

WISO

Juli 2011

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen

Junge Frauen und Männer mit
Migrationshintergrund an der Schwelle
von der Schule zur Ausbildung



Gesprächskreis
Migration und Integration



Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration
und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung

Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen

Junge Frauen und Männer mit
Migrationshintergrund an der Schwelle
von der Schule zur Ausbildung

Ursula Beicht
Mona Granato

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildungs- und Tabellenverzeichnis | 4 |
| Vorbemerkung | 5 |
| Zusammenfassung | 6 |
| 1. Bildungschancen im Einwanderungsland | 9 |
| 2. Jugend im Einwanderungsland | 11 |
| 2.1 Soziale Lebenslagen | 11 |
| 2.2 Pluralisierung der Lebenswelten | 11 |
| 2.3 Anforderungen an Jugendliche | 12 |
| 3. Entwicklungen in der beruflichen Ausbildung | 13 |
| 3.1 Gesamtentwicklung 1992-2009 | 13 |
| 3.2 Ausbildungsbeteiligung und Verdrängungsprozesse in der dualen Berufsausbildung 1995-2009 | 13 |
| 3.3 Angebot und Nachfrage nach dualer Berufsausbildung ab 2010 | 15 |
| 4. Schulabschluss und soziale Herkunft der Jugendlichen | 17 |
| 5. Bildungsplanung am Ende der Schulzeit | 22 |
| 6. Übergangsphase Schule – Ausbildung | 25 |
| 6.1 Verbleibe der Jugendlichen nach Ende der Schulzeit | 25 |
| 6.2 Teilnahme an Bildungsgängen des Übergangssystems und deren Wirkung | 27 |
| 6.3 Typische bildungsbiografische Verläufe nach der allgemeinbildenden Schule | 32 |

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autorinnen in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

| | |
|--|----|
| 7. Strategien bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz | 34 |
| 8. Erfolgchancen beim Übergang in eine Berufsausbildung | 37 |
| 8.1 Einmündungswahrscheinlichkeit in eine Berufsausbildung | 37 |
| 8.2 Einflussgrößen auf den Einmündungserfolg | 40 |
| 9. Diskussion der Ergebnisse | 42 |
| 9.1 Erklärungsansätze: Individuelle Ressourcen | 42 |
| 9.2 Erklärungsansätze: Rahmenbedingungen des Ausbildungssystems | 44 |
| 9.2.1 Regionales Ausbildungsangebot | 44 |
| 9.2.2 Segmentierung des Ausbildungsangebots und Bewältigungsstrategien junger Frauen | 45 |
| 9.3 Selektionsprozesse | 46 |
| 10. Potenziale der Vielfalt – Vielfalt der Potenziale: | |
| Bildungspolitische Herausforderungen und Handlungsempfehlungen | 48 |
| 10.1 Jedem Jugendlichen eine Ausbildung | 49 |
| 10.2 Eine „zweite“ Chance für Jede/Jeden – niemand ohne Abschluss einer Berufsqualifizierung | 51 |
| 10.3 Vielfalt als Chance für alle | 53 |
| Literaturverzeichnis | 56 |
| Anhang | 64 |
| Die Autorinnen | 67 |

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Entwicklung des Anteils von Auszubildenden in ausgewählten Berufen von 1995-2009 in Deutschland (in %) | 15 |
| Abbildung 2: Berufliche Pläne bei Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems (Anteil der Personen in %) | 23 |
| Abbildung 3: Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Berufsausbildung nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund | 38 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|---|----|
| Tabelle 1: Schulabschlüsse der Jugendlichen bei Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems (Anteil der Personen in %) | 18 |
| Tabelle 2a: Soziale Herkunft der Schulabgängerinnen und Schulabgänger (Anteil der Personen in % – Spaltenprozente) | 19 |
| Tabelle 2b: Schulabschlüsse der Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach sozialer Herkunft (Anteil der Personen in % – Zeilenprozente) | 21 |
| Tabelle 3: Verbleibe 6, 12 und 24 Monate nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – nichtstudienberechtigten Jugendliche nach Migrationshintergrund und Schulabschluss (Anteil der Personen in %) | 26 |
| Tabelle 4: Verbleibe 6, 12 und 24 Monate nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – nichtstudienberechtigten Jugendliche nach Migrationshintergrund und Geschlecht (Anteil der Personen in %) | 28 |
| Tabelle 5: Teilnahme nichtstudienberechtigter Schulabgängerinnen und Schulabgänger an Maßnahmen und Bildungsgängen des Übergangssystems nach Migrationshintergrund, Schulabschluss und Geschlecht | 30 |
| Tabelle 6: Strategien der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz | 35 |
| Tabelle 7: Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Berufsausbildung nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – nicht studienberechtigten Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund | 39 |
| Tabelle 8: Einflüsse auf die Übergangsraten in betriebliche bzw. vollqualifizierende Berufsausbildung bei Schulabsolventinnen und Schulabsolventen – Ergebnisse von Cox-Regressionen | 65 |

Vorbemerkung

Eine abgeschlossene Berufsausbildung ist in unserer Gesellschaft eine der wesentlichen Voraussetzungen, einen anerkannten Beruf auszuüben, der Identifikationsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven eröffnet und den Lebensunterhalt sichert. Die krisenhafte Entwicklung des Ausbildungs- und des Arbeitsmarktes im vergangenen Jahrzehnt hatte zur Folge, dass die Statuspassage von der Schule in die Ausbildung für viele Jugendliche problematisch wurde. Vor allem für Jugendliche mit Migrationshintergrund gestaltete sich der Übergang ins Erwerbsleben häufig problematisch.

Die Kategorie „Jugendliche mit Migrationshintergrund“ ist allerdings zu pauschal, um die vielfältigen sozialen und familiären Verhältnisse und die sehr unterschiedlichen Lebenswelten dieser Jugendlichen zu beschreiben. Auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede werden häufig vernachlässigt. Dieses Gutachten von Ursula Beicht und Mona Granato liefert hingegen eine detaillierte Analyse der Übergangsprozesse von der Schule in die Ausbildung. Es untersucht die vielfältigen individuellen, aber auch gesellschaftlichen Faktoren, die die Einmündung in die Aus-

bildung beeinflussen. Ein wichtiges Ergebnis ist zum Beispiel, dass junge Frauen mit Migrationshintergrund trotz besserer schulischer Abschlüsse als junge Männer mit Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Ihre zentrale Forderung ist: „Jedem ausbildungsinteressierten Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag“. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels, der sich auch auf die mittlere Qualifikationsebene beziehen wird, ist es notwendig, die Ressourcen und Potenziale aller Jugendlichen besser als in der Vergangenheit zu nutzen. Von unserer Gesellschaft, insbesondere vom öffentlichen Dienst, aber auch den privaten Betrieben und Unternehmen, muss ein Signal an junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund ausgehen, dass ihre Kompetenzen und Fähigkeiten für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands benötigt werden.

Günther Schultze

Leiter des Gesprächskreises Migration und
Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung

Zusammenfassung

Jugendliche mit Migrationshintergrund wachsen in Deutschland in sehr unterschiedlichen Milieus auf. Ihre Lebensstile und Werteorientierungen unterscheiden sich ebenso voneinander wie die junger Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund. Allerdings wachsen Jugendliche mit Migrationshintergrund erheblich häufiger in Familien mit einer ungünstigeren sozioökonomischen Positionierung auf, was sich auf ihre schulische Qualifikation auswirkt. Dies bestätigen auch die vorliegenden Ergebnisse: Die Eltern der befragten Schulabgängerinnen und Schulabgänger haben seltener einen Berufsabschluss und die Väter arbeiten häufiger in ungünstigeren beruflichen Positionen; gerade hier bestehen zwischen Familien mit Migrationshintergrund größere Disparitäten als *zwischen* Familien ohne Migrationshintergrund (Abschnitt 4).

Differenzierung der Lebenslagen und Pluralisierung der Lebenswelten sind Kennzeichen der Jugendzeit junger Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund. Die Übergangsprozesse an der Statuspassage Schule – Ausbildung sind heute mit veränderten und höheren Anforderungen an Jugendliche im Hinblick auf die Gestaltung dieser Übergangsphase verbunden. Dies hat u. a. mit der ungünstigen Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt im vergangenen Jahrzehnt zu tun (Abschnitt 2 bis 3).

Die BIBB-Übergangsstudie zeigt die engen Zusammenhänge zwischen schulischer Qualifikation der Jugendlichen einerseits und Migrationshintergrund, Geschlecht und sozialer Herkunft andererseits auf. Jugendliche mit Migrationshintergrund schneiden bei den Schulabschlüssen merklich ungünstiger ab als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Am wenigsten erfolgreich im allgemeinbildenden Schulsystem sind junge Männer mit Migrationshintergrund.

Junge Frauen mit Migrationshintergrund erreichen dagegen erheblich häufiger weiterführende Schulabschlüsse. Ebenso wie Nichtmigrantinnen haben sie im allgemeinbildenden Schulsystem inzwischen einen klaren Vorsprung vor den jungen Männern (Abschnitt 4).

Bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule weichen die erworbenen Schulabschlüsse je nach familiärem Hintergrund beträchtlich voneinander ab. Jugendliche erreichen überproportional oft die (Fach-)Hochschulreife, wenn ihre Eltern über eine hohe Bildung verfügen und der Vater einen hohen beruflichen Status besitzt. Umgekehrt haben Kinder aus sozial schwächeren Familien besonders häufig nicht mehr als einen Hauptschulabschluss erlangt. Dies trifft auf Jugendliche aus Migrantenfamilien aufgrund ihrer ungünstigeren sozialen Herkunft deutlich öfter zu (Abschnitt 4).

Die große Mehrheit der Schulabgängerinnen und Schulabgänger hat – unabhängig von einem Migrationshintergrund – am Ende der Schulzeit konkrete berufliche oder allgemeinbildende *Bildungspläne*. Diese unterscheiden sich in Abhängigkeit vom erreichten *schulischen Abschluss*: So beabsichtigen Schulabsolventinnen und -absolventen mit Studienberechtigung und guten Noten weit überwiegend ein Hochschulstudium. Zwar weichen die Bildungspläne junger Frauen bzw. Männer mit und ohne Migrationshintergrund unter Berücksichtigung des Schulabschlusses etwas voneinander ab, doch ist eine betriebliche Berufsausbildung von allen vollqualifizierenden Ausbildungsformen diejenige, die von nicht-studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgängern am Ende der Schulzeit am häufigsten genannt wird. Junge Frauen mit Migrationshintergrund streben bei einem mittleren Abschluss auch relativ häufig eine berufsfachschulische Ausbildung an.

Die beruflichen Bildungsentscheidungen stehen in engem Zusammenhang mit der *sozialen Herkunft*: Kommen Jugendliche aus besser gebildeten, statushöheren Elternhäusern, so neigen sie selbst bei *gleichen schulischen Voraussetzungen* seltener zu einer betrieblichen Ausbildung als Jugendliche aus weniger günstigen sozialen Verhältnissen, und zwar auch dann, wenn sie nicht über eine Studienberechtigung verfügen (Abschnitt 5).

Im *Übergangsprozess Schule – Ausbildung* mündet ca. jede bzw. jeder dritte nichtstudienberechtigte Schulabgängerin bzw. Schulabgänger in einen Bildungsgang des Übergangssystems. Auf Jugendliche mit Migrationshintergrund trifft dies mit 38 Prozent häufiger zu, und zwar auf junge Frauen mit Migrationshintergrund besonders häufig bei einem mittleren Abschluss, dagegen eher selten bei maximal Hauptschulabschluss – bei jungen Männern mit Migrationshintergrund umgekehrt.

Zirka 30 Prozent derjenigen, die ihre (erste) Maßnahme im Übergangssystem abschließen, können dadurch einen Hauptschulabschluss bzw. einen weiterführenden Schulabschluss erreichen. Junge Migrantinnen und Migranten profitieren im Hinblick auf den Erwerb eines höherwertigen Schulabschlusses noch stärker von der Teilnahme an einer Maßnahme im Übergangssystem als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, d. h. sie erreichen häufiger einen mittleren Schulabschluss oder die Fachhochschulreife. Dagegen sind sie in den ersten zwölf Monaten nach Besuch der ersten Maßnahme im Übergangssystem deutlich seltener als Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten erfolgreich bei der Einmündung in eine betriebliche Ausbildung. Selbst dann, wenn die gleiche Art von Maßnahme besucht und dort der gleiche Schulabschluss erreicht wurde, haben Teilnehmende mit Migrationshintergrund im Anschluss an den Besuch einer Maßnahme im Übergangssystem geringere Chancen, rasch in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung einzumünden (Abschnitt 6).

Auch die bildungsbiografischen Verlaufstypen an der Statuspassage Schule – Ausbildung verdeutlichen, dass nichtstudienberechtigte Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit Migrati-

onshintergrund wesentlich häufiger problematische Verläufe aufweisen. Ihnen gelingt in den ersten drei Jahren nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule viel seltener ein unmittelbarer und dauerhafter Übergang in eine betriebliche oder nichtbetriebliche Ausbildung als Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Junge Frauen mit Migrationshintergrund münden etwas häufiger als junge Männer relativ rasch in eine vollqualifizierende Ausbildung ein, die dann in der Regel bis zum Abschluss durchlaufen wird (Typ 1 und 2; Frauen mit MH: 45 Prozent, Männer mit MH: 41 Prozent). Jeder dritte junge Mann mit Migrationshintergrund findet sich dagegen in der Gruppe derjenigen wieder, denen der Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung nicht bzw. nicht auf Dauer glückt (Typ 3); mit 27 Prozent liegt der betreffende Anteil bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund etwas niedriger (Abschnitt 6).

Bei den *Strategien der Suche nach einer betrieblichen Ausbildung* gibt es zwischen jungen Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund ein hohes Maß an Übereinstimmung und nur vergleichsweise wenige Unterschiede. Die Bemühungen um eine betriebliche Ausbildungsstelle sind sehr groß. Junge Migrantinnen und Migranten engagieren sich dabei vielfach besonders stark. Die verschiedenen Such- und Bewerbungsstrategien werden in hoher Intensität angewendet, es gibt eine beachtliche Flexibilität in Bezug auf die in Betracht gezogenen Berufe und eine ausgeprägte Mobilitätsbereitschaft. Junge Migrantinnen und Migranten erfahren allerdings bei der Ausbildungssuche verglichen mit jungen Nichtmigrantinnen und -migranten seltener konkrete Hilfe aus ihrem Familien- und Bekanntenkreis. Jedoch geben sie deutlich häufiger in den Medien eigene Stellengesuche auf, was möglicherweise ihre geringeren Möglichkeiten, Netzwerkressourcen zu nutzen, kompensieren soll (Abschnitt 7).

Die Aussichten von jungen Migrantinnen und Migranten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz sind verglichen mit jungen Frauen bzw. Männern ohne Migrationshintergrund jedoch wesentlich schlechter. Durch die schuli-

schen und außerbetrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten verbessern sich ihre Zugangschancen zu Berufsausbildung zwar etwas, vor allem die jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Dennoch bleiben die Unterschiede zu den weiblichen bzw. männlichen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund beträchtlich.

Trotz intensiver Such- und Bewerbungsaktivitäten gelingt es ausbildungssuchenden Jugendlichen – mit und ohne Migrationshintergrund – oft nicht, rasch in eine betriebliche bzw. in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einzumünden. Selbst drei Jahre nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule ist einem Teil von ihnen die Aufnahme einer Ausbildung noch nicht gelungen. Die *Erfolgchancen beim Übergang in eine Berufsausbildung* hängen deutlich von der *schulischen Qualifikation* der Jugendlichen ab. Die Aussichten fallen geringer aus, wenn maximal ein Hauptschulabschluss und schlechte Schulnoten vorliegen, besonders günstig hingegen bei einem mittleren Schulabschluss und guten Noten. Aber auch von der *sozialen Herkunft* geht ein Einfluss auf den Übergangserfolg aus: Verfügen Vater und Mutter über einen Berufsabschluss, so sind die Chancen für die Jugendlichen *unabhängig von ihren schulischen Voraussetzungen* deutlich besser (Abschnitt 8).

Die Einmündung junger Migrantinnen und Migranten in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung wird zwar durch ihre schlechteren schulischen Voraussetzungen erschwert, diese reichen aber nicht zur Erklärung ihrer geringeren Chancen auf einen Ausbildungsplatz aus. Auch die weniger günstigen sozialen Verhältnisse, d. h. die geringere Schul- und Berufsbildung der Eltern, der niedrigere Berufsstatus des Vaters und das Gesprächsklima in der Familie bieten hierfür keine hinreichende Erklärung. Diese Ergebnisse sprechen „für eine strukturelle Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung“ (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2010: 164). Welche Fak-

toren es sind, die zu dem erheblich geringeren Übergangserfolg in Berufsausbildung bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund führen, konnte bislang noch nicht geklärt werden.

Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern mit bzw. ohne Migrationshintergrund im Hinblick auf ihre individuellen und familiären Ressourcen an sozialem und kulturellem Kapital (u. a. Schulabschlüsse), aber auch regionale Disparitäten im Ausbildungsangebot können die geringeren Einmündungschancen junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in eine berufliche Ausbildung nicht abschließend erklären. Die im öffentlichen wie wissenschaftlichen Diskurs erörterten Rekrutierungsstrategien und Selektionsprozesse von Betrieben gilt es daher auch in Deutschland – wie in der Schweiz bereits geschehen – empirisch nutzbar zu machen. Dabei ist z. B. zu überprüfen, inwieweit insbesondere gruppen-spezifische Zuschreibungen und betriebliche Eigenlogiken, die hinter den Entscheidungen von Personalverantwortlichen stehen, einen Beitrag zur Erklärung der Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildung leisten können (Abschnitt 9).

Angesichts des bevorstehenden demografischen Umbruchs gilt es bereits heute, alle Qualifikationsreserven in Deutschland nutzbar zu machen, so auch die Vielfalt der Potenziale junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. Hierbei gilt es, an einer Veränderung der Angebotsstrukturen ebenso anzusetzen wie an den Kompetenzen und Potenzialen junger Menschen mit Migrationshintergrund. Dabei sollten allen jungen Frauen und Männern, insbesondere denjenigen mit Migrationshintergrund, die trotz guter schulischer Voraussetzungen keinen Ausbildungsplatz finden, möglichst direkt im Anschluss an die Schule vollqualifizierende Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden. Zudem gilt es, die beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen junger Erwachsener ohne Berufsabschluss durch eine anerkannte Nachqualifizierung zu erschließen (Abschnitt 10).

1. Bildungschancen im Einwanderungsland

Deutschland ist und bleibt ein Einwanderungsland. Hier leben, lernen und arbeiten Menschen unterschiedlichster sozialer, kultureller und geographischer Herkunft – Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Differenzierung der Lebenslagen und Pluralisierung der Lebenswelten haben große Teile der Bevölkerung erreicht – unabhängig von einem Migrationshintergrund. Im Gegensatz zum gesellschaftlichen Bild sind die Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund sehr verschieden. Die Milieu-Studie des Sinus-Instituts von 2008 zeigt dies eindrucksvoll: Ihre Lebenslagen wie ihre Wertorientierungen und Lebensstile unterscheiden sich dabei genauso voneinander wie die der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (Wippermann/Flaig 2009). Ein zentrales Resultat hierbei ist: Die Mehrheit der Menschen mit Migrationshintergrund¹ ist in der gesellschaftlichen Realität Deutschlands längst angekommen. Bei vielen ist die direkte Migrationserfahrung bzw. das Aufwachsen in einer Familie mit direkter Migrationserfahrung inzwischen Geschichte. Dies gilt insbesondere für Kinder und Jugendliche – sie haben meist in Deutschland ihren Lebensmittelpunkt. Dennoch sind ihre Chancen einer gleichberechtigten Teilhabe an zentralen Ressourcen unserer Gesellschaft – wie Bildung und Beruf – bisher unterproportional.

Dem Bildungssystem in Deutschland gelingt es bisher zu wenig, soziale Ungleichheiten im Bildungsverlauf zu verringern und dem Ziel von Bildungsgerechtigkeit näher zu kommen. Ungleiche

Startchancen von Kindern zu Beginn ihrer Schulzeit werden im weiteren Bildungsverlauf nicht ausgeglichen, sondern verstärkt; sozial bedingte Bildungsungleichheit im (formalen) Bildungssystem nicht abgebaut, sondern vergrößert. Eine Folge hiervon ist: Am Ende der Bildungsphase hat ca. jeder siebte junge Mensch in Deutschland keine abgeschlossene Berufsausbildung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010).

Dies gilt in besonderer Weise für Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien. Sie gehören auch aufgrund ihrer sozialen Herkunft mit am stärksten zu denjenigen, die von der mangelnden Leistungs- und Integrationsfähigkeit des allgemeinbildenden und beruflichen (Aus)Bildungssystems betroffen sind. Wenngleich es einzelnen Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund immer wieder gelingt, sich im Bildungs- und Ausbildungssystem erfolgreich durchzusetzen (Hummrich 2004; Raiser 2007), ist die Mehrheit weiterhin strukturell benachteiligt. In Frage gestellt wird die Leistungs- und Integrationsfähigkeit des Bildungssystems nicht nur im Hinblick auf seine Fähigkeit, Chancengerechtigkeit für alle herzustellen, sondern auch mit Blick auf die Bereitstellung eines ausreichenden Fachkräfteangebots (Belitz 2008; Belitz u. a. 2009).

Der beruflichen Ausbildung² kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, steht sie doch am vorläufigen „Ende“ einer Reihe nacheinander durchlaufener Bildungsinstitutionen und ist gleichzeitig „Bindeglied“ und zentrale Voraussetzung für eine berufliche Integration. Denn der

1 Welche Zielgruppen im Einzelnen hinter dem Oberbegriff „mit Migrationshintergrund“ stehen, variiert – je nach Fragestellung und Untersuchung, vgl. Settlemeyer/Erbe 2010. Die Begriffe ‚Migranten‘, ‚Menschen ‚mit Migrationshintergrund‘ bzw. ‚aus Migrantenfamilien‘ sowie ‚Menschen ‚ohne Migrationshintergrund‘ bzw. ‚Nichtmigranten‘ werden in diesem Beitrag synonym verwendet.

2 Unter „beruflicher Ausbildung“ ist hier stets eine vollqualifizierende Ausbildung zu verstehen.

erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Erstausbildung ist mehr denn je entscheidend für den späteren Berufseinstieg. Die prekäre Lage junger Menschen mit Migrationshintergrund am Übergang Schule – Berufsausbildung im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund und die fehlende Chancengerechtigkeit beim Zugang zu beruflicher Ausbildung sind inzwischen erkannt und hinreichend durch empirische Untersuchungen belegt.³

Die Chancen, erfolgreich in eine berufliche Ausbildung einzumünden, unterscheiden sich jedoch nicht nur nach Migrationshintergrund, sondern auch nach *Geschlecht*. Junge Frauen erreichen häufiger als junge Männer weiterführende Schulabschlüsse, können diese jedoch nicht adäquat auf dem Ausbildungsmarkt verwerten.⁴ Auch bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund, die sich auf eine Lehrstelle bewerben, zeigt sich: Auf der einen Seite haben sie bessere Schulabschlüsse als männliche Migranten, auf der anderen Seite deuten sich auch bei ihnen mit Blick auf die männliche Vergleichsgruppe geringere Einmündungschancen in eine betriebliche Ausbildung an (z.B. Granato 2006). Den Schwierigkeiten junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund beim Zugang in eine Ausbildung

stehen ihre Potenziale, ihr Engagement und der Wunsch nach gleichberechtigter Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen Ressourcen wie Bildung, Ausbildung und Beruf gegenüber.

Ausgehend von den Veränderungen jugendlicher Lebenswelten und der Statuspassage Schule – Ausbildung analysiert der vorliegende Beitrag die Übergangsprozesse und Einmündungschancen junger Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund in eine berufliche Ausbildung. Dabei werden zentrale Einflussfaktoren wie die schulischen Voraussetzungen und die soziale Herkunft der Jugendlichen berücksichtigt. Der Beitrag thematisiert darüber hinaus, wie das (Aus-)Bildungssystem die Vielfalt der Potenziale junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund besser nutzen kann, statt Bildungsarmut zu (re)produzieren. Dabei geht der Beitrag davon aus, dass die seit längerem zu beobachtenden Differenzierungs- und Pluralisierungsprozesse von Jugendlichen in Deutschland, die sich in einer großen Bandbreite an Werteorientierungen, Bildungszielen und Strategien am Übergang Schule – Ausbildung äußern, Teil der Vielfalt und Potenziale junger Frauen und Männer mit (und ohne) Migrationshintergrund im Einwanderungsland Deutschland sind.

3 Vgl. z.B. Beicht/Granato 2009; Diehl/Friedrich/Hall 2009; Eberhard/Ulrich 2011; Granato/Ulrich 2009; Hupka-Brunner/Sacchi/Stalder 2010; Lehmann u. a. 2005; Seeber 2011; Seibert/Hupka-Brunner/Imdorf 2009; Reißig/Gaupp 2006; Skrobanek 2009; Überblick in Boos-Nünning/Granato 2008.

4 Für weiterführende Ergebnisse vgl. u. a. auf der Grundlage der BIBB-Übergangsstudie Beicht/Granato 2010, 2011; Beicht/Friedrich/Ulrich 2008. Zu den Ursachen vgl. z. B. Granato/Schwerin 2008; Schittenhelm 2007; Solga/Pfahl 2009; Trappe 2006.

2. Jugend im Einwanderungsland

2.1 Soziale Lebenslagen

Das Auseinanderdriften der sozialen Lebenslagen von Familien in Deutschland, wo bereits jedes sechste Kind am Rande der Armutsgrenze lebt, ist längst gesellschaftliche Realität. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund wachsen häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund in Familien auf, die durch sozioökonomisch schwierige Lebenslagen geprägt sind (Alt 2006). Migrantenfamilien leben doppelt so oft an der Armutsgrenze wie Familien ohne Migrationshintergrund. Einkommensarmut ist jedoch nur ein Aspekt. Armut schlägt sich in allen Lebensbereichen nieder und schränkt die Chancen auf eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Familienmitglieder und insbesondere der Kinder und Jugendlichen ein. Familien mit Migrationshintergrund leben überproportional häufig in schlechteren Wohnverhältnissen und zudem in Wohnquartieren oder Stadtteilen mit einem hohen Anteil an Hartz IV-Empfängern. Diese Wohngegenden sind häufig durch unzureichende Angebote an Bildung und sozialen Diensten geprägt (Filsinger 2008; Strohmeier 2006). Armut und sozioökonomisch schwierige Lebenslagen sind zudem meist verbunden mit geringeren Anregungspotenzialen, die Familien ihren Kindern bieten können.

2.2 Pluralisierung der Lebenswelten

Ebenfalls seit längerem zu beobachten ist die Pluralisierung der Lebenswelten und Werteorientierungen junger Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Dabei existiert eine Vielzahl

jugend-, jungen- und mädchenspezifischer Lebensstile und Jugendkulturen (Farin 2010; Riegel/Geisen 2009). Das Zusammenleben in Schule und Freizeit ist überwiegend von einem selbstverständlichen Neben- und Miteinander der verschiedenen Lebensstile und Kulturen geprägt. Die Differenzierungslinien verlaufen dabei unterschiedlich; zum Teil zwischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder zwischen Mädchen und Jungen, seltener hingegen zwischen den Gesamtgruppen der Jugendlichen mit bzw. ohne Migrationshintergrund (Schittenhelm/Granato 2003).

