

Individuelle oder organisationale Ressourcen als Determinanten des Bildungserfolgs? Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Motor sozialer Ungleichheit

Christian Imdorf*

1 Einleitung

In der EU und im OECD-Raum wurden in den vergangenen Jahren eine Reihe international vergleichender Studien zum Thema «Bildung und Migration» realisiert. Sie haben gezeigt, dass in allen untersuchten Ländern Kinder mit Migrationshintergrund an den entscheidenden Selektionsstellen der nationalen Schulsysteme schlechter abschneiden als die einheimischen Mitschüler (Radtke, 2006a, 172). Die Untersuchungen illustrieren gleichzeitig, dass das Ausmass der Benachteiligungen in Abhängigkeit der nationalen Bildungssysteme teilweise erheblich variiert. So erweist sich etwa der Zusammenhang von Migrationshintergrund und Bildungsmisserfolg für Deutschland und für die Schweiz als besonders ausgeprägt (OECD, 2006). Solche Befunde verweisen auf systemimmanente Ursachen für die Hervorbringung von Bildungsmisserfolg bei Migrantenkindern und würden eigentlich Veränderungen der Schulsysteme implizieren, um deren Bildungschancen zu verbessern. Die bildungspolitischen Forderungen nach *vor-* und *ausserschulischer* Förderung im Anschluss an PISA verharren jedoch in der Logik der Kompensation von Ressourcen (Radtke, 2006b). Die international zu beobachtende Benachteiligung von Migrantenkindern in der Schule wird implizit als Problem der Kinder und ihrer Familien begriffen. Doch werden solche Erklärungsansätze den komplexen Herstellungsweisen von Bildungs(miss)erfolg in den Bildungsinstitutionen sowie an ihren Übergängen wirklich gerecht?

Nachfolgend dient eine bildungssoziologische Debatte vorerst dazu, den Gebrauchswert ressourcentheoretischer Ansätze zur Erklärung von Chancenungleichheit im Übergang von der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt zu problematisieren. Im Anschluss werden organisationstheoretische Interpretationen skizziert, um den Raum für die Erklärung von Bildungs(miss)erfolg zu öffnen. Schliesslich wird am empirischen Beispiel der betrieblichen Lehrstellen- und Mitgliedschaftsvergabe das

* Christian Imdorf, Institut für Soziologie der Universität Basel, Petersgraben 27, CH–4051 Basel, christian.imdorf@unibas.ch.

Der vorliegende Beitrag wurde anlässlich eines Forschungsaufenthalts am Fachbereich Erziehungswissenschaften der Universität Frankfurt/Main durch ein Stipendium des Schweizerischen Nationalfonds ermöglicht.

organisationstheoretische Erklärungsmodell der institutionellen Diskriminierung plausibilisiert. Der Beitrag schliesst mit der These, dass die soziale Ungleichheitsforschung bisher selektionsrelevante Produktivitätskalküle von Organisationen des Bildungssystems und des Arbeitsmarkts übersehen hat, die über einen individualisierten Produktivitäts- und Leistungsbegriff hinausgehen.

2 Ein Interpretationsstreit über arbeitsmarktrelevante Ressourcen

Anlässlich einer Debatte in der «Zeitschrift für Soziologie» haben Heike Solga, Holger Seibert und Frank Kalter mit ausgereiften wissenschaftlichen Werkzeugen nach den Hintergründen ethnisch strukturierter Chancenungleichheit beim Arbeitsmarktzugang von Ausbildungsabgängern gesucht und gestritten (Kalter, 2006a,b; Seibert und Solga, 2005, 2006). Ausgangspunkt war der empirische Befund, dass qualifizierte türkische Abgängerinnen und Abgänger des Berufsbildungssystems in Deutschland schlechtere Eintrittschancen in den Arbeitsmarkt haben als deutsche Jugendliche (vgl. Konietzka und Seibert, 2003). Der akademische Disput gibt einen guten Überblick über die gebräuchlichen theoretischen Ansätze zur Erklärung von Bildungsbenachteiligungen im Migrationskontext, weshalb er nachfolgend verkürzt nachgezeichnet werden soll.

2.1 Auf der Suche nach Erklärungen für die Benachteiligung junger Türken am Arbeitsmarkt

Seibert und Solga (2005, 366) haben die Signaling-Theorie gewählt, um die mittels deutscher Mikrozensusdaten nachgewiesenen je eigenständigen Einflüsse von Ausbildungsabschlüssen und nationalstaatlicher bzw. ethnischer Zugehörigkeit auf die Arbeitsmarktchancen von Ausbildungsabgängern zu deuten: Da betriebliche Rekrutierungsentscheide im Kontext von Unsicherheit über die bewerberseitige Produktivität gefällt werden müssten, würden die Arbeitgeber aufgrund von Indikatoren entscheiden, die kostengünstige Wahrscheinlichkeitsannahmen über die Leistungsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft der Bewerber ermöglichen. Erwartet wird insbesondere ein entlang ethnischer Trennlinien modifizierter Signalwert von Ausbildungsabschlüssen, der sich als Folge einer reduzierten betrieblichen Verwertbarkeit beruflicher Titel bei Migranten ergebe (Ibid., 367). Die Autoren betrachten im Anschluss an ihre statistische Analyse die Hypothese für bestätigt, dass die Arbeitgeber insbesondere junge Türkinnen und Türken aufgrund ethnienspezifischer Leistungsannahmen bei der Arbeitsvergabe benachteiligen würden.

Auf diese Schlussfolgerung antwortete Kalter (2006a) in einer differenzierten Replik, dass es vor jeder Arbeitgeberdiskriminierung einen «Mangel an Aufnahme-land-spezifischen Kapitalien (...), die in den formalen Bildungsqualifikationen nicht berücksichtigt sind» (Ibid., 145) zu bedenken gelte. Bildungsabschlüsse würden nicht

das ganze arbeitsmarktrelevante Humankapital – i. S. v. Fertigkeiten und Kenntnissen, welche die betriebliche Produktivität steigern – widerspiegeln. Kalter verwies dabei mit Nachdruck auf die Sprachkenntnisse (Ibid., 147). Des Weiteren kritisierte Kalter, dass Suchprozesse auf Seiten der Arbeitnehmer ausgeblendet würden. Er vermutet ein suboptimales Suchverhalten auf Seiten der Türkinnen und Türken, u. a. bedingt durch unzureichende elterliche Ressourcen an ökonomischem und sozialem Kapital. Mit Daten des Sozioökonomischen Panels SOEP repliziert Kalter annäherungsweise die Modelle von Seibert und Solga, wobei er als Prädiktoren des Arbeitssucherfolgs zusätzlich je eine Variable für das aufnahmelandsspezifische Kapital (Anteil von Deutschen unter den besten Freunden) sowie für die Deutschkenntnisse berücksichtigt. Er kann mit seinem Vorgehen die Modelle von Seibert und Solga replizieren und mit der Sprachvariablen¹ die verbleibenden Ungleichheiten zwischen Türken und Deutschen massgeblich reduzieren. Kalter folgert, dass die Benachteiligung der Türken keine Frage von Diskriminierung² sei, sondern dass hier – neben der Relevanz von Freundschaftsnetzwerken – «in erster Linie (...) Defizite in der Deutschen Sprache» zu nennen seien (Ibid., 157).

