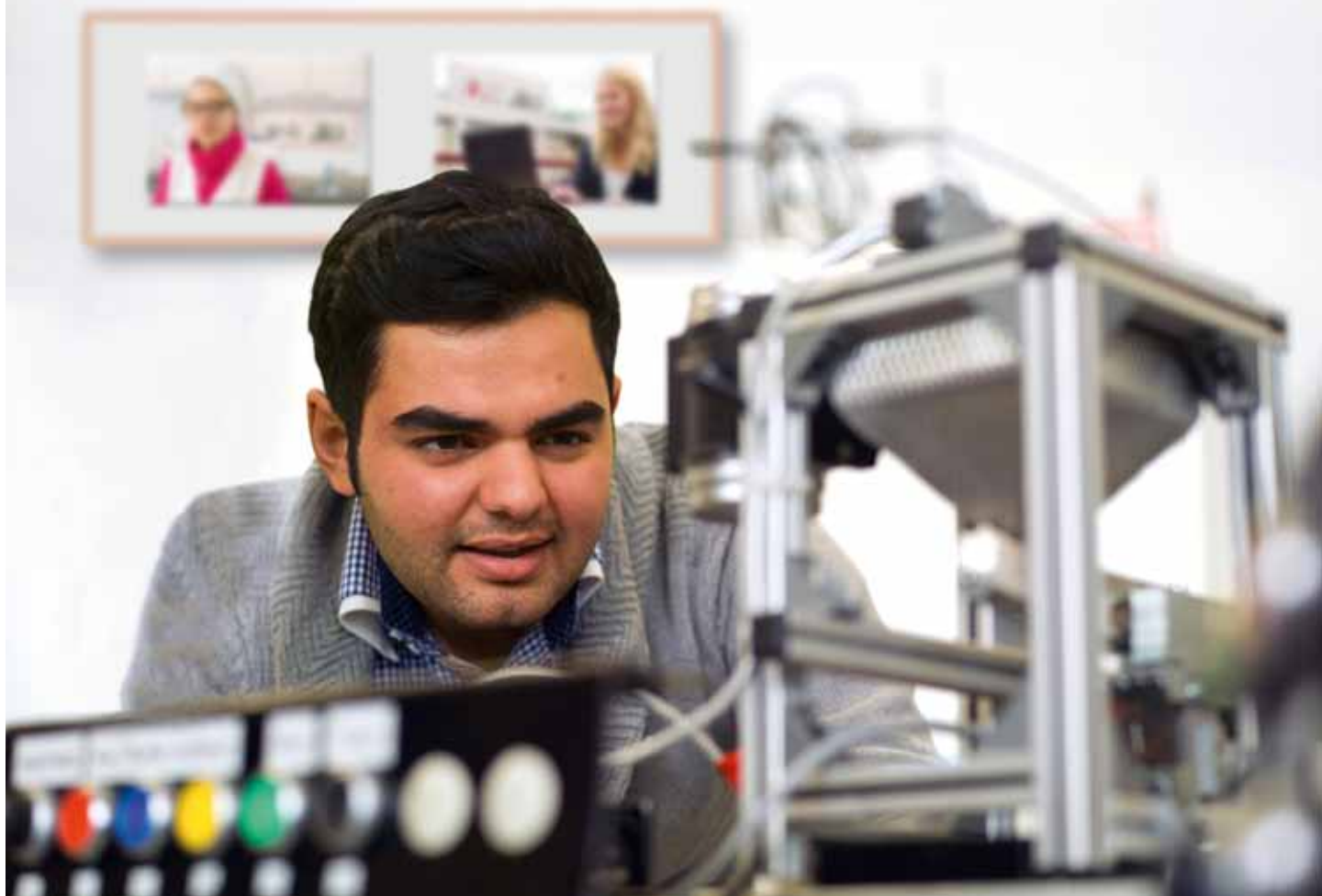


Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund

Eine repräsentative Befragung von Betrieben

Ruth Enggruber, Josef Rützel
Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung



Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund

Eine repräsentative Befragung von Betrieben

Prof. Dr. Ruth Enggruber, Prof. em. Dr. Josef Rützel
Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

Inhalt

Vorwort	6
Zusammenfassung	8
1 Anliegen und bildungspolitischer Hintergrund der Betriebsbefragung	11
1.1 Bildungspolitischer Hintergrund: Debatten zu inklusiver Bildung	11
1.2 Demographischer Wandel und Fachkräftemangel	12
1.3 Untersuchungsinteresse und Forschungsdesign	14
2 Datenlage und Forschungsstand zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund	17
2.1 Zum Begriff „Migrationshintergrund“	17
2.2 Datenlage und Forschungsstand	18
3 Befragungsergebnisse	22
3.1 Repräsentativität und Ausbildungsaktivitäten der Stichprobe ausbildungsberechtigter Unternehmen in Deutschland	22
3.2 Differenzierung zwischen drei verschiedenen Betriebstypen	24
3.3 Gründe für und gegen die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund	29
3.4 Vergleich der Unternehmen mit und ohne Auszubildende mit Migrationshintergrund nach ausgewählten Strukturmerkmalen und Fragestellungen	32
3.5 Zentrale Strukturmerkmale der Unternehmen mit Ausbildungserfahrungen mit jungen Menschen mit Migrationshintergrund	46
3.6 Vorschläge der Unternehmen zur Optimierung der Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund	47



4	Bildungspolitische Empfehlungen	51
	Anhang: Forschungsdesign der repräsentativen Betriebsbefragung	55
I.	Untersuchungsleitende Fragestellungen sowie sozialpsychologische und rechtfertigungstheoretische Zugänge mit Erläuterungen zur Gestaltung des Fragebogens	55
II.	Bestimmung der repräsentativen Stichprobe und Durchführung der Befragung	60
	Literaturverzeichnis	62
	Abbildungsverzeichnis	66
	Tabellenverzeichnis	67
	Abkürzungsverzeichnis	68
	Über die Autoren	69
	Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“	70
	Summary	71
	Impressum	74

Vorwort

Die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund: zwischen Normalität und alten Vorbehalten



Spätestens seit der PISA-Studie 2001 sind die Bildungsprozesse von Migrantinnen und Migranten in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt. Denn die Teilhabedefizite im Bereich der schulischen und der beruflichen Bildung sind wesentliche Hindernisse für eine gelingende Integration im Arbeitsleben und damit auch in der Gesellschaft.

Auch 13 Jahre später gelingt Jugendlichen mit Migrationshintergrund der direkte Übergang in eine duale Ausbildung seltener als ihren Altersgenossen ohne Migrationshintergrund. Diese Ungleichheit im Zugang zu dualer Ausbildung ist nur zum Teil einem schlechteren schulischen Abschneiden zuzuschreiben. Auch bei gleichen Leistungen sind die Aussichten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf einen Ausbildungsplatz deutlich geringer. Zudem münden junge Menschen mit Migrationshintergrund doppelt so häufig in das sogenannte „Übergangssystem“ ein, das weder einen Berufsabschluss ermöglicht, noch zu einem späteren Zeitpunkt die Aufnahme einer Ausbildung garantiert. Diese Chancenungerechtigkeit beim Zugang zu berufsqualifizierender Bildung wird die meisten der Jugendlichen lebenslang benachteiligen. Sie ist aus individueller und gesamtgesellschaftlicher Perspektive nicht tragbar: Die Auswirkungen des demographischen Wandels mit seinem prognostizierten Fachkräftemangel machen es notwendig, alle Potenziale zu fördern und zu nutzen. Statt Perspektivlosigkeit müssen auch diese Jugendlichen ein Ausbildungsangebot erhalten.



Bei der Ausbildungsplatzvergabe spielen Unternehmen eine zentrale Rolle. Bislang gibt es aber kaum Informationen zu den Betrieben, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden. Um die Gründe für Barrieren im Zugang zu dualer Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund identifizieren und Jugendliche wie Betriebe gezielt unterstützen zu können, hat die Bertelsmann Stiftung über 1.000 ausbildungsberechtigte Betriebe nach ihren Erfahrungen und Einschätzungen zur Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund befragt. Die Auswertung der repräsentativen Unternehmensbefragung zeigt unter anderem, dass nur rund 15 Prozent der ausbildungsaktiven Unternehmen aktuell Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden. Betrachtet man den Zeitraum der letzten fünf Jahre, sind es immerhin 40 Prozent, und das nach eigener Aussage ohne besondere Begründung. Einerseits ist für viele Betriebe die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund also bereits Normalität. Andererseits befürchten Betriebe Sprachbarrieren oder kulturelle Unterschiede und beklagen fehlende Bewerbungen als wesentliche Hindernisse dafür, Jugendliche mit Migrationshintergrund als Auszubildende einzustellen.

Insgesamt zeigt sich, dass Unternehmen weitere Vorbehalte abbauen und sich stärker in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund engagieren müssen. Für die Betriebe hat das den Vorteil, dass sie sich ein Potenzial an Nachwuchskräften erschließen und dem derzeitigen Bewerberengpass proaktiv entgegenwirken. Wenn das betriebliche Angebot an Ausbildungsstel-



len allerdings nicht ausreicht, muss die Ausbildungsgarantie durch ein öffentlich gefördertes Programm sichergestellt werden.

Die jetzt veröffentlichte Untersuchung ist Teil unserer Arbeit, um einerseits die Chancen auf eine Berufsausbildung für bisher benachteiligte Gruppen zu verbessern und andererseits die Qualität der Ausbildung zu stärken und damit auch langfristig den Fachkräftebedarf zu sichern. Zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit und zwölf Ministerien aus den Bundesländern Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein hat die Bertelsmann Stiftung die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ ins Leben gerufen. Die Beteiligten arbeiten hier gemeinsam zu den Themenfeldern Inklusion, Integration und Durchlässigkeit an Reformvorschlägen und Konzepten.

Für die wissenschaftliche Begleitung der vorliegenden Studie haben wir Frau Prof. Dr. Ruth Enggruber (Fachhochschule Düsseldorf) und Herrn Prof. em. Dr. Josef Rützel (Technische Universität Darmstadt) gewinnen können. Für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit möchten wir uns bei ihnen bedanken, ebenso bei Herrn Dr. Henry Kreikenbom, Frau Selina Recke und dem Team vom Meinungsforschungsinstitut approxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH, die für die Durchführung der Befragung verantwortlich zeichnen. Und nicht zuletzt gebührt unser Dank auch den Unternehmen, die an der Befragung teilgenommen und damit diese Studie erst möglich gemacht haben.

A handwritten signature in black ink, reading "Jörg Dräger". The signature is fluid and cursive.

Dr. Jörg Dräger

Mitglied des Vorstands
der Bertelsmann Stiftung

A handwritten signature in black ink, reading "F. Frick". The signature is bold and stylized.

Frank Frick

Director
Programm Lernen fürs Leben
Bertelsmann Stiftung

Zusammenfassung

Die duale Ausbildung in Deutschland gilt in mehrfacher Hinsicht als Erfolgsmodell. Zum einen sichert sie die Ausbildung von Fachkräften für die Wirtschaft, zum anderen sorgt sie durch ihre Praxisnähe zum Gelingen der Übergänge in Beschäftigung und wird damit für junge Menschen zu einem wesentlichen Baustein gesellschaftlicher Teilhabe. Dieser Vorteil zahlt sich jedoch nur für diejenigen Jugendlichen aus, denen der Weg in eine Ausbildung gelingt. Leider bleiben dauerhaft rund 13,5 % der Jugendlichen ohne Berufsausbildung, bei ausländischen Jugendlichen sind es sogar ein Drittel.

Unternehmen beklagen, dass sie ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können, weil ihnen geeignete Bewerber fehlen. Gleichzeitig bewerben sich viele Jugendliche jedes Jahr erfolglos um einen Ausbildungsplatz, überproportional viele von ihnen haben einen Migrationshintergrund. Die Integration von Jugendlichen wird nur gelingen, wenn der Zugang zur betrieblichen Ausbildung chancengerechter gestaltet werden kann. Dazu ist eine stärkere Ausbildungsbereitschaft von Betrieben unerlässlich.

Die vorliegende Unternehmensbefragung beschäftigt sich daher mit den Erfahrungen und Einschätzungen, die Betriebe aktuell in der Berufsausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben, und mit den wesentlichen Faktoren für diese Ausbildungsbeteiligung.

In der bezogen auf Betriebsgröße und Region (Ost/West) repräsentativen Unternehmensbefragung wurden insgesamt 1.011 ausbildungsberechtigte Betriebe befragt. Von diesen Unternehmen sind 699 ausbildungsaktiv, d. h. sie bilden aktuell aus oder haben dies in den letzten fünf Jahren getan.

Von diesen ausbildungsaktiven Unternehmen bilden aktuell 106 (15,2 %) Jugendliche mit Migrationshintergrund aus. Dabei steigt mit der Ausbildungserfahrung der Betriebe auch der Anteil derjenigen Unternehmen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden. Sind es bei den Unternehmen mit einer generellen Ausbildungserfahrung unter fünf Jahren lediglich 21 %, die diese Zielgruppe ausbilden, sind es bereits mehr als die Hälfte (53,8 %), wenn eine mindestens zehnjährige Ausbildungserfahrung vorliegt. Im Unterschied zur Ausbildungserfahrung wirkt sich eine eigene Zuwanderungsgeschichte von Mitgliedern der Unternehmensführung nur in geringem Maße positiv auf die Bereitschaft aus, junge Menschen mit Migrationshintergrund auszubilden.



Gründe für und gegen die Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund

Eine große Mehrheit (74,6 %) der 412 Unternehmen, die keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden, nennt fehlende Bewerbungen als wichtigsten Grund dafür. Mehr als ein Drittel (38 %) befürchtet Sprachbarrieren oder geht davon aus, dass kulturelle Unterschiede (14,7 %) zu groß sein könnten, die sich belastend auf das Betriebsklima auswirken. Da diese Betriebe noch keine Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gesammelt haben, können diese beiden Aussagen als Vorbehalte interpretiert werden.

Demgegenüber erklären drei Viertel der Betriebe, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden, ausdrücklich, dass sie keine besonderen Gründe für dieses Engagement haben. Das legt den Schluss nahe, dass die große Mehrheit dieser Unternehmen nicht zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Von den übrigen 71 Betrieben, die besondere Gründe angegeben haben, nennen 71,3 %, dass sie Jugendlichen, die es gegebenenfalls auf dem Ausbildungsmarkt schwerer haben, eine Chance geben wollen und dass sie gute Erfahrungen mit der Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund gemacht haben (69,8 %).

Wunsch nach Unterstützung

Die ausbildungsaktiven Unternehmen wurden auch zu bildungspolitischen Vorschlägen befragt, die der Verbesserung der Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund dienen sollen.

Unternehmen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden, äußerten mehrheitlich den Wunsch nach mehr Unterstützung (58,2 %) für die Auszubildenden und ihren Betrieb. Bei den Unternehmen, die bislang noch keine Erfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben, sind es sogar 62,9 %, die für mehr Unterstützung plädieren.

Zudem stimmen 71,9 % der ausbildenden Betriebe mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Forderung zu, dass transparenter gemacht werden müsste, wo diese Unterstützungsleistungen beantragt werden können, und dass die Beantragung insgesamt weniger bürokratisch sein sollte (62,5 %).

Empfehlungen

Mehr Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit der Aufnahme einer Berufsausbildung zu geben, ist sowohl ein Gebot der Chancengerechtigkeit als auch im Eigeninteresse der ausbildenden Unternehmen.

Die Ergebnisse der Bewerberbefragung der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufliche Bildung deuten darauf hin, dass das Bewerberverhalten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sich nicht wesentlich von dem der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Daher sollten Betriebe ihre Rekrutierungsstrategien dahingehend überprüfen, ob und wie sie auch Jugendliche mit Migrationshintergrund gezielt in den Blick nehmen können.

Dazu könnten sie beispielsweise mögliche Stärken wie Zweisprachigkeit oder Erfahrungen mit unterschiedlichen Kulturen in ihre Auswahlprozesse einbeziehen und als Vorteil erkennen. Interkulturell sensible Einstellungsverfahren sind erfahrungsgemäß ein wichtiger Beitrag der Betriebe für einen diskriminierungsfreien Zugang zur Ausbildung für alle Jugendlichen – und erschließen zudem wichtiges Fachkräftepotenzial.



1 Anliegen und bildungspolitischer Hintergrund der Betriebsbefragung

1.1 Bildungspolitischer Hintergrund: Debatten zu inklusiver Bildung

Spätestens seitdem Deutschland die UN-Konvention über die „Rechte von Menschen mit Behinderungen“ im Februar 2009 unterzeichnet hat, wird das Thema „Inklusion“ in der Bildungspolitik kontrovers diskutiert (z. B. Beiträge in Döbert/Weishaupt (Hrsg.) 2013). Dabei wird der Inklusionsbegriff keineswegs einheitlich verwendet (Rützel 2013; Tenorth 2013; Enggruber 2014; Enggruber/Rützel 2014). Während die Politik vor allem auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen abzielt (BMAS 2011), geht es der UNESCO um die Beseitigung aller möglichen Behinderungen von Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe (Deutsche UNESCO-Kommission 2010, 2014). So bezieht sich Inklusion auch in dem internationalen Referenzdokument der 48. UNESCO-Weltkonferenz der Bildungsminister in Genf im Jahre 2008 nicht nur auf die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Regelsystem, sondern schließt ausdrücklich jedwede Ausprägung von Benachteiligungen und Ausgrenzungen bezogen auf Bildung und gesellschaftliche Teilhabe ein (Sicking 2012, S. 4 ff.).

Weiter Begriff von Inklusion

Damit kommen auch Jugendliche mit Migrationshintergrund¹ in den Blick, weil sie deutlich schlechtere Chancen haben, nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden und eine duale Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen (z. B. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 100, 118; BIBB 2013 und 2014; SVR-Forschungsbereich 2014; Beicht/Granato/Ulrich 2011). Zudem hat Thielen (2014, S. 209 ff.) gezeigt, dass der nationalen Herkunft bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen eine gewichtige Bedeutung zukommt. Ethnisierende und kulturalisierende Zuschreibungen und kollektive Stereotypen überlagern die individuellen Kompetenzen und wirken beim Übergang von der Schule in die Ausbildung wie eine funktionale Beeinträchtigung, durch die die Teilhabe an beruflicher Bildung erheblich eingeschränkt wird. „Demzufolge wird für junge Menschen mit Migrationshintergrund derzeit nicht das eingelöst, was die UN-Behindertenrechtskonvention in Bezug auf Menschen mit Behinderung im Sinne einer funktionalen Beeinträchtigung fordert: „ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu (...) Berufsausbildung (Art. 24 Abs. 5) (Hervorhebung im Original) zu haben.“ (Thielen 2014, S. 217).

Herkunft als Beeinträchtigung

Bei diesem weiten Inklusionsverständnis – auch zu finden in der englischsprachigen Fassung der UN-Behindertenrechtskonvention (Seitz u. a. 2012, S. 11 f.) – werden die Ursachen für Behinderungen der Bildungsteilhabe nicht mehr bei den Lernenden und ihren individuellen Voraussetzungen, sondern institutionell verortet. Somit sollen alle Bildungsbereiche so umgestaltet werden, dass sie allen Menschen mit ihren spezifischen Bedürfnissen und Voraussetzungen gerecht werden und gemeinsames Lernen ermöglichen. So weit verstanden ist Inklusion dann erreicht, wenn

Institutionelle Benachteiligung

¹ Obwohl die Bezeichnung „junge Menschen“ nicht nur Jugendliche, sondern auch junge Erwachsene beinhaltet, benutzen wir hier „junge Menschen mit Migrationshintergrund“ und „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ synonym und kürzen beide Bezeichnungen mit „JmM“ ab. Der Begriff „Migrationshintergrund“ wird umfassend in Unterkapitel 2.1 erläutert.

jede Person – unabhängig von Geschlecht, Herkunft und individuellen Beeinträchtigungen – Zugang zu allen Angeboten des Bildungssystems hat und bei Bedarf individualisierte Unterstützung erhält. In diesem Sinne wird das Inklusionskonzept als Theorie einer pädagogisch nicht unterteilbaren heterogenen Gruppe beschrieben, wonach gemeinsames, aber individuelles Lernen und ein individualisiertes Curriculum für alle vorgesehen sind. Bedeutend ist, dass im Inklusionskonzept Menschen mit Behinderungen oder anderen Benachteiligungen nicht mehr als eine eigene „förderungsbedürftige“ abgegrenzte Gruppe betrachtet werden (Bylinski/Rützel 2011, S. 15; Enggruber 2014; Enggruber/Rützel 2014). Übertragen auf die duale Berufsausbildung hieße dies, dass alle ausbildungsinteressierten Schulabgänger unmittelbar nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule eine vollqualifizierende Berufsausbildung beginnen könnten.

Gestaltung der Berufsbildung

Zur inklusiven Gestaltung der dualen Berufsausbildung gibt es bisher nur erste konzeptionelle Überlegungen (Bylinski/Rützel 2011; Buchmann/Bylinski 2013; Bylinski 2013; Enggruber 2013, 2014; Rützel 2014) und empirische Einblicke (Enggruber/Rützel 2014). Im Expertenmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden 317 Fachleute zu ihrem Inklusionsverständnis und ihren Einschätzungen zu ausgewählten Reformvorschlägen hin zu einer inklusiven Berufsausbildung befragt (Enggruber u. a. 2014; Enggruber/Gei/Ulrich 2014). Drei Viertel von ihnen plädierten für ein weites Verständnis inklusiver Berufsausbildung. Auch begrüßten sie tendenziell entsprechende Reformvorschläge wie beispielsweise die bundesweite Einführung assistierter Berufsausbildung, einer Ausbildungsgarantie oder Ansätze zur curricularen und didaktischen Flexibilisierung der Berufsausbildung (Enggruber u. a. 2014, S. 27). Dennoch erachteten sie eine inklusive Berufsausbildung als kaum umsetzbar (Enggruber u. a. 2014; Enggruber/Gei/Ulrich 2014). Hierfür sind mehrere Gründe zu nennen: Die Debatte ist insgesamt noch recht jung und das Thema Inklusion ist äußerst komplex. Um ein inklusives Berufsausbildungssystem zu entwickeln, sind Veränderungen auf allen Ebenen erforderlich: auf der staatlichen Ebene durch neue (gesetzliche) Rahmenbedingungen und neue Steuerungs- und Ordnungsinstrumente, auf der regionalen Ebene durch „inklusive“ Bildungsentwicklungspläne, die Vernetzung der Institutionen und Akteure, regionale Steuerungsgruppen etc. Schließlich sind auf der Ebene der Einzelunternehmen inklusive Leitbilder zu entwickeln und ist eine inklusive Ausbildungskultur zu schaffen. Auf der Ausbildungsebene erfordert das Ziel der Inklusion die Verwirklichung der Merkmale guter Ausbildung, bezogen auf die Gegenstände, die zeitlichen Abläufe, die Bildung von Lerngruppen etc., neue Differenzierungsformen und neue Formen des kooperativen Lernens (Buchmann/Bylinski 2013; Bylinski 2013).

1.2 Demographischer Wandel und Fachkräftemangel

Gesellschaftlicher Wandel

Inklusion wird hier als Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe unter den Bedingungen einer sich in Transformation befindlichen Gesellschaft verstanden. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Transformationsprozesses ist der demographische Wandel, der sich auch auf das Beschäftigungssystem, den Arbeitsmarkt, die beruflichen Tätigkeiten und die Arbeitswelt auswirkt. Die damit verbundenen Folgen und Herausforderungen sind ganz offensichtlich und auf allen Ebenen des



Bildungs- bzw. Ausbildungssystems spürbar und haben auch erhebliche Auswirkungen auf das Inklusionsthema (vgl. Rützel 2013, S. 7 ff.).

In den Bevölkerungsprognosen lassen sich einige wesentliche Trends konstatieren, die allerdings nach Bundesländern und Regionen unterschiedliche Ausprägungen aufweisen: So nimmt die Gesamtbevölkerung zwar ab, die Abnahme betrifft jedoch vor allem die ländlichen Regionen, während in den Ballungszentren die Bevölkerung eher zunimmt. Zudem werden die Menschen wegen der steigenden Lebenserwartung erheblich älter, vor allem der Anteil und die Zahl der über 60-Jährigen nimmt merklich, in einigen Regionen sogar überproportional zu. Auch Menschen mit Migrationshintergrund werden in der Gesamtbevölkerung zunehmend stärker vertreten sein. So beträgt der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund unter den 6-Jährigen gut ein Drittel, in einigen westdeutschen Bundesländern sind es in dieser Altersgruppe sogar mehr als 40 % (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 4).