Aus kulturell und sozioökonomisch bedingt unterschiedlichen familiären bzw. gesellschaftlichen Anforderungen an Heranwachsende können mitunter widerstreitende Orientierungen in Bezug auf die „richtige“ Meinung und „Verhaltensweise“ entstehen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund gehen sehr unterschiedlich mit diesen widerstreitenden und disparaten Handlungsanforderungen um. Meist gelingt den Jugendlichen jedoch die Integration unterschiedlicher Handlungsanforderungen.

Wie sich Heranwachsende über jugendkulturelle Stile definieren und in Gruppen und Cliques zusammenfinden, ist ebenfalls vielfältig und heterogen. Junge Frauen bzw. Männer mit einem Migrationshintergrund haben von ihren Orientierungen und ihrer jugendkulturellen Stil- und Gemeinschaftsbildung her genauso wenig gemeinsame Präferenzen und homogene Orientierungen wie weibliche und männliche Jugendliche ohne Migrationshintergrund (Schittenhelm/Granato 2003; Boos-Nünning/Karakaşoğlu 2006). Allerdings schließt dies nicht aus, dass sie in Bildung und Beruf unabhängig von ihren Orientierungen und Präferenzen soziale Grenzziehun-

gen erfahren und auf diese Weise auf eine als „ethnisch“ definierte Zugehörigkeit verwiesen werden – auch wenn sie sich selbst anders definieren (Schittenhelm/Granato 2003; Schittenhelm 2007; Stauber/Riegel 2009; Filsinger 2010).

Entgegen früher verbreiteten Zuschreibungen gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund – sie seien wegen ihrer bi- oder multikulturellen Bezugssysteme verstärkt von „Identitätsproblemen“ betroffen – gelingt es ihnen in der Regel, divergierende gesellschaftliche, aber auch familiäre Wertvorstellungen im Sinne einer Integration miteinander zu vereinbaren. In dieser „Wertekoexistenz“ verbindet sich eine hohe Orientierung an „konventionellen Werten“ wie Pflichtbewusstsein, Leistung und Materialismus mit der Orientierung an „Engagement-“ und „Hedonismus“-Werten (Gille 2006: 160). Deutlich werden dabei auch Unterschiede *zwischen* Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Gille 2006; Kuhnke/Müller 2009).

Die Identitätsentwicklung *aller* Jugendlichen gleicht einem „Patchwork“. Die darin enthaltenen „Mehrfachzugehörigkeiten“ können eine wichtige Ressource gerade für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sein (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2009: 253). Hier ist ein grundlegender gesellschaftlicher Perspektivwechsel erforderlich, der diese „Patchwork“-Identitäten gesellschaftlich wahrnimmt und anerkennt.

2.3 Anforderungen an die Jugendliche

Jugendliche Lebenswelten sind ständig in Veränderung. Neben den spezifischen Entwicklungsaufgaben dieser Lebensphase, deren Bearbeitung von Generation zu Generation „neu“ gefunden wird, hängt dies auch mit den stetig wachsenden gesellschaftlichen Anforderungen an diese Lebensphase zusammen. Davon sind *alle* Heranwachsenden betroffen. Wenngleich die Jugendzeit noch immer als eine relativ geschützte Lebensphase im Übergang von der Kindheit in das Erwachsenenalter verstanden werden kann, hat die Komplexität dieses Lebensabschnitts deutlich zugenommen, was zu einer „Verdichtung“ der Jugendphase führt (Seckinger 2007).

Gerade die Entwicklungen im Ausbildungssystem haben im vergangenen Jahrzehnt erheblich dazu beigetragen, dass sich die Statuspassage Schule – Ausbildung für immer mehr junge Menschen länger und von ihrem Ausgang her unsicherer gestaltet. Der früher als normalbiografisch geltende Prozess an der sogenannten ersten Schwelle – Abschluss der allgemeinbildenden Schule und direkter Übergang in eine berufliche Erstausbildung – ist einer Vielfalt zum Teil problematischer Übergangsmöglichkeiten gewichen (Beicht 2009, vgl. Abschnitt 6).

Diese Veränderungen sind mit höheren Anforderungen an die Jugendlichen verbunden. Sie benötigen eine höhere Eigenverantwortung, ein größeres Engagement, mehr Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, um diese Statuspassage zu gestalten und erfolgreich zu bewältigen (Quante-Brandt u. a. 2006).

3. Entwicklungen in der beruflichen Ausbildung

3.1 Gesamtentwicklung 1992 - 2009

Der zeitweise starke Rückgang des Ausbildungsplatzangebots seit Mitte der 1990er Jahre sowie die in diesem Zeitraum deutlich gestiegene Zahl der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen haben zu beträchtlichen Anspannungen und Verschiebungen im berufsbildenden System geführt. Boten Betriebe und Verwaltungen 1992 noch 721.800 Lehrstellen an, so sind es 2009 nur noch 583.300 und damit ca. 138.500 Ausbildungsplätze (-19 Prozent) weniger als 1992.

Demgegenüber stieg die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen seit 1992 von 759.700 stark an und erreichte 2006 mit 946.800 ihren Höchststand. Seither sinken die Schulabgängerzahlen vor allem aufgrund der demografischen Entwicklung in Ostdeutschland (2009: 873.100), liegen aber noch immer 15 Prozent über dem Stand von 1992.

Stark gestiegen ist seit 1992 die Zahl junger Menschen, die in eine vollqualifizierende schulische Ausbildung einmünden bzw. ein Studium beginnen oder erst einmal auf eine Maßnahme oder einen Bildungsgang im Übergangssystem „ausweichen“. 2009 beginnen 179.200 junge Menschen und damit 78 Prozent mehr als 1992 einen schulischen Ausbildungsgang (mit vollqualifizierendem Berufsabschluss). Die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger an den Hochschulen hat deutlich zugenommen, von 290.800 in 1992 auf 423.400 in 2009 (+ 46 Prozent).

Trotz der Ausweitung der schulischen und hochschulischen Ausbildung ist es im vergangenen Jahrzehnt und bis heute nicht gelungen, allen Schulabsolventinnen und Schulabsolventen einen raschen Zugang zu einer abschlussbezogenen Ausbildung zu eröffnen (Eberhard/Ulrich 2010). Die Zahl junger Menschen, die nach der allgemeinbildenden Schule erst einmal in das Übergangssystem einmünden, stieg 1992 bis 2009 um ca. 80 Prozent, von 304.700 auf 547.400.

3.2 Ausbildungsbeteiligung und Verdrängungsprozesse in der dualen Berufsausbildung 1995 bis 2009

Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt treffen Jugendliche mit Migrationshintergrund in besonderer Weise. Die Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher⁵ liegt 2009 mit 31 Prozent sehr niedrig. Bei deutschen Jugendlichen ist sie mit 64 Prozent mehr als doppelt so hoch (Gericke 2011). Noch niedriger ist mit 29 Prozent die Ausbildungsbeteiligungsquote junger Frauen ausländischer Nationalität im Vergleich zu der junger Männer ausländischer Nationalität (34 Prozent) und der junger deutscher Frauen (56 Prozent). Die Ausbildungsbeteiligungsquote männlicher deutscher Jugendlicher beträgt 73 Prozent und liegt damit sogar fast 40 Prozentpunkte über der männlicher Jugendlicher ausländischer Nationalität (Gericke 2011).

5 Eine Reihe von statistischen Grundlagen in Deutschland, so auch die Berufsbildungsstatistik, berücksichtigt nur die ausländische Staatsbürgerschaft und nicht den Migrationshintergrund.

Der Anteil von Auszubildenden mit ausländischem Pass an allen Auszubildenden liegt 2009 bei 4,8 Prozent – der Anteil der Jugendlichen mit ausländischem Pass an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung ist mit 10 Prozent hingegen mehr als doppelt so hoch. Hatten 1995 bundesweit noch ca. 121.000 Auszubildende im dualen System einen ausländischen Pass, so sind es 2009 nur noch ca. 75.800 Auszubildende. Dies entspricht einem Rückgang von 38 Prozent, wohingegen die Wohnbevölkerung junger Ausländer in diesem Zeitraum u. a. aufgrund von Einbürgerungen nur um ca. 28 Prozent zurückgeht. Die Zahl aller Auszubildenden in dieser Zeit ist hingegen weitgehend konstant geblieben.

Zu fragen ist daher, inwieweit der Rückgang der Zahl der Auszubildenden ausländischer Nationalität mit der Entwicklung der Zahl an Ausbildungsstellen zusammenhängt: Erfolgt ein Rückgang an Ausbildungsverträgen besonders in solchen Berufsbereichen, in denen ausländische Jugendliche Mitte der 1990er Jahre noch verstärkt ausgebildet wurden? Könnten somit berufsstrukturelle Verschiebungen die erhebliche Abnahme der Zahl ausländischer Jugendlicher in dualer Ausbildung erklären?⁶

In den Dienstleistungsberufen werden 2009 in Deutschland 813.000 junge Menschen dual ausgebildet. Die Zahl der Auszubildenden insgesamt steigt in diesem Berufsbereich seit 1995 um 13 Prozent an, die Zahl ausländischer Auszubildender geht jedoch um 7 Prozent zurück (vgl. Abbildung 1). Bei den Warenkaufleuten fällt der Gesamtzuwachs an Auszubildenden in diesem Zeitraum mit 25 Prozent zwar besonders stark aus: Hiervon können Auszubildende mit ausländischem Pass aber nur mit einer Zunahme von 9 Prozent profitieren. In den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, dem größten Berufsfeld innerhalb des Dienstleistungsbereichs mit knapp einem Drittel aller Auszubildenden, werden 2009 ca. 250.000 Jugendliche ausgebildet, allerdings haben nur 9.100 von ihnen einen ausländischen Pass. Während der Anteil aller Auszubildenden in

diesen Berufen von 1995 bis 2009 um 8 Prozent steigt, sinkt er bei Auszubildenden ausländischer Nationalität um 19 Prozent.

In den Gesundheitsdienstberufen, wie z. B. bei den fachmedizinischen Angestellten, nimmt die Zahl der Auszubildenden mit ausländischem Pass um ca. 2.800 ab. Der Rückgang an Ausbildungsverträgen in den Gesundheitsberufen fällt bei ausländischen Auszubildenden mit 28 Prozent noch höher aus als bei allen Auszubildenden (20 Prozent).

In den Gewerblichen Berufen verläuft die Entwicklung noch ungünstiger: 1995 lag hier der Anteil ausländischer Auszubildender noch bei 8,4 Prozent und verringert sich bis 2009 auf 3,9 Prozent. Zwar sinkt in diesem Zeitraum auch die Gesamtzahl der Auszubildenden in den gewerblichen Berufen um 11 Prozent, der Rückgang bei ausländischen Auszubildenden liegt jedoch mit 59 Prozent – in den Metallberufen sogar mit 66 Prozent – überproportional hoch. In den Elektroberufen zeigt sich ein ähnliches Bild: Bei allen Auszubildenden beträgt der Rückgang 14 Prozent – bei Auszubildenden ausländischer Nationalität dagegen 69 Prozent.

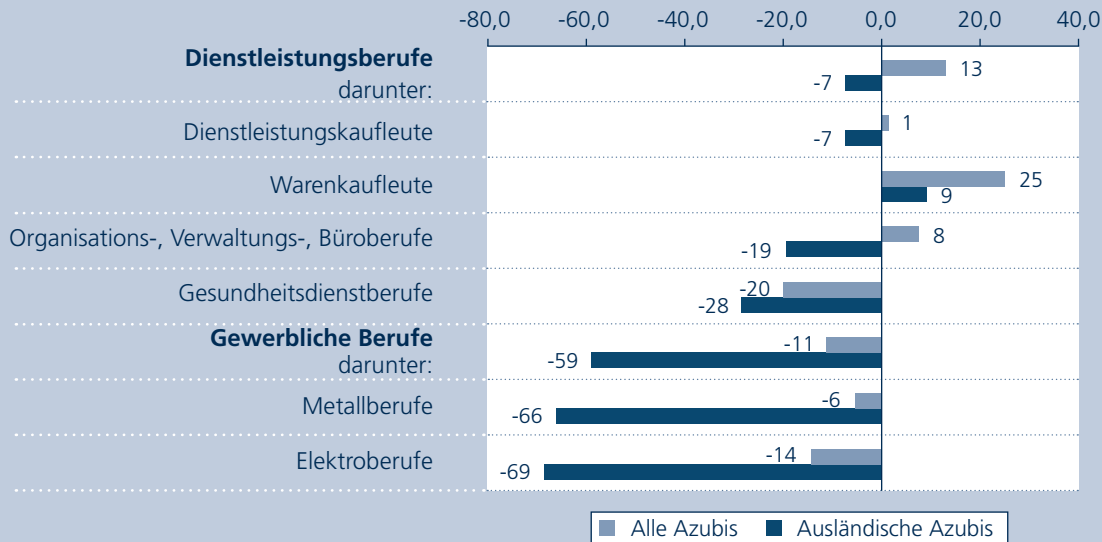
Diese Entwicklung wird auch in vielen Einzelberufen deutlich: So sinken Zahl und Anteil der Auszubildenden ausländischer Nationalität bei den Mechatronikerinnen und Mechatronikern – bei stark wachsenden Auszubildendenzahlen in diesem relativ neuen Beruf – zwischen 1999 und 2009 deutlich, so dass zuletzt von 26.400 Auszubildenden in diesem Ausbildungsberuf nur noch 438 einen ausländischen Pass haben.

Fazit: In schrumpfenden Berufsgruppen wie z. B. in den Elektro- und Metallberufen ist die Zahl ausländischer Auszubildender seit Mitte der 1990er Jahre überproportional, zum Teil dramatisch zurückgegangen. Doch selbst in Berufsbereichen mit einer Expansion an Ausbildungsverträgen sinken die Anteile ausländischer Auszubildender zum Teil erheblich. Damit ist der Rückgang Jugendlicher ausländischer Nationalität also nicht auf den Rückgang an Ausbildungsplätzen

6 Diese Analysen sind nur im Vergleich deutsche – ausländische Auszubildende durchführbar, da die Berufsbildungsstatistik den Migrationshintergrund nicht ausweist.

Abbildung 1:

Entwicklung des Anteils von Auszubildenden in ausgewählten Berufen von 1995-2009 in Deutschland (in %)



Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des BIBB, auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (Erhebung zum 31.12.); eigene Berechnungen.

in bestimmten Berufsfeldern im vergangenen Jahrzehnt zurückzuführen. Dies legt die Vermutung nahe, dass junge Menschen mit ausländischem Pass in Zeiten von Lehrstellenknappheit offensichtlich von deutschen Mitbewerbern verdrängt werden (vgl. Boos-Nünning 2009).

3.3 Angebot und Nachfrage nach dualer Berufsausbildung ab 2010

Wie zuvor ist auch 2010 die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt keineswegs zufriedenstellend. Bis Ende September 2010 haben offiziell 644.648 Jugendliche eine Ausbildungsstelle nachgefragt.⁷ Das Angebot an Ausbildungsplätzen lag bei 579.582, was einem Rückgang von 0,3 Prozent

im Vergleich zum Vorjahr entspricht (Ulrich u. a. 2010:1). Insgesamt wurden 560.073 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen – 0,8 Prozent weniger als 2009 (Ulrich u. a. 2010: 1). Bundesweit stehen 89,9 Ausbildungsplätze 100 Nachfragenden zur Verfügung. Im Westen sind es 89,2 betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsstellen für 100 Bewerber, im Osten immerhin 93,8 (Ulrich u. a. 2010: 1). Ende September 2010 sind in Deutschland noch 84.575, im Bundesgebiet West 74.591, bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Bewerber auf der Suche nach einer Lehrstelle, sei es als offiziell „unversorgte Bewerber“, sei es, dass sie (vorübergehend) in eine sog. „Alternative“, z.B. im Übergangssystem eingemündet sind, aber ihren Vermittlungswunsch dennoch aufrecht erhalten haben (Ulrich u. a. 2010: 2).

⁷ Nicht berücksichtigt sind hierbei die rund 200.000 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber um eine Ausbildungsstelle, die Ende September in einer Alternative verblieben sind und daher ihren Vermittlungswunsch (vorübergehend) nicht aufrecht erhalten haben (103.874 Bewerberinnen und Bewerber) oder die unbekannt verblieben sind (95.908 Bewerberinnen und Bewerber) (Bundesagentur für Arbeit 2010).

Dem stehen in Westdeutschland Ende September 2010 15.844 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber (Ulrich u. a. 2010: 3).

Wenngleich das Nachfragepotenzial nach dualer Ausbildung bereits jetzt zurückgeht, insbesondere in Ostdeutschland, bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt in den nächsten Jahren gerade in Westdeutschland weiter angespannt (Ulmer/Ulrich 2008). Somit ist bis mindestens 2020 in vielen westdeutschen Regionen noch mit einer größeren Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu rechnen, die nicht sofort mit einem Ausbildungsplatz versorgt werden können.

Erst mittelfristig ist in Westdeutschland ein demografisch bedingter Rückgang der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen zu erwarten. Hier wird es 2020 mit 416.000 Schulabgängern ca. 140.000 Jugendliche weniger geben, die die Schule beenden, als noch 2007 (556.000 Schulabgänger; Ulmer/Ulrich 2008: 5). Dies bedeutet für Westdeutschland „in der Summe, dass bis 2020 etwa eine Million Nachwuchsfachkräfte weniger zur Verfügung stehen, als dies bei unveränderten Schulentlassenzahlen auf dem Niveau von 2007 der Fall gewesen wäre“ (Ulmer/Ulrich 2008: 5). Hinzu kommt, dass aufgrund der demografischen Entwicklung auch eine wesentlich höhere Zahl an Menschen das Verrentungsalter erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden als zuvor. Inwieweit damit eine Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt verbunden ist bzw. in Westdeutschland ein Fachkräftemangel droht, hängt neben der wirtschaftlichen Entwicklung davon ab, wie Betriebe auf den demografischen Umbruch reagieren.

Betriebe orientieren ihre Personalpolitik nur bedingt an langfristigen Entwicklungen (Troltsch 2008). Sie treffen ihre Entscheidung, einen betrieblichen Ausbildungsplatz anzubieten und zu besetzen, meist *kurzfristig*. Ausbildungskapazitäten werden z. B. dann aufgestockt, wenn „sich in der Arbeitsagentur für das Folgejahr ein Rückgang

in der nachfragerrelevanten Alterskohorte der unter 20-Jährigen“ abzeichnet (Troltsch/Walden/Krupp 2010: 17). Die Entscheidung von Betrieben, *neue* Ausbildungsplätze anzubieten, hängt darüber hinaus weniger von demografischen und nachfrageinduzierten Faktoren ab, also von der Entwicklung der Nachfrage der Jugendlichen, als von der Entwicklung des Arbeitsmarktes und damit von angebotsinduzierten Faktoren (Troltsch/Walden/Krupp 2010: 17f.). Demnach könnte ein demografisch bedingter Rückgang der Nachfrage nach Ausbildungsstellen nach 2025 bei hohem Fachkräftebedarf – wie bereits in der Zeit zwischen 1985 und 1995 – zunächst zu einem Überschuss an unbesetzten Ausbildungsstellen und letztlich zu einem Rückgang der von Betrieben angebotenen Lehrstellen führen (Troltsch/Walden/Krupp 2010: 19).

Welche Betriebe Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen haben, hängt allerdings auch von ihren Anforderungen an Ausbildungsplatzbewerber ab: „Betriebe mit Besetzungsproblemen stellen im Leistungsbereich (Testergebnisse, Schulleistungen, Fremdsprachenkenntnisse) höhere Anforderungen als Betriebe ohne Besetzungsprobleme. Letztere legen vergleichsweise höheren Wert auf die soziale Kompetenz (Eindruck, Vereinsengagement).“ (Ebbinghaus/Loter 2010: 17) Ob eine Absenkung der ursprünglichen Anforderungen erfolgt oder die Lehrstelle unter Beibehaltung der ursprünglichen Anforderungen unbesetzt bleibt, hängt mit der Personalpolitik des Betriebes zusammen. Betriebe, die Ausbildung als ein wichtiges Instrument ihrer Fachkräftesicherung ansehen, zeigen sich bei den erwarteten Eingangqualifikationen der Bewerber eher kompromissbereit als Betriebe, bei denen die betriebliche Ausbildung zur Personalrekrutierung eine geringere Rolle spielt. Bei letzteren „bleiben Ausbildungsstellen bei Fehlen des Wunschkandidaten eher unbesetzt“ (Ebbinghaus/Loter 2010: 17).

4. Schulabschluss und soziale Herkunft der Jugendlichen

Vor zehn Jahren machten die Ergebnisse der ersten von der OECD durchgeführten internationalen Schulleistungsuntersuchung 15-jähriger Schülerinnen und Schüler (PISA-Studie 2000, vgl. Baumert/Schümer 2001) erstmals darauf aufmerksam, dass die Bildungschancen in Deutschland stärker als in vergleichbaren Ländern von der nationalen oder ethnischen Zugehörigkeit und der sozialen Herkunft abhängen. Die Schulabschlüsse, die Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland erreichen, unterscheiden sich beträchtlich. So ergab die BIBB-Übergangsstudie, auf der die nachfolgend berichteten

empirischen Ergebnisse basieren (siehe auch die methodischen Hinweise), dass Jugendliche mit Migrationshintergrund – im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund – mehr als doppelt so oft die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss oder mit Sonderschulabschluss verlassen (vgl. Tabelle 1).⁸ Auch schließen junge Migrantinnen und Migranten die Schule häufiger mit einem Hauptschulabschluss ab. Wesentlich seltener als Jugendliche ohne Migrationshintergrund erreichen sie dagegen einen mittleren Schulabschluss oder die (Fach-)Hochschulreife.⁹

Methodische Hinweise zur BIBB-Übergangsstudie

In der BIBB-Übergangsstudie wurden 7.230 Jugendliche der Geburtsjahrgänge 1982 bis 1988 befragt. Die Erhebung erfolgte von Juni bis August 2006 mittels computergestützter Telefoninterviews. Einbezogen wurden deutsche und ausländische Personen, die über hinreichende Kenntnisse der deutschen Sprache für die Teilnahme an der Befragung verfügten. Es handelt sich um eine retrospektive Längsschnitterhebung, in der die gesamte Bildungs- und Berufsbiografie beginnend mit der allgemeinbildenden Schulzeit erfasst wurde. Die Daten basieren auf einer repräsentativen Stichprobe und wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Grundlage der amtlichen Statistik an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst (Beicht/Friedrich/Ulrich 2008).

Berücksichtigt werden bei den hier vorgestellten Analysen ausschließlich Untersuchungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, die die allgemeinbildende Schule bereits vor dem Jahr 2006 verlassen haben, und für die somit Informationen über den weiteren Werdegang vorliegen. Dies trifft auf rund 5.500 Befragungspersonen zu, von denen über 1.000 einen Migrationshintergrund haben.

Der Migrationshintergrund wird „indirekt“ definiert: *Kein* Migrationshintergrund wird angenommen, wenn ein Jugendlicher die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, zudem als Kind in der Familie zuerst ausschließlich die deutsche Sprache gelernt hat und außerdem Vater und Mutter in Deutschland geboren sind. Trifft eine dieser Bedingungen nicht zu, wird von einem Migrationshintergrund ausgegangen.

Von den in die Auswertungen einbezogenen Schulabsolventinnen und -absolventen im Alter von 18 bis 24 Jahren haben 23 Prozent einen Migrationshintergrund (gewichtete Ergebnisse).

⁸ Zugrunde gelegt ist hier immer der Schulabschluss bei erstem Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems mit der Absicht, einen beruflichen Bildungsweg einzuschlagen oder z. B. eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

⁹ Der in Tabelle 1 ausgewiesene Anteil der Jugendlichen mit Studienberechtigung fällt im Vergleich zur Schulabgängerstatistik relativ niedrig aus, da vor allem jüngere Befragungspersonen, die ein Gymnasium besuchten, zum Erhebungszeitpunkt die allgemeinbildende Schule teilweise noch nicht beendet hatten und daher in den Angaben nicht mit einbezogen sind.

Tabelle 1:

Schulabschlüsse der Jugendlichen bei Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems

(Anteil der Personen in %)

| Schulabschluss | Jugendliche mit Migrationshintergrund | | | Jugendliche ohne Migrationshintergrund | | |
|--|---------------------------------------|--------|--------|--|--------|--------|
| | Insgesamt | Frauen | Männer | Insgesamt | Frauen | Männer |
| ohne Schulabschluss, Sonderschulabschluss* | 15,6 | 16,5 | 14,8 | 7,3 | 6,2 | 8,2 |
| Hauptschulabschluss | 39,0 | 30,3 | 47,6 | 30,7 | 25,5 | 35,5 |
| mittlerer Schulabschluss | 33,3 | 39,1 | 27,6 | 42,1 | 43,8 | 40,6 |
| Fachhochschulreife, Abitur | 12,1 | 14,1 | 10,0 | 19,8 | 24,5 | 15,6 |
| Insgesamt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

* Einschließlich ausländischer Schulabschlüsse, die nicht den deutschen Schulabschlussniveaus zugeordnet werden konnten.

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982-1988, die die allgemeinbildende Schule vor dem Jahr 2006 verlassen haben. Für rund 1 % der Befragten lagen keine Angaben zum Schulabschlussniveau vor, sie sind hier nicht einbezogen (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.535).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

Am wenigsten erfolgreich im allgemeinbildenden Schulsystem sind junge Männer mit Migrationshintergrund. Sie beenden die Schule am häufigsten mit maximal einem Hauptschulabschluss und erlangen eher selten den mittleren Abschluss oder die (Fach-)Hochschulreife. Junge Frauen mit Migrationshintergrund erreichen dagegen erheblich häufiger weiterführende Schulabschlüsse. Junge Frauen haben somit auch bei Vorhandensein eines Migrationshintergrunds im allgemeinbildenden Schulsystem inzwischen einen klaren Vorsprung vor den jungen Männern erreicht.¹⁰

Bei den Noten auf dem Schulabgangszeugnis sind ebenfalls leichte Unterschiede nach Migrationshintergrund und Geschlecht feststellbar: Junge Migrantinnen kommen auf einen Schulno-

tendurchschnitt von 2,8, Nichtmigrantinnen auf 2,6. Männliche Migranten weisen einen Durchschnitt von 2,9, junge Männer ohne Migrationshintergrund von 2,8 auf.

Die BIBB-Übergangsstudie zeigt auch deutliche Unterschiede in der sozialen Herkunft zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Zudem wird deutlich, dass sich bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund die im allgemeinbildenden Schulsystem erreichten Abschlüsse sehr stark nach der sozialen Herkunft unterscheiden. Für die soziale Herkunft der Jugendlichen sind drei Merkmale der Eltern von zentraler Bedeutung: der *berufliche Status* des Vaters¹¹, der Aufschluss über die sozioökonomische Positionierung der Familie gibt, sowie der (höchste) *Schulabschluss* von Mutter und Vater¹²

10 Ähnliche Unterschiede wie in Tabelle 1 werden auch im Deutschen Bildungsbericht 2010 ausgewiesen, wobei dort allerdings auch die später in beruflichen Schulen noch erworbenen Schulabschlüsse berücksichtigt sind (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 270, Tabelle D7-4A).

11 Es handelt sich um den beruflichen Status des Vaters zu dem Zeitpunkt, als der Jugendliche 15 Jahre alt war. Lebte der Jugendliche zu diesem Zeitpunkt nicht mit seinem Vater oder Stiefvater in einem Haushalt, wurde in der BIBB-Übergangsstudie der Berufsstatus der Mutter erfasst.

12 Jugendliche mit Migrationshintergrund konnten den Schulabschluss der Eltern relativ häufig nicht angeben, dieser ist daher in Tabelle 2 nicht berücksichtigt.

und ihr *Berufsabschluss*, welche das Humankapital der Eltern bilden.