2.2 Die statistische Suche wird komplex und stösst an Grenzen

Seibert und Solga (2006) akzeptierten Kalters Kritik teilweise, betrachten aber dessen Zurückweisung eines ethnisch modifizierten Signalwerts von Bildungstiteln als «voreilig». Zum einen sei nicht einleuchtend, weshalb ausgerechnet nur die Türken (und nicht auch andere Migrantengruppen) nach einer erfolgreich erworbenen und durchlaufenen Berufsausbildung noch Sprachprobleme hätten. Zum andern habe Kalter die Wirkung sprachlicher und sozialer Ressourcen in seiner Replikation unabhängig von Bildungsabschluss und Herkunftsgruppe untersucht. Die Autoren zeigen mit einem differenzierteren Modell, dass solche Ressourcen v. a. die tieferen Arbeitsmarktchancen von Türken *ohne*, nicht aber diejenigen von jenen *mit* Ausbildungsabschluss erklären könnten. Die fortgeschrittene statistische Modellierung führt darüber hinaus zum unerwarteten Befund, dass der vaterseitige sozioökonomische Status die verminderten Chancen der *qualifizierten* türkischen Ausbildungsabgänger miterklärt. Des Weiteren differenzieren sie die von Kalter eingebrachte Netzwerktheorie. Sie stellen den bisher problematisierten Netzwerken der Bewerber mit Tilly (1998) die betriebsseitigen Rekrutierungsnetzwerke gegenüber und fragen, über welche Personengruppen Arbeitgeber rekrutieren (Seibert und Solga, 2006, 416). Die eingangs mit ethnisch modifizierten Signalwerten begründeten Unterschiede

1 Kalters Operationalisierung der Deutschkenntnisse ist jedoch problematisch: Unter der Prämisse, dass sämtliche deutsche Staatsbürger «sehr gut» Deutsch sprechen, wurde eine subjektive Selbsteinschätzung der Sprechfertigkeit nur für Migranten erhoben. Die theoretischen und statistischen Implikationen dieser Messung bleiben unreflektiert.

2 Während Seibert und Solga (2005) den Diskriminierungsbegriff vermeiden, wird er von Kalter offensiv aufgegriffen und dessen Plausibilität für den Untersuchungsgegenstand, die Vergabe von Arbeitsplätzen auf wettbewerbsförmigen Märkten, bestritten (vgl. auch Kalter, 2003, 81).

könnten also alternativ auch mit einer ethnisch differenzierten Nutzung von Rekrutierungsnetzwerken seitens der Arbeitgeber plausibel erklärt werden.

Ohne hier näher auf Kalter (2006b) wiederholte Replik einzugehen, sei abschliessend auf zwei aufschlussreiche Aspekte seiner Gegendarstellung hingewiesen: Einerseits plädiert er wiederholt für einen konsequent ressourcentheoretischen Ansatz und bezichtigt seine Kontrahenten ideologischer Schwächen im Forschungsprozess. Deren «Glaube an das Vorliegen von Diskriminierung» sei derart unerschütterlich und tief sitzend, dass sie in Versuchung geraten würden, die Relevanz der Ressourcen zu übersehen (Ibid., 419). Andererseits zeigt sich, dass die im Verlauf der Debatte erweiterte Komplexität der Erklärungen eine sinnvolle empirische Überprüfung mittels bildungsstatistischer Daten nicht mehr zulässt. Der Beitrag endet mit einem vordringlichen Desiderat nach zusätzlichem Datenmaterial – u. a. nach Arbeitgeber- bzw. Rekrutierungsdaten (Ibid., 420).

2.3 Erkenntnisgehalt der Debatte

Die Ausgangsprämissen, Ziele und Formen der skizzierten Suchbewegungen nach Erklärungsgründen für die ethnisierten Zugangschancen in den Arbeitsmarkt repräsentieren die dominanten theoretischen und methodischen Bearbeitungsweisen des Forschungsgegenstands. Charakteristisch ist, dass die Ursachensuche nicht direkt bei der Selektion der Betriebe ansetzt, sondern bei den Ressourcen der Berufsbildungsabgänger. Dieses Vorgehen steht zum einen in der Tradition des methodischen Individualismus, der den Arbeitsuchenden die hauptsächliche Erklärungskraft für Selektionseffekte zuweist, ohne die organisatorische *Verwertung* ihrer Ressourcen genauer zu untersuchen (vgl. Tilly, 1998, 21). Zum anderen dürfte die Tatsache, dass Individuen «handlichere» Untersuchungsobjekte darstellen als Betriebe, den möglichen Erkenntnisgewinn forschungsökonomisch beeinflussen.

Dass es Kalter gelungen ist, mit seiner Argumentation diejenige seiner Kontrahenten erfolgreich zurückzuweisen und gar zu delegitimieren, kommt nicht von ungefähr: Während Kalter konsistente – wenn auch problematisierbare – Mittel zur empirischen Prüfung seiner Thesen angewandt hat, wurde das von Seibert und Solga gewählte Forschungsdesign den eigenen Hypothesen wenig gerecht. Im Unterschied zu Kalter als Verfechter tatsächlicher individueller Ressourcen war deren theoretisches Interesse auf betrieblich *erwartete* Kompetenzen gerichtet. Eine Überprüfung des behaupteten arbeitgeberseitigen Verhaltens hätte dabei eine Untersuchung der Arbeitgeber selbst bzw. der Betriebe erfordert, um alternative Mechanismen der Herstellung von Ungleichheit auszuschliessen (u. a. Fehlerdiskriminierung und Diskriminierung durch *tastes*, vgl. Kalter, 2006b, 419). Der Verlauf der Debatte fördert letztlich den Eindruck, dass eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt vorwiegend eine Folge der individuellen Ausstattung mit leistungs- und netzwerkrelevanten Ressourcen ist.

