gegenüber Menschen aus bestimmten Ländern. Andererseits geht es um die Strukturen und Umstände ihres Lebens in Deutschland. Multiple Problemlagen, wie beispielsweise traumatische Erlebnisse auf der Flucht und ein ungesicherter

³¹ Die Ausbildungsberufe umfassten Autolackierer:in, Automonteur:in, Automechaniker:in, Schreiner:in, Kauffrau/-mann (in den kaufmännischen Abteilungen von KMUs), Dentalassistent:in und medizinische Praxisassistent:in (Imdorf 2010b).

Aufenthaltsstatus, lassen die Personalverantwortlichen an der Möglichkeit zweifeln, sich unter diesen Umständen auf eine Ausbildung konzentrieren zu können.

Zudem kommt bei vor Kurzem zugewanderten Bewerber:innen die Problematik der für die Personalverantwortlichen nicht aussagekräftigen Bildungszertifikate und das Risiko mangelnder Sprachkenntnisse hinzu. Allerdings differenzieren die Personalverantwortlichen auch zwischen Leistungsfähigkeit und Sprachkenntnissen, indem sie deutlich machen, dass Bewerber:innen trotz mangelnder Sprachkenntnisse gebildet und im Ausbildungsbetrieb leistungsfähig sein können. Gerade im Einzelhandel sind Sprache und Leistung aufgrund der kommunikativen Tätigkeit jedoch eng miteinander verknüpft. Deutlich wird in den Interviews, dass Vorbehalte besonders Zugewanderte betreffen, die vor Kurzem nach Deutschland eingewandert sind, und Unterschiede zwischen in Deutschland sozialisierten Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund kaum formuliert werden (vgl. Kapitel 7.3.1).

Auch bei Bewerber:innen aus schwierigen familiären Verhältnissen wird aufgrund ihrer sozialen Herkunft angezweifelt, ob sie ihre Leistungsfähigkeit aufrecht erhalten können bei mangelnder Unterstützung oder sogar Gegenwind der Eltern. Gleichzeitig wird im Sinne der häuslichen Welt das Team im Ausbildungsbetrieb als Familienersatz konzipiert, der Halt und Anerkennung bieten kann.

Die Passung zum Betrieb wird als zentrales Selektionskriterium formuliert, was der häuslichen Welt des Betriebs zugeordnet wurde. Dieses Kriterium erscheint als mindestens ebenso wichtig wie die zukünftige Leistungsfähigkeit im Betrieb. Es bleibt jedoch sehr subjektiv und unkonkret. Sowohl in großen als auch in kleinen Betrieben wird auf das Bauchgefühl verwiesen. In Bezug auf das vertikale Sozialgefüge kann die Führbarkeit als ein kritisches mit ethnischen Zuschreibungen verknüpftes Kriterium identifiziert werden.

Für die Kosten-Nutzen-Kalkulation in der betrieblichen Welt des Marktes, können die von den Interviewten benannten Risiken entlang der zeitlichen Differenzierung vor, während und nach der Ausbildung unterschieden werden. Vor Antritt der Ausbildung geht es um die Vermeidung von kurzfristigen Absagen. Während der Ausbildung geht es darum, zu hohe Unterstützungsressourcen oder einen Abbruch der Ausbildung zu vermeiden. Nach der Ausbildung geht es darum, gute Auszubildende als Mitarbeiter:innen im Ausbildungsbetrieb zu übernehmen.

Ein Nicht-Antreten der Ausbildung wird insbesondere bei sehr jungen Bewerber:innen und bei Bewerber:innen ohne gesicherten Aufenthalt bzw. ohne Arbeitserlaubnis thematisiert. Besonders hohe Unterstützungsbedarfe werden bei geflüchteten Bewerber:innen und solchen mit sehr schlechten schulischen Vorleistungen erwartet, da diese in der Berufsschule nicht folgen könnten. Dadurch steigt auch das Abbruchrisiko. Für eine Übernahme nach der Ausbildung ist vor allem der Wohnort relevant, da erwartet wird, dass es junge Erwachsene ggf. wieder zurück in die ursprüngliche Heimat zieht, falls sie für die Ausbildung umgezogen sind.

Der Marktwert der potenziellen Auszubildenden hängt von ihrer Passung zu den Kund:innen und somit zur regionalen Bevölkerungsstruktur und Zielgruppe des Ausbildungsbetriebs ab. Dabei werden wahrnehmbare Merkmale wie das Aussehen oder das Verhalten relevant, aufgrund derer Menschen eine bestimmte ethnische oder soziale Herkunft zugeschrieben wird.

7.3 Die Konstruktion von Differenzen

Im Auswahlprozess gilt es, die Anforderungen der betrieblichen Welten an die Bewerber:innen mittels verschiedener Bewährungsproben zu überprüfen und die Bewerber:innen anhand dieser Bewährungsproben miteinander zu vergleichen und in eine Rangfolge zu bringen. Die im vorangegangenen Kapitel dargestellten Argumentationslogiken der befragten Entscheider:innen verdeutlichen die Komplexität dieses Prozesses. Die Personalverantwortlichen wägen ab, kontextualisieren, reflektieren und relativieren Selektionskriterien im Verlauf der Interviews. Um am Ende des Verfahrens zu einer Entscheidung zu kommen, müssen Kandidat:innen differenziert werden. Mithilfe betrieblicher Rechtfertigungslogiken können Unterscheidungen legitimiert werden, da sie als Ergebnis betrieblicher Koordinationsanforderungen gelten. Menschen mit bestimmten Merkmalen sind jedoch einem besonderen Risiko ausgesetzt, die Bewährungsproben im Auswahlprozess nicht zu bestehen und in der Rangfolge weiter hinten eingeordnet oder komplett aussortiert zu werden (z. B. Imdorf 2010c für ausländische Jugendliche). Imdorf (ebd.) folgend wird angenommen, dass die Legitimität dadurch entsteht, dass diese Einordnung nicht aufgrund präferenzbasierter Diskriminierung erfolgt, sondern institutionell begründet wird. Bisherige Studien im Ausbildungskontext haben diese Differenzkonstruktionen jedoch kaum thematisiert. Qualitative Studien zu Diskriminierung sprechen beispielsweise von „als ausländisch geltenden“ (Imdorf 2010c: 266) Bewerber:innen, auf die sich Vorbehalte beziehen. Wer als ausländisch wahrgenommen wird, bleibt dabei relativ offen. Quantitative Studien identifizieren Jugendliche aus bestimmten regionalen Kontexten, z. B. türkische Jugendliche, als besonders gefährdet beim Übergang von der Schule in die Ausbildung (Beicht 2017: 18 f.). Im Folgenden sollen relevante Differenzkonstruktionen der befragten Personalverantwortlichen sichtbar gemacht werden.

7.3.1 Ethnizität als Differenzkategorie im Auswahlprozess

Ethnizität erweist sich als dominante Unterscheidungskategorie, deren Relevanz über verschiedene Koordinationsanforderungen und Selektionskriterien hergestellt wird. Ethnizität wird u. a. thematisiert, indem auf Bewerber:innen oder Auszubildende aus bestimmten Ländern Bezug genommen wird. Explizit genannt werden Personen aus Syrien (I-2, I-4, I-7, I-14, I-16), Afghanistan (I-2, I-7), Iran (I-7, I-16), Griechenland (I-7, I-12), Nigeria (I-2), Ägypten (I-16), Tunesien (I-16), Marokko (I-16), der Türkei (I-1, I-12), Georgien (I-7), Brasilien (I-7), Italien (I-12), dem Kosovo (I-12) und Albanien (I-12). Ebenfalls explizit thematisiert wird Ethnizität, wenn vom Migrationshintergrund, von Zuwanderung oder der Flüchtlingskrise³² gesprochen wird.

³² Begriffe wie Flüchtlingskrise, Flüchtlingswelle oder Flüchtlingsstrom bestimmten in den Jahren 2015 und 2016 die öffentliche Debatte ((z. B. FAZ 20.05.2016; kritisch dazu Wehling 18.03.2016).

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass die deutlichste Grenzziehung zwischen denjenigen verläuft, die vor relativ kurzer Zeit nach Deutschland zugewandert sind und allen anderen Bewerber:innen mit und ohne Migrationshintergrund. Die gestiegene Zuwanderung der Jahre 2015/16 ist in den Interviews ein relevanter Marker. Die Unterscheidung zwischen Bewerber:innen mit und ohne Migrationshintergrund, die in Deutschland sozialisiert wurden, verblasst vor dem Hintergrund dieser „neuen Gruppe“ in den Erzählungen der Personalverantwortlichen. Die Aussagekraft der Kategorie Migrationshintergrund nimmt ab, weil sie eine zu heterogene Gruppe an Menschen einschließt (Horvath 2017). Die Kategorisierung anhand des Merkmals Migrationshintergrund ist für die Personalverantwortlichen nicht zielführend, da die darunter gefassten Menschen zu heterogen sind und zu unterschiedliche Voraussetzungen für die Ausbildung mitbringen. In den Interviews kommt es immer wieder zu Spezifizierungen, über wen jetzt gerade berichtet wird: über jene, die in Deutschland zur Schule gegangen sind oder über jene, die vor ein paar Jahren nach Deutschland eingewandert sind. Das unterstreicht die Relevanz der Kategorie des Geflüchteten, die seit 2015 in der Debatte um Integration in den Mittelpunkt gerückt ist (Schmidt 2020: 24).

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass das relevante Differenzierungskriterium für Bewerber:innen mit einer (familialen) Einwanderungsgeschichte die Sozialisation in Deutschland ist, genauer: die Sozialisation im deutschen Bildungssystem. Dies soll im Folgenden erläutert werden.

Die Personalverantwortlichen unterscheiden im Auswahlverfahren zunächst nicht Bewerber:innen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland sozialisiert und beschult wurden, von Bewerber:innen ohne Migrationshintergrund. Sie werden als gleichwertige Bewerber:innen diskutiert, da sie sich im Hinblick auf relevante Selektionskriterien nicht von deutschen Bewerber:innen ohne Migrationshintergrund unterscheiden.

„Also wir haben da auch wirklich, oder ich persönlich, ich bekomme so viele Bewerbungen rein und die sind super, die Bewerbungen. Und das sind auch Menschen mit Migrationshintergrund, aber die haben ja gelernt, die sind ja nicht anders als die ohne Migrationshintergrund.“ (I-4)

„Also [Jugendliche mit Migrationshintergrund (SKvN)] sind bei uns im Unternehmen auch vertreten. Also das würde ich auch rein vom Verhalten oder von der Kompetenz her überhaupt keinen Unterschied machen.“ (I-13)

„Also ich habe noch nicht, und ich bin jetzt auch schon länger dabei, ich habe noch nie erlebt, dass es jetzt aufgrund von Migrationshintergrund oder so, nicht so gut funktioniert.“ (I-5)

„Ich würde nicht sagen, dass wir die bevorzugen oder benachteiligen, sondern die sind eigentlich im Auswahlverfahren wie jeder andere mit Nicht-Migrationshintergrund auch ganz normal mit zu beurteilen, zu bewerten.“ (I-9)

„Da [bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund (SKvN)] sind ganz nette dabei. Sind aber auch eben halt Jugendliche dabei, wie natürlich auch bei den Schülern ohne Migrationshintergrund. Also, da können wir weder Positives noch Negatives sagen.“ (I-1)

Die Zitate zeigen deutlich, dass die Jugendliche mit Migrationshintergrund als gleichwertige Bewerber:innen für den Betrieb diskutiert werden, da sie sich – wie bereits erwähnt – im Hinblick auf relevante Selektionskriterien nicht von deutschen Bewerber:innen ohne Migrationshintergrund unterscheiden. Sie „haben ja gelernt“ (I-4): Sie haben ihre Bildungszertifikate in Deutschland erworben, wurden im deutschen Bildungssystem sozialisiert. Die Personalverantwortlichen können daher davon ausgehen, dass sie bestimmte für grundlegend erachtete Kompetenzen, wie beispielsweise deutsche Sprachkenntnisse, mitbringen.

Dies ist nicht der Fall bei Bewerber:innen, die erst vor kurzer Zeit nach Deutschland gekommen sind. Sie bringen aufgrund ihrer Migrations- oder Fluchterfahrung multiple Problemlagen mit, die sie von den in Deutschland aufgewachsenen Bewerber:innen unterscheiden. Die Befragten thematisieren nicht ausreichende Sprachkenntnisse für die Tätigkeit im Einzelhandel, unsichere Aufenthaltsstatus, Unsicherheiten in Bezug auf die mit ausländischen Bildungszertifikaten verbundenen Kompetenzen sowie Zweifel an der Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit aufgrund weiterer individueller Herausforderungen, wie beispielsweise traumatische Erlebnisse auf der Flucht. Die verschiedenen Punkte werden im Folgenden ausführlicher diskutiert.

Die im Rahmen dieser Arbeit geführten Interviews zeigen, dass Sprachkenntnisse für die Tätigkeit im Einzelhandel und für das Bestehen der Berufsschule als zentral beurteilt werden.

„Ja, also jetzt in der aktuellen Zeit, vielleicht ist das auch aufgrund hier der Flüchtlingskrise und so weiter, man sieht das erstmal an der- den Sprachkenntnissen, also wie weit sind die im Deutschen, sag ich mal.“ (I-4)

„Ohne Vorsatz keine Ausländer nehmen zu wollen, haben wir aber da, da wir ja ein kommunikatives Arbeitsfeld haben, eher Probleme damit in den normalen Fachgeschäften Mitarbeiter auszubilden, die über schlechte Deutschkenntnisse verfügen.“ (I-14)

„Also gerade jetzt, also es muss natürlich schon der deutschen Sprache mächtig sein, gerade WEIL man ja auch Kundenkontakt hat.“ (I-10)

Die Unsicherheit, die mit der mangelnden Aussagekraft ausländischer Bildungszertifikate in Bezug auf die zu erwartenden Kompetenzen einhergeht, ist für die Personalverantwortlichen problematisch, weil sie keine Rückschlüsse auf die zu erwartende Leistungsfähigkeit in Betrieb und Berufsschule ziehen können. Dadurch können die betriebsinternen Ressourcen, die für die Betreuung der Auszubildenden benötigt werden, nur schlecht eingeschätzt werden.

„Also, wir hatten jetzt Syrer, Afghanen und aus Nigeria, den drei Ländern, meine ich. Und wir haben zum Teil nochmal Prozentrechnen geübt. Also, wir haben nicht die Grundlagen aus der Schule so vorgefunden, wie wir sie halt bei den Absolventen hier mit dem qualifizierten Mittelschulabschluss [entspricht einem qualifizierten ersten Schulabschluss (SKvN)] vorfinden, ganz einfach.“ (I-2)

Die Befunde dieser Arbeit deuten darauf hin, dass die Mechanismen zum Einstieg in die duale Berufsausbildung sich für Bewerber:innen mit Fluchthintergrund von denen von Bewerber:innen ohne Fluchthintergrund unterscheiden. Bei Bewerber:innen mit Fluchthintergrund wird interessanterweise Berufserfahrung positiver gewertet als ein höherer Bildungsabschluss.

Ein ungesicherter Aufenthaltsstatus birgt eine große Unsicherheit für den Betrieb in Bezug auf die Frage, ob die Ausbildung beendet werden kann und ob den Auszubildenden die Konzentration auf die Ausbildung gelingt.

„Oh, das Allerwichtigste ist eigentlich, dass die Jugendlichen überhaupt die Chance bekommen sich auf eine Ausbildung zu konzentrieren. Also, das ist ein ganz großes Problem, dass die halt mit dieser Unsicherheit leben. In der Regel noch keinen gesicherten Aufenthaltsstatus haben. Was ja zu all den Unsicherheiten, die sie haben noch ganz massiv dazukommt. (I-15, Berufsausbildungszentrum)

Die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit wird auch aufgrund anderer migrations- und fluchtbedingter Problemlagen der Zugewanderten angezweifelt.

„Und teilweise kommen die auch aus Verhältnissen, die- die- also die haben es sowieso schon schwer und dann ist es noch schwieriger, sich irgendwie im Beruf noch einzubringen und-.“ (I-4)

Diese multiplen Problemlagen werden von den befragten Personalverantwortlichen in Bezug auf kürzlich zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene thematisiert. Sie werden in mehrerer Hinsicht als unsichere Kandidat:innen eingestuft: in Bezug auf ihre Einsatz- und Leistungsfähigkeit im Ausbildungsbetrieb, in Bezug auf ihre Leistungsfähigkeit in der Berufsschule und (davon nicht unabhängig) in Bezug auf die Wahrscheinlichkeit, mit der sie die Berufsausbildung mit Abschluss beenden. Im Hinblick auf diese Unsicherheiten unterscheiden sie sich von in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen (mit und ohne Migrationshintergrund). Insbesondere herauszustellen ist, dass es in den im Rahmen dieser Arbeit geführten Interviews keine Hinweise darauf gibt, dass die Personalverantwortlichen geringere Kompetenzen oder mangelnde Sprachkenntnisse bei in Deutschland sozialisierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund vermuten, obwohl dies in der bisherigen Forschung als relevante Mechanismen für die geringeren Ausbildungschancen von Jugendlichen mit (insbesondere türkischem) Migrationshintergrund diskutiert wurde (vgl. Kalter 2006a; Hunkler 2014: 40 f.).

Die Befunde deuten demnach darauf hin, dass für die Beurteilung der Einsatzfähigkeit im Ausbildungsbetrieb eine relevante Grenzziehung der Personalverantwortlichen entlang des Merkmals Sozialisation in Deutschland verläuft. Die Sozialisation im deutschen Bildungssystem lässt die Personalverantwortlichen auf ein bestimmtes Sprach- und Kompetenzniveau schließen. Dagegen ist die Unterscheidung zwischen in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund für diese Beurteilung nicht ausschlaggebend. Allerdings bezieht sich diese Grenzziehung vornehmlich auf die Leistungsfähigkeit im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule und damit auf Kriterien der industriellen Welt und der Welt des Marktes (vgl. Kapitel 7.2.1). In Bezug auf diese Argumentationslinien zeigt sich daher, dass sie sich nicht mehr auf alle „als ausländisch

geltenden“ (Imdorf 2008a: 2048) Bewerber:innen beziehen, sondern nur auf jene, die vor Kurzem nach Deutschland gekommen sind, meistens als Geflüchtete.

Die Analyse zeigt jedoch, dass das Merkmal Migrationshintergrund in anderen Kontexten der Auszubildendenauswahl relevant wird. In diesen Fällen wird in den Interviews nicht zwischen kürzlich Zugewanderten oder in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen mit Migrationshintergrund differenziert. Es ist also anzunehmen, dass sich diese Argumentationslogiken auf alle als ausländisch wahrgenommenen Bewerber:innen beziehen. In Bezug auf die Führbarkeit der Auszubildenden – ein Kriterium der häuslichen Welt – wird auf die Notwendigkeit der Akzeptanz von Hierarchien und auf die Vermeidung sprachlich homogener Gruppen von Mitarbeitenden hingewiesen. Die Berichte der Personalverantwortlichen zeigen, dass es mitunter zu Konflikten im Hinblick auf die Weisungsbefugnis der Leitungsperson kommt. Die fehlende Akzeptanz weiblicher Vorgesetzter wird insbesondere in Zusammenhang mit Personen aus bestimmten Herkunftsländern gebracht. Zudem sei die Bildung von sprachlich homogenen Gruppen in einer Filiale problematisch, wenn die Leitungsperson diese Sprache nicht spricht. Für die vertikalen Sozialbeziehungen im Ausbildungsbetrieb scheint der Migrationshintergrund daher ein relevantes Kriterium zu sein. Im Gegensatz dazu wird er in Bezug auf die horizontalen Sozialbeziehungen im Team nicht problematisiert. Die heterogene Belegschaft wird als „vollkommen normal“ (I-8) bezeichnet, weil man sich ja kenne (I-4).

Auch die Antizipation potenzieller Kund:innenreaktionen als wichtiges Kriterium in der Welt des Marktes führt dazu, dass äußere Merkmale wie ein Kopftuch oder ein anderweitig sichtbarer Migrationshintergrund relevant gemacht werden. Der Migrationshintergrund wird dann entweder zum Vorteil, weil viele der Kund:innen ebenfalls einen Migrationshintergrund besitzen, oder zum Nachteil, wenn dem nicht so ist. Der antizipierte Marktwert der Bewerber:innen hängt demnach von der Zielgruppe des Ausbildungsbetriebs und der regionalen Bevölkerungsstruktur ab.

Dabei wird auf Beschreibungen zurückgegriffen, die die Verwobenheit mit anderen Kategorisierungen deutlich machen: Religion, soziale Herkunft, Geschlecht.

„Oder Kopftuchträgerinnen haben es auch sehr schwer. Also da weiß ich aus Erfahrung, dass man guckt, in welchem Bezirk die sich bewirbt oder allgemein, dass man sagt, ja, in- in dieser Region sind ja ganz viele mit Migrationshintergrund, da fällt es nicht so auf, als jetzt vielleicht in einer anderen Region, wo dann die REichen wohnen. Und dann können wir da keine reinsetzen, die ein Kopftuch trägt.“ (I-4)

Das Kopftuch wird hier nicht als religiöses Symbol thematisiert, sondern als sichtbares Zeichen eines Migrationshintergrundes (zu den unterschiedlichen Argumentationslogiken in Bezug auf kopftuchtragende Muslima siehe Scherr und Gründer 2011: 28; Scherr et al. 2015a: 149 ff.). Regionen, in denen viele Menschen mit Migrationshintergrund leben, werden Regionen gegenübergestellt, in denen „die Reichen“ wohnen. Dies macht die enge Verknüpfung von Migrationshintergrund und sozioökonomischem Status deutlich. Denn die Kategorie Migrationshintergrund ist in doppelter Hinsicht konfundiert: mit sozialem Hintergrund und Vorstellungen ethnischer Zugehörigkeit (vgl. Horvath 2017: 209).

Die vorgegreifende Reaktion auf vermeintliche Kund:innenmeinungen zu bestimmten Bewerber:innen wird von (Imdorf 2010c: 270) als „illegitime Rechtfertigungsordnung“ beschrieben, da die Kandidat:innen ihren Marktwert nicht selbst beeinflussen können. Sie hat jedoch in der marktlichen Rechtfertigungsordnung ihre Berechtigung, da die Kund:innen das Bestehen des Betriebs letztendlich sichern. Trotzdem ist diese Illegitimität eventuell der Grund dafür, dass die befragte Person diese Praxis beschreibt, sich aber selbst davon ausnimmt: „ich weiß aus Erfahrung, dass *man* guckt,...; dass *man* sagt...“ (I-4).

In zwei anderen Interviews wird eine ähnliche Verwobenheit von Kategorien deutlich. So reicht der Verweis darauf, dass es in einer Filiale viele Bewerber:innen mit Migrationshintergrund gibt als Erklärung dafür aus, dass es sich um eine „Brennpunkt-Filiale“ (I-9a) handelt, ein Begriff, der angelehnt ist an jenen der „Brennpunkt-Schule“. Darunter werden „Schulen in herausfordernder Lage, d. h. mit einem hohen Anteil an sozioökonomisch benachteiligten Schüler:innen“ (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024: 165) verstanden (kritisch zum Begriff vgl. Horvath 2022: 52). Obwohl mit dem Begriff der Brennpunkt-Schule und hier der Brennpunkt-Filiale demnach auf die soziale Herkunft abgezielt wird, wird vorrangig auf den Migrationshintergrund verwiesen. Damit sind aber nicht alle Bewerber:innen gemeint, sondern solche aus sozioökonomisch benachteiligten Familien mit Migrationshintergrund. Die Kategorie Migrationshintergrund ist eng verwoben mit der Kategorie sozialer Herkunft.

I: „Und welche Rolle spielt die Sprache im Bewerbungsprozess, die sprachliche Ausdrucksfähigkeit?“

B: „Auch da kommt es darauf an, ob Migrationshintergrund vorliegt oder nicht, auch elterlicherseits. Nur weil ein Kind in Deutschland geboren ist, heißt das nicht, dass es perfekt Deutsch spricht. Ich betreue jetzt hier die Filialen im <Ort G>. Es sind Brennpunkt-Filialen. Wir haben hier viele Bewerber mit Migrationshintergrund.“ (I-9a)

In dieser Passage wird auch die Sprache der Jugendlichen mit Migrationshintergrund thematisiert. Allerdings geht es bei diesen Jugendlichen um ein anderes Sprachniveau als bei geflüchteten, vor Kurzem zugewanderte Bewerber:innen. Das macht die Formulierung deutlich, die darauf verweist, dass diese Jugendlichen nicht „perfekt“ (I-9a) Deutsch sprechen. Ihre Sprachkenntnisse stehen nicht grundlegend in Frage, was ein Grund dafür sein kann, dass sie in keinem anderen Interview thematisiert werden, während Sprachkenntnisse von kürzlich Zugewanderten in allen Interviews ein wichtiges Thema darstellen.

In einem weiteren Interview werden Probleme bei der Akzeptanz von Hierarchien auf das typische Verhalten eines türkischen jungen Mannes zurückgeführt (I-1). In dem Ausbildungsbetrieb kam es zur Auflösung des Vertrags aufgrund der Probleme in der häuslichen Welt (vgl. Kapitel 7.2.2).

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, dass die Differenzkategorie Migrationshintergrund dann eine Rolle spielt, wenn es um die Führbarkeit im Ausbildungsbetrieb oder den Marktwert in Bezug auf die Kund:innen geht. Die beiden Rechtfertigungsordnungen sind der häuslichen Welt und der Welt des Marktes zuzuordnen. Dahingegen scheint ein Migrationshintergrund für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit (in Betrieb und

Berufsschule) an Bedeutung verloren zu haben. Der Migrationshintergrund spielt demnach dann eine Rolle, wenn die meritokratische Leistungsauswahl verlassen und Passungskriterien (Passung zu Kund:innen und in ein hierarchisches Team) zum Tragen kommen. Während für in Deutschland sozialisierte Jugendliche mit Migrationshintergrund primär Kriterien der häuslichen Welt und der Welt des Marktes zur Hürde im Auswahlprozess werden, sind es für kürzlich zugewanderte Bewerber:innen primär Leistungskriterien in Bezug auf die industrielle Welt und die Berufsschule.

Dies kann zu einer „Ungleichbehandlung von Bewerbern trotz vergleichbarer industrieller Größe bzw. Kompetenz“ (Imdorf 2010c: 271 f.) führen, die Imdorf als Diskriminierung versteht, „unter anderem wenn askriptive soziale Merkmale (u. a. Nationalität, Geschlecht, Alter) in den betrieblichen Entscheidungsprozessen mitverwertet werden“ (ebd.).

Argumente, die Imdorf (u. a. 2008a) in seiner Forschung für als ausländisch geltende Ausbildungsstellenbewerber:innen identifizierte, kommen weiterhin zum Tragen. In Bezug auf Leistungskriterien finden sie in den geführten Interviews insbesondere für neu Zugewanderte Verwendung. Obwohl bekannt ist, „dass viele Flüchtlinge mit allgemeinbildenden Schulabschlüssen nach Deutschland kommen, mit denen sie im Prinzip die Aufnahmebedingungen für viele Ausbildungsgänge erfüllen“ (Braun/Lex 2016a: 34), sind sie daher in Einstiegsqualifizierungen und assistierten Ausbildungen überrepräsentiert. Ein Grund, weswegen zunächst eine Einstiegsqualifizierung angeboten wird, bevor gegebenenfalls eine Ausbildung folgt, sind mangelnde Sprachkenntnisse, wie die folgende Passage zeigt:

I: Und testen Sie denn die Sprachkenntnisse dann im Auswahlverfahren für Auszubildende irgendwie, oder-.

