

Betriebe als Gatekeeper

Bettina Kohlrausch

Zusammenfassung

Die Opportunitätsstrukturen des beruflichen Ausbildungssystems sind für gering qualifizierte Jugendliche vorwiegend durch das duale System strukturiert, in dem Betriebe als „Gatekeeper“ eine zentrale Rolle spielen. Auf Grundlage der Analyse des Datensatzes zur Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern (AQB)“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxiserfahrung (VBoP)“ untersucht der vorliegende Artikel, wie betriebliche Rekrutierungsprozesse strukturiert sind. Dabei wird untersucht, welche Faktoren einerseits die Einschätzung der Ausbildungseignung und andererseits den Übergang in eine berufliche Ausbildung beeinflussen. Es wurde deutlich, dass Fachnoten sowie Charakteristika wie Migrationshintergrund oder Geschlecht in diesem Sample keinen signifikanten Einfluss auf beide Aspekte haben. Einen großen Einfluss hat hingegen der Bildungshintergrund des Elternhauses.

Abstract: Firms as Gatekeepers

In Germany, the opportunities of low skilled young people are predominantly structured by the dual apprenticeship system. Consequently, firms as gatekeepers play a central role. Drawing on information from the ‘Increase Completion Rates – Improve Career Prospects’, or ‘Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern’ (AQB), and ‘Deeper Career Orientation and Work Experience’, or ‘Vertiefte Berufsorientierung und Praxiserfahrung’ (VBoP), databases, this article analyses how workplace recruitment processes are structured. The factors that influence, firstly, firms’ assessment of young people’s aptitude for training and, secondly, the transition to training are analysed. It is shown that marks in Maths and German as well as socio-economic characteristics, such as sex or migrant background do not influence both aspects. In contrast, the educational background of the family of the low skilled youngsters has a significant influence.

1. Einleitung

Besonders für gering qualifizierte Jugendliche sind die Teilhabrisiken im System der beruflichen Bildung hoch. Der überwiegende Anteil von Jugendlichen ohne oder „nur“ mit einem Hauptschulabschluss mündet zunächst ins Übergangssystem ein. Jene, denen ein direkter Übergang in die duale Ausbildung gelingt, beginnen ihre berufliche Ausbildung meist in Ausbildungsberufen, die dem unteren Segment der beruflichen Ausbildung zuzuordnen sind. Dies sind in der Regel Handwerksberufe und einfache Dienstleistungsberufe, die eine Ausbildung im dualen System erfordern (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012). Schulische Ausbildungsgänge stehen eher für Jugendliche offen, die mindestens über einen Realschulabschluss verfügen. Die Opportunitätsstrukturen des beruflichen Ausbildungssystems sind für gering qualifizierte Jugendliche somit einerseits durch das Übergangssystem strukturiert, welches teilweise verstärkend auf bereits im allgemein bildenden Schulsystem entstandene Bildungsungleichheiten wirkt (Kohlrausch 2012). Andererseits sind sie durch das duale System strukturiert, in dem der Übergang an der sogenannten „ersten Schwelle“ und damit auch den Betrieben eine zentrale Gatekeepingfunktion zukommt: „In diesem Zusammenhang spielen die betrieblichen Auswahlmechanismen eine bedeutsame Rolle. Betriebe (...) haben als Gatekeepers des Ausbildungsmarktes einen großen Einfluss auf die sozialen Selektionsprozesse an dieser Schwelle. (...) Schulabgänger werden nämlich gemäß ihrer potenziellen Eignung für das Erlernen berufsspezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse und nicht auf der

Basis in der Ausbildung bereits gelernter Handlungskompetenzen ausgewählt“ (Konietzka 2004, S. 284).

Jugendliche im dualen System sind somit mehr als Jugendliche in schulischen oder tertiären Ausbildungsgängen den Marktmechanismen des Ausbildungssystems unterworfen, die maßgeblich durch die Rekrutierungsentscheidungen der Betriebe strukturiert sind. Die Bedeutung dieser Gatekeepingfunktion für gering qualifizierte Jugendliche ist Gegenstand des vorliegenden Beitrags. Ziel ist es zu untersuchen, welche Aspekte die Rekrutierungsentscheidungen von Betrieben beeinflussen und welche innerbetrieblichen Abläufe hierfür eine Rolle spielen. Empirisch ist dies weitestgehend eine Black Box. Der überwiegende Teil der Analysen zu diesem Thema setzt bei den Ressourcen der Bewerber/innen an, ohne jedoch zu berücksichtigen, welche institutionellen Logiken die beobachtete betriebliche Bewertung der Ressourcen strukturieren (vgl. Imdorf 2007, S. 410). Es ist daher nicht nur Ziel dieses Artikel zu untersuchen, welche Ressourcen gering qualifizierte Jugendliche mitbringen müssen, um in das System der beruflichen Ausbildung übernommen zu werden, sondern auch, welche Aspekte auf Seiten der Betriebe diese Rekrutierungsentscheidungen prägen.

Die Bearbeitung dieser Fragestellung erfolgt auf Grundlage der Analyse eines Datensatzes zur Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern (AQB)“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxiserfahrung (VBoP)“. Kern der evaluierten Projekte sind die Praxistage, die die Teilnehmer/innen der Projekte über einen längeren Zeitraum (in der Regel mehrere Monate) wöchentlich in einem Betrieb verbringen. Evaluationen der Projekte haben gezeigt, dass es vor allem diese Praxistage waren, die zu überdurchschnittlich hohen Übergangsquoten in eine berufliche Ausbildung geführt haben. Hierfür verantwortlich waren die sogenannten „Klebeeffekte“ der Projekte: 86% der Projektschüler/innen, die nach dem Verlassen der Schule eine Ausbildung begannen, taten dies in ihrem Praktikumsbetrieb (vgl. hierzu den Beitrag von Baas et al. in diesem Heft). Im Rahmen der Projekte konnten somit für benachteiligte Jugendliche – unterstützt durch sogenannte Praxis- bzw. Berufsbegleiter/innen – Zugänge zu Betrieben geschaffen werden, die ihnen sonst vermutlich verwehrt geblieben wären. In Langzeitpraktika gelang es überdurchschnittlich vielen Jugendlichen, diese erstmaligen Zugänge in langfristige Ausbildungsperspektiven zu verwandeln, indem sie ihre „Ausbildungseignung“ offensichtlich erfolgreich unter Beweis stellten.

Die Daten der Evaluation sind daher sehr gut geeignet, Rekrutierungsprozesse von Betrieben zu untersuchen. Sie umfassen zum einen Informationen zu den verschiedenen Ressourcen der Jugendlichen. Zum anderen beinhalten sie Informationen über die Einschätzung der Ausbildungseignung durch die Praktikumsbetriebe. Darüber hinaus wurden Experteninterviews mit Praktikumsbetrieben geführt, auf deren Grundlage tiefer gehende Einschätzungen der betrieblichen Rekrutierungsprozesse getroffen werden können.

