

Diskriminierungswahrnehmungen im Ausbildungsübergang

Julia Hufnagl (Masterarbeit)

Ausgangslage

Diskriminierung ist ein alltägliches Phänomen auf dem Ausbildungsmarkt und Chancengleichheit wird von Betroffenen nach wie vor als unzureichend empfunden (El-Mafaalani, 2018, S. 102-103). Bisher werden in der Diskriminierungsforschung insbesondere strukturelle Barrieren im Übergang von der Schule in die Berufsbildung in den Fokus genommen (z. B. Busse, 2020; Imdorf, 2017, S. 356; Roth, 2014; Scherr & Breit, 2020, S. 84). Im Gegensatz dazu geht es in der vorliegenden Arbeit um die **wahrgenommene Diskriminierung**.

Wie unterscheidet sich die **Wahrnehmung ethnischer Diskriminierung** bei **ausbildungsplatzsuchenden** Jugendlichen in Abhängigkeit ihrer **Herkunftsgruppenzugehörigkeit**?

Geschlechtersensible Komponente

Das Geschlecht gilt neben dem Migrationsstatus als **relevante soziale Kategorie** in der Erforschung von **Übergängen in die Berufsbildung** (Enggruber, 2011; Imdorf, 2017, S. 356). Die **Studienlage** in Bezug auf Geschlechtsunterschiede in der wahrgenommenen ethnischen Diskriminierung ist bisher **nicht eindeutig** (z.B. Salentin, 2008; Schaafsma, 2011).

- Wie unterscheidet sich die **wahrgenommene ethnische Diskriminierung** in Abhängigkeit des **Geschlechts**?
- In welcher Herkunftsgruppe ist der **Unterschied** zwischen den Geschlechtern **am stärksten** ausgeprägt?

Vorgehen

Zur Überprüfung der Hypothesen werden **logistische Regressionsmodelle** berechnet.

Die Berücksichtigung von **Interaktionseffekten** gilt als eine Möglichkeit, **intersektionale Fragestellungen** quantitativ zu beantworten (Else-Quest & Hyde, 2016, S. 11).

Modell 1: **Herkunftsgruppe** und **Geschlecht** als zentrale unabhängige Variablen

Modell 2: **Interaktion** zwischen Geschlecht und Herkunftsgruppe

Zur besseren Interpretation der Regressionsmodelle werden **AMEs**, **MERs** und **Predictive Margins** berechnet.

Ergebnis

- Türkische Jugendliche erfahren **mehr** ethnische Diskriminierung als Jugendliche polnischer, ex-jugoslawischer und ex-sowjetischer Herkunft (Tabelle 1). Der **Geschlechtereffekt** ist nicht signifikant.
- Im Durchschnitt ist die **Wahrscheinlichkeit** für polnische Jugendliche **um knapp 13% geringer** als für türkische Jugendliche, Diskriminierung zu erfahren (Abbildung 1).

- Eine **Differenzierung nach Herkunftsgruppen** ist sinnvoll, denn die MERs unterscheiden sich je nach Gruppe um bis zu 5% (Abbildung 2). Die AMEs sind hingegen bei 1,3%.
- Ein deutlich **höherer Geschlechterunterschied** zulasten der Frauen lässt sich bei den **türkischen Jugendlichen** vermuten: Die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu erfahren, ist (nicht signifikant) bei Türcinnen um 6% höher.
- In der türkischen Gruppe ist die Wahrnehmung von Diskriminierung **bei Frauen** wahrscheinlicher, in der ex-jugoslawischen Gruppe jedoch **bei Männern** (Abbildung 2).

Tabelle 1. Ergebnisse aus dem logistischen Regressionsmodell mit der wahrgenommenen persönlichen Diskriminierung bei der Ausbildungsplatzsuche als abhängige Variable (0=nein, 1=ja) mit (Modell 2) und ohne (Modell 1) Interaktionseffekt.

Prädiktoren	Modell 1		Modell 2	
	b	AME	b	AME
Herkunftsgruppe (Ref. Türkei)				
Polen	-1,597***	-0,129***	-1,616*	-0,130***
Ehem. JU	-0,601+	-0,066*	-0,103	-0,062
Ehem. SU	-1,198***	-0,109***	-1,033*	-0,110***
Sonstige	-1,121***	-0,105***	-0,878**	-0,105***
Geschlecht (Ref. männlich)				
weiblich	0,172	0,013	0,488	0,013
Pseudo R ²	0,130		0,133	
p	0,000		0,000	

Anmerkungen: N = 1.421; + p ≤ 0,10; * p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01; *** p ≤ 0,001; † zentriert; Kontrollvariablen: Deutsch- und Mathematiknote, Schulform, Generationenstatus, Schulabschluss Eltern, wahrgenommene gruppenbezogene Diskriminierung; Quelle: NEPS, SC4:12.0.0.

Abbildung 1. AMEs zum Modell 1. Anmerkungen. N = 1.421. Quelle: NEPS, SC4:12.0.0.