3 Die Produktion von Ungleichheiten jenseits individueller Leistungsressourcen: Organisationstheoretische Erklärungsangebote

3.1 Relativierung des Erklärungsgehalts von Ressourcentheorien

Empirische Erkenntnisse, die auf alternativen theoretischen Annahmen und methodischen Designs beruhen, vermögen jedoch die Grenzen ressourcentheoretischer Erklärungen von Ungleichheiten aufzuzeigen. So konnten Fibbi et al. (2003) für die Schweiz mit einem nicht-reaktiven Bewerbungsexperiment nachweisen, dass Erstbewerbungen in Abhängigkeit der nationalen Herkunft von sonst vergleichbaren Ausbildungsabgängern unterschiedlich erfolgreich sind. Besonders Jugendliche aus Nicht-EU-Ländern (Türken, Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien) erwiesen sich bei der Vergabe von Arbeitsplätzen als benachteiligt. Solche Effekte, die auch in internationalen Kontexten beobachtet werden konnten (vgl. die Studien der International Labour Organization zu benachteiligten ethnisierten Gruppen auf den nationalen Arbeitsmärkten in Belgien (Arriijn et al., 1998), Deutschland (Goldberg et al., 1996), Italien (Allasino et al., 2004), den Niederlanden (Bovenkerk, 1995), Spanien (de Prada et al., 1996) sowie der USA (Bendick, 1996)), lassen sich weder mit Ressourcen- noch mit sozialen Netzwerktheorien erklären, da die Studien auf vergleichbaren fiktiven Bewerbungen basieren. Die Bewerbungsexperimente verdeutlichen in erster Linie, dass das leistungsunabhängige Phänomen der betrieblichen Ungleichbehandlung real ist. Sie vermögen jedoch nicht zu erklären, *warum* solche Benachteiligungen aus betrieblicher Sicht notwendig sind, und *wie* sie innerbetrieblich hergestellt werden (vgl. Tilly, 1998, 24).

Betriebe als Ausbildungs- und Stellenanbieter wurden von der bildungs- und arbeitssoziologischen Migrationsforschung bisher eher selten untersucht. Als bemerkenswerte Ausnahme haben Moss und Tilly (2001) zu Beginn der 1990er-Jahre in vier US-amerikanischen Metropolen über 3000 Manager telefonisch und zum Teil Face-to-Face zu ihren Rekrutierungs- und Selektionspraktiken befragt, um nach Erklärungen für die schlechteren Einstellungschancen von Schwarzen zu suchen. Ein zentraler Befund der Studie ist, dass sog. *soft skills* gegenüber *hard skills* zunehmend an Bedeutung gewonnen haben (Ibid., 79). Während sich Letztere auf kognitive und technische Fähigkeiten beziehen, handelt es sich bei Ersteren um «skills, abilities, and traits that pertain to personality, attitude, and behavior rather than to formal or technical knowledge» (Ibid., 44), die sowohl interaktive («Sozialkompetenzen») als auch motivationale Aspekte («Selbstkompetenzen») umfassen. Die Beurteilung von *soft skills* hat sich dabei in zweierlei Hinsicht als problematisch erwiesen: Zum einen unterliegt sie dem subjektiven Urteil der Personalverantwortlichen. Voswinkel (2007) streicht den Stellenwert des «Bauches» bei der Personalselektion hervor, wenn man auf Menschenkenntnis und Erfahrung sowie die «Chemie», die stimmen muss, verweist. Zum anderen hängt die Beurteilung stark vom sozialen bzw. betrieblichen Prüfkontext ab.

Moss und Tilly (2001, 44) konnten nachweisen, dass managerseitige Stereotype gegenüber Andersfarbigen und die ermittelten *hard* und *soft skills* hochgradig konfundieren. Die eigenständige Relevanz der Kompetenzen für den Selektionsentscheid liess sich daher mit dem verwendeten Design methodisch nicht bestimmen. Dies mindert die Beweiskraft der Ressourcentheorien bei der Personalselektion. Die statistische Erklärungskraft von Ressourcen muss nicht notgedrungen auf ihre praktische Relevanz im Kontext betrieblicher Selektionen verweisen. Es könnte sich teilweise um Schweinvariablen handeln, die mit anderweitigen betrieblichen Wahrnehmungen der Bewerber korrelieren. Damit liessen sich die widersprüchlichen Aussagen von Bewerbungsexperimenten und bildungsstatistischen Analysen zusammenführen.

Wenn die Benachteiligungen ethnisierten Gruppen bei der Arbeitsplatzvergabe ressourcentheoretisch nicht überzeugend genug geklärt werden können, stellt sich die Frage nach alternativen Theorien, um die beobachtbaren Phänomene zu deuten. Seit den 1990er-Jahren bieten sich hierzu zwei prüfenswerte Theorieangebote in der sozialwissenschaftlichen Diskriminierungsdebatte an: Charles Tillys (1998) Erklärung für dauerhafte Ungleichheiten sowie das im deutschen Raum eher bekannte Konzept der Institutionellen Diskriminierung einer Autorengruppe um Frank-Olaf Radtke (ausführlich bei Gomolla und Radtke, 2002).

3.2 Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Verursacher sozialer Ungleichheit

In seiner Schrift «Durable Inequality» fordert Charles Tilly (1998) ein Verständnis der Herstellung sozialer Ungleichheit, das den verbreiteten individualistischen Interpretationsansätzen (u. a. den Konzepten des Staterwerbs und des Humankapitals) eine organisatorische Sichtweise entgegenhält. Tilly (Ibid., 9) verwendet einen weit gefassten Organisationsbegriff, um damit Vermittlungsorte sozialer Verhältnisse und Beziehungen zu bezeichnen. Für die (Re-)Produktion und den Wandel sozialer Ungleichheiten spielten organisatorische Prozesse, die sich *kategoriale* Unterscheidungen zunutze machen, eine zentrale Rolle:

«Bounded categories deserve special attention because they provide clearer evidence for the operation of durable inequality [im Gegensatz zu kontinuierlichen Kategorien, CI], because their boundaries do crucial organizational work, and because categorical differences actually account for much of what ordinary observers take to be results of variation in individual talent or effort. (...) Durable inequality among categories arises because people (...) solve pressing organizational problems by means of categorical distinction.» (Tilly, 1998, 6f.)

Die Fragen, wie eine Schule ihre Schülerschaft aufteilt, oder wie Firmen ihre Arbeitsplätze besetzen, verweisen auf solche organisatorische Probleme, die es zu lösen

gilt (Tilly, 1998, 15). Die beobachtbaren Ungleichheiten nach Rasse, Ethnizität, Geschlecht, Klasse, Alter, Bildungsniveau etc. werden gemäss Tilly (Ibid. 9) durch vergleichbare soziale Prozesse in Organisationen hergestellt. Die Organisation nutzt dabei kategoriale Unterscheidungen, die anerkannt und in der Regel dichotom sind (männlich/weiblich, black/white, Bürger/Ausländer, Christen/Muslime etc.).