Der Artikel gliedert sich in vier Schritte: zunächst werden Konzepte und Theorien zur Erklärung von betrieblichen Rekrutierungspraxen dargestellt und ihre Relevanz für die empirischen Analysen diskutiert; in einem zweiten Schritt wird auf Grundlage multi-varierter Analysen untersucht, welche Faktoren (a) die Einschätzung der Ausbildungseignung durch die Betriebe und (b) den Übergang in eine berufliche Ausbildung beeinflussen. Die Befunde dieser Analysen werden im Rückgriff auf die geführten Experteninterviews plausibilisiert und in einem abschließenden Fazit diskutiert.

2. Theoretische bzw. konzeptionelle Bezugspunkte für die Untersuchung

Analyseansätze zur Erklärung der Übergangsmuster gering qualifizierter Jugendlicher fokussieren entweder auf die Angebotsseite, in diesem Fall die Ressourcen der Hauptschüler/innen, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, oder auf die

Nachfrageseite, also die Screening-Prozesse der Betriebe, die diese Ressourcen sowie weitere askriptive Merkmale der Jugendlichen bewerten und aufgrund dieser Bewertungen eine Rekrutierungsentscheidung treffen.

Erklärungsmuster, die sich auf angebotsorientierte Ansätze beziehen, legen – meist in Rückgriff auf humankapitaltheoretische Ansätze (Becker 1964) – nahe, dass die Bildung einer Person als Ausweis der zukünftigen Produktivität der Auszubildenden gilt und daher als zentrales Selektionskriterium bei der Einstellung von Jugendlichen fungiert. Jugendliche, die gar keinen oder lediglich einen Hauptschulabschluss besitzen, scheitern demnach an ihren geringen Qualifikationen. Dieser Prozess wird dadurch verschärft, dass es im Zuge der Bildungsexpansion zu einer Homogenisierung und sozialen Verarmung von Hauptschulen gekommen ist (Solga 2005; Solga/Wagner 2007). Eine Konsequenz daraus ist die Abwertung niedriger Bildungsabschlüsse sowie eine Erhöhung der „(...) Glaubwürdigkeit der damit gegebenen Information von Kompetenzdefiziten (...)“ (Solga 2005, S. 109).

Gleichwohl belegen empirische Untersuchungen zu Selektionsmechanismen im System der beruflichen Ausbildung inzwischen recht umfangreich, dass der Zugang zu einer vollqualifizierenden Ausbildung nicht nur durch fachbezogene und kognitive Leistungskriterien, sondern auch durch sozio-ökonomische Charakteristika und Sozial- und Handlungskompetenzen strukturiert ist (Ulrich 2005b, 2005a; Beicht/Ulrich 2008; Kohlrausch 2011; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012; Kohlrausch 2012). In Bezug auf die wachsende Bedeutung nicht-fachlicher Kompetenzen kann dies plausibel mit der dargestellten Entwertung niedriger Schulabschlüsse erklärt werden: Gerade für gering qualifizierte Jugendliche gewinnen soziale Kompetenzen als Indizes zukünftiger Produktivität an Bedeutung, da Leistungsmerkmale wie Noten oder Abschlüsse im Zuge der beschriebenen Abwertungsprozesse an Bedeutung verloren haben (Kohlrausch 2011; Kohlrausch/Solga 2013). Ebenso spielen auf der Angebotsseite arbeitsmarktrelevante Netzwerkstrukturen eine Rolle (Granovetter 1974). Bei den Jugendlichen sind dies in erster Linie die Eltern, bzw. deren Möglichkeiten, sich bei Betrieben für ihre Kinder einzusetzen und diesen für die Bewerbung und/oder die Ausbildung wichtiges Kontextwissen vermitteln zu können (Solga 2005).

In der vorliegenden Untersuchung werden Übergangsprozesse von abschlussgefährdeten Hauptschüler/innen behandelt. Für die empirischen Analysen stellt sich daher die Frage, welche Rolle fachliche (Fachnoten) und nicht-fachliche (Kopfnoten) Kompetenzen bzw. „Arbeitstugenden“ (Gewissenhaftigkeit) für die Einschätzung der Ausbildungseignung und den Übergang in eine berufliche Ausbildung spielen. Weiterhin sollte untersucht werden, ob und wie arbeitsmarktbezogene Netzwerkressourcen den Übergang in eine berufliche Ausbildung strukturieren.

Die bisher dargestellten Ansätze erklären aber noch nicht, warum bestimmte Gruppen von Jugendlichen unabhängig von ihren Qualifikationen geringere Chancen haben, sich auf dem Ausbildungsmarkt zu platzieren. So zeigen Diehl et al. (2009) beispielsweise, dass männliche ausländische Jugendliche auch unter Kontrolle ihrer arbeitsmarktrelevanten Individualressourcen und Netzwerke geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben als deutsche Jugendliche. Derartige Befunde können als Diskriminierungsprozesse gewertet werden. Diskriminierung muss dabei nicht zwangsläufig das Ergebnis von individuellen Vorurteilen sein. Scherr (2006, S. 2008) formuliert, „(...) dass für eine soziologische Untersuchung von Diskriminierung Strukturen, Prozesse und Praktiken relevant sind, in denen sozioökonomische Ungleichheitsverhältnisse und politische Machtbeziehungen in komplexer Weise mit Klassifikations- und Konstruktionsprozessen sozialer Gruppen verschränkt sind.“ Es stellt sich somit die Frage, unter welchen Bedingungen und aufgrund welcher betrieblicher Praxen soziale Kategorien, wie z. B. der Migrationshintergrund, bei der Rekrutierung von Auszubildenden relevant werden. In diesem Zusammenhang verweist die Signallingtheorie darauf, dass

der Zusammenhang zwischen Produktivität und Marktsignalen kein tatsächlicher sondern ein unterstellter – und damit auch ein nicht-perfekter – Zusammenhang ist: „Marktsignale stellen (...) im Kern Stereotype dar. Der auf diesen Stereotypen basierende Entscheidungsmodus von Beschäftigten basiert auf einem sozialpsychologischen Mechanismus, nämlich dem der sozialen Kategorisierung“ (Solga 2005, S. 71). In Bezug auf die zuvor eingeführte Definition von Diskriminierung würde die Signallingtheorie dann beobachtbare Benachteiligungen als Diskriminierung entlarven, wenn empirisch gezeigt werden könnte, dass der Zusammenhang zwischen Marktsignalen und angenommener Produktivität entsprechend bestimmter Charakteristika (z. B. Migrationshintergrund) variiert (vgl. Imdorf 2011). Eng verbunden ist damit der Mechanismus der statistischen Diskriminierung, der besagt, „(...) dass Arbeitgeber nur unvollständige Informationen über die Leistungsfähigkeit potenzieller Arbeitnehmer (...) besitzen. Sie ziehen deshalb unter Umständen die Zugehörigkeit zu askriptiven Gruppen heran, um zu einer besseren Einschätzung der Stellenbewerber zu gelangen“ (Kalter 2006, S. 146).