Bevölkerungsprognosen

Diskutiert wird der demographische Wandel insbesondere auch im Hinblick auf seine Auswirkungen auf den Fachkräftebedarf, den Arbeitsmarkt und die Konsequenzen für das Berufsbildungssystem. Durch den demographischen Wandel sinkt die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter. Dadurch wird mittelfristig ein Fachkräftemangel erwartet (Gans 2011, S. 109), der allerdings nicht flächendeckend, nicht in allen Berufsfeldern bzw. Berufsgruppen und nicht in allen Regionen spürbar sein wird. Aktuell wird nach Analysen der Bundessagentur für Arbeit (vgl. 2014, S. 10 ff.) ein Mangel an Experten (Personen mit mindestens vierjähriger Hochschulbildung oder vergleichbaren Qualifikationen) insbesondere in den Berufsgruppen Metallbau und Schweißtechnik, Maschinen- und Fahrzeugtechnik, Mechatronik und Automatisierungstechnik, Elektrotechnik sowie den Berufsgruppen Konstruktion und Gerätebau und Ver- und Entsorgung konstatiert. Zudem fehlen laut dieser Analyse Fachkräfte (Personen mit einer abgeschlossenen mindestens zweijährigen Berufsausbildung oder einer vergleichbaren Qualifikation) und Spezialisten (Personen mit einer Meister- oder Techniker Ausbildung, einem Fach-/Hochschulabschluss oder einer vergleichbaren Qualifikation) im Bereich der Informatik, der Softwareentwicklung, der Energietechnik, in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und im Eisenbahnverkehr, in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege sowie der Orthopädie-, Rehathechnik und Hörgeräteakustik. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die verschiedenen Studien zum Fachkräftebedarf, je nach Daten- und Berechnungsgrundlage zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen (vgl. Neubecker 2014).

Prognostizierter Fachkräftebedarf

Zusammenfassend ist somit zu konstatieren, dass mit der Förderung der dualen Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund nicht nur soziale Ungleichheit am Ausbildungsmarkt reduziert werden könnte (z. B. Granato 2013; SVR-Forschungsbereich 2014). Darüber hinaus könnte bildungsökonomisch gewendet auch dazu beigetragen werden, den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Für die Jugendlichen könnte dies das Risiko reduzieren, arbeitslos zu werden, was wiederum mit einer Verringerung sozialstaatlicher Transferleistungen verbunden wäre.

1.3 Untersuchungsinteresse und Forschungsdesign

Fokus Jugendliche mit Migrationshintergrund

Vor dem Hintergrund des weiten Verständnisses von Inklusion steht in der folgenden repräsentativen Telefonbefragung von Unternehmen² in Deutschland die betriebliche Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund im Fokus des Untersuchungsinteresses.³ So kann ihre spezifische Lage gezielt in den Blick genommen und detailliert empirisch analysiert werden.⁴ Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung⁵ kommt in seinem aktuellen Bericht zwar zu dem positiven Ergebnis, dass sich die Integrationswerte von Migrantinnen und Migranten insgesamt leicht verbessert haben, aber es sind vor allem junge Menschen türkischer Herkunft, die nach wie vor Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt haben (Woellert/Klingholz 2014).

Benachteiligung durch Migrationshintergrund

Insgesamt zeigen vorliegende Statistiken, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor deutlich schlechtere Chancen als ihre deutschen Altersgenossen haben, eine duale Berufsausbildung zu beginnen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 6, 100; BIBB 2013 und 2014). Dies gilt auch dann, wenn Einflussfaktoren wie Schulnoten und -abschlüsse sowie das Elternhaus und das Bewerbungsverhalten berücksichtigt werden (SVR-Forschungsbereich 2014, S. 6; Beicht 2011; Beicht/Granato/Ulrich 2011; Enggruber/Ulrich 2014). So gelang es nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 lediglich 29 % der Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber mit Migrationshintergrund gegenüber 44 % deutscher Herkunft, eine betriebliche Berufsausbildung zu beginnen (BIBB 2014, S. 186). Jugendliche arabisch-türkischer Herkunft waren sogar nur zu 25 % erfolgreich. Ebenso hat sich in der BIBB-Schulabgängerbefragung (BIBB 2013, S. 201) herausgestellt, dass noch nicht einmal 45 %, also weniger als die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die sich für eine duale Berufsausbildung interessierten, eine solche begonnen haben. Demgegenüber waren 59 % der Ausbildungsinteressierten ohne Migrationshintergrund erfolgreich.

Fehlender Berufsabschluss

Die soziale Ungleichheit beim Zugang zur Berufsausbildung lässt sich auch an den fehlenden Berufsabschlüssen der 25- bis 35-Jährigen nachzeichnen: Während im Jahr 2012 unter den jungen Menschen deutscher Herkunft 15,3 % über keinen berufsqualifizierenden Abschluss verfügten, galt dies für 38,5 % mit Migrationshintergrund (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 235; von Loeffelholz 2014, S. 22). Auf der Basis der Mikrozensusdaten 2011 berechnete Hans Dietrich von Loeffelholz (2014, S. 25), dass somit knapp eine Million junger Erwachsener mit Mi-

2 In diesem Bericht werden die Bezeichnungen „Unternehmen“ und „Betrieb“ synonym verstanden, obwohl sie z. B. vom Institut der deutschen Wirtschaft (2010, S. 11 f.) auf Basis des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit unterschieden werden.

3 Dem weiten Inklusionsverständnis folgend, wurde im Auftrag der Bertelsmann Stiftung bereits eine repräsentative Unternehmensbefragung zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen durchgeführt und publiziert (Enggruber/Rützel 2014).

4 In Unterkapitel 2.1 wird näher auf das Verständnis von Migrationshintergrund eingegangen, das der Studie zugrunde liegt.

5 Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung hat auf Grundlage der Daten des Mikrozensus von 2005 erstmals einen Index zur Messung von Integration (IMI) entwickelt, der den Integrationserfolg acht verschiedener Herkunftsgruppen in Deutschland untersucht (Woellert/Klingholz 2014). Der Index setzt sich aus insgesamt 15 Indikatoren aus den Bereichen (1) Vermischung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, (2) Erwerbsleben und (3) soziale Absicherung der Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den Einheimischen zusammen. „Die Bewertung der IMI-Resultate erfolgt auf der Grundannahme, dass eine Integration dann gelungen ist, wenn die Lebensbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund mit denen der Einheimischen vergleichbar sind“ (Woellert/Klingholz 2014, S. 29).



grationshintergrund im Alter zwischen 25 und 35 Jahren nicht über einen qualifizierten Berufsabschluss verfügt.

In den letzten Jahren beschäftigten sich zahlreiche Studien mit den Schwierigkeiten, die junge Menschen mit Migrationshintergrund bei der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung haben (z. B. Beicht 2011; Beicht/Granato 2011; Granato 2013; Hunkler 2013; Hillmert/Weßling 2014). Dabei wurde auch untersucht, ob sich die soziale Ungleichheit, die sich bei ihrem Start in eine Berufsausbildung nachweisen lässt, im Laufe ihrer Berufsausbildung fortsetzt oder unbedeutend wird (Beicht/Granato/Ulrich 2011; Granato 2013). Aufgrund der unterschiedlichen Zugangschancen sind junge Menschen mit Migrationshintergrund eher in solchen Berufsausbildungen zu finden, die nicht ihrem Wunsch entsprechen, generell höhere Abbruchquoten aufweisen und geringere Übergangschancen nach dem erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit haben. Zudem absolvieren sie häufiger Berufsausbildungen, für die sie aufgrund ihres Schulabschlusses als „überqualifiziert“ gelten können oder die außerbetrieblich organisiert sind. Werden diese sowie weitere auf die regionalen Ausbildungsmärkte und soziale Herkunft der Jugendlichen bezogenen Unterschiede statistisch kontrolliert, so wird die soziale Ungleichheit zwischen jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die beim Zugang zu einer dualen Berufsausbildung nachweisbar ist, nicht im Laufe der Berufsausbildung fortgesetzt. Pointiert fassen Ursula Beicht, Mona Granato und Joachim Gerd Ulrich (2011, S. 198) ihre Untersuchungsergebnisse zusammen: „Sind also die Voraussetzungen gleich, widerfährt Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund innerhalb derselben Ausbildungsstrukturen auch weitgehend dasselbe Ausbildungsschicksal.“ Somit sind die unterschiedlichen Zugangschancen und nicht der Verlauf der Berufsausbildung von zentraler Relevanz.

Berufsausbildung und Migrationshintergrund

Da die Betriebe im Rahmen der marktwirtschaftlichen Steuerung des Zugangs zur dualen Berufsausbildung als „Gatekeeper“ (Kohlrausch 2012, S. 257) zu bezeichnen sind, wurden ihre Auswahlprozesse als eine Ursache für die Benachteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund untersucht (z. B. Imdorf 2011; Hunkler 2013; SVR-Forschungsbereich 2014; Scherr 2014; Scherr/Janz/Müller 2013). Pointiert wird in diesem Zusammenhang auch von „betrieblicher Diskriminierung“ gesprochen (Scherr 2014; auch Hunkler 2013; SVR-Forschungsbereich 2014). In der Gesamtschau ist zu konstatieren, dass zu den besonderen Benachteiligungen, denen junge Menschen mit Migrationshintergrund bei ihrem Start einer dualen Berufsausbildung ausgesetzt sind, umfangreiche und aussagekräftige Daten vorliegen.

Betriebe als „Gatekeeper“

Im Gegensatz dazu ist die Daten- bzw. Forschungslage zu den Betrieben, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden, als außerordentlich knapp zu bewerten, was im folgenden 2. Kapitel kurz erläutert wird. Deshalb wurde mit der hier im Mittelpunkt stehenden repräsentativ angelegten Telefonbefragung das Ziel verfolgt, Daten zum Status quo der betrieblichen Berufsausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu gewinnen und die Reformbedarfe aus Sicht der Unternehmen zu identifizieren. Geleitet von der übergeordneten Zielsetzung, im Sinne eines weiten Verständnisses inklusiver Berufsausbildung auch die betriebliche Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern und mehr Unternehmen dafür zu gewin-

Status quo und Reformbedarfe

nen, wurde zur Konzeptionierung und Begründung des in den Telefoninterviews eingesetzten Fragebogens auf die sozialpsychologische „Theorie des geplanten Verhaltens“ zurückgegriffen. Dieses Modell bietet mit seinen Komponenten ein Verständnis dafür an, unter welchen Bedingungen Menschen nicht nur eine Verhaltensabsicht haben, sondern das geplante Verhalten auch umsetzen (Anhang I.). Davon ausgehend, gelten bezogen auf die vorliegende Studie die folgenden Faktoren als einflussreich: (1) die Einstellungen der Unternehmen zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund, (2) die von ihnen wahrgenommene Möglichkeit, für sie einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf gewährleisten zu können, sowie (3) die im Betrieb, bei den Kunden und Geschäftspartnern und ebenfalls im Freundes- und Familienkreis vorhandene Akzeptanz und Zustimmung dazu. Aus den Forschungsergebnissen sollten Anhaltspunkte dafür entwickelt werden, wie mehr Unternehmen als bisher für die Berufsausbildung junger Migrantinnen und Migranten gewonnen werden.

Stichprobe In die Untersuchung wurden nur Betriebe in Deutschland einbezogen, die über eine Ausbildungsberechtigung gemäß §§ 27, 28 Berufsbildungsgesetz (BBiG) verfügen, weil vor allem diese als Zielgruppe interessant sind, wenn es darum geht, die betriebliche Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund zu unterstützen und dafür mehr Unternehmen zu gewinnen. Zur Ziehung der repräsentativen Stichprobe aus allen ausbildungsberechtigten Unternehmen in Deutschland wurde auf die beiden Kriterien Betriebsgröße und Region (Ost/West) zurückgegriffen (ausführlicher in Anhang II.). Insgesamt wurden 10.000 Unternehmen telefonisch kontaktiert und nach ihrer Ausbildungsberechtigung befragt. Daraus wurden für die repräsentative Stichprobe 1.011 Unternehmen ausgewählt und ausführlich telefonisch befragt. Die dabei erzielten Forschungsergebnisse werden in Kapitel 3 und die daraus abgeleiteten bildungspolitischen Empfehlungen in Kapitel 4 vorgestellt. Zuvor werden jedoch – wie bereits angekündigt – die aktuelle Datenlage sowie der Forschungsstand zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund kurz vorgestellt und problematisiert.



2 Datenlage und Forschungsstand zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund

Bevor näher auf die zur betrieblichen Berufsausbildung vorliegende Datenlage und den Forschungsstand eingegangen wird, ist zunächst der der Studie zugrunde liegende Begriff „Migrationshintergrund“ zu klären, der auch den Betrieben im Rahmen der Telefonbefragung mitgeteilt wurde, um von einem gemeinsamen Verständnis ausgehen zu können.

Begriffsklärung

2.1 Zum Begriff „Migrationshintergrund“

Den Festlegungen im ersten Nationalen Integrationsbericht der deutschen Bundesregierung (2008, S. 33, Fußnote 2) folgend, werden hier diejenigen in Deutschland lebenden Jugendlichen bzw. jungen Menschen als jene mit Migrationshintergrund bezeichnet, die auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert oder in Deutschland als Ausländerin bzw. Ausländer geboren oder in Deutschland als Deutsche geboren sind und zumindest einen zugewanderten oder als Ausländer geborenen Elternteil haben. Im Umkehrschluss haben somit alle Jugendlichen keinen Migrationshintergrund, die mit deutscher Staatsangehörigkeit in Deutschland geboren wurden und keinen Elternteil mit einer anderen Staatsangehörigkeit oder Zuwanderungsgeschichte haben.

Bedeutung
Migrationshintergrund

Der Begriff „Migrationshintergrund“ ist jedoch keineswegs so eindeutig, wie es diese Definition vermuten lässt. Es handelt sich in erster Linie um einen sozialwissenschaftlichen Begriff, der dazu dienen soll, der zunehmenden Heterogenität der Migrationsgruppen und -formen und den veränderten Migrationsverhältnissen gerecht zu werden (Wansing/Westphal (Hrsg.) 2014, S. 26 ff.). Mit der noch in vielen Statistiken (auch in der Ausbildungsmarktstatistik) vorzufindenden Kategorie Staatsangehörigkeit werden die folgenden Personengruppen nicht erfasst: (1) Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler, (2) eingebürgerte Menschen (auch aufgrund der seit 2000 erleichterten Bedingungen für die Einbürgerung), (3) asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge und (4) Kinder aus binationalen Ehen, die sogenannten „Ius-soli-Kinder“ (in Deutschland geborene ausländische Kinder). Diese Aufzählung ist zugleich ein Hinweis auf die erhebliche Zunahme von Diversität und Vielfalt unter den Menschen mit Migrationshintergrund. Sie beruht vor allem auf den Auswirkungen internationaler Migrationsprozesse. Inzwischen hat sich der durchaus gängige Begriff „Migrationshintergrund“ in Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit durchgesetzt, um die unterschiedlichen Gruppen von Migrantinnen und Migranten zu bezeichnen.

Migrationshintergrund
und Staatsangehörigkeit

Dennoch werden im Alltag und bei den handelnden Akteuren etwa im Bildungsbereich oder in den Unternehmen immer noch die Begriffe „Migrationshintergrund“, „Ausländer“ und „Staatsangehörigkeit“ bzw. „Nationalität“ parallel verwendet, allerdings mit verschiedenen Bedeutungen. Im Vordergrund stehen die Wahrnehmung und Bezeichnung als „Ausländerin“ bzw. „Ausländer“ und die Nationalität. Mit diesen Benennungen finden verallgemeinerte Deutungen und Zuschreibungen

Zuschreibung von
Andersartigkeit

gen statt, die zur Diskriminierung und Ausgrenzung führen können. Allerdings gibt es auch positive Diskriminierungen, nämlich dann, wenn bestimmte Nationalitäten erwünschte Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben bekommen oder generell Menschen mit Migrationshintergrund z.B. bei der Personalauswahl wie im Konzept der „interkulturellen Öffnung“ (Griese/Marburger (Hrsg.) 2012) bevorzugt werden. Während der Ausländerstatus mit eingeschränkten Rechten und Teilhabemöglichkeiten verbunden ist und der Begriff „Ausländerin“ bzw. „Ausländer“ eine Differenz in der Staatsangehörigkeit bestimmt, hebt der Begriff „Migration“ stärker auf die Wanderungsprozesse ab. Anders als der Ausländerbegriff ist dieser nicht rechtlich verankert. Mit beiden Begriffen bzw. Kategorien werden jedoch Abgrenzungen vorgenommen, die die Menschen als „Andere“ oder „Fremde“ markieren.

Größenordnung Migrationshintergrund

Mit der Einführung der Kategorie „Migrationshintergrund“ ist zugleich eine deutliche quantitative Ausweitung der Gruppe der „Anderen“ erfolgt, weil zur Differenzierung nicht mehr alleine die Staatsangehörigkeit herangezogen wird. 2012 hatten in Deutschland 20 % der Bevölkerung einen Migrationshintergrund; 96 % von ihnen leben in Westdeutschland und Berlin. Zwei Drittel dieser Personen haben eigene Migrationserfahrung, sind also selbst zugewandert. Der Anteil jüngerer Menschen mit Migrationshintergrund beträgt bei den 15- bis unter 20-Jährigen 28 %, bei den 10- bis unter 15-Jährigen 30 %, bei den 5- bis unter 10-Jährigen 34 % und bei den unter 5-Jährigen bereits 36 %. Dagegen sinkt der Anteil ausländischer Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in den jüngeren Altersgruppen deutlich: Sind noch 38 % der 15- bis unter 20-jährigen in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund keine deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger, sind dies nur noch 15 % bei den unter 5-jährigen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 14). Während also die Gruppe derjenigen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist, hat sich die Quote jener mit ausländischer Staatsangehörigkeit verringert. Dennoch wird sich im Folgenden zeigen, dass der Ausbildungsmarktstatistik die Kategorie Staatsangehörigkeit zugrunde liegt, während der Migrationshintergrund seltener erfasst wird.

2.2 Datenlage und Forschungsstand

Beschränkte Statistiken

Bisher werden in der Ausbildungsmarktstatistik keine Auszubildenden mit Migrationshintergrund, sondern nur jene mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit ausgewiesen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). So werden im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 unter jenen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 33.204, bei den Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern⁶ 28.734 und unter den Absolventinnen und Absolventen 21.750 Ausländerinnen und Ausländer ausgewiesen (BIBB 2014, S. 140). Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an der jeweiligen Gesamtgruppe bewegt sich somit zwischen mehr als 6 % bei den Neuabschlüssen und knapp 5 % bei den Absolventinnen und Absolventen. Allerdings sind diese Zahlen wenig aussagekräftig, weil sie sich nur auf die Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit beziehen.

⁶ Die Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger unterscheiden sich von jenen mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen dadurch, dass bei ihnen keine Jugendlichen mit Neuabschlüssen infolge von Berufs- und Betriebswechselln enthalten sind.



Im Gegensatz dazu ist die BA/BIBB-Bewerberbefragung aufschlussreicher, denn dort wird der Migrationshintergrund im oben genannten Verständnis erfasst (BIBB 2014, S. 186). Im Erhebungsjahr 2012 waren nach entsprechenden Hochrechnungen 129.853 junge Menschen mit und 400.141 ohne Migrationshintergrund als Bewerberinnen und Bewerber auf eine betriebliche Ausbildungsstelle bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Dabei erhalten nur die Jugendlichen den Bewerberstatus, die von der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung als ausbildungsreif anerkannt worden sind. Unter diesen Jugendlichen waren 25 % mit Migrationshintergrund und somit mehr als doppelt so viele wie mit ausländischer Staatsangehörigkeit (12 %) (BIBB 2013, S. 93; BIBB 2014, S. 186). Von den 129.853 Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrationshintergrund gelang es jedoch nur – wie bereits oben (1.3) dargestellt – 29 %, eine betriebliche Ausbildungsstelle zu finden, bei jenen türkisch-arabischer Herkunft waren es mit 25 % sogar noch weniger. Vor allem Jugendliche mit einer Zuwanderungsgeschichte aus Ost- oder Südeuropa waren mit 31 % etwas erfolgreicher bei ihrer Lehrstellensuche. Im Gegensatz dazu nahmen Bewerberinnen und Bewerber ohne Migrationshintergrund zu 44 % eine betriebliche Berufsausbildung auf. Bemerkenswert ist, dass auch bei Kontrolle der verschiedenen Schulabschlüsse ein Migrationshintergrund mit deutlich geringeren Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle verbunden ist.

Ausbildungsbewerber
mit Migrations-
hintergrund

Die nicht vermittelten Jugendlichen münden in den sogenannten „Übergangsbereich“ der teilqualifizierenden, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen oder absolvieren ein Praktikum, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, gehen zur Bundeswehr oder jobben, sind arbeitslos oder zu Hause oder machen etwas Anderes (BIBB 2013, S. 95). Obwohl sich der aktuelle Bildungsbericht nur auf Jugendliche mit ausländischer Staatsangehörigkeit bezieht und die Angaben deshalb nur begrenzt aussagekräftig sind, ist kritisch festzustellen: „Mündet bei den deutschen Neuzugängen jeder Vierte ins Übergangssystem, so ist es bei den Ausländern fast die Hälfte“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 100).

Verbleib der Bewerber

Bereits zuvor wurde herausgestellt (1.3), dass in den letzten Jahren zahlreiche Studien zur Untersuchung der Einflussfaktoren erstellt worden sind, die junge Menschen mit Migrationshintergrund bei der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung behindern können (z.B. Beicht 2011; Beicht/Granato 2011; Granato 2013; Beicht/Granato/Ulrich 2011). Neben schlechteren Schulabschlüssen sowie einem niedrigeren Sozialstatus der Eltern und den damit verbundenen geringeren ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen (Gottburgsen/Gross 2012; Beicht 2011; Imdorf 2011, S. 262) konnten auch Benachteiligungsprozesse infolge des Auswahlverhaltens der Betriebe nachgewiesen werden (z.B. Imdorf 2011; Hunkler 2013; SVR-Forschungsbereich 2014; Scherr 2014; Scherr/Janz/Müller 2013).

Benachteiligungen

Während mithin zur Ausbildungssituation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine recht aussagekräftige Datenbasis vorliegt, sind die Datenlage und der Forschungsstand zu den Betrieben, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden, als außerordentlich knapp zu bewerten. Die einzige Unternehmensbefragung, die dazu auffindbar war, ist jene des Instituts der deutschen Wirtschaft (nachfolgend: IW 2010), das diese im Rahmen des Qualifizierungsmonitors im Jahr 2010 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie durchgeführt

Geringe Datenlage

hat. Nach den Detailauswertungen von Vera Erdmann und Susanne Seyda (2012) bilden 27,6 % der „ausbildungsaktiven Unternehmen“ Jugendliche mit Migrationshintergrund aus. Dabei sind mit 30,3 % die meisten ausbildungsaktiven Betriebe mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Branche zu finden, die mit „gesellschaftsnahe Dienstleistungen“⁷ (Erdmann/Seyda 2012, S. 1 f.) bezeichnet wird. Hingegen trifft dies nur für 25 % der Unternehmen in der Industrie und 24,6 % der Branche für „unternehmensnahe Dienstleistungen“⁸ zu. Insbesondere Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern bilden Jugendliche mit Migrationshintergrund aus, während dies nur für 26 % derjenigen mit 1 bis 49 Beschäftigten sowie 47,3 % der Betriebe mit zwischen 50 und 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt (Erdmann/Seyda 2012, S. 1).

Betrieblich wahrgenommene Unterschiede

Während mit 55 % mehr als die Hälfte der befragten „ausbildungsaktiven Unternehmen“ bezogen auf die Motivation und das Engagement der Jugendlichen keine Unterschiede zwischen jenen mit und ohne Migrationshintergrund sahen, gab mehr als ein Viertel der Befragten an, dass aus ihrer Sicht diejenigen mit Migrationshintergrund schlechter seien. Auch bezogen auf die Kenntnisse und Fertigkeiten der Jugendlichen überwog mit fast 60 % die Meinung, dass die Jugendlichen gleich seien. Allerdings äußerte auch zu dieser Frage ein Drittel die Einschätzung, dass jene mit Migrationshintergrund schlechter seien. Somit wurde zwar mehrheitlich angegeben, dass sich Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund nicht unterscheiden. Dennoch entfiel auch eine nicht zu vernachlässigende Anzahl der Nennungen darauf, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund bezogen auf ihre Motivation und ihr Engagement sowie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten schlechter als ihre Kolleginnen und Kollegen deutscher Herkunft zu bewerten seien. Im Gegensatz dazu wurde weitaus seltener angegeben, dass sie aus Sicht der Unternehmen besser seien. Vor diesem Hintergrund ist einzuordnen, dass rund 14 % der befragten Betriebe den Jugendlichen mit Migrationshintergrund Nachhilfe- und Stützunterricht anbieten und im Vorfeld der Berufsausbildung eine Berufsvorbereitung ermöglichen. Bei einer Unternehmensgröße ab 250 Mitarbeitern nannten sogar fast 29 % der Befragten, dass sie Stütz- bzw. Nachhilfeunterricht anbieten (Erdmann/Seyda 2012).

