



Ausbildungschancen junger Migrantinnen und Migranten

1. Qualifizierungsbedarf und Qualifizierungschancen

Qualifizierungsbedarf und Qualifizierungschancen klaffen in Deutschland weit auseinander. Sowohl aus gesellschaftlicher als auch aus individueller Sicht besteht ein erheblicher Qualifizierungsbedarf, dem jedoch bereits seit längerem nicht die entsprechenden Qualifizierungschancen in der beruflichen Ausbildung gegenüberstehen. Wenngleich sich der Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren leicht entspannt hat (Ulrich u.a. 2010), ist auch 2010 die Lage keineswegs zufriedenstellend. Ende September 2010 sind in Deutschland noch 84.575 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerberinnen und Bewerber auf der Suche nach einer Lehrstelle gewesen, sei es als offiziell „unversorgte Bewerberinnen/Bewerber“, sei es, dass sie (vorübergehend) in eine sog. „Alternative“, z.B. im Übergangssystem eingemündet sind, aber ihren Wunsch nach Vermittlung in eine Ausbildungsstelle dennoch explizit aufrecht erhalten haben.

Nicht berücksichtigt sind hierbei die rund 200.000 bei der Bundesagentur für Arbeit registrierten Bewerberinnen und Bewerber um eine Ausbildungsstelle, die Ende September 2010 entweder in einer Alternative verblieben sind und ihren Vermittlungswunsch (vorübergehend) nicht aufrecht erhalten haben (103.874 Bewerber/-innen) oder die unbekannt verblieben sind (95.908 Bewerber/-innen) (Bundesagentur für Arbeit 2010).

Als eine „Antwort“ auf die Schwierigkeiten auf dem Lehrstellenmarkt ist im Westen im vergangenen Jahrzehnt das Angebot an Bildungsgängen und Maßnahmen im sogenannten Übergangssystem massiv ausgebaut worden. Demgegenüber sind im Osten fehlende betriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen von öffentlich finanzierten Ausbildungsplatzprogrammen viel stärker durch vollqualifizierende außerbetriebliche Ausbildungsplätze ergänzt worden (Troltsch/ Walden/ Zopf 2009; Eberhard/ Ulrich 2010).

Wenngleich das Nachfragepotenzial nach dualer Ausbildung aufgrund der demografischen Entwicklung bereits zurückgeht, – in Ostdeutschland ist es in den letzten Jahren schon stark gesunken – bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt vor allem in Westdeutschland in den nächsten Jahren weiter angespannt. Somit ist bis mindestens 2020 in vielen westdeutschen Regionen noch mit einer relativ großen Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu rechnen, die nicht sofort mit einem Ausbildungsplatz versorgt werden können (Ulmer/Ulrich 2008). Dabei zeigen sich zudem innerhalb Westdeutschlands erhebliche regionale Disparitäten.

Die beträchtlichen Engpässe auf dem Ausbildungsmarkt im vergangenen Jahrzehnt haben mit dazu beigetragen, dass die Übergänge zwischen Schule und Ausbildung heute mit veränderten und höheren Anforderungen an Jugendliche verbunden sind (Hillmert 2006). Im Westen finden sich selbst ausbildungsreife Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber häufig im „Übergangssystem“ wieder, statt direkt in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden. Der früher oft zu beobachtende direkte Übergang von der Schule in eine berufliche Erstausbildung ist einer Vielfalt zum Teil problematischer Übergangswege gewichen (Beicht 2009). Hiervon sind Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders häufig betroffen.

Ogleich junge Migrantinnen und Migranten Teil der Jugend in Deutschland sind – die Mehrheit von ihnen ist in Deutschland aufgewachsen und hat hier die Bildungsinstitutionen durchlaufen – und obwohl ihre Bildungsorientierungen und Suchstrategien an der ersten Schwelle sich kaum von denen einheimischer Jugendlicher unterscheiden, durchlaufen sie längere Übergangsprozesse und münden seltener in eine berufliche Ausbildung ein (Beicht/ Granato 2009; Eberhard/ Ulrich 2011). Gerade ihr Qualifizierungsbedarf ist somit erheblich höher als die Qualifizierungschancen, die ihnen unsere Gesellschaft bietet.

In der BIBB-Übergangsstudie 2006 wurden auf der Grundlage einer repräsentativen Stichprobe mittels computergestützter Telefoninterviews Jugendliche der Geburtsjahrgänge 1982 bis 1988 befragt. Es handelt sich um eine retrospektive Längsschnitterhebung, in der die Bildungs- und Berufsbiografie erfasst wurde. Berücksichtigt werden bei den folgenden Analysen rund 5.500 Befragte, die die allgemeinbildende Schule bereits vor dem Jahr 2006 verlassen haben, und für die somit Informationen über den weiteren Werdegang vorliegen. Über 1.000 Befragungspersonen haben einen Migrationshintergrund (23%).