Für das vorliegende Sample sollten Prozesse statistischer Diskriminierung allerdings keine Rolle spielen, da die Ausbildungsbetriebe die Jugendlichen während des Praktikums gut kennen lernen konnten. Sollten Charakteristika wie Geschlecht, Migrationshintergrund oder der Bildungshintergrund des Elterhauses die Einschätzung der Ausbildungseignung oder den Übergang in eine Ausbildung beeinflussen, müsste dies als ein Hinweis auf Diskriminierungsprozesse gewertet werden.

In Bezug auf die Nachfrageseite gehen die beschriebenen Ansätze davon aus, dass auf der Seite der Betriebe die Frage im Zentrum steht, wie sie die Produktivität ihrer zukünftigen Auszubildenden am effizientesten ermitteln können. Imdorf (2007, 2010, 2011) argumentiert in diesem Zusammenhang, dass die Bewertung der Produktivität nicht nur durch die Angebotsseite, sondern auch durch die Nachfrageseite, d. h. die organisatorische und institutionelle Verfasstheit der Betriebe, strukturiert ist und dass hier durchaus unterschiedliche Logiken eine Rolle spielen. Ausgangspunkt seiner Überlegungen ist, dass Produktivität von Bewerber/innen keinesfalls nur „als Funktion individueller Kompetenzen“ sondern auch „als Resultat funktionierender und profitabler Sozial- und Kundenbeziehungen am Arbeitsplatz“ betrachtet werden muss (Imdorf 2011, S. 82). Er unterscheidet dabei zwischen individuellen und organisatorischen Ressourcen (Imdorf 2007). Bezugnehmend auf Boltanski/Thévenot (2007) geht Imdorf davon aus, dass letztere durch unterschiedliche „betriebliche Welten“ strukturiert sind, die nach jeweils eigenen Logiken funktionieren und die zu unterschiedlichen Diskriminierungsprozessen führen können. In der „Welt des Marktes“ ist es beispielsweise von Bedeutung „(...)“, dass ein künftiger Auszubildender dem Betrieb keine unnötigen Kosten verursachen soll. Zum einen existieren hier betriebliche Überlegungen, die nahe legen, keine Jugendlichen einzustellen, die die Ausbildung frühzeitig abbrechen könnten, da dies einer betrieblichen Fehlinvestition gleichkäme (...).“ (Imdorf 2011, S. 84) In der „häuslichen Welt“ hingegen ist „[d]ie Selektion von Auszubildenden (...)“ bestrebt, konfliktfreie horizontale und vertikale Sozialbeziehungen im Betrieb zu garantieren.“ (Imdorf 2011, S. 85) Hier könnten sozialstrukturelle Merkmale mit antizipierten Störungen innerbetrieblicher Sozialbeziehungen assoziiert werden. Folgt man dieser Argumentation, können der Organisation des Betriebes, genauer seiner betriebsinternen Sozialbeziehungen und betriebs-externen Kundenbeziehungen, institutionelle Diskriminierungsprozesse immanent sein (Gomolla 2010, S. 79).

In Bezug auf die Fragestellung dieses Artikels müsste demnach zum einen untersucht werden, welche Bedeutung die „betriebliche Integrationsfähigkeit“ der Jugendlichen für die Einschätzung der Ausbildungseignung und des Übergangs in eine berufliche Ausbildung hat. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass nicht nur die antizipierte Leistungsfähigkeit, sondern auch die antizipierte Wahrscheinlichkeit, dass die Jugendlichen die Ausbildung erfolgreich beenden werden, von Bedeutung sind.

3. Empirische Analysen

3.1 Beschreibung des Datensatzes und Operationalisierung

Die Analyse erfolgt auf der Grundlage des Datensatzes, der zur Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“ (AQB1 und AQB2) sowie „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung an Hauptschulen“ (VBOP) erhoben wurde¹. Die Analysen des Beitrags basieren somit auf Längsschnittdaten, die im Zeitraum von Februar 2007 bis Oktober 2010 durch das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) erhoben wurden (Solga et al. 2010, 2011). Darüber hinaus fand eine Betriebsbefragung statt, in der die Betriebe nach ihren Erfahrungen mit den Jugendlichen im Praktikum befragt wurden. Diese bezieht sich sowohl auf die Einschätzung der Eignung für eine Berufsausbildung (generell, in Hinsicht auf die schulischen und auf die beruflichen Voraussetzungen) als auch auf Teilaspekte des Verhaltens im Praktikum, wie z. B. Angemessenheit des Auftretens etc. Dieser Betriebsdatensatz ist auf der Personenebene mit den Befragungsdaten der Jugendlichen zusammengespielt worden, so dass die Einschätzung der Betriebe im Zusammenhang mit den schulischen Leistungen, Persönlichkeitsmerkmalen und askriptiven Merkmalen analysiert werden kann. Zudem kann die Bedeutung der Einschätzung der Ausbildungseignung für den Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung untersucht werden. Aufgrund der Klebeeffekte der Projekte ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die befragten Betriebe auch diejenigen Betriebe sind, die nach Beendigung des Projektes die Rekrutierungsentscheidung für oder gegen die Übernahme getroffen haben. Mit absoluter Sicherheit lässt sich dies allerdings nicht sagen, da der Datensatz keine Information zur Identifizierung der Betriebe enthält. Um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass der befragte Betrieb tatsächlich der Ausbildungsbetrieb ist, wurden in die Analysen zum Übergang in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung nur jene Jugendlichen miteinbezogen, die in ihrem Ausbildungsbetrieb bereits ein Praktikum gemacht hatten. Dies sind insgesamt 210 Jugendliche.

Die abhängigen Variablen sind die Chance des Übergangs in eine voll qualifizierende Ausbildung (1 = Übergang in eine betriebliche Ausbildung im ehemaligen Praktikumsbetrieb; 0 = alle anderen Übergänge) sowie die Einschätzung der Ausbildungseignung durch die Betriebe. Hier konnten die Betriebe auf einer Skala von eins (sehr geeignet) bis fünf (überhaupt nicht geeignet) einschätzen, inwieweit sie die von ihnen betreuten Praktikanten für generell geeignet für eine berufliche Ausbildung einschätzen. Für die Analysen wurde eine Dummy-Variablen kreiert (1= sehr geeignet/geeignet; 0 = teils-teils geeignet/nicht geeignet/überhaupt nicht geeignet). Die verschiedenen Aspekte, die bei der Bewertung der Ausbildungseignung eine Rolle spielen können (z. B. Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder Pflichtbewusstsein), wurden dabei gesondert abgefragt. Die Bedeutung des jeweiligen Aspekts für die Einschätzung der Eignung ist in *Tabelle 2* ausgewiesen.