B: Also meistens ist es so: Also das wird schon im Probetag soweit eingeschätzt, dass es letztendlich OKAY ist für den Start in der Filiale. Und diejenigen, von denen wir wissen, die haben den entsprechenden Hintergrund, da gehen wir auch noch einmal genauer ins Gespräch. Also da versuchen wir dann in einem Gespräch mit dem Bewerber zu klären, wie ist der Stand der Dinge und da bemühen wir uns schon darum eventuell so eine Art Einstiegsqualifizierung vorzuschalten, wenn wir uns nicht sicher sind. Das ist ja möglich, dass man die sozusagen auch ein bisschen in die Berufsreife, aber auch gerade was die Fertigkeiten, Sozialkompetenzen, aber eben auch Sprache betrifft, dass man die da so ein bisschen fördern kann. Und außerhalb der Ausbildung einfach schon so vorqualifiziert und auch sensibilisiert auf das, was da jetzt eigentlich noch erwartet wird an Sprachkenntnissen. (I-12)

Allgemein ist festzuhalten, dass Neu-Zugewanderte die Bewährungsproben aller Welten schlechter bestehen können, sodass ihre Beurteilung anhand der Selektionskriterien für die verschiedenen Koordinationsanforderungen im Betrieb sie immer ans hintere Ende der Rangfolge verschiebt.

Trotzdem enthalten die Interviews durchaus positive Passagen in Bezug auf Geflüchtete, trotz der Bedenken und Probleme, die von den Personalverantwortlichen thematisiert werden. Sie

erkennen die enorme Leistung derjenigen an, die vor Kurzem nach Deutschland gekommen sind und versuchen, sich im deutschen Ausbildungssystem zurechtzufinden.

„Und die hatten wir, die hier Schulabschlüsse nachgeholt haben parallel. Die innerhalb von einem Monat () UNfassbar gut Deutsch sprechen konnten. Wir hatten eben halt auch zwei junge Männer. Also, wir haben keine einzige Frau. Es waren alles Männer. Aber das war beeindruckend. Und die konnten dann in die Ausbildung überführt werden. () Aber tatsächlich, der Aufwand, den die reingesteckt haben bis dahin, das muss man schon auch anerkennen, das ist extrem. Einfach allein schon die Deutschkenntnisse zu erwerben und dann die- den Schulabschluss nachzuholen. () Das war schon beeindruckend, das ist dann schon toll.“ (I-2)

„Genau das ist das, was ich eben mit der Einstiegsqualifikation meinte. Wir haben hier auch schon ganz viele gute Erfahrungen machen können an einigen Standorten, dass wir Flüchtlinge aufgenommen haben. Die hatten schon zwei Sprachkurse und waren der deutschen Sprache eigentlich schon-, ja, also, sie haben- man muss- die müssen, wenn sie im Markt stehen, die müssen verstehen, was möchte der Kunde von mir.“ (I-10)

„Eigentlich genau, die sind teilweise motivierter als je:ztzt ja: die, die jetzt schon, als deutsche Schüler, weil die wissen, ich muss was machen, damit ich was erreiche. Das bekommen die wahrscheinlich auch von zu Hause mit, dadurch dass sie jetzt geflohen sind, beziehungsweise weil sie schon sehr viel durchgemacht haben. Da wissen die, okay, ich muss jetzt das und das erreichen, damit was aus mir wird, damit ich meine Familie unterstützen kann. Also die sind wirklich in manchen Dingen motivierter.“ (I-10)

„Wir haben dieses Jahr einen Auszubildenden eingestellt, der vor fünf Jahren aus Afghanistan gekommen ist. Seitdem Deutsch lernt. Und für meine- für mein Empfinden sehr, sehr gut Deutsch spricht, sehr gewählt spricht, besser als, ich sage jetzt mal nach Berliner Art, die meisten anderen. Und es war eine absolut positive Entscheidung.“ (I-13)

„Man muss sich das überlegen. Sie sind in einer fremden Kultur. Zum Teil auch alleine in einer fremden Kultur. Auch ohne Familie. Die müssen erst einmal lernen, wie läuft hier eigentlich alles ab. Wie ticken die Leute hier. Was sind die Regeln, an die ich mich halten muss. Und so weiter und so fort. Dann ist natürlich dieses Schulsystem und Ausbildungssystem, was wir haben ein anderes als das, was die aus ihren Heimatländern gewohnt sind. Auch da müssen die erst einmal durchsteigen und dann kommt eben diese oft tatsächliche Unsicherheit dazu, die, die haben. Und insofern sehe ich bei diesen Jugendlichen immer wirklich -. Also, das, was die leisten. Wenn man das vergleicht zu den deutschen, in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen. Das ist absolut bewundernswert.“ (I-15)

Diese positiven Passagen unterstützen ebenso den Befund der vorliegenden Arbeit, dass die Thematisierung geflüchteter Bewerber:innen sich von der Thematisierung von in Deutschland sozialisierten Bewerber:innen mit Migrationshintergrund unterscheidet.

Die Differenzkategorie Jugendliche mit Migrationshintergrund (vgl. Horvath 2017) wird nur in den Fällen relevant gesetzt, in denen das gesellschaftlich anerkannte Bild von problematischen Jugendlichen mit (einem bestimmten) Migrationshintergrund teilweise in Kombination mit

einer sozioökonomisch benachteiligten sozialen Herkunft zur Erklärung herangezogen werden kann. Entweder sind sie demnach nicht anders als deutsche Jugendliche ohne Migrationshintergrund und der Bedeutung des Migrationshintergrunds wird keine Bedeutung beigemessen, oder sie sind doch anders und die Bedeutung des Migrationshintergrunds ist negativ konnotiert. Das trägt dazu bei, dass trotz der Betonung der Normalität diverser Belegschaften das Bild einer Problemgruppe aufrechterhalten wird.

„Also ich kann jetzt nur von uns reden, wir haben ganz viele mit Migrationshintergrund. Wir haben Farbige, wir haben Kopftuchträgerinnen. Was gibt es noch? Wir haben- Ja, also wirklich von jeder Nation her.“ (I-4)

„Also ich habe noch nicht, und ich bin jetzt auch schon länger dabei, ich habe noch nie erlebt, dass es jetzt aufgrund von Migrationshintergrund oder so, nicht so gut funktioniert.“ (I-5)

„Unsere Standorte, die sind von der Nationalität her sehr divers, ja genau. Da ist es aber auch, ja also da muss man wirklich sagen, ist die Belegschaft auch wirklich darauf eingestellt. Und die verstehen sich auch alle. Und das passt auch. Und also gerade in <Stadt F> ist das ja, sage ich mal, eh vollkommen normal auch. Von daher, genau.“ (I-8)

„Ja, hmm, aber sonst grundsätzlich mit Migrationshintergrund kriegt jeder so in diesem Auswahlverfahren bei jedem Bezirksleiter und bei uns von der Zentrale auch trotzdem die Möglichkeit sich vorzustellen. Also da ist auch für uns wieder entscheidend, dass das Vorstellungsgespräch dort vernünftig läuft. Ich würde nicht sagen, dass wir die bevorzugen oder benachteiligen, sondern die sind EIgentlich im Auswahlverfahren wie jeder andere mit Nicht-Migrationshintergrund auch ganz normal mit zu beurteilen, zu bewerten.“

„Also sind bei uns im Unternehmen auch vertreten. Also das würde ich auch rein vom Verhalten oder von der Kompetenz her überhaupt keinen Unterschied machen.“ (I-13)

In den zitierten Passagen wird eine diverse Belegschaft als ganz normal und nichts Besonderes dargestellt. Auch die Auswahlverfahren werden von den Bewerber:innen mit einem entsprechenden Migrationshintergrund ganz normal durchlaufen und erfordern keine extra Prüfungen, wie es für geflüchtete Bewerber:innen in einigen Interviews in Bezug auf die Sprachkenntnisse thematisiert wird. Findet in den Interviews doch eine Thematisierung des Migrationshintergrunds statt, berichten die Personalverantwortlichen allerdings von negativen Erfahrungen:

„Das Alter war insofern dafür-. a) war das ein- ein- ein Auszubildender, der () mit Migrationshintergrund. Sprich: ein türkischstämmiger Deutscher, der sich aber eben halt wie ein-, ja, wie ein typisch türkischer junger Mann verhalten hat. Der unseren Altgesellen, die dann fast doppelt so alt waren, eben halt sagen wollte, wo es lang geht, und was jetzt zu tun ist.“ (I-1)

„Auch da kommt es darauf an, ob Migrationshintergrund vorliegt oder nicht, auch elterlicherseits. Nur weil ein Kind in Deutschland geboren ist, heißt das nicht, dass es perfekt Deutsch spricht. Ich betreue jetzt hier die Filialen im Ort G. Es sind Brennpunkt-Filialen. Wir haben hier viele

Bewerber mit Migrationshintergrund. 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.“ (I-9a)

Einschränkend muss dazu gesagt werden, dass es Passagen gibt, in denen nicht klar hervorgeht, über wen die Personalverantwortlichen sprechen. Trotzdem ist es bemerkenswert, dass in den Passagen, in denen positiv über Auszubildende berichtet wird, ein Migrationshintergrund (ohne Fluchterfahrung) nie eine Rolle spielt.

Insgesamt sind die Personalverantwortlichen mit einem sehr heterogenen Pool an Bewerber:innen konfrontiert und müssen sich auch in Zukunft auf eine große Heterogenität der Bewerber:innen einstellen. Das Konzept der Superdiversität (vgl. Vertovec (2024) für Großbritannien; El-Mafaalani (2024) für Deutschland) versucht diese neue Diversität zu beschreiben. So reicht es nicht mehr aus, mit dem Verweis auf unterschiedliche Ethnizitäten von einer diversen Gesellschaft zu sprechen. Vielmehr gibt es in superdiversen Gesellschaften erstens ein hohes Level an Zuwanderung; zweitens Zuwanderung aus immer mehr Weltregionen und drittens steigt die Heterogenität der Zuwander:innen. Das heißt die Diversität an kulturellen und religiösen Hintergründen, an Migrations- und Fluchterfahrungen, an Sprachkenntnissen, Integrationserfahrungen und Aufenthaltsstatus, an Alter, Geschlecht, Bildungsaspirationen und schulischer Vorbildung ist hoch (Vertovec 2024). Damit muss nicht nur das allgemeinbildende Schulsystem umgehen, sondern auch das berufliche Bildungssystem. Diese Voraussetzungen erhöhen die Komplexität und Unsicherheit bei der Auswahl von Auszubildenden.

Die Komplexität des Auswahlprozesses ergibt sich daher nur zum Teil aus den unterschiedlichen, zum Teil widersprüchlichen Koordinationsanforderungen der betrieblichen Welten. Sie entsteht auch aufgrund einer großen Heterogenität der Bewerber:innen und den differenzierten Selektionskriterien der Gatekeeper, die sich nicht mehr hauptsächlich an den Schulnoten orientieren (können oder wollen).

Zwei zentrale Marker von Zuwanderung sind Sprachkenntnisse und Aufenthaltsstatus. Ihre Wirkungsweise im Auswahlprozess wird daher im Folgenden im Detail untersucht.

Sprache als Bewährungsprobe

Sprachkenntnis ist ein zentrales Selektionskriterium in den Auswahlprozessen der befragten Betriebe. Sprache hat zwei Funktionen: „als zentrales Medium der Verständigung bei der Vermittlung von Inhalten und als Distinktionsmerkmal bei der sozialen Verortung der Sprecher“ (Kaesler 2005: 131).

Ihre Funktion als zentrales Mittel der Verständigung wird von den Personalverantwortlichen in verschiedenen Zusammenhängen hervorgehoben z. B. für die Verständigung mit Kund:innen als zentrale Aufgabe im Einzelhandel, die Kommunikation mit Vorgesetzten und Kolleg:innen für das Verstehen und Ausführen von Arbeitsaufträgen sowie das Verstehen und Lernen in der Berufsschule.

Die Befunde weisen darauf hin, dass es nicht als „kostengünstiges“ (Imdorf 2008b: 136), weil allgemein anerkanntes, Selektionskriterium verwendet wird, welches „keine zuverlässigen betrieblichen Bewährungsproben“ (Imdorf 2008b: 136) vorsieht. Vielmehr wird es als funktionale Voraussetzung für die Ausbildung tatsächlich im Auswahlprozess geprüft mittels (Telefon-) Gesprächen oder während eines Probearbeitens. Dies bestätigt bereits erwähnte Forschungsbefunde zur Überprüfung sprachlicher Voraussetzungen in Ausbildungsbetrieben, in denen Kommunikationsfähigkeit ein wichtiges Selektionskriterium ist (vgl. Söhn 2020).

Mehrsprachigkeit wird von den meisten Betrieben dagegen weder erwartet noch honoriert. Erwähnung finden höchstens englische Sprachkenntnisse, obwohl die Ausbildungsbetriebe in Regionen liegen, in denen Menschen mit unterschiedlichen Herkunftssprachen leben. Mehrsprachigkeit trägt nicht zu einem höheren Marktwert in der Welt des Marktes bei.

Dies ist vor dem Hintergrund des Mythos der „doppelten Halbsprachigkeit“ (Wiese et al. 2010) kritisch zu sehen. Die Diskussion um Mehrsprachigkeit war lange von der Annahme geprägt, dass mehrsprachig aufwachsende Kinder keine Sprache *richtig* lernten. Dies veranlasste Wiese et al. (2010) dazu, darauf aufmerksam zu machen, dass der Sprachgebrauch viele Varianten kenne und sich zudem nach sozialen Schichten unterscheide. Problematisch sei die Nicht-Anerkennung der sprachlichen Vielfalt und eine damit einhergehende Abwertung von (bestimmten) Varianten, die nicht der Standardsprache entsprechen. Auch Krug von Nidda und Söhn (2022: 22) weisen darauf hin, dass „die Einforderung guter Deutschkenntnisse auch ein Merkmal hierarchischer ethnischer Grenzziehungen [ist (SKvN)]“, welches durch die Forderung an Migrant:innen Deutsch zu lernen und im „Mythos der bilingualen Halbsprachigkeit unter der zweiten Migrantengeneration“ (ebd.) deutlich wird.

Sprache als Distinktionsmerkmal wird eine soziale Kraft zugeschrieben, die weit mehr transportiert als nur die intendierten Inhalte (vgl. Kaesler 2005: 142). Sprachstrukturen hängen mit der sozialen Herkunft zusammen, sodass Sprache auch Informationen über die soziale Positionierung der Sprecher:innen enthält (zum Zusammenhang von Sprache und sozialer Herkunft vgl. z. B. Oevermann 1972). Das Bildungssystem schützt durch die Honorierung der Sprache der Herrschenden ihre Legitimität (vgl. Kaesler 2005: 146).

Während es bei der Überprüfung der Sprach*kenntnisse* um die Möglichkeiten der Verständigung, d. h. des Verstehens und Ausdrückens geht, gibt es eine zweite Dimension von Sprachkenntnissen, die ich als Kommunikationsfähigkeit bezeichne und die über das bloße Beherrschen von Vokabeln und Grammatik hinausgeht. In dieser zweiten Dimension werden die vielfältigen Varianten von Sprache relevant. Von den Personalverantwortlichen werden jugendliche Umgangssprache, Slang-Sprache und Dialekte thematisiert, die allesamt als Abweichung von der Standardsprache thematisiert werden.

Auch im Auswahlprozess für Auszubildende erweist sich Sprache als zentrales Kriterium der Beurteilung. Sprach*kenntnis* dient als zentrales Selektionskriterium für zugewanderte Bewerber:innen. Wie bereits angesprochen, hat die Unterscheidung von Bewerber:innen mit und ohne Migrationshintergrund für die Befragten vor diesem Hintergrund wenig praktische

Relevanz, da die Sozialisation im deutschen Bildungssystem grundlegende Sprachkenntnisse vermuten lässt.

Aufenthaltsrechtliche Situation

Der Zugang zu einer beruflichen Ausbildung im dualen System ist marktförmig organisiert. Das bedeutet, dass hier (wie beim Zugang zum Arbeitsmarkt) aufenthalts- und arbeitsrechtliche Restriktionen für Zugewanderte gelten. Dagegen sind schulische Ausbildungen staatlich reguliert und unterliegen nicht den gleichen Regelungen. Eine aufenthaltsrechtliche Unsicherheit markiert eine große Hürde bei Einstellungsprozessen in der beruflichen Ausbildung auf betrieblicher und individueller Seite, was im Folgenden im Detail diskutiert wird.

Migrationspolitische Vor- oder Nachteile werden im Rahmen der „segmented assimilation theory“ von Portes et al. (2009: 1079) als politisch-rechtliche „modes of incorporation“ gefasst. Positive, neutrale oder negative Inkorporation beeinflussen Chancen auf Bildung, Ausbildung und Arbeit im Aufnahmeland durch Unterstützung oder rechtliche Benachteiligung (vgl. Söhn 2012: 45). Die Integration in berufliche Bildung wird im dualen System z. B. durch rechtliche Benachteiligung extrem erschwert, da diese mit einer großen Unsicherheit für die Bewerber:innen und die Ausbildungsbetriebe einhergeht. Die Gesetzgebung wurde daher seit 2016 im Hinblick auf die Sicherung des Aufenthalts für die Zeit der Berufsausbildung verbessert. Drangland (2020: 1134) zeigt jedoch, dass schon vor einer Entscheidung über den Asylantrag Integrationschancen ungleich verteilt werden. So werden Plätze in Sprachkursen z. B. an Personen verteilt, deren Asylantrag als aussichtsreich gilt. Dies zeigt, dass die aufenthaltsrechtliche Situation die Sprachkenntnisse beeinflussen kann, welche wiederum, so zeigt die vorliegende Untersuchung, als eines der wichtigsten Kriterien beim Zugang zu Ausbildung gilt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Rückgriff auf Konventionen zur Rechtfertigung der Entscheidung vor dem Hintergrund der hohen Komplexität des Auswahlprozesses ein Mittel zur Komplexitätsreduktion darstellt. Insbesondere Bewerber:innen mit Fluchthintergrund, die sich erst kurze Zeit in Deutschland aufhalten, stehen im Verdacht, nicht die Leistungs- und Produktivitätserwartungen der Betriebe zu erfüllen, sondern in der industriellen Welt Abläufe zu stören, in der Welt des Marktes Mehraufwand zu verursachen, und in der häuslichen Welt Sozialbeziehungen zu irritieren. Argumentationslinien, die Imdorf für „als ausländisch geltende“ Bewerber:innen in Schweizer Ausbildungsbetrieben nachgewiesen hat, finden in der vorliegenden Untersuchung insbesondere Verwendung in Bezug auf Bewerber:innen mit Fluchthintergrund.

Trotz allem greifen die Personalverantwortlichen auch auf Konventionen zurück, um die Einstellung dieser Bewerber:innen zu rechtfertigen. In der Welt des Marktes erfüllen sie als potenzielle Fachkräfte die Funktion, den Mangel an Bewerbungen auszugleichen. Zudem erhalten sie einen eigenen Marktwert, wenn besonders viele Kund:innen aus verschiedenen Herkunftsländern dort einkaufen. Einige Unternehmen verweisen auf ihr multikulturelles Image, was gelebt wird und viele betonen die Chancengleichheit für alle Bewerber:innen. Das

gilt aber nur unter der Bedingung, dass die Aufwände überschaubar bleiben, damit die betrieblich Kosten-Nutzen-Kalkulation aufgeht.

7.3.2 Soziale Herkunft

Die soziale Herkunft wurde in bisherigen qualitativen Studien zur Ausbildungsplatzvergabe in Betrieben wenig miteinbezogen, was daran liegen kann, dass sie schwer zu erfassen ist. Auch in den vorliegenden Interviews sind Aussagen zur sozialen Herkunft schwieriger herauszukristallisieren als Aussagen zu Geschlecht, Alter oder Ethnizität. Sie spielt aber in vielfältiger Hinsicht eine Rolle, weshalb an dieser Stelle noch einmal im Detail auf sie eingegangen wird.

Vermittelt über die sozialen Disparitäten im Erreichen schulischer Zertifikate wurde der Einfluss der sozialen Herkunft am Übergang zur Ausbildung in der Literatur lange vor allem als Fortsetzung schulischer Bildungsungleichheiten diskutiert. Mit der Nutzung von Bewährungsproben, die den schulischen Vorleistungen weniger Gewicht im Auswahlprozess verleihen und die Arbeitsprobe in den Vordergrund stellen, besteht das Potenzial diese fortgesetzte soziale Ungleichheit zu durchbrechen. Da das Erlernen bestimmter Soft Skills und Arbeitstugenden jedoch mit der sozialen Herkunft zusammenhängt birgt der Fokus auf diese Fertigkeiten ebenfalls ein Risiko für eine Ausbildungsplatzvergabe entlang sozialer Herkunftsmerkmale. Dieses Risiko ist ebenso in den im Rahmen dieser Arbeit geführten Interviews ersichtlich, da die Befragten es als Aufgabe der Eltern sehen, bestimmte Arbeitstugenden und Soft Skills zu vermitteln.

„Also das heißt, ich versuche eigentlich aus dieser Kommunikationsfähigkeit herauszubekommen, ob jemand höflich ist und freundlich, ist jemand auch verbindlich. Das sind so grundlegende Sachen, die die vielleicht ein bisschen von zuhause mitbringen sollten könnten, wünschen wir uns vielleicht.“ (I-7)

„Dadurch, dass ich ja jetzt schon 15, 18, 19 Jahre Vorstellungsgespräche führe merke ich tatsächlich auch, dass so ein bisschen das Elternhaus mit Höflichkeit, Umgangsformen, beim Gespräch in die Augen schauen-. Ich weiß jetzt nicht, ob man das grundsätzlich auf das Elternhaus zurückführen kann, manchmal macht das Elternhaus viel richtig, aber dann ist bei den jungen Menschen das Problem der Freunde oder des Bekanntenkreises auch sehr groß beeinflusst, dass es dann wieder leider nicht so positiv weiterläuft. Aber ich finde schon, dass das Elternhaus so diese grundlegenden ja Eigenschaften vermitteln sollte und dass das leider nicht mehr so ist, wie vor 15, 18 Jahren.“ (I-9)

„Einer ist mit 18 vielleicht schon WAHNSinnig weit. Und einige sind mit 18 eben noch total-. Boah, die müssen noch wirklich erstmal die, ja das- die Türklinke schließen lernen, sage ich mal. Also weil sie von zu Hause einfach nicht-, also diese Rundumsicht einfach gar nicht haben. Was heutzutage leider immer weniger geworden ist. Oder wird. Das ist einfach-. Diese Rundumsicht. Dieses Aufmerksam sein.“ (I-17)

Die Personalverantwortlichen laufen dabei Gefahr auf allgemein verfügbare Kategorien wie die der „bildungsfernen Familie“ zurückzugreifen (Horvath 2018: 255 f.).

„Aber das Elternhaus finde ich macht schon- hat schon großen Anteil, wenn das vernünftig vorgelebt wird und jetzt nicht unbedingt so die Hartz-4-Familie, die eher auf der Couch hängt und rumdaddelt anstatt ja den Popo hochzukriegen ist vielleicht auch nicht gerade dann das beste Vorbild für die jungen Menschen, die dann aus ihrem Leben was machen. Manche sind dann extrem genau dagegen zu wirken und zu sagen, ich erst recht, finde ich super. Aber manche fallen vielleicht in den gleichen Trott der Eltern mit rein.“ (I-9)

„Oder wenn man merkt, okay, das ist eine ganz normale sozialschwache Arbeiterfamilie, merkt man das halt auch.“ (I-9)

Diese Vorstellung von Auszubildenden aus ressourcenarmen Elternhäusern liegt auch der Argumentation des folgenden (bereits in Kapitel 7.2.3 dargestellten) Interviewausschnitts zugrunde:

„Weil wir ja auch hochwertige, emotionale Sachen verkaufen, wir sind ja kein Lebensmitteleinzelhandel, wo wir nur Regale nachfüllen, sondern sie müssen mit den Kunden auch kommunizieren können. Und müssen nicht: „Aaah, die kaufen jetzt für 200 Euro, whoaa das ist ja boaah. (imitiert Staunen) Das sind eigentlich so mit die kleinen Kriterien, die da eine Rolle spielen.“ (I-14)

Bewerber:innen aus ressourcenärmeren Familien wird nicht zugetraut, dass sie die Kund:innen des Fachgeschäfts angemessen beraten können. Der sozioökonomische Hintergrund der Bewerber:innen mit dem er auch eine gewisse „Lebenskenntnis“ (I-14) verbindet, muss möglichst ähnlich zu dem (vermuteten) Hintergrund der Kund:innen sein.

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass die soziale Herkunft den Marktwert der Auszubildenden direkt beeinflussen kann. So wird die Passung zu Betrieb und Produkt angezweifelt, wenn ihnen aufgrund ihrer Herkunft aus einer Familie mit niedrigem sozioökonomischen Status die Fähigkeit abgesprochen wird, höherpreisige Produkte authentisch verkaufen zu können. Die Hinweise auf unvorteilhafte Sprechweisen wie „Slang-Sprache“ (I-9a) machen deutlich, dass die Sprache einen Marker für soziale Herkunft darstellt, der jedoch in den Interviews relativ unbestimmt bleibt.

Wie bereits im Zusammenhang mit Ethnizität gezeigt wurde, prägt die soziale Herkunft die Wahrnehmung und den Diskurs über Jugendliche mit Migrationshintergrund in besonderer Weise. Eine Herkunft aus einem Haushalt mit einem sozioökonomisch niedrigen Status in Verbindung mit einem Migrationshintergrund stellt ebenfalls eine allgemein verfügbare Kategorie dar, die als Erklärung für bestimmte Problemlagen herangezogen werden kann und dann nicht weiter als erklärungsbedürftig erachtet wird (Horvath 2017).

Gleichzeitig nimmt die soziale Herkunft eine Erklärungs- und Relativierungsfunktion im Auswahlverfahren ein. Bewerber:innen aus Elternhäusern mit einem niedrigen sozioökonomischen Status wird weniger Unterstützung beim Schreiben der Bewerbung und der Vorbereitung des Bewerbungsgesprächs attestiert. Auch die Suche nach Praktikumsplätzen ist in einem Umfeld, dass auf viele beruflich relevante Kontakte zurückgreifen kann, einfacher. Diese Mechanismen sind den Personalverantwortlichen bewusst und sie ziehen sie im

Auswahlverfahren heran, womit deutlich wird, dass die Beurteilung der Selektionskriterien kontextabhängig ist.

Beim Versuch, Potenziale der Bewerber:innen unabhängig von ihren schulischen Vorleistungen beim Übergang in die Berufsausbildung zu entdecken, muss demnach geprüft werden, welche Selektionskriterien in den Vordergrund rücken und welche Risiken sie für bestimmte Bewerber:innen mitbringen. In den Interviews findet vor allem eine Reflektion über die Aussagekraft von schulischen Vorleistungen und Sprachkenntnissen statt. Auf welcher Grundlage Personen beim persönlichen Kennenlernen beurteilt werden, wird nicht in gleicher Weise thematisiert oder reflektiert.

8 Diskussion der Ergebnisse

Im Folgenden werden zentrale Befunde in vier Unterkapiteln diskutiert. Im Kapitel 8.1 geht es um die Abwägung zwischen den Anforderungen verschiedener Welten. Anschließend wird die prozesshafte Entscheidungsfindung im Auswahlverfahren diskutiert (vgl. Kapitel 8.2). Darauf folgt ein Unterkapitel zu der Bedeutung von Schulnoten für die Auswahlentscheidung (vgl. Kapitel 8.3) und eine Einordnung zur Kontextabhängigkeit des gesamten Entscheidungsprozesses (vgl. Kapitel 8.4), bevor ein Fazit gezogen wird (vgl. Kapitel 8.5).