Der Migrationshintergrund wird „indirekt“ definiert: Kein Migrationshintergrund wird angenommen, wenn ein Jugendlicher die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, zudem als Kind in der Familie zuerst ausschließlich die deutsche Sprache gelernt hat und außerdem Vater und Mutter in Deutschland geboren sind. Treffen diese Bedingungen nicht vollständig zu, wird von einem Migrationshintergrund ausgegangen. (Beicht/ Granato 2009:10). Abschnitt 2 – 5 fassen wesentliche Ergebnisse des Beitrags Beicht/ Granato 2010 zusammen.

Von allen Schulabgängerinnen und -abgängern (einschließlich derjenigen mit (Fach-)Hochschulreife), die bei Beendigung der Schule einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen, schneiden junge Frauen mit Migrationshintergrund mit Abstand am ungünstigsten ab (vgl. Abbildung 1, linker Teil). Ein Jahr nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule sind lediglich 34 % in eine betriebliche Ausbildung eingemündet und selbst nach drei Jahren sind es nur 59 %. Ein wenig besser gelingt jungen Männern mit und jungen Frauen ohne Migrationshintergrund der Übergang in betriebliche Ausbildung. Mit Abstand am erfolgreichsten sind allerdings junge Männer ohne Migrationshintergrund, ihre Übergangsquote beträgt nach einem Jahr bereits 68 % und nach drei Jahren 86 %.



Abb. 1: [Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Berufsausbildung nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – junge Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund](#)

Ein kleinerer Teil der Jugendlichen, insbesondere junge Frauen, ziehen bei ihrer Ausbildungsplatzsuche auch eine Ausbildung in Schulberufen in Betracht (Beicht/ Granato 2010). Werden diese Jugendlichen mit einbezogen und die Einmündung in alle vollqualifizierenden Formen der Berufsausbildung (betrieblich, außerbetrieblich oder schulisch) berücksichtigt, so verbessert sich insbesondere der Übergangserfolg junger Frauen ohne Migrationshintergrund relativ stark (vgl. Abbildung 1, rechter Teil). Dennoch reicht ihre Einmündungsquote nicht ganz an die junger Männer ohne Migrationshintergrund heran. Junge Frauen mit Migrationshintergrund profitieren von den nichtbetrieblichen Ausbildungsformen weniger stark, immerhin ist ihre Einmündungsquote aber fast so hoch wie bei männlichen Migranten.

3. Schulische Abschlüsse und Ausbildungschancen

Die Erfolgchancen beim Übergang in eine Berufsausbildung hängen deutlich von der schulischen Qualifikation der Jugendlichen ab. Die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz fallen geringer aus, wenn maximal ein Hauptschulabschluss und schlechte Schulnoten vorliegen, besonders günstig hingegen bei einem mittleren Schulabschluss und guten Noten (Beicht/ Granato 2009, 2010; Eberhard/ Ulrich 2011).

Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen dem erreichten Schulabschluss und dem sozialen Status der Herkunftsfamilie: Jugendliche erreichen dann überproportional oft die (Fach-)Hochschulreife, wenn ihre Eltern über eine hohe Bildung verfügen und der Vater einen hohen beruflichen Status besitzt. Umgekehrt haben Kinder aus sozial schwächeren Familien besonders häufig nicht mehr als einen Hauptschulabschluss erlangt. Dies trifft auf Jugendliche aus Migrantenfamilien aufgrund ihrer ungünstigeren sozialen Herkunft deutlich öfter zu (Beicht/ Granato 2010).



Jugendliche mit Migrationshintergrund verlassen wesentlich häufiger als Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten die allgemeinbildende Schule ohne einen Abschluss oder mit einem Hauptschulabschluss, seltener erreichen sie hingegen einen mittleren Schulabschluss oder die (Fach-)Hochschulreife (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010; Beicht/ Granato 2010). Junge Männer mit Migrationshintergrund beenden die Schule am häufigsten mit maximal einem Hauptschulabschluss und erlangen eher selten den mittleren Abschluss oder die (Fach-)Hochschulreife. Junge Frauen mit Migrationshintergrund erwerben dagegen erheblich häufiger weiterführende Schulabschlüsse. Junge Migrantinnen haben somit – ebenso wie junge Frauen ohne Migrationshintergrund – im allgemeinbildenden Schulsystem inzwischen einen klaren Vorsprung vor der männlichen Vergleichsgruppe erreicht (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010; Beicht/ Granato 2011).

Inwieweit reichen die ungünstigeren Schulabschlüsse junger Migrantinnen und Migranten aus, um die geringeren Einmündungschancen in berufliche Ausbildung abschließend zu erklären?

Bei maximal einem Hauptschulabschluss sind die Aussichten junger Frauen mit Migrationshintergrund, in eine betriebliche Ausbildung überzugehen, sowohl im Vergleich zu jungen Männern mit Migrationshintergrund als auch zu jungen Frauen ohne Migrationshintergrund wesentlich schlechter. Drei Jahre nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule sind von den Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchten, 50% der jungen Frauen mit Migrationshintergrund, 62 % der jungen Frauen ohne Migrationshintergrund und 63 % der jungen Männer mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung eingemündet (vgl. Abbildung 2).