Zur Analyse der fachbezogenen und kognitiven Fähigkeiten werden die kognitiven Fähigkeiten und die Schulleistungen berücksichtigt. Die kognitiven Voraussetzungen der Jugendlichen wurden mit einem Subtests aus dem Intelligenz-Struktur-Test 2000R (I-S-T 2000R) erfasst: Matrizen zur Erfassung figuraler kognitiver Grundfähigkeiten mit jeweils 20 Testaufgaben.² Die Tests wurden mit den befragten Schüler/innen in der 2. Befra-

¹ AQB1 lief vom 2. Halbjahr der 8. Klasse (Februar 2007) bis zum Ende der 9. Klasse (Juli 2008) und AQB2 sowie VBOP vom Beginn der 8. Klasse (Herbst 2008) gleichfalls bis zum Ende der 9. Klasse (Juli 2010). In dieser Zeit wurden (fast) alle Schüler/innen der Berufsstarter- und Praxisklassen sowie der einbezogenen Parallelklassen mehrmals mit Klassenraumbefragungen während der Schulzeit befragt. Darüber hinaus wurde eine weitere Befragungswelle (mit Telefoninterviews/CATI) drei Monate nach dem Verlassen der Schule durchgeführt.

² Dieses Instrument ist für Personen ab 15 Jahren einsetzbar (vgl. Amthauer et al. 2001).

Tabelle 1
Deskription der relevanten Variablen

	Eignung für eine Berufsausbildung			Übergang in eine berufliche Ausbildung		
	Ja	Nein	N	Ja	Nein	N
	56,6	43,4	221	52,1	47,9	217
<i>Fachliche und kognitive Fähigkeiten</i>						
<i>Schulabschluss</i>						
Gut				57,6	42,4	59
Mittel				56,3	43,8	80
Schlecht				44,2	55,8	77
Missings						
<i>Noten Deutsch</i>						
Gut	61,9	38,1	97			
Schlecht	55,1	44,9	98			
Missings	42,3	57,7	26			
<i>Noten Mathe</i>						
Gut	58,7	41,3	121			
Schlecht	58,7	41,3	75			
Missings	40,0	60,0	25			
<i>Figurale kognitive Grundfähigkeiten</i>						
Niedrig	60,0	40	130			
Hoch	56,5	43,5	69			
Missings	26,7	73,3	22			
<i>Nicht fachliche Fähigkeiten/ Persönlichkeitseigenschaften</i>						
<i>Gewissenhaftigkeit</i>						
Niedrig	39,5	60,5	38	41,7	58,3	36
Mittel	52,6	47,4	114	53,9	46,1	115
Hoch	71,2	28,9	52	59,2	40,8	49
Missings	76,5	23,5	17	41,2	58,8	17
<i>Verträglichkeit</i>						
Niedrig	52,6	47,4	38	36,4	63,6	33
Mittel	56,1	43,9	123	54,0	46,0	126
Hoch	53,5	46,5	43	61,9	38,1	42
Missings	76,5	23,5	17	43,8	56,3	16
<i>Askriptive Merkmale</i>						
<i>Note im Arbeitsverhalten (Ende der 9. Klasse)</i>						
Gut	70,7	29,3	41	65,0	35,0	40
Schlecht	55,1	44,9	167	49,4	50,6	162
Missings	30,8	69,2	13	46,7	53,3	15
<i>Geschlecht</i>						
Weiblich	54,0	46,0	63	44,3	55,7	61
Männlich	57,3	42,7	157	54,8	45,2	155
Missings	100	0	1	100	0	1
<i>Ausbildungsabschluss in der Familie</i>						
Ja	65,1	34,9	106	43,3	56,7	97
Nein/Keine Angabe	49,5	50,5	99	60,0	40,0	105
Missings	43,8	56,3	16	53,3	46,7	15
<i>Migrationshintergrund</i>						
Ja	54,2	45,8	142	50,9	49,2	59
Nein	57,8	42,2	64	53,2	46,9	143
Missings	63,6	36,4	15	46,7	53,3	15

gungswelle (Februar 2008) durchgeführt, d. h. am Ende des ersten Halbjahrs von Klasse 9. Als Schüler/innen mit geringen kognitiven Kompetenzen wurden diejenigen definiert, die weniger als 7 von 20 möglichen Punkten erreichten.

Die Schulleistungen wurden durch die Mathematik- und Deutschnoten der Schüler/innen zu Beginn des 2. Halbjahrs der 8. Klasse sowie am Ende der 9. Klasse abgebildet. Erstere werden in den Analysen der Bewertung der Ausbildungseignung durch die Betriebe berücksichtigt. In den evaluierten Projekten gab es kein standardisiertes Verfahren für die Zuteilung der Jugendlichen zu den Praktikumsbetrieben. Allerdings geht aus der standardisierten Befragung des Lehrpersonals sowie den Experteninterviews hervor, dass sich der überwiegende Anteil der Ju-

gendlichen bei den Betrieben beworben hat (Solga et al. 2010, 2011). Die Noten dürften dem überwiegenden Anteil der Praktikumsbetriebe somit bekannt gewesen sein. Hier wurde eine dichotome Variable gebildet (eins – drei = gut; vier bis sechs = schlecht). Da davon auszugehen ist, dass bei den Analysen der Übernahme in eine Ausbildung eher der Schulabschluss als einzelne Fachnoten eine Rolle spielt, wird hier das Niveau des Schulabschlusses berücksichtigt. Es wurde zwischen Schüler/innen mit guten Leistungen (in beiden Fächern die Note drei oder besser), mit gemischten Leistungen (in einem Fach die Note drei oder besser, in dem anderen Fach die Note vier oder schlechter) und schlechten Leistungen (in beiden Fächern die Note vier oder schlechter) unterschieden.

Als Indikatoren der sozialen Voraussetzungen und Arbeitstugenden der Schüler/innen wird die Schulnote im Arbeitsverhalten am Ende der 9. Klasse verwendet. Hier werden die Noten eins bis fünf vergeben, wobei Jugendliche mit den Noten eins und zwei als Schüler/innen mit einem „guten Arbeitsverhalten“ definiert wurden und solche mit den Noten drei bis fünf mit einem „schlechten Arbeitsverhalten“. Informationen über diese Noten liegen nur für den Zeitraum am Ende der 9. Klasse vor, daher werden darüber hinaus die Persönlichkeitseigenschaften Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit, die mit Hilfe einer Kurzskaala (BFI-S) basierend auf dem Big-Five-Ansatz³ erhoben und mit in die Analysen einbezogen wurden (Gerlitz/Schupp 2005). Bezug nehmend auf bereits existente Forschungsansätze wurden die erhobenen Werte t-standardisiert (mit Mittelwert = 50 und einer Standardabweichung = 10) und in ein hohes (null bis 40 Punkte), normales (zwischen 40 und 60 Punkten) und niedriges Niveau (mehr als 60 Punkte) unterschieden (Dehne/Schupp 2007).

Als sozialstrukturelle Merkmale werden das Geschlecht, der Migrationshintergrund und der soziale Hintergrund der Eltern berücksichtigt. Als Indikator für den sozialen Hintergrund der Eltern wird der Bildungsabschluss der Eltern verwendet (Familien, in denen mindestens ein Elternteil über eine berufliche Ausbildung verfügt, vs. Familien, in denen dies nicht der Fall ist oder in denen die Jugendlichen zu dieser Frage keine Angabe machen können⁴).