Ausbildungsaktive Unternehmen

Einige dieser hier nur kurz vorgestellten Forschungsergebnisse des IW (2010; Erdmann/Seyda 2012) werden für die hiesige Studie als Referenzdaten herangezogen, um die in der repräsentativen Betriebsbefragung erzielten Ergebnisse vergleichen und einordnen zu können. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich die dortigen Angaben auf „ausbildungsaktive Unternehmen“ (Erdmann/Seyda 2012) beziehen. Allerdings wird nicht deutlich, welche Unternehmen als „ausbildungsaktiv“ gelten (IW 2010, S. 11 f.). Zudem wird dort ausdrücklich zwischen Unternehmen und Betrieben differenziert, während diese beiden Begriffe hier synonym verstanden werden (siehe 1.3, Fußnote 2). Unter Berücksichtigung dieser nicht abschließend geklärten Frage nach dem Verständnis von „ausbildungsaktiven Unternehmen“ wird dennoch die IW-Studie (2010) mit den Detailauswertungen von Vera Erdmann und Susanne Seyda (2012) zur Einordnung und Interpretation der hiesigen Forschungsergebnisse herangezogen.

⁷ Diese so bezeichnete Branche umfasst Einzelhandel, Gastgewerbe sowie Dienstleistungen in Erziehung und Unterricht und im Sozial-, Gesundheits-, Veterinär-, Kultur- und Sportbereich und in der Abfall- und Abwasserbeseitigung (IW 2010, S. 9; Erdmann/Seyda 2012, S. 2).

⁸ Diese so bezeichnete Branche umfasst Verkehr, Logistik, Nachrichtenübermittlung, Großhandel, Banken, Versicherungen, Finanzdienstleistungen, Datenverarbeitung, Datenbanken, Forschung und Entwicklung sowie unternehmensnahe Dienste wie Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Werbung (IW 2010, S. 9; Erdmann/Seyda 2012, S. 2).



Darüber hinaus wird auf die sozialpsychologische „Theorie des geplanten Verhaltens“ und die rechtfertigungstheoretisch fundierten Untersuchungsergebnisse von Christian Imdorf (2011) zurückgegriffen (Anhang I.). Auf diesen theoretischen Folien sollen spezifische Strukturmerkmale bzw. Einflussfaktoren identifiziert werden, die die Entscheidung der Unternehmen, mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund auszubilden, begünstigen können (Anhang I.). Dazu werden in einem ersten Analyseschritt die befragten Unternehmen, die alle über eine Ausbildungsberechtigung gemäß §§ 27, 28 Berufsbildungsgesetz (BBiG) verfügen, in drei Betriebstypen differenziert:

- **Betriebstyp 1:** Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden bzw. ausgebildet haben;
- **Betriebstyp 2:** Unternehmen, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren junge Menschen ausbilden bzw. ausgebildet haben, allerdings sind bzw. waren darunter keine mit Migrationshintergrund;
- **Betriebstyp 3:** Unternehmen, die trotz ihrer Ausbildungsberechtigung entweder noch nie oder seit mehr als fünf Jahren nicht ausgebildet haben.

In einem zweiten Schritt werden nur noch die Unternehmen der Typen 1 und 2, also diejenigen, die in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, anhand ausgewählter Fragen miteinander verglichen, um auf diese Weise Bedingungen bzw. Einflussfaktoren herauszuarbeiten, mittels derer mehr Unternehmen für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund gewonnen werden können. Davon ausgehend werden abschließend entsprechende bildungspolitische Empfehlungen formuliert.

Theorie des geplanten Verhaltens

Fokus auf ausbildungsaktiven Betrieben

3 Befragungsergebnisse

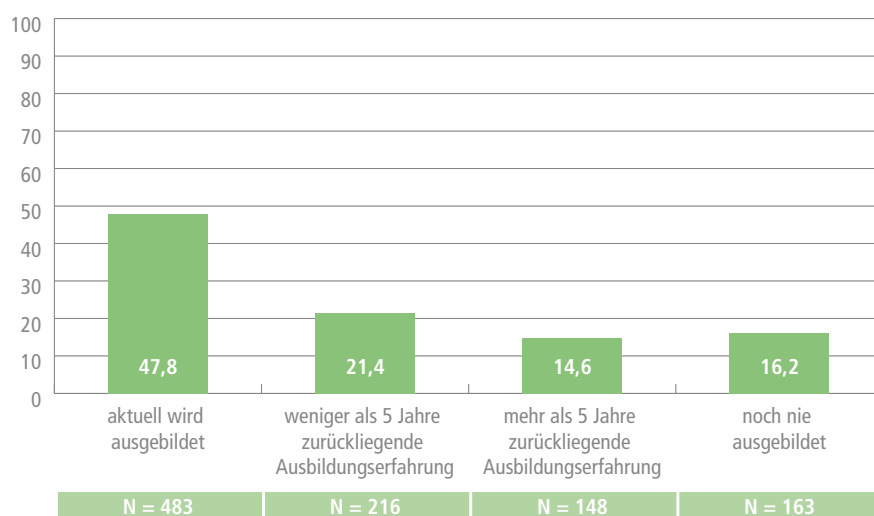
3.1 Repräsentativität und Ausbildungsaktivitäten der Stichprobe ausbildungsberechtigter Unternehmen in Deutschland

Aktuelle Ausbildungserfahrung

Die Stichprobe der 1.011 telefonisch interviewten Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung war bezogen auf die Kriterien Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten) und Region (Ost/West) repräsentativ zusammengesetzt (Anhang II.). Da in unserem Fokus die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund (abgekürzt: ImM) steht, waren für uns nur die Betriebe von Interesse, die im Befragungszeitraum Februar/März 2014 ausgebildet haben oder deren Ausbildungsaktivitäten nicht länger als fünf Jahre zurücklagen. Im Gegensatz dazu wurden die Unternehmen, die – trotz ihrer Ausbildungsberechtigung – noch nie oder seit über fünf Jahren nicht mehr ausgebildet haben, aus den weiteren Analysen ausgeschlossen. Dies betraf insgesamt 311, also 30,8 % der befragten Unternehmen, während lediglich 47,8 %, also 483 von ihnen gegenwärtig ausbilden (Abbildung 1).

Abbildung 1: Ausbildungsaktivitäten der befragten Unternehmen

Angaben in Prozent



BertelsmannStiftung

Abweichende Stichprobe

Mithin waren im Befragungszeitraum nur knapp 48 % der in der repräsentativ zusammengesetzten Stichprobe befragten Unternehmen in der Berufsausbildung aktiv, während dies bei mehr als der Hälfte, also 52,2 % trotz Ausbildungsberechtigung nicht der Fall war. Dieses Ergebnis weicht von den im Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hochgerechneten Angaben ab. Danach waren im Berichtsjahr 2012 bundesweit 52 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Deutschland in der Berufsausbildung aktiv (Hartung 2014, S. 202). Somit sind in der nach Region (Ost/West) und Betriebsgrößenklasse zusammengesetzten repräsentativen Stich-



probe etwas mehr als 4 % zu viele Unternehmen ohne aktuelle Ausbildungsaktivitäten eingegangen. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass seit 2012 bis zum Erhebungszeitraum im Februar 2014 auch die betriebliche Ausbildungsbeteiligung kontinuierlich gesunken ist, jedoch nicht um 4, sondern lediglich um gut 1 % (BMBF 2014; Ulrich u. a. 2014; Hucker 2014).

Angesicht der Vielzahl gegenwärtig nicht ausbildender Betriebe interessierten uns ihre Gründe, weil sich daraus Hinweise auf Hemmnisse und Hürden zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund ergeben können (Tabelle 1).

Gründe für Nichtausbildung

Tabelle 1: Gründe für fehlende Ausbildungsaktivitäten

Gründe für fehlende Ausbildungsaktivitäten (Mehrfachnennungen möglich)	Prozent
Keine qualifizierten Bewerber	48,4 %
Wir decken Fachkräftebedarf durch Weiterbildung vorhandenen Personals	46,7 %
Für Ausbildung fehlt die nötige Zeit	38,3 %
Kein Bedarf an entsprechenden Fachkräften	35,4 %
Azubis sind während der Ausbildung zu wenig im Betrieb	29,4 %
Geringer Nutzen der eigenen Ausbildung	29,2 %
Schlechte Erfahrungen mit Azubis	26,9 %
Ausbildungskosten sind zu hoch	26,5 %
Azubis verlassen später zu oft den Betrieb	26,2 %
Ausbildung zu komplex/zu viele Vorschriften	23,1 %
Es ist günstiger, qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden	17,1 %
Anzahl	N = 526

Quelle: Bertelsmann Stiftung

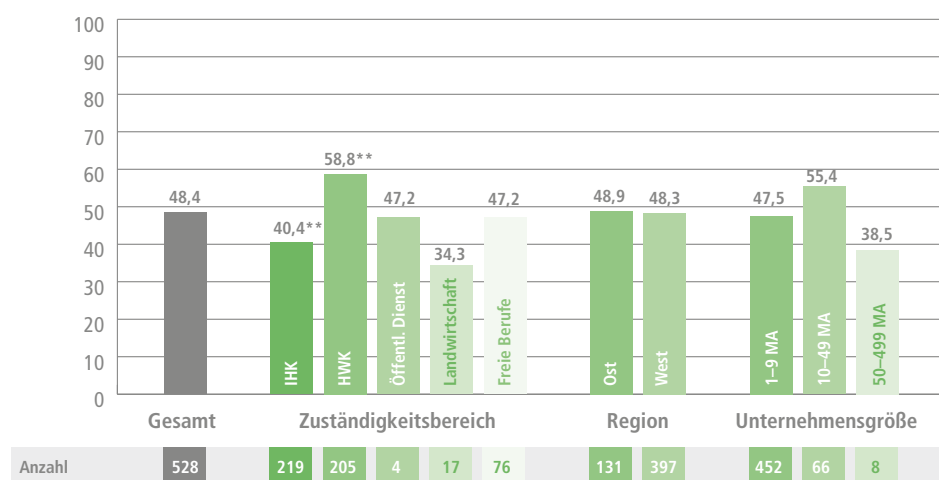
Aus insgesamt elf möglichen Gründen für fehlende Ausbildungsaktivitäten, die den Unternehmen vorgegeben waren (Tabelle 1), sticht besonders hervor, dass mit 48,4 % knapp die Hälfte der aktuell nicht ausbildenden Betriebe als Grund angaben, dass es keine qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber gebe. Dieses Ergebnis entspricht jenem des IW (2010, S. 31), denn auch dort wird dieses Problem bei der Rekrutierung von Auszubildenden mit Abstand am häufigsten genannt. Im Fortgang der Untersuchung werden wir an diversen Stellen nochmals mit Blick auf die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund darauf zurückkommen. Denn Betriebe könnten versuchen, sich gezielt für diese Zielgruppe zu öffnen, um mehr qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Dies würde jedoch voraussetzen, dass sie ihre Bedenken, die zumindest einige von ihnen – nach vorliegenden, vor allem qualitativen Untersuchungen – gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund hegen, aufgeben würden (siehe hier 1.3 und 2.2 sowie Anhang I.).

Fehlende Qualifikationen

Vor allem in den Zuständigkeitsbereichen des Handwerks (58,8 %) und von Industrie- und Handel (40,4 %) wird die Begründung, dass es keine qualifizierten Bewerberinnen bzw. Bewerber gebe, signifikant häufiger genannt. Zusammenhänge zu Region oder Betriebsgröße haben sich jedoch nicht gezeigt, wie die folgende Abbildung 2 zeigt.

Abbildung 2: Unternehmen bilden nicht bzw. nicht mehr aus, weil keine qualifizierten Bewerber gefunden werden

Angaben in Prozent: Ist für unser Unternehmen ein wichtiger bzw. sehr wichtiger Grund (Mehrfachnennung möglich)



** Signifikanter Unterschied zum Gesamtsample auf dem 99 %-Niveau.

BertelsmannStiftung

Fachkräfte durch Weiterbildung

An zweiter Stelle rangiert bei den befragten Betrieben der Grund, dass der Fachkräftebedarf durch die Weiterbildung vorhandenen Personals gedeckt werde (46,7 %) vor der Feststellung, dass für die Ausbildung die nötige Zeit fehle (38,3 %) oder kein Fachkräftebedarf bestehe (35,4 %). Demgegenüber werden andere Gründe wie zu hohe Ausbildungskosten (26,5 %) deutlich seltener als sehr wichtig oder wichtig dafür erachtet, dass die Betriebe trotz Ausbildungsberechtigung aktuell nicht ausbilden oder dies noch nie getan haben.

Betriebstypen

Für unsere Untersuchung waren jedoch vor allem die 699 Betriebe aus der repräsentativen Stichprobe von Interesse, die aktuell ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet und dabei Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund gewonnen haben. Sie wurden zwei verschiedenen Betriebstypen zugeordnet und den 311 Betrieben gegenübergestellt, die keine oder mehr als fünf Jahre zurückliegende Ausbildungserfahrungen haben (Betriebstyp 3).

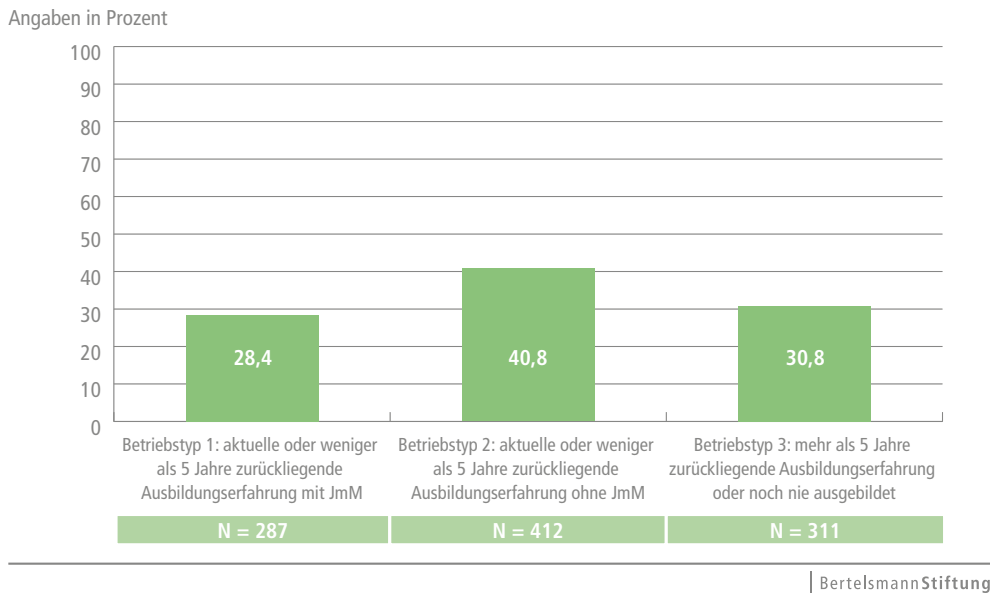
3.2 Differenzierung zwischen drei verschiedenen Betriebstypen

Erläuterung Migrationshintergrund

Um abweichende Verständnisse zu vermeiden, wurde den Betrieben – wie bereits erwähnt (2.1) – im Rahmen des Telefoninterviews das Verständnis von Migrationshintergrund erläutert, das der Untersuchung zugrunde liegt. Danach gaben 287 Unternehmen an, dass sie entweder aktuell junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden oder dies in den letzten fünf Jahren der Fall war (Abbildung 3).



Abbildung 3: Differenzierung unterschiedlicher Betriebstypen



Gut ein Viertel aller ausbildungsberechtigten Unternehmen hat in den letzten fünf Jahren Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund (JmM) gemacht. Sie werden im Folgenden als Betriebstyp 1 bezeichnet. Im Gegensatz dazu umfasst Betriebstyp 2 mit 40,8 % die deutlich größere Gruppe von 412 Unternehmen, die zwar in den letzten fünf Jahren in der Ausbildung aktiv waren bzw. es noch sind, aber unter ihren Auszubildenden keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund hatten oder haben. Die 311 Betriebe, die trotz ihrer Ausbildungsberechtigung entweder noch nie oder seit mehr als fünf Jahren nicht ausgebildet haben, machen mit 30,8 %⁹ fast ein Drittel der repräsentativen Stichprobe aus.

Um die erzielten Forschungsergebnisse mit jenen des IW (2010; Erdmann/Seyda 2012) vergleichen und damit entsprechend einordnen und kommentieren zu können, werden lediglich die Betriebstypen 1 und 2 herangezogen (Abbildung 4). Obwohl nicht geklärt werden kann, welche Unternehmen in der IW-Studie als „ausbildungsaktiv“ gefasst wurden, werden hier damit diejenigen Befragten bezeichnet, die zum Zeitpunkt der Befragung oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben.

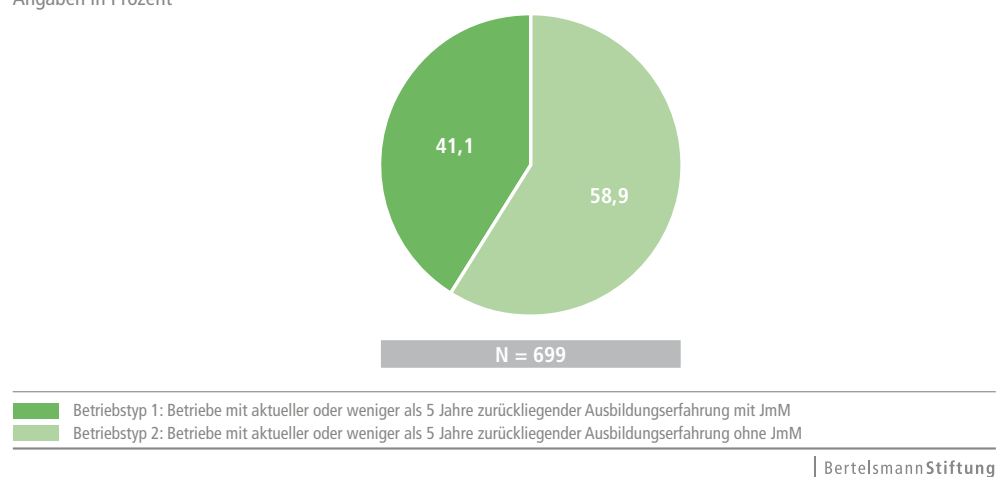
Einordnung der Betriebe

Vergleich der Forschungsergebnisse

⁹ Auch hier ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Prozentangaben zu den 311 Betrieben des Typs 3 in den Abbildungen 1 sowie 3 und 5 rundungsbedingt um 0,1 % voneinander abweichen.

Abbildung 4: Anteil der Betriebe mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund unter den ausbildungsaktiven Unternehmen

Angaben in Prozent



Mögliche Ursachen der Diskrepanz

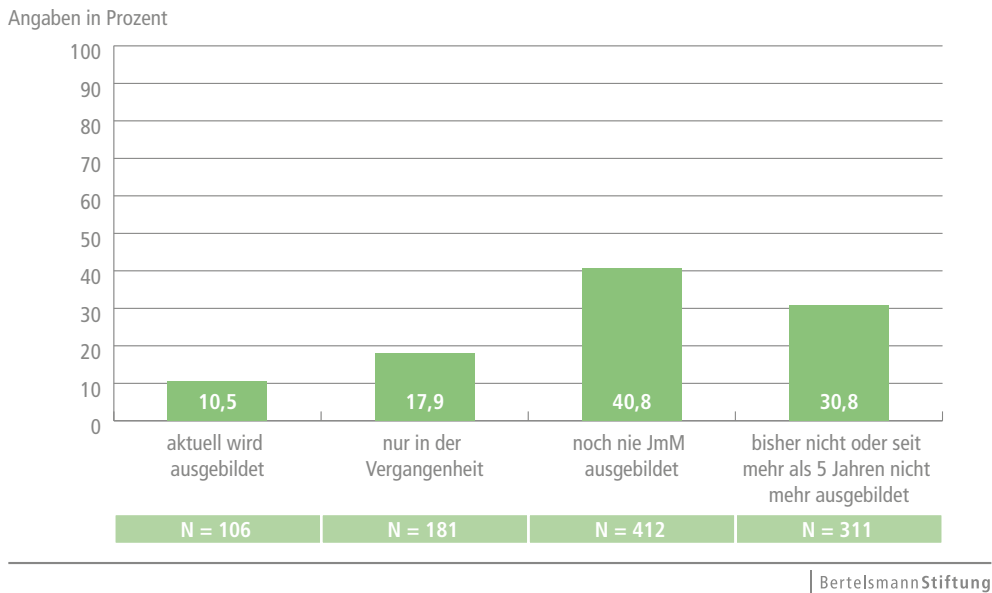
Unter den Betrieben, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren in der Ausbildung aktiv sind oder waren, sind 41,1 % mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Dieser Anteil ist deutlich höher als die in der IW-Studie angegebenen 27,6 % (Erdmann/Seyda 2012). Mögliche Gründe für diese erhebliche Diskrepanz von 13,5 % könnten in der unterschiedlichen Zusammensetzung der repräsentativen Stichprobe (IW 2010, S. 9) und in der nicht geklärten Verwendung der Bezeichnung „ausbildungsaktive Unternehmen“ in der IW-Studie liegen (siehe 2.2). So könnten sich die Angaben des IW nur auf die aktuell ausbildenden Unternehmen beziehen. Weiter unten wird im Rahmen der vorliegenden Studie geprüft, mit welchem Anteil dort Auszubildende mit Migrationshintergrund zu finden sind. Allerdings könnte sich auch das Ausbildungsverhalten der Betriebe geändert haben, denn es liegen dreieinhalb Jahre zwischen der Erhebung des IW (August/September 2010) und der vorliegenden Befragung (Februar/März 2014). Zudem wurden die Betriebe vom IW online befragt, während hier eine Telefonbefragung erfolgte. Am Telefon sind die Befragten gefordert, unmittelbar zu antworten, während sie sich online in Ruhe ihre Antworten überlegen können.

Einstellungsverhalten der Betriebe

Die erhebliche Diskrepanz zwischen unseren Angaben und jenen in der IW-Studie kann hier nicht geklärt werden. Wir sind jedoch der Frage nachgegangen, ob sich das Einstellungsverhalten der Betriebe in den letzten Jahren und damit auch zwischen den beiden Erhebungszeiträumen verändert haben könnte. Unter der Annahme, dass die Unternehmen in Zeiten, in denen sie über fehlende qualifizierte Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber klagen (siehe 3.1), offener für Jugendliche mit Migrationshintergrund werden (siehe auch Anhang I.), wurden sie nach der Entwicklung der Anzahl dieser Auszubildenden in den letzten Jahren gefragt. Zum Befragungszeitpunkt hatten nur 10,5 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe Auszubildende mit Migrationshintergrund, während sich 17,9 % auf entsprechende Erfahrungen aus den letzten fünf Jahren bezogen (vgl. Abbildung 5).



Abbildung 5: Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Gegenwart und Vergangenheit, bezogen auf alle ausbildungsberechtigten Betriebe

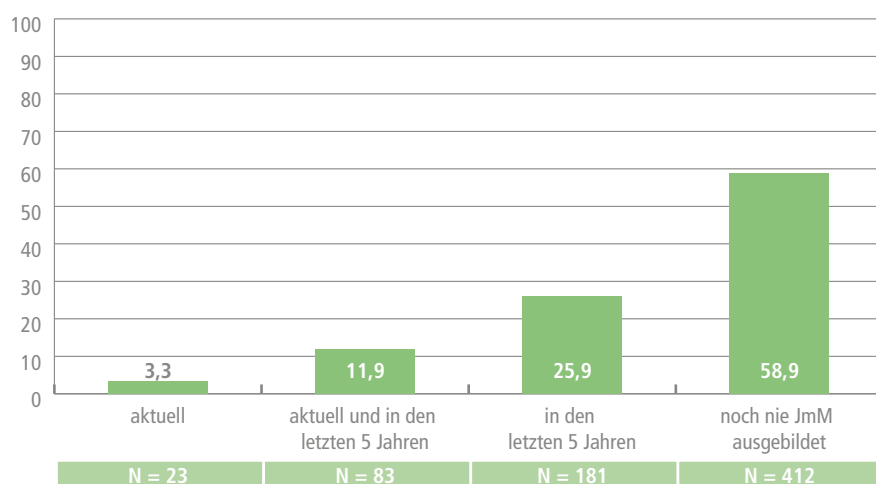


Werden nur die in den letzten fünf Jahren in der Berufsausbildung tätigen Unternehmen betrachtet, so verbessert sich das Bild zwar nicht grundlegend, aber zumindest etwas: Zum Befragungszeitpunkt bildeten 106 und damit 15,2 % der „ausbildungsaktiven“ Betriebe junge Menschen mit Migrationshintergrund aus. Hingegen beziehen sich 25,9 % ausschließlich auf vergangene Ausbildungserfahrungen, die sie in den letzten fünf Jahren gesammelt haben (Abbildung 6). Im Vergleich zum Anteil der in der IW-Studie benannten 27,6 % fällt diese Quote um 12,4 % geringer aus, wobei hier diese erheblichen Differenzen, wie bereits oben erläutert, nicht geklärt werden können.