Durch die stärkere Wahrnehmung nichtbetrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten holen junge Migrantinnen bei maximal einem Hauptschulabschluss zwar gegenüber der männlichen Vergleichsgruppe auf, sie erreichen aber auch bei Berücksichtigung aller vollqualifizierenden Ausbildungsformen mit 67% innerhalb von drei Jahren bei weitem nicht die Übergangsquoten von vergleichbaren Frauen ohne Migrationshintergrund (78 %).

Liegt ein mittlerer Schulabschluss vor, so münden junge Migrantinnen im Verlauf von drei Jahren ebenfalls seltener in eine betriebliche Ausbildung ein (72 %) als männliche Migranten (78 %) und Frauen ohne Migrationshintergrund (78 %). Bei zusätzlicher Einbeziehung der schulischen und außerbetrieblichen Ausbildung erhöhen sich die Unterschiede noch, da nichtbetriebliche Ausbildungsformen von jungen Migrantinnen weniger stark genutzt werden (können). Realschulabsolventinnen mit Migrationshintergrund sind innerhalb von drei Jahren zu 76 % in eine vollqualifizierende Ausbildung eingemündet, diejenigen ohne Migrations- hintergrund hingegen zu 91 %.



Abb. 2: [Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Berufsausbildung nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – junge Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund](#)

Gute schulische Voraussetzungen, d.h. hier ein mittlerer Schulabschluss und gute Schulnoten (vgl. Beicht/ Granato 2009, 2010), wirken sich bei Schulabgängerinnen und – abgängern ohne Migrationshintergrund immer als förderlich für die Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung aus. Liegt jedoch ein Migrationshintergrund vor, so trifft dies teilweise nicht zu.

Die Einmündung junger Migrantinnen und Migranten in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung wird zwar durch ihre schlechteren schulischen Voraussetzungen erschwert, diese reichen aber nicht zur vollständigen Erklärung ihrer geringeren Chancen auf einen Ausbildungsplatz aus. Dies gilt auch, wenn als Indikator die kognitive oder schulische Leistungsfähigkeit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund herangezogen wird, wie andere Studien zeigen (Imdorf 2005; Seeber 2011).

4. Berufliche Orientierung und Suchstrategien

Die große Mehrheit der Schulabgängerinnen und -abgänger hat – unabhängig von einem Migrationshintergrund – am Ende der allgemeinbildenden Schulzeit konkrete berufliche oder schulische Bildungspläne. Diese unterscheiden sich in Abhängigkeit vom erreichten schulischen Abschluss: So beabsichtigen Schulabsolventinnen und -absolventen mit Studienberechtigung und guten Noten weit überwiegend ein Hochschulstudium. Zwar weichen die Bildungspläne junger Frauen bzw. Männer mit und ohne Migrationshintergrund unter Berücksichtigung des Schulabschlusses etwas voneinander ab, doch ziehen nichtstudienberechtigte Jugendliche am Ende der Schulzeit von allen vollqualifizierenden Ausbildungsformen eine betriebliche Berufsausbildung am häufigsten in Betracht. Junge Frauen mit Migrationshintergrund streben bei einem mittleren Abschluss auch relativ häufig eine berufsfachschulische Ausbildung an (Beicht/ Granato 2010).

Bei den Strategien der Suche nach einer betrieblichen Ausbildung gibt es zwischen jungen Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund ein hohes Maß an Übereinstimmung und nur vergleichsweise wenige Unterschiede. Die Bemühungen um eine betriebliche Ausbildungsstelle sind sehr groß. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund engagieren sich dabei vielfach besonders stark. Die verschiedenen Such- und Bewerbungsstrategien werden in hoher Intensität angewendet, es gibt eine beachtliche Flexibilität in Bezug auf die in Betracht gezogenen Berufe und eine ausgeprägte Mobilitätsbereitschaft. Junge Migrantinnen und Migranten erfahren allerdings bei der Ausbildungssuche verglichen mit jungen Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten seltener konkrete Hilfe aus ihrem Familien- und Bekanntenkreis. Jedoch geben sie deutlich häufiger in den Medien eigene Stellengesuche auf, was möglicherweise ihre geringeren Möglichkeiten, Netzwerkressourcen zu nutzen, kompensieren soll (Beicht/ Granato 2010).



Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund sind somit ebenso wie junge Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund konkret an beruflicher oder schulischer Ausbildung interessiert und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz genauso engagiert. Das lange vorherrschende gesellschaftliche Bild über eine mangelnde Bildungsorientierung und ein zu geringes Bildungsengagement von Familien und Jugendlichen mit Migrationshintergrund namentlich am Übergang Schule – Ausbildung erweist sich damit einmal mehr als unzutreffend. Familien mit Zuwanderungsgeschichte haben vielmehr – wie andere Studien bereits zeigten – eine hohe Bildungsorientierung und große berufliche Erwartungen an ihre Kinder (Boos/Nünning/Karakasoglu 2006). Bei der starken Bildungsmotivation von Migrantenfamilien sind keine signifikanten Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen festzustellen. Die ausgeprägte Bildungsorientierung in Migrantenfamilien ist gekoppelt an eine emotionale Unterstützung der Kinder in Bildungsfragen durch ihre Eltern und gleichzeitig an hohe Erwartungen der Eltern im Hinblick auf die Disziplin der Kinder bei der Bewältigung der schulischen Anforderungen sowie auf ihre Eigenständigkeit bei der Gestaltung und Bewältigung ihrer Bildungslaufbahn (Hummrich 2004; Boos-Nünning 2006).

Eine unzureichende Bildungsorientierung oder eine weniger intensive Ausbildungsplatzsuche als Erklärungsmöglichkeit sind damit für die geringeren Einmündungschancen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Migrationshintergrund in eine berufliche Ausbildung auszuschließen, da solche Unterschiede zwischen jungen Frauen bzw. jungen Männern mit und ohne Migrationshintergrund nicht nachweisbar sind (Beicht/ Granato 2010; Reißig/ Gaupp 2006; Diehl/ Friedrich/ Hall 2009). Diese

lange verwendeten Erklärungsansätze, die meist mit der These der kulturellen Differenzierung verknüpft waren, sind mittlerweile empirisch widerlegt und grundlegend dekonstruiert worden (Kronig 2003; Schittenhelm 2005).

5. Individuelle und familiäre Ressourcen, Ausbildungsmarkt und Ausbildungschancen

Doch welche weiteren Ansätze existieren, um die geringeren Ausbildungschancen junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund verstehen zu können? Angesichts ihrer deutlich geringeren Aussichten auf einen Ausbildungsplatz stellt sich beispielsweise die Frage, wie sich die ungünstigere soziale Herkunft von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, aber auch andere familiäre Ressourcen oder Bedingungen des Ausbildungsmarkts auswirken. In zusätzlichen Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudie wurden als weitere Einflussfaktoren neben den schulischen Voraussetzungen (Schulabschluss, -note) die soziale Herkunft (Schul- und Berufsabschluss der Eltern, berufliche Positionierung des Vaters), aber auch weitere familiäre bzw. soziale Ressourcen (offenes, problemorientiertes Gesprächsklima in der Familie, soziale Einbindung der Jugendlichen) sowie ausbildungsmarktrelevante Merkmale einbezogen (Wohnort in West- bzw. Ostdeutschland, die Siedlungsdichte in der Wohnregion, Zeitpunkt des Schulabschlusses) (Beicht/ Granato 2010).

Diese Einflussgrößen erweisen sich zwar als relevant (statistisch signifikant) für den Einmündungserfolg in eine Ausbildung, erklären jedoch die geringeren Ausbildungschancen von Schulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund nicht vollständig. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund verfügen zwar häufiger als junge Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten über einen Hauptschulabschluss, und ihre Schulnoten fallen im Durchschnitt etwas schlechter aus. Ihre Eltern sind weniger gut gebildet, haben seltener einen Berufsabschluss und der Vater übt seltener eine qualifizierte Tätigkeit aus. Bei gleichzeitiger Berücksichtigung all dieser Faktoren bleibt dennoch ein eigenständiger Einfluss des Migrationshintergrunds bestehen. Dies deutet darauf hin, dass sich schon allein das Vorhandensein eines Migrationshintergrunds bei der Ausbildungsplatzsuche nachteilig auswirkt (Beicht/Granato, 2010).

D.h. junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund haben selbst mit den gleichen Voraussetzungen in Bezug auf Schulabschluss, Schulnoten, soziale Herkunft und soziale Einbindung sowie die einbezogenen ausbildungsmarktrelevanten Merkmale schlechtere Chancen, einen vollqualifizierenden Ausbildungsplatz zu erhalten als junge Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund (Beicht/ Granato 2010).

Somit sind über die berücksichtigten Faktoren hinaus offenbar weitere Einflussgrößen wirksam, die in Verbindung mit dem Migrationshintergrund stehen. Diese Ergebnisse sprechen „für eine strukturelle Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung“ (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2010:164).

6. Diskussion der Ergebnisse und Ausblick

Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern mit bzw. ohne Migrationshintergrund im Hinblick auf ihre individuellen und familiären Ressourcen an sozialem und kulturellem Kapital (u.a. Schulabschlüsse) aber auch regionale Disparitäten im Ausbildungsangebot können die geringeren Einmündungschancen junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in eine berufliche Ausbildung nicht abschließend erklären.