Zentral in Tillys Argumentation ist die Differenzierung von organisationsinternen und -externen Kategorien. Jede Organisation kennt interne Unterscheidungen, welche Mitgliedschaftskriterien definieren und die Organisationsstruktur sichtbar machen (Organisationsschemata, Berufe, Arbeitsuniformen etc.) (Tilly, 1998, 75). Während die Erfordernis an eine Arbeitsstelle eine Frage solcher interner Kategorien ist, hängt die Wahrnehmung potenzieller Arbeitskräfte stark von Distinktionen der Organisationsumwelt ab. Die Zuweisung von Stellenbewerbern zu den internen Kategorien – das betriebliche Matching von potentieller Arbeitskraft und Arbeitsstelle – generiert einen organisationalen Problemlösungsbedarf.

Der Rekurs auf Unterscheidungsangebote in der Organisationsumwelt ermöglicht eine ökonomische Lösung des Entscheidungsproblems und sichert organisationale Stabilität (Ibid., 78). Ein Selektionsverfahren, das etablierte soziale Kategorien der Unterscheidung und der Ungleichheit nutzt, ist kostengünstig bzw. der Wechsel zu einer alternativen Selektionsgrundlage möglicherweise zu kostspielig (Tilly, 1998, 81, 191). Im Gegensatz zu Konzepten, die der Vorurteilsforschung nahestehen, sieht Tilly in den persönlichen Einstellungen und Stereotype von Organisationsmitgliedern eher ein organisatorisches Hilfsmittel als die wesentliche Bedingung für die (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit. Einmal vorhanden, dienen sie als emotionale Wahrnehmungsgrundlage sowie der Rechtfertigung sozialer Interaktionen (Ibid. 102f.). Der eigentliche Motor der Herstellung sozialer Ungleichheit ist jedoch in den internen Distinktionen der Organisation und dem daraus entstehenden Matchingproblem zu suchen.

3.3 Das Konzept der institutionellen Diskriminierung

Bommes und Radtke (1993, 491) haben bereits Anfang der 1990er-Jahre ein organisationstheoretisches Verständnis der Herstellung sozialer Differenz in der Schule gefordert, um die ressourcenbezogenen Erklärungsansätze des Schulmisserfolgs von Schülern aus zugewanderten Familien zu ergänzen. Ihre These der institutionellen Diskriminierung behauptet, dass die über eine leistungsgerechte Selektion hinausgehende schulische Benachteiligung von Immigrantenkindern aus pädagogisch-organisatorischer Notwendigkeit resultiert und eine Folge schulischer Präferenzen und Sachzwänge ist (Lentz und Radtke, 1994, 183). Die Schule will ihre Existenz und ihre Funktionstüchtigkeit über die Zeit bewahren, ohne zu signifikanten Änderungen der Erziehungs- und Unterrichtsstrategien gezwungen zu werden. Als Mitgliedschaftsbedingung setzt sie eine normierte Schülerfigur voraus, die ihren Unterrichtsanforderungen entspricht (Radtke, 2004, 157). Wer nicht in dieses nor-

mierte Bild passt, steht im Verdacht, Extraprobleme zu erzeugen und ist gefährdet, in ein schulisches Teilsystem für «Problemschüler» abgesondert zu werden.

Um ihren organisatorischen Alltag zu bewältigen, greifen Schulen bei Bedarf auf Diskriminierung zurück. Diese stellt vor jeder normativen Wertung eine organisatorische Ressource dar, von der abgesehen werden kann, wenn für die Alltagsbewältigung nichts gewonnen ist (Bommes und Radtke, 1993, 491). Diskriminierung ist für die Schule eine Frage der Zweckmässigkeit, sofern sie Flexibilität, Komplexitätsreduktion und Problemdelegation ermöglicht. Die Schule hat in der Ausrichtung ihrer Diskriminierungsressource auf bestimmte Schülergruppen jedoch keine freie Hand. Als öffentlich beauftragte Instanz der Verteilung von Bildungsprivilegien ist sie dazu angehalten, ihr Wirken fortlaufend zu legitimieren. Sie hat die Folgen ihrer Selektionen so darzustellen, dass sowohl von den Beteiligten und den Betroffenen als auch von Aussenstehenden möglichst wenig Widerspruch zu erwarten ist. Die intern produzierten Unterscheidungen der Schule (etwa ihre innere Differenzierung in homogene Lerngruppen) müssen so mit ausserschulischen Distinktionen abgeglichen werden, dass die Kosten für die Aufrechterhaltung der internen Grenzziehung möglichst tief gehalten werden können (vgl. Tilly, 1998, 76). Welche sozialen Schülergruppen von institutioneller Diskriminierung betroffen sind, ist daher eine Frage lokal-historisch gültiger Rechtfertigungsressourcen (Gomolla und Radtke, 2002, 264).

In Abgrenzung zu alltagslogischen Diskriminierungskonzepten bietet die Theorie der institutionellen Diskriminierung einen soziologisch verwertbaren Begriff der Diskriminierung an. Letztere ist kein moralisch unterlegter «sozialer Unfall» und keine statistische Restkategorie (vgl. Bommes und Radtke 1993, 491; Tilly, 1998, 31). Sie stellt vielmehr den organisatorischen Normalfall dar, der unabhängig von politischen Diskriminierungskategorien auftritt. Bezugsrahmen jeder Diskriminierung ist die Organisation, die sich ihrer bei Bedarf im Sinne einer Problemlösungsressource bedient. Diskriminierung bei der Mitgliedschaftsvergabe ist für die Organisation unverzichtbar, da bereits die Sachzwänge der Auswahlverfahren eine umfassende Kompetenzbeurteilung verunmöglichen.

Institutionelle Diskriminierung als eine organisatorisch durchgesetzte, sozial folgenreiche Unterscheidungspraxis zwischen realen oder imaginären Gruppen geht über ein sozialpsychologisches Verständnis von Intergruppenkonflikten in Organisationen hinaus, da die organisationsinternen Unterscheidungen die Grundlage darstellen, auf der sich die Konflikte erst entfalten können. Vorurteile werden aus dieser Sicht zur Legitimation von Ungleichheiten relevant (vgl. Scherr, 2006). Um Diskriminierung entgegenzuwirken gilt es daher weniger Vorurteile abzubauen, sondern vielmehr die internen Distinktionen der Organisation zu verändern (z. B. indem Schulen von einem homogenen zu einem heterogenen Konzept von Leistungsgruppen umstellen und auf frühe Selektionen verzichten). Die Theorie der institutionellen Diskriminierung ermöglicht schliesslich die Berücksichtigung von

Herrschaftsverhältnissen, sobald Organisationen als Instrumente der Ressourcen-distribution im Interesse herrschender Kräfte verstanden werden.