Aktuelle
Ausbildungssituation

Abbildung 6: Aktuelle und zurückliegende Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Betriebstypen 1 und 2

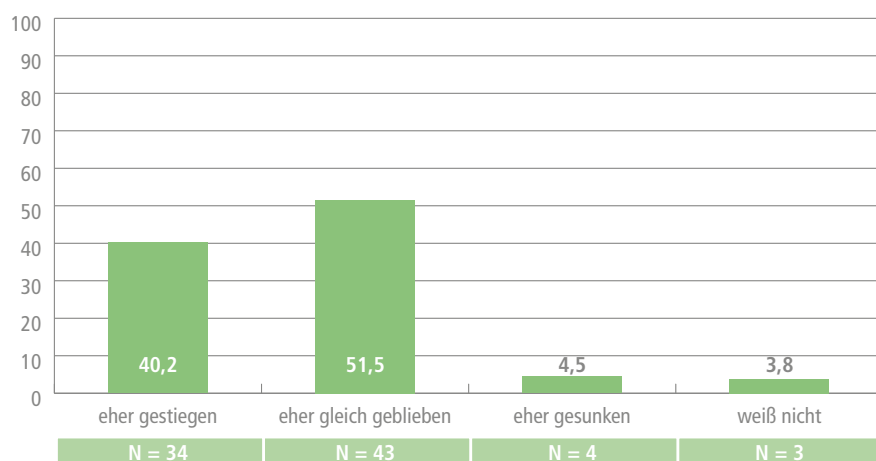
Angaben in Prozent



BertelsmannStiftung

Abbildung 7: Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in den einzelnen Betrieben in den letzten Jahren

Angaben in Prozent



Die Summe der hier angegebenen Fälle weicht um N = 1 von der Anzahl der Unternehmen in der Säule „aktuell und in den letzten 5 Jahren“ in der Abbildung 6 ab. Ursache dafür ist eine gewichtungsbedingte Aufrundung.

BertelsmannStiftung

Entwicklung der Ausbildungszahlen

Von den Betrieben, die aktuell und in den letzten fünf Jahren in der Ausbildung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund aktiv waren und sich deshalb zur Entwicklung der Zahl dieser Auszubildenden äußern konnten (11,9 %), äußerten 40,2 % der Befragten, dass bei ihnen die Anzahl der



Auszubildenden mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren zugenommen habe. 51,5 % der Befragten antworteten, sei sie gleich geblieben, und nur einige wenige (4,5 %) sagten, sie sei eher gesunken. Diese Antworten können als Indiz auf eine positive Entwicklungstendenz in den letzten Jahren gelesen werden. Außerdem deutet sich an, dass die Betriebe mit den Jugendlichen zufrieden waren. Der Frage, ob gute Erfahrungen einer der „besonderen Gründe“ für die Einstellung der Zielgruppe ist, gehen wir im Folgenden nach.

3.3 Gründe für und gegen die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund

Um mögliche Einflüsse sozialer Erwünschtheit auf das Antwortverhalten zu reduzieren, wurden die 287 Unternehmen des Typs 1 in einem ersten Schritt offen nach den „besonderen Gründen“ gefragt, die sie für die Berufsausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben (Tabelle 2). Bemerkenswert ist, dass auf diese offene Frage drei Viertel ausdrücklich angeben, „keine besonderen Gründe“ zu haben. Diese Antworten können zum einen forschungsmethodisch so interpretiert werden, dass in standardisierten Befragungen offene Fragen generell kürzer beantwortet werden. Zum anderen können sie auch als Hinweis darauf gelesen werden, dass zumindest diese Unternehmen nicht zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund differenzieren. In einem zweiten Schritt wurden den 25 % der Betriebe, die die offene Frage zu „besonderen Gründen“ bejaht hatten, die in der folgenden Tabelle 2 dargestellten möglichen Gründe genannt und wurden sie nach deren Bedeutung für ihr Unternehmen gefragt.

Kaum besondere Gründe

Tabelle 2: Besondere Gründe für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund

(Mehrfachnennungen möglich)	Prozent
Wir wollen Jugendlichen eine Chance geben, die es ggf. schwerer auf dem Ausbildungsmarkt haben	71,3 %
Wir haben gute Erfahrungen mit der Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund gemacht	69,8 %
Soziales Engagement	65,6 %
Es ist Teil unseres Unternehmensleitbildes	53,9 %
Kontakte zu Angehörigen von Menschen mit Migrationshintergrund (sog. Vitamin „B“)	50,5 %
Unser Unternehmen hat viele Kunden aus anderen Kulturkreisen. Auszubildende aus diesem Kulturkreis sind besser auf die Bedürfnisse unserer Kunden eingestellt	50,3 %
Migranten sprechen häufig zwei Sprachen. Diese Kompetenz ist wichtig für unsere Geschäftsbeziehungen	48,7 %
In unserem Unternehmen arbeiten bereits viele Menschen mit Migrationshintergrund	46,0 %
Die Geschäftsführung oder leitende Angestellte haben selbst einen Migrationshintergrund oder Menschen mit Migrationshintergrund in der Familie	27,1 %
Es gibt interne Quotenvorgaben	1,6 %
Anzahl der Betriebe, die die offene Frage beantwortet haben	N = 71
Quelle: Bertelsmann Stiftung	

Soziales Engagement der Unternehmen

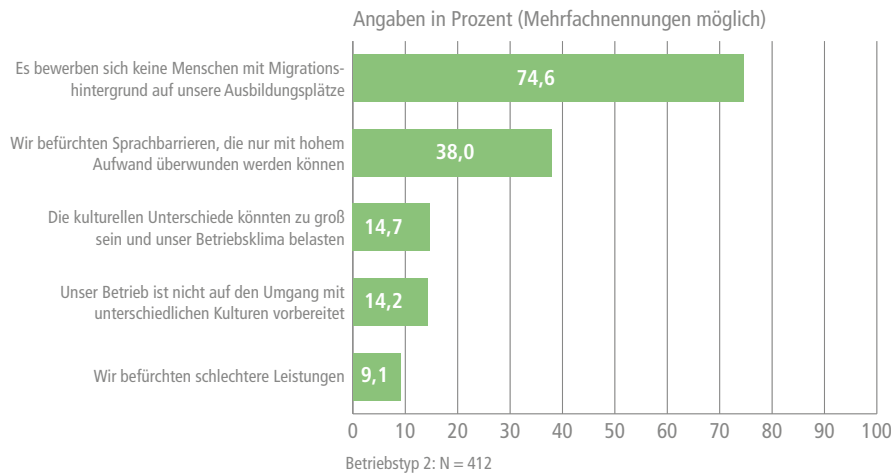
In den Nennungen der 71 Unternehmen, die auf die offene Frage hin angeben, besondere Gründe für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu haben, wird am häufigsten angeführt, dass die Jugendlichen, „die es ggf. schwerer auf dem Ausbildungsmarkt haben“, eine Chance erhalten sollen (71,3 %), gefolgt von guten Erfahrungen mit der Zielgruppe (69,8 %) und sozialem Engagement (65,6 %). Dieses Ergebnis kann einerseits kritisch als Hinweis auf ein mögliches sozial erwünschtes Antwortverhalten gelesen werden. Andererseits verweisen jedoch die im Folgenden erläuterten Angaben darauf, dass es sich um einen Mix aus verschiedenen Gründen handelt, warum Unternehmen junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden. Denn immerhin sind diese Ausbildungsaktivitäten bei fast 54 % der 71 Betriebe, die diese Frage beantwortet haben, Teil des Unternehmensleitbildes und so gesehen ein fester Bestandteil der von Christian Imdorf (2011, S. 267 f.) benannten „häuslichen Welt“ des jeweiligen Betriebes mit seinem Betriebsklima, seiner Belegschaft sowie den spezifischen zwischenmenschlichen Beziehungen und Erwartungen zwischen den Kolleginnen und Kollegen sowie Leitungskräften (siehe Anhang I.). Ebenfalls für mehr als die Hälfte dieser Unternehmen ist bedeutsam, dass sie Kontakte zu Migrantinnen und Migranten haben, deren Verwandte oder Bekannte sie als Auszubildende eingestellt haben. Auch die von Christian Imdorf (2011, S. 269 f.) genannte „Welt der ‚Kundenbindungen‘“ ist für die Entscheidung dieser Unternehmen relevant. So gaben 50,3 % von ihnen an, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund besser auf ihren aus verschiedenen Kulturen stammenden Kundenkreis einzugehen vermögen. 48,7 % gehen davon aus, dass die oftmals vorhandene Zweisprachigkeit der Auszubildenden mit Migrationshintergrund gut für die Geschäftsbeziehungen sei. Ebenso betrifft das Argument, dass bereits viele Migrantinnen und Migranten im Unternehmen arbeiten und zudem zwei Drittel der Betriebe die positiven Erfahrungen als bedeutsam erachten, zum einen die „häusliche Welt“, zum anderen aber auch die „industrielle Welt“. Letztere zielt auf Begründungen, die sich auf die für die Arbeitsprozesse notwendigen Kompetenzvoraussetzungen der Jugendlichen beziehen. Diese benötigen sie, um erfolgreich ihre Ausbildung abzuschließen und anschließend im Unternehmen tätig zu werden (Anhang I.). Für gut ein Viertel der 71 Unternehmen ist ein „besonderer Grund“, dass „die Geschäftsführung oder leitende Angestellte“ selbst oder einer ihrer Familienangehörigen einen Migrationshintergrund haben. Darauf wird weiter unten nochmals Bezug genommen (vgl. 3.4, Abschnitt g), denn dort wird sich zeigen, dass auch in Unternehmen ohne Erfahrungen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund Leitungspersonen über einen Migrationshintergrund verfügen.

Rechtfertigung für Nichtberücksichtigung

Doch nicht nur die „besonderen Gründe“, die Unternehmen für die Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund haben, wurden auf der Basis des „Welten-Modells“ von Christian Imdorf (2011) erfragt (siehe Anhang I.). Diese theoretische Folie wurde ebenfalls dazu herangezogen, um mögliche Gründe zu operationalisieren, mit denen Betriebe rechtfertigen, dass sie keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden (Abbildung 8).



Abbildung 8: Gründe für fehlende Auszubildende mit Migrationshintergrund



BertelsmannStiftung

Von fast drei Vierteln der befragten 412 Betriebe (Typ 2) wurde mit deutlichem Abstand am häufigsten die Begründung genannt, dass sich keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf ihre Ausbildungsplätze bewerben würden. Mithin beziehen sich die Unternehmen auf Gründe, die außerhalb ihrer „Welten“ zu liegen scheinen, um im Bild von Christian Imdorf (2011) zu bleiben. Dem Grund fehlender Bewerbungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund folgt erst mit deutlichem Abstand die Skepsis, dass die Sprachbarrieren zu hoch sein könnten (38,0 %). Dieses Argument betrifft sowohl die „häusliche Welt“ des Unternehmens als auch seine „industrielle Welt“ der notwendigen Kompetenzvoraussetzungen für einen erfolgreichen Berufsabschluss und eine anschließende Beschäftigung. Ausdrücklich rekurrieren allerdings nur 9,1 % der Befragten auf mögliche Leistungsprobleme, was auch etwaigen Einflüssen sozialer Erwünschtheit auf das Antwortverhalten geschuldet sein kann. Eine ebenfalls geringe Zahl der Befragten bezieht sich mit jeweils rund 14 % auf die „häusliche Welt“, indem Belastungen des Betriebsklimas aufgrund kultureller Unterschiede befürchtet werden oder die fehlende Vorbereitung ihres Unternehmens auf den Umgang mit unterschiedlichen Kulturen angeführt wird.

Fehlende Bewerbungen
und vermutete
Sprachbarrieren

In einem deutlichen Kontrast zu diesen Auskünften der Betriebe stehen die Ergebnisse aus Befragungen der Jugendlichen: Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 erkundigten sich junge Menschen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger bei Betrieben nach offenen Ausbildungsplätzen als dies jene ohne Zuwanderungsgeschichte getan haben. Dabei verschickten zwar weniger von ihnen schriftliche Bewerbungen, aber diejenigen, die sich schriftlich bewarben, taten dies häufiger als die Bewerberinnen und Bewerber ohne Migrationshintergrund (BIBB 2014, S. 83). Somit verweisen zumindest die Auskünfte der Jugendlichen darauf, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund in ihrem Bewerbungsverhalten aktiver sind als jene ohne Zuwanderungsgeschichte.

Widerspruch zu anderen
Ergebnissen

Vermutung mangelnder Eignung Allerdings könnten die Bewerbungen bei den Betrieben als nicht als adäquat gewertet worden sein. Denn unter den in Unterkapitel 3.1 genannten Gründen, warum Unternehmen trotz Ausbildungsberechtigung noch nie ausgebildet haben oder seit mehr als fünf Jahren nicht ausbilden, wurde mit 48,4 % am häufigsten das Argument vertreten, dass qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber fehlten. Dieses Ergebnis könnte vor dem Hintergrund der zahlreicheren Bewerbungsaktivitäten so gedeutet werden, dass die Unternehmen junge Menschen mit Migrationshintergrund als Auszubildende als weniger geeignet erachten. Die Frage nach möglichen Gründen dafür verweist wieder zurück auf die Interpretationsfolie des „Drei-Welten-Modells“ von Christian Imdorf (2011), wo spezifische Bedenken der Betriebe gegenüber jungen Menschen mit Migrationshintergrund theoretisch gefasst werden. Sie werden von Albert Scherr, Caroline Janz und Stefan Müller (2013); Marc Thielen (2014) und vom SVR-Forschungsbereich (2014) als „Diskriminierung“ bezeichnet.

Handlungsbedarf bei den Unternehmen In der Gesamtschau dieser Ergebnisse ist zu konstatieren, dass die Lösung nicht darin zu suchen ist, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund ihre Bewerbungsaktivitäten noch weiter ausbauen sollten, um Zugang zu einem Ausbildungsplatz zu finden. Stattdessen sollte darüber nachgedacht werden, wie Unternehmen verstärkt dafür gewonnen werden können, ihre Ausbildungsplätze auch mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu besetzen (siehe auch 4.).

3.4 Vergleich der Unternehmen mit und ohne Auszubildende mit Migrationshintergrund nach ausgewählten Strukturmerkmalen und Fragestellungen

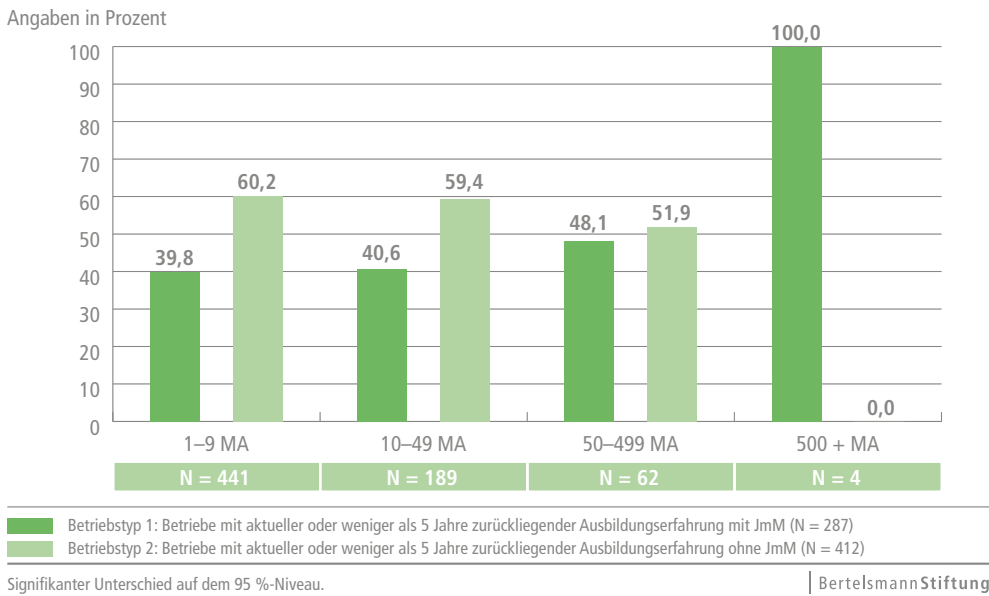
Strukturmerkmale und Faktoren Im Folgenden sollen in einem Vergleich zwischen den beiden Betriebstypen 1 und 2, also jenen Unternehmen, die aktuell Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben (Typ 1), und jenen, bei denen dies nicht der Fall ist (Typ 2), empirische Einblicke zu den Strukturmerkmalen und sonstigen Faktoren gewonnen werden, die die betriebliche Ausbildungsbereitschaft bezogen auf Jugendliche mit Migrationshintergrund positiv beeinflussen können.

(a) Betriebsgrößeklassen, Regionen, Zuständigkeitsbereiche und Wirtschaftssektoren

Unterschiede nach Betriebsgröße Wie zu vermuten war und auch bereits in der IW-Studie (2010; Erdmann/Seyd 2012) bestätigt worden ist, unterscheiden sich die Unternehmen der beiden Typen signifikant nach ihren Betriebsgrößeklassen. Mithin steigt mit zunehmender Mitarbeiterzahl auch die Anzahl der Unternehmen, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden (Abbildung 9).



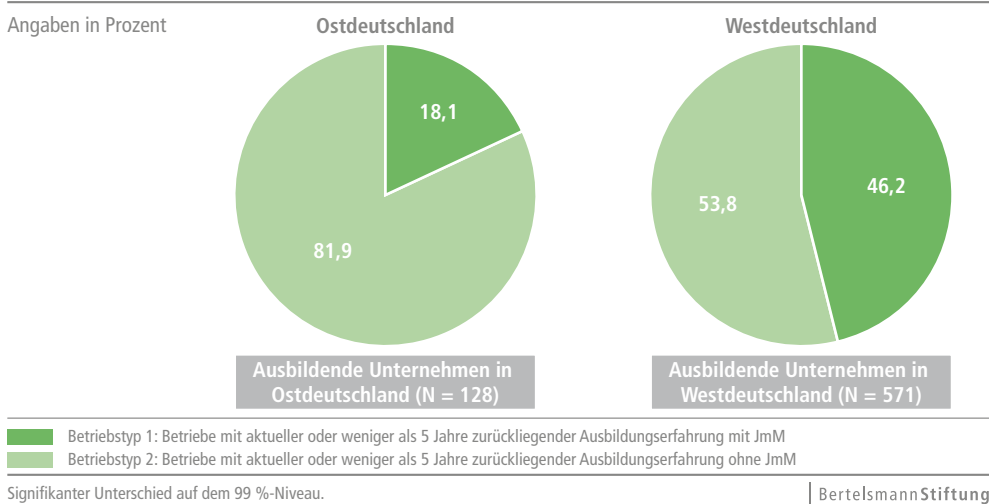
Abbildung 9: Vergleich der Betriebstypen nach Betriebsgrößenklassen



Ebenso wird die Annahme bestätigt, dass sich die beiden Betriebstypen signifikant nach ihrer regionalen Zuordnung unterscheiden (Abbildung 10). Denn Ost- und Westdeutschland haben sich aufgrund ihrer unterschiedlichen Geschichte grundlegend unterschiedlich entwickelt.

Regionale Unterschiede

Abbildung 10: Vergleich der Betriebstypen nach Regionen



Migrationshintergrund und Gesamtbevölkerung

Bereits oben in den Überlegungen zum Migrationsbegriff (vgl. 2.1) wurde herausgestellt, dass in Deutschland rund 96 % aller Personen mit Migrationshintergrund in Westdeutschland und Berlin leben, davon die meisten in Nordrhein-Westfalen (27 %), gefolgt von Baden-Württemberg (17,7 %) und Bayern (15,5 %).¹⁰ Während sie in Ostdeutschland nur mit 4,7 % in der Gesamtbevölkerung vertreten waren, machten sie in westdeutschen Bundesländern deutlich größere Anteile aus. Vor allem in den Stadtstaaten Bremen (28,2 %), Hamburg (27,0 %) und Berlin (24,8 %) sowie in den Flächenländern Baden-Württemberg (26,2 %), Hessen (25,3 %) und Nordrhein-Westfalen (24,2 %) sind sie mit mehr als einem Viertel in der Gesamtbevölkerung vertreten. Vor diesem Hintergrund ist die in Unterkapitel 3.2 getroffene Angabe zu präzisieren: Bundesweit verfügen zwar 41,1 % der aktuell oder in den letzten fünf Jahren aktiven Ausbildungsbetriebe über Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund (JmM). Differenziert nach den Regionen macht ihr Anteil jedoch in Westdeutschland mit 46,2 % fast die Hälfte aller ausbildungsaktiven Betriebe aus, während dies in Ostdeutschland nur bei 18,1 % der Fall ist. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Migrantinnen und Migranten lediglich mit 4,7 % an der ostdeutschen Bevölkerung vertreten sind, während sie in Westdeutschland rund ein Viertel ausmachen.

Signifikante Unterschiede

Als ein erstes Zwischenfazit ist zu konstatieren, dass sich bezogen auf die Zuordnung zu Betriebsgrößenklassen und Regionen signifikante Unterschiede zwischen den beiden Betriebstypen herausgestellt haben. Im Gegensatz dazu konnten entsprechende Zusammenhänge statistisch weder für den Zuständigkeitsbereich (Tabelle 3) noch für die Branchenzugehörigkeit der Unternehmen (Tabelle 4) nachgewiesen werden, was jedoch eventuell auch den unterschiedlichen Gruppengrößen geschuldet sein mag. So sind im Zuständigkeitsbereich von Industrie und Handel (317) sowie Handwerk (256) deutlich mehr Betriebe vertreten als im öffentlichen Dienst mit nur fünf oder in der Landwirtschaft mit 14.

¹⁰ Diese und die folgenden Daten wurden aus Bundeszentrale für politische Bildung (2014) entnommen und sind verfügbar unter: www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i.



Tabelle 3: Vergleich der Betriebstypen nach Zuständigkeitsbereichen

	Welchem Kammerbereich bzw. Wirtschaftsbereich gehört Ihr Betrieb an?						Gesamt
	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Einem anderen	
Typ 1: Betriebe mit aktueller oder weniger als 5 Jahre zurückliegender Ausbildungserfahrung mit JmM	42,1 %	39,1 %	39,8 %	16,2 %	44,4 %	59,7 %	41,0 %
Typ 2: Betriebe mit aktueller oder weniger als 5 Jahre zurückliegender Ausbildungserfahrung ohne JmM	57,9 %	60,9 %	60,2 %	83,8 %	55,6 %	40,3 %	59,0 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Anzahl der Betriebe	317	256	5	14	98	8	697

Unterschiede sind nicht signifikant. Fehlende Werte zu N = 699: keine Angabe.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Die in der folgenden Tabelle 4 dargestellte Verteilung auf verschiedene Branchen bzw. Wirtschaftszweige lässt leider keine Vergleiche zur IW-Studie (2010, S. 9) zu, weil in dieser zur Kategorisierung der Branchen nicht wie hier auf das BIBB-Qualifizierungspanel zurückgegriffen wurde (siehe Anhang II.). Somit ist hier nur festzustellen, dass es zwischen den verschiedenen Branchen bzw. Wirtschaftszweigen keine signifikanten Unterschiede in den Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen bezogen auf Jugendliche mit Migrationshintergrund gibt.

Fehlende Vergleichbarkeit

Tabelle 4: Vergleich der Betriebstypen nach Branchen

	Branchen						Gesamt
	Produzierendes Gewerbe	Verarbeitendes Gewerbe	Handel und Reparatur	Unternehmensnahe Dienstleistungen	Sonstige Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung, Erziehung, Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen	
Typ 1: Betriebe mit aktueller oder weniger als 5 Jahre zurückliegender Ausbildungserfahrung mit JmM	43,6 %	37,9 %	42,9 %	41,8 %	43,9 %	40,3 %	41,1 %
Typ 2: Betriebe mit aktueller oder weniger als 5 Jahre zurückliegender Ausbildungserfahrung ohne JmM	56,4 %	62,1 %	57,1 %	58,2 %	56,1 %	59,7 %	58,9 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Anzahl der Betriebe	24	221	154	144	104	52	699

Unterschiede sind nicht signifikant.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

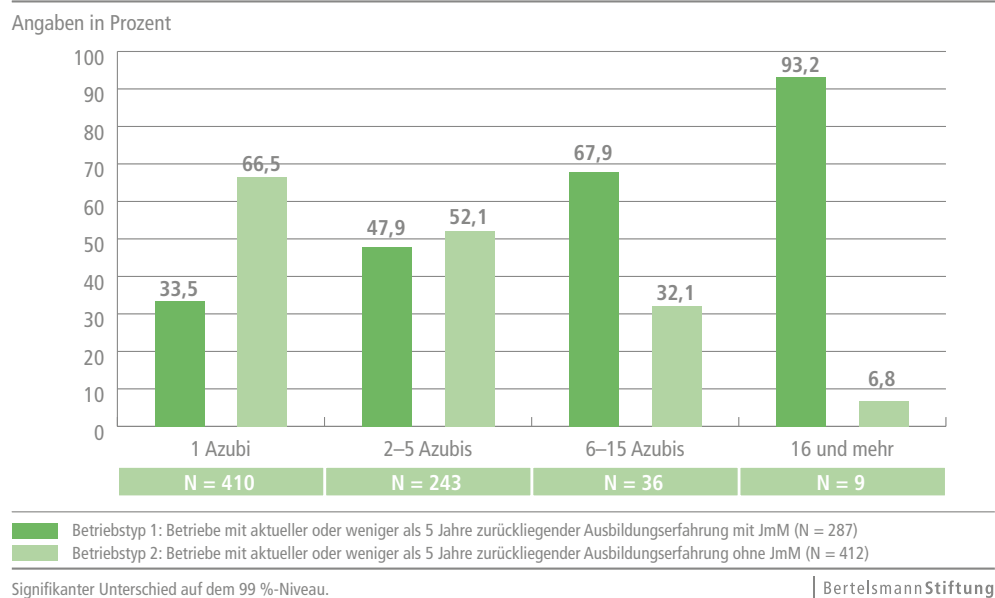
(b) Anzahl, Schulabschlüsse und Geschlechterverteilung der Auszubildenden

Zahl der Ausbildungsplätze als Einflussfaktor

Weitere Kriterien, nach denen die Unternehmen der Betriebstypen 1 und 2 miteinander verglichen wurden, waren die Anzahl, Schulabschlüsse und Geschlechterverteilung ihrer Auszubildenden.