8.1 Die Abwägung zwischen den Welten

Zur Legitimation ihrer Personalentscheidungen greifen die im Rahmen dieser Arbeit befragten Verantwortlichen auf Rechtfertigungslogiken zurück, die sich den von Boltanski und Thévenot (2007) sowie Boltanski und Chiapello (2018) beschriebenen Welten zuordnen lassen. Diese überindividuellen Rechtfertigungslogiken bieten den Personalverantwortlichen die Möglichkeit in dem unsicheren und komplexen Entscheidungsprozess zu einem als legitim anerkannten Ergebnis zu kommen bzw. ihre Entscheidung unter dem Rückgriff auf diese Rechtfertigungslogiken im Nachhinein als legitim darzustellen und so eine allgemeine Anerkennung der Entscheidung sicherzustellen. Die Rechtfertigungslogiken beziehen sich auf betriebliche Koordinationsansprüche der industriellen, der marktlichen, der häuslichen, der projekt-basierten und der staatsbürgerlichen Welt.

In den theoretischen Überlegungen werden die industrielle und die marktliche Konvention als zentral für wirtschaftlich agierende Organisationen, wozu Ausbildungsbetriebe gehören, dargestellt. Eine Missachtung ihrer Prinzipien würde zu Ineffizienz (im Fall der Missachtung der industriellen Welt) oder zum Entzug ihrer Daseinsgrundlage (im Fall der Missachtung der Welt des Marktes) führen (vgl. Boltanski und Thévenot 2007: 444). In beiden Fällen wäre der Fortbestand des Unternehmens gefährdet. Eine ineffiziente Produktionsweise führt zu hohen Kosten innerhalb des Unternehmens. Gibt es keinen Markt für das Produkt oder die Dienstleistung, werden keine Gewinne erwirtschaftet. Marktwirtschaftliche Unternehmen müssen sich in Bezug auf die industrielle und die marktliche Konvention behaupten, da sie ansonsten ihre Existenzgrundlage verlören.

Die bisherige konventionssoziologische Forschung hat in Bezug auf die Ausbildungsplatzvergabe zudem die häusliche Welt als zentral herausgearbeitet (vgl. Imdorf 2010c in Bezug auf ausländische Jugendliche; Imdorf 2012a in Bezug auf Geschlecht; Imdorf 2012b in Bezug auf Alter). Die Befunde der geführten Interviews bestätigen ebenfalls die Relevanz dieser drei Konventionslogiken für die Legitimation von Einstellungsentscheidungen im Auswahlverfahren für duale Ausbildungsplätze.

Im Einklang mit Imdorfs Forschungsbefunden für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in der Schweiz (z. B. 2010c, 2017) spielen bei den befragten kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland neben den bereits angesprochenen Konventionen der industriellen Welt und der Welt des Marktes ebenfalls die Konventionen der häuslichen Welt eine dominante Rolle.

Gleiches scheint auch auf große Unternehmen zuzutreffen, welche im Rahmen der vorliegenden Arbeit erstmals hinsichtlich dieser Fragestellung untersucht wurden. Die Wichtigkeit der häuslichen Welt ist vor allem darin begründet, dass eine Belegschaft, welche nicht gut zusammenarbeitet, ebenso die Koordination in der marktlichen oder industriellen Welt und somit die existenziellen Voraussetzungen des Unternehmens gefährdet. Beispiele aus den Interviews beziehen sich u. a. auf nicht funktionierende Abläufe in der Filiale, wenn die Weisungsbefugnis der Leitungsperson nicht anerkannt wird oder auf zu hohen Zeit- und Kostenaufwand bei betreuungsintensiven Auszubildenden. Hervorzuheben ist, dass die Ergebnisse dieser Arbeit erstmals zeigen, dass die häusliche Welt in den großen Unternehmen eine ebenso große Rolle in den Auswahlprozessen für Auszubildende spielt, wie in den KMU. Zudem wird die Passung als zentrales Kriterium der häuslichen Welt auch in den großen Unternehmen mittels Bauchgefühl „beurteilt“.

Es kommen jedoch ebenfalls Argumentationslogiken zum Tragen, die sich auf die staatsbürgerliche Welt (für die Schweiz vgl. Imdorf 2008b) und die projektbasierte Polis beziehen. Die Personalverantwortlichen berufen sich zur Begründung ihrer Ausbildungsplatzvergabepraxis demnach auf verschiedene Konventionen. Dabei wird ersichtlich, dass die Entscheidung, welche Konvention zur Begründung herangezogen wird, immer wieder Gegenstand von Aushandlungsprozessen ist. Die Anforderungen der verschiedenen Welten können sich gegenseitig verstärken, abschwächen oder im Widerspruch zueinanderstehen. Im Auswahlprozess findet eine (unbewusste) Abwägung zwischen den Konventionen statt. Im Folgenden werden diese Aushandlungsprozesse beispielhaft skizziert.

Ein deutlicher Widerspruch zwischen der Welt des Marktes und der industriellen Welt besteht in Bezug auf die Relevanz von Noten. Während diese im Rahmen der industriellen Welt als nicht aussagekräftige Indikatoren für die zukünftige Leistungsfähigkeit im Ausbildungsbetrieb gelten und eine Vorauswahl aufgrund der Noten in einigen Betrieben entfällt, wird ihnen in der Welt des Marktes in Bezug auf die zukünftigen Leistungen in der Berufsschule durchaus Bedeutung beigemessen. Mit dieser Widersprüchlichkeit wird in den Interviews insofern umgegangen, als dass die Personalverantwortlichen die Entscheidung im Gesamtzusammenspiel aller Kriterien im Anschluss an das vollständige Durchlaufen des Verfahrens fällen (zur Diskussion vgl. Kapitel 8.2). Die Entscheidung im Auswahlprozess ist dann immer als Kompromiss zwischen den verschiedenen Welten einerseits und den verschiedenen Kriterien andererseits zu verstehen. So rückt in einigen Betrieben im Aushandlungsprozess das Passungskriterium an die Stelle des meritokratisch begründeten Notenkriteriums.

In einem Betrieb, in welchem Noten im Auswahlprozess generell relevant sind, werden sie als Auswahlkriterium für die industrielle Welt unbedeutend, wenn ein Mangel an Bewerbungen vorherrscht. Dies verweist zugleich auf die Relevanz von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontextbedingungen (vgl. Kapitel 8.3 und 8.4). Dann kann die Entscheidung, die sonst in dem Ausbildungsbetrieb primär anhand von Kriterien der industriellen Welt beschrieben wird, anhand anderer Anforderungslogiken gerechtfertigt werden. Begriffe und Beschreibungen wie „Kennzahlen“, „Mindeststandards“, „Hard Facts“, „Leitfadeninterview“, „Vergabe von Werten auf einer Skala“, „Entscheidung anhand der klassischen

Normalverteilung“, „Objektivität durch Vier-Augen-Prinzip“ (I-5) verdeutlichen die Auswahllogik entlang der Prinzipien der industriellen Welt. Aufgrund eines Mangels an Bewerbungen hat der Betrieb in bestimmten Regionen jedoch angefangen sehr viel über das Schulpraktikum zu rekrutieren und „zu schauen einfach mal, wie ist es vor Ort, wie sagen dir die Leute zu.“ (I-5) Die Selektionsmechanismen verschieben sich in diesem Fall von Leistungs- hin zu Passungskriterien. Es findet eine Verschiebung von Kriterien der industriellen Welt zu Kriterien der häuslichen Welt statt. Die Relevanz der häuslichen Welt zeigt sich demnach ganz deutlich da, wo sie mit einer Relativierung von Selektionskriterien der industriellen Welt einhergeht: „Wenn der uns sympathisch erscheint, ist der Einstellungstest auch erst mal nichtig.“ (I-13) Das Kriterium der schulischen Qualifikationen oder kognitiven Kompetenzen (wie sie im Einstellungstest u. a. getestet werden) wird ersetzt durch eine Vielzahl von anderen Selektionskriterien, deren Aussagekraft jedoch nicht in gleichem Maße reflektiert wird. So wird nicht weiter spezifiziert, was Bewerber:innen ausmacht, die einem zusagen und es ist für die Befragten teilweise sehr schwer zu beschreiben, was eine gute Passung zum Betrieb ausmacht. Sie beziehen sich dabei häufig auf ihr (Bauch-)Gefühl).

Wie bereits erwähnt, können sich Konventionen auch gegenseitig stützen, was im Rahmen dieser Arbeit beispielsweise anhand der Notwendigkeit des Beherrschens der deutschen Sprache für die Ausführung der Tätigkeit im Einzelhandel (industrielle Welt) und für das Bestehen der Berufsschule (Welt des Marktes) ersichtlich wird. Das Beherrschen der deutschen Sprache ist sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule wichtig und wird damit zu einem grundlegenden Selektionskriterium in den verschiedenen Welten des Betriebs. Trotzdem wird vielfach darauf hingewiesen, dass man eigentlich allen Bewerber:innen eine Chance gebe und damit eine Argumentationslogik der staatsbürgerlichen Welt eingeführt, die zur Relativierung des Sprachkriteriums beiträgt.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit bestätigen, dass die Relativierung der Welten ein essentieller Bestandteil des Auswahlprozesses ist. So werden innerbetriebliche Anforderungen der industriellen Welt relativiert durch die Argumentation entlang staatsbürgerlicher Gerechtigkeitsnormen. Des Weiteren wird im Kontext eines großen Unternehmens darauf hingewiesen, dass es auch Tätigkeiten in der Filiale gebe, die keine umfangreichen Sprachkenntnisse voraussetzen. Eine solche Relativierung ist jedoch nur möglich bei innerbetrieblichen Koordinationsanforderungen. Externe Anforderungen, wie die Anforderungen in der Berufsschule, sind von den Personalverantwortlichen nicht beeinflussbar.

Die Rechtfertigungslogik der staatsbürgerlichen Welt stützt wiederum in positiver Weise existenzielle Anforderungen im Betrieb nach quantitativ ausreichend und gut qualifiziertem Personal. Die wirtschaftliche Notwendigkeit neue Auszubildende trotz Bewerber:innenmangel zu finden, führt zur Erschließung neuer Bewerber:innengruppen. So berichten Unternehmen (I-5, I-10, I-17) davon, dass sie Auszubildende einstellen, die ihre Ausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb nicht beenden konnten (z. B. aufgrund von Insolvenz oder Mobbing), die nicht geradlinige Lebensläufe vorweisen oder erst vor Kurzem nach Deutschland gekommen

sind. Dies wird dazu genutzt eine staatsbürgerliche Rechtfertigungslogik zu kommunizieren, die das Unternehmen positiv als Verfechter für Chancengerechtigkeit darstellt. Um ihren (zukünftigen) Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, sind die Betriebe jedoch gleichzeitig auf die Einstellung entsprechender Auszubildender angewiesen.

Anhand der Ergebnisse dieser Arbeit wird ersichtlich, dass der Aushandlungsprozess und die Relativierung von Kriterien von vielen Faktoren abhängig sind. Im Kontext eines kleinen Unternehmens wird darauf verwiesen, dass sie keine Kompromisse im Hinblick auf die staatsbürgerliche Welt vornehmen können, wenn sie dadurch die Anforderungen der Welt des Marktes und der industriellen Welt vernachlässigen müssten.

„Wir müssen wirklich Geld verdienen. Wir können da nicht praktisch jetzt lange mit Mitarbeitern da rumexperimentieren und sagen na wir haben jemanden, der sich um die Ausbildung kümmert, das- das geht nicht- das ist mit 14, 16 Mitarbeitern ist einfach zu klein.“ (I-14)

Ein Mangel an Bewerbungen führt in diesem Fall nicht zur Relativierung von Kriterien, sondern zur Nicht-Besetzung von Ausbildungsstellen. Für die Umsetzung staatsbürgerlicher Integrationsansprüche fordert die interviewte personalverantwortliche Person im weiteren Interviewverlauf (finanzielle) Unterstützung von der Politik. Die Kompromissbereitschaft hängt demnach auch von den Gegebenheiten im Betrieb ab. Mit der Größe des Betriebs scheinen die Entscheidungsspielräume zuzunehmen z. B. aufgrund finanzieller Spielräume oder der beschriebenen differenzierten Einsatzmöglichkeiten.

Generell bestätigen die Ergebnisse dieser Arbeit die Überlegungen von Imdorf (2008b: 126 f.), dass staatsbürgerliche Integrationsansprüche im Entscheidungsprozess zweitrangig sein werden, solange der Zugang zur Berufsausbildung marktwirtschaftlichen Zugangslogiken unterliegt, es sei denn, sie sind vereinbar mit den Effizienzansprüchen der industriellen Welt und den Kosten-Nutzen-Abwägungen der Welt des Marktes. Der akute Mangel an Bewerbungen und die zunehmende Heterogenität der Bewerber:innen führt jedoch zu Veränderungen der Relevanz von Selektionskriterien (z. B. von Noten zu Passung), die vormals aussortierten Bewerber:innen Zugang zum Verfahren gewährt (vgl. Kapitel 8.2 und 8.3).

Widersprüchliche Anforderungen der betrieblichen Welten müssen durch Kompromisse aufgelöst werden. Dies ist auch deshalb möglich, weil keine starren Kriterien zu existieren scheinen. Alle Selektionskriterien werden im Zusammenspiel mit weiteren Kriterien bewertet und dadurch variabel. Sprachkenntnisse werden in allen Betrieben ausnahmslos als wichtig betrachtet. Das Niveau eingeforderter Sprachkenntnisse unterscheidet sich jedoch nicht nur zwischen den Betrieben erheblich, sondern wird auch innerhalb von Interviews unterschiedlich dargestellt: Sprachkenntnisse sind zunächst unerlässlich für die Einstellung. Im weiteren Interviewverlauf wird jedoch deutlich, dass fehlende Sprachkenntnisse durch Motivation und Ehrgeiz ausgeglichen werden können, wenn Bewerber:innen dadurch glaubhaft vermitteln können, dass sie die Sprachkenntnisse während der Ausbildung erlernen werden. Die Auswahlverfahren sind so gestaltet, dass sie genug Offenheit und Raum für Flexibilität bieten,

sodass die Personalverantwortlichen variabel je nach Kontext und Bewerber:in entscheiden können.

Durch die Vielzahl anderer Kriterien, die weit weniger klar zu erfassen und zu vergleichen sind als Noten, sowie die flexible Anwendung der Kriterien entstehen jedoch auch neue Risiken für Diskriminierung im Auswahlprozess für Auszubildende. Personalverantwortliche versuchen im Sinne des Betriebs zu entscheiden und ihre eigenen Präferenzen zurückzustellen. Im Sinne des Betriebs bedeutet jedoch auch im Sinne der Belegschaft, im Sinne der Kund:innen, im Sinne der Berufsschule. Personalverantwortliche entscheiden somit für zahlreiche andere Personen mit und versuchen ihre Präferenzen in der Personalentscheidung zu beachten.

Die Einbeziehung und Abwägung einer Vielzahl von Kriterien im Auswahlprozess führt unweigerlich zu Unklarheiten, zu Unsicherheiten, zu Uneindeutigkeiten: Wie viel berufliche Erfahrung kann mangelnde Sprachkenntnisse ausgleichen? Wird jemand, der beim Probearbeitstag gewissenhaft gearbeitet hat, aber im Eignungstest keine Aufgabe beantworten konnte, die Ausbildung eher abschließen als jemand der zwar alles beantworten konnte, aber beim Probearbeiten unzuverlässig war?

Die Definition relevanter Leistungen wird zum Problem im Selektionsprozess. Was Horvath (2022: 44) im Kontext der Schule schon als „radikal uneindeutige Unterscheidungen“ (ebd.) beschreibt, denn „Was soll denn letztlich als Leistung zählen: Aufwand, Endprodukt, Erfolg, Lernfortschritt oder, beispielsweise, Originalität?“ (ebd.), spitzt sich bei der Ausbildungsplatzvergabe noch einmal zu. Hier geht es darum, zukünftige Leistungen, potenzielle Produktivität und Passung anhand vergangener „Leistungen“ und eines kurzen persönlichen Eindrucks zu beurteilen. Die Ergebnisse dieser Arbeit deuten darauf hin, dass genau in den Momenten großer Unsicherheit und dem Abwägen zwischen verschiedenen Selektionskriterien Diskriminierungsrisiken lauern.

8.2 Der Auswahlprozess als Abfolge von Filtern?

Der Auswahlprozess wird in der Forschung gemeinhin als Ablauf mehrerer aufeinanderfolgender Stufen, Schritte oder Filter beschrieben, die die Kandidat:innen durchlaufen müssen (vgl. Protsch 2014b: 185 f.). Im Folgenden wird dieser Prozess und seine Relevanz für den Entscheidungsprozess diskutiert.

Für die vorliegende Studie wurden Ausbildungsbetriebe befragt, die im Verkauf ausbilden (Kaufmann/-frau im Einzelhandel und/oder Verkäufer:in). Diese Berufe sind in den unteren beiden Segmenten des nach Schulabschlüssen in vier Segmente unterteilten Ausbildungsmarktes zu verorten. Diese Verortung ist den Personalverantwortlichen bewusst, die darauf eingehen, dass erstens in einem Beruf wie Verkäufer:in nicht so viel erwartet werden könne und dass es sich dabei normalerweise nicht um die Wunschberufe der Jugendlichen handle. Insbesondere die zweijährige Ausbildung als Verkäufer:in ist für höher qualifizierte Schüler:innen nicht attraktiv.

„(...), weil uns natürlich bewusst ist, Lebensmittel, Einzelhandel, Discountbereich ist jetzt nicht der Traumberuf von einem Schüler.“ (I-6)

Hinzu kommt, dass zwar nicht alle Ausbildungsbetriebe über unbesetzte Ausbildungsstellen berichten, dass alle aber den gestiegenen Aufwand hervorheben, den sie haben, um passende Auszubildende zu finden: „Also wir kämpfen halt eher gerade um Bewerber.“ (I-17)

Die Stellenausschreibungen, über die die Ausbildungsbetriebe kontaktiert wurden, wurden ebenso analysiert. Auf allen Ausschreibungen wurde als Mindestqualifikation der erste Schulabschluss genannt. Zudem wurde in mehreren Anzeigen darauf hingewiesen, dass sich das Angebot auch an Bewerber:innen mit Basiskenntnissen der deutschen Sprache richte oder an Bewerber:innen, die ihre Ausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb nicht beenden konnten. Im Gegensatz zu Stellenausschreibungen, die eher versuchen den Bewerber:innenkreis z. B. durch Festlegung einer höheren Mindestqualifikation einzuschränken, um die Quantität und die Qualität der Bewerbungen zu beeinflussen (vgl. Protsch 2014b: 185), wurde mithilfe dieser Stellenausschreibungen versucht, möglichst viele Bewerber:innen anzusprechen, damit diese nicht aufgrund von Selbstselektionsprozessen von einer Bewerbung absehen. Die befragten Unternehmen nutzten die Stellenausschreibungen demnach nicht als ersten Filter.

Die Stellenanzeigen und die Interviews zeigen, dass der Mangel an (ausreichend guten) Bewerbungen auch zum Erschließen neuer Bewerber:innenfelder führt. Dabei rücken Bewerber:innen in den Blick, die bei einer anderen Bewerbungslage nicht in das engere Auswahlverfahren einbezogen worden wären (z. B. „Bewerber:innen mit Basiskenntnissen der deutschen Sprache“), weil dann bedarfsgerecht ausgewählt würde (vgl. auch Protsch 2014b: 202 f.).

Die Ausgangssituation erscheint demnach günstig für Bewerber:innen, deren Chancen unter anderen Umständen als gering eingeschätzt würden: Das Berufsfeld ist nicht sehr beliebt, es herrscht eher ein Mangel an Bewerber:innen und die Auszubildenden öffnen sich für Bewerber:innen, die sie zuvor nicht in Erwägung gezogen haben. Es stellt sich jedoch die Frage, ob der Auswahlprozess so strukturiert ist, dass er die Potenziale entsprechender Bewerber:innen sichtbar machen kann. In Bezug auf Hauptschüler:innen kommt Protsch (2014a) zu dem Schluss, dass Potenziale, die in der Schule nicht entdeckt wurden, auch in den betrieblichen Auswahlverfahren unentdeckt bleiben.

Die Ergebnisse der in dieser Arbeit geführten problemzentrierten Interviews deuten darauf hin, dass viele Auswahlprozesse zwar aus aufeinanderfolgenden Stufen aufgebaut sind (u. a. Protsch 2014b), aber nicht auf jeder Stufe „ausgesiebt“ wird. In vielen Fällen werden zwar die Auswahlstufen nacheinander durchlaufen, die Ergebnisse jedoch nicht nach jeder Stufe einzeln beurteilt, sondern zum Ende des Auswahlprozesses im Gesamtzusammenspiel. Das betrifft insbesondere die Vorselektion anhand der Unterlagen, die in einigen Ausbildungsbetrieben komplett entfällt.

Dafür, dass die einzelnen Stufen im Auswahlprozess nicht als Filter genutzt werden, sprechen beispielsweise die Aussagen von Personalverantwortlichen, dass sie Bewerber:innen mit schlechten Noten trotzdem erst mal zum persönlichen Kennenlernen einladen (z. B. I-4, I-6);

dass sie Sprachkenntnisse, die aus den Unterlagen als ungenügend hervorgehen, noch mal im Telefon- oder Vorstellungsgespräch überprüfen oder dass die Ergebnisse des Einstellungstests für das Erreichen der nächsten Auswahlstufe erst mal unerheblich sind. Damit ist nicht gesagt, dass diese Kriterien (Schulabschluss, Noten, Sprachkenntnisse, Einstellungstest) keine Rolle spielen. Wichtig ist aber das „Zusammenspiel“ (I-7) mit anderen Kriterien, die „Stimmigkeit zwischen diesen Unterlagen“ (I-7) und das „Komplettpaket“ (I-9). Umgekehrt bedarf es dann meist auch mehrere unerfüllte Kriterien zum Ausschluss aus dem Verfahren: „Also eigentlich habe ich ein ungutes Gefühl, wenn mehrere Faktoren zusammenkommen.“ (I-7)

Dies ist insofern wichtig, als dass einige der bisherigen Untersuchungen zu den Einmündungschancen von Hauptschüler:innen zu dem Schluss kamen, dass diese Schüler:innen überhaupt nicht die Möglichkeit bekommen, ihre kognitiven und nicht-kognitiven Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, da sie schon in der ersten Stufe eines mehrstufig konzipierten Auswahlprozesses scheitern (Protsch 2014b; Protsch und Dieckhoff 2011a, 2011b). Die vorliegende Arbeit zeigt jedoch deutlich, dass dies, zumindest in den hier untersuchten Berufen im unteren Ausbildungsmarktsegment, nicht der Fall zu sein scheint.

Dieses Vorgehen ist jedoch vor allem in Verbindung mit niedrigen Bewerbungseingängen insgesamt möglich, da dadurch die Notwendigkeit entfällt, den Aufwand durch frühe Selektion im Verfahren zu minimieren. Es gibt Hinweise in den Interviews, dass dieses Vorgehen bei anspruchsvolleren Berufen oder einer Vielzahl an Bewerbungseingängen nicht beibehalten wird. Es ist bei einer hohen Anzahl an Bewerbungen allein aus Zeitgründen für die Personalverantwortlichen nicht möglich, alle Bewerber:innen einzuladen. Dabei ist den Befragten jedoch durchaus die Fehleranfälligkeit einer auf den Unterlagen basierenden Vorauswahl bewusst.

„Also ich sage mal so, wenn ich einen Bezirk habe, wo ich wirklich mir keine Sorgen machen muss, dass ich da eine Bewerbung reinkomme, weil gefühlt täglich zehn Bewerbungen reinkommen, dann habe ich schon die Möglichkeit, vorher auszusortieren und mir die Besten rauszupicken, mit der- mit dem Risiko natürlich, dass die dann AUCH nichts sind, weil das ist ja nur so der erste Eindruck.“ (I-4)

Ein weiterer Punkt, der bezüglich der Anwendung von potentiellen Filtern beachtet werden muss, ist die Konkurrenz zu möglichen anderen Bewerber:innen. In den bisherigen Studien (Protsch 2014b) wurden die Chancen von Hauptschüler:innen untersucht, in Ausbildungsberufe im mittleren Segment einzumünden, in denen sie verstärkt mit Schüler:innen mit mittlerem Abschluss und Abitur konkurrierten. Die mehrstufige Auswahl führte hier dazu, dass sie schon an der ersten Stufe, der Vorselektion anhand der eingereichten Unterlagen, scheiterten und ihre kognitiven und nicht-kognitiven Potenziale, die in den Zeugnissen nicht zur Geltung kommen, auch im Auswahlprozess unentdeckt bleiben mussten. In den hier untersuchten Verkaufsberufen sind Schulabsolvent:innen mit erstem Schulabschluss weniger Konkurrenz durch höherqualifizierte Schüler:innen ausgesetzt. Das hängt nicht allein mit der Attraktivität der Ausbildungsberufe zusammen, sondern auch mit den Branchen, in denen die Betriebe tätig

sind. Die Branche und das Unternehmen scheinen in hohem Maße die Attraktivität der Ausbildungsstellen zu beeinflussen.

Diese Konstellation – Ausbildungsberufe, die für höher qualifizierte Schüler:innen wenig attraktiv sind und ein Mangel an Bewerber:innen – führt demnach zu einer Umstrukturierung im Auswahlverfahren. Sie bleiben als mehrstufige Verfahren bestehen, die Filterfunktion einzelner Schritte entfällt jedoch, sodass das Zusammenspiel verschiedener Kriterien für die Entscheidung bedeutsam ist. Dies kann als Verschiebung der Relevanz von Bewährungsproben in den verschiedenen betrieblichen Welten interpretiert werden.

8.3 Kontextabhängige Bedeutung schulischer Vorleistungen

Schulische Vorleistungen gelten im betrieblichen Auswahlverfahren als kostengünstige Kriterien, da sie allgemein anerkannt und aus den Zeugnissen leicht ablesbar sind. Im Sinne der Leistungsprämisse gilt es in der meritokratischen Gesellschaft als legitim, Auszubildende aufgrund ihrer schulischen Vorleistungen auszuwählen (u. a. Becker und Hadjar 2017). Im Einklang mit erweiterten humankapitaltheoretischen Annahmen, gelten Bildungszertifikate als Nachweis der Qualifikation und als Signal für die (zukünftige) Produktivität der Bewerber:innen (vgl. Kapitel 3.2). Im Folgenden soll ihre Rolle in den Auswahlprozessen der befragten Betriebe diskutiert werden, denn die Ergebnisse dieser Arbeit deuten darauf hin, dass schulische Vorleistungen – insbesondere Noten – ihre Funktion als Indikator für Produktivität teilweise eingebüßt haben.

Die geringe Bedeutung der Vorselektion anhand der Unterlagen geht mit dem Bedeutungsverlust von Noten als Selektionskriterien einher. Allerdings muss dies nicht bedeuten, dass den schulischen Leistungsnachweisen insgesamt keine Bedeutung zukommt. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass sie als Indikatoren für die Leistungsfähigkeit im Betrieb an Bedeutung verloren haben, nicht in gleichem Maße jedoch als Indikatoren der Leistungsfähigkeit in der Berufsschule (vgl. Kapitel 7.2.1 und 7.2.3). Dies kann mit den unterschiedlichen Leistungsanforderungen in Berufsschule und Betrieb zusammenhängen. Es kann angenommen werden, dass die Leistungsdefinition der Berufsschule der der allgemeinbildenden Schule ähnlich ist, während im Ausbildungsbetrieb andere Leistungskriterien als relevant erachtet werden (z. B. Engagement, Arbeitswille, Arbeitstugenden; vgl. Kohlrausch und Solga 2012; Protsch und Solga 2015).