4 Eine Untersuchung zum Ausschluss von «Ausländern» bei der Ausbildungsplatzvergabe

Das organisationstheoretische Erklärungsmodell der institutionellen Diskriminierung soll am Beispiel der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Kleinbetrieben illustriert werden. Die folgenden Darstellungen bezwecken keine Beweisführung, um eine Überlegenheit organisationstheoretischer gegenüber ressourcentheoretischer Modelle zu demonstrieren. Vielmehr soll eine Ausweitung theoretischer Perspektiven zur Erklärung von ungleichen Bildungszugängen um organisationale Aspekte angeregt werden.

4.1 Betrieblicher Problemlösungsbedarf bei der Vergabe von Ausbildungsstellen

Die organisationstheoretische Annahme, wonach Bildungsstätten eigenlogische Selektionsentscheidungen in Abhängigkeit externer Legitimationsressourcen treffen, kann auf betriebliche Ausbildungskontexte an der Schnittstelle zwischen der obligatorischen Schule und der Berufsausbildung übertragen werden (vgl. Imdorf, 2007). Dabei gilt es zwischen den institutionell-organisatorischen Sachzwängen von Schulen und Ausbildungsbetrieben zu differenzieren: Diese betreffen die institutionellen Vorgaben und organisatorischen Regelungen der Selektionsverfahren und der Ausbildungsverhältnisse sowie das unterschiedliche Leistungsverständnis von Schulen und Betrieben. Entsprechend wirken sich die Organisationsbedürfnisse (Bestandesinteresse und Homogenität) in unterschiedlicher Form auf die Mitgliedschaftsvergabe aus: Während Schüler in einer bestimmten Schulkultur «unterrichtstauglich» sein sollen, dürften Kleinbetriebe an Auszubildenden interessiert sein, die in die jeweilige Unternehmenskultur passen und sich als «betriebstauglich» erweisen. Während in Schulen Unterrichtsstörungen zu Ressourcenknappheit führen, könnten sich Betriebe bei Produktionsstörungen durch Gewinneinbussen bedroht sehen. Zentrale organisatorische Probleme, welche selektierende Betriebe zu lösen haben, sind einerseits auf die Bewältigung des Auswahlprozesses bezogen: Unter Bedingungen der Unsicherheit und der Zeitknappheit gilt es kostengünstig zwischen den Bewerbern zu differenzieren (vgl. Voswinkel, 2007). Andererseits gilt es mit Blick auf ein künftiges Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis die eigenen betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

4.2 Irritation ressourcenorientierter Ansätze am Übergang Schule – Ausbildungsmarkt

Nachdem der Zusammenhang zwischen Schulleistungen und Lehrstellenchancen seit Jahren als alltagstheoretische Behauptung im Raum steht und die institutionalisierte Problembearbeitung am Übergang von der obligatorischen Schule in den Berufsbildungsmarkt prägt, widmet sich die Forschung erst seit kurzem der empirischen Überprüfung dieser Alltagsthese. Die Resultate irritieren: Eine eigene Untersuchung (Imdorf, 2005) konnte einen nur schwachen statistischen Zusammenhang zwischen schulischen Qualifikationen und den Zugangschancen in den betrieblichen Ausbildungsmarkt belegen. Die ungleichen Lehrstellenchancen von in- und ausländischen Schulabgängern bleiben auch bei Kontrolle schulischer Leistungsvariablen markant. Dieser Befund wurde inzwischen mehrfach repliziert. Hupka et al. (2006, 18) zeigen ebenfalls für die Schweiz, dass sich die deutlich reduzierten Eintrittschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in eine zertifizierende Berufsausbildung durch die zusätzliche Berücksichtigung schulischer Variablen (Schultyp, Noten, Lesekompetenzen und -interesse, sprachliches Selbstkonzept) nur unwesentlich verändern. Helland und Støren (2006, 347 f.) haben den Zusammenhang von Noten und Erfolg bei der Lehrstellensuche in Norwegen überprüft und festgestellt, dass Migrantenjugendliche bei vergleichbar tiefen Noten zum Teil massiv schlechtere Chancen haben als skandinavische Jugendliche. Für Deutschland zeigt sich, dass gute Schulqualifikationen primär die Lehrstellenchancen der Inländer erhöhen, nicht aber jene der Ausländer (Engelbrech und Ebner, 2006, 4; Ulrich und Granato, 2006, 42 f.; Ulrich et al., 2006, 204 f.).

Esser (2006, 452 ff.) hat sich solchen Befunden, die ein humankapitalistisches Verständnis des Übergangs an der ersten Schwelle irritieren, ausführlich gewidmet. Er vermutet, dass bei der Ausbildungsplatzvergabe Produktivitätsgesichtspunkte weniger entscheidend seien als auf dem Arbeitsmarkt, was die Verletzung des Leistungsprinzips begünstige. Der grosse Überhang von Angebot und Nachfrage ermögliche es den Arbeitgebern, dass sich eine Verletzung des meritokratischen Prinzips nicht unmittelbar negativ auf die betrieblichen Erträge niederschlage (Ibid., 461). Eine solche Begründung erklärt allerdings nicht, weshalb der Ausschluss ausländischer Jugendlicher bei der Lehrstellenvergabe trotz der nur relativen Bedeutsamkeit ihrer Schulleistungen öffentlich mit «schulischen und sprachlichen Defiziten» gerechtfertigt wird.

4.3 Betriebliche Rechtfertigungen des Ausländerausschlusses

Angesichts der statistisch beobachtbaren Benachteiligung ausländischer Jugendlicher vor den betrieblichen Toren der Berufsausbildung gerät man aus ressourcentheoretischer Sicht in einen Erklärungsnotstand. Eine eigene Studie zu Lehrlingsselektionen

in Ausbildungsbetrieben³ der Deutschschweiz hatte zum Ziel, das Konzept der institutionellen Diskriminierung als alternative Erklärungsweise des Ausländerausschlusses im kleinbetrieblichen Kontext zu validieren. Die Vergabe von Ausbildungsplätzen wurde in Autogaragen, Autospritzwerken, Schreinereien, Arzt- und Zahnarztpraxen sowie in kaufmännischen Abteilungen aus der Sicht der Ausbildungsverantwortlichen untersucht⁴. Diese *Gatekeepers* – Akteure, die spezifische organisatorische Kontexte repräsentieren und die Lebensläufe anderer strukturieren⁵ (Struck, 2001) – wurden im Jahr 2005 mittels leitfadengestützter Experteninterviews befragt. Letztere eignen sich zur Rekonstruktion betrieblicher Selektionspraktiken, da sie das Interesse auf organisationsspezifische Wissens- und Handlungsstrukturen richten. Die Expertise der Gatekeepers kann als Ausdrucksgestalt betrieblicher Sinnkonstruktion betrachtet werden (Froschauer und Lueger, 2002).