Bereits in Unterkapitel 3.2 wurde herausgestellt, dass die Anzahl der Unternehmen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund mit der Betriebsgröße zunimmt. Dieser signifikante Unterschied zeigt sich auch bei der Anzahl der Auszubildenden. Umso mehr Jugendliche im Betrieb ausgebildet werden, umso eher befinden sich darunter solche mit Migrationshintergrund, wie die folgende Abbildung 11 zeigt.

Abbildung 11: Vergleich der Betriebstypen nach der Anzahl ihrer Auszubildenden

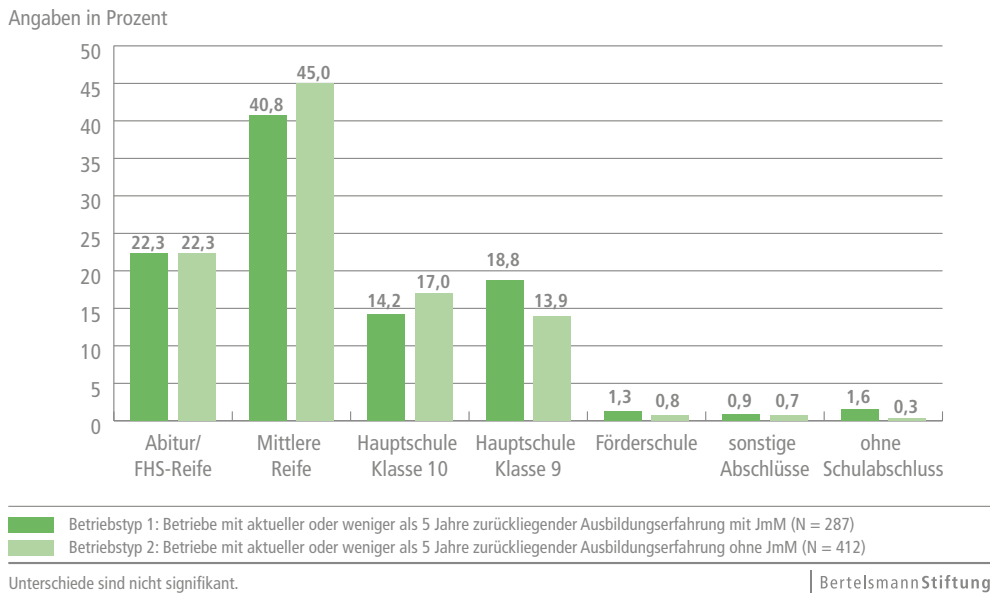


Schulabschlüsse nicht signifikant

Vor dem Hintergrund, dass junge Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund über schlechtere Schulabschlüsse verfügen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 92), wurde angenommen, dass sich die beiden Betriebstypen bezogen auf die Schulabschlüsse ihrer Auszubildenden unterscheiden. Obwohl sich dieser Zusammenhang in unserer repräsentativen Befragung statistisch nicht als signifikant erwiesen hat, so deuten dennoch die prozentualen Verteilungen in der Tendenz verschiedene Gewichtungen an (Abbildung 12): In beiden Betriebstypen werden zwar von 22,3 % der Befragten das Abitur bzw. die Fachhochschulreife genannt, dennoch geben mehr Unternehmen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Typ 1) an, dass ihre Auszubildenden über einen Hauptschulabschluss Klasse 9, einen Förderschul- oder sonstigen oder gar keinen Abschluss verfügen.



Abbildung 12: Vergleich der Betriebstypen nach den Schulabschlüssen ihrer Auszubildenden



Bezogen auf die Geschlechterverteilung unter den Auszubildenden gibt es keine Unterschiede zwischen Betrieben, die Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben (Typ 1) und jenen, die diese Erfahrungen nicht haben (Typ 2), wie die folgende Tabelle 5 zeigt.

Geschlechterverteilung

Tabelle 5: Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Geschlechterverteilung unter ihren Auszubildenden

	Betriebe, die aktuell ausbilden oder in den letzten 5 Jahren ausgebildet haben		
	Betriebstyp 1: Ausbildung von JmM	Betriebstyp 2: keine Ausbildung von JmM	Gesamt
Männer	61,4 %	64,6 %	63,3 %
Frauen	38,6 %	35,4 %	36,7 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Anzahl der Betriebe	287	412	699

Unterschiede sind nicht signifikant.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Unter der Annahme, dass sich die beiden Betriebstypen hinsichtlich der Kriterien unterscheiden könnten, die sie der Auswahl ihrer Auszubildenden zugrunde legen, wurden die Betriebe in einer geschlossenen Abfrage danach gefragt.

(c) Auswahlkriterien für die Besetzung von Ausbildungsstellen

Gleiche Auswahlkriterien

Auch bezogen auf ihre Auswahlkriterien für Auszubildende unterscheiden sich die beiden Betriebstypen nicht signifikant (Tabelle 6). Ebenso wenig deutet ein Vergleich der Mittelwerte, mit denen die Unternehmen die Wichtigkeit der ihnen vorgegebenen Einstellungskriterien bewertet haben (1 = sehr wichtig bis 5 = überhaupt nicht wichtig), auf mögliche Unterschiede zwischen den Unternehmen mit und ohne Ausbildungsaktivitäten mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund hin.

Tabelle 6: Vergleich der Betriebstypen nach ihren Auswahlkriterien für die Besetzung von Ausbildungsstellen

	Betriebe, die aktuell ausbilden oder in den letzten 5 Jahren ausgebildet haben					
	Betriebstyp 1: Ausbildung von JmM		Betriebstyp 2: keine Ausbildung von JmM		Gesamt	
	Mittelwert	Gültige N	Mittelwert	Gültige N	Mittelwert	Gültige N
Zuverlässig sein	1,19	287	1,23	412	1,21	699
Angemessene Umgangsformen haben	1,48	287	1,51	412	1,50	699
Eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen	1,58	286	1,58	412	1,58	698
Mindestens Abitur haben	2,04	275	2,20	398	2,13	673
Probearbeiten in Ihrem Unternehmen	2,10	287	2,09	411	2,10	699
Gute Kopfnoten haben (Betragen, Fleiß etc.)	2,16	284	2,26	411	2,22	696
Einwandfreie Bewerbungsunterlagen haben	2,22	287	2,27	412	2,25	699
Gute Fachnoten haben (Mathematik, Deutsch, Englisch etc.)	2,35	287	2,35	412	2,35	699
Kenntnisse über den Ausbildungsberuf haben	2,36	287	2,28	410	2,31	697
Besuch einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme	2,43	284	2,36	408	2,39	692
Mindestens einen Realschulabschluss haben	2,58	255	2,61	376	2,60	632
Besondere Kenntnisse (z. B. PC- oder Sprachkenntnisse) haben	2,70	287	2,82	412	2,77	699
Praktische Erfahrungen in Form eines Praktikums nachweisen	2,83	287	2,85	412	2,84	699
Mindestens einen Hauptschulabschluss haben	2,92	287	2,83	411	2,87	698
Das Alter der Bewerber	3,23	287	3,28	411	3,26	698
Ehrenamtliches Engagement	3,60	287	3,61	412	3,61	699
Mindestens einen Förderschulabschluss haben	3,78	286	3,73	412	3,75	699
Mindestens einen bestimmten Zeugnisdurchschnitt haben	3,80	283	3,77	410	3,78	694

Unterschiede sind nicht signifikant.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

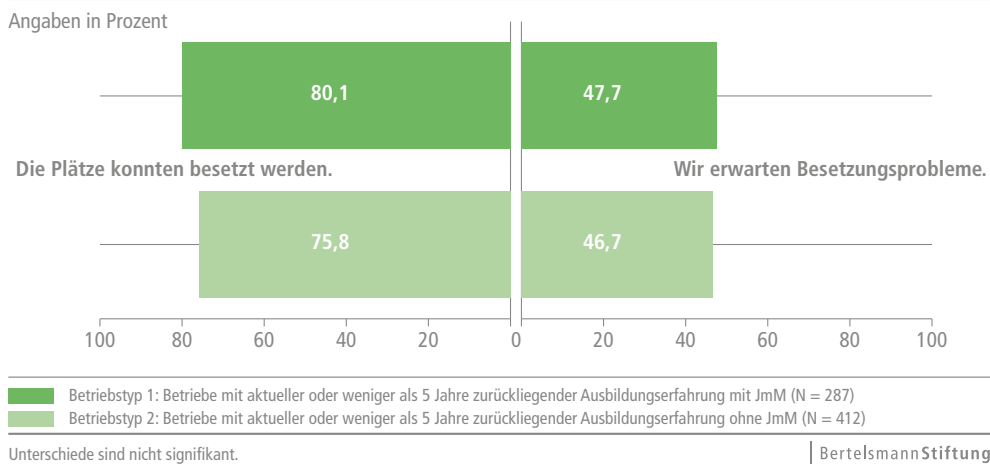


(d) Probleme der Unternehmen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen

Geleitet von der Annahme, dass die Unternehmen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund (Typ 1) geringere Probleme bei der Besetzung ihrer Lehrstellen haben als jene, die nicht diese Zielgruppe ausbilden, wurden die Betriebe danach befragt, ob sie gegenwärtig alle ihre Ausbildungsplätze besetzen konnten. Darüber hinaus interessierte uns, ob sie zukünftig Besetzungsprobleme erwarten. Obwohl sich statistisch keine signifikanten Unterschiede herausgestellt haben, deutet sich doch in der folgenden Abbildung 13 an, dass die Betriebe zumindest aktuell in der Tendenz mehr Besetzungsprobleme haben, die nicht in der Ausbildung der Zielgruppe aktiv sind (Typ 2).

Einfluss von
Besetzungsproblemen

Abbildung 13: Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Besetzung ihrer Ausbildungsplätze



Während sich mithin zwischen den beiden Betriebstypen allenfalls Unterschiede bezogen auf die aktuelle Ausbildungssituation erkennen lassen, zeigen sich deutlichere Diskrepanzen in den Gründen, die die Unternehmen für ihre offen gebliebenen Ausbildungsstellen anführten (Tabelle 7).

Gründe für unbesetzte
Ausbildungsplätze

Tabelle 7: Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Gründe für offene Ausbildungsstellen

(Mehrfachnennungen möglich)	Betriebe, die aktuell ausbilden oder in den letzten 5 Jahren ausgebildet haben		
	Betriebstyp 1: Ausbildung von JmM	Betriebstyp 2: keine Ausbildung von JmM	Gesamt
Es lagen zu wenige bzw. gar keine Bewerbungen vor.	51,8 %	65,3 %	60,4 %
Es lagen keine geeigneten/qualifizierten Bewerbungen vor.	56,3 %	52,3 %	53,7 %
Die angebotenen Ausbildungsberufe sind bei Jugendlichen nicht so beliebt/bekannt.*	16,4 %	31,4 %	25,9 %
Der Ausbildungsplatz wurde von dem Auszubildenden nicht angetreten oder abgebrochen.	16,9 %	12,8 %	14,3 %
Anzahl der Betriebe, die offene Stellen angeben	57	100	157
* Signifikanter Unterschied auf dem 95 %-Niveau.			
Quelle: Bertelsmann Stiftung			

Unbeliebte Ausbildungsberufe

Signifikante Unterschiede finden sich nur bezogen auf das Argument, „die angebotenen Ausbildungsberufe sind bei Jugendlichen nicht so beliebt/bekannt“. In den Häufigkeitsverteilungen deuten sich jedoch leicht unterschiedliche Tendenzen an: Während die Unternehmen, die keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden, zu fast zwei Dritteln angaben, dass „zu wenige bzw. gar keine Bewerbungen“ vorlagen, wird dieser Grund nur von gut der Hälfte der Unternehmen des Typs 1 mit offenen Ausbildungsstellen angeführt. Bei ihnen überwiegt hingegen mit 56,3 % die Begründung, dass „keine geeigneten/qualifizierten Bewerbungen“ vorlagen. Somit könnten die Betriebe, die keine Auszubildenden mit Migrationshintergrund haben, sich verstärkt dieser Zielgruppe zuwenden, um zumindest mehr Bewerbungen zu erhalten. Ob dann auch mehr „geeignete/qualifizierte Bewerbungen“ eingehen werden, muss offen bleiben, aber es würde sich auf jeden Fall die Auswahlbasis verbreitern.

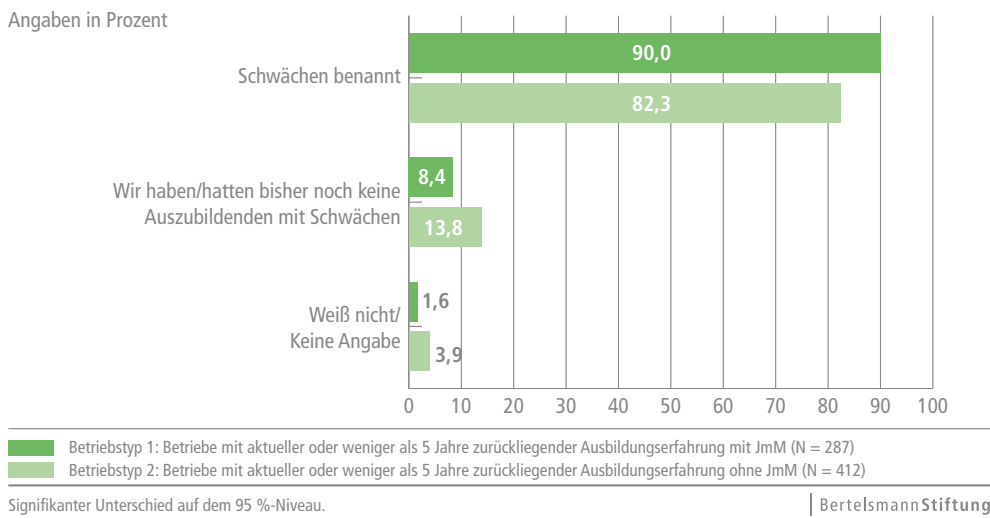
(e) Unterschiedliche subjektive Vorstellungen zu den Schwächen ihrer Auszubildenden

Schwächen von Auszubildenden

Ausgehend von der These, dass Unternehmen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden, möglicherweise bei ihren Auszubildenden andere Schwächen beobachten und diese benennen, weil sie über Ausbildungserfahrungen mit unterschiedlichen Jugendlichen verfügen, wurden die Betriebe offen nach ihren „schwächsten Auszubildenden“ gefragt (Abbildung 14).



Abbildung 14: Vergleich der Betriebstypen bezogen auf ihre Angaben zu ihren „schwächsten Auszubildenden“



Die beiden Betriebstypen unterscheiden sich signifikant in ihren Angaben zu ihren „schwächsten Auszubildenden“: Während 90 % der Unternehmen des Typs 1 diese Frage bejahten und lediglich 8,4 % verneinten, beantworteten lediglich 82,3% des Typs 2 diese Frage positiv und 13,8 % von ihnen gaben an, dass sie „bisher noch keine Auszubildenden mit Schwächen“ hatten. Demzufolge thematisierten Betriebe mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund eher Schwächen ihrer Auszubildenden. Allerdings ist bemerkenswert, dass nur 55 % der Unternehmen des Typs 1, die Schwächen ihrer Auszubildenden beobachtet haben (258), angaben, dass darunter auch welche mit Migrationshintergrund waren, während dies bei 43,7 % nicht der Fall war (1,3 % wussten es nicht mehr). Zudem unterscheiden sich die von ihnen auf eine offene Frage genannten Schwächen nur geringfügig von den Angaben der Betriebe, die über keine Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund verfügen (Tabelle 8).

Unterschiede nach
Betriebstypen

Tabelle 8: Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die von ihnen genannten Schwächen ihrer Auszubildenden

Beobachtete Schwächen (Mehrfachnennungen möglich)	Betriebe mit JmM	Betriebe ohne JmM
Fehlende Leistungsbereitschaft/Motivation/fehlendes Engagement	36,0 %	30,7 %
Unzuverlässigkeit/Unpünktlichkeit	27,0 %	25,2 %
Mangelnde Bildung (Grundkenntnisse, Allgemeinwissen)	21,0 %	21,7 %
Mangelnde Sozialkompetenz/Teamfähigkeit oder Umgangsformen	19,7 %	18,8 %
Probleme beim Lernen/in der Berufsschule	19,2 %	17,8 %
Schwächen in der Aufgabenbearbeitung/Mangelnde Aufnahmefähigkeit oder Eignung	19,0 %	17,6 %
Konzentrationsschwäche/Sind abgelenkt	7,8 %	8,9 %
Fehlende Selbstständigkeit/Fehlendes Selbstbewusstsein	5,4 %	4,6 %
Sprachliche Probleme/Sprachbarriere	5,3 %	1,8 %
Private Probleme/Probleme im sozialen Umfeld	5,1 %	3,5 %
Mangelnde fachliche oder spezifische Kenntnisse	5,1 %	5,3 %
Hohe Anzahl von Krankmeldungen	3,2 %	1,3 %
Mangelhafter Kundenumgang	0,1 %	2,7 %
Sonstige	3,2 %	4,2 %
	N = 258	N = 339
Quelle: Bertelsmann Stiftung		

Beobachtete Schwächen marginal unterschiedlich

Lediglich die mit 5,3 % im Vergleich zu 1,8 % deutlich häufigere Nennung von „sprachlichen Problemen/Sprachbarrieren“ könnte als besondere Schwierigkeit von Auszubildenden mit Migrationshintergrund gelesen werden. Dieses Manko wurde jedoch nur von wenigen der 258 Unternehmen genannt, sodass es zu vernachlässigen ist. In der Gesamtschau lassen sich mithin allenfalls marginale Unterschiede zwischen den von den Unternehmen der beiden Betriebstypen genannten Schwächen ihrer Auszubildenden identifizieren. Deshalb erübrigt sich eine weitere Kommentierung. Ergiebiger ist der Vergleich der beiden Betriebstypen bezogen auf die Dauer ihrer Ausbildungsaktivitäten.

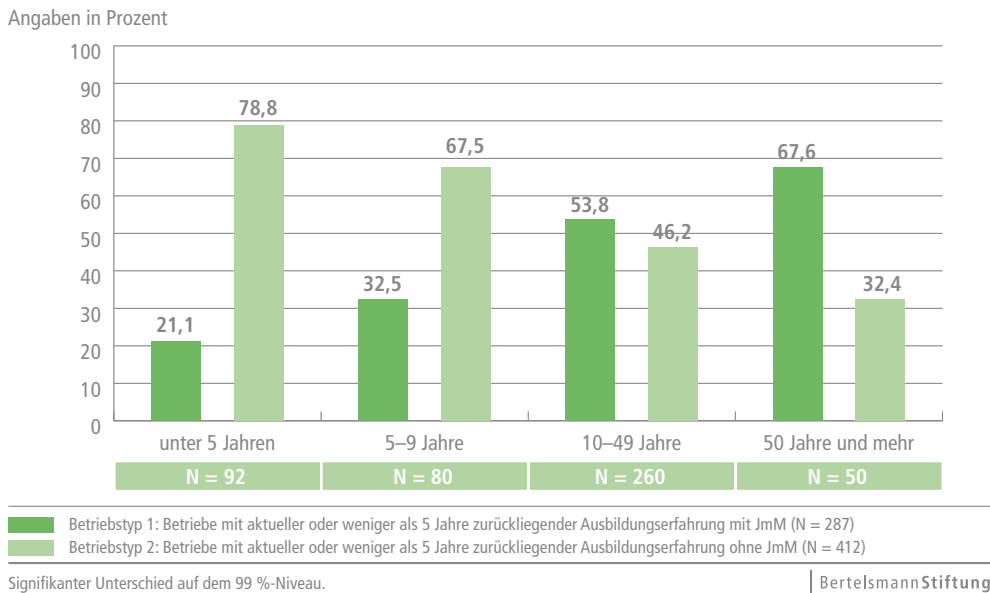
(f) Dauer der Aktivitäten in der Berufsausbildung generell

Faktor Ausbildungserfahrung

Je länger die Unternehmen in der Berufsausbildung aktiv sind und entsprechende Erfahrungen gesammelt haben, umso eher bilden sie auch junge Menschen mit Migrationshintergrund aus, wie der in Abbildung 15 ausgewiesene signifikante Unterschied zwischen den beiden Betriebstypen zeigt. Auf der theoretischen Folie der sozialpsychologischen „Theorie des geplanten Verhaltens“ (Anhang I.) kann dieses Befragungsergebnis als Hinweis darauf gelesen werden, dass die Unternehmen mit längeren Ausbildungserfahrungen andere Einstellungen gegenüber der Zielgruppe haben und zudem davon ausgehen, sie erfolgreich ausbilden zu können.



Abbildung 15: Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Dauer ihrer Ausbildungserfahrungen



Während sich die Unternehmen, die in der Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund aktiv waren oder sind (Typ 1), in der Dauer ihrer generellen Ausbildungsaktivitäten signifikant von jenen ohne diese Aktivitäten (Typ 2) unterscheiden, konnten wir solche Zusammenhänge entgegen unserer Annahme (Anhang I.) nicht bezogen auf eigene Migrationserfahrungen der Geschäftsführenden oder Gesellschafterinnen bzw. Gesellschafter feststellen.

(g) Eigene Migrationserfahrungen

Unsere Vermutung, dass Betriebe dann eher junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden, wenn entscheidende Personen z. B. in der Unternehmensleitung oder Geschäftsführung selbst über eigene Zuwanderungserfahrungen verfügen (Anhang I.), konnte nur mit leichten Tendenzen, jedoch keineswegs statistisch signifikant bestätigt werden (Tabelle 9): Während der Anteil der Betriebe des Typs 1 an allen aktuell oder in den letzten fünf Jahren in der Berufsausbildung aktiven Unternehmen 41,1 % beträgt (siehe auch 3.2 hier), sind sie mit 46,1 % unter den Betrieben zu finden, in denen Führungskräfte eine eigene Zuwanderungserfahrung haben. Bezogen auf die Betriebe ohne Ausbildungserfahrungen mit der Zielgruppe (Typ 2) zeigt sich die umgekehrte Tendenz: Während sie 58,9 % aller ausbildungsaktiven Unternehmen ausmachen, sind sie bei jenen mit eigenen Zuwanderungserfahrungen nur zu 53,9 % vertreten. Trotz dieser positiven Lesart überwiegen jedoch interessanterweise auch in der Gruppe der Betriebe, die Entscheidungsträger mit Migrationserfahrungen haben, mit 53,9 % diejenigen, die keine Ju-

Eigene Migrationserfahrung eher unbedeutend

gendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden. Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass die eigene Zuwanderungsgeschichte nur in geringem Maße dafür bedeutsam ist, ob Unternehmen junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden.

Tabelle 9: Vergleich der Betriebstypen bezogen auf Migrationserfahrungen in der Unternehmensleitung

	Geschäftsführer oder Gesellschafter haben selbst einen Migrationshintergrund oder in ihrem Umfeld Menschen mit Migrationshintergrund		
	Nein	Ja	Gesamt
Typ 1: Betriebe mit aktueller oder weniger als 5 Jahre zurückliegender Ausbildungserfahrung mit JmM	40,1 %	46,1 %	41,1 %
Typ 2: Betriebe mit aktueller oder weniger als 5 Jahre zurückliegender Ausbildungserfahrung ohne JmM	59,9 %	53,9 %	58,9 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Anzahl der Betriebe	584	115	699

Unterschiede sind nicht signifikant.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Inklusionsaspekte

Eine positivere emotionale Einstellung gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben wir jedoch nicht nur bei eigenen Migrationserfahrungen von Entscheidungsträgern in den Unternehmen erwartet (Anhang I.). Auch mögliche Ausbildungsaktivitäten mit jungen Menschen mit Behinderungen haben wir als positiven Einflussfaktor eingeschätzt. Dabei sind wir von der These ausgegangen, dass in den Unternehmen, die auch Jugendliche mit Behinderungen ausbilden, im Sinne des Inklusionsgedankens insgesamt eine größere Offenheit und Ausbildungsbereitschaft gegenüber Menschen mit jedweden Benachteiligungen vorhanden sein könnte (siehe hier erneut 1.1 und Enggruber/Rützel 2014).