In jeder fünften Familie von Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat mindestens ein Elternteil einen (Fach-)Hochschulabschluss, ähnlich wie in den Familien von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (vgl. Tabelle 2a, Spalte 1 und 5). Gleichzeitig hat aber auch bei jedem

fünften Jugendlichen mit Migrationshintergrund kein Elternteil einen Berufsabschluss – und damit zehnmal so oft wie in Familien von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Bei 28 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben beide Eltern einen Berufsabschluss – zirka halb so oft wie in Familien ohne Migrationshintergrund. Der Blick auf den beruflichen Status des

Tabelle 2a:

Soziale Herkunft der Schulabgängerinnen und Schulabgänger

(Anteil der Personen in % – Spaltenprozent)

| Soziale Herkunft | Jugendliche mit Migrationshintergrund | | | | Jugendliche ohne Migrationshintergrund | | | |
|--|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|--|----------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | Insgesamt | max. Haupt-schul-abschluss | mittlerer Schul-abschluss | (Fach-) Hoch-schulreife | Insgesamt | max. Haupt-schul-abschluss | mittlerer Schul-abschluss | (Fach-) Hoch-schulreife |
| | Sp. 1 | Sp. 2 | Sp. 3 | Sp. 4 | Sp. 5 | Sp. 6 | Sp. 7 | Sp. 8 |
| Berufsabschluss der Eltern | | | | | | | | |
| Vater und Mutter ohne Berufsabschluss | 20,2 | 27,6 | 12,6 | 7,5 | 2,3 | 3,8 | 1,6 | 0,7 |
| Vater oder Mutter mit Berufsabschluss | 26,9 | 31,2 | 22,6 | 19,0 | 16,8 | 22,8 | 15,5 | 8,1 |
| Vater und Mutter mit Berufsabschluss | 27,9 | 23,1 | 35,6 | 28,7 | 60,1 | 61,5 | 66,7 | 43,1 |
| Vater und /oder Mutter mit (Fach-)Hochschulabschluss | 20,7 | 13,0 | 24,9 | 43,7 | 18,4 | 6,8 | 15,0 | 47,9 |
| keine Angaben zum Berufsabschluss der Eltern | 4,4 | 5,1 | 4,4 | 1,1 | 2,5 | 5,2 | 1,1 | 0,2 |
| Insgesamt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Beruflicher Status des Vaters | | | | | | | | |
| niedrig qualifizierte Tätigkeit | 42,1 | 47,7 | 39,0 | 25,3 | 19,1 | 26,1 | 17,8 | 8,4 |
| mittel qualifizierte Tätigkeit | 33,2 | 28,4 | 38,8 | 39,7 | 50,3 | 47,4 | 54,4 | 47,0 |
| hoch qualifizierte Tätigkeit | 9,2 | 6,7 | 7,3 | 25,9 | 16,1 | 7,6 | 15,3 | 34,0 |
| keine Angaben zum beruflichen Status des Vaters | 15,4 | 17,2 | 14,8 | 9,2 | 14,5 | 18,9 | 12,5 | 10,6 |
| Insgesamt | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982 - 1988, die die allgemeinbildende Schule vor dem Jahr 2006 verlassen haben. Für rund 1 % der Befragten lagen keine Angaben zum Schulabschlussniveau vor, sie sind hier nicht einbezogen (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.535).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

Vaters zeigt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund doppelt so häufig wie Jugendliche in Nichtmigrantenfamilien damit aufwachsen, dass der Vater einer unqualifizierten Tätigkeit nachgeht. Während die Hälfte der Väter von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund einer Tätigkeit auf mittlerer Ebene nachgeht, trifft dies bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf jeden dritten Vater und damit erheblich seltener zu. Insgesamt gesehen fällt die sozioökonomische Positionierung in den Familien der Jugendlichen mit Migrationshintergrund wesentlich ungünstiger aus als bei denjenigen ohne Migrationshintergrund. Gleichzeitig ist bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund auch eine stärkere Differenzierung *zwischen* den Familien zu beobachten.

Die schulischen Abschlüsse der Jugendlichen stehen in einem engen Zusammenhang mit den elterlichen Berufsabschlüssen bzw. der beruflichen Positionierung des Vaters. Tabelle 2b ist zu entnehmen, dass beispielsweise bei einem fehlenden Berufsabschluss beider Elternteile oder einer niedrig qualifizierten Tätigkeit des Vaters die Jugendlichen überproportional häufig die Schule mit maximal einem Hauptschulabschluss verlassen. Verfügt hingegen mindestens ein Elternteil über einen (Fach-)Hochschulabschluss bzw. geht der Vater einer hoch qualifizierten Beschäftigung nach, dann erreichen die Jugendlichen wesentlich häufiger die Studienberechtigung, d.h. das Abitur oder die Fachhochschulreife. Diese Zusammenhänge sind für Jugendliche sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund feststellbar, wenngleich sie bei denjenigen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf das Erreichen der (Fach-)Hochschulreife erheblich schwächer ausfallen.

Allerdings stammen junge Migrantinnen und Migranten deutlich häufiger aus Familien mit einem geringeren Sozialstatus: Ihre Eltern haben wesentlich häufiger keinen Berufsabschluss und der Vater übt erheblich öfter eine niedrig qualifizierte Tätigkeit aus. Die schlechteren Schulabschlüsse der Jugendlichen mit Migrationshintergrund können daher teilweise auch auf die geringeren Bildungschancen bei einer ungünstigeren sozialen Herkunft zurückgeführt werden.

Eine geringere Bildungsorientierung in Migrantenfamilien dürfte anderen vorliegenden Studien zufolge jedoch nicht für das schlechtere Abschneiden der betreffenden Jugendlichen verantwortlich sein. Die Bereitschaft zu Leistung und der Wille zum Aufstieg sind in Familien mit Migrationshintergrund, so die SINUS Milieu-Studie, stark ausgeprägt (Wippermann/Flaig 2009). Familien mit Zuwanderungsgeschichte haben eine hohe Bildungsorientierung und an die Kinder werden große berufliche Erwartungen gestellt, wie empirische Studien seit langem belegen (Boos-Nünning 2006; Boos-Nünning/Karakaşoğlu 2006). Aufgrund eingeschränkter eigener Chancen beim Zugang zu Bildung und Beruf neigen Eltern der ersten Generation – insbesondere Mütter – im Rahmen des „Familienprojekts Migration“ dazu, den sozialen Aufstieg auf die nachfolgende Generation zu „verschieben“. Insbesondere Eltern türkischer Herkunft formulieren hohe Bildungsansprüche gegenüber ihren Kindern. Kennzeichnend für einen weit verbreiteten „Erziehungsstil in türkischen Familien ist die enge emotionale Bindung zwischen den Generationen verbunden mit hohen Leistungserwartungen an die Kinder“ (Boos-Nünning 2006: 13). Die ausgeprägte Bildungsorientierung in Migrantenfamilien ist somit gekoppelt an eine emotionale Unterstützung der Kinder in Bildungsfragen durch ihre Eltern. Hierbei handelt es sich – so Hummrich (2004) – allerdings eher um „abstrakte Unterstützungsleistungen“, da die Eltern ihre Kinder nur verhältnismäßig selten konkret, z. B. bei den Schulaufgaben, unterstützen können.

Bei der hohen Bildungsorientierung von Migrantenfamilien sind keine signifikanten Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen festzustellen. „Eltern mit Migrationshintergrund wünschen sich für ihre Töchter wie Söhne eine gute Schul- und Berufsbildung“ (Boos-Nünning 2006: 13). Die Befürwortung des Bildungsaufstiegs der Tochter ist mit einer *emotionalen* Unterstützung der Familie verbunden. Schülerinnen – aber auch männlichen Schülern – mit Migrationshintergrund wird ein hohes Maß an Disziplin und Leistungsvermögen bei der Bewältigung der schulischen Anforderungen abverlangt sowie ein hohes

Tabelle 2b:

Schulabschlüsse der Schulabgängerinnen und Schulabgänger nach sozialer Herkunft

(Anteil der Personen in % – Zeilenprozente)

| Soziale Herkunft | Jugendliche mit Migrationshintergrund | | | | Jugendliche ohne Migrationshintergrund | | | |
|---|---------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|--|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| | Insgesamt | max. Haupt- schul- abschluss | mittlerer Schul- abschluss | (Fach-) Hoch- schulreife | Insgesamt | max. Haupt- schul- abschluss | mittlerer Schul- abschluss | (Fach-) Hoch- schulreife |
| | Sp. 1 | Sp. 2 | Sp. 3 | Sp. 4 | Sp. 5 | Sp. 6 | Sp. 7 | Sp. 8 |
| Berufsabschluss der Eltern | | | | | | | | |
| Vater und Mutter ohne Berufsabschluss | 100,0 | 74,8 | 20,7 | 4,5 | 100,0 | 63,4 | 30,4 | 6,3 |
| Vater oder Mutter mit Berufsabschluss | 100,0 | 63,5 | 28,0 | 8,5 | 100,0 | 51,6 | 38,9 | 9,5 |
| Vater und Mutter mit Berufsabschluss | 100,0 | 45,1 | 42,4 | 12,5 | 100,0 | 38,9 | 46,8 | 14,3 |
| Vater und /oder Mutter mit (Fach-)Hochschulabschluss | 100,0 | 34,3 | 40,1 | 25,6 | 100,0 | 14,0 | 34,4 | 51,6 |
| keine Angaben zum Berufsabschluss der Eltern | 100,0 | 63,5 | 33,3 | 3,2 | 100,0 | 80,2 | 18,2 | 1,7 |
| Insgesamt | 100,0 | 54,6 | 33,3 | 12,1 | 100,0 | 38,0 | 42,1 | 19,8 |
| Beruflicher Status des Vaters | | | | | | | | |
| niedrig qualifizierte Tätigkeit | 100,0 | 61,9 | 30,9 | 7,3 | 100,0 | 52,0 | 39,3 | 8,7 |
| mittel qualifizierte Tätigkeit | 100,0 | 46,7 | 38,9 | 14,4 | 100,0 | 35,9 | 45,6 | 18,5 |
| hoch qualifizierte Tätigkeit | 100,0 | 39,8 | 26,3 | 33,8 | 100,0 | 18,0 | 40,1 | 41,9 |
| keine Angaben zum beruflichen Status des Vaters | 100,0 | 60,8 | 32,0 | 7,2 | 100,0 | 49,4 | 36,1 | 14,5 |
| Insgesamt | 100,0 | 54,6 | 33,3 | 12,1 | 100,0 | 38,0 | 42,1 | 19,8 |

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982 - 1988, die die allgemeinbildende Schule vor dem Jahr 2006 verlassen haben. Für rund 1 % der Befragten lagen keine Angaben zum Schulabschlussniveau vor, sie sind hier nicht einbezogen (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.535).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

Maß an Selbstständigkeit, insbesondere bei der Gestaltung ihrer Schul- und weiteren Bildungslaufbahn (Boos-Nünning 2006: 13). Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund

sind somit bei wichtigen Bildungsentscheidungen sehr stark auf sich selbst gestellt (Boos-Nünning/Karakaşoğlu 2006: 198).

5. Bildungsplanung am Ende der Schulzeit

Ebenso wie junge Menschen ohne Migrationshintergrund sind Heranwachsende aus Migrantenfamilien an einer qualifizierten Ausbildung und Erfolg im Beruf interessiert. Ihre hohe Bildungs- und Berufsorientierung ist empirisch belegt (Überblick in Boos-Nünning/Granato 2008). Gerade für junge Frauen mit Migrationshintergrund gilt: Sie haben verstanden, dass erst Ausbildung und Beruf ihnen ein eigenes Einkommen und damit eine eigenständige Lebensführung ermöglichen (Boos-Nünning 2006; Schittenhelm 2007). In puncto Werteorientierungen herrschen bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund daher egalitäre Vorstellungen zu den Geschlechterrollen vor, die davon ausgehen, dass beide Partner berufstätig sind und sich gemeinsam um das Aufwachsen der Kinder kümmern. Zirka 80 Prozent der jungen Frauen mit Migrationshintergrund sehen den Beruf als bestes Mittel für die Unabhängigkeit der Frau an und bejahen, dass Frau und Mann zum Familieneinkommen beitragen sollen (Boos-Nünning/Karakaşoğlu 2006: 265f.). Dabei existiert eine Vielfalt von Vorstellungen darüber, wie die jeweiligen Bildungs- und Berufsziele erreicht und die Lebenswünsche erfüllt werden können (z. B. Gille 2006; Riegel/Geisen 2009; Schittenhelm 2007).

Für die Zeit nach Beendigung der Schule haben die meisten Schulabgängerinnen und Schulabgänger klare (Aus)Bildungsziele und können konkrete Qualifizierungspläne benennen. Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden sich nur relativ wenig in ihren Bil-

dungspräferenzen (vgl. z. B. Beicht/Granato 2009; Diehl/Friedrich/Hall 2009; Granato/Ulrich 2009; Reißig/Gaupp 2006). Wie die BIBB-Übergangsstudie ergibt, haben insgesamt über 80 Prozent der Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bei Beendigung der allgemeinbildenden Schule die Absicht, unmittelbar eine vollqualifizierende Berufsausbildung oder ein Studium zu beginnen.¹³ Die Bildungspläne unterscheiden sich dabei vor allem zwischen Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit und ohne Studienberechtigung, wie Abbildung 2 verdeutlicht.

Nicht studienberechtigte Schulabgängerinnen und Schulabgänger sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund suchen am häufigsten einen *betrieblichen* Ausbildungsplatz, junge Männer noch öfter als junge Frauen.¹⁴ Das größte Interesse an einer betrieblichen Lehre haben Jugendliche, die über maximal einen Hauptschulabschluss verfügen. Bei einem mittleren Schulabschluss streben Jugendliche, vor allem wenn ein Migrationshintergrund vorliegt, deutlich seltener eine betriebliche Ausbildung an. Die Ausbildung im dualen System sieht keine formale Zugangsbeschränkung vor, unterliegt faktisch aber den Selektionsprozessen der ausbildenden Betriebe und damit deren Anforderungen an die schulischen Voraussetzungen (Eberhard/Ulrich 2010). Ausschließlich eine *schulische* Ausbildungsmöglichkeit (einschließlich Ausbildung in einer Beamtenlaufbahn) wird von nicht studienberechtigten Jugendlichen weit seltener gesucht, wobei junge Frauen – vor allem bei einem Migrationshinter-

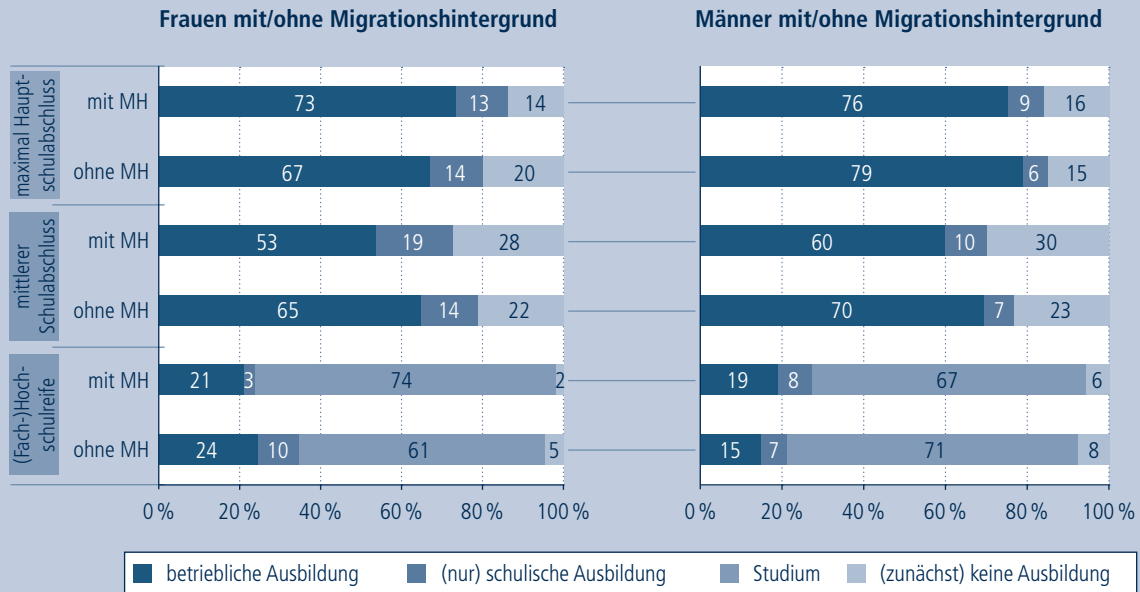
13 Die Ergebnisse, die in diesem Abschnitt sowie in den Abschnitten 7 und 8 berichtet werden, basieren auf Auswertungen, die für den BIBB Report 15/10 durchgeführt wurden (Beicht/Granato 2010).

14 Rund ein Drittel aller Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildungsstelle suchen, erwägt gleichzeitig auch eine schulische Ausbildung (einschließlich Ausbildung in einer Beamtenlaufbahn). Bei jungen Frauen kommt dies deutlich häufiger vor als bei jungen Männern.

Abbildung 2:

Berufliche Pläne bei Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems

(Anteil der Personen in %)



Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982 - 1988, die die allgemeinbildende Schule vor dem Jahr 2006 verlassen haben (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 5.535).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

grund – hieran deutlich stärker interessiert sind als junge Männer. Die Ausbildung in einem Schulberuf setzt meistens einen mittleren Schulabschluss voraus.

Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit Studienberechtigung beabsichtigen meistens ein Hochschulstudium. Studienberechtigte junge Migrantinnen haben am häufigsten den Wunsch zu studieren, deutlich öfter als junge Frauen ohne Migrationshintergrund. Nur vergleichsweise selten entscheiden sich studienberechtigte Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund für eine betriebliche Ausbildung.

Insgesamt knapp 20 Prozent der Jugendlichen haben bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule nicht vor, direkt eine vollqualifizierende Ausbildung zu beginnen. Jedoch ist auch bei ihnen in den allermeisten Fällen ein großes Interesse an einer weiteren Bildungsteilnahme vorhanden. Junge Frauen und Männer mit Migrations-

hintergrund, die über einen mittleren Schulabschluss verfügen, haben bei Schulende zwar relativ oft keinen unmittelbaren Ausbildungswunsch. Doch planen sie dann z.B. den Besuch einer teilqualifizierenden Berufsfachschule oder einer Fachoberschule, und zwar häufig, um zunächst noch einen höheren Schulabschluss zu erwerben.

Auch bei Berücksichtigung des Schulabschlusses weichen somit die Bildungspläne, die junge Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule haben, etwas voneinander ab. Die betriebliche Berufsausbildung stellt dabei insgesamt die am häufigsten beabsichtigte Form der beruflichen Vollqualifizierung dar. Sie wird – vor allem aufgrund der fehlenden formalen Zugangsvoraussetzungen – hauptsächlich von nicht studienberechtigten Schulabsolventinnen und Schulabsolventen nachgefragt. Wie sich in multivaria-

ten Analysen nachweisen lässt, streben insbesondere Jugendliche mit weniger günstigen schulischen Voraussetzungen in Bezug auf den Schulabschluss oder die Schulnoten in das duale Ausbildungssystem.¹⁵ Hierbei zeigt sich auch, dass ein Migrationshintergrund einen Einfluss darauf hat, welcher Bildungsweg nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule präferiert wird: So ist selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen

und gleicher sozialer Herkunft die Wahrscheinlichkeit, dass Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus Elternhäusern mit Migrationsgeschichte eine betriebliche Ausbildung beginnen möchten, deutlich geringer. Stattdessen haben sie eine deutlich stärkere Orientierung zu schulischen Berufsbildungsgängen, z. B. voll- oder teilqualifizierende Bildungsgänge in Berufsfachschulen oder Besuch der Fachoberschule.

15 Hierzu wurden multivariate Analysen (binäre logistische Regressionsmodelle) durchgeführt, zu den Regressionsmodellen vgl. Beicht/Granato 2010.

6. Übergangsphase Schule – Ausbildung

Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine vollqualifizierende Ausbildung ist für viele Jugendliche schwierig und vor allem langwierig (Beicht 2009, Beicht/Friedrich/Ulrich 2008, Reißig/Gaupp 2006). Besonders schwer haben es Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen. Aber auch für Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss verläuft die Übergangsphase oft nicht problemlos. Die Gründe hierfür liegen seit langem hauptsächlich in einem Mangel an Ausbildungsstellen (Eberhard/Ulrich 2010, Beicht/Friedrich/Ulrich 2008; vgl. auch Abschnitt 3.1). Einigen Jugendlichen fehlt bei Schulabgang allerdings auch noch die notwendige „Ausbildungsreife“ (Eberhard 2006). Wie sich die Übergangsphase der *nicht studienberechtigten* Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit und ohne Migrationshintergrund gestaltet, wird nun auf Grundlage der BIBB-Übergangsstudie näher beleuchtet. Da studienberechtigte Jugendliche in der Regel gute Chancen auf eine rasche Einmündung in ein Studium oder eine Berufsausbildung haben, werden sie hier *nicht* einbezogen.

6.1 Verbleibe der Jugendlichen nach Ende der Schulzeit

Obwohl die meisten nicht studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit und ohne Migrationshintergrund eigentlich den direkten Beginn einer Berufsausbildung anstreben, gelingt ihnen ein unmittelbarer Übergang sehr häufig nicht. Sie nehmen dann stattdessen an un-

terschiedlichen Arten von teilqualifizierenden Bildungsgängen teil oder gehen sonstigen Aktivitäten nach. Auf Grundlage der BIBB-Übergangsstudie wird für die Zeitpunkte sechs, zwölf und 24 Monate nach Schulbeendigung betrachtet, wo die Jugendlichen jeweils zu welchen Anteilen verbleiben.

Wie aus Tabelle 3 hervorgeht, sind nicht studienberechtigte Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund in den ersten zwei Jahren nach Schulende erheblich seltener in einer betrieblichen Berufsausbildung als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund, wobei der Unterschied bei einem mittleren Schulabschluss noch größer ausfällt als bei maximal einem Hauptschulabschluss. Auch die Beteiligung an nichtbetrieblichen Ausbildungsformen ist bei den jungen Migrantinnen und Migranten etwas geringer, so dass für sie hierdurch keinerlei Ausgleich geschaffen wird.

Bei Vorliegen eines mittleren Schulabschlusses wird im Anschluss an die allgemeinbildende Schule relativ häufig eine Fachoberschule oder ein Fachgymnasium¹⁶ besucht; Jugendliche aus Migrantenfamilien nutzen diese Bildungsmöglichkeit besonders stark. Bei maximal einem Hauptschulabschluss nehmen Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit und ohne Migrationshintergrund oft zunächst an einem teilqualifizierenden Bildungsgang des Übergangssystems teil. Ist ein mittlerer Schulabschluss vorhanden, hat das Übergangssystem eine nicht ganz so große Bedeutung; junge Migrantinnen und Migranten sind in diesem Fall jedoch weit häufiger dort anzutreffen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

16 Ein kleinerer Teil besucht nach einem ersten Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems zu einem späteren Zeitpunkt erneut eine allgemeinbildende Schule.

Tabelle 3:

Verbleibe 6, 12 und 24 Monate nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – nichtstudienberechtigte Jugendliche nach Migrationshintergrund und Schulabschluss
(Anteil der Personen in %)

| Schulabschluss | Verbleib | Jugendliche mit Migrationshintergrund | | | Jugendliche ohne Migrationshintergrund | | |
|-----------------------------|--|---------------------------------------|------|------|--|------|------|
| | | Monate nach Schulende | | | Monate nach Schulende | | |
| | | 6 | 12 | 24 | 6 | 12 | 24 |
| maximal Hauptschulabschluss | betriebliche Berufsausbildung | 26,7 | 27,6 | 39,1 | 37,0 | 41,0 | 50,1 |
| | nichtbetriebliche Berufsausbildung (schulische, außerbetriebliche Ausbildung, Beamtenausbildung) | 11,5 | 12,1 | 11,4 | 12,2 | 13,2 | 18,1 |
| | Fachoberschule, Fachgymnasium, allgemeinbildende Schule | 2,4 | 3,2 | 3,2 | 1,5 | 1,6 | 2,0 |
| | Übergangssystem (BvB/BVJ, BGJ, Praktikum, EQ, teilqualifizierende Berufsfachschule) | 39,0 | 38,4 | 18,9 | 36,2 | 33,0 | 16,7 |
| | Erwerbstätigkeit, Jobben, Wehr-/Zivildienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr | 6,8 | 5,7 | 10,3 | 2,9 | 3,0 | 4,4 |
| | Suchen nach/Warten auf Bildungsmöglichkeit, Arbeitslosigkeit, zu Hause aus privatem Grund | 13,5 | 13,0 | 17,0 | 10,3 | 8,2 | 8,7 |
| mittlerer Schulabschluss | betriebliche Berufsausbildung | 29,5 | 31,3 | 37,5 | 45,2 | 46,4 | 53,7 |
| | nichtbetriebliche Berufsausbildung (schulische, außerbetriebliche Ausbildung, Beamtenausbildung) | 13,9 | 15,4 | 18,8 | 15,4 | 16,4 | 20,2 |
| | Fachoberschule, Fachgymnasium, allgemeinbildende Schule | 20,6 | 20,0 | 21,5 | 17,4 | 17,3 | 15,4 |
| | Übergangssystem (BvB/BVJ, BGJ, Praktikum, EQ, teilqualifizierende Berufsfachschule) | 26,8 | 23,6 | 8,5 | 15,7 | 13,3 | 5,0 |
| | Erwerbstätigkeit, Jobben, Wehr-/Zivildienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr | 2,7 | 3,8 | 5,3 | 4,0 | 3,7 | 2,5 |
| | Suchen nach/Warten auf Bildungsmöglichkeit, Arbeitslosigkeit, zu Hause aus privatem Grund | 6,5 | 5,9 | 8,5 | 2,3 | 3,0 | 3,3 |

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982 - 1988, die bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule über maximal einen mittleren Schulabschluss verfügten und zum Befragungszeitpunkt die Schule bereits vor mindestens zwei Jahren beendet hatten (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 3.461).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

Ein Teil der nicht studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger befindet sich in den ersten zwei Jahren nach Schulende zumindest zeitweise außerhalb des Bildungssystems. Teilweise bleiben diese Jugendlichen zu Hause und suchen noch nach einer Bildungsmöglichkeit bzw. warten auf deren Beginn, sind arbeitslos oder aus privaten Gründen daheim (z.B. wegen Kindererziehung, Krankheit); teilweise sind sie erwerbstätig, jobben oder leisten ihren Wehr-/Zivildienst bzw. einen Freiwilligendienst. Liegt maximal ein Hauptschulabschluss vor, kommen bei jungen Migrantinnen und Migranten solche Verbleibe sechs Monate nach Ende der Schulzeit mit 20 Prozent deutlich häufiger vor als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (13 Prozent). Nach 24 Monaten hat sich der betreffende Anteil bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund sogar auf 27 Prozent erhöht, während er bei denjenigen ohne Migrationshintergrund unverändert 13 Prozent beträgt. Damit sind zwei Jahre nach Ende der Schulzeit junge Migrantinnen und Migranten mit maximal Hauptschulabschluss doppelt so oft wie die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund außerhalb des Bildungssystems.

Junge nicht studienberechtigte Frauen befinden sich nach Abgang von der allgemeinbildenden Schule zu einem erheblich geringeren Anteil in einer betrieblichen Berufsausbildung als die männliche Vergleichsgruppe (vgl. Tabelle 4). Bei einem Migrationshintergrund ist dies weniger stark ausgeprägt, was aber vor allem daran liegt, dass männliche Migranten wesentlich seltener betrieblich ausgebildet werden als männliche Nichtmigranten. In einer nichtbetrieblichen Ausbildung sind junge Frauen viel häufiger als junge Männer anzutreffen, Migrantinnen allerdings nicht so oft wie junge Frauen ohne Migrationshintergrund.