Schulische Vorleistungen können zudem verschiedene Funktionen im Auswahlprozess erfüllen (vgl. Imdorf 2009 für die Funktionen von Schulqualifikationen im Selektionsprozess). Erfüllen sie beispielsweise eine fokussierende Funktion, sind vorteilhafte Schulqualifikationen erwünscht „aber wenn ein Kandidat durch nicht-akademische Qualitäten überzeugt, verliert ein unvorteilhaftes Schulzeugnis an Bedeutung“ (Imdorf 2009: 396). Die Auswahlprozesse der befragten Betriebe lassen es größtenteils zu, diese nicht-akademischen Qualitäten zu entdecken, da die Vorselektion anhand von Schulzeugnissen entfällt und die Anwendung von Selektionskriterien flexibel gehandhabt wird (vgl. Kapitel 8.1).

Die bisherigen Befunde in der Literatur zur Bedeutung von Schulnoten im Auswahlprozess sind uneindeutig. Ihre Bedeutung scheint je nach untersuchtem Berufssegment zu variieren. So kommen einige Untersuchungen zu dem Schluss, dass ein erster Schulabschluss, der nicht mit guten Noten einhergeht, als Ausschlusskriterium fungiert (z. B. Protsch 2014a; Protsch und Dieckhoff 2011a, 2011b). Andere Untersuchungen weisen darauf hin, dass schulische Vorleistungen im unteren Ausbildungssegment für die Ausbildungsplatzvergabe an Bedeutung verloren haben (vgl. u. a. Imdorf 2014; Solga und Kohlrausch 2013). Diese Entwicklung wird anhand der vorliegenden Arbeit auch für die Ausbildungsberufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in bestätigt. Schulische Zertifikate über einen ersten Schulabschluss gelten zwar in der Mehrzahl der befragten Betriebe als (oft implizit bleibende) Mindestqualifikation, um im weiteren Verfahren berücksichtigt zu werden. Schulnoten finden allerdings wenig Beachtung. Personalverantwortliche handeln demnach im unteren Segment des Ausbildungsmarktes nur bedingt entlang humankapitaltheoretischer Prämissen, die auf der Annahme beruhen, dass das Bildungszertifikat Auskunft über die zukünftige Produktivität gibt. In den befragten Ausbildungsbetrieben und Unternehmen, in denen mehrere Ausbildungsberufe angeboten werden, wird jedoch deutlich, dass dies nicht für anspruchsvollere Berufe gilt.

Der Befund dieser Arbeit, welcher auch bereits von anderen Studien gezeigt wurde, dass Noten am Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht (mehr) als aussagekräftige Indikatoren zukünftiger Leistungsfähigkeit gelten, kann darauf hindeuten, dass soziale Ungleichheiten aus der Schule nicht einfach fortgesetzt werden. Kommen an der Schwelle zur Berufsausbildung Auswahlverfahren zum Einsatz, die relevante Kompetenzen für die Ausbildung prüfen ohne sich dabei vorrangig auf die bereits erworbenen Bildungszertifikate zu stützen, bietet dies eine Chance für all jene Bewerber:innen, denen die Schule nicht das richtige Umfeld geboten hat, ihre Leistungsfähigkeit zu zeigen. Da diese Entwicklung nur für Ausbildungsberufe im unteren Segment zu gelten scheint, bleibt die Segmentation des Ausbildungs- und dem folgend auch des Arbeitsmarktes jedoch bestehen. Zudem entfällt die Vorselektion nur unter Bedingungen eines Bewerbungsmangels, da die Personalverantwortlichen erstens auf der Suche nach passenden Bewerber:innen niemanden fälschlicherweise aussortieren möchten und zweitens nur dann die Kapazitäten haben, alle Bewerber:innen persönlich kennenzulernen.

Die Aussagekraft von Noten für die zukünftige Leistungsfähigkeit wird von den Personalverantwortlichen aus verschiedenen Gründen als gering eingeschätzt. Ein Grund ist die Anerkennung der Kontextabhängigkeit von Leistung. Schulische Leistungsunterschiede beruhen nicht (nur) auf unterschiedlicher Anstrengung und Begabung³³. Sie sind abhängig von ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen der Eltern, die beispielsweise die schulische Vorbildung und Lernmotivation beeinflussen³⁴. Sie sind zudem der Wahrnehmung und Bewertung durch Lehrer:innen ausgesetzt „und damit von sozial eingebetteten Personen und ihren *sozial strukturierten* Wahrnehmungsprozessen“ (Solga 2005a: 30, Hervorhebung im

³³ Für eine kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept der „Begabung“ siehe Horvath (2018).

³⁴ Forschungsbefunde deuten darauf hin, dass die meisten Kompetenzunterschiede bereits vor der Einschulung entstehen und anschließend stabil bleiben (Skopek und Passaretta 2021).

Original) abhängig. Deutlich wird dies an Aussagen der Befragten darüber, dass man nicht wisse, wie eine Note zustande gekommen sei, ob es z. B. an der Lehrkraft gelegen habe (vgl. Kapitel 7.2.1).

Folgt man dem Gedanken des Kredentialismus, dass es sich bei Bildungszertifikaten um eine Form sozialer Schließung handelt, mit der die Elite ihren Nachkommen die macht- und prestigereichen Positionen im Gesellschaftsgefüge sichert (vgl. Kapitel 3.1), ist eine Abwendung von Schulnoten als Bewährungsprobe im Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze positiv zu bewerten. Denn berufliche Chancen werden dann nicht mehr entsprechend der in der Schule hergestellten Ungleichheiten verteilt. Der Fokus auf andere Selektionskriterien kann dem Schließungsmechanismus entgegenwirken. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass dies – wie bereits erwähnt – nur für die ohnehin den unteren Berufssegmenten auf dem Ausbildungsmarkt zugeordneten Berufe zu gelten scheint.

Der in dieser Arbeit aufgezeigte Versuch Leistungspotenziale für die Berufsausbildung „neu“ zu entdecken und sich nicht auf die zertifizierten schulischen Leistungen zu verlassen, ist trotz allem geeignet dafür, Ungleichheitsstrukturen an diesem Übergang aufzubrechen. Die Veränderung von Bewährungsproben kann mit der Verschiebung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen einhergehen. Die Frage, die sich stellt, ist: Welche Bewährungsprobe(n) treten an die Stelle schulischer Vorleistungen?

Mit der Arbeitsprobe (Praktikum oder Probearbeiten) rücken die Betriebe ein Verfahren in den Mittelpunkt, welches einen umfassenden Eindruck von einer Person gewährt. In Studien zu Einmündungschancen von geringqualifizierten Jugendlichen hat sich gezeigt, dass Praktika mit sogenannten Klebeeffekten einhergehen können und die Chancen auf einen Ausbildungsplatz dadurch erhöht werden (vgl. Baas et al. 2012). Verfahren, die darauf abzielen die Person im Betrieb zu beobachten, könnten demnach geeignet sein, Potenziale von Schüler:innen mit niedrigen schulischen Vorleistungen zu entdecken. Ein Unterschied ist jedoch, dass die Probearbeit im Rahmen eines Auswahlverfahrens zeitlich sehr begrenzt ist. Die Personalverantwortlichen sprechen von ein paar Stunden bis zu zwei Tagen. Die bisherigen Befunde in der Literatur deuten jedoch darauf hin, dass vor allem langfristige Praktika eine positive Wirkung haben (vgl. Kohlrausch und Richter 2016; Baas et al. 2012: 248).

Zudem gilt die Passung in den Ausbildungsbetrieb als zentrales Selektionskriterium, wie das folgende Zitat auf den Punkt bringt:

„Und ich glaube, das sich auch gezeigt hat, dass jemand nicht besondere Kompetenzen haben muss, sondern einfach die richtige Charakteristik, weil jedes Unternehmen hat ja auch so seine eigene Persönlichkeit und wenn man einfach einen Menschen findet, der wirklich gut hier reinpasst, dann ist das schon mal viel, viel mehr wert, als wenn man jemanden hat, der zwar fachlich tiefer aufgestellt ist, aber leider gar nicht mit seinen Kollegen kann.“ (I-13)

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass die Beurteilung von Personen im persönlichen Miteinander daher ebenso reflektiert werden muss, wie es mit der Beurteilung anhand von Noten geschieht.

Dies erfolgt in den Interviews jedoch nur sehr begrenzt. Die Aussagen dazu, wie die Passung beurteilt wird, bleiben vage und beziehen sich auf Kriterien wie das Bauchgefühl oder Sympathie.

Eine Personalverantwortliche macht deutlich, dass alles, was bis zum persönlichen Kennenlernen geschieht, strengen Vorgaben unterliegt und Recruiter:innen für diskriminierendes Auswahlverhalten sensibilisiert werden. Anschließend jedoch, wenn der Mensch da ist, „ist es dann irrelevant“ (I-5), obwohl das Risiko, dass die Entscheidung aufgrund von Ähnlichkeitsmerkmalen getroffen wird, der befragten Person durchaus bewusst ist. Ihr Lachen und Hüsteln im Interview weist zudem auf ein Unbehagen hinsichtlich dieses als illegitim wahrgenommenen Selektionskriteriums hin. Auf welcher Grundlage Personen beim persönlichen Kennenlernen beurteilt werden, wird von den Personalverantwortlichen nicht in gleicher Weise thematisiert oder reflektiert, wie dies z. B. im Hinblick auf die Aussagekraft von Noten geschieht. Dies steht nicht im Verhältnis zur Relevanz des Passungskriteriums in den betrieblichen Auswahlprozessen. Wenn jedoch, wie auch der aktuelle Forschungsstand nahelegt, schulische Vorqualifikationen insbesondere für weniger anspruchsvolle Ausbildungsberufe als Selektionskriterien entfallen, braucht es eine Auseinandersetzung mit den an ihre Stelle tretenden Selektionskriterien. Denn die Prämisse lautet noch immer betriebliche Produktivität oder wie es eine interviewte Leitungsperson ausdrückt: „Wir müssen wirklich Geld verdienen.“ (I-14) Die Auszubildenden müssen daher mit möglichst wenig Aufwand in die betrieblichen Abläufe integriert werden und sich möglichst schnell im Sozialgefüge des Betriebs, im betrieblichen Tagesgeschäft und im Umgang mit Kunden bewähren. Dafür ist die Passung der Auszubildenden in den Betrieb wichtig, ihre Umgangsformen, Arbeitstugenden, Engagement und Motivation für die Ausbildung. Passungsannahmen laufen jedoch Gefahr auf unbewusste Normalitätserwartungen der Personalverantwortlichen zu rekurrieren, die Ungleichheiten entlang sozialer Herkunft oder Migrationshintergrund reproduzieren können. Im Kontext von Personalentscheidungen in großen Dienstleistungsunternehmen in den Branchen Investment, Law und Consulting zeigt Rivera (2012) für die USA die Relevanz des „cultural matching“. Die Ähnlichkeit zwischen den Personalverantwortlichen und den Kandidat:innen spielt hier eine zentrale Rolle für die Einstellungsentscheidungen. Im Kontext von Übergangsmaßnahmen zeigt Thielen (2014), dass die teilnehmenden Jugendlichen insbesondere darauf vorbereitet werden in ihrem Verhalten und Aussehen, den betrieblichen Normalitätserwartungen zu entsprechen.

8.4 Kontextabhängige Differenzierungen

Die Untersuchung von Rechtfertigungslogiken muss immer kontextualisiert werden. Es reicht nicht, die Konventionen der Rechtfertigung zu betrachten, auf die sich die Personalverantwortlichen beziehen. Von Bedeutung ist, *wie* sie dies tun und in welchem *Kontext*. Die Analyseeinheit der Konventionensoziologie ist die Situation (Diaz-Bone 2011: 32). Unter Situation wird jedoch nicht nur der unmittelbar gegenwärtige Kontext, in den eine Situation eingebettet ist, verstanden, sondern darüberhinausgehende Einflüsse (vgl. Horvath 2018: 243). In der vorliegenden Arbeit sind zwei gesellschaftliche Diskurse in den Erzählungen der

befragten Personalverantwortlichen zentral und prägen die Situation, in der die Personalentscheidungen stattfinden. Zum einen nehmen die Personalverantwortlichen einen Bewerbungsmangel wahr, bei dem es ihnen nicht nur um Quantität, sondern um Qualität geht. Die Anzahl an guten Bewerbungen hat laut den Personalverantwortlichen abgenommen (I-1, I-2, I-4, I-5, I-6, I-9, I-9a, I-14, I-17). Zum anderen machen die Personalverantwortlichen zunehmend die Erfahrung mit Bewerber:innen mit Fluchthintergrund. Diese ökonomischen und gesellschaftspolitischen Entwicklungen haben einen Einfluss auf die Kriterien und Verfahren, mit denen Personalverantwortliche die Wertigkeit von Bewerber:innen in den Welten einschätzen. Die Veränderung der Bewährungsproben kann auch Diskriminierungsrisiken verschieben. Daher werden im vorliegenden Unterkapitel diese beiden Kriterien sowie die damit verbundenen Veränderungen im Detail diskutiert.

Die Analysen in dieser Arbeit zeigen, dass ein Mangel an Bewerber:innen die Tendenz verstärkt alle einzuladen, weil eine Vorselektion potenziell passende Bewerber:innen aussortieren würde. Die heterogener werdende Gruppe der Bewerber:innen führt zu „neuen“ Selektionskriterien und Grenzziehungen innerhalb der Gruppe anhand von Aufenthaltsstatus, Sprachkenntnissen und Migrationserfahrungen. Zentral für die Grenzziehungen der Personalverantwortlichen ist die Sozialisation im deutschen Bildungssystem, da damit Annahmen über grundlegende Kompetenzen einhergehen. Somit sind insbesondere Neuzugewanderte gefährdet, die betrieblichen Anforderungen im Auswahlprozess nicht zu erfüllen (ebenso bei Protsch und Solga 2017).

Unter den Bedingungen des viel diskutierten Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt und Besetzungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt könnte vermutet werden, dass sich die Machtverhältnisse zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen (Polloczek und Kohlrausch 2024) und zwischen Ausbildungsbetrieben und Ausbildungssuchenden zugunsten der letztgenannten verschieben. Bewerber:innen säßen, so meint dementsprechend eine der befragten Personalverantwortlichen, alle „am längeren Hebel“ (I-4). Die Befunde der vorliegenden Untersuchung deuten darauf hin, dass ausbildende Betriebe bereit sind, ihre Auswahlverfahren und Selektionskriterien an die aktuelle Lage auf dem Ausbildungsmarkt anzupassen. Die Umstrukturierung von Auswahlverfahren in Ausbildungsbetrieben mit einem geringen Bewerbungseingang bietet Chancen für jene Bewerber:innen, ihre Leistungsfähigkeit zu zeigen, die ansonsten aufgrund ihrer als ungenügend bewerteten schulischen Zertifikate aussortiert worden wären. Da schulische Leistungen stark entlang sozialer Herkunft stratifiziert sind, bietet die Umstrukturierung der Verfahren die Chance den Einfluss sozialer Herkunft an diesem Übergang zu entschärfen. Es bleibt aber in Zukunft zu untersuchen, ob zu Noten alternative Selektionskriterien tatsächlich bessere Chancen für diese Bewerber:innen bieten. Die Befunde dieser Arbeit deuten darauf hin, dass weiterhin eine Verzerrung durch soziale Herkunft aufgrund der Beurteilung der Passung stattfinden könnte. Die Personalverantwortlichen nehmen z. B. Bezug auf gesellschaftlich bekannte Kategorien wie die der „bildungsfernen Familie“ als problematische Herkunftskategorie. Zudem wird soziale Herkunft in Verbindung mit einem Migrationshintergrund ausschließlich negativ thematisiert, z. B. wenn es um problematische Wohnviertel geht.

Die befragten Personalverantwortlichen beziehen sich in den Interviews auf die überindividuell geteilten Rechtfertigungslogiken der betrieblichen Welten. Die Heterogenität der Bewerber:innen führt jedoch zu neuen Differenzierungen, sodass aus früherer Forschung bekannte Argumentationslogiken auf neue kategoriale Gruppen angewendet werden. So zeigt die vorliegende Arbeit, dass insbesondere vor kurzer Zeit Zugewanderte, oftmals geflüchtete Menschen im Fokus der Bewährungsproben der industriellen Welt stehen. Generell wird anhand der Ergebnisse ersichtlich, dass Geflüchtete eine viel thematisierte Gruppe in den betrieblichen Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze sind. Während die Personalverantwortlichen, die in der vorliegenden Arbeit interviewt wurden, in vielerlei Hinsicht auf die gleiche Weise argumentieren, wie die vor über 15 Jahren befragten Personalverantwortlichen in der Schweiz (vgl. Imdorf 2010c, 2010b), beziehen sie sich jedoch auf eine andere Gruppe. Sie nutzen die Argumentationsweisen nicht zur Rechtfertigung des Ausschlusses von in Deutschland sozialisierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund, deren geringe Chancen auf dem Ausbildungsmarkt vielfach belegt sind (vgl. Kapitel 4), sondern zur Legitimation des Ausschlusses von Geflüchteten.

In den Interviews wird auf die Jahre 2015 und 2016 Bezug genommen, in denen viele Menschen in die EU und nach Deutschland einwanderten. Ihre Position im gesellschaftlichen Gefüge ist durch Unsicherheit und Entrechtung geprägt. Dies macht sie auch im Bewerbungsprozess für Auszubildende zu unsicheren Kandidat:innen: aufenthaltsrechtliche Unsicherheiten, unsicherer Zugang zu Sprachkursen zum Erlernen der als notwendig erachteten Sprachkenntnisse und Unklarheiten über die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen sind Kriterien, die kürzlich Zugewanderte von bereits in Deutschland sozialisierten Kandidat:innen mit Migrationshintergrund abgrenzen. Die Exklusion von in Deutschland sozialisierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund erscheint vor dem Hintergrund dieser „neuen“ problematisierten Gruppe nicht mehr zu rechtfertigen, da sie sich im Hinblick auf zentrale Selektionskriterien nicht von deutschen Bewerber:innen ohne Migrationshintergrund unterscheiden.

Die Bereitschaft der Betriebe auf die Heterogenität der Bewerber:innen zu reagieren, variiert. Während die Struktur der Auswahlprozesse eine tatsächliche Überprüfung von Sprachkenntnissen in allen Ausbildungsbetrieben zulässt, ist die Bereitschaft die Sprachkenntnisse während der Ausbildung, beispielsweise durch die Finanzierung von Sprachkursen, zu fördern, nur teilweise vorhanden.

Bezüglich der Kontextabhängigkeit können zwei Hauptpunkte entsprechend der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit festgehalten werden: Erstens eröffnet der Bewerbermangel die Chance, Ungleichheiten, die sich auf Grund der Fortschreibung sozialer Bildungsungleichheiten aus der Schule, auch im Übergang in die Ausbildung zeigen, entgegenzuwirken. Zweitens scheint sich die Wahrnehmung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als problematische Gruppe im Auswahlverfahren nicht zu bestätigen. Stattdessen werden insbesondere Geflüchtete Bewerber:innen thematisiert. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich das Machtverhältnis aufgrund des Mangels an Bewerbungen jedoch nur teilweise verschiebt. Die Option, eine Ausbildungsstelle unbesetzt zu lassen, eröffnet den Personalverantwortlichen in

jedem Fall die Möglichkeit für oder gegen Bewerber:innen zu entscheiden. Die künstliche Aufrechterhaltung der Knappheit an Ausbildungsplätzen und der für die Ausbildungssuchenden höhere Zeitdruck trägt zu einem asymmetrischen Machtverhältnis zugunsten der Organisation bei (vgl. Struck 2001).

8.5 Zusammenfassung und Rückbindung an theoretische Annahmen

Im Hinblick auf die theoretischen Überlegungen in Kapitel 3 lassen sich verschiedene Schlussfolgerungen ziehen. Das meritokratische Leistungsprinzip (vgl. Kapitel 3.1) ist tief in unserem alltagsweltlichen Denken verankert. Knappe Güter sollen anhand individueller Leistungen verteilt werden. Auch Ausbildungsplätze im dualen System können als knappe Güter angesehen werden (vgl. Kapitel 3.3). Zwar wird der Mangel an guten Bewerbungen in allen Interviews thematisiert, die Tendenz der Ausbildungsbetriebe, Stellen unbesetzt zu lassen, wenn sie keine passenden Bewerber:innen finden, wird jedoch ebenfalls deutlich. Dadurch kann die Knappheit an Ausbildungsplätzen auch auf einem sogenannten Bewerber:innenmarkt aufrechterhalten werden. Zwar ziehen die Befragten teilweise neue Bewerber:innengruppen in Betracht, aber auch bei unbesetzten Ausbildungsstellen behalten sie sie vor, eine Entscheidung für oder gegen Bewerber:innen zu treffen. Dies erhält die Position der Gatekeeper und ihre Macht an diesem Übergang aufrecht.

Diese Entscheidungsmacht rührt auch von ihrem großen Ermessensspielraum, den sie aufgrund der Multidimensionalität der Stellenprofile und der multiplen Anforderungen, die an die Entscheidung gestellt werden, besitzen (vgl. Imdorf 2008b: 119; Struck 2001). Zu dem Ermessensspielraum trägt bei, dass Kriterien im Auswahlverfahren flexibel gehandhabt und erst am Ende des Verfahrens im Gesamtzusammenspiel beurteilt werden. Zudem ist die Bedeutung von Schulnoten für die Bewertung der (zukünftigen) Produktivität im Ausbildungsbetrieb gering. An ihre Stelle treten Passungskriterien, deren tatsächliche Bewertungsgrundlagen in den Interviews diffus und implizit bleiben.

Die tatsächliche Messung und Bewertung der Leistung jedes einzelnen ist aufwendig, wenn nicht unmöglich. Daher basiert die meritokratische Vergabe von Ausbildungsplätzen im Sinne (weiterentwickelter) humankapitaltheoretischer Annahmen auf Bildungszertifikaten (vgl. Kapitel 3.2.) Im Sinne des Kredentialismus sind demnach nicht Leistungen, sondern Zertifikate für eine erfolgreiche Platzierung auf dem Ausbildungsmarkt ausschlaggebend. Die Signaling-Theorie geht darauf aufbauend davon aus, dass Zertifikate allenfalls Signale an die Personalverantwortlichen senden, jedoch kein direkter Indikator für Produktivität sind. Personalentscheidungen sind daher immer mit großer Unsicherheit verbunden, welche durch die Beurteilung weiterer Signale im Auswahlprozess zu reduzieren versucht wird. Die befragten Personalverantwortlichen schreiben schulischen Zertifikaten nur eine geringe Signalfunktion für die zukünftige Produktivität im Ausbildungsbetrieb zu.

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass insbesondere für den Beruf Verkäufer:in, der dem unteren Segment des Ausbildungsmarktes zuzuordnen ist, aber auch für den Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel (untere Mitte) die vorrangige Vergabe von Ausbildungsplätzen anhand von

zertifizierten Schulleistungen nicht zu gelten scheint. Dies bestätigt Befunde anderer Studien (z. B. Imdorf 2009). Dass schulische Vorleistungen nicht die einzigen Auswahlkriterien im Vergabeprozess betrieblicher Ausbildungsplätze sind, ist nicht neu (u. a. Protsch und Dieckhoff 2011b; Kohlrausch 2011).

Wird die Vergabe von Ausbildungsplätzen als Vergabe in den verschiedenen betrieblichen Welten konzeptualisiert, wird deutlich, dass schulische Leistungen nur in zwei Welten, nämlich der industriellen Welt und der Welt des Marktes, ein relevantes Kriterium darstellen. Während sie in der Welt des Marktes ein Kriterium für betriebsexternen Erfolg in der Berufsschule sind, ist die industrielle Welt die einzige, in der schulische Vorleistungen betriebsinterne Relevanz haben. Die Interviews der vorliegenden Arbeit haben jedoch gezeigt, dass die potenzielle Leistungsfähigkeit der Bewerber:innen in der industriellen Welt nicht vorrangig aus ihren Schulleistungen abgeleitet wird. Die geringe Bedeutung der Schulleistungen wird von den befragten Personalverantwortlichen umfangreich begründet, da Schulleistungen ein erworbenes, allgemein anerkanntes, legitimes und kostengünstiges Auswahlkriterium darstellen.

Daher ergibt sich die Frage: Was wird von den Personalverantwortlichen stattdessen als Signale potenzieller Leistungsfähigkeit im Auswahlprozess verwertet? Das Konzept von Leistung als Talent plus Anstrengung findet im Auswahlverfahren Anwendung. Es liegt an den Personalverantwortlichen in Abstimmung mit den relevanten Akteur:innen im Unternehmen relevante Leistungen und Verfahren zu ihrer Messung festzulegen. Im Einklang mit bisherigen Forschungsbefunden stehen im Vordergrund Arbeitstugenden wie Verlässlichkeit, Ordentlichkeit, Arbeit nach Anweisung und Pünktlichkeit sowie Engagement oder die Einstellung zur Arbeit, was auch die Anstrengung miteinschließt. Zudem sprechen die Personalverantwortlichen davon, dass nicht jeder im Verkauf arbeiten könne. Es brauche ein gewisses Talent, das „Verkäufergen“. Das Konzept von Leistung als Talent und Anstrengung ist im Auswahlverfahren relevant, wird aber nicht mehr durch schulische Vorleistungen gemessen. Als Begründung wird neben der geringen Aussagekraft schulischer Noten für die Leistungsfähigkeit im Betrieb auch der Mangel an Bewerbungen angeführt. Aus der vorliegenden Arbeit kann daher geschlossen werden, dass die Veränderung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu einer Veränderung in den Auswahlverfahren und -kriterien der Ausbildungsbetriebe führen kann.

Neben der industriellen Welt und der Welt des Marktes erweist sich im Einklang mit bisheriger Forschung die häusliche Welt als zentrale Konventionslogik für die Legitimation von Auswahlentscheidungen (vgl. Imdorf 2010c). Das Kriterium der sozialen Passung stellt sich in den Interviews ebenfalls als sehr wichtiges Auswahlkriterium heraus, da es für das Funktionieren des Betriebs zentral ist. Die Relevanz des Kriteriums steht dabei nicht im Verhältnis zur Vagheit und Unbestimmtheit in den Beschreibungen der Personalverantwortlichen. Trotzdem wird deutlich, dass sie das eigene Bauchgefühl entlang theoretischer Annahmen zur Verwendung von Gefühlen bei Personalentscheidungen, als legitimes Auswahlkriterium bewerten.

Die konventionssociologische Analyse der Interviews im Hinblick auf die Auswahllogiken von Ausbildungsbetrieben geben einen umfassenden Einblick in die Verfahren und Kriterien und

ihre komplexe Anwendung in den Betrieben. Die Argumentationslogiken bestätigen Befunde zu den Auswahllogiken kleiner und mittlerer Unternehmen in der Schweiz, die vor ungefähr 15 Jahren generiert wurden. Die vorliegende Arbeit zeigt, dass auch in anderen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontexten sowie in großen Unternehmen, diese Argumentationslogiken von der Personalverantwortlichen herangezogen werden.

Erst die hier durchgeführte induktive Analyse von heterogenen Differenzkategorien zeigt jedoch, wie diese Auswahllogiken neue Grenzziehungen hervorbringen. So argumentieren Personalverantwortliche im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit in der industriellen Welt, dass die Sozialisation in Deutschland und der Erwerb eines Schulabschlusses in Deutschland die Bewerber:innen mit (familiärer) Einwanderungsgeschichte mit den Bewerber:innen ohne Einwanderungsgeschichte gleichstelle. Das Durchlaufen des deutschen Bildungssystems wird damit als relevant gesetzt, weil die Personalverantwortlichen davon ausgehen, dass damit bestimmte Kompetenzen erworben werden. Insbesondere im Hinblick auf die Leistungen in Betrieb und Berufsschule sind Neuzugewanderte daher mit weit größeren Vorbehalten konfrontiert.