(h) Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen

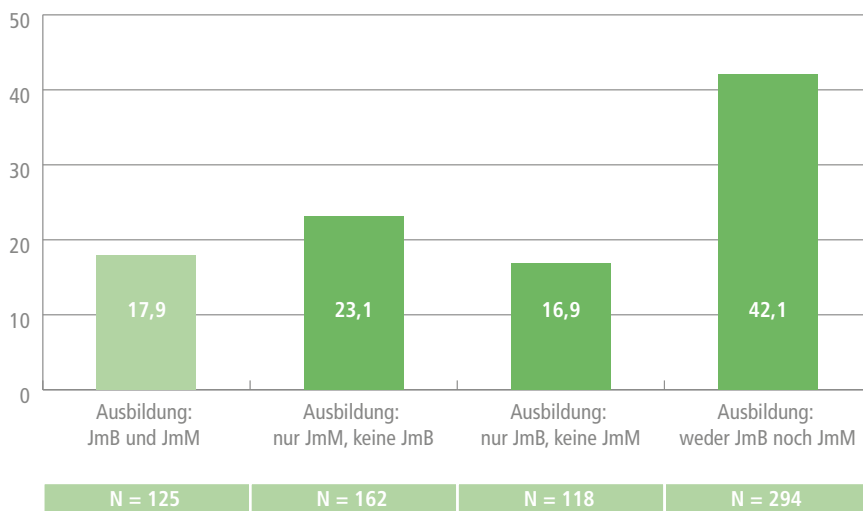
Zielgruppenvergleich

Unter den aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausbildungsaktiven Betrieben sind diejenigen, die sowohl Jugendliche mit Migrationshintergrund (JmM) als auch jene mit Behinderungen (JmB) ausbilden, nur mit 17,9 % vertreten (Abbildung 16). Im Gegensatz dazu machen die Unternehmen, die beide Zielgruppen nicht ausbilden, mit 42,1 % mit Abstand den größten Anteil aus.



Abbildung 16: Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen

Angaben in Prozent



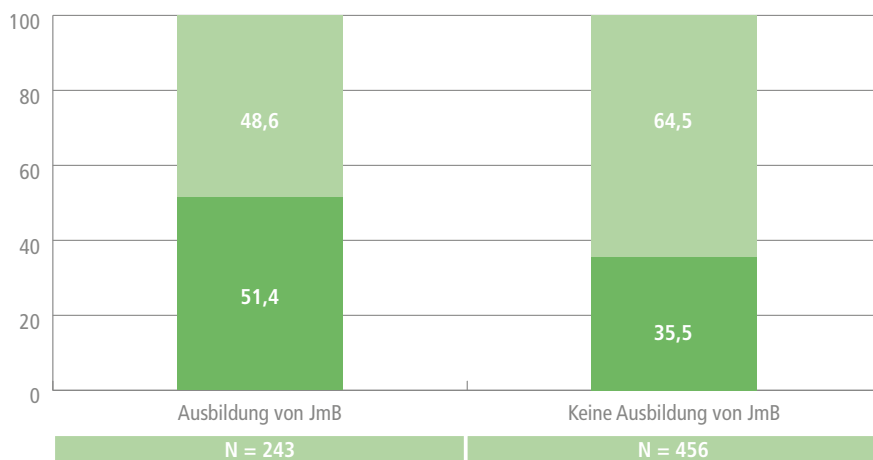
BertelsmannStiftung

Dennoch zeigt sich im direkten Vergleich der 243 Unternehmen, die junge Menschen mit Behinderungen (JmB) ausbilden, dass 51,4 % von ihnen ebenfalls Auszubildende mit Migrationshintergrund (JmM) haben, während dies nur bei 35,5 % der Betriebe ohne Jugendliche mit Behinderungen der Fall ist (Abbildung 17).

Migrationshintergrund und Behinderungen

Abbildung 17: Unternehmen mit Auszubildenden mit Behinderungen und mit Migrationshintergrund

Angaben in Prozent



■ auch Ausbildung von JmM ■ keine Ausbildung von JmM

Signifikanter Unterschied auf dem 99 %-Niveau.

BertelsmannStiftung

Ausbildungsverhalten der Betriebe Richtet sich also der Blick gezielt auf die Unternehmen mit Auszubildenden mit Behinderungen (JmB), so zeigt sich, dass sie in der Tendenz auch eher junge Menschen mit Migrationshintergrund (JmM) ausbilden. Dabei sind die Unterschiede signifikant. In der Gruppe derjenigen, die in der Berufsausbildung beider Zielgruppen aktiv sind, sind Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten überproportional häufig vertreten.

Wenig signifikante Unterschiede Insgesamt hat der Betriebstypenvergleich nur vereinzelte statistisch signifikant bedeutsame Unterschiede zwischen Betrieben mit (Typ 1) und ohne Ausbildungserfahrungen mit der Zielgruppe (Typ 2) ergeben. Es konnten wenige Strukturmerkmale und Einflussfaktoren identifiziert werden, die die Bereitschaft der Unternehmen, junge Menschen mit Migrationshintergrund auszubilden, fördern könnten. Diese werden im Folgenden nochmals kurz skizziert, um die zentralen Faktoren, die die Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen bezogen auf Jugendliche mit Migrationshintergrund positiv beeinflussen können, herauszustellen.

3.5 Zentrale Strukturmerkmale der Unternehmen mit Ausbildungserfahrungen mit jungen Menschen mit Migrationshintergrund

Vergleich der Regionen Ost und West Aufgrund der unterschiedlichen historischen Entwicklung der beiden Regionen Deutschlands verfügen in Westdeutschland mit 46,2 % deutlich mehr der aktuell oder in den letzten fünf Jahren ausbildungsaktiven Unternehmen über Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund, als dies in Ostdeutschland mit 18,1 % der Fall ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Ostdeutschland lediglich 4,7 %, dagegen in einigen westdeutschen Bundesländern mehr als ein Viertel der Gesamtbevölkerung ausmachen.

Zusammenfassung der Einflussfaktoren Neben diesem signifikanten Zusammenhang zur Region unterscheiden sich die Unternehmen auch in ihren Betriebsgrößen sowie der Zahl ihrer Auszubildenden, während das Geschlecht und die Schulabschlüsse statistisch ohne Bedeutung sind. Mit zunehmender Anzahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildenden nimmt der Anteil der Unternehmen zu, die über Ausbildungserfahrungen mit jungen Menschen mit Migrationshintergrund verfügen. Zum einen erhöht sich mit größer werdender Gesamtzahl der Auszubildenden die Wahrscheinlichkeit, dass sich darunter auch Jugendliche mit Migrationshintergrund befinden. Zum anderen kann ein weiterer Einflussfaktor in den verschiedenen Ausbildungsstrukturen gesehen werden. Größere Betriebe verfügen eher über hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrwerkstätten oder andere spezielle Ausbildungsarrangements, sodass sie ihren Auszubildenden eine Erfolg versprechende Berufsausbildung ermöglichen können. Zudem verfügen sie mit zunehmender Betriebsgröße in der Regel über systematischere und breitere Rekrutierungsstrategien für Auszubildende. Vor dem Hintergrund der sozialpsychologischen „Theorie des geplanten Verhaltens“ (Anhang I.) können diese Ausbildungsstrukturen insgesamt so gedeutet werden, dass sie die Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen bezogen auf junge Menschen mit Migrationshintergrund positiv beeinflussen.



Des Weiteren hat sich die Dauer der Ausbildungserfahrung als ein signifikanter Einflussfaktor herausgestellt. Mit zunehmender Erfahrungsdauer steigt der Anteil der Unternehmen, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben. Dieses Ergebnis kann ebenfalls als ein Hinweis darauf gedeutet werden, dass mit der Dauer ihrer Ausbildungserfahrungen auch die Überzeugung der Betriebe zunimmt, alle Jugendlichen erfolgreich ausbilden zu können (Anhang I).

Dauer der Ausbildungserfahrung entscheidend

Entgegen unseren Erwartungen haben sich weder die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen noch eigene Migrationserfahrungen von Entscheidungsträgern im Unternehmen als statistisch bedeutsame Einflussfaktoren dafür erwiesen, ob junge Migrantinnen und Migranten ausgebildet werden. Auch bezogen auf die Zugehörigkeit zu IHK, HWK oder anderen Bereichen unterscheiden sich die beiden Betriebstypen nicht signifikant. Dies gilt gleichermaßen für die jeweiligen Branchen bzw. Wirtschaftszweige, denen die Betriebe zugeordnet worden sind.

Erwartete Signifikanzen nicht erwiesen

Ebenfalls konnten wir keine signifikanten Unterschiede in der Ausbildungssituation der beiden Betriebstypen ermitteln. Nur in den Häufigkeitsverteilungen hat sich gezeigt, dass mit knapp einem Viertel ein größerer Teil der Unternehmen nicht alle Ausbildungsstellen besetzen konnte, die in den letzten fünf Jahren keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausgebildet haben. Sie könnten sich für diese Zielgruppe öffnen, um zumindest die Anzahl ihrer Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen. Damit sind bereits bildungspolitische Empfehlungen angesprochen, die hier jedoch erst im 4. Kapitel erläutert werden. Vorbereitend dazu geht es im folgenden Unterkapitel 3.6 um die Meinungen, die die befragten ausbildungsaktiven Unternehmen zu Vorschlägen geäußert haben, die in bildungspolitischen Debatten zur Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund vertreten wurden.

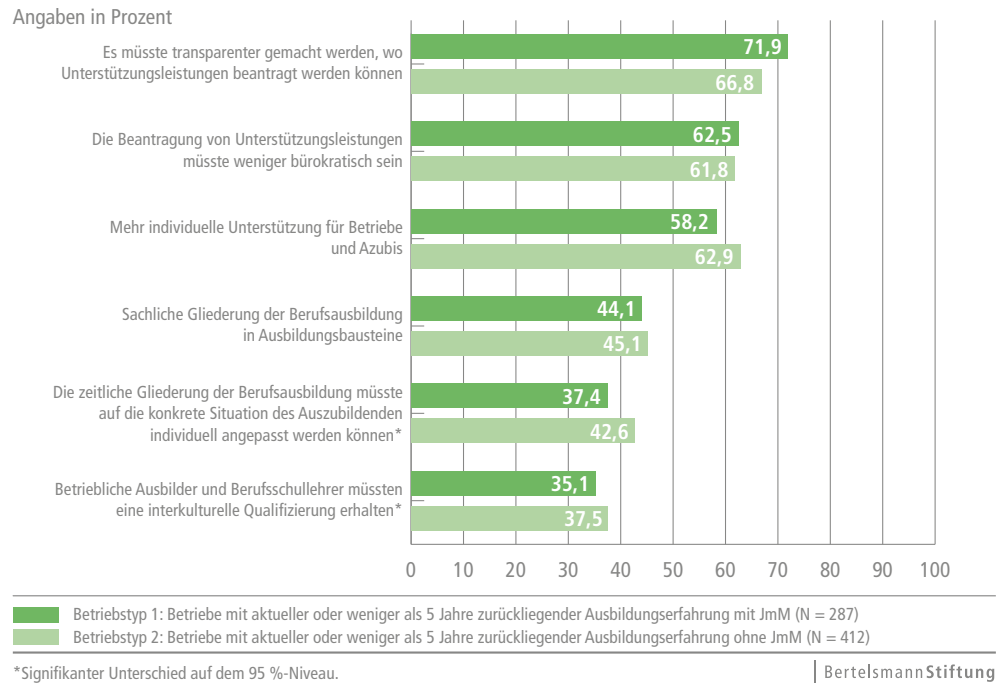
Ausbildungssituation der Betriebstypen

3.6 Vorschläge der Unternehmen zur Optimierung der Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund

Alle Unternehmen, die aktuell ausbilden oder dies in den letzten fünf Jahren getan haben, wurden um ihre Stellungnahme zu Vorschlägen gebeten, die in den letzten Jahren in der Bildungspolitik zur Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund diskutiert wurden. Dabei interessierte uns, ob diese Vorschläge für das jeweilige Unternehmen „von Bedeutung“ sind oder nicht. Im direkten Vergleich der beiden Betriebstypen 1 und 2 zeigten sich sowohl Übereinstimmungen als auch signifikante Unterschiede (Abbildung 18). Hohe Konvergenzen fanden sich bezüglich der Unterstützungsleistungen. Deutlich mehr als zwei Drittel beider Unternehmenstypen befürworteten den Vorschlag, dass transparenter gemacht wird, wo sie Unterstützungsleistungen zur Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund beantragen können. Zudem sollte für knapp zwei Drittel aller Unternehmen die Beantragung der Leistungen weniger bürokratisch sein. Ebenfalls stimmen die Befragten beider Betriebstypen zu jeweils 44,1 % (Typ 1) und 45,1 % (Typ 2) weitgehend darin überein, dass die „sachliche Gliederung der Berufsausbildung in Ausbildungsbausteine“ neu gestaltet werden sollte.

Wunsch nach Unterstützung und Transparenz

Abbildung 18: Stellungnahmen zu Vorschlägen zur Optimierung der Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund im Betriebstypenvergleich



Bedeutung von Reformvorschlägen

Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Betriebstypen zeigen sich bezogen auf die „zeitliche Gliederung der Berufsausbildung“ und die „interkulturelle Qualifizierung“ des Ausbildungspersonals in den Betrieben und Berufsschulen. Bemerkenswert ist, dass diese beiden Vorschläge von den Unternehmen ohne Auszubildende mit Migrationshintergrund (42,6 % und 37,5 %) zahlreicher befürwortet werden als von jenen, die die Zielgruppe ausbilden und mithin über entsprechende Erfahrungen verfügen (37,4 % und 35,1 %). Auch der Ansatz, dass die Betriebe und Auszubildenden mehr individuell unterstützt werden, wird von den Betrieben ohne Auszubildende mit Migrationshintergrund mit knapp zwei Dritteln (62,9 %) häufiger als bedeutsam erachtet als von Unternehmen des Typs 1 (58,2 %).

Unterschiedliche Bewertung von Ansätzen

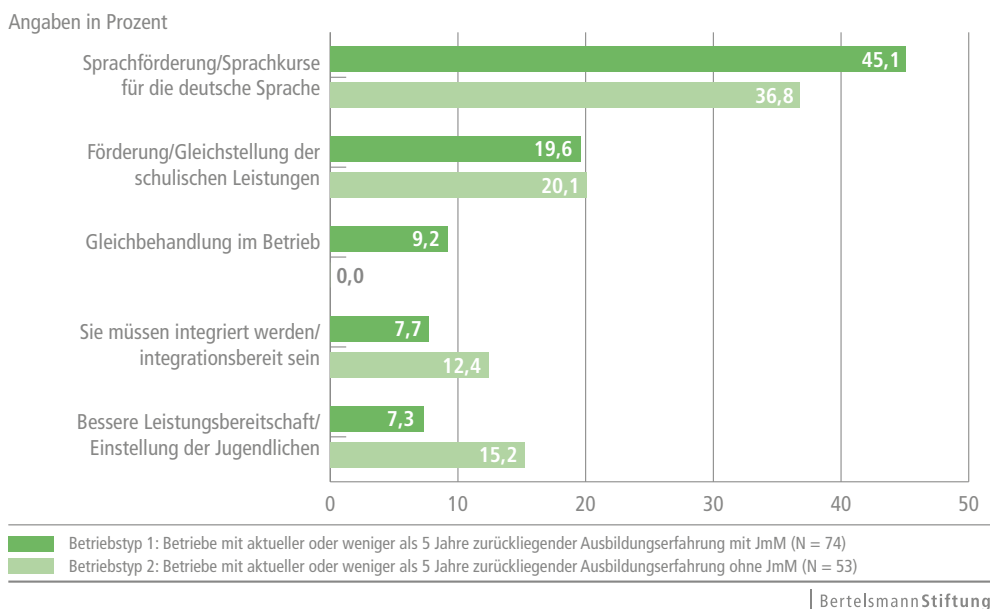
Pointiert können diese Befragungsergebnisse so zusammengefasst werden, dass die beiden Typen einerseits in Fragen der Verbesserung der Unterstützungsleistungen für die Betriebe weitgehend übereinstimmen. Dies gilt auch für eine neue „sachliche Gliederung der Berufsausbildung in Ausbildungsbausteine“. Andererseits unterscheiden sie sich jedoch in ihren Einschätzungen notwendiger pädagogischer und anderer curricularer Veränderungen. Denn diese werden von einer größeren Zahl der Unternehmen ohne Ausbildungserfahrungen mit der Zielgruppe (Typ 2) befürwortet, während sie für jene mit diesen Erfahrungen (Typ 1) weniger bedeutsam sind. Mithin äußern mehr der Betriebe des Typs 2 Optimierungsbedarfe. Aufgrund ihrer mangelnden Erfahrungen können sie sich dabei allerdings entweder nur auf Berichte von Kolleginnen oder Kollegen oder auf eigene Vermutungen oder gar Befürchtungen beziehen, die sie zur Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund hegen.



Auch in den Antworten auf die offene Frage nach weiteren Anregungen deuten sich die unterschiedlichen Erfahrungshintergründe der befragten Unternehmen an. Zuvor ist jedoch das folgende bemerkenswerte Ergebnis herauszustellen: In der Regel fallen in standardisierten Befragungen die Antworten auf offene Fragen eher geringer aus. Dennoch haben auf die offene Frage 74 der Betriebe des Typs 1 (N = 287) und 53 des Typs 2 (N = 412) weitere Optimierungsvorschläge eingebracht (Abbildung 19).

Anregungen durch Betriebe

Abbildung 19: Weitere Anregungen der Unternehmen zur Optimierung der Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund



Die Anregungen, die die 127 Unternehmen auf die offene Nachfrage geäußert haben, können wiederum vor dem Hintergrund ihrer unterschiedlichen Ausbildungserfahrungen interpretiert werden. Erfahrungsgestützt bezieht sich ein großer Teil der 74 Unternehmen des Typs 1 auf die Verbesserung der „Sprachförderung/Sprachkurse für die deutsche Sprache“ (45,1 %) und „Förderung/Gleichstellung schulischer Leistungen“ (20,1 %). Diese Anregungen verweisen auf Leistungsdefizite, die sie bei ihren Auszubildenden mit Migrationshintergrund beobachtet haben. Darüber hinaus forderten sie mit jeweils unter 10 % die „Gleichbehandlung im Betrieb“ (9,2 %), eine höhere Integrationsbereitschaft von allen Beteiligten (7,7 %) und eine „bessere Leistungsbereitschaft/Einstellung der Jugendlichen“ (7,3 %). Im Gegensatz dazu richteten sich die Forderungen der Unternehmen, die über keine Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund verfügen (Typ 2), vermehrt an die einzelnen Jugendlichen und deren „bessere Leistungsbereitschaft/Einstellung“ (15,2 %). Auch das Thema der Integrationsbereitschaft aller Beteiligten wird von ihnen mit 12,4 % deutlich häufiger genannt als von den ausbildungserfahrenen Betrieben. Dagegen wird die „Gleichbehandlung im Betrieb“ nicht erwähnt.

Sprachförderung

**Mögliche
Defizitorientierung**

Insgesamt deutet das Antwortverhalten der Unternehmen des Typs 2 auf eine größere Skepsis und eher defizitorientierte Vorstellungen zu Auszubildenden mit Migrationshintergrund hin. Sozialpsychologisch gewendet (Anhang I.), leuchten hier sowohl in der kognitiven als auch affektiven Einstellungsdimension tendenziell Bedenken auf, denen bildungspolitisch mit entsprechenden Informations- und Erfahrungsangeboten begegnet werden sollte. Doch nicht nur darauf, sondern auch auf die anderen Optimierungsvorschläge, die von den Unternehmen herausgestellt wurden, wird in den folgenden bildungspolitischen Empfehlungen näher eingegangen.



Synergieeffekte nutzen

4 Bildungspolitische Empfehlungen

Ausgehend von den Befragungsergebnissen werden abschließend bildungspolitische Empfehlungen formuliert. Obwohl sie auf den Befragungsergebnissen aufsetzen, beziehen sie sich auch auf den Gesamtkontext der Thematik zur inklusiven Gestaltung der Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund. Die Reihenfolge ihrer Nennung stellt keine Rangfolge nach Priorität bzw. Wichtigkeit dar. Gleichwohl sind sie nicht isoliert, sondern im Zusammenhang und in ihren Wechselwirkungen zu betrachten. Erst dann wird es gelingen, mehr Unternehmen für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

(1) Potenziale ausschöpfen

Die Unternehmen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden (Typ 1), konnten nur zu 80 % ihre Ausbildungsplätze besetzen, die des Typs 2 sogar nur zu knapp 76 %. Fast die Hälfte beider Typen erwartet zukünftig Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Gleichzeitig belegen Studien zum Ausbildungsstellenmarkt die deutlich schlechteren Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, vor allem von türkischen und arabischen Jugendlichen, bei gleichen Voraussetzungen in eine Ausbildung einzumünden (siehe hierzu 1.3 und 2.2). Dahinter verbirgt sich ein hohes Potenzial an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern, das nicht genutzt wird. Dieses könnte durch erweiterte Rekrutierungsstrategien, vernetzte Unterstützungsangebote und die Stärkung der Inklusionskultur in den Unternehmen ausgeschöpft werden.

(2) Rekrutierungsstrategien erweitern

Am häufigsten wurde als Grund dafür, dass die Unternehmen keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden, mit knapp 75 % fehlende Bewerbungen genannt. Hier könnten die Betriebe ihre Rekrutierungsstrategien verändern, indem sie gezielt Jugendliche mit Migrationshintergrund in den Blick nehmen und um diese werben (siehe auch 3.3), insbesondere um diejenigen, die trotz gleicher Schulabschlüsse und sonstiger Voraussetzungen bisher in den Bewerbungsverfahren gescheitert sind. Dabei sollte auch das aktivere Bewerbungsverhalten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegenüber jenen ohne Zuwanderungsgeschichte genutzt werden. Für eine Änderung der Rekrutierungsstrategien spricht auch das Befragungsergebnis, dass die gegenwärtig nicht ausbildungsaktiven Betriebe mit 48,4 % am häufigsten angegeben haben, dass ihnen qualifizierte Bewerberinnen bzw. Bewerber fehlten (siehe 3.1).

Darüber hinaus könnten spezifische Stärken von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wie Zweisprachigkeit und Erfahrungen mit unterschiedlichen Kulturen sowie deren Bedeutung für Kunden- und Geschäftsbeziehungen als Auswahlkriterien herangezogen und bewusst gemacht werden. Denn diese werden immerhin von ca. 50 % derjenigen Unternehmen genannt, die besondere Gründe für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund angegeben haben.

Genutzt werden sollte auch, dass 70 % der 71 Unternehmen, die diese Frage beantwortet haben, gute Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund genannt haben. Generell wäre es notwendig, dass die Betriebe ihre Auswahlkriterien und -praktiken daraufhin überprüfen, ob sie verallgemeinernde Zuschreibungen enthalten, die den Blick auf die spezifischen Kompetenzen der einzelnen Bewerberinnen und Bewerber verstellen können.

Vor allem zur Unterstützung von Klein- und Mittelbetrieben und der Jugendlichen auf regionaler Ebene könnten Instrumente zur Optimierung der Such- und Auswahlprozesse entwickelt und vorgehalten werden. Dies könnten z. B. Internetplattformen mit Stellenbörsen sein, einschließlich „Unternehmensprofilen“, Videoclips über Ausbildungsberufe und Checklisten für die Bewerberauswahl etc. Hingewiesen werden könnte zudem auf das Interesse an Vielfalt, die gezielte Suche nach interkulturellen Erfahrungen und Kompetenzen. Die Jugendlichen könnten auf diesen Plattformen ihre (anonymisierten) Bewerbungsunterlagen, ihre Portfolios und besonderen Profile einstellen. Die Internetplattformen könnten Muster für die Gestaltung von Bewerbungen bereitstellen usw. Obwohl sich in der Vergangenheit gezeigt hat, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren zu weniger Diskriminierung führen (SVR-Forschungsbereich 2014), kann es zukünftig günstiger sein, wenn die Jugendlichen ihre auf ihrem Migrationshintergrund basierenden Kompetenzen offensiv darstellen und selbstbewusst vertreten. In dieser neuen Organisation regionaler Netzwerke könnte außerdem die Transparenz der Unterstützungsangebote erhöht, die Bürokratie wesentlich vereinfacht und die Wirkung der eingesetzten Ressourcen erheblich verbessert werden. Solche Plattformen oder vergleichbare Ansätze könnten auch dazu beitragen, den Blick auf die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber und deren Kompetenzen zu richten und damit dem Inklusionsgedanken Rechnung zu tragen.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und des prognostizierten Fachkräftebedarfs gibt es inzwischen zahlreiche Ausbildungskampagnen. In diesen wären die Rekrutierungsstrategien um die gezielte Werbung um Jugendliche mit Migrationshintergrund zu erweitern. Dabei könnten auch die Unternehmen einbezogen werden, die bereits Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden, sodass sie in ihren Ausbildungsaktivitäten bestärkt werden. Grundsätzlich sollten alle Unternehmen angesichts des prognostizierten Fachkräftebedarfs und steigenden Anteils von jungen Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung ein Interesse an der Ausbildung der Zielgruppe haben.