Der mögliche Einfluss verschiedener individueller Faktoren für die geringeren Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund wurde in Gegenwart und Vergangenheit intensiv untersucht. Dagegen existieren vergleichsweise wenig Forschungsarbeiten zu den institutionellen Einflussfaktoren, also zu den Rahmenbedingungen des Ausbildungssystems. Das Ausbildungsangebot in Deutschland ist regional unterschiedlich verteilt (vgl. Abschnitt 1). Insbesondere der Mangel an vollqualifizierenden Ausbildungsplätzen im Westen wirkt sich bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die überwiegend hier leben, deutlich chancenmindernd auf ihre Zugangschancen in eine duale Ausbildung aus (Eberhard/Ulrich 2010, 2011). Doch auch wenn man das regional unterschiedliche Ausbildungsangebot berücksichtigt, lassen sich die geringeren Zugangschancen junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in Ausbildung nicht abschließend erklären (vgl. Abschnitt 5; Beicht/ Granato 2010; Eberhard/ Ulrich 2010, 2011).

Die im öffentlichen wie wissenschaftlichen Diskurs erörterten Rekrutierungsstrategien und Selektionsprozesse von Betrieben sind ebenfalls Teil der Rahmenbedingungen des Ausbildungsmarktes. Laut einer Schweizer Studie haben negative gruppenspezifische Zuschreibungen von Personalverantwortlichen und anderen Entscheidern gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund bzw. bestimmten Gruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen erheblichen Einfluss auf ihre geringeren Einmündungschancen in eine berufliche Ausbildung (Imdorf 2009).

Neueren Studien zufolge werden Absolventinnen und Absolventen beruflicher wie akademischer Bildung mit einem Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation seltener zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. (Akman u.a. 2005; Kaas/Manger 2010; Nohl u.a. 2009). Besonders betroffen sind hiervon Bildungsinländerinnen/Bildungsinländer mit einem Hochschulabschluss (Akman u.a. 2005).



Wie bei der Personalrekrutierung bzw. bei der Rekrutierung von Auszubildenden in der Schweiz bereits geschehen – gilt es die Bedeutung betrieblicher Rekrutierungsprozesse bei Auszubildenden empirisch nutzbar zu machen für die Erklärung der Ausbildungsschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund. Dabei ist z.B. zu überprüfen, inwieweit gruppenspezifische Zuschreibungen und betriebliche Eigenlogiken einen Beitrag zur Erklärung der Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildung leisten können (Boos-Nünning/ Granato 2008; Beicht/ Granato 2011a; Imdorf 2009). Gerade die Argumentationsmuster der Personalverantwortlichen, die hinter den Entscheidungen der Personalauswahl stehen, haben einen erheblichen Einfluss auf die geringeren Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung (Imdorf 2009).

Der demografische Umbruch, der bereits eingesetzt hat, bedeutet, dass in westdeutschen Metropolen in wenigen Jahren mehr als die Hälfte der Kinder in einer Familie mit Migrationsgeschichte aufwächst. Ihr Qualifizierungsbedarf sowie der künftige betriebliche Fachkräftebedarf (Helmrich/ Zika 2010) kann nur dadurch gedeckt werden, dass die Qualifikationspotenziale junger Menschen mit Migrationshintergrund mehr genutzt werden als bisher und sie bereits heute mehr Chancen beim Zugang in eine berufliche Ausbildung erhalten. Hieraus ergibt sich eine Reihe von Schlussfolgerungen für betriebliche, aber auch bildungspolitische Initiativen:

Betriebliche Rekrutierung heute und morgen

Angesichts des demographischen Umbruchs ist zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs von einer wachsenden betrieblichen Sensibilität bei der Rekrutierung von Auszubildenden auszugehen. Bereits heute zeigt sich, dass Betriebe, bei denen die betriebliche Ausbildung einen hohen Stellenwert zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses hat und die sich bei der Einstellung von Auszubildenden kompromissbereit zeigen, eher geeignete Auszubildende finden. Sie legen zudem bei der Personalrekrutierung einen vergleichsweise „höheren Wert auf die soziale Kompetenz (Eindruck, Vereinsengagement)“ (Ebbinghaus/Loter 2010:17). Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze stellen dagegen im Leistungsbereich höhere Anforderungen, bei ihnen bleiben „Ausbildungsstellen bei Fehlen des Wunschkandidaten eher unbesetzt“, da für sie die betriebliche Ausbildung als Weg der Personalrekrutierung eine untergeordnete Rolle spielt (Ebbinghaus/Loter 2010:17). In wenigen Jahren könnten sich allerdings „alternative“ Rekrutierungswege von Fachkräften über den Arbeitsmarkt als zunehmend schwierig

erweisen, so dass Betriebe bereits heute ihre Personalpolitik in puncto Nachwuchs- bzw. Fachkräftesicherung sowie ihre Rekrutierungspraxis gegenüber Auszubildenden grundlegend überdenken sollten.