Das gewählte Vorgehen ist dem bisher wenig erforschten Gegenstand der Lehrstellenvergabe in kleineren Betrieben angemessen. Der explorative Forschungszugang ermöglicht unter anderem zu beurteilen, ob sich das Konzept der institutionellen Diskriminierung zum theoretischen Verständnis der Lehrlingsauswahl bewährt. Die nachfolgenden Ergebnisse und Interpretationen sind als Hypothesen zu verstehen, die es mittels weiterer Untersuchungen in zusätzlichen Berufsbranchen zu überprüfen gilt.

Insgesamt wurde in 60 von 65 analysierten Interviews die Ausländerkategorie im Zusammenhang mit Selektionsentscheidungen genannt. Die Textausschnitte, die sich inhaltlich auf diese Nennungen bezogen, wurden in Anlehnung an Radtke (1996) einer interpretativen Argumentationsanalyse unterzogen, um die Selektion begründenden Logiken und Rechtfertigungen aus Sicht der Betriebe zu rekonstruieren (vgl. Imdorf, 2007). Die nachfolgend resümierten Rechtfertigungsmuster fanden in mindestens drei und in maximal 35 der 60 analysierten Betriebe Verwendung, um den Ausschluss von «Ausländern» zu begründen. Die Ergebnisdarstellung beschränkt sich auf betrieblich relevante Argumentationen im Zusammenhang mit der Ausländerkategorie.

Die Untersuchungsergebnisse (Imdorf, 2007) zeigen, dass die Betriebe neben individualistischen und familiär-kulturalistischen Argumentationen vielfältige be-

3 Es handelt sich um die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms «Integration und Ausschluss» (NFP51) durch den Schweizerischen Nationalfonds geförderte Untersuchung «Lehrlingsselektion in Klein- und Mittelbetrieben», die von 2004–06 am Heilpädagogischen Institut der Universität Fribourg durchgeführt wurde.

4 Der Untersuchung liegt eine Stichprobe von 65 nach ausgewählten Ausbildungsberufen und Grösse geschichteten Lehrbetrieben zugrunde. Es handelt sich um Betriebe, bei denen sich Jugendliche auf Lehrstellensuche im Schuljahr 2004/05 ohne Erfolg beworben hatten. Dieses Vorgehen – die Rekrutierung von Lehrstellensuchenden nach dem Compliance-Prinzip und die Nachverfolgung ihrer erfolglosen Bewerbungen in die Betriebe – resultiert in einer «quasi-zufälligen» betrieblichen Stichprobe. Eine repräsentative Betriebsstichprobe war jedoch nicht das Ziel der explorativ angelegten Untersuchung.

5 Charakteristisch für die Ausbildungsverantwortlichen in Kleinbetrieben ist, dass sie die Aufgabe der Personalrekrutierung und -selektion oft als Laien bewältigen müssen.

triebliche Rechtfertigungsstrategien verwenden, um den Ausschluss von als Ausländer geltenden Jugendlichen in der Interviewsituation zu begründen. Am häufigsten (35 Nennungen) wurden mangelnde Sprachkenntnisse behauptet, welche die Betriebs- und Berufsschultauglichkeit in Frage stellen würden. Aber auch defizitäre Schulleistungen wurden bei ausländischen Bewerbern häufig hervorgehoben. Im Gegensatz dazu beziehen sich andere Rechtfertigungsweisen auf Sachzwänge, Bedürfnisse und Ängste der Ausbildungsbetriebe, die in keinem direkten Zusammenhang mit der individuellen Leistungsfähigkeit der Bewerber stehen. Als häufigstes Argument hat sich das betriebliche Bedürfnis nach Inländern erwiesen, das in jedem Fall Jugendliche aus Familien mit ex-jugoslawischem und türkischem Hintergrund ausschloss. Der Inländervorrang wurde mit der betrieblichen Passung begründet, oder es wurde auf die schweizerische Tradition des (Familien-)Betriebs verwiesen. Teampassung und eine ausgeglichene nationale Heterogenität der Belegschaft sind andere Betriebslogiken hinter der Besetzung von Ausbildungsplätzen, ebenso die Vermeidung von fremdsprachlich homogenen Mitarbeitergruppen sowie von antizipierten Konflikten entlang nationaler Gruppenmerkmale. In einzelnen Fällen wurden aus Rücksichtnahme auf die Kundschaft keine «Ausländer» eingestellt, häufiger jedoch, um über die Lehrlingsauswahl auf die Rekrutierung einer «pflegeleichten» Kundschaft hinzuwirken. Diese Strategie ist insofern nicht zu unterschätzen, als sich dadurch eine «Kundendiskriminierung» (vgl. Walsh, 2007) erübrigt, um Kundengruppen, die als besonders «aufwändig» gelten, von den Betrieben fernzuhalten. Schliesslich ist auch die Distanz von Wohn- und Arbeitsort – u. a. als Indiz für unberechenbare Arbeitswegzeiten mit betrieblichem Störpotenzial – ein betriebliches Ausschlusskriterium, von dem ausländische Bewerber besonders häufig betroffen sind. Da sie in der Nähe ihres Wohnorts aus obgenannten Gründen überdurchschnittlich oft auf Ablehnung stossen, sehen sie sich in besonderem Masse genötigt, sich vermehrt auf weiter entfernte Ausbildungsplätze zu bewerben.

Die Personalverantwortlichen stützten ihre Argumente häufig emotional oder mit «schlechten Erfahrungen». Letztere erwiesen sich oft nicht als die eigenen, und sie wurden ausschliesslich bei Ausländern, nicht aber bei Inländern generalisierend zur Stützung der Ausschlussargumente verwendet (zum Stellenwert des Erfahrungsarguments vgl. auch Moss und Tilly, 2001, 180 f.).

4.3 Interpretation der betrieblichen Argumentationsweisen

Die skizzierten betrieblichen Selektionslogiken resultieren in einer überproportionalen Rückweisung von Bewerbern, die im Alltagsverständnis als «Ausländer» gelten. Die Argumentationen der Gatekeepers lassen eine institutionelle Diskriminierung im Rahmen der Lehrstellenvergabe als plausibel erscheinen. Der Ausschluss von als ausländisch geltenden Jugendlichen lässt sich auf dem Hintergrund einer betrieblichen Rationalität deuten, die versucht, möglichst allen Problemen für die Organisation und ihre Mitglieder im Zusammenhang mit einem Ausbildungsverhältnis aus dem

Weg zu gehen bzw. zu minimieren (Radtke, 2004, 172). Betriebe suchen primär Auszubildende, die den Produktionsprozess und den Absatz von Produkten und Dienstleistungen möglichst nicht stören, wobei auf eine objektive Abklärung des Problemrisikos verzichtet wird. Von Jugendlichen, die als ausländisch gelten, erwarten die Betriebe in besonderem Masse solche Probleme während der Ausbildung.