(3) Unterstützungsangebote profilieren und vernetzen

Die weit überwiegende Zahl der Unternehmen beider Typs gab an, dass die Beantragung von Unterstützungsleistungen für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund transparenter (ca. 70 %) und weniger bürokratisch (ca. 62 %) sein sollte. Immerhin ebenfalls etwa ca. 60 % wünschten sich mehr individuelle Unterstützung. Auch wenn die Unternehmen nicht explizit nach der Kenntnis und Nutzung von Unterstützungsangeboten gefragt wurden, könnten doch in der mangelnden Transparenz, der beklagten Bürokratie und der zu geringen individuellen Unterstüt-



zung Hemmnisse für mehr Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund liegen. Um diese Hürden zu überwinden, wäre es notwendig, die zahlreich vorhandenen Ansätze, Initiativen, strukturbildenden Bundes- und Länderprogramme, Unterstützungsangebote und Netzwerke in den regionalen Bildungsräumen besser aufeinander abzustimmen. Das bedeutet, Förderangebote, Programme zur Gestaltung der individuellen Wege in den Beruf, der Berufswegbegleitung, der Bildungsketten, der ausbildungsbegleitenden Hilfen etc. unter regionalen Bedingungen besser zu vernetzen und durch Ansätze, die in einschlägigen Projekten, realisiert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds oder im Rahmen des europäischen Xenos-Programms, entwickelt wurden, zu erweitern. Für die Unternehmen könnte eine zentrale Anlaufstelle eingerichtet werden, bei der sie ihren Informations-, Beratungs- und Unterstützungsbedarf vorbringen könnten, der dann zu dem jeweils zuständigen Netzwerkpartner weitergeleitet würde. Exemplarisch sind dazu die Bundesprogramme „Lernen vor Ort“¹¹ und „Perspektive Berufsabschluss“¹² zu nennen. Auf Länderebene ist beispielgebend auf die hessenweit existierende Strategie OloV „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf“ hinzuweisen. Sie wurde 2005 als Projekt des Hessischen Pakts für Ausbildung gestartet.¹³

(4) Ausbildungsgestaltung individualisieren

Immerhin ca. 45 % beider Betriebstypen sehen in der sachlichen Gliederung der Berufsausbildung in Ausbildungsbausteine eine Möglichkeit zur „Optimierung der Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund“. 37,4 % der Unternehmen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden, und 42,6% des Typs 2 ohne diese Erfahrungen erachten eine zeitlich individuell an die konkrete Situation der Auszubildenden angepasste Gliederung der Berufsausbildung als sinnvolle Maßnahme. Es scheint demnach eine nennenswerte Anzahl von Unternehmen zu geben, die dieses Instrument nutzen möchte und sich davon Verbesserungen im Hinblick auf die Flexibilisierung und Individualisierung der Ausbildung sowie die bessere Nutzung der vorhandenen Ausbildungspotenziale verspricht. Damit sie jedoch über Einzelfälle hinaus wirksam werden können, sind bildungspolitische Entscheidungen zur Profilierung und rechtlichen Verankerung der Ausbildungsbausteine erforderlich. Darüber hinaus könnte auch die Etablierung von anerkannten Verfahren der Kompetenzfeststellung und zur Zertifizierung der Kompetenzen und deren Nachweis etwa in Portfolios die Individualisierung und Flexibilisierung der Ausbildung unterstützen. Alle Instrumente bedürfen der Verankerung in den regionalen Strukturen.

¹¹ Nähere Informationen finden sich unter www.lernen-vor-ort.info.

¹² Nähere Informationen finden sich unter www.perspektive-berufsabschluss.de.

¹³ Mitglieder des Pakts sind u. a. die Hessische Landesregierung, die Arbeitsgemeinschaften der Hessischen Kammern, der Unternehmensverbände, der Verband freier Berufe in Hessen, die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Hessische Städte- und Gemeindetag und der Städtetag. Seit 2013 hat ein eigener Unterausschuss des Hessischen Berufsbildungsausschusses die Steuerung übernommen (OloV, die hessenweite Strategie). Weitere Informationen sind zu entnehmen: www.olov-hessen.de.

(5) Inklusionskultur in den Unternehmen stärken

Bedeutsam für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist vor allem auch die Unternehmensphilosophie. Von den 71 Unternehmen, die besondere Gründe für ihre Ausbildungsaktivitäten mit der Zielgruppe genannt haben, geben knapp 54 % an, dass dies Teil des Unternehmensleitbildes ist. 46 % äußern, dass in ihrem Unternehmen bereits viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund arbeiten. Bei immerhin 27 % dieser Unternehmen haben die Mitglieder der Geschäftsführung oder leitende Angestellte selbst einen Migrationshintergrund oder sie haben Menschen mit Migrationshintergrund in der Familie. Auch dass 71,3 % den Jugendlichen eine Chance geben wollen, die es auf dem Ausbildungsmarkt schwerer haben, und 65 % soziales Engagement als Auswahlkriterium nennen, verweist darauf, dass in diesen Unternehmen Ansätze für eine Inklusionskultur vorhanden sind. Diese ersten Ansätze gilt es zu erweitern und in den Unternehmen Inklusionskultur als Querschnittsaufgabe zu begreifen und strukturell zu verankern. Dabei sind alle Jugendlichen in ihrer Individualität und Vielfalt zu berücksichtigen und nicht nur jene mit Migrationshintergrund. Konkrete Maßnahmen, die die Ausbildungsaktivitäten unterstützen können, sind außerdem die Etablierung von Diversity-Beauftragten, Personal- und Ausbildungsverantwortlichen mit Migrationshintergrund, interkulturell zusammengesetzte Teams, Schulungen zur interkulturellen Kompetenz etc. Als „Good-Practice-Beispiele“ werden diese Maßnahmen, häufig zwar isoliert, aber dennoch bereits in einigen Unternehmen praktiziert (vgl. BDA 2014).



Anhang: Forschungsdesign der repräsentativen Betriebsbefragung

Im Folgenden werden die mit der Unternehmensbefragung verfolgten untersuchungsleitenden Fragestellungen ebenso präzisiert wie die sozialpsychologischen und rechtfertigungstheoretischen Grundlagen, auf denen die Fragebogenkonstruktion für die Telefoninterviews beruhte. Ferner werden die Stichprobenbestimmung und Durchführung der Befragung skizziert.

I. Untersuchungsleitende Fragestellungen sowie sozialpsychologische und rechtfertigungstheoretische Zugänge mit Erläuterungen zur Gestaltung des Fragebogens

Da mit der Telefonbefragung empirische Einblicke zur betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund gewonnen werden sollten, wurden nur Betriebe mit Ausbildungsberechtigung gemäß §§ 27, 28 BBiG telefonisch interviewt. Unter der Annahme, dass sowohl die Ausbildungserfahrungen generell als auch jene für die Zielgruppe speziell von Bedeutung für das Ausbildungsengagement für junge Menschen mit Migrationshintergrund sind, wurde während der Befragung durch entsprechende Filterfragen zwischen verschiedenen Betriebstypen differenziert. Die Betriebe wurden unterschieden in jene, die ...

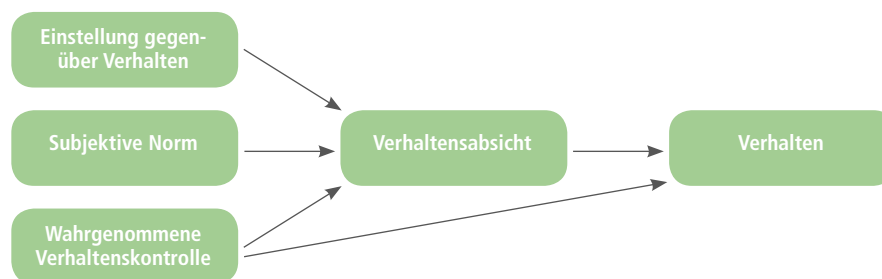
- aktuell oder in den letzten fünf Jahren Jugendliche mit Migrationshintergrund als Auszubildende hatten bzw. haben (Betriebstyp 1),
- zwar momentan ausbilden oder in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, aber keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Betriebstyp 2),
- trotz Ausbildungsberechtigung entweder in den letzten fünf Jahren oder noch nie ausgebildet haben (Betriebstyp 3).

Diese Differenzierung ermöglichte, dass – neben der hier zentralen Frage nach dem Ausbildungsengagement für junge Menschen mit Migrationshintergrund – auch die Gründe erhoben werden konnten, die die Betriebe dafür anführen, dass sie aktuell nicht ausbilden oder in der Vergangenheit noch nie ausgebildet haben. Im Mittelpunkt unseres Untersuchungsinteresses standen jedoch, differenziert nach den beiden Betriebstypen 1 und 2, die folgenden deskriptiv-statistisch auszuwertenden Fragen, die wir auch zum Vergleich mit den Ergebnissen des Qualifizierungsmotors des Instituts der deutschen Wirtschaft (2010; Erdmann/Seyda 2012) aufgestellt haben:

- Wie viele Unternehmen bilden junge Menschen mit Migrationshintergrund aus, in welchen Branchen bzw. Wirtschaftszweigen¹⁴ sowie Zuständigkeitsbereichen (z. B. Handwerkskammer (HWK) oder Industrie- und Handelskammer (IHK)) geschieht dies? Auch die Betriebsgrößenklassen, Regionen (Ost/West) und Wirtschaftsbereiche waren dabei von Interesse.
- Differieren die Unternehmen in ihrem Engagement für die betriebliche Berufsausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nach Betriebsgrößenklassen, Wirtschafts- oder Zuständigkeitsbereichen (z. B. HWK oder IHK)?

Darüber hinaus sollten mit der Befragung mögliche strukturelle und personelle Bedingungen herausgearbeitet werden, unter denen Betriebe vermehrt junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden. Um die Einflussfaktoren auf die mögliche Ausbildungsabsicht der Unternehmen und infolge davon ihre Ausbildungsaktivitäten für junge Menschen mit Migrationshintergrund systematisieren zu können, wurde auf das sozialpsychologische „Modell des geplanten Verhaltens“ von Icek Ajzen (zit. in Haddock/Maio 2007, S. 218 ff.) zurückgegriffen. Dieses Modell, das die „Beziehung zwischen Einstellung und Verhalten“ (ebd. S. 218) klären soll, setzt sich aus den in Abbildung 1 zusammengestellten Komponenten zusammen:

Abbildung 1: „Die Theorie des geplanten Verhaltens“



Quelle: Entnommen aus Haddock/Maio 2007, S. 219.

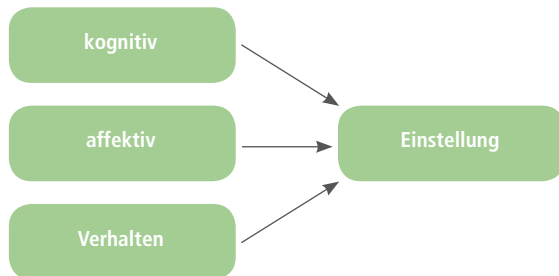
| BertelsmannStiftung

- (a) **Zur Einstellung gegenüber dem Verhalten:** Für die Entwicklung einer Verhaltensabsicht, hier der Intention, junge Menschen mit Migrationshintergrund auszubilden, ist zum einen die Einstellung diesem Verhalten gegenüber entscheidend. Zur Präzisierung von Einstellungen wird das ebenfalls aus der Sozialpsychologie stammende Multikomponentenmodell herangezogen, das in der folgenden Abbildung illustriert ist.

¹⁴ Zur Kategorisierung der Branchen bzw. Wirtschaftszweige wurde auf das BIBB-Qualifizierungspanel zurückgegriffen: produzierendes Gewerbe (Land-/Forstwirtschaft, Bergbau, Energie-/Wasserversorgung, Abfallwirtschaft), verarbeitendes Gewerbe (verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe), Handel und Reparatur (Kfz-Handel, Groß-/Einzelhandel, Reparaturgewerbe), unternehmensnahe Dienstleistungen (Finanz-/Versicherungsdienstleistungen, wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen), sonstige Dienstleistungen (Verkehrs-/Lagergewerbe, Informations-/Kommunikationsgewerbe, Beherbergungs-/Gastronomiegewerbe), öffentliche Verwaltung, Erziehung, Unterricht (Gesundheits-/Sozialwesen, Organisationen ohne Erwerbscharakter).



Abbildung 2: „Das Multikomponentenmodell der Einstellung“



Quelle: Entnommen aus Haddock/Maio 2007, S. 190.

BertelsmannStiftung

Die **affektive Einstellungskomponente** bezeichnet die Emotionen, die eine Person einem Einstellungsgegenstand gegenüber hegt, während die kognitive Komponente die Gedanken und Überzeugungen markiert, die sie damit verbindet. Den Gefühlen, die die Betriebe zur Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund haben, haben wir uns in drei Fragen genähert, von denen zwei eigene Zuwanderungserfahrungen betreffen: Wir fragten danach, ob die Geschäftsführung, leitende Angestellte oder Inhaber des Unternehmens oder die befragte Person selbst Migrationserfahrungen haben unter der Annahme, dass dadurch die affektive Einstellungskomponente positiv beeinflusst sein könnte. Somit gehen wir davon aus, dass die Betriebe, in denen für die Berufsausbildung einflussreiche Personen wie in der Geschäftsführung oder Gesellschafterinnen bzw. Gesellschafter über eigene Migrationserfahrungen verfügen, eher die Zielgruppe ausbilden als Unternehmen ohne diese Erfahrungen. Unter anderem basieren auf dieser Annahme auch Konzepte wie KAUSA, „Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration“, mittels derer im Rahmen des Bundesprogramms „Jobstarter“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gezielt „Selbstständige mit Migrationserfahrungen“ für die Berufsausbildung gewonnen werden sollen.¹⁵ Des Weiteren vermuteten wir eine emotional positivere Grundhaltung, wenn in den Unternehmen auch Jugendliche mit Behinderungen ausgebildet werden, was wir im Sinne des Inklusionsgedankens insgesamt als größere Offenheit gegenüber Menschen mit jedweden Benachteiligungen interpretiert haben (Enggruber/Rützel 2014).

Die folgenden Fragen bezogen sich auf die **kognitive Einstellungskomponente**:

- Sofern sich in dem befragten Unternehmen die Anzahl Auszubildender mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren gesenkt oder erhöht hat, wurde offen nach den betreffenden Gründen gefragt unter der Annahme, dass sich daraus mögliche positive oder negative Erfahrungen oder sonstige kognitive Einstellungskomponenten erschließen lassen.

¹⁵ Nähere Informationen sind verfügbar unter: www.jobstarter.de/de/kausa-21.php.

- Außerdem wurde nach der Zusammensetzung der Auszubildenden im Betrieb nach Geschlecht und Schulabschluss gefragt, um zu prüfen, ob sich hier Unterschiede zwischen den Unternehmen mit und ohne Auszubildende mit Migrationshintergrund nachweisen lassen.
- Zudem wurden die Kriterien zur Auswahl der Auszubildenden ebenso erfragt wie mögliche aktuelle und zukünftige Probleme, die im Unternehmen vorhandenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Diesen Fragen lag die Hypothese zugrunde, dass die Überlegungen der Betriebe zur Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund auch von den Selektionskriterien beeinflusst sein könnten, die die Betriebe bei der Auswahl ihrer Auszubildenden zugrunde legen. Ebenso könnte die aktuelle und antizipierte Situation, alle vorhandenen betrieblichen Ausbildungsplätze besetzen zu können, dafür bedeutsam sein. Zur Überprüfung dieser weit gefassten Hypothese wurden die Betriebe, die aktuell oder in den letzten fünf Jahren Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgebildet haben (Typ 1) mit jenen verglichen, die nicht über diese Erfahrungen verfügen (Typ 2).
- Schließlich haben wir danach gefragt, ob die Betriebe „besondere Gründe“ haben, Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden, um daraus Rückschlüsse auf die kognitive Einstellungskomponente ziehen zu können.

Die **Verhaltenskomponente** im Multikomponentenmodell der Einstellung bezieht sich auf zeitlich zurückliegende Verhaltensweisen dem Einstellungsgegenstand gegenüber (Haddock/Maio 2007, S. 193). Deshalb interessierten uns die folgenden Erfahrungen der befragten Betriebe:

- Wir erkundigten uns offen nach den „schwächsten Auszubildenden“ und danach, ob darunter Jugendliche mit Migrationshintergrund waren, unter der Annahme, dass sich Betriebe mit und ohne diese Auszubildenden in ihren Äußerungen zu den „schwächsten Auszubildenden“ unterscheiden.
- Ferner wurde nach guten Erfahrungen mit der Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund als Grund für deren Ausbildung sowie danach gefragt, ob im Unternehmen bereits viele Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten.

(b) Zur subjektiven Norm: Neben der Einstellung beeinflusst auch die subjektive Norm die Verhaltensabsicht (Haddock/Maio 2007, S. 219). Unter „subjektiver Norm“ werden die Überzeugungen einer Person dazu gefasst, „wie bedeutsam das relevante Verhalten nach Auffassung wichtiger anderer Personen“ (ebd.) erachtet wird. Zur weiteren Präzisierung der „subjektiven Norm“ wurde ergänzend auf die rechtfertigungstheoretischen Begründungen von Christian Imdorf (2011) zurückgegriffen.¹⁶ Bezugnehmend auf die Rechtfertigungstheorie von Luc Boltanski und Laurant Thévenot differenziert er drei verschiedene „Welten“, auf die sich die Unternehmen beziehen können, um die Auswahl ihrer Auszubildenden zu legitimieren:

¹⁶ Auch Bettina Kohlrausch (2012) bezieht sich in ihren Untersuchungen zum Auswahlverhalten der Betriebe im Hinblick auf ihre Auszubildenden auf den theoretischen Ansatz von Christian Imdorf.



- Die „häusliche Welt“ des Betriebes umfasst die dort geltenden Leitbilder und Grundüberzeugungen ebenso wie das Betriebsklima sowie die spezifischen zwischenmenschlichen Beziehungen und Erwartungen zwischen den Kollegen sowie zwischen Führungskräften und Mitarbeitern (Imdorf 2011, S. 267 f.). Deshalb haben wir nach Unternehmensleitbildern ebenso gefragt wie nach sozialem Engagement oder internen Quotenvorgaben, nach guten Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund sowie nach Kontakten im Sinne von „Vitamin B“ zu Menschen mit Migrationshintergrund. Gleichermaßen interessierten uns die Gründe, die gegen die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund sprechen. Wir fragten danach, ob die kulturellen Unterschiede zu groß sein und das Betriebsklima belasten könnten. Auch könnte das Unternehmen aus Sicht der Befragten in nur unzureichender Weise auf den Umgang mit unterschiedlichen Kulturen vorbereitet sein.
 - In der „industriellen Welt“ sind nach Christian Imdorf (2011, S. 266 f.) die Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen relevant, die die Arbeitsabläufe in den Unternehmen betreffen. Hierzu zählen zum Beispiel Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit sowie schulische und sprachliche Fähigkeiten. Im Rahmen der Gründe, die gegen die Berufsausbildung junger Menschen sprechen, haben wir deshalb gezielt nach Befürchtungen hinsichtlich Sprachbarrieren und schlechterer Leistungen gefragt.
 - Die Welt der „Kundenbindungen“ ist bei Christian Imdorf (2011, S. 269 f.) ein dritter Bezugspunkt, um die Auswahl der Auszubildenden zu rechtfertigen. Deshalb erkundigten wir uns danach, ob für die befragten Unternehmen die mehrsprachigen Kompetenzen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und deren Kenntnis unterschiedlicher Kulturen Gründe dafür sind, sie auszubilden, weil entsprechende Geschäftsbeziehungen und Kundengruppen vorhanden sind.
- (c) Zur wahrgenommenen Verhaltenskontrolle:** Die „wahrgenommene Verhaltenskontrolle“ wird durch Kontrollüberzeugungen bestimmt, das heißt von der „Wahrnehmung von Menschen, ob sie über die erforderlichen Ressourcen und Möglichkeiten verfügen, das Verhalten auszuführen“ (Haddock/Maio 2007, S. 219). Dieser Faktor ist in zweierlei Hinsicht bedeutsam: Nicht nur die Verhaltensabsicht, sondern auch das tatsächlich ausgeführte Verhalten werden durch die wahrgenommene Verhaltenskontrolle mitbedingt. Denn Menschen irren sich möglicherweise in ihrer für ihre Verhaltensabsicht maßgeblichen Meinung, dass sie über die notwendigen Ressourcen zur Ausführung des Verhaltens verfügen, wenn sie feststellen müssen, dass sie zu dem jeweiligen Verhalten doch nicht in der Lage sind. Im Rahmen der Telefonbefragung wurden die Unternehmen zum einen nach der Dauer ihrer Ausbildungserfahrungen gefragt unter der Annahme, dass mit längerer Ausbildungserfahrung auch die Überzeugung der Unternehmen zunimmt, generell Jugendliche mit unterschiedlichen Voraussetzungen erfolgreich ausbilden zu können. Zum anderen wurde nach möglichen Voraussetzungen gefragt, die die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund optimieren könnten. Dabei wurde davon ausgegangen, dass Betriebe mit entsprechenden Ausbildungserfahrungen andere Bedingungen als bedeutsam erachten als jene ohne diese Erfahrungen.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Mithilfe der hier einführend skizzierten deskriptiven Berechnungen sollten empirische Einblicke in die Ist-Situation der betrieblichen Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Darüber hinaus wurden auf der Basis des sozialpsychologischen „Modells des geplanten Verhaltens“ und der rechtfertigungstheoretisch begründeten Forschungsergebnisse von Christian Imdorf (2011) weitergehende Analysen ange stellt, mittels derer die Einflussfaktoren identifiziert werden sollten, die die Bereitschaft der Betriebe, junge Menschen mit Migrationshintergrund auszubilden, fördern können. Ausgehend von allen Befragungsergebnissen wurden abschließend bildungspolitische Empfehlungen formuliert, um mehr Unternehmen für die Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Da die Zusammensetzung der Stichprobe der befragten Unternehmen und die Durchführung der Befragung grundlegend dafür sind, die Aussagequalität der erzielten Forschungsergebnisse zu bewerten, wird im Folgenden darauf ausführlicher eingegangen.

II. Bestimmung der repräsentativen Stichprobe und Durchführung der Befragung

Da die betriebliche Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund im Untersuchungsfokus stand, wurden nur Betriebe telefonisch interviewt, die über eine Ausbildungsberechtigung gemäß §§ 27, 28 BBiG verfügen. Die repräsentative Zusammensetzung der Stichprobe der insgesamt 1.011 Befragten bezogen auf alle ausbildungsberechtigten Unternehmen¹⁷ in Deutschland beruht auf den beiden Kriterien Betriebsgröße (1–9 Mitarbeiter, 10–49 Mitarbeiter, 50–499 Mitarbeiter und 500 + Mitarbeiter) und Region (Ost und West). Ausgehend von der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit¹⁸ wurde dazu zunächst die Anzahl aller Unternehmen verteilt auf die verschiedenen Betriebsgrößeklassen ermittelt. Obwohl aktuellere Statistiken dazu vorhanden sind, wurde nur auf Daten zum Stichtag 30.06.11 zurückgegriffen, um sie mit den prozentualen Angaben zur Verteilung der ausbildungsberechtigten Betriebe auf die verschiedenen Betriebsgrößeklassen abgleichen zu können. Denn dazu lagen zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung nur Daten für 2011 in der Internetversion des Datenreports des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)¹⁹ vor. Danach nimmt der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung innerhalb der vier Betriebsgrößeklassen mit steigender Mitarbeiterzahl zu (1–9 Mitarbeiter: 49 %, 10–49: 71 %, 50–499: 83 %, 500 +: 93 %). Zudem ist die Quote ausbildungsberechtigter Betriebe in den neuen Bundesländern mit 49 % geringer als in den alten Bundesländern mit 58 %.²⁰

¹⁷ Hier werden die Bezeichnungen „Betriebe“ und „Unternehmen“ synonym verstanden.