Der Besuch einer Fachoberschule oder eines Fachgymnasiums ist bei weiblichen Jugendlichen – ohne Unterschied nach Migrationshintergrund – etwas verbreiteter als bei männlichen, was auch an ihren besseren Schulabschlüssen liegen dürfte. Im Übergangssystem sind junge Männer mit Migrationshintergrund überproportional vertreten, deutlich stärker als junge Frauen mit Migrationshintergrund sowie männliche und weibliche Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Sowohl junge Frauen als auch Männer aus Migrantenfamilien sind nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule viel öfter nicht mehr im Bildungssystem als die Vergleichsgruppen ohne Migrationshintergrund. Nach zwei Jahren befinden sich 21 Prozent der jungen Migrantinnen und 23 Prozent der Migranten entweder zu Hause, in einem Job oder in Wehr-, Zivil- bzw. einem Freiwilligendienst. Liegt kein Migrationshintergrund vor, beträgt der entsprechende Anteil bei den weiblichen Jugendlichen 11 Prozent und bei den männlichen 8 Prozent. Jede zwanzigste Migrantin bleibt dabei aus privaten oder familiären Gründen daheim; dies ist doppelt so oft wie bei jungen Nichtmigrantinnen (5 Prozent vs. 2 Prozent). Junge Männer mit und ohne Migrationshintergrund sind hingegen kaum aus privaten oder familiären Gründen zu Hause (jeweils deutlich unter 1 Prozent).

Die Ergebnisse zeigen somit ganz deutlich die Schwierigkeiten vieler nicht studienberechtigter junger Frauen und Männer in der Übergangsphase von der allgemeinbildenden Schule in Berufsausbildung auf, vor allem, wenn sie einen Migrationshintergrund haben.

6.2 Teilnahme an Bildungsgängen des Übergangssystems und deren Wirkung

Ein erheblicher Teil der nicht studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger mündet zunächst in teilqualifizierende Bildungsformen des Übergangssystems. Auch im Anschluss an eine Übergangsmaßnahme gelingt es den Jugendlichen häufig nicht, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dann besuchen sie oft weitere Bildungsgänge des Übergangssystems, teilweise kommt es zu sog. „Maßnahmekarrieren“. Da das Übergangssystem eine rasche Integration der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen in berufliche Ausbildung keineswegs gewährleistet, ist es in jüngerer Vergangenheit vor allem von Seiten der Bildungsforschung und Berufspädagogik vielfach und heftig kritisiert worden (Beicht 2009).

Maßnahmen des Übergangssystems haben drei zentrale Funktionen:

Tabelle 4:

Verbleibe 6, 12 und 24 Monate nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – nichtstudienberechtigte Jugendliche nach Migrationshintergrund und Geschlecht
(Anteil der Personen in %)

| Geschlecht | Verbleib | Jugendliche mit Migrationshintergrund | | | Jugendliche ohne Migrationshintergrund | | |
|------------|--|---------------------------------------|------|------|--|------|------|
| | | Monate nach Schulende | | | Monate nach Schulende | | |
| | | 6 | 12 | 24 | 6 | 12 | 24 |
| Frauen | betriebliche Berufsausbildung | 23,0 | 23,4 | 34,9 | 30,0 | 31,0 | 39,2 |
| | nichtbetriebliche Berufsausbildung (schulische, außerbetriebliche Ausbildung, Beamtenausbildung) | 16,2 | 17,7 | 19,4 | 21,5 | 22,6 | 28,4 |
| | Fachoberschule, Fachgymnasium, allgemeinbildende Schule | 11,7 | 11,7 | 11,8 | 11,2 | 11,1 | 10,1 |
| | Übergangssystem (BvB/BVJ, BGJ, Praktikum, EQ, teilqualifizierende Berufsfachschule) | 28,9 | 28,5 | 13,2 | 27,3 | 24,9 | 11,8 |
| | Erwerbstätigkeit, Jobben, Wehr-/Zivildienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr | 6,8 | 6,4 | 8,6 | 4,4 | 4,0 | 2,8 |
| | Suchen nach/Warten auf Bildungsmöglichkeit, Arbeitslosigkeit, zu Hause aus privatem Grund | 13,5 | 12,3 | 12,0 | 5,7 | 6,4 | 7,7 |
| Männer | betriebliche Berufsausbildung | 32,1 | 34,2 | 42,0 | 50,6 | 54,6 | 62,5 |
| | nichtbetriebliche Berufsausbildung (schulische, außerbetriebliche Ausbildung, Beamtenausbildung) | 9,1 | 9,7 | 9,5 | 7,5 | 8,5 | 11,6 |
| | Fachoberschule, Fachgymnasium, allgemeinbildende Schule | 7,8 | 8,2 | 8,9 | 8,8 | 8,8 | 8,2 |
| | Übergangssystem (BvB/BVJ, BGJ, Praktikum, EQ, teilqualifizierende Berufsfachschule) | 39,1 | 36,1 | 16,4 | 23,9 | 20,6 | 9,5 |
| | Erwerbstätigkeit, Jobben, Wehr-/Zivildienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr | 3,8 | 3,7 | 7,9 | 2,7 | 2,8 | 3,9 |
| | Suchen nach/Warten auf Bildungsmöglichkeit, Arbeitslosigkeit, zu Hause aus privatem Grund | 8,1 | 8,2 | 15,3 | 6,5 | 4,7 | 4,4 |

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982 - 1988, die bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule über maximal einen mittleren Schulabschluss verfügten und zum Befragungszeitpunkt die Schule bereits vor mindestens zwei Jahren beendet hatten (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 3.461).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

(1) Sie sollen dazu dienen, Jugendliche, die noch nicht über die erforderlichen Voraussetzungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung verfügen, zur Ausbildungsreife zu führen.

(2) Für Jugendliche, die nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule ihre schulischen Voraussetzungen noch verbessern möchten, bieten sie die Möglichkeit, neben einer beruflichen Grundbildung nachträglich noch den Hauptschulabschluss oder einen höherwertigen Schulabschluss zu erreichen.

(3) Für ausbildungsreife Jugendliche, die aufgrund der regional oft noch schwierigen Lage auf dem Lehrstellenmarkt keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, sollen sie eine Überbrückung bis zum Einstieg in eine Berufsausbildung schaffen.

Wie hoch ist nun der Anteil der nicht studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit und ohne Migrationshintergrund, die in der Übergangsphase Schule – Berufsausbildung an Bildungsgängen oder -maßnahmen¹⁷ des Übergangssystems teilnehmen? Für wie lange Zeit durchlaufen die Jugendlichen solche Bildungsgänge insgesamt, bevor sie eine vollqualifizierende Ausbildung beginnen? Und wie ist die Wirksamkeit der Übergangsmaßnahmen zu beurteilen?

Im Einzelnen setzt sich das Übergangssystem aus folgenden beruflichen Bildungsgängen oder -maßnahmen zusammen:

- Berufsvorbereitung, hierzu zählen die berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BvB) sowie das schulische Berufsvorbereitungsjahr (BVJ);
- Berufsgrundbildungsjahr (BGJ);
- teilqualifizierende Bildungsgänge in Berufsfachschulen (z. B. Handelsschule, höhere Handelsschule);
- betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) bzw. andere betriebliche Praktika.¹⁸

Auf Basis der BIBB-Übergangsstudie ergibt sich, dass in der Übergangsphase von allgemeinbildender Schule zu vollqualifizierender Berufsausbildung knapp ein Drittel (32 Prozent) der nicht studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger an mindestens einem der o. g. Bildungsgänge des Übergangssystems teilnimmt; die durchschnittliche Gesamtverweildauer beträgt ca. 17 Monate (Beicht 2009).¹⁹ Je nach Migrationshintergrund, Schulabschluss und Geschlecht der Schulabgängerinnen und Schulabgänger gibt es allerdings beträchtliche Unterschiede in Bezug auf die Teilnahme an Übergangsmaßnahmen.

Wie Tabelle 5 zeigt, ist bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Anteil derjenigen, die in der Übergangsphase Schule – Berufsausbildung Bildungsgänge des Übergangssystems durchlaufen, mit 38 Prozent deutlich höher als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (31 Prozent). Von den Schulabgängerinnen und Schulabgängern, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, nehmen jeweils ca. zwei Fünftel (mit MH: 40 Prozent, ohne MH: 42 Prozent) an Übergangsmaßnahmen teil. Liegt ein mittlerer Schulabschluss vor, beträgt der Anteil bei jungen Migrantinnen und Migranten 36 Prozent, bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund nur 20 Prozent.

Junge Männer mit Migrationshintergrund besuchen erheblich öfter Übergangsmaßnahmen als junge Männer ohne Migrationshintergrund, während es zwischen jungen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund insgesamt kaum Unterschiede gibt. Junge Migrantinnen mit Hauptschulabschluss durchlaufen allerdings deutlich seltener das Übergangssystem als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund. Ganz anders bei einem mittleren Schulabschluss: Dann nehmen junge Frauen mit Migrationshintergrund nicht nur viel häufiger an Übergangsmaßnahmen teil

17 Die Begriffe „Bildungsgang“ und „Maßnahme“ werden im Folgenden synonym verwendet.

18 Eine Beschreibung der einzelnen Bildungsformen des Übergangssystems findet sich in Beicht (2009).

19 Die durchgeführte Berechnung bezieht sich auf Jugendliche im Alter von mindestens 20 Jahren. Die Teilnahme an einer der betreffenden Maßnahmen ist nur dann berücksichtigt, wenn sie nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule erfolgte (also z. B. keine Betriebspraktika während der allgemeinbildenden Schulzeit) und vor Abschluss einer vollqualifizierenden Berufsausbildung stattfand (also auch keine Praktika oder Bildungsmaßnahmen nach der Ausbildung).

Tabelle 5:

Teilnahme nichtstudienberechtigter Schulabgängerinnen und Schulabgänger an Maßnahmen und Bildungsgängen des Übergangssystems nach Migrationshintergrund, Schulabschluss und Geschlecht

| Teilnahme an Maßnahmen und Bildungsgängen des Übergangssystems | Jugendliche mit Migrationshintergrund | | | Jugendliche ohne Migrationshintergrund | | |
|--|---------------------------------------|-------------|-------------|--|-------------|-------------|
| | Insgesamt | Frauen | Männer | Insgesamt | Frauen | Männer |
| Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an allen Schulabgängerinnen und -abgängern in % | | | | | | |
| ► insgesamt | 38,2 | 33,3 | 42,8 | 30,5 | 34,2 | 27,5 |
| ► bei maximal Hauptschulabschluss | 40,0 | 27,3 | 49,8 | 42,1 | 47,3 | 38,9 |
| ► bei mittlerem Schulabschluss | 35,5 | 39,9 | 28,9 | 20,3 | 25,1 | 15,8 |
| durchschnittliche Gesamtverweildauer der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Monaten | | | | | | |
| ► insgesamt | 17,2 | 19,2 | 15,6 | 16,4 | 17,2 | 15,6 |
| ► bei maximal Hauptschulabschluss | 18,0 | 22,8 | 15,9 | 18,0 | 20,0 | 16,6 |
| ► bei mittlerem Schulabschluss | 15,7 | 16,4 | 14,4 | 13,3 | 13,5 | 13,0 |

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982 - 1988, die die allgemeinbildende Schule mit maximal mittlerem Schulabschluss verlassen haben (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 2.600).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

als diejenigen ohne Migrationshintergrund, sondern auch wesentlich öfter als männliche Migranten.

Die Verweildauer im Übergangssystem unterscheidet sich nicht wesentlich nach dem Migrationshintergrund, ist allerdings bei jungen Frauen jeweils etwas umfangreicher als bei jungen Männern. Die durchschnittliche Zahl der Maßnahmen ist bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit und ohne Migrationshintergrund mit jeweils 1,3 identisch.

Zur Beurteilung des *Erfolgs von Übergangsmaßnahmen* sind zwei Fragen von zentraler Bedeutung: Wird durch die Teilnahme ein (höherwertiger) Schulabschluss erworben? Gelingt im An-

schluss an die Maßnahme eine rasche Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung?

Von den Jugendlichen, die nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule erstmals an einer Berufsvorbereitung (BvB/BVJ), einem BGJ oder einem teilqualifizierenden Bildungsgang in einer Berufsfachschule teilnehmen und diese Maßnahme regulär abschließen, können sich 29 Prozent (mit MH: 28 Prozent, ohne MH: 29 Prozent) im Hinblick auf den Schulabschluss verbessern.²⁰ Besonders oft – mit 51 Prozent der Absolventinnen und Absolventen – gelingt der Erwerb eines höherwertigen Schulabschlusses beim Besuch einer teilqualifizierenden Berufsfachschule, die im Übergangssystem quantitativ die größte Bedeutung

²⁰ Zu beachten ist, dass insgesamt 19 Prozent der Jugendlichen die erste Übergangsmaßnahme vorzeitig abbrechen (mit MH: 20 Prozent, ohne MH: 19 Prozent).

hat; bei den anderen Maßnahmearten ist dies dagegen erheblich seltener der Fall (BvB/BVJ: 12 Prozent, BGJ: 10 Prozent).

Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den o.g. Bildungsgängen des Übergangssystems, die ihren Schulabschluss verbessern können, wird mit 57 Prozent am häufigsten der mittlere Schulabschluss erworben (mit MH: 61 Prozent, ohne MH: 55 Prozent). 24 Prozent der Absolventinnen und Absolventen (mit MH: 29 Prozent, ohne MH: 23 Prozent) erzielen die Fachhochschulreife und 19 Prozent holen den Hauptschulabschluss nach (mit MH: 10 Prozent, ohne MH: 22 Prozent).

Im Zeitraum von 12 Monaten nach Beendigung des ersten (regulär beendeten oder abgebrochenen) Besuchs einer der o.g. Übergangsmaßnahmen münden insgesamt 57 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die während des Bildungsgangs eine betriebliche Lehrstelle suchten, tatsächlich in eine betriebliche Berufsausbildung ein.²¹ Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind es allerdings nur 47 Prozent, gegenüber 60 Prozent bei denjenigen ohne Migrationshintergrund. Nach 36 Monaten hat sich der Anteil auf insgesamt 70 Prozent erhöht, ist aber bei jungen Migrantinnen und Migranten mit 58 Prozent immer noch erheblich geringer als bei Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten (74 Prozent).

Bei Einbeziehung *aller* Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Übergangsmaßnahmen, unabhängig davon, ob sie eine Ausbildungsstelle suchten oder nicht, beträgt die Übergangsquote in *alle* vollqualifizierenden Ausbildungsformen (betriebliche, außerbetriebliche, schulische Ausbildung, Hochschulstudium) zwölf Monate nach Teilnahmeende 58 Prozent. Auch hier ist sie bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund mit 44 Prozent wesentlich niedriger als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (63 Prozent). Nach 36 Monaten erreicht die Übergangsquote ins-

gesamt 75 Prozent, bei einem Migrationshintergrund jedoch nur 66 Prozent im Vergleich zu 78 Prozent ohne einen Migrationshintergrund.

Wovon der Übergangserfolg in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung nach der Teilnahme an einer Übergangsmaßnahme abhängt,²² lässt sich wie folgt beschreiben:

- Verfügen Jugendliche *bei Beendigung der Übergangsmaßnahme* über mindestens einen mittleren Schulabschluss, so sind ihre Chancen, schnell eine betriebliche Ausbildungsstelle bzw. eine vollqualifizierende Ausbildungsmöglichkeit zu finden, erheblich besser, als wenn sie maximal einen Hauptschulabschluss besitzen.
- Bei Jugendlichen, die *vor der Teilnahme* maximal einen Hauptschulabschluss haben, wirkt sich eine regulär beendete Übergangsmaßnahme – verglichen mit einem Maßnahmeabbruch – positiv aus. Und die Chancen steigen nochmals weiter an, wenn durch die Teilnahme ein (höherwertiger) Schulabschluss erreicht wird.
- Für Jugendliche, die *vor der Teilnahme* bereits einen *mittleren Schulabschluss* besitzen, trifft dies dagegen nicht zu. Ob sie die Maßnahme abbrechen, zu Ende führen oder die Fachhochschulreife erwerben, hat keinen nachweisbaren Effekt auf die Dauer und Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung.
- Ein Migrationshintergrund wirkt sich – unter Kontrolle aller anderen berücksichtigten Einflussgrößen²³ – negativ auf die Übergangschancen in eine Ausbildung aus. Dies bedeutet, dass selbst dann, wenn z. B. die gleiche Art von Übergangsmaßnahme besucht und dort der gleiche Schulabschluss erworben wird, Migrantinnen und Migranten geringere Chancen haben als Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten, nach Beendigung des Bildungsgangs rasch in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden.

21 Die im Folgenden genannten kumulierten Einmündungsanteile wurden nach dem Kaplan-Meier-Verfahren geschätzt (zum Verfahren vgl. z. B. Beicht/Friedrich/Ulrich 2008).

22 Zur Identifizierung wichtiger Einflussgrößen wurden Cox-Regressionen gerechnet, zu den Regressionsmodellen vgl. Beicht 2009.

23 Berücksichtigt wurden folgende Faktoren: Maßnahmeart, Abschluss/Abbruch des Bildungsgangs, Schulabschluss nach der Teilnahme, Region (West-/Ostdeutschland), Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund.

Festhalten lässt sich damit, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund öfter als Jugendliche ohne Migrationshintergrund Bildungsgänge des Übergangssystems besuchen, vor allem wenn sie bei Beendigung der allgemeinbildenden Schule einen mittleren Abschluss besitzen. Was den Erwerb eines höherwertigen Schulabschlusses betrifft, profitieren junge Migrantinnen und Migranten noch stärker als Jugendliche ohne Migrationshintergrund von der Teilnahme, d. h. sie erreichen häufiger einen mittleren Schulabschluss oder die Fachhochschulreife. Dennoch gelingt ihnen nach Maßnahmeende der Übergang in eine betriebliche bzw. eine vollqualifizierende Ausbildung wesentlich seltener.

6.3 Typische bildungsbiografische Verläufe nach der allgemeinbildenden Schule

Die Statusverteilungen stellen punktuelle Betrachtungen des Verbleibs der Schulabgängerinnen und Schulabgänger zu bestimmten Zeitpunkten dar, geben jedoch keinen Aufschluss über die Übergangswege. Um diese beschreiben zu können, müssen die gesamten bildungsbiografischen Verläufe der Jugendlichen an der Statuspassage Schule – Berufsausbildung betrachtet werden. Obwohl die Übergangsprozesse der nicht studienberechtigten Jugendlichen sehr unterschiedlich sind, lassen sie sich auf Basis der BIBB-Übergangsstudie dennoch zu folgenden fünf Verlaufstypen²⁴ zusammenfassen:

Typ 1: Unmittelbarer und dauerhafter Übergang in eine betriebliche Ausbildung: Nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule können die Jugendlichen sofort mit der Ausbildung beginnen, und diese wird in der Regel bis zum Abschluss fortgeführt. Von den Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit Migrationshintergrund gelingt nur 27 Prozent ein solch günstiger Verlauf (Frauen: 21 Prozent, Männer: 32 Prozent), von denjenigen ohne Migrationshintergrund 41 Prozent (Frauen: 28 Prozent, Männer: 52 Prozent).

Typ 2: Relativ rascher und dauerhafter Übergang in eine nichtbetriebliche Ausbildung: Diese Schulabgängerinnen und Schulabgänger münden größtenteils unmittelbar nach der Schulzeit in eine außerbetriebliche bzw. schulische Berufsausbildung ein. Ein kleinerer Teil absolviert vorher einen Bildungsgang des Übergangssystems oder hat etwas längere Such- bzw. Wartezeiten. Die aufgenommene Berufsausbildung wird in der Regel bis zum Abschluss durchlaufen. Ein solcher Verlauf ist bei 16 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Frauen: 24 Prozent, Männer: 9 Prozent) und 19 Prozent derjenigen ohne Migrationshintergrund (Frauen: 28 Prozent, Männer: 11 Prozent) zu beobachten.

Typ 3: Langwierige bzw. nicht geglückte Übergangsverläufe: Über die Hälfte der Schulabgängerinnen und Schulabgänger dieses Übergangstyps, die größtenteils maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, mündet nach Verlassen der Schule in das Übergangssystem, viele befinden sich langfristig in Übergangsmaßnahmen. Einem kleinen Teil gelingt zwar die Aufnahme einer Berufsausbildung, jedoch wird diese bereits kurze Zeit später wieder abgebrochen. Dieser Verlaufstyp ist der problematischste. 30 Prozent der nichtstudienberechtigten Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Frauen: 27 Prozent, Männer: 33 Prozent) haben solch schwierige Verläufe, gegenüber 17 Prozent derjenigen ohne Migrationshintergrund (Frauen: 21 Prozent, Männer: 14 Prozent).

Typ 4: Schulische Höherqualifizierung über Fachoberschule oder Fachgymnasium: Diese Jugendlichen weisen weit überwiegend einen mittleren Schulabschluss auf. Meist erfolgt der Übergang in eine weiterführende berufliche Schule unmittelbar nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule. Dieser Verlauf trifft auf 11 Prozent der Migrantinnen und Migranten (Frauen: 12 Prozent, Männer: 10 Prozent) und 9 Prozent der Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten zu (Frauen: 11 Prozent, Männer: 9 Prozent).

²⁴ Die Typenbildung ist Ergebnis einer Sequenzmusteranalyse, die sich auf die ersten drei Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule bezieht. Zum Verfahren und zu detaillierteren Ergebnissen vgl. Beicht/Friedrich/Ulrich 2008, Beicht/Granato 2009.

Typ 5: Verzögerter, aber erfolgreicher und dauerhafter Übergang in betriebliche Berufsausbildung: Diese Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die sehr oft maximal einen Hauptschulabschluss erreicht haben, nehmen größtenteils zunächst an einem Bildungsgang des Übergangssystems teil. Einige jobben auch erst einmal oder suchen längere Zeit nach einer Bildungsmöglichkeit. Nach diesen „Zwischenphasen“ gelingt den Jugendlichen die Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung, die dann auf Dauer fortgeführt wird. Ein solches Verlaufsmuster ist bei 16 Prozent der nichtstudienberechtigten Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Frauen: 17 Prozent, Männer: 16 Prozent) und bei 14 Prozent derjenigen ohne Migrationshintergrund (Frauen: 13 Prozent, Männer: 15 Prozent) festzustellen.

Auch die Verlaufstypen verdeutlichen, dass die nichtstudienberechtigten Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit Migrationshintergrund wesentlich häufiger problematische bil-

dungsbiografische Verläufe aufweisen. Ihnen gelingt in den ersten drei Jahren nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule viel seltener ein unmittelbarer und dauerhafter Übergang in eine betriebliche oder nichtbetriebliche Ausbildung als Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Differenziert nach Geschlecht wird deutlich, dass junge Migrantinnen etwas häufiger als junge Migranten günstige Verläufe aufweisen, d. h. relativ rasch in eine vollqualifizierende Ausbildung einmünden und diese in der Regel bis zum Abschluss durchlaufen (Typ 1 und 2; Frauen mit MH: 45 Prozent, Männer mit MH: 41 Prozent). Jeder dritte junge Mann mit Migrationshintergrund findet sich dagegen in der Gruppe derjenigen wieder, denen der Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung nicht bzw. nicht auf Dauer gelingt (Typ 3); mit 27 Prozent liegt der betreffende Anteil bei den jungen Frauen mit Migrationshintergrund etwas niedriger.

7. Strategien bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz

Jugendliche, die bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule eine betriebliche Berufsausbildung anstreben, müssen sich auf einem auch weiterhin schwierigen Lehrstellenmarkt behaupten. Um die Chance auf einen Ausbildungsplatz zu erhalten, entwickeln sie vielfältige Suchaktivitäten. Im Folgenden wird auf Basis der BIBB-Übergangsstudie ein Überblick über Art und Umfang der von den jungen Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund angewandten Suchstrategien gegeben. Einbezogen sind dabei *alle* Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die eine betriebliche Ausbildungsstelle gesucht haben, d. h. einschließlich derjenigen mit (Fach-)Hochschulreife. Betrachtet werden hier ausschließlich die Suchaktivitäten bei Beendigung der allgemeinbildenden Schule, eventuelle weitere Aktivitäten zu späteren Zeitpunkten sind nicht berücksichtigt.

Weit über die Hälfte der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die eine betriebliche Lehrstelle suchen, melden sich als ausbildungssuchend bei der für sie zuständigen Arbeitsagentur²⁵ (vgl. Tabelle 6). Deren Aufgabe ist es, ausbildungsreife Jugendliche bei der Suche zu unterstützen und sie nach Möglichkeit in eine Ausbildung zu vermitteln, die ihrer Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit entspricht. Junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund schalten ungefähr gleich oft die Arbeitsagentur ein, im Vergleich zu den männlichen Vergleichsgruppen allerdings häufiger. Männliche Migranten melden sich etwas öfter bei der Arbeitsagentur als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund.

Fast drei Viertel der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen suchen auf eigene Initiative in Zeitungen, dem Internet oder anderen Medien

nach Ausbildungsplatzangeboten. Junge Migrantinnen nutzen diese Möglichkeit seltener, junge Migranten dagegen häufiger als weibliche bzw. männliche Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Etwa jeder Achte gibt bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz selbst ein Stellengesuch in einer Zeitung oder dem Internet auf. Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund, vor allem junge Männer, tun dies erheblich häufiger als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Mehr als 70 Prozent der Jugendlichen werden bei ihrer Ausbildungssuche von ihren Eltern, von anderen Familienangehörigen, Bekannten oder Freunden dabei unterstützt, Kontakte zu Ausbildungsbetrieben herzustellen. Junge Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem junge Frauen, erhalten allerdings verglichen mit Jugendlichen ohne Migrationshintergrund deutlich seltener eine solche Unterstützung durch ihr privates Umfeld.

Über 90 Prozent der ausbildungssuchenden Schulabsolventinnen und Schulabsolventen schicken schriftliche Bewerbungen an Betriebe. Junge Frauen mit Migrationshintergrund bewerben sich im Vergleich zu den übrigen Gruppen etwas seltener. Die Jugendlichen versenden oftmals eine Vielzahl an Bewerbungen, wobei sich junge Frauen ohne Migrationshintergrund deutlich häufiger bewerben als die männliche Vergleichsgruppe; zwischen jungen Migrantinnen und Migranten gibt es dagegen keinen Unterschied, ihre Bewerbungshäufigkeit entspricht dem Gesamtdurchschnitt von 28 Bewerbungen. Viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger bewerben sich nicht nur auf Ausbildungsplätze in einem, sondern in

25 Ggf. auch bei den Trägern der Grundsicherung, d. h. den Arbeitsgemeinschaften (ARGen) bzw. den zugelassenen kommunalen Trägern (zKT).