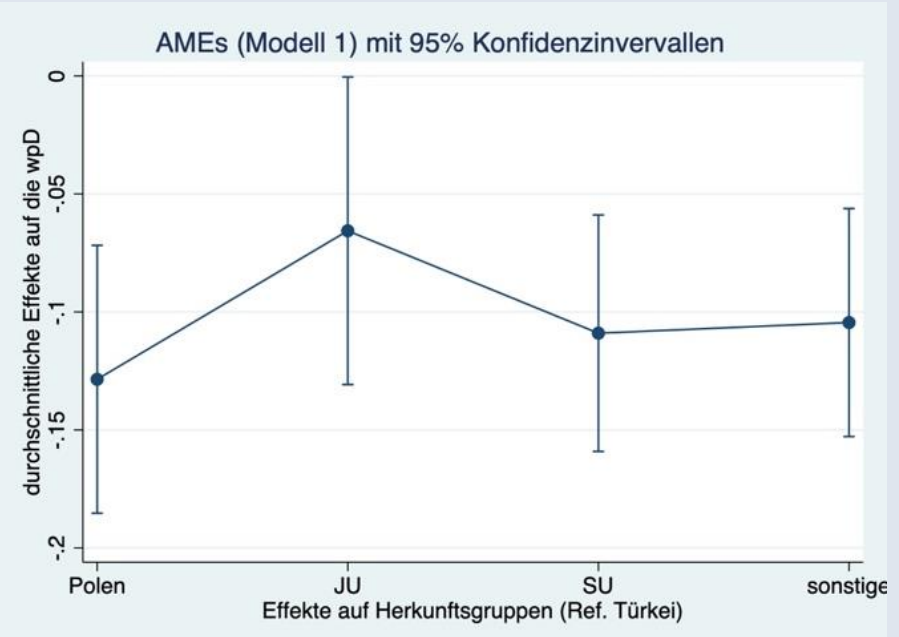
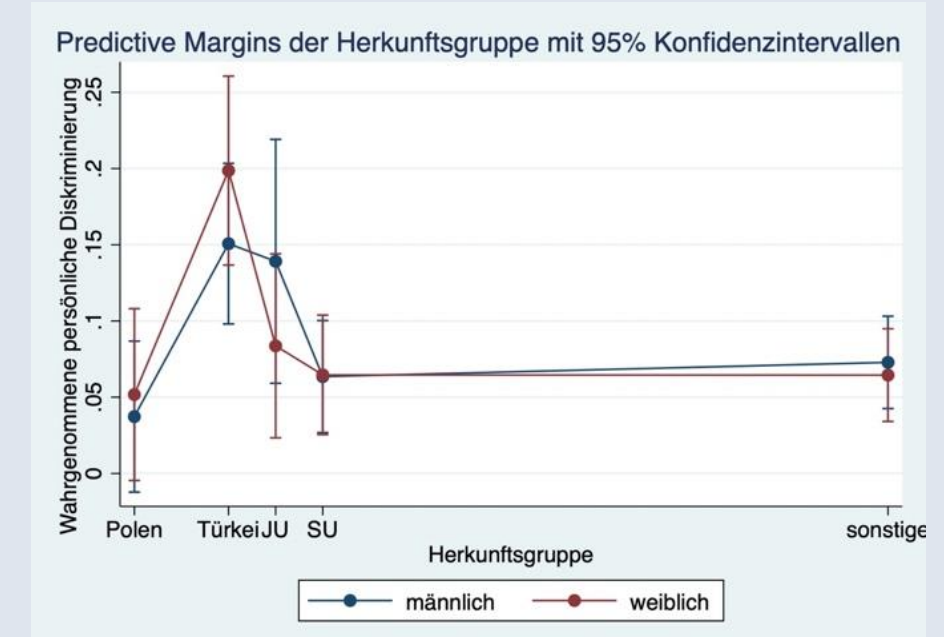


Abbildung 2. Predictive Margins zum Modell 2. Anmerkungen. N = 1.421. Quelle: NEPS, SC4:12.0.0.



Literaturverzeichnis
 Busse, R. (2020). *Übergangsvorfälle am Ende der Sekundarstufe I*. wbv Media.
 El-Mafaalani, A. (2018). *Das Integrationsparadox: Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt* (2. Auflage). Kiepenheuer & Witsch.
 Else-Quest, N. M., & Hyde, J. S. (2016). Intersectionality in Quantitative Psychological Research: II. Methods and Techniques. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 319–336.
 Enggruber, R. (2011). Versuch einer Typologie von „Risikogruppen“ im Übergangssystem – und damit verbundene Risiken. In D. Mink & C. Schmidt (Hrsg.), *bwip@ Spezial 5 – Hochschulaufbau Berufliche Bildung 2011, Workshop 15* (S. 1–15).
 Imdorf, C. (2017). Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In: A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 353–366). Springer VS.
 Roth, T. (2014). *Die Rolle sozialer Netzwerke für den Erfolg von Einheimischen und Migranten im deutschen (Aus-) Bildungssystem*. Shaker.
 Salentin, K. (2007). Determinants of Experience of Discrimination in Minorities in Germany. *International Journal of Conflict and Violence (IJCV)*, 1(1), 32–50.
 Schaafsma, J. (2011). Discrimination and subjective well-being: The moderating roles of identification with the heritage group and the host majority group. *Discrimination and subjective well-being*. *European Journal of Social Psychology*, 41(6), 786–795.
 Scherr, A., & Breit, H. (2020). Erfolgreiche Bewältigung von Diskriminierung. In P. Genkova & A. Riecken (Hrsg.), *Handbuch Migration und Erfolg* (S. 83–106). Springer.