9 Schlussbetrachtungen und Ausblick

In diesem Kapitel werden der Forschungsprozess reflektiert (vgl. Kapitel 9.1) und die Limitationen der Arbeit sowie daraus abzuleitende Forschungsdesiderata aufgezeigt (vgl. Kapitel 9.2). Darüber hinaus werden auf Grundlage der Zusammenfassung zentraler Ergebnisse der Arbeit Handlungsimplicationen (vgl. Kapitel 9.3) formuliert.

9.1 Reflexion des Forschungsprozesses

Qualitätssicherung in der qualitativen Forschung zielt darauf ab, die Untersuchung für andere Forscher:innen nachvollziehbar zu machen. Leser:innen sollen in die Lage versetzt werden, sich einen eigenen Eindruck über Vorgehen und Befunde des Forschungsprojekts zu verschaffen. Dazu müssen Methoden, Ziele und Vorgehensweisen transparent dargestellt werden (vgl. Flick 2022: 545). Das beinhaltet die transparente Darstellung von Entscheidungen, die im Verlauf des Forschungsprozesses getroffen wurden, von Auswahlstrategien für die zitierten Interviewpassagen und vom Umgang mit Widersprüchlichkeiten im Interviewmaterial.

Die Qualitätssicherung kann in der qualitativen Forschung nicht anhand der gleichen Kriterien wie in der quantitativen Forschung erfolgen (vgl. Steinke 2007). Im Folgenden soll anhand der Anwendung von Qualitätskriterien in Orientierung an Steinke (ebd.) die Qualitätssicherung in der vorliegenden Arbeit überprüft werden. Steinke (ebd.) benennt als Bewertungskriterien qualitativer Forschung die Relevanz der Untersuchung, die Indikation der Methoden, die empirische Verankerung, die Verallgemeinerbarkeit, die intersubjektive Nachvollziehbarkeit und ein ethisches Vorgehen.

Die Relevanz der Untersuchung wurde zu Beginn der Arbeit ausführlich dargestellt (vgl. Kapitel 1 und 2). Zum einen stehen Ausbildungsbetriebe zunehmend vor dem Problem, keine (passenden) Auszubildenden zu finden. Zum anderen ist der Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System für bestimmte Bewerber:innen besonders schwierig. Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels, sollte das Potenzial junger Menschen auf dem Ausbildungsmarkt genutzt und dem gesellschaftlichen Anspruch entsprochen werden, allen gleiche Chancen auf berufliche Bildung zu ermöglichen. Die Untersuchung von Unterscheidungs- und Entscheidungsmechanismen im betrieblichen Auswahlprozess kann als Grundlage für das Verständnis der Mechanismen, für das Aufzeigen von Handlungsimplicationen und die Entwicklung von Handlungsstrategien dienen.

Die Indikation der Methoden bezieht sich auf die Angemessenheit des gewählten Forschungsdesigns, von der Wahl des qualitativen Zugangs, über die Samplingstrategie bis zur Erhebungs- und Auswertungsmethode (Steinke 2007: 181 ff.; vgl. dazu ausführlich Kapitel 5 und 6). Die Untersuchung zielte darauf ab, implizites und explizites Handlungs- und Unterscheidungswissen von Personalverantwortlichen zu rekonstruieren, um Einstellungsentscheidungen in Personalselektionsprozessen nachzuvollziehen. Um Zugang zu Wissen und Annahmen der Personalverantwortlichen zu bekommen, eignet sich ein qualitativer Zugang, der den Personalverantwortlichen Raum gibt, ihre Sichtweisen und Relevanzstrukturen darzulegen.

Dies wurde mit der Erhebung mittels problemzentrierter Interviews und einer Auswertungsmethode, die sich an den Codierungsverfahren der Grounded Theory orientiert, umgesetzt.

Die Auswahlstrategie orientierte sich an zuvor festgelegten Kriterien. Der Zugang erfolgte über Online-Ausbildungsbörsen. Dafür wurden zwei Websites gewählt, die aufgrund ihrer unterschiedlichen Kriterien (privatwirtschaftlich, kostenpflichtig vs. öffentlich, kostenfrei) ein breites Feld an Ausbildungsbetrieben abdecken. Der Zugang zu Ausbildungsbetrieben und Verantwortlichen, die bereit waren, ihre Sichtweisen in einem Interview darzulegen, erwies sich jedoch als schwierig, sodass die angestrebte Anzahl an Interviews nicht erreicht werden konnte. Trotzdem konnte hinsichtlich der zuvor festgelegten Kriterien eine Varianz erzielt werden. Hinsichtlich der Verallgemeinerbarkeit der Befunde wird im nachfolgenden Kapitel 9.2 auf die Limitationen verwiesen.

Es ging in den problemzentrierten Interviews explizit darum, das Problem zu bearbeiten, ob und wie eine als legitim wahrgenommene Entscheidung in Bezug auf die Auswahl von Auszubildenden getroffen werden kann. Darum wurde diese Erhebungsmethode gewählt, die einerseits den Fokus immer wieder auf das interessierende Problem lenkt und andererseits genügend Offenheit für die Sichtweisen der Befragten bietet. Während den Interviews herrschte eine freundliche, offene Atmosphäre und eine positive „Arbeitsbereitschaft“, die Steinke (2007: 182) als zentral erachtet. Dies trug dazu bei, dass auch kritische Themen im Interview problematisiert wurden. Verdeutlicht wird dies durch folgende Interviewpassagen, in denen die Interviewten möglicherweise problematische Entscheidungskriterien offen thematisieren.

„() Ich habe da so ein Vorurteil vielleicht, ich sage mal, wenn ich einen: syrischen Bewerber oder einen iranischen Bewerber hätte, das würde ich würde ich nehmen. Wenn ich einen sage ich mal israelischen, äh hier ägyptischen Bewerber oder einen tunesischen oder marokkanischen, würde ich wahrscheinlich nicht nehmen. Sage ich jetzt mal so als Vorurteil.“ (I-16)

„MANchmal auch Bauchgefühl. UND TEILweise ist auch interessant, obwohl man es ja nicht so doll abfragen kann, soll () das Elternhaus. Ist auch interessant.“ (I-14)

Die Transkription des gesamten Textmaterials stellte die Grundlage für die Auswertung dar. Die Auswertungsmethode wurde gewählt, weil sie die Rekonstruktion von (impliziten) Begründungsstrukturen, Zuschreibungsprozessen und Differenzkonstruktionen zulässt. Durch die Methode des Vergleichs, die insbesondere mithilfe der Datenanalysesoftware handhabbar wurde, war sie auch zeitlich zu bewältigen.

Die empirische Verankerung der Ergebnisse (Steinke 2007: 183 ff.) wurde bei der Darstellung der Befunde mit zahlreichen Zitaten aus dem Interviewmaterial belegt. Während des Auswertungsprozesses wurde explizit nach Widersprüchlichkeiten und Gegenbeispielen im Material gesucht, wie es Steinke (ebd.) vorschlägt. Alternative Sichtweisen und Widersprüche in den Interviews wurden an verschiedenen Stellen der Ergebnispräsentation deutlich gemacht.

Die ausführliche Darstellung des methodischen Vorgehens soll den Forschungsprozess und die Entscheidungen, die in seinem Verlauf getroffen wurden, für Dritte intersubjektiv nachvollziehbar machen (vgl. Steinke 2007: 186 f.). Die Auswertung der Interviews erfolgte durch mich als Autorin. Es wurde jedoch gezielt der Austausch mit anderen Wissenschaftler:innen gesucht, um alternative Sichtweisen auf das Textmaterial zu erörtern. Dafür wurden das methodische Vorgehen, vorläufige Ergebnisse und Interpretationen frühzeitig im Forschungsprozess mit anderen diskutiert. Der Austausch erfolgte mit Kolleg:innen an der Universität Paderborn und am DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation, im Projektteam, in wissenschaftlichen Kolloquien, auf Fachtagungen und Konferenzen.

Für die Einhaltung ethischer Standards in dem Forschungsprojekt wurde Sorge getragen. Flick (2019: 56 ff.) nennt als forschungsethische Prinzipien die informierte Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme, das Wohlergehen bzw. die Vermeidung von Schädigungen für die Teilnehmenden, die Vertraulichkeit und Anonymität in der Darstellung und den Teilnehmenden in der Analyse der Daten gerecht zu werden.

Die Einwilligung zum Interview durch die Befragten erfolgte freiwillig auf der Grundlage des Informationsschreibens zum Forschungsprojekt und den Informationen zu den Datenschutzbestimmungen (vgl. Anhang A). Im Informationsschreiben wurden so viele Informationen zum Forschungsprojekt bereitgestellt, wie möglich, ohne die Untersuchungsergebnisse zu verfälschen. Die Interviewten sind über interessierende Sachverhalte im Interview aufgeklärt worden. Nichtsdestotrotz wurden sensible Begriffe, wie beispielsweise Diskriminierung vermieden, um einem sozial erwünschten Antwortverhalten entgegenzuwirken. Es wurde darauf hingewiesen, dass den Beteiligten keinerlei Nachteile im Fall einer Absage entstehen.

Das Thema Forschungsethik ist in der qualitativen Forschung besonders sensibel, da die Befragten nicht nur eine Nummer unter vielen sind, sondern zu einzelnen Fällen viele Kontextinformationen vorliegen. Um Schädigungen für die Teilnehmenden zu vermeiden, ist die Vertraulichkeit und Anonymität der Daten bei Veröffentlichung sicherzustellen. Dies wurde den Beteiligten zugesichert. Die Daten werden ausschließlich anonymisiert veröffentlicht, sodass keine Rückschlüsse auf die befragte Person oder das Unternehmen möglich sind (zum Datenmanagement vgl. Kapitel 6.5.2).

Den Teilnehmenden in der Auswertung und Darstellung der Daten gerecht zu werden, heißt, „dass Interpretationen tatsächlich in den Daten (Aussagen z. B.) begründet sein müssen, dass sie keine Wertungen auf der persönlichen Ebene enthalten und dass sie den Untersuchungsteilnehmer nicht zum Gegenstand einer psychologischen (etwa Persönlichkeits-)Diagnostik machen“ (Flick 2019: 65). Dies wurde durch das induktive Vorgehen der Datenanalyse umgesetzt, das Kategorien und Interpretationen aus dem Material ableitet. Interpretationen wurden durch zahlreiche Zitate aus den Interviews belegt. Es kann geschlussfolgert werden, dass die benannten Kriterien in dieser Arbeit in hohem Maße erfüllt wurden.

9.2 Limitationen der Arbeit und Forschungsdesiderata

Die Arbeit an dem Dissertationsprojekt begann im November 2017. Zwischen den einzelnen Arbeitsschritten – der Erarbeitung einer Forschungsfrage, der Datenerhebung und der Auswertung – lagen Monate bzw. Jahre. Das hat dazu geführt, dass der Forschungsstand sich bereits weiterentwickelte. Des Weiteren ist die Corona-Pandemie, die während der Durchführung der Interviews hochaktuell war, mittlerweile fast wieder in Vergessenheit geraten. Das Thema Zuwanderung dagegen ist aufgrund der Fluchtbewegungen – zuletzt vor allem aus der Ukraine – weiterhin hochaktuell. Die bearbeitete Fragestellung ist daher weiterhin äußerst relevant: Zu verstehen, wie der Zugang zu so wichtigen Gütern wie beruflicher Ausbildung funktioniert und wie soziale Ungleichheit allem Bestreben gleiche Bildungschancen zu schaffen zum Trotz und vor dem Hintergrund eines Bewerber:innenmangels, fortbesteht, dazu leistet diese Arbeit einen wichtigen Beitrag. Für dieses Verständnis ist es unerlässlich die Entscheidungsmechanismen und Rechtfertigungslogiken von Gatekeepern an den Schnittstellen und Übergängen zwischen Bildungsbereichen zu fokussieren sowie im Zusammenhang mit dem organisationalen und gesellschaftlichen Kontext zu analysieren.

Die Anlage der Untersuchung als Rekonstruktion von Handlungslogiken anhand problemzentrierter Interviews ist dabei mit Limitationen verbunden: Es lassen sich keine tatsächlichen Einstellungsentscheidungen nachvollziehen und es liegen keine Informationen zu den Bewerber:innen vor, auf die die interviewten Personen Bezug nehmen. Grundlage der Auswertungen sind allein die Erzählungen der Personalverantwortlichen. Von ihnen wird auf ihre Relevanzstrukturen, Differenzierungslinien und Entscheidungslegitimation geschlossen. Rekonstruiert werden kann demnach das, was Personalverantwortliche im Nachhinein als das „*handlungslegitimierende Wissen*“ (Imdorf 2010b: 13 (Hervorhebung im Original)) erörtern. Da Personalverantwortliche Entscheidungen treffen möchten, die sie innerhalb und außerhalb ihrer Organisation rechtfertigen können (vgl. Struck 2001), kann davon ausgegangen werden, dass diese Handlungslegitimationen für den Entscheidungsprozess relevant waren (vgl. Imdorf 2010b: 14). Um dies empirisch zu prüfen, braucht es jedoch andere methodische Herangehensweisen, die ihrerseits wiederum mit verschiedenen Limitationen verbunden sind. Bewerber:innenexperimente können beispielsweise diskriminierende Entscheidungen bei der Einladung zu Vorstellungsgesprächen aufzeigen, lassen jedoch keinen Rückschluss auf die Entscheidungslogiken zu (vgl. Scherr et al. 2015b: 18). Entscheidungslogiken könnten alternativ zu dem hier gewählten Ansatz auch in ethnografischen Organisationsstudien mittels teilnehmender (verdeckter) Beobachtung zugänglich gemacht werden (ebd.), womit jedoch Verzerrungen und forschungsethische Probleme verbunden sind (vgl. Kapitel 5.1).

Die Gewinnung von Unternehmen für die Befragung erwies sich als sehr schwierig. Dies ist ein verbreitetes Problem der qualitativen Forschung, welches während der Corona-Pandemie noch mal verstärkt wurde, weswegen Kaufmann und Wilz dem Thema des Feldzugangs 2024 einen Sammelband widmeten (Kaufmann und Wilz 2024), in dem der Feldzugang selbst als krisenhafter Prozess diskutiert wird (z. B. Kaufmann 2024). In der vorliegenden Arbeit konnten nur 16, anstatt wie ursprünglich geplant 20, Interviews geführt werden. Es erwies sich als besonders mühsam, kleine Unternehmen für ein Interview zu gewinnen (von ähnlichen

Erfahrungen berichten Scherr et al. 2015a: 53). Zum einen waren große Unternehmen auf den Ausbildungsbörsen zahlenmäßig besser vertreten. Zum anderen sagten die kontaktierten kleinen Ausbildungsbetriebe häufiger ab. Wenn eine Rückmeldung im Hinblick auf die Absage eingeholt werden konnte, wurde die Entscheidung meist mit zu wenigen Kapazitäten begründet. Das kann daran liegen, dass die Personalauswahl in den kleinen Unternehmen nur eine von vielen Aufgaben der verantwortlichen Leitungsperson ist. Hinzu kamen große Unsicherheiten aufgrund der Corona-Pandemie, die für manche Unternehmen eine existenzielle Bedrohung darstellten. Die in den großen Unternehmen befragten Entscheider:innen waren dagegen hauptberuflich mit der Personalauswahl befasst. Das könnte auch ein höheres Interesse an dem Thema begründen. Insgesamt ist davon auszugehen, dass eine Positivselektion in der Stichprobe vorliegt. Ausbildungsbetriebe, die ihre Personalauswahlprozesse für gut organisiert und fair halten, nehmen eher an einer entsprechenden Befragung teil als andere Betriebe (Imdorf 2023; Scherr et al. 2015b). Die Selbstselektion der Befragten führt demnach zu einem positiv verzerrten Bild der Diskriminierungsrisiken im Auswahlverfahren. In zukünftigen Untersuchungen sollte dem schwierigen Zugang zum Feld durch alternative Zugangsstrategien begegnet werden. Alternative Wege ins Feld könnten über Berufsverbände, Handelskammern, Gewerkschaften oder Betriebsräte aufgebaut werden. Allerdings sind auch hierbei Hindernisse zu erwarten. Mitunter könnten Gewerkschaften oder Betriebsräte bei Unternehmensführung oder Personalabteilungen als Gegenspieler wahrgenommen werden.

Das sozial erwünschte Antwortverhalten der befragten Personen kann zu einer weiteren positiven Verzerrung der Ergebnisse führen (vgl. Imdorf 2023: 264; Scherr et al. 2015b: 17 f.). Einige Interviewpassagen lassen auf Effekte sozialer Erwünschtheit schließen, nämlich dann, wenn Befragte sich bei sensiblen Themen verhaspeln, überlegen oder nicht mehr weiterprechen. Dem wurde in den Interviews mittels gezieltem (vorsichtigen) Nachfragen oder einem Zurückkommen zu dem Thema im späteren Verlauf des Interviews begegnet. Trotzdem ist auch hier von einer positiv verzerrten Darstellung des eigenen Entscheidungshandelns auszugehen.

Bei der Befragung von Großunternehmen sollte in zukünftigen Forschungsprojekten zudem angestrebt werden, mehrere am Auswahlprozess beteiligte Personen zu befragen. So wurde deutlich, dass den Ausbilder:innen in den Filialen eine Art Veto-Recht eingeräumt wird, welches die Entscheidungsmacht der Personalverantwortlichen in den zentralen Personalabteilungen begrenzt. Es ist jedoch nicht gelungen mit den verantwortlichen Personen aus den Filialen zu sprechen. In den diesbezüglich erhaltenen Absagen wurde die Entscheidung, ähnlich wie in den Absagen der Leitungspersonen aus kleineren Unternehmen, mit zu wenig Kapazitäten begründet. Die Hauptaufgaben der Leitungspersonen liegen nicht in der Personalauswahl, sondern in der Steuerung der Prozesse in der Filiale. Da der hauptsächliche Auswahlprozess von den Personalverantwortlichen in den zentralen Personalabteilungen durchgeführt wurde, lassen sich trotz dieser Limitationen Schlussfolgerungen über den Entscheidungsprozess ziehen.

Die Offenheit der Erhebungsmethode führte zu einer offenen Kommunikation in den Interviews, die von den Personalverantwortlichen dazu genutzt wurde von ihren Erfahrungen zu erzählen. So entstanden teilweise lange narrative Passagen, die im Hinblick auf die Relevanzstrukturen der Personalverantwortlichen aufschlussreich waren. Die Offenheit führte jedoch auch dazu, dass nicht immer eindeutig zu rekonstruieren ist, über wen gerade gesprochen wird und ob es sich um eigene Erfahrungen der Interviewten handelt oder Erzählungen und Vermutungen. Durch gezieltes Nachfragen konnten viele Unklarheiten bereits im Interview ausgeräumt werden. Trotzdem blieben Textpassagen, die im Anschluss nur schwer zu interpretieren waren, weil zentrale Bezüge nicht eindeutig identifiziert werden konnten.

Die Beschäftigung mit dem Feld der Personalselektion verschaffte mir ausreichend Hintergrundwissen, um das Gesagte der Befragten während des Interviews als Wissenschaftlerin einzuordnen, zu spiegeln oder in Frage zu stellen. Die Perspektive anderer Expert:innen aus dem Feld könnte darüber hinaus jedoch fruchtbar sein. Weitere wissenschaftliche Perspektiven wurden durch die Diskussion von Interviewpassagen mit Wissenschaftler:innen im Forschungsprozess integriert. Es wäre jedoch ebenfalls vorstellbar, dass Gruppendiskussionen mit mehreren Personalverantwortlichen aus unterschiedlichen betrieblichen Kontexten interessante Dynamiken und Einblicke bieten, die in der Interviewsituation nur schwer zugänglich sind.

Die Verallgemeinerung der Befunde dieser Arbeit ist aufgrund der kleinen Stichprobe und der großen Herausforderungen beim Zugang zu relevanten Befragungspersonen limitiert. Trotzdem liefert sie einen wichtigen Beitrag zu dem aktuellen Forschungsstand, da sie bisherige Befunde, welche in Deutschland nur für sehr ausgewählte Regionen vorliegen (vgl. für Baden-Württemberg Scherr et al. 2015a, 2013; Scherr und Gründer 2011), bestätigt und erweitert.

Die Auswahl von Auszubildenden sollte nicht nur mittels qualitativer Forschung, sondern ebenso mittels quantitativen Forschungsprojekten erforscht werden. Die geführten Interviews haben beispielsweise gezeigt, dass die Unternehmen bereit sind, ihre Auswahlverfahren und Selektionskriterien bei einer geringen Anzahl an Bewerbungen anzupassen. Diese Tendenz sollte z. B. mittels experimentellen Designs weiter erforscht werden (z. B. Protsch 2021). Um die Komplexität der Auszubildendenauswahl und die Verbreitung bestimmter Entscheidungspraktiken insgesamt besser zu verstehen, eignen sich zudem Mixed-Method-Designs, die quantitative und qualitative Ansätze in einem Forschungsdesign integrieren (zu Mixed-Methods-Forschung siehe z. B. Kuckartz 2014). In standardisierten, quantitativen Befragungen ist jedoch noch stärker von einer positiven Verzerrung der Ergebnisse aufgrund von sozial erwünschtem Antwortverhalten auszugehen (vgl. Scherr et al. 2015a: 52). Befunde aus einer eigenen Studie sind dafür ein gutes Beispiel. Die durchgeführte Sekundäranalyse zeigte, dass die Antwortmöglichkeiten Geschlecht, Name, soziale Herkunft und Alter kaum über 0 Prozent Zustimmung erhielten, wenn nach wichtigen Selektionskriterien bei der Beurteilung von Bewerbungsunterlagen gefragt wurde (vgl. Krug von Nidda 2019: 26). Die Erforschung von diskriminierenden Praktiken in der Personalselektion wird daher vermutlich auch in Zukunft ein schwieriges Unterfangen bleiben.

Soziale Aushandlungsprozesse innerhalb von Unternehmen in Bezug auf Personalentscheidungen lassen sich anhand der geführten Interviews nicht im Detail verstehen. Hier sei auf die Forschung von Dorn und Wilz (z. B. 2021) verwiesen, die die prozesshafte, kommunikative Herstellung von Personalentscheidungen u. a. mittels Beobachtungen in Organisationen untersuchen. Dies erscheint insbesondere für das Verständnis der Abwägung und Kompromissbildung im Auswahlprozess (vgl. Kapitel 8.1) relevant. Wichtige Erkenntnisse über den Entscheidungsprozess könnten beispielsweise aus der Untersuchung von Aushandlungsprozessen zwischen Personaler:innen und Leitungspersonen in den Filialen gewonnen werden. Werden von den Beteiligten die gleichen Entscheidungsprämissen und Selektionskriterien angewendet? Wie werden widersprüchliche Beurteilungen von Bewerber:innen verhandelt? Die Analyse erster Interviews warf die Frage auf, ob die Entscheidungslogiken von Leitungspersonen in Filialen denen der Geschäftsführenden kleiner Betriebe ähneln und inwiefern ihr Vetorecht die vorgelagerten formalen Auswahlprozesse in großen Unternehmen teilweise unterminiert (vgl. Krug von Nidda und Söhn 2022: 30). Dieser Frage konnte jedoch aufgrund der beschriebenen Herausforderungen bei der Gewinnung von Befragungspersonen in der vorliegenden Arbeit nicht weiter nachgegangen werden. Dies bleibt eine Aufgabe für weitere Forschungsprojekte.

Personalverantwortliche nehmen eine Rolle als Vermittler:innen zwischen Organisation und Individuum ein (Struck 2001). Wie sie ihre Rolle definieren und ausfüllen, kann ebenso in Zusammenhang mit Auswahlentscheidungen stehen, wie ihre individuellen biografischen Erfahrungen (in Bezug auf die Einstellung von zugewanderten Personen vgl. dazu Hübel 2022). Beide Aspekte – ihre Rolle und ihre Biografie – wurden in den Interviews am Rande thematisiert und bieten Anschlusspunkte für weitere Forschung.

Mindestens zwei weitere Forschungsthemen lassen sich aus den Interviews ableiten, die hier kurz genannt werden sollen. So wurde erstens deutlich, dass das Verständnis von Maßnahmen des Übergangssektors und die Beurteilung einer Teilnahme im Auswahlverfahren sehr stark variiert (für erste Befunde dazu siehe Krug von Nidda und Söhn 2022). Eine Analyse der Wahrnehmung des Übergangssektors durch Gatekeeper in den Ausbildungsbetrieben und daran anschließend eine systematische Untersuchung der (Nicht-)Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben mit Akteur:innen im Übergangssektor kann eine vielversprechende Ergänzung zur bisherigen Forschung zur Wirkung von Übergangsmaßnahmen darstellen (u. a. Holtmann et al. 2020; Menze und Holtmann 2019; Ehlert et al. 2018; Kohlrausch und Richter 2017b).

Zweitens wurde der Einsatz digitaler Matching-Verfahren über Internet-Ausbildungsbörsen thematisiert. Digitale Ausbildungsbörsen werden nicht ausschließlich zum Veröffentlichen und Finden von vakanten Stellen genutzt, sondern bieten sowohl Bewerber:innen als auch Ausbildungsbetrieben Matching-Verfahren an, die aufgrund der vorher vorgenommenen Einstellungen die Passung zwischen Bewerber:in und Betrieb bewerten. In Zukunft ist davon auszugehen, dass auch Künstliche Intelligenz zunehmend in der Personalauswahl eingesetzt

wird. Die Risiken und Potenziale des Einsatzes solcher Technologien im Bereich der Personalselektion wird ein zunehmend wichtiges Forschungsfeld, wie Pongratz (2024, 2022) aufzeigt.

9.3 Zusammenfassung und Handlungsimplicationen

Die Arbeit thematisiert die Allokation von Ausbildungsplätzen in betrieblichen Auswahlverfahren. Damit ist der Fokus auf den Allokationsmodus gerichtet: auf Auswahlverfahren, Selektionskriterien, Differenzkonstruktionen und Rechtfertigungen. Das Ziel des Auswahlverfahrens ist es, Bewerber:innen zu differenzieren, zu sortieren und in eine Rangfolge zu bringen. Die einen müssen demnach als schlechter bewertet werden, damit die anderen als besser bewertet werden können. Es ist demnach das erklärte Ziel, Ungleichheit herzustellen. Ansonsten könnte am Ende des Verfahrens keine begründete Entscheidung getroffen werden. Die Frage ist, wie diese Ungleichheit hergestellt wird, sodass sie von allen akzeptiert werden kann. Die Konventionen der Rechtfertigung bieten dafür eine allgemein verfügbare Legitimationsgrundlage.

Die Arbeit konnte bestätigen, dass das konventionssoziologische Modell der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe (eingeführt von Imdorf (z. B. 2010c) einen zielführenden theoretischen Rahmen darstellt, um Auswahlprozesse aus betrieblicher Sicht zu verstehen. Die vorliegende Arbeit zeigt, dass dieses Modell auch in bisher nicht untersuchten Kontexten – Verkaufsberufe in großen Unternehmen in Deutschland unter den Bedingungen eines sogenannten Bewerber:innenmarktes – relevant ist.