Die Vergabe der Lehrstellen nach betrieblichen Produktivitätskalkülen und die daraus resultierenden tieferen Anstellungschancen für «Ausländer» werden durch askriptive Merkmale reguliert, die an diese Kategorie gebunden sind. Bemerkenswerterweise korrelieren die leistungsunabhängigen Produktivitätserwartungen der Betriebe mit den verbreiteten negativen Leistungszuschreibungen: «Ausländern» werden nicht nur sprachliche und schulische Defizite nachgesagt, sondern ebenso ein betriebliches Störpotenzial jenseits ihrer individuellen Leistungsfähigkeit. Da die behaupteten Defizite der «Ausländer» im Einklang mit dem meritokratischen Prinzip stehen und daher eine kostengünstige Legitimationsressource darstellen, sehen sich die Betriebe möglicherweise nicht genötigt, ihre leistungsunabhängigen betrieblichen Beweggründe für die Rechtfertigung des Ausschlusses zu verwenden. Betrieblich bedingte Selektionseffekte lassen sich so mit individuellen Differenzialen plausibel und meritokratisch externalisieren (vgl. Radtke, 2004, 175).

Leistungsressourcen sind bei der Lehrstellenvergabe bestimmt nicht irrelevant. Sie vermögen jedoch den Ausschluss ausländischer Jugendlicher nicht überzeugend zu erklären. Die empirischen Hinweise, dass Letztere zur Wahrung ihrer Ausbildungschancen besonders grosse Leistungsbeweise zu erbringen haben, könnte damit erklärt werden, dass sie damit die an ihre Adresse gerichteten, leistungsunabhängigen Produktivitätsvorbehalte der Betriebe kompensieren müssen.

5 Schlussfolgerung

Die humankapitalistische Engführung des individuellen Produktivitätsbegriffs hat – so die abschliessende These – zu einem weissen Flecken in der Theoriedebatte um die (Re-)Produktion von Bildungsungleichheiten geführt. Die Humankapitaltheorie betrachtet die (reale oder erwartete) individuelle Ausstattung mit Leistungsressourcen als den einzigen individuumgebundenen Produktivitätsfaktor einer Organisation (vgl. Kalter, 2003, 81). Sie blendet aus, dass Organisationsmitglieder jenseits ihrer Kompetenzausstattung die Herstellung und den Absatz von Produkten und Dienstleistungen beeinflussen können – real oder auch nur in der organisationalen Phantasie. Wie die eigene Studie zur Lehrlingsauswahl zeigt, interessieren sich Betriebe nicht ausschliesslich und (in frühen Phasen der Auswahlverfahren) nicht vordringlich für das Humankapital ihrer Kandidaten.

Auf diesem Hintergrund wird einsichtig, weshalb die Suche nach Erklärungsgründen für die Benachteiligung türkischer Ausbildungsabgänger auf dem

Arbeitsmarkt in der einführenden Debatte zwischen Verfechtern einer Theorie realer Ressourcen (Humankapitaltheorie) und einer Theorie antizipierter Ressourcen (Signaltheorie) nicht vollumfänglich befriedigen konnte. In der reduzierten Sicht auf reales bzw. antizipiertes Humankapital wurden anderweitige, betriebsökonomisch durchaus relevante Mechanismen der Arbeitsplatzvergabe ausgeblendet. Die Signaltheorie hätte dabei das Potenzial, solche blinden Flecken der Organisation zu erschliessen, wenn sie von der Annahme ausgeht, dass problematisierten, ethnisch kategorisierbaren Bewerbergruppen ein Signalwert für ein leistungsunabhängiges, betriebliches Störpotenzial anhaftet. Dass dieser Sachverhalt durch die Ungleichheitsforschung bisher ausgeblendet wurde, dürfte zweierlei Gründe haben: Zum einen konfundieren im Falle von problematisierten Bewerbergruppen negative betriebliche Leistungszuschreibungen mit Vorbehalten, dass die gleichen Bewerber unabhängig ihres Leistungsvermögens ein betriebliches Produktivitätsrisiko darstellen könnten. Zum anderen ist Letzteres empirisch schwer mess- und quantifizierbar und damit für statistische (u. a. ökonomische) Forschungsdesigns unattraktiv.

Gegenwärtig bleibt ungeklärt, in welchem Ausmass die angeführten organisationalen Mechanismen an der Herstellung von Bildungsungleichheiten tatsächlich beteiligt sind, denn die bisherigen explorativen Untersuchungen zur institutionellen Diskriminierung haben keine Beweiskraft. Dennoch oder gerade deshalb stellt sich die Frage, ob die bildungssoziologische Tradition alternative Erklärungsmöglichkeiten im Sinne eines wissenschaftlichen Denkwangs bzw. einer «Harmonie der Täuschung» (Fleck, [1935] 1980) bisher systematisch ausgeblendet hat. Eine organisationstheoretische Betrachtungsweise der Herstellung von Bildungsungleichheiten stellt die Erkenntnisse traditioneller bildungssoziologischer Erklärungsangebote fundamental in Frage. Der theoretischen Engführung von Bildungserfolg auf individuelle Ressourcen und Entscheidungen wird ein organisatorisches Entscheidungshandeln entgegengehalten, und die Analyseeinheit damit vom Bildungsnutzer auf die Bildungsinstitution verschoben. In der wissenschaftlichen Problemwahrnehmung gälte es im Sinne eines alternativen Denkstils (Ibid.) nicht in erster Linie die Probleme, Ressourcen und Entscheidungen der Bildungsgänger zu fokussieren, sondern jene der Bildungsinstitutionen. Entsprechende entscheidungstheoretische Analysen hätten möglicherweise das Potenzial, zwischen den als unvereinbar scheinenden strukturtheoretischen und individualtheoretischen Positionen der Bildungssoziologie zu vermitteln (vgl. Kronig, 2007, 81).

6 Literaturverzeichnis

Allasino, Enrico; Emilio Reyneri, Alessandra Venturini und Giovanna Zincone (2004), Labour Market Discrimination Against Migrant Workers in Italy, *International Migration Papers*, 67, Geneva: ILO.