Darüber hinaus wird die Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsmarkt als Kontrollvariable berücksichtigt. Entsprechend der Angaben des Berufsbildungsberichts für das Jahr 2009 wird zwischen einer ausgeglichenen (100 bis 111 Ausbildungsplätze pro 100 Bewerber/innen), ungünstigen (95–99,9) und sehr ungünstigen (94,9 und weniger) Ausbildungsplatzsituation unterschieden.

3.2 Methoden

Aufgrund der binären abhängigen Variablen „Zugang zu Ausbildung“ und „Eignung für eine berufliche Ausbildung“ werden eine Reihe binärer logistischer Regressionen geschätzt. Ausgewiesen sind Odds Ratios. Da die Befragungen im Klassenkontext stattfanden, wurde in einem ersten Schritt geprüft, ob die Clustering der Schüler/innen in Klassen mit Hilfe einer Mehrebenenanalyse modelliert werden sollte. Die Schätzung eines Nullmodells (mit der STATA-Prozedur *xmlogit*) hat jedoch gezeigt, dass die Varianz zwischen den Individuen je Klasse so gering ist, dass keine Mehrebenenmodelle notwendig sind. Um der geclusterten Struktur der Daten dennoch (d. h. Schüler/innen in Klassen) statistisch Rechnung zu tragen, wurden robuste Standardfehler geschätzt (mit der STATA-Prozedur *cluster*).

3.3 Auswertungen

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, Licht ins Dunkel der Rekrutierungsprozesse von Betrieben zu bringen. Dabei stellt sich einerseits die Frage, welche Fähigkeiten und Eigenschaften Jugendliche mitbringen müssen, um von Betrieben als für eine berufliche Ausbildung geeignet eingeschätzt zu werden. Andererseits ist es von Interesse, wodurch die Einstellungsentscheidungen der Betriebe zusätzlich zu der Frage, ob sie die Jugendlichen für geeignet halten, beeinflusst werden.

Die Analysen zur Ausbildungseignung zeigen, dass Jugendliche, die die Anforderungen des Praktikums hinsichtlich ihrer Auffassungsgabe, ihrer Flexibilität, ihrer Kommunikationsfähigkeit und ihrer Arbeitsbelastung hervorragend oder voll erfüllt haben, von den Betrieben als ausbildungsgerecht eingeschätzt werden. Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kolleg/innen (als Indikator der Bedeutung der horizontalen und vertikalen Sozialbeziehungen) spielt im Vergleich zur Größe des Einflusses der anderen Merkmale keine so große Rolle. Die Analysen in *Tabelle 2* beruhen auf Einschätzungen, die durch die Betriebe selbst vorgenommen wurden. Dies könnte jedoch keine objektive Be-

Tabelle 2

Einfluss verschiedener Merkmale auf die Eignung (1 = geeignet/sehr geeignet) für eine berufliche Ausbildung

	Odds Ratio	N
Auffassung	22,34 (10,75)	215
Flexibilität	16,73 (7,59)	213
Kommunikationsfähigkeit	16,01 (9,5)	216
Arbeitsbelastung	15,15 (5,91)	216
Ordnungsbereitschaft	13,85 (5,77)	219
Phantasievoll	13,0 (6,77)	209
Ausdauer	9,11 (2,85)	219
Verhalten gegenüber Vorgesetzten	6,75 (2,6)	213
Verhalten gegenüber Kollegen	6,13 (2,27)	220
Pflichtbewusstsein	5,21 (1,92)	218
Emotionale Stabilität	5,79 (1,94)	215
Erscheinungsbild	5,66 (1,86)	219

1 = Anforderungen hervorragend erfüllt/Anforderungen voll erfüllt. – Ref= Anforderungen erfüllt/Anforderungen kaum erfüllt/Anforderungen nicht erfüllt. – Kontrolliert für Geschlecht, Bildungshintergrund des Elternhauses, Migrationshintergrund, Noten im Fach Mathematik (Beginn 9. Klasse), Noten im Fach deutsch (Beginn 9. Klasse). – Alle Ergebnisse signifikant ($p < 0,01$).

Quelle: Eigene Berechnungen, Datensatz „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern 1 und 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung an Hauptschulen“, 2007–2010, SOFI.

wertung der tatsächlichen Fähigkeiten der Jugendlichen sein. Diese Auswertungen sind somit eher ein Hinweis darauf, welche Eigenschaften – unabhängig davon, ob die Jugendlichen diese tatsächlich innehaben – von Betrieben als wichtig wahrgenommen werden, damit ein/e Jugendliche/r als ausbildungsgerecht eingeschätzt wird.

Aufgrund dieser Restriktionen der Auswertungen von *Tabelle 2* wird im Folgenden der Zusammenhang zwischen den fachlichen und nicht fachlichen Leistungsindikatoren sowie den Persönlichkeitsmerkmalen für die Bewertung der Ausbildungseignung und für die Einmündung in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung auf der Grundlage von multivariaten Analysen näher untersucht. *Tabelle 3* gibt die Ergebnisse zur Bestimmung der Einflussfaktoren auf die Einschätzung der Eignung für eine berufliche Ausbildung durch die Betriebe wieder. In M 1 wird deutlich, dass die Noten in den beiden Hauptfächern Deutsch und Mathematik keinen signifikanten Einfluss auf die Bewertung der Eignung für eine berufliche Ausbildung haben. Die Gewissenhaftigkeit, als Indikator für Arbeitstugenden, hat jedoch einen signifikanten Einfluss auf die Ausbildungseignung: Jugendliche mit einer niedrigen Gewissenhaftigkeit haben ca. halb so große Chancen und Jugendliche mit einer hohen Gewissenhaftigkeit haben mehr als doppelt so große Chancen, von den Betrieben als ausbildungsgerecht eingeschätzt zu werden, wie Jugendliche mit einer mittleren Gewissenhaftigkeit. Die Ergebnisse in M2

³ Im Mittelpunkt des Ansatzes steht die Annahme, dass Persönlichkeitsunterschiede zwischen Individuen, die sich in Verhaltens- und Erlebensweisen ausdrücken, auf die fünf zentralen Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus (N), Extraversion (E), Offenheit für Erfahrungen (O), Verträglichkeit (V) und Gewissenhaftigkeit (G) zurückzuführen sind (Gerlitz/Schupp 2005).

⁴ 34 Prozent der Schüler/innen der Berufsstarter- sowie der Kontrollklassen haben zu dieser Frage – trotz Erläuterung – keine Angabe gemacht/machen können. Dieser hohe Anteil von Schüler/innen ohne Angabe kann zweierlei bedeuten: Entweder wissen diese Schüler/innen nicht, welche Ausbildung ihre Eltern absolviert haben, oder es ist ihnen unangenehm anzugeben, dass ihre Eltern keine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Beides spricht dafür, dass in den Familien dieser Schüler/innen Bildung kaum thematisiert wird und eine geringe Rolle spielt. Bei unseren Analysen werden Schüler/innen, die zu dieser Frage keine Angabe gemacht haben, daher mit den Schüler/innen, die angaben, dass ihre Eltern keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, gemeinsam einer Kategorie zugeordnet.