Betriebliche Rekrutierungsverfahren transparent gestalten

Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund brauchen faire Chancen bei ihrer Bewerbung. Hierfür ist die transparente Gestaltung des gesamten betrieblichen Rekrutierungsverfahrens der Personalauswahl insbesondere von Auszubildenden notwendig. Ein chancengleiches Auswahlverfahren beginnt spätestens bei den Texten der Ausschreibung für einen Ausbildungsplatz mit der Überlegung, wie junge Menschen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung angesprochen werden können. Diese kann neben der Textgestaltung z.B. den Hinweis beinhalten, dass Bewerbungen dieser Zielgruppe besonders erwünscht sind oder den Hinweis auf die Erwünschtheit interkultureller Kompetenzen. Auch bei den weiteren Schritten, wie der Auswahl der Bewerbungen und (eventuellen) Einstellungstests, bei Bewerbungsgesprächen und Assessmentverfahren sind Vorgehensweisen zu bevorzugen, die ein chancengleiches Auswahlverfahren für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund ermöglichen.

Was wollen Jugendliche – was brauchen Betriebe?

Junge Menschen haben den Vorteil, der in der Vielfalt liegt, bereits seit längerem erkannt. Sie bevorzugen in der Ausbildung herkunftsgemischte Teams. Demnach empfinden fast alle Auszubildende „die interkulturelle Zusammensetzung und Zusammenarbeit als angenehm und positiv“ (Bednarz-Braun 2008:1f). Gerade in der eigenen Auszubildenden-Gruppe verstehen sich die meisten Jugendlichen (86 %) (sehr) gut mit ihren Mit-Auszubildenden aus einer anderen Herkunftskultur, Auszubildende mit Migrationshintergrund besonders häufig (mit MH: 92 %, ohne MH: 83 %, Bednarz-Braun 2011). Die gemeinsame Ausbildung von Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft bewerten junge Menschen als „interessanter und vielfältiger“. Dementsprechend sind sie deutlich häufiger mit ihrer Ausbildung zufrieden als diejenigen aus eigenkulturellen Gruppen (Bednarz-Braun 2008:1f).

Auch Betriebe verstehen zunehmend: Ein modernes zukunftsfähiges Unternehmen kann es sich nicht leisten, auf die Potenziale junger Menschen mit Migrationshintergrund als Nachwuchskräfte in Ausbildung und Beruf zu verzichten. Die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen (ohne Namen und Fotos) für die Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern hat sich als effiziente Möglichkeit bewährt, die Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an betrieblicher Ausbildung zu steigern: So praktiziert beispielsweise der kaufmännische Verband in der Schweiz erfolgreich die Anonymisierung der Bewerberdaten in seinem Projekt „smart selection“. Dabei zeigt die Auswertung der Kontakte zwischen Lehrbetrieben und Jugendlichen deutlich: „Sind Bewerberdaten anonym, hat die Herkunft keinen Einfluss mehr auf die Erfolgchancen“ (Kaufmännischer Verband der Schweiz 2010). Die Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2011), anonymisierte Bewerbungsverfahren in großen Unternehmen in Deutschland einzuführen, sollte zeitnah auf die betriebliche Ausbildung – auch in kleineren Betrieben – ausgedehnt werden.

Potenziale der Vielfalt in der Ausbildung nutzen

Es dient dem unternehmerischen Eigeninteresse, die Vielfalt der Kompetenzen und Fähigkeiten aller jungen Menschen in gemischten Teams zu nutzen. Eine Reihe von Unternehmen praktiziert dies bereits mit gutem Erfolg und hoher Zufriedenheit. Vielfalt als Chance zu begreifen – hierfür haben sich bislang über 800 namhafte Unternehmen wie Institutionen des öffentlichen Dienstes in der „Charta der Vielfalt“ zusammengeschlossen und sich u.a. dazu verpflichtet, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen, bei besonderer Verantwortung der Führungskräfte, geprägt ist (www.vielfalt-als-chance.de). So nutzen beispielsweise die Ford- Werke im Rahmen einer integrierten Diversity-Strategie erfolgreich die Potenziale ihrer Auszubildenden mit Migrationshintergrund (Kanschä 2009).

Ein weiterer Weg, die Potenziale der Vielfalt zu nutzen, führt über Förderung und Nutzung interkultureller Kompetenzen. Ein erster Schritt hierzu liegt in der Wahrnehmung von und Sensibilisierung für interkulturelle Kompetenzen sowie der Förderung ihrer Wertschätzung in Ausbildung und Beruf. Hierfür gilt es, interkulturelle Kompetenzen erheblich stärker als bisher sichtbar zu machen. Dies kann mit der Bilanzierung von Kompetenzen beginnen (Settelmeyer 2008).

Ansätze interkulturellen Lernens haben in der betrieblichen – wie der schulischen – Ausbildung noch immer eine untergeordnete Bedeutung. Interkulturelles Lernen bietet Schülerinnen und Schülern mit und ohne Migrationshintergrund beispielsweise die Möglichkeit einer Reflektion ihrer eigenen oder der familiären kulturellen Herkunft sowie kulturell bedingter Einstellungen und Verhaltensweisen.