¹⁸ <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html>.

¹⁹ <http://datenreport.bibb.de/html/5783.htm>.

²⁰ Aufgrund fehlender Daten zur Zusammensetzung aller ausbildungsberechtigten Unternehmen in Deutschland bezogen auf den jeweiligen Zuständigkeitsbereich (z. B. zu Industrie- und Handels- (IHK) oder Handwerkskammer (HWK)) und den Wirtschaftssektor, in dem sie anzusiedeln sind, konnten diese Kriterien bei der Bildung der repräsentativen Stichprobe nicht berücksichtigt werden.



Tabelle 1: Repräsentativität der Stichprobe für alle Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung in Deutschland bezogen auf Region und Betriebsgrößenklassen

Region	Grundgesamtheit	Stichprobe	
	in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
West	79,4	79,2 (N = 801)	79,4 (N = 802)
Ost	20,6	20,8 (N = 210)	20,6 (N = 208)
Gesamt	100	100,0 (N = 1.011)	100,0 (N = 1.010)
Mitarbeiterzahl	Grundgesamtheit	Stichprobe	
	in %	ungewichtet in %	gewichtet in %
1–9	72	63,4 (N = 638)	72,0 (N = 725)
10–49	21,1	23,4 (N = 236)	21,1 (N = 2.012)
50–499	6,5	10,4 (N = 105)	6,5 (N = 65)
500 +	0,4	2,8 (N = 28)*	0,4 (N = 4)*
Gesamt	100	100,0 (N = 1.007)**	100,0 (N = 2.006)**

* Wie im Text begründet, wurden die Großunternehmen gezielt überproportional in die Befragung aufgenommen, um bei der Auswahl mögliche Einseitigkeiten zu vermindern. In der gewichteten Stichprobe wurden diese Unternehmen heruntergewichtet. In den hier ausgewiesenen 4 Fällen der gewichteten Stichprobe sind alle 28 Fälle der ungewichteten Stichprobe anteilig enthalten.

** Die Differenz zur Gesamtzahl der Fälle der Variable „Region“ ist darauf zurückzuführen, dass 4 Unternehmen keine Angaben zur Mitarbeiterzahl machten.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Für die Ziehung der Stichprobe wurden aus einer entsprechenden Adressdatei 10.000 Betriebe telefonisch kontaktiert. Dabei konnten elf Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern erreicht und für die Befragung gewonnen werden. Aufgrund der auf den Qualifizierungsmonitor des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW 2010, S. 19) gestützten Annahme, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund vor allem in Großbetrieben ausgebildet werden, wurden zusätzlich gezielt die 30 Dax-Unternehmen um ihre Teilnahme an der Befragung gebeten. 17 von ihnen haben sich beteiligt, sodass insgesamt 28 Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern befragt werden konnten. Zur Gewährleistung der Repräsentativität der Stichprobe waren jedoch nur vier Großbetriebe zulässig. Um dennoch die deutlich größere Aussagekraft der Ergebnisse aus der Befragung von 28 gegenüber von nur vier Großbetrieben einbeziehen zu können und dabei mögliche Einseitigkeiten aufgrund geringer Fallzahlen zu vermeiden, wurden die 28 Großunternehmen auf vier Betriebe rechnerisch heruntergewichtet, in denen jedoch die Aussagen von allen 28 Befragten aus der ungewichteten Stichprobe anteilig enthalten sind.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. *Bildung in Deutschland 2014*. Bielefeld 2014.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). „Willkommenskultur – ein Leitfaden für Unternehmen“. Verfügbar unter: [www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_Willkommenskultur.pdf/\\$file/BDA_Willkommenskultur.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_Willkommenskultur.pdf/$file/BDA_Willkommenskultur.pdf) (Download 24.10.2014).
- Beicht, Ursula. „Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten“. *BIBB-Report 16* 2011.
- Beicht, Ursula, und Mona Granato. *Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung*. Hrsg. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2011. Verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08224.pdf> (Download 24.10.2014).
- Beicht, Ursula, Mona Granato und Joachim Gerd Ulrich. „Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund?“. *Migration als Chance*. Hrsg. Mona Granato, Dieter Münk und Reinhold Weiß. Bonn 2011. 177–207.
- Buchmann, Ulrike, und Ursula Bylinski. „Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für eine inklusive Berufsbildung“. *Inklusive Bildung professionell gestalten. Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen*. Hrsg. Hans Döbert und Horst Weishaupt. Münster 2013. 147–202.
- Bundesagentur für Arbeit. „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse“. Nürnberg Juni 2014. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2014-06.pdf> (Download 27.10.2014).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). *Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*. Berlin 2011.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). *Berufsbildungsbericht 2014*. Berlin 2014. Verfügbar unter www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2014_barrierefrei.pdf (Download 24.10.2014).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). *Datenreport zu Berufsbildungsbericht 2013*. Verfügbar unter: http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB_Datenreport_2013.pdf (Download 05.11.2014)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). *Datenreport zu Berufsbildungsbericht 2014*. Verfügbar unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Datenreport_2014.pdf (Download 24.10.2014).
- Bundesregierung. *Nationaler Integrationsplan. Erster Fortschrittsbericht*. Berlin 2008.
- Bundeszentrale für politische Bildung. „Bevölkerung mit Migrationshintergrund I“. 2011. Verfügbar unter: www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i (Download 24.10.2014).
- Bylinski, Ursula. „Eine inklusive Berufsbildung braucht die Professionalität des Bildungspersonals“. *berufsbildung* 143 2013. 23–25.
- Bylinski, Ursula, und Josef Rützel. „Ausbildung für alle‘ braucht eine Pädagogik der Vielfalt“. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* (40) 2 2011. 14–17.



- Deutsche UNESCO-Kommission. Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Bonn 2010.
Verfügbar unter: www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bildung/InklusionLeitlinienBildungspolitik.pdf (Download 24.10.2014).
- Deutsche UNESCO-Kommission. „Bonner Erklärung zur inklusiven Bildung in Deutschland, verabschiedet von den Teilnehmenden des Gipfels ‚Inklusion – Die Zukunft der Bildung‘ am 20. März 2014 in Bonn“. Verfügbar unter: www.unesco.de/gipfel_inklusion_erklaerung.html (Download 24.10.2014).
- Döbert, Hans, und Horst Weishaupt. (Hrsg.) *Inklusive Bildung professionell gestalten – Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen*. Münster 2013.
- Enggruber, Ruth. „Kompetenzentwicklung von sogenannten ‚Benachteiligten‘ in einem ‚inkluisiven‘ Berufsausbildungssystem – ein Plädoyer“. *Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Lernkulturen*. Hrsg. Sabine Seufert und Christoph Metzger. Paderborn 2013. 392–406.
- Enggruber, Ruth. „Plädoyer für Inklusion auch in der Berufsausbildung“. Gastbeitrag. Good Practice Center des BIBB. Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung. Verfügbar unter: www.good-practice.de/infoangebote_beitrag5711.php (Download 24.10.2014).
- Enggruber, Ruth, Julia Gei, Petra Lippegau-Grünau und Joachim Gerd Ulrich. „Inklusive Berufsausbildung. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2013“. Verfügbar unter: https://expertenmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20140424.pdf (Download 24.10.2014).
- Enggruber, Ruth, Julia Gei und Joachim Gerd Ulrich. „Inklusive Berufsausbildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Realisierungschancen aus Sicht von Berufsbildungsexperten“. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* (43) 4 2014. 40–43.
- Enggruber, Ruth, und Josef Rützel. *Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen. Eine repräsentative Befragung von Betrieben*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2014. Verfügbar unter: www.chance-ausbildung.de/uploads/tx_itao_download/Inklusion_UnternBefr_final.pdf (Download 24.10.2014).
- Enggruber, Ruth, und Joachim Gerd Ulrich. *Schwacher Schulabschluss – und dennoch rascher Übergang in Berufsausbildung? Einflussfaktoren auf die Übergangsprozesse von Hauptschulabsolventen/-absolventinnen mit Konsequenzen für deren weitere Bildungswege. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)* 154 2014. Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7412 (Download 24.10.2014).
- Erdmann, Vera, und Susanne Seyda. „Fachkräfte sichern. Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Ausbildung“. Hrsg. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Berlin 2012. Verfügbar unter: www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/fachkraefte/fachkraefte-sichern-jugendliche-mit-migrationshintergrund-in-der-ausbildung,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf (Download 24.10.2014).
- Gans, Paul. *Bevölkerung – Entwicklung und Demographie unserer Gesellschaft*. Darmstadt 2011.
- Gottburgsen, Anja, und Christiane Gross. „Welchen Beitrag leistet ‚Intersektionalität‘ zur Klärung von Kompetenzunterschieden von Jugendlichen?“. *Soziologische Bildungsforschung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Hrsg. Rolf Becker und Heike Solga. Sonderheft 52 2012. Wiesbaden 2012. 86–110.

- Granato, Mona. „Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt: Die (Re) Produktion ethnischer Ungleichheit in der beruflichen Ausbildung“. *Sozialer Fortschritt* (62) 1 2013. 14–23.
- Griese, Christiane, und Helga Marburger. *Interkulturelle Öffnung*. Ein Lehrbuch. München 2012.
- Haddock, Geoffrey, und R. Gregory Maio. „Einstellungen, Inhalt, Struktur und Funktionen“. *Sozialpsychologie. Eine Einführung*. Hrsg. Klaus Jonas, Wolfgang Stroebe und Miles Hewstone. 5. vollständig überarbeitete Aufl., 2007. 187–224.
- Hillmert, Steffen, und Katharina Weßling. „Soziale Ungleichheit beim Zugang zu berufsqualifizierender Ausbildung. Das Zusammenspiel von sozioökonomischen Hintergrund, Migrationsstatus und schulischer Vorbildung“. *Sozialer Fortschritt* (63) 4/5 2014. 72–96.
- Hunkler, Christian. *Fehlende Ressourcen oder Diskriminierung? Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System*. Dissertation an der Universität Mannheim 2013.
- Imdorf, Christian. „Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrant*innen bei der Lehrlingsselektion“. *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*. Hrsg. Heinz-Hermann Krüger, Ursula Rabe-Kleberg, Rolf-Torsten Kramer und Jürgen Budde. 2. durchgesehene Aufl., 2011. 259–274.
- Institut der deutschen Wirtschaft (IW). „Qualifizierungsmonitor – empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, Schlussbericht“. 2010. Verfügbar unter: www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/qualifizierungsmonitor,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf (Download 24.10.2014).
- Kohlrausch, Bettina. „Betriebe als Gatekeeper“. *Sozialer Fortschritt* (61) 10 2012. 257–265.
- Neubecker, Nina. „Die Debatte über den Fachkräftemangel“. Verfügbar unter: www.diw.de/de/diw_01.c.434984.de/presse/diw_roundup/die_debatte_ueber_den_fachkraeftemangel.html (Download 27.10.2014).
- Rützel, Josef. „Inklusion als Perspektive einer zukunftsorientierten Berufsbildung und die Bewältigung des demographischen Wandels“. *bwp@Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 22*. Hrsg. Dieter Münk. 1–19. Verfügbar unter: www.bwpat.de/ht2013/ws22/ruetzel_ws22-ht2013.pdf (Download 24.10.14).
- Rützel, Josef. „Inklusion als Herausforderung für die beruflichen Schulen“. *Haushalt in Bildung und Forschung* (3) 1 2014. 61–74.
- Sarter, Martina. „Demografie, Fachkräfte, Handlungsfelder“. Verfügbar unter: http://berufsbildendeschule.bildung-rp.de/fileadmin/user_upload/bbs/berufsbildendeschule.bildung-rp.de/aktuelles_meldungen/sonstige/LDK_2013_Frau_Martina_Sarter_BA.pdf (Download 24.10.2014).
- Scherr, Albert. „Betriebliche Diskriminierung: Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt?“. *WISO direkt*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. 2014.
- Scherr, Albert, Caroline Janz und Stefan Müller. „Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung“. *Soziale Probleme* 24 (2) 2013. 245–269.



- Seitz, Simone, Nina-Kathrin Finner, Natascha Korff und Katja Scheidt. „Inklusiv gleich gerecht? Zur Einführung in den Band“. *Inklusiv gleich gerecht? Inklusion und Bildungsgerechtigkeit*. Hrsg. Simone Seitz, Nina-Kathrin Finner, Natascha Korff und Katja Scheidt. Bad Heilbrunn 2012. 9–14.
- Sicking, Peter. „Inklusion – ein Beitrag zur Bewältigung des demographischen Wandels“. *Berufsbildung* (137) 2012. 4–6.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Forschungsbereich (SVR-Forschungsbereich). (Hrsg.) *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*. Berlin 2014.
- Tenorth, Heinz-Elmar. „Inklusion – Prämissen und Problemzonen eines kontroversen Themas“. *Inklusion. Schulmanagement-Handbuch 146. Forschungsergebnisse und Perspektiven*. Hrsg. Jürgen Baumert, Volker Masuhr, Jens Möller, Thomas Riecke-Baulecke, Heinz-Elmar Tenorth und Rolf Werning. München 2013. 6–14.
- Thielen, Marc. „Behinderte Übergänge in die Arbeitswelt. Zur Bedeutung und pädagogischen Bearbeitung von Diversität im Alltag schulischer Berufsvorbereitung“. *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*. Hrsg. Gudrun Wansing und Manuela Westphal. Wiesbaden 2014. 203–220.
- Ulrich, Joachim Gerd, Stephanie Matthes, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath und Elisabeth M. Krekel. „Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013. Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September“. Bonn 2014. Verfügbar unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2013.pdf (Download 28.10.2014).
- Wansing, Gudrun, und Manuela Westphal. *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*. Wiesbaden 2014.
- von Loeffelholz, und Hans Dietrich. „Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund und gezielte Zuwanderung besser nutzen“. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* (43) 2 2014. 22–25.
- Woellert, Franziska, und Reiner Klingholz. *Neue Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland*. Berlin 2014.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ausbildungsaktivitäten der befragten Unternehmen	22
Abbildung 2:	Unternehmen bilden nicht bzw. nicht mehr aus, weil keine qualifizierten Bewerber gefunden werden	24
Abbildung 3:	Differenzierung unterschiedlicher Betriebstypen	25
Abbildung 4:	Anteil der Betriebe mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund unter den ausbildungsaktiven Unternehmen	26
Abbildung 5:	Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Gegenwart und Vergangenheit, bezogen auf alle ausbildungsberechtigten Betriebe	27
Abbildung 6:	Aktuelle und zurückliegende Ausbildungserfahrungen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Betriebstypen 1 und 2	28
Abbildung 7:	Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in deneinzeln Betrieben in den letzten Jahren	28
Abbildung 8:	Gründe für fehlende Auszubildende mit Migrationshintergrund	31
Abbildung 9:	Vergleich der Betriebstypen nach Betriebsgrößenklassen	33
Abbildung 10:	Vergleich der Betriebstypen nach Regionen	33
Abbildung 11:	Vergleich der Betriebstypen nach der Anzahl ihrer Auszubildenden	36
Abbildung 12:	Vergleich der Betriebstypen nach den Schulabschlüssen ihrer Auszubildenden	37
Abbildung 13:	Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Besetzung ihrer Ausbildungsplätze	39
Abbildung 14:	Vergleich der Betriebstypen bezogen auf ihre Angaben zu ihren „schwächsten Auszubildenden“	41
Abbildung 15:	Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Dauer ihrer Ausbildungserfahrungen	43
Abbildung 16:	Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen	45
Abbildung 17:	Unternehmen mit Auszubildenden junger Menschen mit Behinderungen und mit Migrationshintergrund	45
Abbildung 18:	Stellungnahmen zu Vorschlägen zur Optimierung der Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund im Betriebstypenvergleich	48
Abbildung 19:	Weitere Anregungen der Unternehmen zur Optimierung der Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund	49

Anhang

Abbildung 1:	„Die Theorie des geplanten Verhaltens“	56
Abbildung 2:	„Das Multikomponentenmodell der Einstellung“	57



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Gründe für fehlende Ausbildungsaktivitäten	23
Tabelle 2:	Besondere Gründe für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund	29
Tabelle 3:	Vergleich der Betriebstypen nach Zuständigkeitsbereichen	35
Tabelle 4:	Vergleich der Betriebstypen nach Branchen	35
Tabelle 5:	Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Geschlechterverteilung unter ihren Auszubildenden	37
Tabelle 6:	Vergleich der Betriebstypen nach ihren Auswahlkriterien für die Besetzung von Ausbildungsstellen	38
Tabelle 7:	Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die Gründe für offene Ausbildungsstellen	40
Tabelle 8:	Vergleich der Betriebstypen bezogen auf die von ihnen genannten Schwächen ihrer Auszubildenden	42
Tabelle 9:	Vergleich der Betriebstypen bezogen auf Migrationserfahrungen in der Unternehmensleitung	44

Anhang

Tabelle 1:	Repräsentativität der Stichprobe für alle Unternehmen mit Ausbildungsberechtigung in Deutschland bezogen auf Region und Betriebsgrößenklassen	61
------------	---	----

Abkürzungsverzeichnis

Azubi	Auszubildende oder Auszubildender
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Zeitschrift des BIBB
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
IHK	Industrie- und Handelskammer
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
JmB	Jugendliche mit Behinderungen
JmM	Jugendliche mit Migrationshintergrund
N	Gesamtzahl
OloV	Hessenweit existierende Strategie zur „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit im Übergang Schule – Beruf“
SGB	Sozialgesetzbuch
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
UN-BRK	UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur



Über die Autoren



Prof. Dr. Ruth Enggruber (Jahrgang 1958) ist seit 1994 Professorin für Erziehungswissenschaft im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Fachhochschule Düsseldorf. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind Arbeitsfelder im Schnittpunkt von Berufs- und Sozialpädagogik wie die Berufsbildung junger Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen und sonstige soziale Dienstleistungen für den Arbeitsmarkt. Mit einer entsprechenden Expertise war sie auch an der Erstellung des 14. Kinder- und Jugendberichts der Deutschen Bundesregierung im Jahr 2013 beteiligt.

Zudem war und ist sie als Gutachterin, Beiratsmitglied oder Beraterin in verschiedenen bildungspolitischen Zusammenhängen tätig, die für die Berufsbildung Jugendlicher mit Benachteiligungen und Behinderungen relevant sind.



Prof. em. Dr. Josef Rützel (Jahrgang 1943) ist seit 1991 Professor für Berufspädagogik im Fachbereich Humanwissenschaften der Universität Darmstadt. Aktuelle Schwerpunkte seiner Forschung sind die Bildungsreform und die Architektur des Bildungssystems vor dem Hintergrund beruflicher, gesellschaftlicher und sozialer Wandlungsprozesse, Curriculum- und Organisationsentwicklung und Netzwerkbildung, die Berufsausbildung von Menschen mit Benachteiligungen und Behinderungen, die Professionalisierung des Bildungspersonals und die Internationale Berufsbildung mit dem Schwerpunkt China.

Er war und ist Gutachter, Berater und Mitglied in diversen Reformkommissionen sowie Herausgeber der Zeitschrift *berufsbildung* und der Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik.

Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“

Mit der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ setzt sich die Bertelsmann Stiftung für Reformen ein, um jedem jungen Menschen die Chance auf eine berufliche Ausbildung zu eröffnen.

An der Initiative beteiligen sich die Bundesagentur für Arbeit und 12 Ministerien aus den folgenden acht Bundesländern: Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein. In einem Dialogprozess und mit wissenschaftlicher Begleitung arbeiten die Beteiligten gemeinsam an Vorschlägen für ein chancengerechteres und leistungsfähigeres System der Berufsausbildung. Sie setzen sich insbesondere dafür ein, dass

- der Zugang zur Berufsausbildung besonders für junge Menschen mit Startschwierigkeiten erleichtert wird;
- die Ausbildung flexibler gestaltet wird, sodass die Ausbildung auch verlängert oder unterbrochen und die bis dahin absolvierten Anteile zertifiziert werden können;
- das System der Berufsausbildung insgesamt flexibler wird, um der Heterogenität der jungen Menschen gerecht zu werden und jedem die Chance zu geben, eine Ausbildung aufzunehmen und abzuschließen.

Bis Ende 2016 hat sich die Initiative drei Schwerpunktthemen gesetzt. Zunächst arbeiten die Beteiligten an der Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen (Inklusion). Als zweites Thema steht die Erleichterung des Übergangs zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung auf dem Programm (Durchlässigkeit). Drittens geht es um die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Deutschland und um die Besetzung von Ausbildungsplätzen durch Zuwanderung (Integration).

Flankierend arbeitet das Projektteam in der Bertelsmann Stiftung an einem Ausbildungsbericht, mit dem die Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit in der beruflichen Bildung in Deutschland bewertet werden soll. Außerdem beschäftigt es sich mit der Frage, wie das Erfolgsmodell duale Berufsausbildung auch für andere Länder nutzbar gemacht werden kann.

Mehr Informationen unter:

www.chance-ausbildung.de



Summary

Survey of Companies on Integration Issues

Germany's dual system represents in many respects a model of success. For one, it ensures that the German economy be supplied with trained skilled workers. For another, it fosters social inclusion among youth by facilitating a successful school-to-work transition through the provision of practical training. However, only those youths with access to vocational training can take advantage of the system's benefits. Unfortunately, approximately 13.5 percent of all youth in Germany do not receive vocational training. Among non-native born youth in Germany, this figure is as high as 33 percent.

Companies complain of not being able to fill vocational training positions due to a lack of suitable candidates. Yet every year, many young people – a disproportionately high number of whom have a migration background – apply without success for such positions. Integrating youth into society successfully requires greater equality of opportunity in accessing in-company training. It is therefore essential that firms demonstrate greater willingness to provide training.

The survey presented here focuses on companies' current experiences and projections with regard to vocational training for youth with a migration background, and with the key factors influencing participation in such training.

A total of 1,011 companies authorized to provide vocational training were surveyed, forming a representative sample based on company size and regional (east/west) criteria. Of these companies, 699 are active, that is, they either currently provide such training or have done so within the last five years.

Among those companies that actively provide training, 106 (15.2%) are currently training young people with a migration background. In general, the greater the experience a company has with vocational training, the more likely it is to provide such training to such youth. Among those companies with less than five years' experience with such training, only about 21% of those companies provide apprenticeships to this target group. This figure rises to 53.8% among companies with at least ten years' experience. By contrast, there is no strong correlation between companies whose top-level managers have a migration background and their willingness to train young people with such backgrounds.

Reasons for providing training to youth with a migration background

In explaining why they do not include young people with a migration background in their vocational training programs, a majority (74.6%) of companies cite as the main reason the lack of applications for their apprenticeships. More than one-third (38%) fear that language barriers play a role or assume that cultural differences (14.7%) are too great and fear they will have a negative impact on the working climate within the company. Given the lack of concrete experience in training youth with a migration background in these companies, these two statements express reservations based on perceptions.

By contrast, 75 percent of those companies that train young people with a migration background explicitly state that they have no specific reason for engaging them. This suggests that the large majority of such companies do not differentiate between young people with and those without a migration background. Of the remaining 71 companies citing specific reasons, 71.3 percent state that they want to provide opportunities to disadvantaged youth who face hurdles in acquiring apprenticeships, and that they have had positive experiences with training young people with a migration background (69.8%).

More support is wanted

Companies actively providing training were asked to respond to educational policy recommendations designed to improve training for young people with a migration background.

The majority of companies providing such training expressed the desire for greater support (58.2%) for both trainees and the company. Among those companies which, to date, have no experience in providing such training to this target group, this share is even greater (62.9%).

Most companies (71.9%) that provide training for this target group agree that greater transparency is needed in terms of where to find and access support services and that bureaucracy should be reduced (62.5%).



Recommendations

Expanding opportunities for young people with a migration background to access vocational training is not only imperative to ensuring equal opportunity, it also lies within the interests of companies providing such training.

The findings of an applicants' poll conducted by the German Federal Labour Office and the Federal Institute for Vocational Training in Berlin suggest no significant difference in behavior among young people with or without a migration background. It is therefore important that companies review their recruiting strategies to establish if and how they might better target young people with a migration background.

This might involve, for example, incorporating potential advantages such as bilingualism or experience with a variety of cultures into their selection process and recognizing these features as strengths. Experience has shown that companies with interculturally sensitive recruitment procedures make an important contribution to the creation of discrimination-free access to vocational training – and tap the potential of skilled workers.

Impressum

© 2014 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
Fax +49 5241 81-81999
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Frank Frick
Clemens Wieland
Claudia Burkard

Lektorat

Katja Lange, richtiggut.com

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Foto

Veit Mette, Bielefeld
Arne Weyhardt
Steffen Krinke

Druck

Hans Kock, Buch- und Offsetdruck GmbH

Das für diese Broschüre verwendete
Papier ist FSC®-zertifiziert.

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Frank Frick

Director
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81253
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Clemens Wieland

Senior Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81352
clemens.wieland@bertelsmann-stiftung.de

Claudia Burkard

Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81570
claudia.burkard@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de

www.chance-ausbildung.de