Tabelle 3

Einfluss von fachlichen und nicht-fachlichen Leistungs- sowie von sozialstrukturellen Merkmalen auf die Einschätzung der Eignung für eine berufliche Ausbildung durch die Betriebe (Odds Ratios, Robuste Standardfehler)

	M1	M2	M3
<i>Noten Deutsch</i> (Ref = Schlecht)			
Gut	1,20 (0,42)	1,3 (0,41)	1,31 (0,46)
<i>Noten Mathe</i> (Ref = Schlecht)			
Gut	0,90 (0,30)	0,96 (0,30)	0,87 (0,31)
<i>Figurale kognitive Grundfähigkeiten</i>			
Hoch	0,87 (0,24)	0,85 (0,21)	0,88 (0,27)
<i>Gewissenhaftigkeit</i> (Ref = Mittel)			
Niedrig	0,54* (0,18)		0,56* (0,18)
Hoch	2,22** (0,86)		2,54** (1,07)
<i>Verträglichkeit</i> (Ref = Mittel)			
Niedrig		0,90 (0,33)	
Hoch		0,93 (0,33)	
<i>Geschlecht</i> (Ref= Männlich)			
Weiblich			0,77 (0,28)
<i>Ausbildungsabschluss in der Familie</i> (Ref = Ja)			
Nein			0,46** (0,15)
<i>Migrationshintergrund</i> (Ref= Nein)			
Ja			0,72 (0,27)
Konstante	1,27 (0,37)	1,3 (0,42)	2,19 (1,18)
Anzahl der Schulabgänger/innen	220	220	220
Pseudo-R ²	0,06	0,03	0,1

Ref. = Referenzkategorie. – Kontrolliert für, Missing-Kategorien. – * p < 0,1, ** p < 0,05.

Quelle: Eigene Berechnungen, at-risk-population (Schüler/innen, die nach der 9. Klasse die Schule verlassen haben), Datensatz „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern 1 und 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung an Hauptschulen“, 2007–2010, SOFI.

zeigen, dass Verträglichkeit als Indikator für die Fähigkeit, sich in betriebliche Hierarchien und Organisationsstrukturen einordnen zu können, keinen signifikanten Einfluss auf die Ausbildungsseignung hat.

In M3 wird nun der Einfluss sozialstruktureller Faktoren untersucht. Jugendliche, die aus einem Elternhaus kommen, in denen kein Elternteil über einen beruflichen Ausbildungsabschluss verfügt, werden – bei gleichen Noten in den Hauptfächern und gleichen kognitiven Fähigkeiten – nur halb so oft für eine berufliche Ausbildung als geeignet eingeschätzt wie Jugendliche, die aus Elternhäusern kommen, in denen mindestens ein Elternteil über eine berufliche Ausbildung verfügt. Der Migrationshintergrund und das Geschlecht haben hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der Eignung.

Die Modellschätzungen in *Tabelle 4* bestätigen, dass die Einschätzung der Ausbildungsseignung einen stabilen signifikanten Einfluss darauf hat, ob die Jugendlichen unmittelbar nach Beendigung der 9. Klasse mit einer beruflichen Ausbildung beginnen. Unter Kontrolle der Eignung haben weder Fach- noch Kopfnoten oder die Gewissenhaftigkeit einen Einfluss auf die Übernahme vom Praktikum in eine berufliche Ausbildung⁵. Einen signifikanten Einfluss hat hingegen die Verträglichkeit. Auch das Geschlecht, der Migrationshintergrund und der Bildungshintergrund des Elternhauses haben keinen signifikanten Einfluss auf den Übergang in eine Ausbildung. Es zeigt sich jedoch ein signifikanter Interaktionseffekt⁶ zwischen der Ausbildungsseignung und dem Bildungshintergrund des Elternhauses: Jugendliche, die von den Betrieben als ausbildungsgeeignet eingeschätzt wurden und aus einem Elternhaus kommen, in dem mindestens ein Elternteil eine Ausbildung hat, haben eine 2,79mal [3,05*0,91] größere Übergangschance als Jugendliche, die zwar als ausbildungsgeeignet eingeschätzt wurden, aber aus einem Elternhaus kommen, in denen kein Elternteil einen beruflichen Ausbildungsabschluss hat.

3.4 Diskussion der Ergebnisse

Die Einschätzung der Ausbildungsseignung ist – so konnte in den Modellschätzungen in *Tabelle 3* (zweiter Analyseschritt) gezeigt werden – ein wichtiger Prädiktor für die Chancen der Über-

nahme in eine berufliche Ausbildung. Dabei wird zunächst deutlich, dass Fachnoten bei der Bewertung der Eignung tatsächlich keine Rolle spielen, während Gewissenhaftigkeit einen hohen Einfluss auf die Einschätzung der Ausbildungsseignung hat. Jugendliche, denen von den Betrieben eine hohe Auffassung, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und eine gute Arbeitsbelastbarkeit attestiert wurde, wurden besonders oft als ausbildungsgeeignet eingeschätzt. Die große Bedeutung der Sozial- und Handlungskompetenzen spricht – in Übereinstimmung mit bereits existenten Forschungsergebnissen in diesem Bereich – (*Kohlrausch/Solga* 2013) für eine Abwertung der Fachleistungen von Hauptschüler/innen, was auch dadurch bestätigt wird, dass die Noten auch beim Übergang in die Ausbildung als Marktsignale keine Rolle mehr spielen. Der große Einfluss der Auffassungsgabe bei der Bewertung der Ausbildungsseignung kann hingegen so interpretiert werden, dass fachbezogene Leistungspotenziale durchaus einen Einfluss auf die Rekrutierungsentscheidungen der Betriebe haben – die Noten (von Hauptschüler/innen) aber offensichtlich nicht mehr als Indikator hierfür gelten.

Für das untersuchte Sample war der Bildungshintergrund des Elternhauses als einziges sozialstrukturelles Merkmal von Bedeutung und zwar sowohl im Hinblick auf die Eignung als auch im Hinblick auf den Übergang in eine berufliche Ausbildung. Wie ist dieser große Einfluss des Elternhauses, und zwar sowohl hinsichtlich der Einschätzung der Ausbildungsseignung als auch des Übergangs in eine berufliche Ausbildung (beides unter um-

⁵ Einzige Ausnahme stellt der negative Effekt des schlechten Schulabschlusses in M3 dar. Hier werden die durch die geringe Fallzahl bedingten Limitationen der Analyse deutlich. Bereits existente Analysen mit dem Datensatz zeigen, dass, ohne Kontrolle der Ausbildungsseignung, ein fehlender Schulabschluss, der aufgrund der geringen Fallzahl nicht als einzelne Kategorie in die Analysen mit aufgenommen werden konnte (und in diesen Analysen unter die Kategorie „schlechter Schulabschluss“ fällt), – anders als die Noten – die Übergangschancen signifikant beeinflusst. Es ist davon auszugehen, dass man bei einer größeren Fallzahl auch in diesen Modellen hierfür einen signifikanten Effekt fände.