Jedem ausbildungsinteressierten Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag

Jeder Schulabgängerin und jedem Schulabgänger ist bei Interesse an einer Berufsausbildung im Anschluss an die allgemeinbildende Schulzeit ein vollqualifizierender Ausbildungsplatz anzubieten. Hierbei hat die betriebliche Ausbildung eine hohe Priorität. Reichen die betrieblichen Ausbildungsplätze in der Region für eine Versorgung nicht aus, so sollte die öffentliche Hand mit Unterstützung der Arbeitsagenturen und Jobcenter vor Ort, außerbetriebliche Ausbildungsplätze in der betriebsnahen Variante fördern, insbesondere für die Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund. Dies gilt vorrangig für diejenigen Schulabgängerinnen und -abgänger, die bereits seit einem oder mehreren Jahren auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind (Beicht/ Granato 2011a).

Eine ‚zweite‘ Chance für Jede/Jeden – Niemand ohne Abschluss einer Berufsqualifizierung

Erheblich stärker als bisher sind die in Pilotprojekten erfolgreich erprobten Verfahren der „zweiten Chance“ zur Nachqualifizierung in einem anerkannten Beruf für junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund zu nutzen. Die berufsbegleitende modulare Nachqualifizierung, die an den bisherigen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen junger Erwachsener anknüpft, gilt es flächendeckend auszubauen, um den rund 1,09 Millionen jungen Ungelernten mit Migrationshintergrund und den rund 1 Millionen jungen Ungelernten ohne Migrationshintergrund ein Angebot zur beruflichen Nachqualifizierung in einem anerkannten Beruf zu unterbreiten (Beicht/Granato 2011a).

Literatur

Akman, Saro; Gülpinar, Meltem; Huesmann, Monika; Krell, Gertraude 2005: Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften. Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. In: Personalführung 10, S. 72-75

Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2011: Anonymisierte Bewerbungsverfahren – das Pilotprojekt.

Berlin. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html;jsessionid=F5B25F768F2D495F901FBF429FE8EE66.2_cid103

Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld 2010

Bednarz-Braun, Iris 2011: Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund in Klein- und Großbetrieben bewerten ihre gemeinsame Ausbildung positiv. In: Denk-doch-mal.de. Netzwerk Gesellschaftsethik, Schwerpunktthema Migration. www.denk-doch-mal.de

Bednarz-Braun, Iris 2008: Alltagserfahrungen von Azubis mit jugendlichen Migranten. In: Denk-doch-mal.de. Netzwerk Gesellschaftsethik, Heft 2 (www.denk-doch-mal.de/node/34)

Beicht, Ursula 2009: Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung. BIBB REPORT 11/09, Bielefeld (<http://www.bibb.de/de/52414.htm>)

Beicht, Ursula; Eberhard, Verena; Gei, Julia; Gouverneur, Christine; Granato, Mona; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim; Gerd; Wieland, Clemens 2011: Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung. Aktuelle Vorschläge im Urteil von Berufsbildungsexperten und Jugendlichen. Bundesinstitut für Berufsbildung/Bertelsmann Stiftung. Bonn (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ergebnisbericht_expertenmonitor_2010_preprint.pdf)

Beicht, Ursula; Granato, Mona 2011: Risiken am Übergang Schule – Ausbildung: Verlieren junge Frauen hier ihre Bildungsvorteile? Und verschärfen sich die Nachteile für Jugendliche mit Migrationshintergrund? In: Icking, Maria (Hrsg.): Die Zukunft der Beruflichen Bildung. Schriften zu Bildung und Kultur, Band 7.

Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin; S. 37–58. <http://www.boell.de/downloads/Bildung-Kultur-7-Berufliche-Bildung.pdf>

Beicht, Ursula; Granato, Mona 2011a: Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): WISO Diskurs, Bonn <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08224.pdf>.

Beicht, Ursula; Granato, Mona 2010: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Analyse zum Einfluss der sozialen Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus. BIBB REPORT 15/10. Bielefeld (<http://www.bibb.de/de/56246.htm>)

Beicht, Ursula; Granato, Mona 2009: Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. In: Friedrich-Ebert- Stiftung(Hrsg.): WISO Diskurs, Bonn (<http://www.bibb.de/de/52287.htm>)

Beicht, Ursula; Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd 2011: Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund? In: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld, S. 177 – 207.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfm_9_beicht_granato_ulrich_1.pdf

Boos-Nünning, Ursula 2006: Von Chancengleichheit weit entfernt: Junge Frauen mit Migrationshintergrund im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. In: Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit Niedersachsen– Jugendaufbauwerk; Katholische Jugendsozialarbeit in der Region Nord (Hrsg.): Zwischen Rosarot und dem Leben. Junge Migrantinnen beim Übergang Schule – Beruf. Dokumentation des Fachtags. Hannover, S. 8-16