Tabelle 6:

Strategien der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz

| Such- und Bewerbungsstrategien | Jugendliche mit Migrationshintergrund | | | Jugendliche ohne Migrationshintergrund | | |
|--|---------------------------------------|--------|--------|--|--------|--------|
| | Insgesamt | Frauen | Männer | Insgesamt | Frauen | Männer |
| bei der Agentur für Arbeit als Bewerberin bzw. Bewerber gemeldet (Anteil in %) | 62,5% | 65,8% | 59,6% | 58,8% | 64,2% | 54,6% |
| in Zeitungen, dem Internet o. ä. nach angebotenen Ausbildungsstellen gesucht (Anteil in %) | 72,9% | 72,8% | 73,0% | 74,0% | 80,1% | 69,3% |
| selbst ein Stellengesuch in Zeitung, Internet o.ä. aufgegeben (Anteil in %) | 17,4% | 15,9% | 18,8% | 11,2% | 11,9% | 10,6% |
| Hilfe von Eltern, Familienangehörigen, Bekannten, Freunden bei Kontaktaufnahme zu Betrieben in Anspruch genommen (Anteil in %) | 62,5% | 54,7% | 69,5% | 74,9% | 72,0% | 77,1% |
| schriftliche Bewerbungen an Betriebe geschickt (Anteil in %) | 90,6% | 86,4% | 94,4% | 92,6% | 93,5% | 92,0% |
| wenn schriftlich beworben: auch für Ausbildungsstellen, die mehr als 100 Kilometer entfernt lagen (Anteil in %)* | 19,8% | 20,9% | 18,9% | 26,7% | 32,0% | 22,6% |
| wenn schriftlich beworben: durchschnittliche Zahl der Bewerbungen | 28,6 | 28,3 | 28,8 | 28,3 | 32,5 | 24,9 |
| wenn schriftlich beworben: durchschnittliche Zahl der Berufe, für die Bewerbungen erfolgten | 3,5 | 3,1 | 3,9 | 3,5 | 3,4 | 3,6 |
| an Vorstellungsgesprächen teilgenommen (Anteil in %) | 79,8% | 76,2% | 83,0% | 82,9% | 84,4% | 81,7% |
| wenn teilgenommen: durchschnittliche Zahl der Vorstellungsgespräche | 5,7 | 6,0 | 5,4 | 5,4 | 6,1 | 4,8 |

* Hierbei ist zu beachten, dass die Mobilitätsbereitschaft in Ostdeutschland vor allem aufgrund der erheblich größeren Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt zum betrachteten Zeitraum wesentlich stärker war als in Westdeutschland. Da Jugendliche mit Migrationshintergrund größtenteils im Westen leben, sollte sich ein Vergleich mit Jugendlichen ohne Migrationshintergrund eher hierauf beziehen: Im Westen bewarben sich 20,9% der Frauen mit und 19,2% der Frauen ohne Migrationshintergrund überregional, sowie 15,8% der Männer mit und 10,9% der Männer ohne Migrationshintergrund.

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982-1988, die die allgemeinbildende Schule vor dem Jahr 2006 verlassen haben und bei Schulbeendigung einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchten (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 2.935).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

mehreren unterschiedlichen Berufen. Im Durchschnitt werden Bewerbungen für drei bis vier Berufe versandt, wobei es nur relativ geringe Abweichungen zwischen jungen Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund gibt.

Ein Viertel der Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung anstreben, bewirbt sich auch auf Stellen in Betrieben, die mehr als 100 Kilometer von ihrem Wohnort entfernt liegen. Wird die Betrachtung auf Westdeutschland beschränkt, wo das Gros der Jugendlichen mit Migrationshintergrund lebt, zeigt sich, dass sich junge Frauen unabhängig vom Migrationshintergrund häufiger überregional bewerben als junge Männer. Während es zwischen jungen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund kaum einen Unterschied gibt, ist vor allem bei männlichen Migranten eine deutlich höhere Mobilitätsbereitschaft erkennbar als bei jungen Männern ohne Migrationshintergrund.

Mehr als vier Fünftel der Jugendlichen, die sich schriftlich bei Betrieben beworben haben, nehmen an Vorstellungsgesprächen teil. Bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund ist dieser Anteil etwas geringer als bei den übrigen Jugendlichen. Durchschnittlich stellen sich die Jugendlichen fünf- bis sechsmal in Betrieben vor, junge

Frauen mit und ohne Migrationshintergrund etwas häufiger als die männlichen Vergleichsgruppen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Bemühungen der Schulabsolventinnen und Schulabsolventen um eine betriebliche Ausbildungsstelle sehr groß sind. Jugendliche mit Migrationshintergrund engagieren sich vielfach besonders stark: Ihre konkreten Bemühungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz sind ebenso groß wie bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Die verschiedenen Such- und Bewerbungsstrategien werden in hoher Intensität angewendet, es gibt eine beachtliche Flexibilität in Bezug auf die in Betracht gezogenen Berufe und eine ausgeprägte Mobilitätsbereitschaft, mit eher nur kleineren Abweichungen zwischen weiblichen und männlichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Junge Migrantinnen und Migranten erfahren allerdings bei der Ausbildungssuche verglichen mit Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten seltener konkrete Hilfe aus ihrem Familien- und Bekanntenkreis. Jedoch geben sie deutlich häufiger in den Medien eigene Stellengesuche auf, was möglicherweise ihre geringeren Möglichkeiten, Netzwerkkressourcen zu nutzen, kompensieren soll.

8. Erfolgchancen beim Übergang in eine Berufsausbildung

Trotz intensiver Suchaktivitäten gelingt es bei weitem nicht allen an einer betrieblichen Berufsausbildung interessierten Jugendlichen, nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule rasch eine solche Ausbildung zu beginnen. Anhand der BIBB-Übergangsstudie wird im Folgenden zunächst aufgezeigt, welche Unterschiede es in den Einmündungswahrscheinlichkeiten zwischen jungen Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund gibt. Anschließend wird dargestellt, von welchen Faktoren ein rascher Übergang in Berufsausbildung positiv oder negativ beeinflusst wird.

8.1 Einmündungswahrscheinlichkeit in eine Berufsausbildung

Werden *alle* Schulabgängerinnen und Schulabgänger (einschließlich derjenigen mit (Fach-)Hochschulreife) einbezogen, so schneiden bei der Suche nach einem *betrieblichen* Ausbildungsplatz junge Frauen mit Migrationshintergrund mit Abstand am ungünstigsten ab (vgl. Abbildung 3, linker Teil). Ein Jahr nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule sind lediglich 34 Prozent in eine entsprechende Ausbildung eingemündet und selbst nach drei Jahren sind es nur 59 Prozent. Ein wenig besser gelingt jungen Männern mit und jungen Frauen ohne Migrationshintergrund der Übergang in betriebliche Ausbildung. Mit Abstand am erfolgreichsten sind allerdings junge Männer ohne Migrationshintergrund, ihre Übergangsquote beträgt nach einem Jahr bereits 68 Prozent und nach drei Jahren 86 Prozent.

Ein kleinerer Teil der Jugendlichen, insbesondere junge Frauen, ziehen bei ihrer Ausbildungsplatzsuche auch eine Ausbildung in Schulberufen in Betracht (vgl. Abschnitt 5). Werden diese Jugendlichen mit einbezogen und die Einmündung in *alle* vollqualifizierenden Formen der Berufsausbildung (betrieblich, außerbetrieblich oder schulisch) berücksichtigt, so verbessert sich insbesondere der Übergangserfolg junger Frauen ohne Migrationshintergrund relativ stark (vgl. Abbildung 3, rechter Teil). Dennoch reichen ihre Einmündungsquoten auch hier nicht ganz an die der jungen Männer ohne Migrationshintergrund heran. Junge Frauen mit Migrationshintergrund profitieren von den nichtbetrieblichen Ausbildungsformen weniger stark, erreichen nun aber zumindest fast ebenso hohe Einmündungsquoten wie männliche Migranten.

Dauer und Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine Berufsausbildung unterscheiden sich deutlich nach der Höhe des erreichten Schulabschlusses am Ende der allgemeinbildenden Schulzeit (z. B. Beicht/Friedrich/Ulrich 2008). Zwar wirken sich gute schulische Voraussetzungen wie ein weiterführender Schulabschluss sowohl bei Jugendlichen mit als auch ohne Migrationshintergrund als förderlich aus, jedoch in sehr unterschiedlichem Maße (Beicht/Granato 2009). Wie aus den folgenden Analysen hervorgeht, gilt dies auch bei der Differenzierung nach Geschlecht (vgl. Tabelle 7).²⁶ Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund, die über *maximal einen Hauptschulabschluss* verfügen, münden demnach zu weitaus geringeren Anteilen in eine betriebliche Ausbildung ein als Jugendliche ohne Migra-

26 Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen studienberechtigter Migrantinnen und Migranten mit einem betrieblichen oder schulischen Ausbildungswunsch beschränkt sich die Betrachtung hier auf die Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss bzw. mittlerem Schulabschluss.

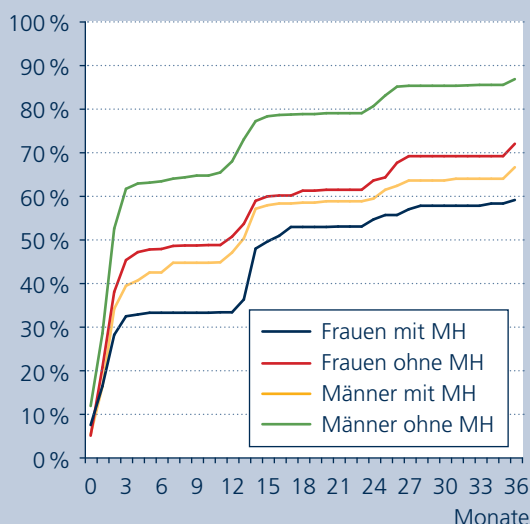
tionshintergrund mit gleicher schulischer Qualifikation; selbst drei Jahre nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule beträgt die Differenz noch 20 Prozentpunkte. Auch bei Einbeziehung der nichtbetrieblichen Ausbildungsformen verringert sich dieser Unterschied kaum. Günstiger ist es für Jugendliche mit Migrationshintergrund

mit einem *mittleren Schulabschluss*: Sie münden zu einem merklich höheren Anteil in eine betriebliche Ausbildung, profitieren allerdings weniger als Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Migrationshintergrund von den nichtbetrieblichen Ausbildungsformen. So ist bei den Übergangsquoten in vollqualifizierende Berufsausbil-

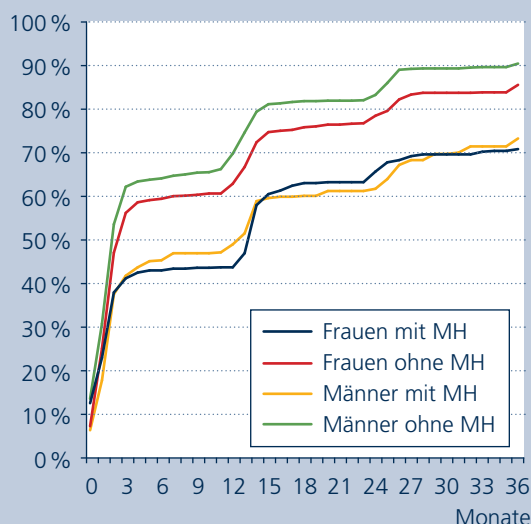
Abbildung 3:

Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Berufsausbildung nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund

Einmündung in betriebliche Berufsausbildung



Einmündung in betriebliche, außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildung



| Einmündungen in % | Monate nach Schulende | | |
|-------------------|-----------------------|------|------|
| | 12 | 24 | 36 |
| Frauen mit MH | 33,7 | 54,7 | 59,1 |
| Frauen ohne MH | 50,8 | 63,5 | 71,8 |
| Männer mit MH | 47,2 | 59,4 | 66,5 |
| Männer ohne MH | 67,8 | 80,3 | 86,4 |

| Einmündungen in % | Monate nach Schulende | | |
|-------------------|-----------------------|------|------|
| | 12 | 24 | 36 |
| Frauen mit MH | 44,1 | 65,8 | 70,9 |
| Frauen ohne MH | 63,0 | 78,4 | 85,4 |
| Männer mit MH | 49,3 | 61,9 | 73,3 |
| Männer ohne MH | 69,8 | 83,1 | 90,2 |

Schätzung nach der Kaplan-Meier-Methode (kumulierte Einmündungsfunktion, gewichtete Ergebnisse).

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982-1988, die die allgemeinbildende Schule vor dem Jahr 2006 verlassen haben und bei Schulbeendigung einen betrieblichen Ausbildungsplatz (Grafik links, ungewichtete Fallzahl: n = 2.935) bzw. einen betrieblichen oder schulischen Ausbildungsplatz suchten (Grafik rechts, ungewichtete Fallzahl: n = 3.533).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

Tabelle 7:

Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Berufsausbildung nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems – nicht studienberechtigte Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund

| Schulabschluss | Einmündung in Personengruppe | betriebliche Berufsausbildung | | | betriebliche, außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildung | | |
|--------------------------------|--|-------------------------------|------|------|--|------|------|
| | | Monate nach Schulende | | | Monate nach Schulende | | |
| | | 12 | 24 | 36 | 12 | 24 | 36 |
| maximal Hauptschulabschluss | Jugendliche mit Migrationshintergrund | 36,2 | 53,7 | 58,1 | 43,2 | 59,7 | 68,5 |
| | Frauen mit Migrationshintergrund | 26,7 | 49,9 | 49,9 | 41,3 | 62,2 | 66,7 |
| | Männer mit Migrationshintergrund | 41,9 | 55,7 | 62,8 | 43,1 | 57,5 | 69,9 |
| | Jugendliche ohne Migrationshintergrund | 55,0 | 69,6 | 78,2 | 61,6 | 77,0 | 85,7 |
| | Frauen ohne Migrationshintergrund | 38,7 | 54,9 | 62,1 | 55,4 | 71,3 | 78,1 |
| | Männer ohne Migrationshintergrund | 63,1 | 76,6 | 85,8 | 65,3 | 80,6 | 90,4 |
| mittlerer Schulabschluss | Jugendliche mit Migrationshintergrund | 50,8 | 64,5 | 78,8 | 55,0 | 72,1 | 79,3 |
| | Frauen mit Migrationshintergrund | 39,4 | 58,6 | 72,3 | 45,5 | 69,2 | 75,9 |
| | Männer mit Migrationshintergrund | 65,3 | 72,2 | 78,1 | 68,8 | 76,1 | 83,9 |
| | Jugendliche ohne Migrationshintergrund | 67,6 | 78,1 | 84,1 | 73,5 | 85,7 | 91,4 |
| | Frauen ohne Migrationshintergrund | 57,4 | 67,8 | 78,4 | 69,0 | 83,5 | 91,3 |
| | Männer ohne Migrationshintergrund | 76,0 | 86,0 | 88,9 | 78,1 | 88,0 | 91,6 |

Schätzung nach der Kaplan-Meier-Methode (kumulierte Einmündungsquoten).

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982 - 1988, die bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule über maximal einen Hauptschulabschluss bzw. mittleren Schulabschluss verfügten und einen betrieblichen Ausbildungsplatz bzw. einen betrieblichen oder schulischen Ausbildungsplatz suchten (gewichtete Ergebnisse; ungewichtete Fallzahl: n = 2.656 bzw. 3.139).

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

dung drei Jahre nach Schulende eine Differenz von 12 Prozentpunkten zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund zu verzeichnen.

Die Situation von *Frauen mit Migrationshintergrund* ist noch ungünstiger: Bei *maximal einem Hauptschulabschluss* sind ihre Aussichten, in eine betriebliche Ausbildung überzugehen, sowohl im Vergleich zu Männern mit Migrationshintergrund als auch zu Frauen ohne Migrationshintergrund

wesentlich schlechter. Ein Jahr nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule sind von den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit maximal Hauptschulabschluss, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchten, 27 Prozent der jungen Frauen mit Migrationshintergrund, 39 Prozent der jungen Frauen ohne Migrationshintergrund und 42 Prozent der jungen Männer mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung eingemündet.

Durch die stärkere Wahrnehmung nichtbetrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten holen junge Migrantinnen bei maximal einem Hauptschulabschluss zwar gegenüber Männern mit Migrationshintergrund auf, sie erreichen aber auch bei Berücksichtigung aller vollqualifizierenden Ausbildungsformen mit 41 Prozent innerhalb eines Jahres und 67 Prozent innerhalb von drei Jahren bei weitem nicht die Übergangsquoten von vergleichbaren Frauen ohne Migrationshintergrund (im ersten Jahr 55 Prozent, innerhalb von drei Jahren 78 Prozent).

Liegt ein *mittlerer Schulabschluss* vor, so münden junge Migrantinnen im Verlauf von drei Jahren ebenfalls seltener in eine betriebliche Ausbildung ein (72 Prozent) als männliche Migranten (78 Prozent) und Frauen ohne Migrationshintergrund (78 Prozent). Bei zusätzlicher Einbeziehung der schulischen und außerbetrieblichen Ausbildung erhöhen sich die Unterschiede noch, da nichtbetriebliche Ausbildungsformen von jungen Migrantinnen weniger stark genutzt werden (können). Realschulabsolventinnen mit Migrationshintergrund sind innerhalb von drei Jahren zu 76 Prozent in eine vollqualifizierende Ausbildung eingemündet, diejenigen ohne Migrationshintergrund hingegen zu 91 Prozent. Dies liegt möglicherweise an der großen Konkurrenz mit Frauen ohne Migrationshintergrund um die schulischen Ausbildungsplätze (Diehl/Friedrich/Hall 2009).

8.2 Einflussgrößen auf den Einmündungserfolg

Die Ergebnisse haben verdeutlicht, dass die Schulabschlüsse nicht die einzige Erklärung für die unterschiedlichen Übergangschancen in Berufsausbildung von jungen Frauen und Männern mit

und ohne Migrationshintergrund darstellen. Welches insgesamt gesehen *wichtige Einflussgrößen* für einen Übergang in betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung in den ersten drei Jahren nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule sind, lässt sich wie folgt beschreiben (vgl. auch Tabelle 8 im Anhang):²⁷

Erwartungsgemäß haben die *schulischen Voraussetzungen* der Jugendlichen einen sehr starken Einfluss: Besonders günstig sind die Erfolgchancen bei einem mittleren Schulabschluss und guten Schulnoten. Eine (Fach-)Hochschulreife wirkt sich hier hingegen nicht unbedingt förderlich aus, da auch die studienberechtigten Schulabsolventinnen und Schulabsolventen bei weitem nicht immer unmittelbar den Ausbildungsplatz finden, der ihren – meist anspruchsvollen – Berufsvorstellungen entspricht.

Auch die *soziale Herkunft* der Jugendlichen wirkt sich auf den Übergangserfolg in die Berufsausbildung aus. Zwar geht kein nennenswerter Effekt vom Schulabschluss der Eltern und dem beruflichen Status des Vaters aus.²⁸ Einen deutlichen Einfluss hat aber der *Berufsabschluss der Eltern*: Im Vergleich zu Elternhäusern, in denen *beide* Eltern einen Berufsabschluss besitzen, wirkt es sich auf die Einmündungschancen der Jugendlichen in eine Ausbildung negativ aus, wenn kein oder lediglich ein Elternteil eine Berufsausbildung absolviert hat (vgl. Tabelle 8 im Anhang). Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Eltern mit abgeschlossener Berufsausbildung ihre Kinder besser und effektiver beim Berufsfindungsprozess und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützen können. Sind Vater und/oder Mutter dagegen ohne eine Berufsausbildung geblieben, fehlen ihnen möglicherweise die notwendigen Kenntnisse und Kontakte, um ihren Kindern den Zugang zu einer Berufsausbildung zu erleichtern. Darüber hinaus beeinflusst ein *offenes, problem-*

27 Zur Identifizierung wichtiger Einflussgrößen wurden Cox-Regressionen gerechnet. Eine ausführliche Darstellung zu den Regressionsmodellen findet sich in Beicht/Granato 2010. Einbezogen sind hier wieder alle ausbildungssuchenden Schulabgängerinnen und Schulabgänger, d. h. einschließlich derjenigen mit (Fach-)Hochschulreife.

28 Allerdings besteht ein enger Zusammenhang zwischen den Schulabschlüssen der Eltern bzw. der beruflichen Positionierung des Vaters und den Schulabschlüssen der Jugendlichen am Ende der allgemeinbildenden Schulzeit (vgl. Abschnitt 4 bzw. Beicht/Granato 2010). Außerdem lässt sich ein deutlicher Einfluss der Eltern auf die Entscheidung ihrer Kinder, eine betriebliche Ausbildungsstelle zu suchen, nachweisen (Beicht/Granato 2010).

orientiertes Gesprächsklima in der Familie die Einmündungschancen der Jugendlichen in betriebliche bzw. alle Formen von Berufsausbildung positiv.

In die Analysen sind auch weitere wichtige Faktoren einbezogen: So hat eine gute *soziale Einbindung* der Jugendlichen, hier ausgedrückt durch ihre aktive Mitarbeit bei Feuerwehr, Technischem Hilfswerk oder Rettungsdiensten, einen förderlichen Einfluss auf die Übergangschancen in Berufsausbildung.

Berücksichtigt wurden auch *ausbildungsmarktrelevante Merkmale* wie ein Wohnort in West- oder Ostdeutschland, die Siedlungsdichte in der Wohnregion sowie der Zeitpunkt des Schulabschlusses. Diese Merkmale wirken sich vor allem auf die Übergangschancen in *betriebliche* Ausbildung aus: Ist die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt besonders ungünstig – dies traf im Untersuchungszeitraum auf die Zeitspanne ab 2002 ebenso zu wie für die ostdeutschen Länder sowie für großstädtische Regionen – so verschlechtern sich die Übergangschancen für die Jugendlichen.

Für *junge Frauen* sind die Einmündungschancen sowohl in betriebliche Berufsausbildung als auch in alle Formen von Berufsausbildung deutlich geringer als für junge Männer, und zwar auch unter Kontrolle aller anderen berücksichtigten Einflussgrößen.²⁹ Dies bedeutet, dass sich ihre im Vergleich zu jungen Männern erheblich schlechteren Chancen beim Übergang in Berufsausbildung *nicht* durch die untersuchten Merkmale – u. a. schulische Voraussetzungen, soziale Herkunft und ausbildungsmarktrelevante Merkmale – erklären lassen.

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben deutlich geringere Aussichten auf einen Ausbildungsplatz als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Ihre schlechtere schulische Qualifikation und ihre ungünstigere soziale Herkunft (vgl. Abschnitt 4) wirken sich hemmend auf ihren Übergangserfolg aus. Doch auch unter Berücksichtigung all dieser Faktoren bleibt noch ein eigenständiger negativer Effekt des Migrationshintergrunds bestehen.

Für *junge Frauen mit Migrationshintergrund* ebenso wie für *junge Männer mit Migrationshintergrund* gilt dies in gleicher Weise. Sie haben jeweils auch unter Kontrolle aller untersuchten Merkmale deutlich ungünstigere Chancen als junge Frauen bzw. junge Männer ohne Migrationshintergrund, in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Berufsausbildung einzumünden (vgl. Tabelle 8 im Anhang, Modelle 2 und 5 bzw. Modelle 3 und 6).³⁰ Das bedeutet, dass junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund selbst unter den *gleichen* Voraussetzungen in Bezug auf Schulabschluss, Schulnoten, soziale Herkunft und soziale Einbindung sowie die einbezogenen ausbildungsmarktrelevanten Merkmale schlechtere Chancen haben, einen vollqualifizierenden Ausbildungsplatz zu erhalten, als junge Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund. Somit sind über die berücksichtigten Faktoren hinaus offenbar weitere Einflussgrößen wirksam, die in Verbindung mit dem Migrationshintergrund stehen, aber mit den hier herangezogenen Daten nicht identifiziert werden können.

29 Dies gilt allerdings nur bei einer auf die betriebliche, außerbetriebliche und schulische Berufsausbildung begrenzten Betrachtung, wie sie an dieser Stelle erfolgt. Wird auch das Studium als Ausbildungsmöglichkeit mit eingeschlossen und die Analyse auf alle Schulabgängerinnen und Schulabgänger erweitert, so sind die Übergangschancen junger Frauen insgesamt gesehen nicht schlechter als für junge Männer (Beicht/Granato 2011).

30 Für die jungen Frauen mit Migrationshintergrund ist das Ergebnis allerdings in Bezug auf die betriebliche Ausbildung nicht signifikant, was möglicherweise an den geringeren Fallzahlen liegt.

9. Diskussion der Ergebnisse

Nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule streben junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund – ebenso wie diejenigen ohne Migrationshintergrund – sehr stark in die duale Berufsausbildung. Ihre Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz sind verglichen mit jungen Frauen bzw. Männern ohne Migrationshintergrund jedoch wesentlich schlechter.

Junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund erreichen im allgemeinbildenden Schulsystem verglichen mit jungen Männern mit und ohne Migrationshintergrund bessere Abschlüsse und haben bessere Noten. Trotzdem sind ihre Aussichten, einen *betrieblichen* Ausbildungsplatz zu erhalten, erheblich geringer. Werden *alle* Ausbildungsformen berücksichtigt, also auch die schulische und die außerbetriebliche Berufsausbildung, so nähern sich ihre Übergangschancen zwar an die der jeweiligen männlichen Vergleichsgruppe an, bleiben aber dennoch schlechter.

Die Einmündung junger Migrantinnen und Migranten in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung wird zwar durch ihre – verglichen mit jungen Frauen und Männern ohne Migrationshintergrund – schlechteren schulischen Voraussetzungen erschwert, diese reichen aber nicht zur Erklärung ihrer geringeren Chancen auf einen Ausbildungsplatz aus. Auch die weniger günstigen sozialen Verhältnisse, d. h. die geringere Schul- und Berufsbildung der Eltern und der niedrigere Berufsstatus des Vaters sowie das Gesprächsklima in der Familie bieten hierfür keine hinreichende Erklärung. Selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen und gleichen Voraussetzungen in Bezug auf soziale Herkunft und soziale Einbindung und gleicher Lage auf dem Ausbildungsmarkt haben insbesondere junge Migrantinnen, aber auch junge Männer mit Migrations-

hintergrund erheblich geringere Chancen als die Vergleichsgruppen ohne Migrationshintergrund, in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden. D. h., die förderlichen Faktoren wirken sich bei jungen Frauen und Männern beim Vorhandensein eines Migrationshintergrundes weniger stark aus als bei den Vergleichsgruppen ohne Migrationshintergrund. Diese Ergebnisse sprechen „für eine strukturelle Benachteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung“ (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2010: 164).

Wenngleich bislang nicht abschließend geklärt ist, welche Faktoren es sind, die zu dem erheblich geringeren Übergangserfolg in Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund führen, existieren eine Reihe von Erklärungsansätzen hierzu, die in den folgenden Abschnitten diskutiert werden.

9.1 Erklärungsansätze: individuelle Ressourcen

Aus den vorliegenden Ergebnissen der BIBB-Übergangsstudie, aber auch aus anderen Studien geht hervor, dass eine unzureichende Bildungsorientierung oder eine weniger intensive Ausbildungsplatzsuche als Erklärungsmöglichkeit für die geringeren Einmündungschancen von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Migrationshintergrund in eine berufliche Ausbildung auszuschließen sind, da solche Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund nicht nachweisbar sind.³¹ Dies gilt, wie die vorliegenden Auswertungen der BIBB-Übergangsstudie zeigen, auch bei der Differenzierung nach Ge-

31 Z. B. Diehl/Friedrich/Hall 2009; Friedrich 2009; Gaupp/Reifig 2006; Granato/Ulrich 2009.

schlecht: Junge Frauen mit Migrationshintergrund sind ebenso wie junge Frauen ohne Migrationshintergrund konkret an beruflicher Ausbildung oder an schulischer Weiterqualifizierung interessiert und bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz genauso engagiert.