- Arriijn, Peter; Serge Feld und André Nayer (1998), Discrimination in Access to Employment on Grounds of Foreign Origin: the Case of Belgium, *International Migration Papers*, 23, Geneva: ILO.
- Bendick, Mark Jr. (1996), Discrimination Against Racial/Ethnic Minorities in Access to Employment in the United States: Empirical Findings from Situation Testing, *International Migration Papers*, 12, Geneva: ILO.
- Bommes, Michael und Frank-Olaf Radtke (1993), Institutionalisierte Diskriminierung von Migrantenkindern. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, *Zeitschrift für Pädagogik*, 3, 39, 483–497.
- Bovenkerk, Frank (1995), Discrimination Against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands, *International Migration Papers*, 4, Geneva: ILO.
- de Prada, Miguel A.; Walter Actis, Carlos Pereda und Rafael Perez Molina (1996), La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España, *International Migration Papers*, 9, Geneva: ILO.
- Engelbrech, Gerhard und Ebner, Christian (2006), Lehrstellenmangel – Alternativen müssen Lücken schliessen, *IAB Kurzbericht*, 28.
- Esser, Hartmut (2006), *Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten*, Frankfurt a.M.: Campus.
- Fibbi, Rosita; Bülent Kaya und Etienne Piguet (2003), *Le passeport ou le diplôme?*, Neuchâtel: SFM.
- Fleck, Ludwik ([1935] 1980), *Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache. Einführung in die Lehre vom Denkstil und Denkkollektiv*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Froschauer, Ulrike und Manfred Lueger (2002), ExpertInnengespräche in der interpretativen Organisationsforschung, in: Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz, Eds., *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung*, Opladen: Leske + Budrich, 223–240.
- Goldberg, Andreas; Dora Mourinho und Ursula Kulke (1996), Labour Market Discrimination against Foreign Workers in Germany, *International Migration Papers*, 7, Geneva: ILO.
- Gomolla, Mechtild und Frank-Olaf Radtke (2002), *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*, Opladen: Leske + Budrich.
- Helland, Havard und Liv Anne Støren (2006), Vocational Education and the Allocation of Apprenticeships: Equal Chances for Applicants Regardless of Immigrant Background?, *European Sociological Review*, 3, 22, 339–351.
- Hupka, Sandra; Stephan Sacchi und Barbara E. Stalder (2006), *Herkunft oder Leistung? Analyse des Eintritts in eine zertifizierende nachobligatorische Ausbildung anhand der Daten des Jugendlängsschnitts Tree*, Arbeitspapier, Bern: TREE.
- Imdorf, Christian (2005), *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*, Wiesbaden: VS-Verlag.
- Imdorf, Christian (2007), 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*, CD-ROM, Frankfurt a.M.: Campus.
- Kalter, Frank (2003), *Chancen, Fouls und Abseitsfallen. Migranten im deutschen Ligenfussball*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- 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*, 2, 35, 144–160.
- Kalter, Frank (2006b), Die Suche muss immer weitergehen, die Frage ist nur «wo und wie?» Anmerkungen zu den Kommentaren von Holger Seibert und Heike Solga, *Zeitschrift für Soziologie*, 5, 35, 418–420.
- Konietzka, Dirk und Holger Seibert (2003), Deutsche und Ausländer an der «zweiten Schwelle». Eine

- vergleichende Analyse der Berufseinstiegskohorten 1976–1995 in Westdeutschland, *Zeitschrift für Pädagogik*, 4, 49, 567–590.
- Kronig, Winfried (2007), *Die systematische Zufälligkeit des Bildungserfolgs. Theoretische Erklärungen und empirische Untersuchungen zur Lernentwicklung und zur Leistungsbewertung in unterschiedlichen Schulklassen*, Bern: Haupt.
- Lentz, Astrid und Frank-Olaf Radtke (1994), Bildungsghetto – Institutionalisierte Diskriminierung von Migrantenkindern in der Grundschule, *Unterrichtswissenschaft*, 2, 22, 182–191.
- Moss, Philip und Chris Tilly (2001), *Stories Employers Tell. Race, Skill, and Hiring in America*, New York: Russell Sage Foundation.
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development (2006), *Where Immigrant Students Succeed. A Comparative Review of Performance and Engagement in PISA 2003*, OECD.
- Radtke, Frank-Olaf (1996), *Wissen und Können – Grundlagen der wissenschaftlichen Lehrerbildung*, Opladen: Leske+Budrich.
- Radtke, Frank-Olaf (2004), Die Illusion der meritokratischen Schule. Lokale Konstellationen der Produktion von Ungleichheit im Erziehungssystem, in: Klaus J. Bade und Michael Bommes, Eds., *Migration – Integration – Bildung. Grundfragen und Problembereiche*, IMIS-Beiträge 23, Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), Universität Osnabrück, 143–178.
- Radtke, Frank-Olaf (2006a), Die Integration der Migrantenkinder durch internationalen Vergleich: Aporien des Qualitätsmanagements in der Erziehung, in: Michael Bommes und Werner Schiffauer, Eds., *Migrationsreport 2006. Fakten – Analysen – Perspektiven*, Frankfurt a.M.: Campus, 165–201.
- Radtke, Frank-Olaf (2006b), Politiknah und praxisverträglich. Der Beitrag der westdeutschen Erziehungswissenschaften zur Modellierung des Migrationsproblems, in: Hans-Uwe Otto und Mark Schrödter, Eds., *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Multikulturalismus – Neo-Assimilation – Transnationalität*, Lahnstein: neue praxis, 201–213.
- Scherr, Albert (2006), *Diskriminierung – eine eigenständige Kategorie für die soziologische Analyse der (Re-)Produktion sozialer Ungleichheiten in der Einwanderungsgesellschaft?*, Arbeitspapier, in: <http://www.sozialarbeit.ch/dokumente/diskriminierung2.pdf>
- Seibert, Holger und Heike Solga (2005), Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen, *Zeitschrift für Soziologie*, 5, 34, 364–382.
- Seibert, Holger und Heike Solga (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*, 5, 35, 413–417.
- Struck, Olaf (2001), Gatekeeping zwischen Individuum, Organisation und Institution. Zur Bedeutung und Analyse von Gatekeeping am Beispiel von Übergängen im Lebensverlauf, in: L. Leisering, R. Müller und K. F. Schumann, Eds., *Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen*, Weinheim/München: Juventa, 29–54.
- Tilly, Charles (1998), *Durable Inequality*, Berkeley: University of California Press.
- Ulrich, Joachim Gerd; Verena Eberhard, Mona Granato und Andreas Krewerth (2006), Bewerber mit Migrationshintergrund: Bewerbungserfolg und Suchstrategien, in: Verena Eberhard, Andreas Krewerth und Joachim Gerd Ulrich, Eds., *Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland*, Bonn: BIBB, 197–211.
- Ulrich, Joachim Gerd und Mona Granato (2006), «Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?» Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), *Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund*, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 30–48.
- Voswinkel, Stephan (2007), Der Support des Bauches: Entscheidungsorganisation bei der Personalein-

stellung, in: Karl Siegbert Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungsband des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie*, CD-ROM, Frankfurt a.M.: Campus.

Walsh, Gianfranco (2007), Wahrgenommene Kundendiskriminierung in Dienstleistungsunternehmen. Entwicklung eines Bezugsrahmens, *Marketing – Zeitschrift für Forschung und Praxis*, 1, 29, 24–41.

Copyright of *Swiss Journal of Sociology* is the property of *Societe Suisse de Sociologie / Swiss Sociological Association* and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.