

**+++ SOFI Presseinformation +++****Eine faire Chance bei der Ausbildungsplatzsuche: Wann Betriebe Jugendlichen aus Migrantenfamilien eine Lehre anbieten**

Göttingen, den 15.06.2020

**Jugendliche aus Migrantenfamilien, die nur eine Hauptschule besucht haben, haben es bei der Lehrstellensuche besonders schwer. Dass hier die Rekrutierungspräferenzen und -praxis der Ausbildungsbetriebe eine wichtige Rolle spielen, zeigt eine aktuelle Studie zu Ausbildungsbewerbern und Ausbildungsbetrieben des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) und der Universität Paderborn: Hier kommt man zu dem Ergebnis, dass Betriebe, die sprachliches Ausdrucksvermögen besonders schätzen, Jugendlichen aus Zuwandererfamilien eher eine Ausbildungsstelle anbieten.**

Warum dies erstaunlich ist, erläutert SOFI-Forscherin Dr. Janina Söhn zum Projekt „Bildungsverläufe und betriebliche Gatekeepingprozesse“: „Zunächst hätte man erwarten können, dass Betriebe, denen die Ausdrucksfähigkeit ihrer Auszubildenden zum Beispiel im Umgang mit Kundinnen und Kunden besonders wichtig ist, eher Schulabsolventinnen und -absolventen in Deutschland geborener Eltern einstellen. Denn in der Tat stimmten 43 Prozent der befragten Personalverantwortlichen oder Firmenchefs der stereotypen Aussage zu, dass es bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund ‚ganz klar an der deutschen Sprache hapert‘.“

Entsprechende Einstellungen stehen aber in keinerlei Zusammenhang mit dem tatsächlichen Rekrutierungsergebnis. Vielmehr scheinen gerade die Betriebe, für die sprachliches Ausdrucksvermögen besonders wichtig ist, auch Jugendlichen aus Zuwandererfamilien eine Chance zu geben, sich im Bewerbungsgespräch persönlich vorzustellen. Dies zeigen die Ergebnisse unseres Forschungsprojekts, konstatiert die Göttinger Soziologin: „Offenbar stellen dann so viele migrantische Jugendliche ihr Sprachvermögen unter Beweis, dass sie bei solchen Firmen, insbesondere aus dem Dienstleistungssektor, ebenso häufig wie Mitbewerberinnen und Mitbewerber mit einheimischen Eltern einen Ausbildungsvertrag erhalten. Und wenn Betriebe einmal Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund gesammelt haben, ebnet dies den Weg für nachfolgende. Denn die wenigsten Firmen, die schon einmal solche Jugendliche ausgebildet haben, berichten von Problemen und die allermeisten würden auch zukünftig weitere ausbilden.“

Ausgangspunkt der Studie war, dass Absolventinnen und Absolventen von Hauptschulen auf dem Lehrstellenmarkt gegenüber höher Gebildeten im Hintertreffen sind. Stammen sie aus einer Migrantenfamilie, verschärft sich die Lage. Dies liegt bisheriger Forschung zufolge zum einen daran, dass Jugendliche aus Migrantenfamilien in ihrer Schulzeit unterdurchschnittliche Leistungen erzielen und seltener eine Mittlere Reife oder ein Abitur erlangen. Zum anderen wählen Ausbildungsbetriebe sie aber auch dann noch seltener aus, wenn man sie mit Gleichaltrigen ohne

Migrationshintergrund vergleicht, die die gleichen Schulabschlüsse mit ähnlichen Zensuren haben. Qualitative Studien haben schon mehrfach auf – mal mehr, mal weniger direkte – ethnische Diskriminierung seitens der Ausbildungsbetriebe bei ihrer Bewerberauswahl hingewiesen. Dies wurde nun mittels statistischer Methoden rigoroser überprüft. In dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt wurden sowohl 446 niedersächsische Hauptschulabgängerinnen und -abgänger als auch 345 Betriebe interviewt, bei denen sie sich erfolgreich oder ohne Erfolg beworben hatten. Beide standardisierten Umfragen lassen sich miteinander verknüpfen und ermöglichen so, Charakteristika der Jugendlichen und Präferenzen der Betriebe zusammen zu analysieren.

Zu den Forschungsergebnissen ist ein Beitrag von Dr. Janina Söhn in der Zeitschrift „Empirical Research of Vocational Education and Training“ erschienen und unter diesem Link öffentlich zugänglich: <https://doi.org/10.1186/s40461-020-00090-z>.

Nähere Informationen zum Projekt, das von Prof. Dr. Bettina Kohlrausch (Universität Paderborn/WSI) und Prof. Dr. Berthold Vogel (SOFI) geleitet wurde, finden Sie hier:

<http://www.sofi.uni-goettingen.de/de/projekte/bildungsverlaeufo-und-betriebliche-gatekeepingprozesse/projektinhalt/>



Foto: kpw-photo

Dr. Janina Söhn, Mitarbeiterin des SOFI.

### **Weitere Informationen und Kontakt:**

Dr. Janina Söhn  
Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.  
Tel.: +49 551 52205-0  
E-Mail: [janina.soehn@sofi.uni-goettingen.de](mailto:janina.soehn@sofi.uni-goettingen.de)

Dr. Jennifer Villarama  
Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.  
Tel.: +49 551 52205-19  
E-Mail: [kommunikation@sofi.uni-goettingen.de](mailto:kommunikation@sofi.uni-goettingen.de)

[www.sofi.uni-goettingen.de](http://www.sofi.uni-goettingen.de)