Die in Theorie und Praxis lange Zeit verwendeten Ansätze zur Erklärung der geringeren Einmündungschancen junger Menschen und insbesondere junger Frauen mit Migrationshintergrund in eine Ausbildung, die individuelle Einflussfaktoren wie geringe schulische Bildung, fehlende deutsche Sprachkenntnisse, unzureichende (Aus)Bildungsorientierung oder unangemessene Suchstrategien mit der These der kulturellen Differenzierung verknüpften, sind mittlerweile empirisch widerlegt³² und grundlegend dekonstruiert worden.³³ Die Hervorhebung kultureller Unterschiede diente demnach „vornehmlich einer Aufrechterhaltung sozialer Grenzziehungen und damit verbundener Ungleichheiten“, insbesondere beim Zugang zu zentralen gesellschaftlichen Gütern wie Bildung, Ausbildung und Beruf (Schittenhelm 2005: 696).

Unzureichende formale *Bildungsvoraussetzungen* wie *Schulabschlüsse* und *Schulnoten* reichen ebenfalls – wie dargelegt – nicht aus, die geringeren Zugangschancen junger Migrantinnen und Migranten in eine Ausbildung abschließend zu erklären. Dies gilt auch, wenn als Indikator die kognitive oder schulische Leistungsfähigkeit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund herangezogen wird (Imdorf 2005; Lehmann et al. 2005; Seeber 2011).

Seit einigen Jahren greifen Forschungsarbeiten auf andere Merkmale der Ressourcenausstattung von Jugendlichen und ihrer Familien zurück, um die unterschiedlichen Zugangschancen von Jugendlichen (mit und ohne Migrationshintergrund) in eine berufliche Ausbildung zu erklären. Dabei wird insbesondere die Bedeutung des kul-

turellen und sozialen Kapitals der Jugendlichen und ihrer Eltern in den Blick genommen. Bourdieu (1983) zufolge beeinflussen nicht allein die Bildungstitel den individuellen Bildungs- und Berufsverlauf, sondern sämtliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Ressourcen, über die der Einzelne verfügt. Zum kulturellen Kapital gehören neben den formalen Bildungsvoraussetzungen z. B. auch die im Rahmen der Sozialisation in der Familie erworbenen und angeeigneten Fähigkeiten und Kenntnisse. Zu den sozialen Ressourcen gehören beispielsweise die Netzwerkressourcen des Einzelnen bzw. seines Umfeldes, auf welches das Individuum zurückgreifen kann.

Die vorliegenden Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie zeigen, dass das *kulturelle* Kapital von Familien junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund – die beruflichen Abschlüsse der Eltern, die berufliche Positionierung des Vaters und das innerfamiliäre Gesprächsklima – ungünstiger ausfällt als bei Familien von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Dies gilt auch für das *soziale* Kapital von Familien mit Migrationshintergrund – also für die Unterstützung über verwandtschaftliche Netzwerke bei der Ausbildungsplatzsuche.

Selbst unter Berücksichtigung des *kulturellen* Kapitals junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund und ihrer Familien – incl. der formalen Bildungstitel der Jugendlichen – sowie ihres eigenen und des familiären *sozialen* Kapitals zeigen die vorliegenden Ergebnisse, dass junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund geringere Chancen haben, in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden, als junge Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund.³⁴

Die individuelle bzw. familiäre Ressourcenausstattung junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund bietet nach den hier vorliegenden empirischen Ergebnissen keine hinreichende Erklärung für ihre geringeren Einmün-

32 Vgl. z. B. Beicht/Granato 2009; Diehl/Friedrich/Hall 2009; Eberhard/Ulrich 2011; Granato/Ulrich 2009; Lehmann et al. 2005; Seeber 2011; Seibert/Hupka-Brunner/Imdorf 2009; Skrobanek 2009; Überblick in: Boos-Nünning/Granato 2008.

33 Das Konstrukt der „Kulturdivergenz“ verknüpfte individuelle Einflussfaktoren wie eine unzureichende (Aus)Bildungsorientierung oder unangemessene Suchstrategien bzw. ein geringes Interesse an einer Ausbildung mit der These der kulturellen Andersartigkeit. Unterschiede zwischen jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und ihren Familien, gerade kulturelle Differenzen wurden dabei, ohne durch fundierte empirische Untersuchungen abgesichert zu sein, als gegeben angenommen und argumentativ als Legitimation für den ungleichen Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen verwendet (Kronig 2003).

34 Vgl. hierzu auch Eberhard/Ulrich 2010, 2011; Imdorf 2005; Kuhnke/Müller 2009.

dungschancen in eine berufliche Ausbildung. In künftigen Forschungsarbeiten gilt es daher zu untersuchen, warum zentrale Merkmale der Ressourcenausstattung von Jugendlichen bei einem Migrationshintergrund nicht in gleicher Weise zum Erfolg bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz beitragen. D. h., es gilt zu fragen, warum sich dieselben kulturellen bzw. sozialen Ressourcen bei einem Migrationshintergrund als weniger förderlich bei der Einmündung in eine Ausbildung erweisen. Nach Bourdieu wäre hier insbesondere die Bedeutung des *Anerkennungsverhältnisses* näher zu betrachten: Warum erfahren Bildungsabschlüsse bzw. andere Kenntnisse und Fähigkeiten junger Frauen und Männer bei einem Migrationshintergrund nicht die entsprechende gesellschaftliche Anerkennung durch Arbeitgeber? Im Mittelpunkt künftiger Forschungsarbeiten sollten daher Rekrutierungswege und Selektionsprozesse von Arbeitgebern, die Ausbildungsplätze anbieten, stehen (vgl. Abschnitt 9.3).

9.2 Erklärungsansätze: Rahmenbedingungen des Ausbildungssystems

Erklärungsansätze, die auf die *individuellen* Merkmale der Jugendlichen und ihrer Familien zielen, wurden in Gegenwart und Vergangenheit als Einflussfaktoren für die geringeren Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund intensiv untersucht (zum Überblick vgl. Boos-Nünning/Granato 2008). Dagegen gibt es nur wenige Forschungsarbeiten, die sich auf *institutionelle* Faktoren richten, also die *Rahmenbedingungen* des Ausbildungssystems, die den Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung beeinflussen können.

9.2.1 Regionales Ausbildungsangebot

Das *Angebot* an beruflicher Ausbildung in Deutschland ist regional unterschiedlich verteilt. Regionen mit einem fast ausgeglichenen Ausbildungsmarkt stehen solchen mit starken Disparitäten und z. B. einem hohen Bewerberandrang gegenüber (Eberhard/Ulrich 2010). Zudem ist das Angebot gerade entlang der Ost-West-Achse stark

unterschiedlich strukturiert. Während im Westen im vergangenen Jahrzehnt das Angebot an Bildungsgängen und Maßnahmen im sogenannten Übergangssystem massiv ausgebaut worden ist, sind im Osten fehlende betriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen von öffentlich finanzierten Ausbildungsplatzprogrammen viel stärker durch vollqualifizierende außerbetriebliche Ausbildungsplätze ergänzt worden (Trotsch/Walden/Zopf 2009). Dies führt in Verbindung mit dem im Osten bereits früher einsetzenden demografischen Wandel dazu, dass Jugendliche hier inzwischen signifikant größere Chancen haben, in eine berufliche Ausbildung einzumünden, als Jugendliche im Westen (Eberhard/Ulrich 2010). Im Westen finden sich auch ausbildungsreife Lehrstellenbewerberinnen und Lehrstellenbewerber besonders häufig im „Übergangssystem“ wieder, statt direkt in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden (Beicht 2009). Der Mangel an vollqualifizierenden Ausbildungsplätzen im Westen wirkt sich auf Jugendliche mit Migrationshintergrund, die überwiegend hier leben, deutlich mindernd auf ihre Zugangschancen in eine duale Ausbildung aus (Eberhard/Ulrich 2010, 2011).

Der zwischen Ost und West institutionell unterschiedliche Umgang mit Jugendlichen ohne betrieblichen Ausbildungsplatz bietet zumindest eine *Teilerklärung* für die im Schnitt signifikant schlechteren Ausbildungschancen von Lehrstellenbewerberinnen und Lehrstellenbewerbern mit Migrationshintergrund. Sie leben vor allem in den (ehemaligen) Industrieregionen Westdeutschlands und damit genau in jenen Regionen, in denen selbst ausbildungsreife Jugendliche besonders oft in das „Übergangssystem“ umgelenkt werden (Eberhard/Ulrich 2011: 15). Erfolgreiche bzw. erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber sind damit auch ein Produkt der Strukturen des Bildungssystems und seiner jeweiligen institutionell verfassten Sortierlogiken (Eberhard/Ulrich 2011: 17).

Doch auch unter Berücksichtigung des regionalen Faktors „Ost-West“ als Wohnort der Jugendlichen (Abschnitt 8 und Tabelle 8 im Anhang; Eberhard/Ulrich 2010: 155) und selbst unter zusätzlicher Berücksichtigung der regionalen Ausbildungsmarktsituation (Eberhard/Ulrich 2010: 155) lassen sich die geringeren Zugangschancen jun-

ger Menschen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung nicht abschließend erklären.

Die bisherige Einbeziehung des *regional unterschiedlich verteilten Ausbildungsplatzangebots* auf die Einmündungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund u. a. nach Ost-West (Abschnitt 8; Eberhard/Ulrich 2010, 2011) bzw. differenziert nach Bundesländern (Seibert/Hupka-Brunner/Imdorf 2009) ist zwar ein erster wichtiger Schritt, um regionale Unterschiede zu untersuchen. Darüber hinausgehend gilt es, das *berufsspezifische* Angebot an Ausbildungsstellen unter Berücksichtigung des regionalen Gesamtangebots als entscheidenden Faktor für den Zugang in berufliche Ausbildung zu analysieren.

9.2.2 Segmentierung des Ausbildungsangebots und Bewältigungsstrategien junger Frauen

Das Ausbildungsangebot ist jedoch nicht nur regional, sondern auch nach Berufen stark segmentiert. Diese Segmentierung geht über die Berufe weit hinaus und betrifft die Struktur der Ausbildungssysteme und damit das Ausbildungsangebot insgesamt (Trappe 2006; Granato/Schwerin 2008; Hall 2010). Dies bedeutet eine *geschlechtsspezifische Segmentierung* der Teilsysteme der beruflichen Ausbildung (duales System, berufsfachschulische Ausbildung) *und* der Ausbildungsberufe. So werden junge Frauen im *dualen* System in einem sehr engen Spektrum meist frauentypischer Berufe des Dienstleistungsbereichs ausgebildet (Kroll 2010), in denen sie sehr stark untereinander um Ausbildungsplätze konkurrieren.³⁵ Männliche Schulabsolventen, die eine Ausbildungsstelle suchen, verteilen sich demgegenüber auf eine erheblich größere Zahl von Fertigungs- und Dienstleistungsberufen, in denen insgesamt wesentlich mehr Ausbildungsangebote zur Verfügung stehen. Damit wären die schlechteren Chancen junger Frauen im dualen Ausbildungssystem vor allem

auch auf die geschlechtsspezifisch segmentierten Strukturen zurückzuführen. Worin die Ursachen für das enge Berufsspektrum junger Frauen in der betrieblichen Ausbildung liegen, ist bisher nicht eindeutig geklärt. Untersuchungen weisen auf unterschiedliche Faktoren hin.³⁶

Bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund wird eine doppelte Segmentierung als Erklärungsansatz für ihre geringeren Chancen im Vergleich zu jungen Frauen ohne Migrationshintergrund bzw. jungen Männern mit Migrationshintergrund diskutiert (Granato 2006; Granato/Schittenhelm 2003). Demnach haben sie sowohl geringere Chancen aufgrund ihres Geschlechts als auch wegen des Migrationshintergrunds, was sich auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse unter Einbeziehung weiterer Merkmale aufzeigen ließ.

Gleichzeitig wird diskutiert, inwieweit „frauentypische“ Berufe den tatsächlichen Präferenzen junger Frauen – mit und ohne Migrationshintergrund – bei der Berufsfindung entsprechen und inwieweit es im Berufsentscheidungsprozess zu einer Anpassung an die Chancen- und Gelegenheitsstrukturen des Ausbildungsmarkts kommt (Krüger 2001). Qualitativen Untersuchungen zufolge entwickeln gerade junge Frauen angesichts der Hürden im Verlauf der Übergangsphase eine große Bandbreite an Bewältigungsstrategien, um doch noch einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Dabei lassen sich u. a. sowohl solche Bewältigungsstrategien nachweisen, bei denen sie ihre ursprünglichen Ausbildungsziele völlig aufgeben, nur um einen Ausbildungsplatz zu finden, als auch solche, bei denen sie ihre ursprünglichen Bildungsziele konsequent verfolgen und dabei eine Reihe von Umwegen in Kauf nehmen, um erfolgreich einmünden zu können (Schittenhelm 2007). Ein Teil der jungen Frauen orientiert sich im Übergangsprozess angesichts einer schwierigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt gerade nach Misserfolgserlebnissen an den Opportunitäten auf dem Ausbildungsmarkt, d. h. an solchen Ausbildungsberufen, die ihnen erreichbar erscheinen

35 Von der in den vergangenen Jahren stattgefundenen berufsstrukturellen Verschiebung in der dualen Ausbildung zugunsten des Dienstleistungsbereichs, die den Frauen eigentlich hätte zugutekommen müssen (vgl. auch Abschnitt 3), haben diese jedoch nicht profitiert, und zwar vor allem, weil inzwischen auch junge Männer sehr stark in Dienstleistungsberufe drängen.

36 Vgl. u. a. Granato/Schwerin 2008; Krüger 2001; Solga/Pfahl 2009; Trappe 2006.

(Schittenhelm 2007). An der Statuspassage Schule – Ausbildung existiert somit eine große Heterogenität von Orientierungen und Strategien, die zwischen einheimischen und eingewanderten jungen Frauen keine grundsätzlichen bipolaren Differenzkonstruktionen zulässt (Schittenhelm 2005). Sie sind, was ihre Orientierungen und Lebensentwürfe wie auch ihre Strategien in der Bewältigung dieser Übergangsphase betrifft, weder in sich homogen, noch grundsätzlich verschieden (Schittenhelm/Granato 2003).

Letztlich lässt sich hiermit zwar die Vielfalt der Orientierungsmuster und Bewältigungsstrategien junger Frauen mit und ohne Migrationshintergrund aufzeigen, nicht jedoch die besonders geringen Einmündungschancen junger Frauen mit Migrationshintergrund in eine berufliche Ausbildung abschließend erklären.

9.3 Selektionsprozesse

Selektionsprozesse privater wie öffentlicher Arbeitgeber bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind als Teil der Rahmenbedingungen des Ausbildungsangebots stärker in den Blick zu nehmen. Laut einer Schweizer Studie haben negative gruppenspezifische Zuschreibungen von Personalverantwortlichen und anderen Entscheidern gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund bzw. bestimmten Gruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen erheblichen Einfluss auf ihre geringeren Einmündungschancen in eine berufliche Ausbildung (Imdorf 2009).

Dabei sind nicht nur die Rekrutierungsverfahren von Bedeutung, sondern auch die *Entscheidungsprozesse* der Betriebe. Beim Zugang in eine Ausbildung (oder in eine Arbeitsstelle) findet ein „Screening“ statt, dem Annahmen des Unternehmens über die Produktivität des Bewerbers zugrunde liegen (Boos-Nünning 2009). Es werden Bewerber bevorzugt, die über möglichst viele vor-

teilhafte Merkmale, wie z. B. adäquater Bildungsabschluss oder Testergebnisse, Passgenauigkeit in das fachliche und persönliche Profil für die Arbeitsstelle und für den Betrieb, verfügen. Allerdings können Arbeitgeber keine vollkommene Transparenz über die tatsächlichen Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber auf der Grundlage der zur Selektion herangezogenen Merkmale (Bildungskapitalien, soziales Kapital etc.) erlangen. In die betriebliche Entscheidung fließen daher zusätzliche *Wahrscheinlichkeitsannahmen* über die potenzielle Leistungsfähigkeit des Bewerbers ein, die sich jedoch nicht auf leistungsbezogene Kriterien stützen, sondern auf Vermutungen der Arbeitgeber über Bewerber.

Bei diesen Annahmen spielt das Risiko, welches Arbeitgeber bei einem Bewerber vermuten, eine zentrale Rolle. Angesichts begrenzter Informationen über das Individuum haben die Gruppen, denen das Individuum zugehört, eine herausragende Bedeutung. Arbeitgeber schreiben bestimmten Gruppen von Bewerbern unterschiedliche Merkmale zu, mit denen ein je verschieden hohes Risiko verbunden ist (Solga 2005: 65f.). Gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist die Risikozuschreibung besonders hoch. Risikovermutungen seitens der Arbeitgeber können sich auf einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf oder -abschluss beziehen.³⁷

Auch die *Argumentationsmuster* der Personalentscheider, die hinter den Entscheidungen der Personalauswahl stehen, haben einen erheblichen Einfluss auf die geringeren Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung. Imdorf (2008) kommt zu dem Ergebnis, dass die von den untersuchten Betrieben verwendeten Argumente und Zuschreibungen mehrheitlich der Legitimierung des Inländerprimats dienen, d. h. des Erhalts der ethnischen Homogenität in der Belegschaft. Betriebe verwenden Zuschreibungen mehrheitlich dazu, den Ausschluss von „als ausländisch geltenden

37 Zur Legitimierung des „Risikos“ werden von den Arbeitgebern unterschiedliche Argumente herangezogen, vgl. Boos-Nünning/Granato 2008; Imdorf 2008, 2009.

Bewerbern zu legitimieren“ (Imdorf 2008: 2035). Der betrieblichen Eigenlogik des Erhalts von Homogenität dient „das Argument der defizitären Sprachkenntnisse (...) ‚ausländischer‘ Bewerber offensichtlich in besonderem Maße“ (Imdorf 2008: 2055).

Durch solche Entscheidungslogiken – und den damit verbundenen Argumentationsmustern – wird das bildungspolitische Postulat einer *leistungsgerechten* Zuweisung betrieblicher Ausbildungsplätze an Bewerberinnen und Bewerber (meritokratische Allokation) verletzt, da eigentlich den bestqualifizierten Jugendlichen die anspruchs-

vollsten bzw. größten Erfolg versprechenden beruflichen Ausbildungswege offen stehen sollten (Haeberlin et al. 2004: 164). Wenn zur Bewertung einer Arbeitskraft oder eines Bewerbers andere als leistungsbezogene Merkmale herangezogen werden, dann ist Arbeitsmarktdiskriminierung gegeben (Granato, N. 2003: 30). Die vorliegenden Befunde, die einer weiteren empirischen Vertiefung, gerade auch in Deutschland bedürfen, lassen vermuten, dass ein Teil der geringeren Chancen junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund beim Übergang in eine Ausbildung durch betriebliche Sortierlogiken erklärbar würden.

10. Potenziale der Vielfalt – Vielfalt der Potenziale: Bildungspolitische Herausforderungen und Handlungsempfehlungen

Die Prognosen zum zukünftigen Fachkräftebedarf in Deutschland – so unterschiedlich sie im Detail auch ausfallen – gehen von einem wachsenden Bedarf aus, insbesondere für den Zeitraum nach 2020. Dabei bestehen erhebliche sektorale wie regionale Unterschiede (Robert-Bosch-Stiftung 2008; Helmrich/Zika 2010). Nach Qualifikationsniveau differenziert wird für die mittlere Qualifikationsebene ein massiver Fachkräftemangel ab ca. 2025 prognostiziert. Das heißt, für Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung besteht spätestens zu diesem Zeitpunkt ein erheblicher nicht-gedeckter Bedarf (Helmrich/Zika 2010).

Um das Verhältnis der Erwerbstätigen zur Gesamtbevölkerung etwa auf dem heutigen Stand zu halten, gilt es, die Erwerbstätigenquote von derzeit ca. 70 Prozent bis 2020 auf 76 Prozent zu steigern. Dies erreichen bisher nur wenige Länder wie Schweden, die Niederlande oder Dänemark. Hierfür sind die Qualifikationsressourcen aller potenziellen Erwerbspersonen in Deutschland unabhängig von Geschlecht, Alter und einem Migrationshintergrund auszuschöpfen (Robert-Bosch-Stiftung 2008; Helmrich/Zika 2010).

Vor dem Hintergrund der anstehenden demografischen Herausforderungen ist es daher eine vordringliche bildungs- und arbeitsmarktpolitische Aufgabe, insbesondere das betriebliche Ausbildungsangebot in Westdeutschland mittelfristig zu steigern und an die zur Zeit immer noch höhere Nachfrage anzupassen, um kein Potenzial an qualifiziertem Fachkräftenachwuchs ungenutzt zu lassen. Zudem gilt es, das Angebot an beruflichen Nachqualifizierungsmöglichkeiten für (junge) Erwachsene erheblich zu erhöhen.

Als Folge des demografischen Umbruchs werden Auszubildende und junge Fachkräfte in Westdeutschland in 10 bis 15 Jahren Mangelware sein

(vgl. Abschnitt 3.3). Will Deutschland nicht aufgrund fehlender Fachkräfte auf einen großen Teil seines gesellschaftlichen Wohlstandes verzichten, ist die Qualifizierung aller Menschen *und* aller Generationen in Deutschland unerlässlich. Das vorhandene Qualifizierungs- und Nachwuchspotenzial gilt es bereits jetzt zu nutzen: Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund bilden in der Mehrzahl eine schulisch gut vorgebildete Ressource, deren Kompetenzen und Profile es in Ausbildung und Beruf erheblich stärker auszuschöpfen gilt. Bereits heute stammen 27 Prozent der Jugendlichen in Deutschland aus Familien mit Migrationshintergrund, in vielen Ballungsgebieten sogar über 40 Prozent. Der demografische Wandel bedeutet auch, dass der Zeitpunkt naht, an welchem in den Großstädten Westdeutschlands mehr als die Hälfte der Kinder in Familien mit einer Migrationsgeschichte aufwächst.

Differenzierung der Lebenslagen und Pluralisierung der Lebenswelten junger Menschen in Deutschland gehen einher mit einer Vielfalt an unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und -potenzialen. Sollen die Potenziale stärker ausgeschöpft werden, so gilt es, diese Heterogenität von Lernern zu berücksichtigen:

- Eine Mehrheit der Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat erfolgreich eine schulische Entwicklung durchlaufen, einen Schulabschluss erreicht und kann eine Ausbildung erfolgreich abschließen, sofern sie einen Ausbildungsplatz sowie adäquate Ausbildungsbedingungen (vor)findet.
- Ein Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland die Schule besucht haben, benötigt zusätzliche Unterstützung im Verlauf der Ausbildung. Dies gilt im Übrigen auch für Jugendliche ohne Migrationshinter-

grund, insbesondere für Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit und ohne Hauptschulabschluss. Erhalten sie im Verlauf der Ausbildung eine kontinuierliche Unterstützung – wie sie beispielsweise im Rahmen von „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ der Arbeitsagentur angeboten werden – so sind sie in der Lage, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Unterstützung benötigen sie insbesondere bei den fachtheoretischen Lerninhalten.

- Späteingereiste Jugendliche und nachziehende junge Erwachsene haben vielfältige Qualifikationspotenziale, die noch immer unterschätzt und zu wenig für eine Ausbildung genutzt werden. Modellversuche zeigen: Junge Ausländerinnen, Ausländer, Aussiedlerinnen und Aussiedler, die erst als Jugendliche oder junge Erwachsene einreisen, können bei entsprechender Förderung eine berufliche Ausbildung erfolgreich durchlaufen und abschließen. Haben sie in ihrem Heimatland eine in sich geschlossene Schullaufbahn absolviert, so haben sie „systematisches Lernen“ gelernt, besitzen meist eine hohe muttersprachliche Kompetenz und sind oft stark bildungsmotiviert. Auf der Grundlage ihrer guten muttersprachlichen Kenntnisse meistern sie – bei entsprechend kontinuierlicher sprachlicher und fachlicher Unterstützung – oftmals in kurzer Zeit die sprachlichen und theoretischen Herausforderungen einer Berufsausbildung (Beer-Kern 1992).

Diese und andere Unterschiede in den Lernvoraussetzungen *zwischen* Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erkennen ist zentral, um ihre Potenziale nutzen und ihnen adäquate Ausbildungsmöglichkeiten anbieten zu können. Die Vielfalt an Potenzialen ist Herausforderung und Chance zugleich – ein Prinzip, das sich im Cultural Mainstreaming manifestiert, um sicherzustellen, dass Menschen unterschiedlicher nationaler, kultureller oder geographischer Herkunft eine

gleichberechtigte Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen Gütern erhalten.

Die vorliegenden Ergebnisse zu den geringeren Einmündungschancen junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung fordern zu einem grundlegenden *Perspektivwechsel* auf. Statt weiterhin Bildungsarmut zuzulassen bzw. zu (re)produzieren, sollte das Bildungssystem in Deutschland die in der Vielfalt liegenden Potenziale aller Menschen im Einwanderungsland Deutschland nutzen.

Um *allen* Jugendlichen mit (und ohne) Migrationshintergrund die gleichberechtigte Verwertung ihrer Bildungsvoraussetzungen zu ermöglichen, sind folgende Ansätze möglichst im Rahmen einer integrierten Qualifizierungsinitiative³⁸ zu fördern:

10.1 Jedem Jugendlichen eine Ausbildung

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

38 Vgl. ausführlich: Beicht/Granato 2009. Weiterführend auch: Facharbeitskreis 2008; Englmann 2009; Filsinger 2008; Große Detters/Ulmer/Ulrich 2008; Gutschow 2006; Krekel/Ulrich 2009.

- „*Smart Selection*“ – eine faire Chance für alle Rekrutierungsverfahren von Betrieben können von Annahmen über bestimmte Personengruppen geprägt sein, die den Zugang junger Menschen mit Migrationshintergrund zu einer betrieblichen Ausbildung erschweren. Von besonderer Bedeutung ist daher eine Überprüfung der Personalprozesse in Unternehmen auf Chancengleichheit für alle Bewerberinnen und Bewerber; dies gilt für alle Einzelschritte der Rekrutierung (Granato 2009). Hierzu ist ein chancengleiches Auswahlverfahren notwendig.

Die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen (ohne Namen und Fotos) für die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerber hat sich als effiziente Möglichkeit bewährt, die Beteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an betrieblicher Ausbildung zu steigern: So praktiziert beispielsweise der kaufmännische Verband in der Schweiz erfolgreich die Anonymisierung der Bewerberdaten in seinem Projekt „*smart selection*“. Dabei zeigt die Auswertung der Kontakte zwischen Lehrbetrieben und Jugendlichen deutlich: „Sind Bewerberdaten anonym, hat die Herkunft keinen Einfluss mehr auf die Erfolgchancen“ (Kaufmännischer Verband der Schweiz 2010). Die Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010), anonymisierte Bewerbungsverfahren in großen Unternehmen in Deutschland einzuführen, sollte zeitnah auf die betriebliche Ausbildung – auch in kleineren Betrieben – ausgedehnt werden.

- *Übergangsprozesse kontinuierlich begleiten bis über die 2. Schwelle hinaus*

Punktuelle Beratung und Unterstützungsleistungen genügen gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund oft nicht, da ihnen seltener familiäre Unterstützungsnetzwerke im Übergangs- und Qualifizierungsprozess offenstehen. Notwendig ist daher eine aktive und kontinuierliche Begleitung junger Menschen, die einer Unterstützung bedürfen, in dieser Phase von der Schule über die Ausbildung in den Beruf.

Der Übergangsprozess sollte durch ein breit angelegtes Mentoring-Programm unterstützt werden (Krekel/Ulrich 2009). Hierbei sollten geschulte Mentorinnen und Mentoren zur aktiven, kontinuierlichen Begleitung insbesondere junger Menschen mit Migrationshintergrund eingesetzt werden – von der ersten beruflichen Orientierung (5. Klasse), beim Übergang von der Schule in die Ausbildung, im Verlauf der Ausbildung und darüber hinaus beim Übergang in den Beruf.