Die konventionssoziologische Legitimationstheorie kann die Legitimationsstrukturen betrieblicher Personalentscheidungen offenlegen. Der neuartige Ansatz in der vorliegenden Arbeit, diese Analyse mit einer intersektionalen Perspektive auf die Konstruktion von Differenzen im Auswahlprozess zu verbinden, hat sich als fruchtbar erwiesen. Die Beurteilung einer Person im Hinblick auf ihren Wert in den verschiedenen Welten und die dafür angewendeten Bewährungsproben sind voraussetzungsvoll und basieren auf Differenzkategorien, die außerhalb der Organisation liegen und sich aus gesellschaftlichen Machtverhältnissen ergeben. Ein Beispiel dafür ist die rechtlich verankerte Ungleichwertigkeit verschiedener Personengruppen z. B. im Aufenthaltsrecht. Diese wirkt sich in direkter Weise auf die Auswahlentscheidungen in den Ausbildungsbetrieben aus. Wer die betrieblichen Bewährungsproben besteht, ist demnach nicht zufällig. Es hängt von gesellschaftlichen Machtverhältnissen ab und kann sich bei Entwicklungen z. B. auf dem Ausbildungsmarkt verändern. Die Verknüpfung einer intersektionalen Analyseperspektive mit einer konventionssoziologischen Analyse führt zu einem tieferen Verständnis von Prozessen der Differenzkonstruktion und ihrer Legitimation.

So konnte gezeigt werden, dass sich Argumentationslogiken im Hinblick auf in Deutschland sozialisierte Bewerber:innen mit Migrationshintergrund grundlegend von denen im Hinblick auf Zugewanderte mit Fluchterfahrung unterscheiden. Die Grenzziehung der Personalverantwortlichen läuft entlang der Sozialisation in Deutschland bzw. im deutschen Bildungssystem und kann mit den Konventionslogiken der betrieblichen Welten aus betrieblicher Sicht gerechtfertigt werden. Ihre Rechtfertigungsstrategien beziehen die Personalverantwortlichen auf

geflüchtete Bewerber:innen, welche sie von in Deutschland sozialisierten Bewerber:innen mit und ohne Migrationshintergrund abgrenzen. Die Anwendung der Rechtfertigungslogiken des Modells der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe lässt sich nachzeichnen. Sie werden jedoch vorrangig dafür verwendet, die Schwierigkeiten bei der Ausbildung von Geflüchteten zu beschreiben. Die Rechtfertigungslogiken in gleichem Maße auf in Deutschland sozialisierte Jugendliche mit Migrationshintergrund anzuwenden scheint nicht (mehr) legitim zu sein.

In der bisherigen Forschung wurde die Frage aufgeworfen, ob Besetzungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt die Ausbildungsbetriebe dazu zwingen können, Bewerber:innen einzustellen, die nicht den betrieblichen Normalitätserwartungen entsprechen, sodass die Integrationsfunktion des dualen Ausbildungssystems erhöht wird. Anhand dieser Arbeit konnte gezeigt werden, dass die befragten Personalverantwortlichen bereit sind, ihre Kriterien und Verfahren anzupassen und Bewerber:innengruppen in Betracht zu ziehen, die bei einer anderen Situation auf dem Ausbildungsmarkt aussortiert würden. Die Anpassung der Verfahren muss jedoch differenziert betrachtet werden. Während die befragten Personalverantwortlichen über den Bedeutungsverlust von Noten im betrieblichen Auswahlprozess sehr reflektiert berichten, trifft dies nicht auf andere Selektionskriterien zu, die an die Stelle von Noten im Bewerbungsprozess rücken z. B. die Beurteilung der Passung einer Person zum Ausbildungsbetrieb. Die Sensibilisierung für diskriminierungsfreies Handeln und Entscheiden im gesamten Auswahlprozess ist daher weiterhin von Bedeutung (u. a. Imdorf und Scherr 2015).

Die Arbeit hat gezeigt, dass insbesondere der Blick auf die Bewährungsproben, mit denen die Wertigkeit einer Person im Hinblick auf eine Konvention gemessen werden soll, aufschlussreich ist. Denn während die Koordinationsanforderungen der betrieblichen Welten bestehen bleiben, kann ihre Erfüllung mittels verschiedener Bewährungsproben ermittelt werden, die mit Chancen und Risiken für bestimmte Bewerber:innen einhergehen. Die Verschiebung von einer rigorosen Vorselektion anhand von Noten hin zu einer Selektion auf der Grundlage der Arbeitsprobe birgt Chancen für Bewerber:innen mit geringen schulischen Leistungen und Risiken für Bewerber:innen, die nicht der Normalitätserwartung der Betriebe entsprechen. Die Anpassung der Bewährungsproben muss zudem im Kontext der Entwicklung der Bewerbungszahlen auf dem Ausbildungsmarkt beurteilt werden, denn Bewährungsproben haben sich in dieser Arbeit als kontextabhängig erwiesen. Insbesondere dann, wenn es wenige Bewerbungen für die Ausbildungsplätze gibt, ziehen die Personalverantwortlichen Bewerber:innen in Betracht, die sie bei einer anderen Ausbildungsmarktlage nicht in Erwägung ziehen würden und passen die Bewährungsproben und Auswahlverfahren an.

Für die Formulierung von Handlungsimplicationen ist es von Bedeutung, ob die Legitimation der betrieblichen Einstellungsentscheidung sich auf betriebsinterne oder -externe Anforderungen bezieht. Zwei für die Personalverantwortlichen zentrale Anforderungen ergeben sich aus der Antizipation betriebsexterner Koordinationsanforderungen: die Kund:innen und die Berufsschule. Die Meinungen von Kund:innen und die Anforderungen in der Berufsschule liegen außerhalb des Einflussbereichs des Ausbildungsbetriebs. Um Einstellungshemmnisse abzubauen, ist daher ein ganzheitlicher Blick auf die gesamte Ausbildung und alle beteiligten

Akteur:innen notwendig, darunter die (potenziellen) Auszubildenden, die Ausbildungsbetriebe und die berufsbildenden Schulen.

Berufe im Dienstleistungssektor, wie die hier betrachteten Verkaufsberufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäufer:in, sind besonders kommunikationsintensiv. Ihre Ausführung setzt daher ein Mindestmaß an deutschen Sprachkenntnissen und Kommunikationsfähigkeiten voraus. Das bestätigen auch die befragten Personalverantwortlichen in den Interviews. Deutsche Sprachkenntnisse sind ein sehr wichtiges Selektionskriterium für Bewerber:innen, die ihre Schulbildung außerhalb von Deutschland erworben haben und bei denen demnach der Verdacht auf mangelnde Sprachkenntnisse besteht (vgl. Kapitel 7.3.1). Die Auswahlverfahren in den befragten Ausbildungsbetrieben sind mit der Durchführung von Bewerbungsgesprächen und Probearbeit dazu geeignet, Sprachkenntnisse tatsächlich zu testen.

Die Reaktionen auf die Sprachproblematik in den Ausbildungsbetrieben reichen von der Nicht-Einstellung entsprechender Bewerber:innen über die Suche nach alternativen Einsatzmöglichkeiten im Betrieb zu Beginn der Ausbildung bis zur Bereitstellung von Angeboten der Sprachförderung. Innerhalb des Betriebs können Betriebe demnach flexibel auf unterschiedliche Sprachkenntnisse reagieren. Ob aber die Berufsschullehrer:innen den Unterricht sprachsensibel gestalten, liegt außerhalb betrieblicher Reichweite. An den Berufsschulen sollte daher eine Sensibilisierung für die betrieblichen Entscheidungsmechanismen stattfinden und der Austausch zwischen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen gefördert werden, um gemeinsam Unterstützungsmöglichkeiten z. B. für Auszubildende mit marginalen Deutschkenntnissen auszuloten (vgl. Scheiermann 2022: 279). Nicht nur in den allgemeinbildenden Schulen, auch in den Berufsschulen ist ein zunehmend sprachsensibler Unterricht gefordert, der Mehrsprachigkeit im Unterricht nicht nur als Barriere, sondern als Chance begreift. Eine Integration in Sprachkurse sollte zudem für alle Zugewanderten unkompliziert und flächendeckend möglich sein (vgl. Scheiermann 2022: 271 f.). Denn die Anforderungen in der Berufsschule machen Deutschkenntnisse auch in weniger kommunikationsintensiven Branchen zu einem sehr wichtigen Selektionskriterium.

Um die Chancen von ausländischen Bewerber:innen auf dem Ausbildungsmarkt zu erhöhen und Unsicherheiten in den Ausbildungsbetrieben abzubauen, ist jedoch ebenso eine systematische Förderung von Sprachkenntnissen außerhalb des Ausbildungskontexts notwendig. Die Berufsvorbereitung kann dazu systematisch mit Sprach- und Integrationsunterricht verknüpft werden (vgl. Euler und Severing 2017). Zudem können dabei auch Arbeitsgewohnheiten und von den Auszubildenden erwartete Arbeitstugenden vermittelt werden, da diese als Selektionsmechanismen im Auswahlverfahren wirken. Der Ausbau von digitalen Angeboten kann das Angebot an Sprach- und Integrationsförderung erweitern und den Zugang erleichtern (vgl. Euler und Severing 2017: 20 f.).

Eine Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken oder Potenziale bestimmter Jugendlichen ist ein wichtiger Aspekt. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit überwiegen aus betriebswirtschaftlicher Perspektive oftmals kurzfristige Kosten-Nutzen-Kalküle gegenüber dem Ziel langfristiger Fachkräftesicherung. Daher ist ein Abbau von Unsicherheiten in Bezug auf die

Einstellung bestimmter Bewerber:innen wichtig. Das kann durch Erfahrungsaustausch zwischen Ausbildungsbetrieben, Durchführung der Ausbildung im Verbund oder (finanzieller) Unterstützung bei der Bereitstellung zusätzlicher Lernangebote, wie beispielsweise Sprachkurse erfolgen. Die Unterstützungsmöglichkeiten der Assistierten Ausbildung (AsA flex)³⁵, die Auszubildende und Ausbildungsbetriebe kostenlos in Anspruch nehmen können, nahmen im Jahr 2024 laut einer Umfrage der DIHK nur 14 Prozent der 13.077 befragten Betriebe in Anspruch (vgl. DIHK 2024: 17). Angesichts anderer Ergebnisse der Umfrage – 49 Prozent der befragten Betriebe konnten im Jahr 2023 ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen und 69 Prozent dieser Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen gaben als Grund dafür „keine geeigneten Bewerbungen“ an (DIHK 2024: 9) – erscheint es wichtig, die Nutzung vorhandener Unterstützungsmöglichkeiten zu fördern. In mehreren Interviews wird implizit oder explizit der Wunsch nach Unterstützung bei der Integration von benachteiligten Jugendlichen in die betriebliche Ausbildung deutlich.

Allerdings reichen die Handlungsimplicationen über das Ausbildungssystem hinaus. So wurde deutlich, dass die Einstellung von Auszubildenden aus sogenannten Drittstaaten in den Ausbildungsbetrieben mit besonderen Unsicherheiten verbunden ist. Dies liegt u. a. an den für die Personalverantwortlichen nicht aussagekräftigen Informationen der ausländischen Bildungszertifikate.

Die Informationen nichtdeutscher Bildungszertifikate sind für die Personalverantwortlichen nur schwer zu beurteilen (vgl. Kapitel 7.2.1). Andere Untersuchungen weisen zusätzlich darauf hin, dass Bewerber:innen mit Fluchthintergrund nicht immer Bildungszertifikate vorzeigen können (vgl. Scheiermann 2022: 179). Eine systematische Feststellung allgemeiner und beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen könnte durch die Herstellung von Transparenz die Beurteilung von Bewerber:innen im betrieblichen Auswahlverfahren erleichtern (siehe hierzu Scheiermann 2022: 272 f.).

Zudem braucht es sowohl für geflüchtete Bewerber:innen als auch für die Ausbildungsbetriebe transparente rechtliche Rahmenbedingungen und eine verlässliche Bleibeperspektive, denn der Aufenthaltsstatus beeinflusst den Zugang zu Unterstützungs- und Förderangeboten sowie zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Unsicherheiten in Bezug auf den Aufenthaltsstatus stellen die Ausbildungsbetriebe vor große Herausforderungen. Die Ausführungen in den geführten Interviews bestätigen damit Befunde anderer Untersuchungen (bspw. Scheiermann 2022; DIHK 2019). Für die 2016 eingeführte Ausbildungsduldung gelten seit März 2024 neue Regelungen, die einen längerfristigen Schutz vor Abschiebung bieten. Während die Ausbildungsduldung weiterhin „a condition of deportability“ (Drangsdland 2020: 1134) darstellt, bietet die neue „Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer“ (§ 16g AufenthG) einen gesicherten Aufenthaltsstatus während der Ausbildung. Untersuchungen zur Wirkung der Reformen auf den Zugang in Ausbildung stehen allerdings noch aus. Ein generell relevanter Aspekt ist, dass die Ausbildungsduldung sowie die Aufenthaltserlaubnis erst sieben

³⁵ Die assistierte Ausbildung und die ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden ab 2020 in der „Assistierten Ausbildung flexibel“ (AsA flex) zusammengeführt und als Regelangebot im SGB-III implementiert.

Monate vor Ausbildungsbeginn beantragt werden können, während die Auswahlverfahren teilweise bereits 12 Monate vorher stattfinden. Zudem besteht kein Abschiebeschutz während einer Einstiegsqualifizierung. Beides waren Aspekte, die von der DIHK vor der Neuregelung des Gesetzes gefordert wurden (vgl. DIHK 2019: 3 f.). Die Einstiegsqualifizierung hat sich in den geführten Interviews als wichtiges Instrument zum Umgang mit Bewerber:innen, deren Erfolgsaussichten von den Personalverantwortlichen als unsicher eingestuft wurden, erwiesen. Für eine anschließende Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb kann eine zunächst auf zwei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis beantragt werden. Dafür müssen jedoch weitere Bedingungen erfüllt werden, beispielsweise ausreichender Wohnraum und ausreichende Deutschkenntnisse. Die Unsicherheiten, die mit dem Einstellen von Bewerber:innen einhergehen, die sich auf Grundlage des Aufenthaltsgesetzes in Deutschland befinden, könnten von politischer Seite mit entsprechenden Gesetzesänderungen abgebaut werden.

Generell werden die berufliche Qualifizierung und die Integration aller jungen Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als vielversprechende Möglichkeiten der Begegnung des Fachkräftemangels in verschiedenen Berufsfeldern diskutiert (vgl. Polloczek und Kohlrausch 2024; Kohlrausch und Polloczek 2024). Um die Potenziale aller jungen Menschen für die berufliche Ausbildung wirklich zu nutzen, ist der Abbau von Unsicherheiten bei der Einstellung von benachteiligten Jugendlichen daher von sehr hoher Wichtigkeit.

Anhang

Anhang A: E-Mail an die Ausbildungsbetriebe

Sehr geehrte Frau NAME, / Sehr geehrter Herr NAME,³⁶

auf www.XXX.de bin ich auf die Stellenausschreibung für eine Ausbildung zum Verkäufer*in / Einzelhandelskaufmann/-frau bei NAME DES UNTERNEHMENS gestoßen.

Im Rahmen meiner Doktorarbeit führe ich ein Projekt an der Universität Paderborn durch und interessiere mich deshalb für Ihre Erfahrungen bei der Auswahl von Auszubildenden: Wie finden Sie die besten Auszubildenden für Ihren Ausbildungsbetrieb? Welche Strategien sind erfolgreich, welche nicht? Betreiben Sie einen hohen Aufwand und können trotzdem nicht immer alle Ausbildungsstellen besetzen? Oder bekommen Sie so viele gute Bewerbungen, dass Sie sich kaum für eine Person entscheiden können? Wie finden Sie heraus, wer für die Ausbildung geeignet ist und wer nicht? Worauf kommt es Ihnen an? Was geht gar nicht? Sie sind ExperteIN auf diesem Gebiet, deshalb bitte ich Sie um Ihre Hilfe.

Ich möchte gern ein Telefongespräch (ca. 45 min) mit Ihnen führen, um über diese und weitere Fragen zur Auswahl von Auszubildenden zu sprechen. Kann ich Sie für ein solches Gespräch gewinnen? Wenn Sie Fragen haben, melden Sie sich gern bei mir unter:

Telefon: +49 000 0000000 | E-Mail: sophie.krug.von.nidda@XXX.de

Leiten Sie diese E-Mail gern an Personen weiter, die ebenfalls mit der Auswahl von Auszubildenden zu tun haben und in einem Ausbildungsbetrieb arbeiten, der

- im Einzelhandel tätig ist;
- im Bereich Verkauf ausbildet;
- in der Region Berlin/Brandenburg aktiv ist.

Wir, die Universität Paderborn, Fachbereich Soziologie, arbeiten nach den Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung. Alle Daten werden anonymisiert, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder den Betrieb möglich sind. Die Daten werden ausschließlich für Forschungszwecke verwendet und unter keinen Umständen an Dritte weitergegeben. Detaillierte Informationen zum Datenschutz finden Sie im Anhang.

Ich freue mich, wenn Sie mein Projekt unterstützen und bedanke mich schon jetzt für Ihre Kooperation.

Mit freundlichen Grüßen,
Sophie Krug von Nidda

Anhang:

Informationen zum Datenschutz und Einverständniserklärung

³⁶ Unterstrichene Passagen wurden mit personen- und unternehmensspezifischen Angaben ergänzt.

Anhang B: Kurzfragebogen

Informationen über Betrieb und Expert*in

TEIL 1: BETRIEB

Wie viele Mitarbeiter*innen hat der Betrieb, in dem Sie arbeiten?

- ☐ 1 bis 9 Mitarbeiter*innen

 ☐ 10 bis 49 Mitarbeiter*innen
☐ 50 bis 249 Mitarbeiter*innen

 ☐ über 249 Mitarbeiter*innen

Um was handelt es sich bei diesem Betrieb?

- ☐ Ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen
☐ Eine Filiale eines größeren Unternehmens
☐ Die Zentrale oder Hauptverwaltung eines großen Unternehmens

Gibt es in dem Betrieb einen Betriebsrat? ☐ Ja ☐ Nein

Welche Personen sind am Auswahlverfahren für Auszubildende beteiligt?

- ☐ Personalbeauftragte*r ☐ Betriebsrat ☐ Gleichstellungsbeauftragte*r
☐ Vorgesetzte*r ☐ Mitarbeiter*innen ☐ Schwerbehindertenvertretung
☐ Auszubildendenvertretung ☐ Jurist*in ☐ Sonstige: _____

TEIL 2: EXPERT*IN

Seit wann sind Sie in dem Betrieb tätig? _____

Welche Position haben Sie im Betrieb inne (z. B. Geschäftsführer*in) bzw. in welchem Tätigkeitsbereich arbeiten Sie (z. B. Personalmanagement)?

Wie viele Jahre arbeiten Sie schon auf dieser Position oder in diesem Tätigkeitsbereich?

Unabhängig von Ihrer Arbeit in dem aktuellen Betrieb, wie viele Jahre haben Sie alles in allem Erfahrung damit, Personal auszuwählen und einzustellen?

Sind Sie dazu berechtigt auszubilden? ☐ Ja ☐ Nein

Welches ist Ihr höchster allgemeinbildender Schulabschluss?

- ☐ Kein Schulabschluss
- ☐ Volksschulabschluss, (erw.) Hauptschulabschluss o. Berufsbildungsreife (8, 9 oder 10 Schuljahre)
- ☐ Realschulabschluss, Mittlere Reife, Mittlerer Schulabschluss (10 Schuljahre)
- ☐ Fachhochschulreife
- ☐ Allgemeine Hochschulreife, Abitur (12 oder 13 Schuljahre)
- ☐ Anderer Schulabschluss, und zwar: _____

Welches ist Ihr höchster beruflicher Abschluss?

- ☐ Kein Berufsabschluss
- ☐ Betriebliche oder schulische Berufsausbildung, Lehre
- ☐ Höherer Berufsbildungsabschluss z. B. Meister*in, Techniker*in, Fach- oder Betriebswirt*in
- ☐ Bachelor ☐ Duales Studium
- ☐ Universitätsstudium
- ☐ Master ☐ Duales Studium
- ☐ Universitätsstudium
- ☐ Anderer Berufsabschluss, und zwar: _____

Welchen Beruf haben Sie gelernt oder was haben Sie studiert?

In welchem Jahr sind Sie geboren? _____

In welchem Land sind Sie geboren? _____

In welchem Land ist Ihre Mutter geboren? _____

In welchem Land ist Ihr Vater geboren? _____

Was ist Ihr Geschlecht? ☐ Männlich ☐ Weiblich ☐ Divers

Anhang C: Interviewleitfaden

LEITFADEN: PROBLEMZENTRIERTE INTERVIEWS MIT PERSONALVERANTWORTLICHEN / AUSBILDUNGSVERANTWORTLICHEN

EINSTIEG

- Begrüßung
- ich freue mich, dass Sie sich die Zeit nehmen, ein Gespräch mit mir für unser Forschungsprojekt zu führen, in dem es darum geht, herauszufinden, wie ein erfolgreicher Einstieg in die Berufsausbildung gelingt und welche Hindernisse es dabei gibt
- dafür möchten wir gern von Ihren Erfahrungen profitieren, die Sie mit der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden haben
- Danke, dass Sie sich Zeit nehmen und Ihr Wissen mit mir teilen, insbesondere in dieser unsicheren Zeit
- Dauer des Gesprächs ca. 45 min
- **Start Aufnahme** (Bei Bedenken: Hinweis auf Anonymität, Nutzung als Erinnerungsstütze)

DATENSCHUTZ

- Fragen zu den Datenschutzbestimmungen?
 - o Kurze Erläuterung der wichtigsten Punkte, wenn Einwilligung noch nicht vorliegt
 - es geht um die Tonaufnahme unseres Telefongesprächs zu Rekrutierungs- und Entscheidungspraktiken im Rahmen der Auswahl von Auszubildenden in Ihrem Betrieb
 - Daten werden verschriftlicht und durch das Projektteam ausgewertet, dabei werden sie anonymisiert, d. h. es lassen sich keine Rückschlüsse auf Sie als Person oder das Unternehmen ziehen
 - Ergebnisse werden in anonymisierter Form in Fachzeitschriften oder auf Tagungen vorgestellt
 - Sie können die Einwilligung zur Verwendung der Daten jederzeit widerrufen
 - Fragen?
- keine richtigen oder falschen Antworten; Aufnahme dient als Erinnerungsstütze
- Liegt Einwilligungserklärung unterschrieben vor?
 - o NEIN: Einwilligung mündlich einholen und darum bitten, sie im Nachhinein unterschrieben per Email zuzusenden, sonst muss das Gespräch gelöscht werden:

- Sind Sie mit der Teilnahme und der Verwertung Ihrer Daten im Forschungs- und Dissertationsprojekt „Bildungsverläufe und betriebliche Gatekeepingprozesse“ einverstanden?

FAHRPLAN

- Ich werde Sie jetzt zu verschiedenen Themen etwas fragen: Ablauf des Auswahlprozesses, Ihre Erwartungen an Auszubildende, Probleme bei der Besetzung von Stellen
- Sie können jederzeit einhaken, etwas ergänzen oder auch Themen einbringen, die Ihnen wichtig sind
- es gibt keine falschen oder richtigen Antworten, es geht mir darum, etwas über Ihre Erfahrungen zu hören, erzählen Sie also sehr gern von Situationen, die Sie erlebt haben, bringen Sie Beispiele ein, alles was Ihnen wichtig erscheint

FRAGENKATALOG

Leitfrage – Erzählaufforderung	Check – Wurde das erwähnt? Memo für mögliche Nachfragen; nur stellen, wenn nicht von selbst angesprochen. Formulierung anpassen!	Konkrete Fragen – an passender Stelle (auch am Ende möglich) in dieser Formulierung stellen.	Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen (aktives Zuhören)
Können Sie mir erzählen, wie die Auswahlverfahren für Auszubildende in Ihrem Unternehmen ablaufen und welche Aufgaben Sie dabei übernehmen? (beachten: vor/während Corona?)	- eigene Zuständigkeit - Wer ist beteiligt? - Wer trifft die Entscheidung? - Schritte des Auswahlverfahrens - Welche Auswahlkriterien sind besonders wichtig? In den Unterlagen? Beim Kennenlernen? Warum?	- Sprechen Sie bestimmte Zielgruppen direkt an?	- Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen? - Und dann? - Können Sie mir ein Beispiel dafür nennen? - Warum achten Sie darauf? - Warum ist das für Sie/Ihr Unternehmen wichtig?
Wenn Sie an den Verlauf der letzten Auswahlverfahren zurückdenken, also von der Beurteilung der Bewerbungsunterlagen über das Kennenlernen bis zur Einstellung:	- Worauf haben Sie besonders geachtet? - Was hat Ihnen besonders gefallen? - Was sind „No goes“?	- Wie gehen Sie damit um, wenn sich zwei Personen im Auswahlverfahren hinsichtlich ihrer Qualifikationen kaum unterscheiden? Wie treffen Sie eine Entscheidung?	- Können Sie mir das an einer konkreten Situation schildern, die Sie erlebt haben? - Können Sie mir dafür ein Beispiel nennen?

Können Sie mir – gern anhand eines Beispiels - mehr darüber erzählen, was sie dazu bewogen hat, sich für eine bestimmte Person zu entscheiden und andere Personen auszusortieren?	- (Team-)Passung: Was macht eine Person aus, die zu Ihrem Team/in Ihr Unternehmen passt? - Welche Rolle spielt die Sprache im Auswahlverfahren? - Können / Möchten Sie sogenannten Spätzündern eine Chance geben? - Wann haben Sie ein ungutes Gefühl gegenüber einer Person? - Erfahrungen mit - Migrationshintergrund - Geflüchtete - Welche Rolle spielt - Elternhaus - Alter - Geschlecht	- Wie gehen Sie damit um, wenn eine Person gute Leistungen aufweist, aber nicht ins Team zu passen scheint? - Welche Vor- und Nachteile sehen Sie in der Durchführung anonymisierter Bewerbungsverfahren? - Wenn Sie an die Belegschaft in Ihrem Unternehmen denken: Ist sie eher heterogen (sehr unterschiedlich) oder sind sich alle irgendwie ähnlich (homogen)? Woran machen Sie das fest?	- Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen/erläutern? - Warum war das so? Warum haben Sie so entschieden? - Welche Konsequenzen/Folgen hatte das? - Haben Sie damit konkrete Erfahrungen gemacht?
Können Sie mir von einem Beispiel berichten, bei dem sie Schwierigkeiten hatten, Ausbildungsstellen zu besetzen? (Unabhängig von den Schwierigkeiten, die sich aus der Corona-Pandemie ergeben)	- Reaktion auf Schwierigkeiten - ggf. Umgang mit Konflikten - Ansprache bestimmter Zielgruppen		- Woran liegt das? - Wie kam es dazu? - Wie ging es dann weiter? - War das eine einmalige Erfahrung? - Würden Sie wieder so handeln?
Können Sie mir eine Situation beschreiben, in der sie Konflikte während der Ausbildung mit einem Auszubildenden erlebt haben?	- Wie sind sie damit umgegangen? - Konflikte mit/negative Reaktionen von Kunden oder Team? - Woran hat es gelegen? - Wird das Ihre zukünftigen Entscheidungen beeinflussen?		- Können Sie mir das noch mal erzählen/erläutern? - Welche Konsequenzen/Folgen hatte das? - Welche Rolle hat es gespielt, dass die Person männlich/weiblich, jung/alt, mit/ohne Migrationshintergrund war?