⁶ Dieser wurde auch für die Merkmale „Geschlecht“ und „Migrationshintergrund“ geschätzt. Da diese aber nicht signifikant waren, wurden sie nicht ausgewiesen.

Tabelle 4
Einfluss von fachlichen und nicht-fachlichen Leistungs- sowie von sozialstrukturellen Merkmalen auf den Übergang in eine berufliche Ausbildung durch die Betriebe (Odds Ratios, Robuste Standardfehler)

	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
<i>Eignung für eine Berufsausbildung (Ref= nicht geeignet)</i>							
Geeignet	1,79** (0,5)	1,74** (0,49)	1,88** (0,49)	1,76** (0,49)	1,67* (0,48)	1,84** (0,53)	0,94 (0,35)
Schulabschluss (Ref= Mittel)							
Gut	0,92 (0,35)	0,83 (0,32)	0,8 (0,32)	0,9 (0,34)	0,85 (0,3)	0,9 (0,34)	0,8 (0,28)
Schlecht	0,61	0,57 (0,2)	0,53* (0,18)	0,62 (0,21)	0,61 (0,2)	0,62 (0,21)	0,59 (0,19)
Noten Arbeitsverhalten (Ref= Gut)							
Schlecht	0,6 (0,25)	0,64 (0,29)	0,61 (0,31)	0,59 (0,24)	0,54 (0,22)	0,61 (0,25)	0,54 (0,21)
Figurale kognitive Grundfähigkeiten							
Hoch	0,8 (0,24)	0,81 (0,24)	0,87	0,76 (0,23)	0,81 (0,26)	0,81 (0,25)	0,82 (0,26)
Gewissenhaftigkeit (Ref= Mittel)							
Niedrig		0,63 (0,21)					
Hoch		1,28 (0,42)					
Verträglichkeit (Ref= Mittel)							
Niedrig			0,43** (0,18)				
Hoch			1,62 (0,7)				
Geschlecht (Ref= männlich)							
Weiblich				0,65 (0,2)			
Ausbildungsabschluss in der Familie (Ref= Ja)							
Nein					0,59 (0,18)		0,91 (0,40)
Ja						1,18 (0,37)	
Interaktionseffekt (geeignet* Ausbildungsabschluss in der Familie)							3,05** (1,52)
Konstante	1,43	1,77 (1,04)	1,82 (1,07)	1,7 (0,92)	2,16 (1,15)	1,27 (0,79)	1,77 (1,0)
Anzahl der Schulabgänger/innen	209	209	209	209	209	209	209
Pseudo-R ²	0,04	0,05	0,07	0,05	0,06	0,05	0,07

Ref. = Referenzkategorie. – Kontrolliert für, Missing-Kategorien und Ausbildungsplatzsituation. – * p < 0,1, ** p < 0,05.

Quelle: Eigene Berechnungen, at-risk-population (Schüler/innen, die nach der 9. Klasse die Schule verlassen haben), Datensatz „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern 1 und 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung an Hauptschulen“, 2007–2010, SOFI.

fassender Kontrolle von Leistungsindikatoren), zu erklären? Ein denkbarer Erklärungsansatz ist, dass das Vorhandensein eines beruflichen Ausbildungsabschlusses bei mindestens einem Elternteil als Indikator für arbeitsmarktrelevante Netzwerkressourcen betrachtet werden muss. Es geht dabei weniger um den Zugang zu den Betrieben, denn dieser wird im Rahmen des Projekts ja für alle Jugendlichen organisiert. Vielmehr scheint ein beruflicher Bildungsabschluss der Eltern als Indikator höherer Bildungsaspirationen im Elternhaus und damit auch der Jugendlichen zu stehen. In den Experteninterviews wurde deutlich, dass es für die Betriebe wichtig war, dass die Eltern „hinter der Ausbildung ihres Kindes stehen“. Dies wird bei Eltern, die über einen beruflichen Bildungsabschnitt verfügen, scheinbar eher vorausgesetzt. Umgekehrt wird Bildungsferne und Arbeitslosigkeit der Eltern häufig als Erklärung für die geringe Leistungsbereitschaft der Jugendlichen genannt, wie folgender Interviewausschnitt anschaulich belegt:

„Die war also auch sehr still, hat oft gestöhnt, wenn ich ihr irgendwas gesagt habe, ne das wollte sie halt nicht und irgendwann hatte sie mir auch zu verstehen gegeben, ja ihre Eltern arbeiten nicht, die kriegen alle Sozialhilfe oder sind arbeitslos (...).“

In Rückgriff auf Imdorf stellt sich schließlich die Frage, ob betriebliche Rekrutierungsentscheidungen auch durch „horizontale und vertikale“ Sozialbeziehungen strukturiert sind. Hierfür fanden sich in der vorliegenden Untersuchung eher schwache Hinweise. Verträglichkeit als Persönlichkeitseigenschaft, die indiziert, wie gut sich die Jugendlichen in das betriebliche Sozialgefüge einordnen können, spielt bei der Bewertung der Ausbildungseignung keine Rolle. Ebenso hat das Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen einen deutlich geringeren Einfluss auf die Einschätzung der Ausbildungseignung als beispielsweise die Auffassungsgabe. Allerdings wird die Wahrscheinlichkeit einer tatsächlichen Übernahme in eine Ausbildung signifikant durch die Verträglichkeit beeinflusst. Offensichtlich unterscheiden die Betriebe zwischen der Frage, ob ein Jugendlicher grundsätzlich für eine Ausbildung geeignet ist oder ob er auch in Bezug auf das Sozialverhalten in ihren Betrieb „passt“. Letzteres ist für die Übernahme in eine Ausbildung dann durchaus relevant.

4. Fazit

Anliegen des vorliegenden Beitrags ist es, besser zu verstehen, welche Rolle Betriebe als Gatekeeper beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung spielen und welche spezifischen Benachteiligungen von gering qualifizierten Jugendlichen sich aus diesen Gatekeeping Prozessen ergeben könnten. Im Rückgriff auf existente Konzepte zur Erklärung von Benachteiligungsmustern können diese entweder mit der geringen Produktivität gering qualifizierter Jugendlicher oder mit diskriminierenden Rekrutierungspraxen der Betriebe erklärt werden.

In Bezug auf ersteres konnte festgestellt werden, dass die Fachnoten bei betrieblichen Rekrutierungsentscheidungen keine Rolle spielen. Dies führt einerseits zur Aufwertung sogenannter „soft skills“. Gleichwohl scheint es für Betriebe von Bedeutung zu sein, ob die Jugendlichen den fachlichen Anforderungen der Ausbildung gerecht werden. In diesem Fall diene das Praktikum als Mechanismus, um die Auffassungsgabe, also die Fähigkeit, fachbezogene Anforderungen zu verstehen und umzusetzen, bewerten zu können. Um die Benachteiligungsmechanismen beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung besser verstehen zu können, wäre es von Bedeutung, mehr darüber zu erfahren, welche Merkmale fachbezogene Kompetenzen indizieren, wenn die Jugendlichen nicht die Möglichkeit haben, ein Betriebspraktikum zu absolvieren.