Boos-Nünning, Ursula; Karakasoglu, Yasemin 2006: Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, Münster

Bundesagentur für Arbeit (2010): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Deutschland. Nürnberg. September 2010

Ebbinghaus, Margit; Loter, Katarzyna 2010: Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? (<http://www.bibb.de/de/55671.htm>)

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd 2011: „Ausbildungsreif“ und dennoch ein Fall für das Übergangssystem? Institutionelle Determinanten des Verbleibs von Ausbildungsstellenbewerbern in teilqualifizierenden Bildungsgängen. In Krekel, Elisabeth M.; Lex, Tilly (Hrsg.): Neue Jugend? Neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung. Bielefeld, S. 97-112

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd 2010: Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: Bosch, Gerhard; Krone, Sirikit; Langer, Dirk (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden, S. 133-148

Enquete Kommission Integration und Migration 2011: Abschlussbericht der Enquete-Kommission 15/2 „Integration und Migration in Rheinland-Pfalz“. Landtag Rheinland-Pfalz. Drucksache 15/5280. Mainz (http://www.landtag.rlp.de/landtag/Abschlussbericht/Bericht%20EK%2015_2.pdf)

Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra 2010: Trotz steigender Ausbildungsbeteiligung ausländische Jugendliche nach wie vor unterrepräsentiert. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, S. 4-5

Helmrich, Robert; Zika, Gerd 2010: 16 Fragen zum Fachkräftemangel in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung; Institut für Arbeitsmarktforschung. Nürnberg (<http://www.bibb.de/de/56363.htm>)

Hillmert, Steffen 2006: Übergänge zwischen Schule und Arbeitsmarkt: Ergebnisse der Westdeutschen Lebensverlaufsstudie. In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland. Bonn, S. 10-20 (<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03790.pdf>)

Hummrich, Merle 2004: Bildungserfolg trotz Schule: Über pädagogische Erfahrungen junger Migrantinnen. In: Liegle, Ludwig; Treptow, Rainer (Hrsg.): Welten der Bildung in der Pädagogik der frühen Kindheit und in der Sozialpädagogik, Freiburg, S. 140-153

Imdorf, Christian 2009: Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion. In: Krüger, Heinz-Hermann u.a. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Wiesbaden, S. 259-274

Kaas, Leo; Manger Christian 2010: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 4741. Bonn

Kanschäta, Katharina 2009: Diversity – Erfolgsfaktor in Unternehmen. Die Charta der Vielfalt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, S. 20-21

Kaufmännischer Verband der Schweiz 2010: Zukunft statt Herkunft, Bern (www.kvschweiz.ch/Jugend/Jugendpolitik/zukunft)

Kronig, Winfried 2003: Das Konstrukt des leistungsschwachen Immigrantenkinds. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Heft 1, S. 126-141

Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja 2009 (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden

Reißig, Birgit, Gaupp, Nora 2006: Schwierige Übergänge? Junge Migrantinnen und Migranten an der Schwelle zur Arbeitswelt. In: Schreiber, Elke (Hrsg.) Chancen für Schulmüde, Deutsches Jugendinstitut München/Halle, S. 27-38

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2010: Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer. Berlin

Schittenhelm, Karin 2005: Primäre und sekundäre Effekte kultureller Praktiken. Der Ausbildungseinstieg junger Migrantinnen im interkulturellen Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, S. 691-713

Seibert, Holger; Hupka-Brunner, Sandra; Imdorf, Christian 2009: Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen. Berufsbildungschancen ethnischer Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, S. 595-620

Settemeyer, Anke 2008: Unternehmen können richtig punkten: Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor. In: Denk-doch-mal.de. Netzwerk Gesellschaftsethik, Heft 2 (www.denk-doch-mal.de/node/35)

Seeber, Susan 2011: Einmündungschancen von Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung: Zum Einfluss von Zertifikat, Kompetenzen und sozioökonomischem Hintergrund. In: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.) 2011: Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld, S. 55-78,
http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-347EC630-508B8DF8/kibb/a12_voevz_agbfm_9_seeber_1.pdf

Skrobanek, Jan 2009: Migrationspezifische Disparitäten im Übergang von der Schule in den Beruf. Ergebnisse aus dem DJI-Übergangspanel. Deutsches Jugendinstitut. Wissenschaftliche Texte, Heft 1. München

Troltsch; Klaus; Walden, Günther; Zopf 2009: Im Osten nichts Neues? 20 Jahre nach dem Mauerfall steht die Berufsausbildung vor großen Herausforderungen. In: BIBB Report

12/09 www.bibb.de/de/52551.htm

Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) 2008: Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 106. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn

(<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2079>)

Ulrich, Joachim Gerd; Krewerth, Andreas; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf 2010: Trotz Rückgang des Ausbildungsplatzangebots 2010 etwas bessere Ausbildungsmarktlage als im Vorjahr. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2010. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn

(http://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309_2010_Internetnachricht_Lehrstellenmarkt_20101217.pdf)