- Jetzt kommen wir langsam zum Ende, ich habe noch zwei letzte Fragen Sie:
 - o Welche Vor- und Nachteile sehen Sie in der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme der Agentur für Arbeit bei Jugendlichen, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben?
 - o Was hat sich durch die Corona-Pandemie im Auswahlverfahren verändert?
- Falls der Fragebogen nicht ausgefüllt wurde oder es Rückfragen dazu gibt, jetzt Fragen stellen
- Möchten Sie noch etwas ansprechen, etwas ergänzen, was bisher noch nicht zur Sprache kam? Etwas, das Ihnen wichtig ist?
- Dank und Verabschiedung

Anhang D: Vorlage Präskript

Präskript (auszufüllen vor dem Interview)

Laufende Nummer des Interviews:

Name Interviewerin:

Name Interviewte:r:

Geplantes Datum und Uhrzeit des Interviews:

Art des Interviews:

Kontakt hergestellt durch:

Wie verlief die Anbahnung des Interviews?

Wie war der Kontakt bisher?

Was ist schon über die berufliche Situation der Person bekannt?

Welche Motivation hat die Person, am Interview teilzunehmen?

Gibt es Besonderheiten, die das Interview beeinflussen könnten / die zur Sprache kommen sollten?

Welche Informationen konnten über den Ausbildungsbetrieb recherchiert werden?

Anhang E: Vorlage Postskript

Postskript (auszufüllen direkt im Anschluss an das Interview)

Laufende Nummer des Interviews:

Name Interviewerin:

Name und Funktion Interviewte:r:

Datum des Interviews:

Uhrzeit und Dauer des Interviews:

Was gab es für Besonderheiten im Interviewverlauf (z. B. Unterbrechungen)?

Wie war die Stimmung/Atmosphäre/Erzählbereitschaft?

Waren andere Personen anwesend?

Wo fand das Interview statt?

Gab es Besonderheiten der befragten Person?

Wie wurde die Rollenverteilung wahrgenommen (z. B. geschlechtsspezifisch, Wissenschaftler:in / Expert:in)?

Wie war die Zeiteinteilung (entspannt oder Zeitdruck)?

Anhang F: Transkriptionsregeln

Zeichen	Bedeutung	Beispiel
-	unvollständiger, abgebrochener Satz	Ich habe- ich meine
(7 Sek)	Pause über 4 Sekunden	Ich habe (7 Sek) das Auswahlverfahren wie gewohnt durchgeführt.
(Telefon klingelt) (hustet)	besonderes Ereignis, Kommentar zur Sprechweise, nonverbale Laute	Ich habe das Auswahlverfahren wie gewohnt durchgeführt (lacht).
#hh:mm:ss#	Zeitstempel	#00:28:38#
(?Koryphäe) #hh:mm:ss#	unverständliches Wort und Zeitmarke	Ich habe das (?Auswahlverfahren) #00:28:38# wie gewohnt durchgeführt.
()	auffällige Pause (unter 4 Sekunden)	Ich habe () das Auswahlverfahren wie gewohnt durchgeführt.
GROSS	besondere Betonung	Das war SEHR auffällig.
:	Dehnung	Wir ha:ben das dann wie gewohnt durchgeführt.
* *	Schnelle Sprechweise	Dann *haben wir zum Beispiel* das Auswahlverfahren unterbrochen.
I:	Interviewende Person	I: Eine Frage habe ich noch.
B:	Befragte Person	B: Im Auswahlverfahren handhaben wir das so.

Literatur

- Achatz, Juliane; Jahn, Kerstin; Schels, Brigitte. 2022. On the Non-Standard Routes: Vocational Training Measures in the School-to-Work Transitions of Lower-Qualified Youth in Germany. *Journal of Vocational Education & Training* 74 (2), 289–310.
- Achenbach, Michaela. 2025. Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG 2020) - wichtigste Änderungen. <https://www.bildungsserver.de/berufliche-bildung/novelle-des-berufsbildungsgesetzes-bbig-2020-11976-de.html>. Zugriffen: 13. Mai 2025.
- Acker, Joan. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4 (2), 139–158.
- Acker, Joan. 1992. From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology* 21 (5), 565–569.
- Acker, Joan. 2006. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society* 20 (4), 441–464.
- Acker, Joan. 2012. Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (3), 214–224.
- Alba, Richard. 2005. Bright vs. Blurred Boundaries: Second-Generation Assimilation and Exclusion in France, Germany, and the United States. *Ethnic and Racial Studies* 28 (1), 20–49.
- Alemann, Annette von. 2003. Elitäre Leistungsdarstellung als Parapolitik: Analyse von Karrieren in dramatologischer Perspektive. In Jutta Allmendinger (Hrsg.). *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*. [CD-ROM].
- Alemann, Annette von. 2015. *Gesellschaftliche Verantwortung und ökonomische Handlungslogik*. Wiesbaden: Springer.
- Amadeu-Antonio-Stiftung. Was ist Rassismus? <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-rassismus/>. Zugriffen: 15. Juli 2025.
- Anders, Yvonne; Hannover, Bettina; Jungbauer-Gans, Monika; Lenzen, Dieter; McElvany, Nele; Seidel, Tina; Tippelt, Rudolf; Wilbers, Karl; Wößmann, Ludger. Bildung und berufliche Souveränität: Aktionsrat Bildung. Gutachten. Münster: Waxmann.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. 2022. *Bildung in Deutschland 2022: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal*. Bielefeld: wbv.
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung. 2024. *Bildung in Deutschland 2024: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung*. Bielefeld: wbv.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. 2008. *Bildung in Deutschland 2008: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I*. Bielefeld: wbv.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. 2012. *Bildung in Deutschland 2012: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf*. Bielefeld: wbv.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. 2016. *Bildung in Deutschland 2016: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld: wbv.

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. 2020. *Bildung in Deutschland 2020: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld: wbv.
- Baas, Meike; Eulenberger, Jörg; Geier, Boris; Kohlrausch, Bettina; Lex, Tilly; Richter, Maria. 2012. "Kleben bleiben?" - Der Übergang von Hauptschüler/innen in eine berufliche Ausbildung: Eine gemeinsame Analyse von "Praxisklassen" in Bayern und "Berufsstarterklassen" in Niedersachsen. *Sozialer Fortschritt* 10, 247-257.
- Bachsleitner, Anna; Lämmchen, Ronja; Lühe, Josefine; Karl, Julia; Maaz, Kai. 2022a. Soziale Ungleichheit des Bildungserwerbs in der beruflichen Bildung. In Anna Bachsleitner, Ronja Lämmchen und Kai Maaz (Hrsg.). *Soziale Ungleichheit des Bildungserwerbs von der Vorschule bis zur Hochschule. Eine Forschungssynthese zwei Jahrzehnte nach PISA*, 141–158. Münster/New York: Waxmann.
- Bachsleitner, Anna; Lämmchen, Ronja; Lühe, Josefine; Karl, Julia; Maaz, Kai. 2022b. Soziale Ungleichheit des Bildungserwerbs in der Hochschulbildung. In Anna Bachsleitner, Ronja Lämmchen und Kai Maaz (Hrsg.). *Soziale Ungleichheit des Bildungserwerbs von der Vorschule bis zur Hochschule. Eine Forschungssynthese zwei Jahrzehnte nach PISA*, 159–190. Münster/New York: Waxmann.
- Bachsleitner, Anna; Lämmchen, Ronja; Maaz, Kai (Hrsg.). 2022c. *Soziale Ungleichheit des Bildungserwerbs von der Vorschule bis zur Hochschule. Eine Forschungssynthese zwei Jahrzehnte nach PISA*. Münster/New York: Waxmann.
- Baert, Stijn; Cockx, Bart; Gheyle, Niels; Vandamme, Cora. 2015. Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *ILR Review* 68 (3), 467–500.
- BAMF. 2020. Das Bundesamt in Zahlen 2019: Asyl, Migration und Integration.
- BBiG. 2005. *Berufsbildungsgesetz: Bekanntmachung vom 16. April 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 117, 129)*.
- Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York/London: Columbia University Press.
- Becker, Rolf (Hrsg.). 2017. *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: Springer VS.
- Becker, Rolf; Hadjar, Andreas. 2017. Meritokratie – Zur gesellschaftlichen Legitimation ungleicher Bildungs-, Erwerbs- und Einkommenschancen in modernen Gesellschaften. In Rolf Becker (Hrsg.). *Lehrbuch der Bildungssoziologie*, 33–62. Wiesbaden: Springer VS.
- 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. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 163. Bonn: BIBB.
- Beicht, Ursula. 2017. Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund: Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Fachbeiträge im Internet. Bonn: BIBB.
- Beicht, Ursula; Gei, Julia. 2015. Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen: Aktuelle Situation 2014 und Entwicklung seit 2010 - Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. Report 3. Bonn: BIBB.
- Beicht, Ursula; Granato, Mona. 2010. Ausbildungsplatzsuche: Geringe Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund: BIBB-Analyse zum Einfluss der sozialen

- Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus. Report 15. Bonn: BIBB.
- Beicht, Ursula; Ulrich, Joachim Gerd. 2008. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie. In Ursula Beicht, Michael Friedrich und Joachim Gerd Ulrich (Hrsg.). *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*, 101–294. Bielefeld: Bertelsmann.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter. 2015a. How Socially Selective is the German System of Initial Vocational Education and Training? Transitions Into Initial Vocational Training and the Influence of Social Background. *Journal of Vocational Education & Training* 67 (2), 235–255.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter. 2015b. Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium: Wirkt die soziale Herkunft unterschiedlich bei Männern und Frauen? *Sozialer Fortschritt* 7, 157–167.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter. 2015c. Unterschiedliche Berufsinteressen als Einflussfaktor für die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung? Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. *Journal for Labour Market Research* 48 (4), 325–346.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter. 2016. Transitions Into Vocational Education and Training by Lower and Intermediate Secondary School Leavers. Can Male Adolescents Compensate for Their School-Based Educational Disadvantage in Comparison With Female Adolescents? *Empirical Research in Vocational Education and Training* 8 (11), 1–28.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter. 2017. Transitions of Young Migrants to Initial Vocational Education and Training in Germany: The Significance of Social Origin and Gender. *Journal of Vocational Education & Training* 69 (3), 424–449.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter. 2018. Neue Bildungsexpansion und Verdrängungseffekte in der betrieblichen Ausbildung. *Sozialer Fortschritt* 67 (3), 141–172.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter. 2019. Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung: Wissenschaftliche Diskussionspapiere 198. Bonn: BIBB.
- Bell, Daniel. 1972. On Meritocracy and Equality. *The public interest* (29), 29–68.
- BIBB. 2010. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BIBB. 2015. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BIBB. 2019a. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BIBB. 2019b. Die betriebliche Sicht auf Berufsausbildung und Fachkräftegewinnung: Referenz-Betriebs-System (RBS) Information Nr. 41. Bonn.
- BIBB. 2020. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- BIBB. 2022. Berufsbildung im Kontext gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Umbrüche: Referenz-Betriebs-System (RBS) Information Nr. 46. Bonn.
- BIBB. 2023. Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn: BIBB.
- BIBB. 2024a. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

- BIBB. 2024b. DAZUBI Datenblatt Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (62102): Deutschland, Zuständigkeitsbereich: IH/HwEx (Stand: 12.09.2024). "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember).
- BIBB. 2024c. DAZUBI Datenblatt Verkäufer/-in (62102): Deutschland, Zuständigkeitsbereich: IH/HwEx (Stand: 12.09.2024). "Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember).
- BIBB. 2024d. Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2024.
- Bills, David B. 2003. Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research* 73 (4), 441–469.
- Bills, David B.; Di Stasio, Valentina; Gërkhani, Klarita. 2017. The Demand Side of Hiring: Employers in the Labor Market. *Annual Review of Sociology* 43 (1), 291–310.
- BMBF. 2016. Berufsbildungsbericht 2016.
- BMBF. 2024. Berufsbildungsbericht 2024.
- BMWi. Das duale Berufsausbildungssystem in Deutschland.
- BMWi; BMBF. 2017. Verordnung über die Berufsausbildungen zum Verkäufer und zur Verkäuferin sowie zum Kaufmann im Einzelhandel und zur Kauffrau im Einzelhandel (Verkäufer- und Einzelhandelskaufleuteausbildungsverordnung - VerkEHKfIAusbV).
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève. 2018. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Köln: Herbert von Halem.
- Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent. 2007. *Über die Rechtfertigung: Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition HIS.
- Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent. 2011. Die Soziologie der kritischen Kompetenzen: Original: The Sociology of Critical Capacity. In Rainer Diaz-Bone (Hrsg.). *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie*, 43–68. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Bourdieu, Pierre. 1992. *Rede und Antwort*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre; Passeron, Jean-Claude. 1973. *Grundlagen einer Theorie der symbolischen Gewalt*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Buchmann, Marlis; Kriesi, Irene. 2012. Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. In Rolf Becker und Heike Solga (Hrsg.). *Soziologische Bildungsforschung*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 256–280. Wiesbaden: Springer.
- Bührmann, Andrea Dorothea. 2019. Dispositivanalyse: Effekte der Konstruktion, De-Konstruktion, Re-Konstruktion von Geschlechterverhältnissen. In Beate Kortendiek, Birgitt Riegraf und Katja Sabisch (Hrsg.). *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesagentur für Arbeit. 2009. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife.
- Bundesagentur für Arbeit. 2023. *Weisung 202308004 vom 08.08.2023 – Umsetzung der Ausbildungsgarantie in „unterversorgten Regionen“ mittels außerbetrieblicher Berufsausbildung (BaE)*.
- Bundesagentur für Arbeit. 2024. Fachkräfteengpassanalyse 2023: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung.

- Bündnis für Ausbildung. 2023. Eckpunkte für die Auftaktsitzung des „Bündnis für Ausbildung“ am 30.8.2023.
<https://www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/pressemitteilungen/2023/pressemitteilung.1360510.php>. Zugriffen: 25. Juli 2025.
- Busch, Anne. 2013. *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen*. Wiesbaden: Springer VS.
- BVerfG. 2021. *Beschluss des Ersten Senats vom 19. November 2021 - 1 BvR 971 -, Rn. 1-222*.
- Carbado, Devon W.; Crenshaw, Kimberlé Williams; Mays, Vickie M.; Tomlinson, Barbara. 2013. Intersectionality: Mapping the Movements of a Theory. *Du Bois review: social science research on race* 10 (2), 303–312.
- Chesters, Jenny. 2022. Understanding the Persistence of Occupational Sex Segregation in German Labour Markets: How Gender Attitudes Shape Young Women’s Occupational Aspirations. *Journal of Applied Youth Studies* 5 (1), 55–73.
- Ciampi, Luc. 2003. Reflections on the role of emotions in consciousness and subjectivity, from the perspective of affect-logic. *Consciousness & Emotion* 4 (2), 181–196.
- Claussen, Jens; Jankowski, Dana; Dawid, Florian. 2020. *Aufnehmen, Abtippen, Analysieren - Wegweiser zur Durchführung von Interview und Transkription*. Norderstedt: BoD Books on Demand.
- Collins, Patricia Hill. 1991. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.
- Collins, Randall. 1979. *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.
- Corbin, Juliet; Strauss, Anselm L. 2008. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Los Angeles/u. a.: Sage.
- Crenshaw, Kimberle. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum* 1989 (Article 8), 139–167.
- Degele, Nina; Winker, Gabriele. 2007. Intersektionalität als Mehrebenenanalyse, 1–16.
<http://hdl.handle.net/11420/384>. Zugriffen: 25. Juli 2025.
- Degele, Nina; Winker, Gabriele. 2011. Intersektionalität als Beitrag zu einer gesellschaftstheoretisch informierten Ungleichheitsforschung. *Berliner Journal für Soziologie* 21 (1), 69–90.
- Deutscher Bundestag. 24.04.2023. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Drucksache 20/6518.
- DGB Bundesvorstand Bereich Jugend. 2024. Ausbildungsreport 2024.
- Diaz-Bone, Rainer. 2011. Einführung in die Soziologie der Konventionen. In Rainer Diaz-Bone (Hrsg.). *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie*, 9–41. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. 2019. Deutschland kann Integration: Potenziale fördern, Integration fordern, Zusammenhalt stärken: 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

- Diehl, Claudia; Fick, Patrick; Koenig, Matthias. 2017. *Religiosität und Bildungserfolg: Analysen mit dem deutschen CILS4EU-Datensatz*: Universität Konstanz/Georg-August-Universität Göttingen.
- Diehl, Claudia; Friedrich, Michael; Hall, Anja. 2009. Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. *Zeitschrift für Soziologie* 38 (1), 48–67.
- DIHK. 2019. Integration von Geflüchteten: Drei Jahre IHK-Aktionsprogramm.
- DIHK. 2024. Ausbildung 2024: Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin/Brüssel.
- Dionisius, Regina; Illiger, Amelie. 2024. Erweiterter Blick auf die Berufsausbildung durch kombinierte Statistiken: Die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (2), 51–53.
- Dodier, Nicolas. 2011. Die Konventionen als Stützen der Handlung: Elemente der soziologischen Pragmatik: Original: Les appuis conventionnels de l'action. Éléments des pragmatique sociologique. In Rainer Diaz-Bone (Hrsg.). *Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie*, 69–97. Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Dorn, Christopher; Wilz, Sylvia M. 2021. Personalauswahl als kommunikative Verkettung von Bewertungsmomenten. In Frank Meier und Thorsten Peetz (Hrsg.). *Organisation und Bewertung*, 193–216. Wiesbaden: Springer.
- Drangsdland, Kari Anne. 2020. Bordering through recalibration: Exploring the temporality of the German “Ausbildungsduldung”. *Environment and Planning C: Politics and Space* 38 (6), 1128–1145.
- Dresing, Thorsten; Pehl, Thorsten. 2018. *Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. Marburg: Eigenverlag.
- Dummert, Sandra; Schwengler, Barbara. 2017. Übergang von der Schule in die Ausbildung. In Joachim Möller und Ulrich Walwei (Hrsg.). *Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten*. IAB-Bibliothek, 96–97.
- Ebbinghaus, Margit; Bahl, Anke; Gei, Julia; Flemming, Simone. 2017. 2.1.305 - Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels: Abschlussbericht. Bonn: BIBB.
- Ebbinghaus, Margit; Loter, Katarzyna. 2010. Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten - welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation - bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt?: Eine Untersuchung zum Einfluss von Struktur- und Anforderungsmerkmalen. Bonn: BIBB.
- Eberhard, Verena; Schuß, Eric. 2021. Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Bonn: BIBB.
- Ebner, Christian. 2015. Labour Market Developments and Their Significance for VET in Germany: An Overview. *Research in Comparative and International Education* 10 (4), 576–592.
- Ehlert, Martin; Holtmann, Anne Christine; Menze, Laura; Solga, Heike. 2018. Besser als ihr Ruf: Übergangsmaßnahmen erhöhen Ausbildungschancen bei leistungsschwachen Jugendlichen. *WZB Mitteilungen* (162), 41–43.

- El-Mafaalani, Aladin. 2024. Schule in der superdiversen Gesellschaft: 09.03.2024. Keynote RUB Teachers Day. Bochum. https://www.youtube.com/watch?v=6_A__nMNCi4. Zugegriffen: 29. Januar 2025.
- Euler, Dieter. 2010. Einfluss der demografischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt: Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung.
- Euler, Dieter; Severing, Eckart. 2016. Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft: Daten, Fakten, offene Fragen. Bielefeld: Bertelsmann Stiftung.
- Euler, Dieter; Severing, Eckart. 2017. Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft: Umsetzungsstrategien für die Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Bertelsmann Stiftung.
- FAZ. 20.05.2016. 200.000 Flüchtlinge in diesem Jahr registriert: Krise entspannt sich. *Frankfurter Allgemeine*, 20. Mai 2016. <https://www.faz.net/aktuell/politik/fluechtlingskrise/fluechtlingskrise-weniger-fluechtlinge-2016-registriert-14243100.html>. Zugegriffen: 02. Juni 2025.
- Feischmidt, Margit. 2016. Ethnizität. *Online-Lexikon zur Kultur und Geschichte der Deutschen im östlichen Europa*. <https://ome-lexikon.uni-oldenburg.de/begriffe/ethnizitaet>. Zugegriffen: 24. August 2020.
- Fischer, Martin S.; Hoßfeld, Uwe; Krause, Johannes; Richter, Stefan (Hrsg.). 2019. *Jenaer Erklärung: Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung*. Erklärung im Rahmen der 112. Jahrestagung der Deutschen Zoologischen Gesellschaft an der Friedrich-Schiller-Universität Jena.
- Flick, Uwe. 2019. *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe. 2022. Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In Nina Baur und Jörg Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, 533-547. Wiesbaden: Springer VS.
- Foner, Nancy; Alba, Richard. 2008. Immigrant Religion in the U.S. and Western Europe: Bridge or Barrier to Inclusion? *International Migration Review* 42 (2), 360–392.
- Fritzsche, Bettina; Weitkämper, Florian. 2018. Qualitativ-rekonstruktive Sozialforschung. <https://quassussite.wordpress.com/qualitativ-rekonstruktive-sozialforschung/>. Zugegriffen: 09. März 2021.
- Gamper, Markus; Kupfer, Annett. 2024. *Klassismus*. Bielefeld: transcript.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. 2006 [1967]. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick/London: Aldine.
- Gomolla, Mechthild. 2023. Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt und Aladin El-Mafaalani (Hrsg.). *Handbuch Diskriminierung*, 171–194. Wiesbaden: Springer.
- Gorges, Heike. 2015. *Braucht der Bereich Human Resources mehr Geschlechtervielfalt –mehr Männer? Mit Fragen und Ideen für Unternehmen*: HR blue AG & Hochschule für angewandte Wissenschaften München.
- Gorman, Elizabeth. 2005. Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms. *American Sociological Review* 70 (4), 702–728.

- Granato, Mona. 2013. Bildungserfolg beim Übergang in nichtakademische Ausbildung: Die Bedeutung von Geschlecht, ethnischer und sozialer Herkunft für die (Re)Produktion sozialer Ungleichheit. In Andreas Hadjar und Sandra Hupka-Brunner (Hrsg.). *Geschlecht, Migrationshintergrund und Bildungserfolg*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Granato, Mona. 2023. A12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete. In BIBB (Hrsg.). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, 295–299. Bonn.
- Granato, Mona; Neises, Frank. 2017. Fluchtmigration und berufliche Bildung. In Mona Granato und Frank Neises (Hrsg.). *Geflüchtete und berufliche Bildung*, 6–10. Bonn: BIBB.
- Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd. 2014. Soziale Ungleichheit beim Zugang in eine Berufsausbildung: Welche Bedeutung haben die Institutionen? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 17 (2), 205–232.
- Hasse, Raimund; Schmidt, Lucia. 2022. Institutionelle Diskriminierung. In Ullrich Bauer, Uwe H. Bittlingmayer und Albert Scherr (Hrsg.). *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*, 1229–1246. Wiesbaden: Springer VS.
- Helfferrich, Cornelia. 2009. *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Henry, P. J. 2010. Institutional Bias. In John F. Dovidio, Miles Hewstone, Peter Glick und Victoria M. Esses (Hrsg.). *Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination*, 426–440. London: Sage.
- Herkner, Volkmar. 2009. Öffentliche Aufgabe "Berufsbildung" - Zur Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes vor 40 Jahren. <https://www.bibb.de/de/16619.php>. Zugriffen: 30. März 2020.
- Hillmert, Steffen; Weßling, Katarina. 2014. Soziale Ungleichheit beim Zugang zu berufsqualifizierender Ausbildung: Das Zusammenspiel von sozioökonomischem Hintergrund, Migrationsstatus und schulischer Vorbildung. *Sozialer Fortschritt* 5 (4), 72–82.
- Holtmann, Anne Christine; Ehlert, Martin; Menze, Laura; Solga, Heike. 2020. Improving Formal Qualifications or Firm Linkages - What Supports Successful School-to-Work Transitions among Low-Achieving School Leavers in Germany? *European Sociological Review* 37 (2), 218–237.
- Hormel, Ulrike. 2013. Ethnisierung von 'Ausbildungsfähigkeit' - ein Fall sozialer Schließung in der Migrationsgesellschaft. In Maja S. Maier und Thomas Vogel (Hrsg.). *Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf*, 245–267. Wiesbaden: Springer VS.
- Horvath, Kenneth. 2017. Migrationshintergrund. In Ingrid Miethe, Anja Tervooren und Norbert Ricken (Hrsg.). *Bildung und Teilhabe*, 197–216. Wiesbaden: Springer.
- Horvath, Kenneth. 2018. „Wir können fördern, wir können fordern, aber begaben können wir nicht“. In Arne Böker und Kenneth Horvath (Hrsg.). *Begabung und Gesellschaft: Sozialwissenschaftliche Perspektiven auf Begabung und Begabtenförderung*, 239–261. Wiesbaden: Springer.
- Horvath, Kenneth. 2022. In der "Anti-Brennpunktschule"? Neopragmatische Perspektiven auf pädagogisches Unterscheidungskwissen, schulische Leistungsordnungen und kategoriale Ungleichheiten. In Sven Oleschko, Katharina Grannemann und Andrea Szukala (Hrsg.).