Bezüglich der untersuchten Diskriminierungsprozesse ist festzuhalten, dass Charakteristika, wie Migrationshintergrund oder Geschlecht, die sich in anderen Untersuchungen als bedeutsam für den Übergang in eine berufliche Ausbildung herausgestellt haben, in dieser Untersuchung keinen signifikanten Einfluss haben. Eine denkbare Erklärung hierfür ist, dass es sich um eine

besondere Übergangssituation handelt, da die Jugendlichen während des Praktikums umfassend Gelegenheit hatten, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, und möglichen Diskriminierungsmechanismen entgegengewirkt wurde (siehe auch *Kohrausch/Solga* 2013). Dies gilt allerdings nicht für den Bildungshintergrund des Elternhauses, der die Rekrutierungsentscheidungen maßgeblich und in zweifacher Hinsicht strukturiert. Bei gleicher Leistungsfähigkeit werden Schüler/innen, die aus einem Elternhaus kommen, in denen mindestens ein Elternteil eine berufliche Ausbildung hat, häufiger für ausbildungsgerecht gehalten. Aber selbst wenn es Kindern aus Elternhäusern ohne Berufsabschluss gelingt, als ausbildungsgerecht eingeschätzt zu werden, haben sie deutlich geringere Chancen, in eine Ausbildung übernommen zu werden. Hier zeigt sich ein Diskriminierungsmoment, weil die Einschätzung der Leistungsfähigkeit in Abhängigkeit des kulturellen Kapitals des Elternhauses erfolgt. Dieses gilt den Betrieben – ob zu Recht oder Unrecht sei dahin gestellt – scheinbar als Indikator einer höheren Leistungsbereitschaft und damit auch Durchhaltefähigkeit. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass Jugendliche, die aus familiären Kontexten mit den Abläufen und Strukturen einer beruflichen Ausbildung vertraut sind, den Betrieben besser vermitteln können, dass sie den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung gerecht werden können. Dies scheinen dann eher habituelle Prozesse zu sein, denn für fachliche und nicht-fachliche Leistungsindikatoren wurde in den Modellen kontrolliert. Die große Bedeutung des kulturellen Kapitals des Elternhauses könnte somit als eine institutionelle Besonderheit marktgesteuerter Rekrutierungsprozesse betrachtet werden. Stärker als bei schulischen Ausbildungsplätzen wird Produktivität nicht nur durch die Leistungsfähigkeit, sondern auch dadurch, ob die Jugendlichen die Ausbildung überhaupt beenden werden, definiert. Besonders gering qualifizierten Jugendlichen wird dabei im öffentlichen Diskurs häufig unterstellt, eine Ausbildung (zu) schnell abzubrechen. Jenen, die Eltern mit einem beruflichen Bildungsabschluss haben, scheint es leichter zu fallen, Betriebe vom Gegenteil zu überzeugen.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012, Bielefeld.
- Becker, G. (1964): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with special Reference to Education, New York.
- Beicht, U./Ulrich, J. G. (2008): Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiographie, BIBB Report(6).
- Boltanski, L./Thévenot, L. (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft, Hamburg.
- Dehne, M./Schupp, J. (2007): Persönlichkeitsmerkmale im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) – Konzept, Umsetzung und empirische Eigenschaften, in: Report Notes No. 26, Berlin.
- Diehl, C./Friedrich, M./Hall, A. (2009): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen, in: Zeitschrift für Soziologie, 38 (1), 48–67.
- Gerlitz, J.-J./Schupp, J. (2005): Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im SOEP, in: DIW Research Note 4/2005.
- Gomolla, M. (2010): Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem, in: Hormel, U./Scherr, A. (Hrsg.), Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse, 61–93, Wiesbaden.
- Granovetter, M. (1974): Getting a Job. Study of Contacts and Careers, Chicago.
- Imdorf, C. (2007): Individuelle oder organisationale Ressourcen als Determinanten des Bildungserfolgs? Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Motor sozialer Ungleichheit, in: Swiss Journal of Sociology, 33(3), 407–423.

- (2010): Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschuss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion, in: Krüger, H.-H./Raabe-Kleeberg, U./Kramer, R.-T./Budde, J. (Hrsg.), *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*, 259–274, Wiesbaden.
 - (2011): Zu jung oder zu alt für eine Lehre? Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 79–98.
- Kalter, F.* (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Jugendlicher türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?“, in: *Zeitschrift für Soziologie* 35(2), 144–160.
- Kohlrausch, B.* (2011): Die Bedeutung von Sozial- und Handlungskompetenzen im Übergang in eine berufliche Ausbildung. Ergebnisse der Evaluation des Projektes „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“, in: Krekel, E./Lex, T. (Hrsg.), *Neue Jugend – neue Ausbildung. Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung*, 131–143, Gütersloh.
- (2012): „Das Übergangssystem – Übergänge mit System?“, in: Bauer, U./Bittlingmeyer, U. H./Scherr, A. (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*, 595–610, Wiesbaden.
- Kohlrausch, B./Solga, H.* (2013): Übergänge in die Ausbildung: Welche Rolle spielt die Ausbildungsreife?, in: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*(1), im Erscheinen.
- Konietzka, D.* (2004): Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt, in: Becker, R./Lauterbach, W. (Hrsg.), *Bildung als Privileg: Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, 273–306, Wiesbaden.
- Scherr, A.* (2006): Diskriminierung: eine eigenständige Kategorie für die soziologische Analyse der (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten in der Einwanderungsgesellschaft?, in: Rehberg, K. (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006, 2007–2017*, Frankfurt am Main.
- Solga, H.* (2005): *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft*, Opladen.
- Solga, H./Baas, H./Kohlrausch, B.* (2011): Übergangschancen benachteiligter Hauptschülerinnen und Hauptschüler. Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung“, IAB-Forschungsbericht, Nürnberg.
- Solga, H./Kohlrausch, B./Kretschmann, C./Fromm, S.* (2010): Evaluation des Projektes „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“, IAB-Forschungsbericht, Nürnberg.
- Solga, H./Wagner, S.* (2007): Die Zurückgelassenen – die soziale Verarmung der Lernumwelt von Hauptschülerinnen und Hauptschülern, in: Becker, R./Lauterbach, W. (Hrsg.), *Bildung als Privileg*, 195–224, Wiesbaden.
- Ulrich, J. G.* (2005a): Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse aus der BIBB-Berufsbildungsforschung, in: INBAS (Hrsg.), *Werkstattberichte*, 1–26, Frankfurt a. M./Berlin.
- (2005b): Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz vom 01./02. Juli 2004*, 5–36, Bonn.