Inhalt

Vorwort der Baden-Württemberg Stiftung	7
1 Einleitung	9
2 Benachteiligung und Diskriminierung in der beruflichen Bildung ...	15
2.1 Das Ausmaß betrieblicher Diskriminierung	16
2.2 Betriebliche Diskriminierung als Organisationspraxis	21
2.3 Betriebe als Leistungs-Gemeinschaften	29
2.4 Folgen der Entscheidungsunsicherheit in Bewerbungsverfahren ...	32
2.5 Kriterien betrieblicher Auswahlwahlentscheidungen	36
2.6 Betriebliche Normalitätserwartungen	46
3 Diskriminierung empirisch erforschen: Das methodische Vorgehen	49
4 Organisationsspezifische Akzeptanzkriterien und betriebliche Passung	55
4.1 Fallportrait 1: Migrantische Auszubildende als unproblematischer Normalfall	58
4.2 Fallportrait 2: Die zentrale Bedeutung der Ortsansässigkeit und der Reputation der Familie	64
4.3 Fallportrait 3: Berufliche Eignung und regionale Passung als Auswahlkriterien	73
4.4 Fallportrait 4: Selbstverständlicher Umgang mit migrantischen Auszubildenden	79
4.5 Fallportrait 5: Ethno-nationale und ethno-rassistische Differenzkonstruktionen reduzieren die Chancen von migrantischen Jugendlichen	89
4.6 Folgerungen aus den Fallportraits	98

5	Wie Betriebe unterscheiden: Migrationshintergrund und ethno-nationale Zuschreibungen	101
5.1	Die Zuschreibung problematischer und unproblematischer Unterschiede	101
5.2	Verwendungsmodi der Kategorie Migrationshintergrund und ethno-nationaler Kategorien	107
5.2.1	Neutralisierung der Unterscheidung	110
5.2.2	Infragestellung der Unterscheidung	117
5.2.3	Aktiver und nicht-diskriminierender betrieblicher Umgang mit angenommenen Unterschieden	119
5.2.4	Die Verknüpfung ethno-nationaler Unterscheidungen mit positiven Zuschreibungen von Arbeitstugenden und Fähigkeiten	123
5.2.5	Kundenerwartungen und innerbetriebliche Akzeptanz als Sachzwänge	129
5.3	Migrant/innen als Problem und deklarierte Diskriminierungsbereitschaft	131
5.3.1	Problematisierung von Abgrenzung und ethno-nationale Gruppenbildung	131
5.3.2	Differenzkonstruktionen und Defizitzuschreibungen	135
5.3.3	Wahrnehmung als Angehörige einer gesellschaftlich problematischen Gruppe	144
5.4	Migrationshintergrund als folgenreiches Unterscheidungsmerkmal	147
6	„Ich würde dann die Frau nehmen ohne Kopftuch“	149
7	„Hauptschüler“ als eigenständige Diskriminierungskategorie	161
7.1	Der Hauptschulabschluss als kategorialer Signalwert	164
7.2	Problematische Hauptschüler/innen, leistungsschwache Hauptschule	167
7.2.1	Mangelndes Wissen über und mangelndes Interesse an Ausbildungsberufen	172
7.2.2	Zuschreibung mangelnder persönlicher Reife	173
7.3	Segmentierung des Ausbildungsmarktes	175
7.4	Wo und warum Hauptschüler/innen dennoch eingestellt werden	178
7.5	Folgerungen	181
8	Wie kann betriebliche Diskriminierung verringert werden?	183
	Literaturverzeichnis	193