- Diversitätssensible Lehrer*innenbildung. Theoretische und praktische Erkundungen*, 33–56. Münster/New York: Waxmann.
- Hübel, Isa. 2022. *Gatekeeper in der dualen Ausbildung. Einstellungsentscheidungen zugunsten zugewanderter Personen im Spannungsfeld von Biographie, Betrieb und 'Bauchgefühl'*. Dissertation: Universität Koblenz-Landau.
- Hunkler, Christian. 2014. *Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hunkler, Christian. 2016. Ethnische Unterschiede beim Zugang zu beruflicher Ausbildung. In Claudia Diehl, Christian Hunkler und Cornelia Kristen (Hrsg.). *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Mechanismen, Befunde, Debatten*. Wiesbaden: Springer VS.
- Imdorf, Christian. 2005. *Schulqualifikation und Berufsfindung: Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Imdorf, Christian. 2007a. Individuelle oder organisationale Ressourcen als Determinanten des Bildungserfolgs? Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Motor sozialer Ungleichheit. *Swiss Journal of Sociology* 33 (3), 407–423.
- Imdorf, Christian. 2007b. Weshalb Lehrbetriebe keine "ausländischen Jugendlichen" ausbilden wollen. *Tangram* 19 (5), 32–35.
- Imdorf, Christian. 2008a. Der Ausschluss 'ausländischer' Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl: ein Fall von institutioneller Diskriminierung? In Karl-Siegbert Rehberg (Hrsg.). *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006*. Teilband 1 und 2, 2048–2058. Frankfurt am Main: Campus.
- Imdorf, Christian. 2008b. Migrant*innenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe - auch ein Problem für Kommunen. In Michael Bommers (Hrsg.). *Migrationsreport 2008. Fakten - Analysen - Perspektiven*, 113–158. Frankfurt am Main: Campus.
- Imdorf, Christian. 2009. Die betriebliche Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe. *Empirische Pädagogik* 23 (4), 392–409.
- Imdorf, Christian. 2010a. Emotions in the Hiring Procedure: How 'Gut Feelings' Rationalize Personnel Selection Decisions. In Barbara Sieben und Åsa Wettergren (Hrsg.). *Emotionalizing Organizations and Organizing Emotions*, 84–105. London: Palgrave Macmillan.
- Imdorf, Christian. 2010b. *Forschungsprojekt 'Lehrlingsselektion in KMU'*. Methodenbericht. Basel.
- Imdorf, Christian. 2010c. Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrant*innenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion. In Heinz-Hermann Krüger, Ursula Rabe-Kleberg, Rolf-Torsten Kramer und Jürgen Budde (Hrsg.). *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*, 259–273. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Imdorf, Christian. 2011. Wie 'ausländische' Jugendliche bei der Ausbildungsplatzvergabe diskriminiert werden. *Sozial Extra* 35 (11-12), 48–51.
- Imdorf, Christian. 2012a. Wenn Ausbildungsbetriebe Geschlecht auswählen: Geschlechtsspezifische Lehrlingsselektion am Beispiel des Autogewerbes. In Manfred Max Bergman, Sandra Hupka-Brunner, Thomas Meyer und Robin Samuel (Hrsg.). *Bildung -*

- Arbeit - Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter*, 243–264. Wiesbaden: Springer.
- Imdorf, Christian. 2012b. Zu jung oder zu alt für eine Lehre?: Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe. *Journal for Labour Market Research* 45 (1), 79–98.
- Imdorf, Christian. 2014. Die Bedeutung von Schulqualifikationen, nationaler Herkunft und Geschlecht beim Übergang von der Schule in die betriebliche Berufsausbildung. In Markus P. Neuenschwander (Hrsg.). *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt: Forschungsbefunde und Praxisbeispiele*, 41–62. Zürich/Chur: Rüegger.
- Imdorf, Christian. 2017. Understanding discrimination in hiring apprentices: How Training Companies Use Ethnicity to Avoid Organisational Trouble. *Journal of Vocational Education & Training* 69 (3), 405–423.
- Imdorf, Christian. 2023. Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt und Aladin El-Mafaalani (Hrsg.). *Handbuch Diskriminierung*, 261–277. Wiesbaden: Springer.
- Imdorf, Christian; Scherr, Albert. 2015. Chancengerechtigkeit und Diskriminierung beim Übertritt in die Berufsausbildung. In Andrea Haenni Hoti (Hrsg.). *Equity - Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus*. Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), 83–89. Bern: Generalsekretariat EDK.
- Kaesler, Dorothee. 2005. Sprachbarrieren im Bildungswesen. In Peter A. Berger und Heike Kahlert (Hrsg.). *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert*, 130–154. Weinheim/München: Beltz-Juventa.
- Kahlert, Heike. 2019. Soziologie: Eine Leitwissenschaft der Frauen- und Geschlechterforschung mit fragmentarisch entnaturalisiertem Geschlechterwissen. In Beate Kortendiek, Birgitt Riegraf und Katja Sabisch (Hrsg.). *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, 651–661. Wiesbaden: Springer VS.
- Kalter, Frank. 2006a. Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft: Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: "Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?" (ZfS 5/2005). *Zeitschrift für Soziologie* 35 (2), 144–160.
- Kalter, Frank. 2006b. Die Suche muss immer weitergehen, die Frage ist nur „wo und wie?: “ / Search, Certainly, but “Where and How?”. *Zeitschrift für Soziologie* 35 (5), 418–420.
- Kaufmann, Max. 2024. „Ende der Diskussion“ Der Feldzugang zu Organisationen als Krise der Kommunikation. In Max Kaufmann und Sylvia Marlene Wilz (Hrsg.). *Krisen des Feldzugangs. Methodologische, empirische und forschungspraktische Beiträge*, 55–70. Wiesbaden/Heidelberg: Springer VS.
- Kaufmann, Max; Wilz, Sylvia Marlene (Hrsg.). 2024. *Krisen des Feldzugangs: Methodologische, empirische und forschungspraktische Beiträge*. Wiesbaden/Heidelberg: Springer VS.
- Kelle, Udo; Kluge, Susann. 1999. *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kemper, Andreas; Weinbach, Heike. 2009. *Klassismus: Eine Einführung*. Münster: Unrast.
- Kleinert, Corinna; Jacob, Marita. 2012. Strukturwandel des Übergangs in eine berufliche Ausbildung. In Rolf Becker und Heike Solga (Hrsg.). *Soziologische Bildungsforschung*, 211–233. Wiesbaden: Springer.

- Kohlrausch, Bettina. 2011. Die Bedeutung von Sozial- und Handlungskompetenzen im Übergang in eine berufliche Ausbildung: Ergebnisse der Evaluation des Projektes "Abschlussquote erhöhen - Berufstätigkeit steigern". In Elisabeth M. Krekel und Tilly Lex (Hrsg.). *Neue Jugend - neue Ausbildung. Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung*, 131–143. Gütersloh: Bertelsmann.
- Kohlrausch, Bettina. 2012a. Betriebe als Gatekeeper. *Sozialer Fortschritt* 10, 257–265.
- Kohlrausch, Bettina. 2012b. Das Übergangssystem - Übergänge mit System? In Ullrich Bauer, Uwe H. Bittlingmayer und Albert Scherr (Hrsg.). *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*, 595–609. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kohlrausch, Bettina. 2013. Betriebliche Gatekeepingprozesse: Wie Rekrutierungsprozesse und Einstellungsentscheidungen von Betrieben strukturiert sind. In Maja S. Maier und Thomas Vogel (Hrsg.). *Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecke der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf*, 225–244. Wiesbaden: Springer VS.
- Kohlrausch, Bettina; Polloczek, Magdalena. 2024. Fachkräftemangel mit den Menschen beheben - nicht gegen sie: WSI Kommentar Nr. 5. Hans-Böckler-Stiftung.
- Kohlrausch, Bettina; Richter, Maria. 2016. Was fördert die nachhaltige Integration von Hauptschüler/innen in den Ausbildungsmarkt? *Arbeit* 25 (3-4), 147–168.
- Kohlrausch, Bettina; Richter, Maria. 2017a. Bildungsverläufe und betriebliche Gatekeepingprozesse: Antrag an die Hans-Böckler-Stiftung auf Forschungsförderung.
- Kohlrausch, Bettina; Richter, Maria. 2017b. Sind betriebsorientierte Maßnahmen ein Instrument zur Öffnung des Übergangssystems zum Ausbildungsmarkt?: Beitrag zur Veranstaltung »Schließung(en), Exklusion(en), Grenzregime« der Sektion Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse. In Stephan Lessenich (Hrsg.). *Geschlossene Gesellschaften. Verhandlungen des 38. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg 2016*. Bamberg.
- Kohlrausch, Bettina; Solga, Heike. 2012. Übergänge in die Ausbildung: Welche Rolle spielt die Ausbildungsreife? *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 15 (4), 753–773.
- Koopmans, Ruud. 2015. Does assimilation work?: Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (2), 197–216.
- Koopmans, Ruud; Veit, Susanne; Yemane, Ruta. 2018. Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung: WZB Discussion Paper SP IV 2018-104. Berlin.
- Krug von Nidda, Sophie. 2019. Welchen Einfluss haben betriebliche Selektionskriterien auf den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 48 (1), 25–29.
- Krug von Nidda, Sophie; Söhn, Janina. 2022. Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund: Benachteiligung in betrieblichen Rekrutierungsprozessen vermeiden - Anregungen für Personalverantwortliche. Working Paper Forschungsförderung 258. Hans Böckler Stiftung.
- Kuckartz, Udo. 2010. *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, Udo. 2014. *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.

- Kuckartz, Udo. 2016. *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Lämmchen, Ronja; Bachsleitner, Anna; Lühe, Josefine; Karl, Julia; Maaz, Kai. 2022. Soziale Ungleichheit des Bildungserwerbs in der schulischen Bildung. In Anna Bachsleitner, Ronja Lämmchen und Kai Maaz (Hrsg.). *Soziale Ungleichheit des Bildungserwerbs von der Vorschule bis zur Hochschule. Eine Forschungssynthese zwei Jahrzehnte nach PISA*, 95–140. Münster/New York: Waxmann.
- Lang, Christine. 2019. *Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen: Wandel und Beharrung von Organisationen in der Migrationsgesellschaft*. Wiesbaden: Springer.
- Lang, Christine. 2021. Der Wert des Migrationshintergrunds: Zur Bedeutung ethnischer Differenzierungen in der Personalrekrutierung öffentlicher Verwaltungen. In Frank Meier und Thorsten Peetz (Hrsg.). *Organisation und Bewertung*, 219–238. Wiesbaden: Springer.
- Lichtwardt, Nina Theresa. 2016. *Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf: Junge Frauen mit Migrationshintergrund zwischen Anpassung und Distanzierung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Lorey, Isabell. 2008. Kritik und Kategorie: Zur Begrenzung politischer Praxis durch neuere Theoreme der Intersektionalität, Interdependenz und Kritischen Weißseinsforschung. In Alex Demirović (Hrsg.). *Kritik und Materialität*, 132–148. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- March, James G.; Simon, Herbert A. 1958. *Organizations*. London: Wiley.
- Marsden, David. 1990. Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany. In Renato Brunetta und Carlo Dell'Arima (Hrsg.). *Labour Relations and Economic Performance*, 414–438. Basingstoke: Macmillan.
- Matthes, Stephanie. 2019. Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Dissertation. Bonn: BIBB.
- McCall, Leslie. 2005. The Complexity of Intersectionality. *Signs* 30 (3), 1771–1800.
- Menke, Katrin. 2019. *"Wahlfreiheit" erwerbstätiger Mütter und Väter?: Zur Erwerbs- und Sorgearbeit aus intersektionaler Perspektive*. Bielefeld: transcript.
- Menze, L.aura; Holtmann, Anne Christine. 2019. Was können Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Mittleren Schulabschluss aus Übergangsmaßnahmen mitnehmen?: Entwicklungen und Übergangschancen in Ausbildung. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 22 (3), 509–533.
- Michaelis, Christian; Busse, Robin; Seeber, Susan; Eckelt, Marcus. 2022. *Nachschulische Bildungsverläufe in Deutschland. Schulentlassene zwischen institutionalisierten Idealwegen und schwierigen Umwegen*. Bielefeld: wbv.
- Moebius, Stephan. 2011. Pierre Bourdieu: Zur Kulturosoziologie und Kritik der symbolischen Gewalt. In Stephan Moebius und Dirk Quadflieg (Hrsg.). *Kultur. Theorien der Gegenwart*, 55–69. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nissen, Ursula; Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia. 2003. *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen: Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Oevermann, Ulrich. 1972. *Sprache und soziale Herkunft: Ein Beitrag zur Analyse schichtenspezifischer Sozialisationsprozesse und ihrer Bedeutung für den Schulerfolg*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Oeynhausen, 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: BIBB.
- Ohlendorf, David; Koenig, Matthias; Diehl, Claudia. 2017. Religion and Ethnic Educational Inequalities – Theoretical Arguments, Empirical Findings and Open Questions. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 69 (4), 561–591.
- Parkin, Frank. 2004a. Duale Schließung. In Jürgen Mackert (Hrsg.). *Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven*, 45–65. Wiesbaden: Springer.
- Parkin, Frank. 2004b. Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung. In Jürgen Mackert (Hrsg.). *Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven*, 27–43. Wiesbaden: Springer.
- Phelps, Edmund S. 1972. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review* 62 (4), 659–661.
- Polloczek, Magdalena; Kohlrausch, Bettina. 2024. Vom Angebots- zum Bewerbermarkt? *Aus Politik und Zeitgeschichte APuZ* 74 (22-23), 15–19.
- Pongratz, Hans J. 2022. Matching: Impossible. Digitale Technologien und die Arbeit der Personalrekrutierung. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 15 (2), 26–43.
- Pongratz, Hans J. 2024. Ungleichheitsreproduktion im digitalisierten Arbeitsmarkt. Bedingungen und Folgen virtueller Inszenierungen von Arbeitskraft. In Sabine Pfeiffer (Hrsg.). *Digitalisierung der Arbeitswelten*, 371–390.
- Protsch, Paula. 2013. Höhere Anforderungen in der beruflichen Erstausbildung? *WSI Mitteilungen* (1), 15–23.
- Protsch, Paula. 2014a. Probleme auf dem Ausbildungsmarkt: Warum für Jugendliche mit Hauptschulabschluss der Einstieg so schwer ist. *WZBrief Bildung* (28).
- 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. *Journal of education and work* 30 (6), 585–598.
- Protsch, Paula. 2021. Employers' Recruitment Contexts and Hiring Preferences in the German Youth Labor Market. *Research in Social Stratification and Mobility* 73, 1–11.
- Protsch, Paula; Dieckhoff, Martina. 2011a. Noten, kognitive Fähigkeiten oder Persönlichkeit: Was bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zählt. *WZBrief Bildung* (16), 1–5.
- Protsch, Paula; Dieckhoff, Martina. 2011b. What Matters in the Transition From School to Vocational Training in Germany - Educational Credentials, Cognitive Abilities or Personality? *European Societies* 13 (1), 69–91.

- Protsch, Paula; Solga, Heike. 2015. How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry: Insights from Field Experiments. *European Sociological Review* 31 (5), 521–532.
- Protsch, Paula; Solga, Heike. 2016. The Social Stratification of the German VET System. *Journal of education and work* 29 (6), 637–661.
- Protsch, Paula; Solga, Heike. 2017. Going Across Europe for an Apprenticeship? A Factorial Survey Experiment on Employers' Hiring Preferences in Germany. *Journal of European Social Policy* 27 (4), 387–399.
- Quenzel, Gudrun; Hurrelmann, Klaus. 2019. Ursachen und Folgen von Bildungsarmut. In Gudrun Quenzel und Klaus Hurrelmann (Hrsg.). *Handbuch Bildungsarmut*, 3–25. Wiesbaden: Springer VS.
- Rammstedt, Otthein. 2011. Lexikoneintrag: Ideologie. In Werner Fuchs-Heinritz, Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Otthein Rammstedt, Urs Stäheli, Christoph Weischer und Hanns Wienold (Hrsg.). *Lexikon zur Soziologie*, 293. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ratfisch, Philipp. 2015. Zwischen nützlichen und bedrohlichen Subjekten: Figuren der Migration im europäischen ‚Migrationsmanagement‘ am Beispiel des Stockholmer Programms. *movements. Journal für kritische Migrations- und Grenzregimeforschung* 1 (1), 1–21.
- Rendtorff, Barbara. 2012. Warum Geschlecht doch etwas Besonderes ist. www.portal-intersektionalität.de. Zugegriffen: 10. August 2022.
- Riegel, Christine. 2010. Intersektionalität als transdisziplinäres Projekt: Methodologische Perspektiven für die Jugendforschung. In Christine Riegel, Albert Scherr und Barbara Stauber (Hrsg.). *Transdisziplinäre Jugendforschung: Grundlagen und Forschungskonzepte*, 65–90. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Riegel, Christine. 2013. Intersektionalität als Analyseperspektive für die Übergangsforschung. In Wolfgang Schröer, Barbara Stauber, Andreas Walther, Lothar Böhnisch und Karl Lenz (Hrsg.). *Handbuch Übergänge*, 1072–1090. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Riegel, Christine. 2014. Intersektionalität als Analyseperspektive - Intersektionalität als Methode des Vergleichs? In Christine Freitag (Hrsg.). *Methoden des Vergleichs. Komparatistische Methodologie und Forschungsmethodik in interdisziplinärer Perspektive*, 173–190. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.
- Rivera, Lauren A. 2012. Hiring as Cultural Matching. *American Sociological Review* 77 (6), 999–1022.
- Scheibelhofer, Paul. 2012. Intersektionalität, Männlichkeit und Migration - Wege zur Analyse eines komplizierten Verhältnisses. In Julia Dahlvik, Heinz Fassmann und Wiebke Sievers (Hrsg.). *Migration und Integration - wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich. Jahrbuch 1/2011*. Vienna: Vienna University Press.
- Scheiermann, Gero. 2022. *Integrationsperspektive duales System? Gelingensbedingungen für die Eingliederung Geflüchteter in die betriebliche Ausbildung*. Bielefeld: wbv.
- Scherr, Albert. 2015. Flüchtling. *Peripherie* 35 (138/139), 358–360.
- Scherr, Albert. 2023. Soziologische Diskriminierungsforschung. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt und Aladin El-Mafaalani (Hrsg.). *Handbuch Diskriminierung*, 17–42. Wiesbaden: Springer.

- Scherr, Albert; Gründer, René. 2011. Toleriert und benachteiligt. Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald: Ergebnisse einer Umfrage unter Ausbildungsbetrieben 2011. Pädagogische Hochschule Freiburg.
- Scherr, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan. 2013. Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung: Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. *Soziale Probleme* 24 (2), 245–270. <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0168-ss0ar-441270>. Zugegriffen: 13. Dezember 2017.
- Scherr, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan. 2015a. *Diskriminierung in der beruflichen Bildung: Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden*. Wiesbaden: Springer VS.
- Scherr, Albert; Janz, Caroline; Müller, Stefan. 2015b. Einleitung: Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze: Forschungsergebnisse, Forschungsdefizite und Kontroversen. In Albert Scherr (Hrsg.). *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*, 9–32. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Schmidt, Werner. 2020. *Geflüchtete im Betrieb: Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität*. Bielefeld: transcript.
- Schnell, Christina. 2016. „Lautes Denken“ als qualitative Methode zur Untersuchung der Validität von Testitems: Erkenntnisse einer Studie zur Diagnose des ökonomischen Fachwissens von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I. *Zeitschrift für ökonomische Bildung* (5), 26–49.
- Schultz, Ulrike. 2011. Intersektionalität, Ethnie und Geschlecht: Umsetzung in der qualitativen Sozialforschung. In Sandra Smykalla und Dagmar Vinz (Hrsg.). *Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit*, 128–143. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schulz, Eric; Christ, Alexander; Oeynhausen, Stephanie; Milde, Bettina; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf. 2021. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn: BIBB.
- Seibert, Holger. 2015. Ausbildungschancen von Jugendlichen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit in mittleren und großen Unternehmen. Eine Sequenzanalyse auf Betriebsebene. In Albert Scherr (Hrsg.). *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*, 143–169. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Seibert, Holger; Solga, Heike. 2005. Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. *Zeitschrift für Soziologie* 34 (5), 364–382.
- Seibert, Holger; Solga, Heike. 2006. Die Suche geht weiter...: Kommentare zu "Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft" von Frank Kalter (ZfS 2/2006). *Zeitschrift für Soziologie* 35 (5), 413–417.

- Severing, Eckart. 2018. Aktuelle Herausforderungen an die Berufsbildung und daher an die Berufsbildungsforschung. In Reinhold Weiß und Eckart Severing (Hrsg.). *Multidisziplinär – praxisorientiert – evidenzbasiert: Berufsbildungsforschung im Kontext unterschiedlicher Anforderungen*, 15–24. Leverkusen: Barbara Budrich.
- Siembab, Matthias; Wicht, Alexandra. 2020. Schulformen und geschlechtstypische Berufsorientierungen. *Zeitschrift für Soziologie* 49 (2-3), 183–199.
- Skopek, Jan; Passaretta, Giampiero. 2021. Socioeconomic Inequality in Children's Achievement from Infancy to Adolescence: The Case of Germany. *Social Forces* 100 (1), 86–112.
- Söhn, Janina. 2012. Rechtliche In- und Exklusion von Migrantenkindern: Institutionelle Einflüsse auf ihre Bildungschancen. In Patricia Pielage, Ludger Pries und Günther Schultze (Hrsg.). *Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren: Tagungsdokumentation im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung*, 43–55. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- 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. *Empirical Research in Vocational Education and Training* 12 (4).
- Sökefeld, Martin. 2007. Problematische Begriffe: "Ethnizität", "Rasse", "Kultur", "Minderheit". In Brigitta Schmidt-Lauber (Hrsg.). *Ethnizität und Migration. Einführung in Wissenschaft und Arbeitsfelder*, 31–50. Berlin: Reimer.
- Solga, Heike. 2005a. Meritokratie - die moderne Legitimation ungleicher Bildungschancen. In Peter A. Berger und Heike Kahlert (Hrsg.). *Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert*, 19–38. Weinheim/München: Beltz-Juventa.
- Solga, Heike. 2005b. *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Solga, Heike. 2017. Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit in der Bildungs- und Wissensgesellschaft. In Rolf Becker (Hrsg.). *Lehrbuch der Bildungssoziologie*, 443–485. Wiesbaden: Springer VS.
- Solga, Heike; Baas, Meike; Kohlrausch, Bettina. 2012. Mangelnde Ausbildungsreife - Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? *WZBrief Bildung* 2012, 1–7.
- Solga, Heike; Kohlrausch, Bettina. 2013. How Low-achieving German Youth Beat the Odds and Gain Access to Vocational Training - Insights from Within-Group Variation. *European Sociological Review* 29 (5), 1068–1082.
- Solga, Heike; Wagner, Sandra. 2016. Die Zurückgelassenen – Die soziale Verarmung der Lernumwelt von Hauptschülerinnen und Hauptschülern. In Rolf Becker und Wolfgang Lauterbach (Hrsg.). *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, 221–252. Wiesbaden: Springer.
- Spence, Michael. 1973. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3), 355–374.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit. 2023. Engpassanalyse: Berichtsjahr 2023. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse->

- Nav.html?Thema%3Denglist%26DR_Region%3Dd%26DR_Engpassbewertung%3De%26DR_Anf%3D2%26mapHadSelection%3Dfalse%26toggleswitch%3D0. Zugegriffen: 24. April 2025.
- Statistisches Bundesamt. Frauen in Führungspositionen.
https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html?utm_source=chatgpt.com. Zugegriffen: 20. Juli 2025.
- Statistisches Bundesamt. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU).
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/Glossar/kmu.html>. Zugegriffen: 23. Juni 2025.
- Statistisches Bundesamt. 2024. Berufsbildungsstatistik 2023: Statistischer Bericht. EVAS-Nummer 21211.
- Steinberg, Mario; Horvath, Kenneth; Frei, Andrea Isabel. 2024. Die (neo-)pragmatische Perspektive der Soziologie der Kritik auf Herrschaft, Macht und Ungleichheit in der schulischen Bildung. *Gesellschaft – Individuum – Sozialisation. Zeitschrift für Sozialisationsforschung* 2 (5).
- Steinke, Ines. 2007. Qualitätssicherung in der qualitativen Forschung. In Udo Kuckartz, Heiko Grunenberg und Thorsten Dresing (Hrsg.). *Qualitative Datenanalyse: computergestützt. Methodische Hintergründe und Beispiele aus der Forschungspraxis*, 176–187. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Strübing, Jörg. 2014. Grounded Theory und Theoretical Sampling. In Nina Baur und Jörg Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, 525–544. Wiesbaden: Springer VS.
- Strübing, Jörg. 2022. Grounded Theory und Theoretical Sampling. In Nina Baur und Jörg Blasius (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, 587–606. Wiesbaden: Springer VS.
- Strübing, Jörg. 2023. Pragmatismus als epistemische Praxis: Der Beitrag der Grounded Theory zur Empirie-Theorie-Frage. In Herbert Kalthoff (Hrsg.). *Theoretische Empirie. Zur Relevanz qualitativer Forschung*, 279–311: Suhrkamp.
- Struck, Olaf. 2001. Gatekeeping zwischen Individuum, Organisation und Institution: Zur Bedeutung und Analyse von Gatekeeping am Beispiel von Übergängen im Lebensverlauf. In Lutz Leisering, Rainer Müller und Karl F. Schumann (Hrsg.). *Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen*, 29–54. Weinheim, München: Juventa.
- Thielen, Marc. 2014. Der pädagogische Umgang mit herkunfts- und milieubedingter Differenz im Zuge der Förderung von Ausbildungsreife in der Berufsvorbereitung. *Sozialer Fortschritt* 63 (4–5), 96–101.
- Thijssen, Lex; Coenders, Marcel; Lancee, Bram. 2021. Is There Evidence for Statistical Discrimination Against Ethnic Minorities in Hiring? Evidence From a Cross-National Field Experiment. *Social Science Research* 93, 102482.
- Thomas, William Isaac. 1928. The Methodology of Behavior Study. In Alfred A. Knopf (Hrsg.). *The Child in America: Behavior Problems and Programs*, 553–576. New York.
- Thurow, Lester C. 1979. A Job Competition Model. In Michael J. Piore (Hrsg.). *Unemployment and Inflation. Institutional and Structuralist Views*, 17–32. London: Taylor and Francis.
- Tilly, Charles. 1998. *Durable Inequality*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press.

- UNHCR. 2015 [1951]. *Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 (in Kraft getreten am 22. April 1954): Genfer Flüchtlingskonvention (GFK)*.
- UNHCR. 2025. Global Trends: Forced Displacement in 2024.
- United Nations. 2024. International Migrant Stock 2024: Key facts and figures. UNDESA/POP/2024/DC/NO. New York (13).
- Vertovec, Steven. 2024. *Superdiversität: Migration und soziale Komplexität*. Berlin: Suhrkamp.
- Villa, Paula-Irene. 2019. Sex - Gender: Ko-Konstitution statt Entgegensetzung. In Beate Kortendiek, Birgitt Riegraf und Katja Sabisch (Hrsg.). *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, 23–33. Wiesbaden: Springer VS.
- Walgenbach, Katharina. 2014. *Heterogenität - Intersektionalität - Diversity in der Erziehungswissenschaft*. Opladen & Toronto: Barbara Budrich.
- Weber, Max. 2013 [1919/20]. *Wirtschaft und Gesellschaft: Soziologie. Unvollendet. 1919-1920*. Herausgegeben von Knut Borchardt, Edith Hanke und Wolfgang Schluchter. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck).
- Wehling, Elisabeth. 18.03.2016. Die verkehrte Sprache: Debatte über Flüchtlinge. *Spiegel*, 18. März 2016. <https://www.spiegel.de/politik/deutschland/das-falsche-reden-ueber-fluechtlinge-gastbeitrag-a-1082396.html>. Zugegriffen: 02. Juni 2025.
- Weller, Sabrina Inez; Christ, Alexander; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf. 2024. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2024: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September (Fassung vom 12.12.2024). Bonn: BIBB.
- Wellgraf, Stefan. 2011. Hauptschule: Formationen von Klasse, Ethnizität und Geschlecht. In Sabine Hess, Nikola Langreiter und Elisabeth Timm (Hrsg.). *Intersektionalität revisited. Empirische, theoretische und methodische Erkundungen*, 119–147. Bielefeld: transcript.
- Wellgraf, Stefan. 2015. Der Boxerstil: Zu Ungleichheitsdimensionen alltagsästhetischer Praktiken. In Mechthild Bereswill, Folkert Degenring und Sabine Stange (Hrsg.). *Intersektionalität und Forschungspraxis. Wechselseitige Herausforderungen*, 154–171. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- West, Candace; Zimmerman, Don H. 1987. Doing Gender. *Gender & society* 1 (2), 125–151.
- Wetterer, Angelika. 2002. *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz: UVK.
- Wetterer, Angelika. 2006. Ordentlich in Unordnung? Widersprüche im sozialen Wandel der Geschlechterverhältnisse. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 31 (4), 5–22.
- Wetterer, Angelika. 2010. Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In Beate Kortendiek und Ruth Becker (Hrsg.). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, 126–136. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wiese, Heike; Schroeder, Christoph; Zimmermann, Malte; Krifka, Manfred; Gabriel, Christoph; Gogolin, Ingrid; Klein, Wolfgang; Comrie, Bernard; Tomasello, Michael. 2010. *Die sogenannte "Doppelte Halbsprachigkeit": eine sprachwissenschaftliche Stellungnahme*. Universität Potsdam.
- Winker, Gabriele; Degele, Nina. 2009. *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript.

- Winker, Gabriele; Degele, Nina. 2011. Intersectionality as Multi-Level Analysis: Dealing With Social Inequality. *European Journal of Women's Studies* 18 (1), 51–66.
- Witzel, Andreas. 2000. Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (1), [25 Absätze]. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>. Zugriffen: 20. Juli 2025.
- Witzel, Andreas; Reiter, Herwig. 2012. *The Problem-Centred Interview: Principles & Practice*. London: Sage.
- Witzel, Andreas; Reiter, Herwig. 2022. *Das problemzentrierte Interview - eine praxisorientierte Einführung*. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Ziegert, Jonathan C.; Hanges, Paul J. 2005. Employment Discrimination: The Role of Implicit Attitudes, Motivation, and a Climate for Racial Bias. *Journal of Applied Psychology* 90 (3), 553–562.