Neuere Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass selbst 27-Jährige mit Berufsabschluss sich für ihre jetzige Phase der Berufsentwicklung sowie rückwirkend für den Übergang Schule – Ausbildung – Beruf eine solche kontinuierliche Begleitung wünschen. Aktuelle Programme hingegen, die lediglich den Übergangsprozess bis zur Einmündung in Ausbildung in den Blick nehmen, greifen hier erheblich zu kurz. Dies gilt auch für die 2010 vom Bundesministerium für Bildung (2010) gestartete Initiative „Bildungsketten“, deren grundlegende Zielsetzung dahingehend erweitert werden sollte, dass alle Jugendliche nicht nur bis ein Jahr nach der erfolgreichen Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung durch eine/n „Patin/Paten“ begleitet werden können, sondern auch noch im gesamten Verlauf der Ausbildung und über die erfolgreiche Einmündung in den Beruf hinaus. Ein Schritt in diese Richtung stellt die Initiative „VerA Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung dar, die eine Begleitung von Auszubildenden durch Mentoren zumindest im Verlauf der Ausbildung ermöglicht (vgl. Abschnitt 10.1).

Die Begleitung durch eine/n „Patin/Paten“ mit Vorbildfunktion durch den gesamten Orientierungs-, Übergangs- und Qualifizierungsprozess hindurch bis zu einer stabilen ausbildungsadäquaten Einmündung in den Beruf könnte erheblich zum Gelingen eines erfolgreichen Übergangs und Verlaufs der Qualifizierung sowie der Einmündung in den Beruf beitragen. Mentorinnen und Mentoren könnten

u. a. in ihrer Funktion als „Brückenbauer“ als Ansprechpartner für Unternehmen fungieren und so einen Beitrag dazu leisten, fehlende berufliche Netzwerke von Migrantenfamilien ein Stück weit zu kompensieren (IQ-Facharbeitskreis Qualifizierung 2008). Gerade für junge Frauen mit Migrationshintergrund, die trotz besserer Schulabschlüsse noch größere Schwierigkeiten haben als junge Männer mit Migrationshintergrund, erfolgreich in eine betriebliche Ausbildung einzumünden, haben sich Mentorenprogramme bereits als sehr erfolgreich erwiesen – wenngleich sie regional und zeitlich begrenzt sind.

– *Übergangssystem – Vom Übergang zur Ausbildungsbegleitung*

Vorrang hat die Versorgung von Jugendlichen mit Ausbildungsstellen („Jeder/Jedem ausbildungsinteressierten Schulabgängerin und Schulabgänger einen Ausbildungsvertrag“). Es besteht daher dringender Handlungsbedarf für eine Kurskorrektur bei der Steuerung des sogenannten Übergangssystems. Priorität sollten Maßnahmen erhalten, die tatsächlich dazu beitragen, jeder bzw. jedem ausbildungsinteressierten Schulabgängerin und Schulabgänger unmittelbar nach Schulabschluss einen Ausbildungsvertrag anzubieten. Nur dadurch können unnötige und kostspielige Warteschleifen bei Schulabsolventinnen und Schulabsolventen vermieden werden, bei Altbewerberinnen und Altbewerbern weitere Warteschleifen.

Eine weiteres Umlenken ist auch dahingehend erforderlich, dass Jugendliche bei Bedarf *während* der Ausbildung mehr Lernbegleitung, sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung bei Schwierigkeiten in der Ausbildung erhalten. Hierzu gehören auch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) – seien sie außer- oder überbetrieblich oder in Beruf-

lichen Schulen organisiert –, die bereits jetzt unter bestimmten Voraussetzungen von den Arbeitsagenturen vor Ort finanziert werden können. Bereits existierende Ansätze im Bereich von Mentoring im Verlauf der Ausbildung, wie die Initiative „VerA Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die in Zusammenarbeit mit dem Senior Experten Service durchgeführt wird, sind insbesondere für Auszubildende mit Migrationshintergrund flächendeckend auszubauen, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden: Über die Lernunterstützung, die zum Teil bereits in abH's erfolgt, besteht hier ein hoher Bedarf an Austausch mit berufserfahrenen Experten über die Ausbildungssituation selbst und mögliche Schwierigkeiten oder Konflikte in der Ausbildung.³⁹ Gerade junge Frauen mit Migrationshintergrund benötigen angesichts häufig ungünstiger betrieblicher Rahmenbedingungen in der Ausbildung (Quante-Brandt et al. 2006) ein solches ausbildungsbegleitendes Mentoring.

10.2 Eine „zweite“ Chance für Jede/Jeden – niemand ohne Abschluss einer Berufsqualifizierung

Die Barrieren, denen junge Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Weg in eine Ausbildung begegnen, sowie ihre geringeren Chancen, in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden, bleiben nicht ohne Auswirkungen. Erheblich häufiger als junge Erwachsene ohne Migrationshintergrund bleiben sie ohne abgeschlossene Berufsausbildung und somit ohne Aussichten auf eine tragfähige berufliche Integration. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund haben in der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen mit 31 Prozent (Frauen: 31,3 Prozent, Männer: 30,1 Prozent) derzeit mehr als doppelt so oft wie die Ver-

³⁹ In einem ersten Schritt gilt es, den Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund an dieser Initiative, der zur Zeit bei zirka 24 Prozent liegt, erheblich zu steigern (Böse/Heinke 2010; Nasdala 2011).

gleichsgruppe ohne Migrationshintergrund keine abgeschlossene Berufsausbildung (ohne Migrationshintergrund: insgesamt: 13 Prozent; Frauen: 12,6 Prozent, Männer: 13,3 Prozent; vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 38).

Der als weiter rückgängig prognostizierte Bedarf der Wirtschaft an Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Robert-Bosch-Stiftung 2008) weist auf den erheblichen Bedarf an abschlussbezogener beruflicher Nachqualifizierung für Erwachsene hin, um dem absehbaren Fachkräftemangel auf mittlerer Qualifikationsebene entgegenzuwirken. Das duale und schulische Ausbildungssystem sowie das Hochschulsystem entlassen jedoch seit Jahrzehnten einen Teil der Jugend ohne einen Abschluss in die Arbeitswelt, namentlich junge Menschen mit Migrationshintergrund. Ein Innovationsland wie Deutschland kann es sich jedoch nicht leisten, wenn ein Teil junger Erwachsener auf Dauer ohne eine anerkannte Berufsausbildung bleibt, vor allem nicht in Zeiten eines tiefgreifenden demografischen Umbruchs.

Erheblich stärker als bisher sind daher die in Pilotprojekten erfolgreich erprobten Strategien und Verfahren der „zweiten Chance“ zur Nachqualifizierung in einem anerkannten Beruf für junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund zu nutzen.⁴⁰ Die berufsbegleitende modulare Nachqualifizierung, die an den bisherigen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen junger Erwachsener anknüpft, gilt es flächendeckend auszubauen.

Hierfür ist ein integriertes „Förderprogramm zweite Chance“ mit längerer Laufzeit erforderlich, das diese „zweite Chance“ konsequent fördert, mit dem Ziel, den rund 1,09 Millionen jungen Ungelernten mit Migrationshintergrund und den rund eine Millionen jungen Ungelernten ohne Migrationshintergrund in Deutschland im Alter von 25-30 Jahren (Konsortium Bildungsbericht 2006) ein Angebot zur beruflichen Nachqualifizierung in einem anerkannten Beruf zu unter-

breiten. Nur mit einer soliden Finanzierungsbasis sowie einer nachhaltigen Verstetigung der Förderstrukturen ist es möglich, die bildungspolitische Herausforderung einer „zweiten“ Chance für junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss zu meistern. Und nur einer solch nachhaltigen Strategie könnte es gelingen, die alarmierend hohe Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss deutlich zu senken, und mittelfristig dazu beizutragen, den Fachkräftebedarf zu decken.

Die konkrete Zielsetzung sollte dabei sein, wie es die Enquete Kommission „Migration und Integration“ des Landtags für Rheinland-Pfalz formuliert hat, die Zahl und den Anteil junger Menschen (25 bis 35 Jahre) mit und ohne Migrationshintergrund, die keinen beruflichen Abschluss haben, in den nächsten fünf Jahren zu halbieren (Enquete Kommission Integration und Migration 2011).

– *Eine „zweite“ Chance – auch für junge Mütter*
Für junge Mütter ohne Berufsabschluss ist es notwendig, Angebote zur beruflichen Nachqualifizierung, die zu einem anerkannten Beruf führen, einzurichten. Dies bedeutet, auch anpassungsfähige Möglichkeiten zu schaffen, die über die übliche Dauer der Nachqualifizierung hinausgehen – vergleichbar zur existierenden zeitlichen Flexibilisierung in der Teilzeitausbildung ist eine zeitlich flexibilisierte „Teilzeitnachqualifizierung“ zu schaffen.

Hierdurch können zwei relevante Gruppen auch jüngerer Frauen mit Migrationshintergrund erreicht werden: Zum einen die Gruppe der in Deutschland aufgewachsenen Bildungsinländerinnen, die direkt nach dem Schulbesuch eine Familie gegründet hat und die später aufgrund fehlender Ausbildungsmöglichkeiten trotz einer teilweise guten Schulbildung kaum Chancen auf einen Berufsabschluss und damit auf einen qualifizierten Arbeitsplatz hat. Zum anderen die Gruppe der

40 Die hierzu durchgeführten Modellversuche sowie die aktuelle Förderinitiative haben die erfolgreiche Realisierung von berufsbegleitenden Nachqualifizierungsmaßnahmen mit einem Berufsabschluss für lernungsgewohnte junge Erwachsene hinlänglich unter Beweis gestellt (vgl. Hinweise in Beicht/Granato 2009; Gutschow 2006; Schweigard-Kahn 2011).

im Zuge des Ehegattennachzuges einreisenden Bildungsausländerinnen, denen Bildungsträger oft gute schulische Voraussetzungen für eine berufliche Qualifizierung bescheinigen und die im Rahmen von Modellversuchen die berufliche Nachqualifizierung vielfach erfolgreich gemeistert haben (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 1995, 1996). Ein Teil der nachziehenden Ehefrauen weist – entgegen dem weit verbreiteten Bild in Deutschland – eine hohe Bildungs- und Berufsorientierung auf und besitzt ein hohes Interesse an beruflicher Qualifizierung und Erwerbsarbeit (Pasta 1995). Nachziehende Ehefrauen tragen als junge Mütter mit ihrer Erwerbstätigkeit, oft in un- und angelernten Tätigkeiten, häufig zum Familieneinkommen bei. Sie empfinden von daher ihre Erwerbstätigkeit als notwendig. Durch ihre späte Einreise als junge Erwachsene hatten sie keine Möglichkeit, an einer beruflichen Erstausbildung im dualen System zu partizipieren. Einige hatten in ihrem Heimatland eine berufliche Ausbildung zumindest begonnen. Sie schätzen Ausbildung und Beruf zwar als wichtig für eine Frau ein (Granato 2004), haben aber kaum Chancen, eine berufliche Qualifizierung unter den gegebenen restriktiv-institutionellen Rahmenbedingungen und ihrer familiären Situation realisieren zu können (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 1995, 1996). Das Ziel einer beruflichen Qualifizierung wird aber für die Zukunft nicht ausgeschlossen, sondern – angesichts der nicht flächendeckend existierenden Möglichkeiten einer beruflichen Nachqualifizierung für junge Erwachsene und der drängenden Fragen der Unterhaltssicherung in der Familie – lediglich zeitlich verschoben.

10.3 Vielfalt als Chance für alle

- *Vielfalt als Chance – aus Sicht der Betriebe und der Jugendlichen*

Betriebe verstehen zunehmend: Ein modernes zukunftsfähiges Unternehmen kann es sich nicht leisten, auf die Potenziale junger Men-

schen mit Migrationshintergrund als Nachwuchskräfte in Ausbildung und Beruf zu verzichten. Denn in den nächsten Jahren werden Betriebe mehr und mehr in den Wettbewerb um Nachwuchskräfte für eine Ausbildung eintreten. Bei Arbeitgebern eventuell bestehende Bedenken gilt es im Vorfeld auszuräumen. Es dient dem unternehmerischen Eigeninteresse, die Vielfalt der Kompetenzen und Fähigkeiten *aller* jungen Menschen zu nutzen. „Vielfalt als Chance“ zu begreifen – hierfür haben sich bislang über 800 namhafte Unternehmen wie Institutionen des öffentlichen Dienstes in der „Charta der Vielfalt“ zusammengeschlossen und sich u.a. dazu verpflichtet, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen, bei besonderer Verantwortung der Führungskräfte geprägt ist (www.vielfalt-als-chance.de). Eines der zentralen Ziele dieser Initiative ist die Überprüfung der Personalprozesse im Unternehmen auf Chancengleichheit und die Berücksichtigung individueller Kompetenzen (www.vielfalt-als-chance.de). So nutzen beispielsweise die Ford-Werke im Rahmen einer integrierten Diversity-Strategie erfolgreich die Potenziale ihrer Auszubildenden mit Migrationshintergrund (Kanschä 2009).

Junge Menschen haben den Vorteil, der in der Vielfalt liegt, bereits seit längerem erkannt. Sie bevorzugen in der Ausbildung herkunftsgemischte Teams. Demnach empfinden fast alle Auszubildende „die interkulturelle Zusammensetzung und Zusammenarbeit als angenehm und positiv“. Die große Mehrheit (83 Prozent) bevorzugt „eine Ausbildung in interkultureller Gruppensammensetzung“ – Auszubildende mit Migrationshintergrund besonders häufig (mit MH: 90 Prozent, ohne MH: 77 Prozent, Bednarz-Braun 2008: 1). Gerade in der eigenen Auszubildenden-Gruppe verstehen sich die meisten Jugendlichen (86 Prozent) (sehr) gut mit ihren Mit-Auszubildenden aus einer anderen Herkunftskultur, Auszubildende mit Migrationshintergrund besonders häufig (mit MH: 92 Prozent, ohne MH: 83 Prozent, Bednarz-Braun 2011: 74). Die gemeinsame Ausbildung

von Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft bewerten junge Menschen als „interessanter und vielfältiger“. Dementsprechend sind sie deutlich häufiger mit ihrer Ausbildung zufrieden als diejenigen aus eigenkulturellen Gruppen (Bednarz-Braun 2008: 1f.).

– *Vielfalt als Chance – interkulturelle Öffnung und Cultural Mainstreaming*

Die interkulturelle Öffnung aller Institutionen in der Einwanderungsgesellschaft ist eine wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Integration. Um ein ausreichendes, differenziertes Angebot an öffentlichen Dienstleistungen für alle Bevölkerungsgruppen, d. h. auch für diejenigen mit Migrationshintergrund, zur Verfügung stellen zu können, sind Strategien der interkulturellen Öffnung von öffentlich finanzierten Institutionen unabdingbar (Filsinger 2008: 31-34). Dieses bedingt zugleich eine veränderte Personalpolitik. Angehörige von Minderheiten sind bisher zu selten im Personal öffentlicher Einrichtungen vertreten und selbst als Honorarkräfte unterrepräsentiert. Ihr Anteil an allen Beschäftigten muss hier deutlich erhöht werden. Im Hinblick auf die berufliche Ausbildung bedeutet dies, den Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund – und später an qualifizierten Nachwuchskräften – in den öffentlichen Diensten und Institutionen in den kommenden Jahren über den im Nationalen Integrationsplan vorgesehenen Anteil hinaus deutlich zu steigern.

– *Vielfalt als Chance: Interkulturelles Lernen in der Ausbildung – interkulturelle Fähigkeiten entwickeln und nutzen*

Wenngleich fast alle Auszubildenden, die in kulturell gemischten Gruppen ausgebildet werden, die interkulturelle Zusammensetzung als positiv empfinden (s. o.), und auch die große Mehrheit der Lehrenden an beruflichen Schulen das interkulturelle Lernen als bedeutsam erachtet (Kenner 2007), spielen Ansätze interkulturellen Lernens im Betrieb ebenso wie in den beruflichen Schulen noch immer

eine untergeordnete Rolle. Bislang existieren wenige erprobte und in ihrer Wirksamkeit evaluierte Konzepte interkulturellen Lernens in der beruflichen Ausbildung. Interkultureller Unterricht bietet Schülerinnen und Schülern mit und ohne Migrationshintergrund beispielsweise die Möglichkeit einer Reflektion ihrer eigenen kulturellen Herkunft sowie kulturell bedingter Einstellungen und Verhaltensweisen. Alltagserfahrungen können dabei in einem strukturierten und geschützten Rahmen offen thematisiert werden (Kenner 2007).

Ogleich es jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund zunehmend gelingt, ihre interkulturellen Kompetenzen z. B. im Berufsalltag erfolgreich einzusetzen und auszuweiten, wovon Betriebe einen deutlichen Nutzen haben, wird ihr Potenzial nicht immer in angemessener Weise (an)erkannt (Settelmeyer/Hörsch 2009). Der Weg zu einer breiten Nutzung interkultureller Fähigkeiten junger Fachkräfte (nicht nur) mit Migrationshintergrund führt über die Sensibilisierung für interkulturelle Kompetenzen, d. h. ihre Wahrnehmung, Förderung und Wertschätzung. Dieser Prozess kann mit der Bilanzierung von Kompetenzen beginnen, die explizit interkulturelle Kompetenzen berücksichtigt (Settelmeyer 2008). Die Anforderung interkultureller Kompetenzen bei Stellenausschreibungen wäre ein möglicher Schritt. In der Ausbildung selbst gilt es, interkulturelle Kompetenzen weiterzuentwickeln, entsprechend dem betrieblichen Bedarf sowie den Anforderungen der Ausbildung. Ziel ist die dauerhafte Verankerung der Schlüsselqualifikation „interkulturelle Kompetenz“ für alle in der beruflichen Ausbildung, d. h. für Lernende und Lehrende sowie ihre Verankerung in den Ausbildungsordnungen.

– *Vielfalt als Chance – Potenziale auch nach der Ausbildung nutzen*

Bisher steigert eine abgeschlossene Berufsausbildung zwar die Arbeitsmarktchancen junger Menschen, bei denjenigen mit Migrationshintergrund aber in geringerem Ausmaß. Neueren Studien zufolge werden Absolventinnen und

Absolventen beruflicher wie akademischer Bildung mit einem Migrationshintergrund bei gleicher Qualifikation seltener zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (Akman et al. 2005; Kaas/Manger 2010; Nohl et al. 2009). Besonders betroffen sind hiervon Bildungsinländerinnen und Bildungsinländer mit einem Hochschulabschluss (Akman et al. 2005). Deutlich stärker als bisher sollten Arbeitgeber im eigenen Interesse die Potenziale junger Menschen mit Migrationshintergrund als qualifizierte Nachwuchskräfte nutzen, insbesondere wenn sie sie selbst ausgebildet haben. Dies gilt auch für Bildungsinländerinnen und Bildungsinländer mit einem Hochschulabschluss (Nohl et al. 2009).

- *Vielfalt als Chance – Potenziale von Fachkräften aus dem Herkunftsland anerkennen und nutzen*
Eine weitere institutionelle Hürde, die (junge) Menschen mit Migrationshintergrund selbst bei vorhandenen Berufsabschlüssen den Zugang zu einer qualifizierten Beschäftigung verwehrt, ist die fehlende Anerkennung ihrer Bildungs-, Ausbildungs-, Berufs- und Studienabschlüsse aus den Herkunftsländern. Dies führt zu Dequalifizierungsprozessen, zu unterwertiger Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit und somit zu geringen Möglichkeiten der finanziellen Selbstständigkeit. Dadurch bleiben auch die Ressourcen und Potenziale eingewanderter junger Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt vielfach ungenutzt (z.B. Westphal/Behrendsen 2007). Aktuelle Studien ma-

chen die Schwierigkeiten und institutionellen Barrieren für qualifizierte (junge) Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Weg der formalen Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse transparent (Englmann 2009). Hier besteht dringend politischer Handlungsbedarf.

Für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ausgebildeter junger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, deren Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt ist, ist die möglichst rasche und unbürokratische Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse aus dem Herkunftsland unerlässlich. Die in Vorbereitung befindliche Gesetzesinitiative der Bundesregierung in diesem Handlungsfeld ist zu begrüßen.

Neben der grundlegenden Regelung der Anerkennung gilt es allerdings auch, bürokratische Hemmnisse auf dem Weg zur Anerkennung abzubauen. Ausgebildete Frauen und Männer mit Zuwanderungsgeschichte, denen die Anerkennung ihres beruflichen Abschlusses in Deutschland fehlt, brauchen im Zuge des Anerkennungsverfahrens ihres Abschlusses (zum Teil) eine Anpassungsqualifizierung, um ihre Berufskennntnisse an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes in Deutschland anpassen zu können. Derartige Anpassungsqualifizierungen sind unabdingbar, da davon auszugehen ist, dass die Anerkennung allein nicht bei allen genügt. Anpassungsqualifizierungen sollten begleitend zum Gesetzesentwurf geregelt und wenn möglich betriebsnah und berufsbegleitend gestaltet werden.

Literaturverzeichnis

- Akman, Saro; Gülpinar, Meltem; Huesmann, Monika; Krell, Gertraude 2005: Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften. Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. In: *Personalführung* 10, S. 72-75.
- Alt, Christian 2006: Milieu oder Migration – was zählt mehr? In: *DJI Bulletin* 76 „Jugend und Migration“, Heft 6, S. 10f. Deutsches Jugendinstitut. München (http://www.dji.de/bibs/DJIB_76.pdf).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2011: Anonymisierte Bewerbungsverfahren – das Pilotprojekt, Berlin (www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html;jsessionid=F5B25F768F2D495F901FBF429FE8EE66.2_cid103).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld 2010.
- Baumert, Jürgen; Schümer, Gundel 2001: Familiäre Lebensverhältnisse, Bildungsbeteiligung und Kompetenzerwerb. In: Baumert, Jürgen et al. (Hrsg.): *PISA 2000: Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich*. Opladen, S. 323-407.
- Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.) 2007: *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. Wiesbaden.
- Beer-Kern, Dagmar 1992: *Lern- und Integrationsprozess ausländischer Jugendlicher in der Berufsausbildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin.
- Bednarz-Braun, Iris 2011: Interethnische Beziehungen unter Auszubildenden im Betrieb – aus sozialkonstruktivistischer Perspektive. In: Krekel, Elisabeth M.; Lex, Tilly (Hrsg.): *Neue Jugend? Neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung*. Bielefeld, S. 63-78.
- Bednarz-Braun, Iris 2008: Alltagserfahrungen von Azubis mit jugendlichen Migranten. In: *Denk-doch-mal.de*. Netzwerk Gesellschaftsethik, Heft 2 (www.denk-doch-mal.de/node/34).
- Beicht, Ursula 2009: Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung. *BIBB REPORT 11/09*, Bielefeld (<http://www.bibb.de/de/52414.htm>).
- Beicht, Ursula; Eberhard, Verena; Gei, Julia; Gouverneur, Christine; Granato, Mona; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd; Wieland, Clemens 2011: *Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung. Aktuelle Vorschläge im Urteil von Berufsbildungsexperten und Jugendlichen*. Bundesinstitut für Berufsbildung/Bertelsmann Stiftung, Bonn (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ergebnisbericht_expertenmonitor_2010_preprint.pdf).
- Beicht, Ursula; Eberhard, Verena; Schöngen, Klaus 2010: *Ausbildungsvermittlung*. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*, Kapitel A1.2. Bonn, S. 44-59.
- Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) 2008: *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*, Bielefeld.

- Beicht, Ursula; Granato, Mona 2011: Risiken am Übergang Schule – Ausbildung: Verlieren junge Frauen hier ihre Bildungsvorteile? Und verschärfen sich die Nachteile für Jugendliche mit Migrationshintergrund? In: Icking, Maria (Hrsg.): Die Zukunft der Beruflichen Bildung. Schriften zu Bildung und Kultur, Band 4. Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin, S. 37-58 (<http://www.boell.de/downloads/Bildung-Kultur-7-Berufliche-Bildung.pdf>).
- Beicht, Ursula; Granato, Mona 2010: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Analyse zum Einfluss der sozialen Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus. BIBB REPORT 15/10. Bielefeld (<http://www.bibb.de/de/56246.htm>).
- Beicht, Ursula; Granato, Mona 2009: Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO Diskurs. Bonn (<http://www.bibb.de/de/52287.htm>).
- Beicht, Ursula; Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd 2011: Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund? In: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld, S. 177-207 (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_9_beicht_granato_ulrich_1.pdf).
- Beicht, Ursula; Ulrich, Joachim Gerd 2008: Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie. BIBB REPORT 6/08. Bonn (<http://www.bibb.de/de/49930.htm>).
- Belitz, Heike 2008: „Achillesferse Bildung“. In: Wochenbericht des DIW Berlin. Nr. 46, S. 716-724.
- Belitz, Heike; Clemens, Marius; Cullmann, Astrid; Hirschhausen, Christian, von; Schmidt-Ehmcke, Jens; Triebe, Doreen; Zloczynski, Petra 2009: Innovationsindikator 2009: Deutschland hat Aufholbedarf. In: Wochenbericht des DIW Berlin. Nr. 44, S. 756-763.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: Bildungsketten (<http://www.bmbf.de/de/14737.php>).
- Böse, Caroline; Heinke, Ruth 2010: Stabilität in der Ausbildung – Kontinuität im Bildungsverlauf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, S. 21f.
- Boos-Nünning, Ursula 2009: Übergang in eine berufliche Ausbildung und interkulturelles Lernen in den beruflichen Schulen. In: Lassnigg, Lorenz et al. (Hrsg.): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck, S. 25-39.
- Boos-Nünning, Ursula 2006: Von Chancengleichheit weit entfernt: Junge Frauen mit Migrationshintergrund im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. In: Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit Niedersachsen – Jugendaufbauwerk; Katholische Jugendsozialarbeit in der Region Nord (Hrsg.): Zwischen Rosarot und dem Leben. Junge Migrantinnen beim Übergang Schule – Beruf. Dokumentation des Fachtags. Hannover, S. 8-16.
- Boos-Nünning, Ursula; Granato, Mona 2008: Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. In: IMIS-Beiträge, Heft 34, S. 57-89.
- Boos-Nünning, Ursula; Karakaşoğlu, Yasemin 2006: Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, Münster.
- Bourdieu, Pierre 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen, S. 183-198.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Deutschland. Nürnberg, September 2010.

- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) 2010: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2009: Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland. 13. Kinder- und Jugendbericht. Deutscher Bundestag Drucksache 16/12860. Berlin.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) 1995: Gleichberechtigte Berufschancen für Migrantinnen. Dokumentation der Fachtagung. Frankfurt a.M.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) 1996: Migration: Das Ende der Karriere? Berufliche Weiterbildung für Migrantinnen. Dokumentation der Fachtagung. Frankfurt a.M.
- Diefenbach, Heike 2008: Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien im deutschen Bildungssystem. Erklärungen und empirische Befunde. Wiesbaden.
- Diehl, Claudia; Friedrich, Michael; Hall, Anja 2009: Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, Heft 1, S. 48-68.
- Ebbinghaus, Margit; Loter, Katarzyna 2010: Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? (<http://www.bibb.de/de/55671.htm>).
- Eberhard, Verena 2006: Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Bonn (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_83_Konzept_Ausbildungsreife.pdf).
- Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd 2011: „Ausbildungsreif“ und dennoch ein Fall für das Übergangssystem? Institutionelle Determinanten des Verbleibs von Ausbildungsstellenbewerbern in teilqualifizierenden Bildungsgängen. In: Krekel, Elisabeth M.; Lex, Tilly (Hrsg.): Neue Jugend? Neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung. Bielefeld, S. 97-112.
- Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd 2010: Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: Bosch, Gerhard; Krone, Sirikit; Langer, Dirk (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden, S. 133-148.
- Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd 2010a: Ins „Übergangssystem“ oder ersatzweise in geförderte Berufsausbildung? Regionale Unterschiede im Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern ohne betriebliche Lehrstelle. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, S. 10-14.
- Englmann, Bettina 2009: Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen im deutschen Qualifikationssystem. Praxis und Reformbedarf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, S. 15-19.
- Enquete Kommission Integration und Migration 2011: Abschlussbericht der Enquete-Kommission 15/2 „Integration und Migration in Rheinland-Pfalz“. Landtag Rheinland-Pfalz. Drucksache 15/5280. Mainz (http://www.landtag.rlp.de/landtag/Abschlussbericht/Bericht%20EK%2015_2.pdf).
- Facharbeitskreis Qualifizierung im Kompetenzzentrum integra.net 2008: Qualifizierung ist mehr. Handlungsempfehlungen für die Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund. IQ-Facharbeitskreis Qualifizierung 2005-2007. Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft. Frankfurt a.M. ([http://www.integra-net.org/assets/files/Handlungsempfehlung\(1\).pdf](http://www.integra-net.org/assets/files/Handlungsempfehlung(1).pdf)).
- Farin, Klaus 2010: Jugendkulturen heute. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B27/2010: 3-8.
- Filsinger, Dieter 2010: Ethnische Unterscheidungen in der Einwanderungsgesellschaft: eine kritische Analyse. In: WISO Diskurs, Dezember 2010. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn (<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07693.pdf>).
- Filsinger, Dieter 2008: Bedingungen erfolgreicher Integration – Integrationsmonitoring und Evaluation. In: WISO Diskurs. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn (<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05767.pdf>).

- Friedrich, Michael 2009: Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule, Bielefeld.
- Friedrich, Werner; Schöngen, Klaus; Walden, Günter 2009: Rückläufiges Ausbildungsplatzangebot im kommenden Ausbildungsjahr zu erwarten. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (<http://www.bibb.de/de/51586.htm>).
- Gericke, Naomi 2011: Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 (Vorabversion). Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn, S.148-155 (http://datenreport.bibb.de/Datenreport_2011_Vorversion.pdf).
- Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra 2010: Trotz steigender Ausbildungsbeteiligung ausländische Jugendliche nach wie vor unterrepräsentiert. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, S. 4-5.
- Gille, Martina 2006: Werte, Geschlechtsrollenorientierungen und Lebensentwürfe. In: Gille, Martina; Sardei-Biermann Sabine; Gaiser, Wolfgang; de Rijke, Johann: Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland. Lebensverhältnisse, Werte und gesellschaftliche Beteiligung 12- bis 29-Jähriger. Wiesbaden, S. 131-211.
- Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.) 2011: Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld.
- Granato, Mona 2009: Perspektiven und Potenziale: Junge Menschen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung. In: Kimmelman, Nicole (Hrsg.) 2009: Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Erlangen, S.17-35.
- Granato, Mona 2006: Junge Frauen mit Migrationshintergrund – wenig Aussichten auf eine berufliche Ausbildung? In: Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen. Bielefeld.
- Granato, Mona 2004: Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. Bonn (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_feminisierung-migration_04-2004_granato.pdf).
- Granato, Mona; Schwerin, Christine 2008: Potenziale erkennen – Kompetenzen nutzen. Ausbildung junger Frauen in technisch orientierten Berufen. In: Schwitzer, Helga; Wilke, Christiane; Kopel, Mechthild (Hrsg.): aktiv – kompetent – mittendrin. Frauenbilder in der Welt der Arbeit. Hamburg, S. 75-90.
- Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd G. 2009: Junge Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Weg in eine berufliche Ausbildung – Integrationspotenzial des Ausbildungssystems? In: Lassnigg, Lorenz u. a. (Hrsg.) 2009: Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck, S. 40-56.
- Granato, Nadia: Ethnische Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Opladen 2003.
- Große Deters, Fenne; Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd 2008: Entwicklung des Nachfragepotenzials nach dualer Berufsausbildung bis 2020. In: Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Bonn, S. 9-24.
- Gutschow, Katrin 2006: Eine zweite Chance: Abschlussorientiert – berufsbegleitend – modular: das Konzept der Nachqualifizierung. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn (<http://www.bibb.de/de/22093.htm>).
- Haeberlin, Urs; Imdorf, Christian; Kronig, Winfried 2004: Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche. Bern, Stuttgart, Wien.

- Hall, Anja 2010: Arbeiten Frauen und Männer unter ihrem Wert? Zum Einfluss dualer und schulischer Ausbildungsberufe auf ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: *Swiss Journal of Sociology* Heft 1, S. 131-159.
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.) 2010: Beruf und Arbeit in der Zukunft – BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in den Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld.
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd 2010: 16 Fragen zum Fachkräftemangel in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung; Institut für Arbeitsmarktforschung. Nürnberg (<http://www.bibb.de/de/56363.htm>).
- Hillmert, Steffen 2006: Übergänge zwischen Schule und Arbeitsmarkt: Ergebnisse der Westdeutschen Lebensverlaufsstudie. In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): *Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland*. Bonn, S. 10-20 (<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03790.pdf>).
- Hummrich, Merle 2004: Bildungserfolg trotz Schule: Über pädagogische Erfahrungen junger Migrantinnen. In: Liegle, Ludwig; Treptow, Rainer (Hrsg.): *Welten der Bildung in der Pädagogik der frühen Kindheit und in der Sozialpädagogik*. Freiburg, S. 140-153.
- Hupka-Brunner, Sandra; Sacchi, Stefan; Stalder, Barbara 2010: Social Origin and Access to Upper Secondary Education in Switzerland: A Comparison of Company-based Apprenticeship and Exclusively Schoolbased Programmes. In: *Schweizer Zeitschrift für Soziologie*. Heft 1, S. 11-32.
- Imdorf, Christian 2009: Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrant*innen bei der Lehrlingsselektion. In: Krüger, Heinz-Hermann u. a. (Hrsg.): *Bildungsungleichheit revisited*. Wiesbaden, S. 259-274.
- Imdorf, Christian 2008: Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl – ein Fall von institutioneller Diskriminierung? In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): *Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006*. Frankfurt a.M., S. 2048-2058.
- Imdorf, Christian 2005: Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft neben Schulqualifikationen den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden.
- Kaas, Leo; Manger, Christian 2010: *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. IZA Discussion Paper No. 4741. Bonn.
- Kanschäta, Katharina 2009: Diversity – Erfolgsfaktor in Unternehmen. Die Charta der Vielfalt. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Heft 1, S. 20-21.
- Kaufmännischer Verband der Schweiz 2010: *Zukunft statt Herkunft*. Bern (www.kvschweiz.ch/Jugend/Jugendpolitik/zukunft).
- Kenner, Martin 2007: Zum Stand interkulturellen Lernens an beruflichen Schulen in gewerblich-technischen Berufsfeldern. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Heft 4, S. 538-559.
- Kimmelman, Nicole (Hrsg.) 2009: *Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft*. Erlangen.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) 2006: *Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. Bielefeld.
- Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd 2009: *Jugendliche ohne Berufsabschluss. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. Kurzgutachten*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Zukunft 2020. Bonn (<http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/06430.pdf>).
- Kronig, Winfried 2003: Das Konstrukt des leistungsschwachen Immigrant*innenkindes. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, Heft 1, S. 126-141.

- Kroll, Stephan 2010: Ausbildungsverträge 2009: Nur wenige Berufe dominieren. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, S. 8-9.
- Krüger, Helga 2001: Ungleichheiten im Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41, S. 512-537.
- Kuhnke, Ralf; Müller, Matthias 2009: Lebenslagen und Wege von Migrantenjugendlichen im Übergang Schule – Beruf: Ergebnisse aus dem DJI-Übergangspanel. In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Wissenschaftliche Texte 3/2009. München/Halle.
- Lassnigg, Lorenz; Babel, Helene; Gruber, Elke; Markowitsch, Jörg (Hrsg.) 2009: Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Innsbruck.
- Lehmann, Rainer H.; Ivanov, Stanislav; Hunger, Susanne; Gänsefuß, Rüdiger 2005: ULME I – Untersuchungen der Leistungen, Motivation und Einstellungen zu Beginn der beruflichen Ausbildung (www.hamburger-bildungsserver.de/baw/ba/ULME1_Bericht.pdf).
- Motakef, Mona 2006: Das Menschenrecht auf Bildung und der Schutz vor Diskriminierung. Eine Studie über Exklusionsrisiken und Inklusionschancen im deutschen Bildungssystem. Deutsches Institut für Menschenrechte. Berlin (http://www.gew.de/Binaries/Binary29305/Menschenrecht_auf_Bildung.pdf).
- Nasdala, Heike 2011: Ehrenamtliche Profis im Ruhestand machen Jugendliche fit für den Beruf. In: Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 2, S. 22-25.
- Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja 2009 (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden.
- Pasta, Parisa 1995: Das Interesse der Migrantinnen an beruflicher Qualifizierung, S. 15-18. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Gleichberechtigte Berufschancen für Migrantinnen. Dokumentation der Fachtagung. Frankfurt a. M.
- Pechar, Hans 2007: Chancengerechtigkeit in der Bildung. Zusammenfassung einer aktuellen OECD-Studie. In: Erziehung und Unterricht. Heft 5-6, S. 449-458.
- Quante-Brandt, Eva; Rosenberger, Silvia; Breden, Manfred 2006: Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremer Beiträge zur Praxisforschung 1/2006. Bremen: Universität Bremen.
- Raiser, Ulrich 2007: Erfolgreiche Migranten im deutschen Bildungssystem – es gibt sie doch. Lebensläufe von Bildungsaufsteigern türkischer und griechischer Herkunft. Berlin.
- Rauschenbach, Thomas 2008: Gerechtigkeit durch Bildung? In: DJI Bulletin 81, Heft 1, S. 4-7.
- Reißig, Birgit; Gaupp, Nora 2006: Schwierige Übergänge? Junge Migrantinnen und Migranten an der Schwelle zur Arbeitswelt. In: Schreiber, Elke (Hrsg.): Chancen für Schulmüde, Deutsches Jugendinstitut München/Halle, S. 27-38.
- Reißig, Birgit; Gaupp, Nora; Hofmann-Lun, Irene; Lex, Tilly 2006: Schule und dann? Schwierige Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung. Deutsches Jugendinstitut. Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit. München.
- Riegel, Christine; Geisen, Thomas (Hrsg.) 2009: Jugend, Zugehörigkeit und Migration. Wiesbaden.
- Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) 2008: Zukunftsvermögen Bildung. Wie Deutschland die Bildungsreform beschleunigt, die Fachkräftelücke schließt und Wachstum sichert. Studie von McKinsey u. Compagny. Unter Mitwirkung von Ditton, H.; Fauser, P.; Prenzel, M.; Oelkers, J.; Schratz, M. Stuttgart.

- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2010: Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer. Berlin.
- Schittenhelm, Karin 2007: Statuspassagen junger Frauen zwischen Schule und Berufsausbildung im interkulturellen Vergleich. In: Schlemmer, Elisabeth (Hrsg.): Ausbildungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis. Wiesbaden, S. 55-68.
- Schittenhelm, Karin 2005: Primäre und sekundäre Effekte kultureller Praktiken. Der Ausbildungseinstieg junger Migrantinnen im interkulturellen Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, S. 691-713.
- Schittenhelm, Karin; Granato, Mona 2003: „Geschlecht“ und „Ethnizität“ als Kategorien der Jugendforschung? Junge Migrantinnen heute und die Differenzierung einer Lebensphase. In: Diskurs, Heft 2, S. 59-66.
- Schweigard-Kahn, Eva 2011: Cultural Mainstreaming in der abschlussorientierten beruflichen Nachqualifizierung – Handlungsfelder und erste Umsetzungsergebnisse im Programm Perspektive Berufsabschluss. In: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.) 2011: Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld, S.113-140.
- Seckinger, Mike 2007: Verdichtung der Jugendphase und ihre Folgen für die Kinder- und Jugendhilfe. In: SOS-Dialog, S. 11-19.
- Seibert, Holger; Hupka-Brunner, Sandra; Imdorf, Christian 2009: Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen. Berufsbildungschancen ethnischer Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, S. 595-620.
- Settmeyer, Anke 2008: Unternehmen können richtig punkten: Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor. In: Denk-doch-mal.de. Netzwerk Gesellschaftsethik, Heft 2 (www.denk-doch-mal.de/node/35).
- Settmeyer, Anke, Hörsch, Karola 2009: Einsatz interkultureller Kompetenz am Arbeitsplatz – Beobachtungen aus der beruflichen Praxis von Fachkräften mit Migrationshintergrund: In: Bahl, Anke (Hrsg.): Kompetenzen für die globale Wirtschaft. Bielefeld.
- Settmeyer, Anke; Erbe, Jessica 2010: Migrationshintergrund. Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 112. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf).
- Seeber, Susan 2011: Einmündungschancen von Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung: Zum Einfluss von Zertifikat, Kompetenzen und sozioökonomischem Hintergrund. In: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.) 2011: Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld, S. 55-78.
- Siegert, Manuel 2009: Berufliche und akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland. Working Paper 22. Integrationsreport Teil 5. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.
- Skrobanek, Jan 2009: Migrationsspezifische Disparitäten im Übergang von der Schule in den Beruf. Ergebnisse aus dem DJI-Übergangspanel, Deutsches Jugendinstitut, Wissenschaftliche Texte, Heft 1. München.
- Solga, Heike 2008: Institutionelle Ursachen von Bildungsungleichheiten. In: Wernstedt, Rolf; John-Ohnesorg, Marei (Hrsg.): Soziale Herkunft entscheidet über Bildungserfolg. Konsequenzen aus IGLU 2006 und PISA III. Friedrich-Ebert-Stiftung/Netzwerk Bildung. Bonn, S. 15-17.
- Solga, Heike 2005: Ohne Abschluss in der Bildungsgesellschaft. Opladen.
- Solga, Heike; Pfahl, Lisa 2009: Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Discussion Paper SP I 2009: 502. Wissenschaftszentrum Berlin.

- Stanat, Petra 2008: Heranwachsende mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem. In: Cortina, Kai S.; Baumert, Jürgen; Leschinsky, Achim; Mayer, Karl Ulrich; Trommer, Luitgard (Hrsg.): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Reinbek, S. 685-744.
- Stauber, Barbara; Riegel, Christine 2009: Jugend zwischen aktiver Gestaltung und struktureller Beschränkung – Perspektiven einer verstärkten interdisziplinären Verständigung. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung. Schwerpunkt: pädagogische und soziologische Jugendforschung, Heft 3, S. 365-380.
- Strohmeier, Klaus-Peter 2006: Segregation in den Städten. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. (<http://library.fes.de/pdf-files/asfo/04168.pdf>).
- Trappe, Heike 2006: Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 51-77.
- Troltsch, Klaus 2008: Ausbildungsbereitschaft von Betrieben – am künftigen oder bisherigen Fachkräftebedarf orientiert? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, S. 14-18.
- Troltsch; Klaus; Walden, Günther; Krupp, Thomas 2010: Angebots- und nachfragebezogene Einflussfaktoren des regionalen Ausbildungsplatzangebots. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, S. 15-19.
- Troltsch, Klaus; Gericke, Naomi; Huber, Simon 2009: Ausbildungsbonus: Ausschöpfung des betrieblichen Ausbildungspotenzials für Altbewerber/-innen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, S. 44-47.
- Troltsch; Klaus; Walden, Günther; Zopf, Susanne 2009: Im Osten nichts Neues? 20 Jahre nach dem Mauerfall steht die Berufsausbildung vor großen Herausforderungen. In: BIBB Report 12/09 (www.bibb.de/de/52551.htm).
- Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) 2008: Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 106. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn (<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2079>).
- Ulrich, Joachim Gerd 2010: Ausbildungsmarkt im Umbruch. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2010 im Spiegel der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 123. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn (<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6524>).
- Ulrich, Joachim Gerd; Krewerth, Andreas; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf 2010: Trotz Rückgang des Ausbildungsplatzangebots 2010 etwas bessere Ausbildungsmarktlage als im Vorjahr. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2010. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309_2010_Internetnachricht_Lehrstellenmarkt_20101217.pdf).
- Ulrich, Joachim Gerd; Eberhard, Verena; Granato, Mona 2006: Bewerber mit Migrationshintergrund: Bewerbungserfolg und Suchstrategien. In: Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld, S. 197-211.
- Westphal, Manuela; Behrendsen, Birgit 2007: Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben. Working Paper. Bundesamt für Flüchtlinge und Migration. Nürnberg.
- Wippermann, Carsten; Flaig, Berthold Bodo 2009: Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 5, S. 3-11.

Anhang

Anhand multivariater Analysen kann untersucht werden, inwieweit sich die schulischen Voraussetzungen der Jugendlichen und ihre soziale Herkunft auf den Einmündungserfolg in Berufsausbildung auswirken. Hierzu wurden Cox-Regressionsmodelle gerechnet. Diese ermöglichen es, den eigenständigen Einfluss festzustellen, den die einzelnen Merkmale auf die Übergangsraten in Berufsausbildung haben, und zwar unter Kontrolle der jeweils anderen einbezogenen Merkmale. Beobachtet wurde ein Zeitraum von drei Jahren nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule. Die Ergebnisse der Regressionsmodelle sind in Tabelle 8 ausgewiesen.

In die Regressionsmodelle wurden neben den Merkmalen „Geschlecht“ und „Migrationshintergrund“ die Merkmale der individuellen Qualifikation (Schulabschluss, Schulnoten) und sozialen Herkunft (Schulbildung und Berufsabschluss der Eltern, beruflicher Status des Vaters) aufgenom-

men. Ergänzend wurde zur sozialen Herkunft noch das Gesprächsklima in der Familie berücksichtigt.⁴¹ Darüber hinaus wurden weitere Merkmale einbezogen, die aufgrund theoretischer Vorannahmen und bereits vorliegender Analyseergebnisse einen Einfluss auf die Übergänge in die Berufsausbildung haben können (Beicht/Friedrich/Ulrich 2008). Hierbei handelt es sich um ein Merkmal der sozialen Einbindung des Jugendlichen sowie um drei ausbildungsmarktrelevante Merkmale (vgl. Tabelle 8 sowie Abschnitt 8).

Es wurden Modelle bezogen auf die Einmündung in *betriebliche* Ausbildung (Modelle 1 bis 3) und die Einmündung in *alle Formen (betrieblich, außerbetrieblich, schulisch)* der Berufsausbildung (Modelle 4 bis 6) gerechnet, zum einen für die jeweiligen ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen insgesamt (Modelle 1/4), zum anderen getrennt für Frauen (Modelle 2/5) und Männer (Modelle 3/6).

41 Die Anwendung der unterschiedlichen Suchstrategien (vgl. Abschnitt 7) wurde im Modell nicht berücksichtigt. Der Grund hierfür ist, dass bei schwieriger Ausbildungsplatzsuche die Anstrengungen der Jugendlichen meist immer mehr zunehmen. Somit gibt es in der Regel eine negative Korrelation zwischen Intensität der Bemühungen und Übergangserfolg.

Tabelle 8:

Einflüsse auf die Übergangsraten in betriebliche bzw. vollqualifizierende Berufsausbildung bei Schulabsolventinnen und Schulabsolventen – Ergebnisse von Cox-Regressionen
(Exponentialkoeffizienten e^{β})

| Merkmale der Jugendlichen | Einmündung in betriebliche Ausbildung | | | Einmündung in vollqualifizierende Berufsausbildung | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|--|------------------------|----------------------|
| | Insgesamt | Frauen | Männer | Insgesamt | Frauen | Männer |
| | Modell 1 | Modell 2 | Modell 3 | Modell 4 | Modell 5 | Modell 6 |
| Individuelle Qualifikation | | | | | | |
| • Schulabschluss maximal Hauptschulabschluss (Referenz) mittlerer Schulabschluss (Fach-)Hochschulreife | 1,169** ,977 | 1,314* 1,265 | 1,117+ ,753+ | 1,206*** ,876+ | 1,312*** 1,068 | 1,161* ,691** |
| • (schlechtere) Durchschnittsnote im Schulabgangszeugnis | ,837*** | ,886+ | ,803*** | ,929* | ,987 | ,882* |
| Soziale Herkunft | | | | | | |
| • Schulabschluss der Eltern Vater oder Mutter mit mittlerem Schulabschluss (Referenz) Vater und Mutter mit max. Hauptschulabschluss | 1,094 ,988 | 1,126 1,051 | 1,086 ,952 | 1,089+ ,901+ | 1,087 ,956 | 1,118 ,864+ |
| Vater oder Mutter mit (Fach-)Hochschulreife keine Angaben; ausländischer, sonstiger Abschluss | ,960 | ,857 | 1,021 | 1,068 | 1,054 | 1,076 |
| • Berufsabschluss der Eltern Vater und Mutter mit Berufsabschluss (Referenz) Vater und Mutter ohne Ausbildung | ,627*** ,830** | ,808 ,887 | ,558** ,805* | ,707** ,824*** | ,736+ ,869+ | ,694* ,793** |
| Vater oder Mutter mit (Fach-)Hochschulabschluss keine Angaben | ,914 ,963 | 1,052 1,329 | ,842 ,806 | ,979 ,890 | 1,100 1,017 | ,896 ,814 |
| • Beruflicher Status des Vaters mittel qualifizierte Tätigkeit (Referenz) niedrig qualifizierte Tätigkeit hoch qualifizierte Tätigkeit keine Angaben, nicht zuordenbar; noch nie erwerbstätig | ,961 ,878 ,786** | ,966 ,789 ,739* | ,958 ,945 ,838+ | 1,016 ,914 ,858* | 1,077 ,901 ,827* | ,965 ,935 ,901 |
| • Gesprächsklima: schulische Probleme mit Eltern stets offen besprochen trifft nicht zu (Referenz) trifft zu | 1,112* | 1,165+ | 1,079 | 1,093* | 1,125+ | 1,059 |





| Merkmale der Jugendlichen | Einmündung in betriebliche Ausbildung | | | Einmündung in vollqualifizierende Berufsausbildung | | |
|---|--|---|--|--|---|--|
| | Insgesamt | Frauen | Männer | Insgesamt | Frauen | Männer |
| | Modell 1 | Modell 2 | Modell 3 | Modell 4 | Modell 5 | Modell 6 |
| Soziodemografische Merkmale | | | | | | |
| • Geschlecht männlich (Referenz) weiblich | ,699*** | | | ,876** | | |
| • Migrationshintergrund ohne Migrationshintergrund (Referenz) mit Migrationshintergrund | ,805** | ,881 | ,762** | ,810*** | 860 ⁺ | ,778** |
| Soziale Einbindung | | | | | | |
| • Mitarbeit bei Feuerwehr, Technischem Hilfswerk, Rettungsdiensten trifft nicht zu (Referenz) trifft zu | 1,118 ⁺ | 1,144 | 1,100 | 1,109 ⁺ | 1,152 | 1,079 |
| Ausbildungsmarktrelevante Merkmale | | | | | | |
| • Zeitpunkt des Schulabschlusses bis einschließlich 2001 (Referenz) ab 2002 | ,852** | ,920 | ,820** | ,865*** | ,933 | ,882*** |
| • Wohnregion Westdeutschland (Referenz) Ostdeutschland | ,784*** | ,737 ⁺ | ,820 ⁺ | 1,107 ⁺ | 1,195 ⁺ | 1,074 |
| • Siedlungsdichte der Wohnregion je qkm ländlich (< 150 Einwohner) (Referenz) städtisch (>= 150 und < 500 Einwohner) großstädtisch (>= 500 Einwohner) | ,919 ,886 ⁺ | ,886 ,871 | ,948 ,897 | ,924 ⁺ ,875 ⁺ | ,920 ,896 | ,939 ,860 ⁺ |
| Test des Gesamtmodells | Chi ² = 208,716 df = 21 p = ,000 | Chi ² = 50,664 df = 20 p = ,000 | Chi ² = 130,599 df = 20 p = ,000 | Chi ² = 199,017 df = 21 p = ,000 | Chi ² = 68,326 df = 20 p = ,000 | Chi ² = 145,900 df = 20 p = ,000 |
| Stichprobengröße (dar.: zensierte Beobachtungen) | 2.883 (993) | 1.253 (552) | 1.630 (441) | 3.470 (733) | 1.600 (375) | 1.870 (358) |

Erläuterung: Die Exponentialkoeffizienten e^{β} geben an, welchen Einfluss die verschiedenen Merkmale auf die Übergangsrate in Ausbildung haben. Werte größer als 1 weisen auf eine im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe höhere Übergangschance hin, Werte kleiner als 1 auf eine geringere.

Signifikanzniveau: ⁺ $p < ,100$; * $p < ,050$; ** $p < ,010$; *** $p < ,001$ (zweiseitiger Test). Von Merkmalen bzw. Merkmalsausprägungen, deren Exponentialkoeffizient nicht entsprechend gekennzeichnet ist, geht kein signifikanter Einfluss aus.

Basis: Personen der Geburtsjahrgänge 1982 - 1988, die die allgemeinbildende Schule vor dem Jahr 2006 verlassen haben und bei Schulbeendigung einen betrieblichen Ausbildungsplatz (Modelle 1 - 3) bzw. einen betrieblichen oder schulischen Ausbildungsplatz (Modelle 4 - 6) suchten.

Quelle: BIBB-Übergangsstudie.

Die Autorinnen

Ursula Beicht

Bundesinstitut für Berufsbildung
beicht@bibb.de

Dr. Mona Granato

Bundesinstitut für Berufsbildung
granato@bibb.de



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

Der Fortschritt ist bezahlbar

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

**Die Weltwirtschaft im Ungleichgewicht –
Ursachen, Gefahren, Korrekturen**

WISO Diskurs

Nachhaltige Strukturpolitik

**Exporte um jeden Preis? Zur Diskussion
um das deutsche Wachstumsmodell**

WISO direkt

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

Staatsgläubigerpanik ist keine Eurokrise!

WISO direkt

Steuerpolitik

**Progressive Sozialversicherungsbeiträge –
Entlastung der Beschäftigten oder Verfestigung
des Niedriglohnssektors?**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

**Soloselbstständige in der Insolvenz –
Zwischen Stigmatisierung und Neustart**

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Was die Verbraucherpolitik von der
Verhaltensökonomie lernen kann**

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**Nanotechnik im Lebensmittelsektor –
Entwicklungen nicht dem Zufall überlassen!**

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

**Reform des Personenbeförderungsgesetzes –
Perspektiven für ein nachhaltiges und
integriertes Nahverkehrsangebot**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Stadtentwicklung, Bau und Wohnen

**Das Programm Soziale Stadt –
Kluge Städtebauförderung für die Zukunft
der Städte**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

Rente mit 67? Argumente und Gegenargumente

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Erwerbsminderungsrente –
Reformnotwendigkeit und Reformoptionen**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Soziale Gesundheitswirtschaft: mehr Gesundheit,
gute Arbeit und qualitatives Wachstum**

WISO direkt

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Fiskalische Effekte eines gesetzlichen Mindestlohns

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

**Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung
in Deutschland – ungerechtfertigter Stillstand auf
der politischen Baustelle?**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Dienstleistungen

**Dienstleistungen in der Zukunftsverantwortung –
Ein Plädoyer für eine (neue) Dienstleistungspolitik**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

Integrationspolitik in Nordrhein-Westfalen

WISO Diskurs

Frauen- und Geschlechterforschung

**Zeit und Geld für pflegende Angehörige –
Eckpunkte für eine geschlechtergerechte Gestaltung
der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

WISO direkt

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso