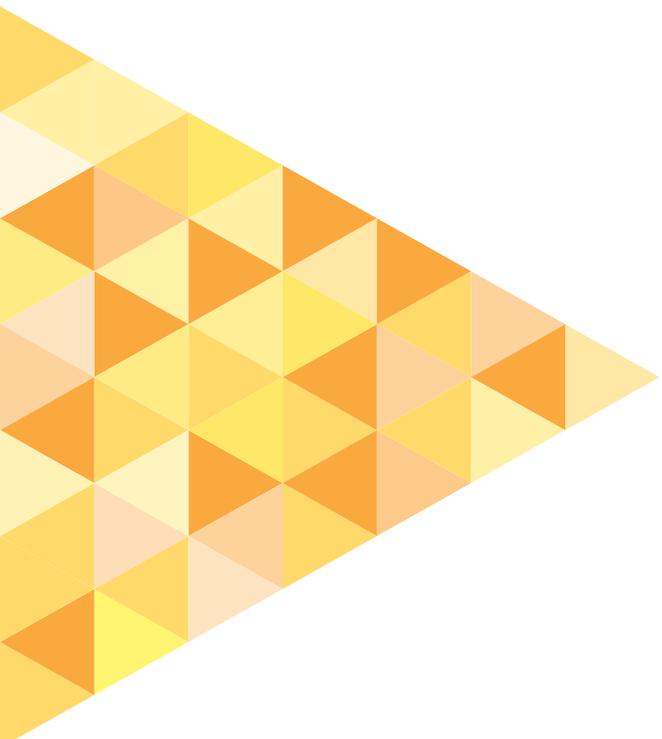


Verena Eberhard | Eric Schuß

Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund



BIBB-Preprint

Zitiervorschlag:

Eberhard, Verena; Schuß, Eric: Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Version 1.0 Bonn, 2021



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2021

Version 1.0
März 2021

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International). Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:
urn:nbn:de:0035--vetrepository-778371-9

Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund¹

Verena Eberhard, Eric Schuß

Abstract

Insbesondere für Geflüchtete ohne beruflich verwertbare Qualifikationen kann eine betriebliche Ausbildung als erster Schritt in den deutschen Arbeitsmarkt dienen. Studien, die die Zugangschancen in betriebliche Ausbildung von Personen mit Fluchthintergrund untersuchen, sind bislang jedoch rar. Der vorliegende Beitrag versucht diese Forschungslücke zu schließen.

Es werden Daten zweier schriftlich-postalischer Befragungen von insgesamt 7.191 Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Jahres 2018 genutzt (BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018). Die Analysen zeigen auf, dass Personen mit Fluchthintergrund und Personen mit sonstigem Migrationshintergrund eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, in betriebliche Ausbildung zu gelangen als es bei Personen ohne Migrationshintergrund der Fall ist. Demgegenüber unterscheiden sich Geflüchtete und Personen mit sonstigem Migrationshintergrund nicht signifikant. Weitere Analysen verdeutlichen, dass der Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung für Geflüchtete anderen Logiken zu folgen scheint als es bei migrantischen Personen ohne Fluchthintergrund sowie Personen ohne Migrationshintergrund der Fall ist.

¹ Wir danken Christian Gerhards, Simone Flemming und Dagmar Borchardt für konstruktive Rückmeldungen zu einer früheren Version des Beitrags.

Inhalt

1	Einleitung und Hintergrund.....	4
2	Theorie, aktueller Stand der Forschung und Hypothesen	7
2.1	Soziale Ungleichheit beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung	7
2.2	Determinanten des Übergangs in betriebliche Ausbildung	9
2.2.1	Institutionelle Faktoren	9
2.2.2	Soziale Faktoren	12
2.2.3	Individuelle Faktoren.....	15
3	Daten und Beschreibung der Untersuchungsgruppen.....	17
3.1	Die BA/BIBB-Bewerberbefragung und die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018.....	17
3.2	Definition der Untersuchungsgruppe.....	18
3.3	Aktuelle Tätigkeit der befragten Bewerber/-innen.....	19
3.4	Der Bewerberpool nach übergangsrelevanten Merkmalen.....	21
3.4.1	Institutionelle Faktoren	21
3.4.2	Individuelle und soziale Faktoren.....	23
3.4.3	Migrationspezifische Faktoren.....	24
4	Multivariate Analysen	26
4.1	Geringere Ausbildungswahrscheinlichkeit von migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern	26
4.2	Unterschiedliche Zugangslogiken in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund	30
4.2.1	Institutionelle Faktoren	31
4.2.2	Individuelle und soziale Faktoren und die Signalwirkung von Praxiserfahrung.....	33
4.2.3	Migrationspezifische Faktoren.....	34
5	Fazit und Schlussfolgerungen	37
6	Anhang.....	42
7	Literatur	48

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aktuelle Tätigkeit der befragten Bewerber/-innen nach Migrationshintergrund und Geschlecht (in %).....	20
Tabelle 2: Individuelle und soziale Faktoren nach Gruppenzugehörigkeit (in %)	24
Tabelle 3: Migrationsspezifische Merkmale der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (in %)	25
Tabelle 4: Der Effekt des Migrationshintergrundes auf die Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)	27
Tabelle 5: Der Effekt des Migrationshintergrundes auf die Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung nach Berücksichtigung der Herkunft der Personen mit sonstigem Migrationshintergrund (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME).....	29
Tabelle 6: Determinanten der Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung nach der Gruppenzugehörigkeit (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME).....	32
Tabelle 7: Determinanten der Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung für Geflüchtete nach Geschlecht (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)	36
Tabelle 8: Der Effekt des Migrationshintergrundes auf die Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung nach Geschlecht (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)	43
Tabelle 9: Unterschiede in den Zugangswahrscheinlichkeiten zu betrieblicher Ausbildung mit alternativer Definition des sonstigen Migrationshintergrundes (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)	44
Tabelle 10: Determinanten der Zugangswahrscheinlichkeiten zu betrieblicher Ausbildung nach Geschlecht von Personen mit sonstigem und ohne Migrationshintergrund (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)	46

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erweiterte betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) nach Migrationshintergrund	22
Abbildung 2: Erweiterte betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) nach Migrationshintergrund und Geschlecht.....	42

1 Einleitung und Hintergrund

In Deutschland ist der Zugang zu qualifizierter Arbeit an Abschlüsse geknüpft (Brzinsky-Fay & Solga, 2016). Personen, die weder einen Berufs- noch einen Hochschulabschluss erwerben, müssen daher mit negativen Folgen für ihren weiteren Lebensweg rechnen. Sie besitzen ein höheres Risiko arbeitslos zu sein, sich in prekärer Beschäftigung zu befinden und sind in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe eingeschränkt (Solga, 2005).

Obwohl seit den 1990er-Jahren der Anteil der Studienberechtigten sowie die Studierendenquote gestiegen ist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020), beginnen in Deutschland noch immer die meisten jungen Menschen eine Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) und erwerben hier ihren Abschluss (Uhly, 2020). Die betriebliche Berufsausbildung zeichnet sich durch eine gleichzeitige Ausbildung in Betrieb und Berufsschule in einem von mehr als 300 verschiedenen Ausbildungsberufen aus und wird durch einen privatrechtlichen Vertrag zwischen Betrieben und Jugendlichen ermöglicht. Anders als beim Zugang zu einer vollzeitschulischen Berufsausbildung oder zu einem Studium steht die betriebliche Berufsausbildung grundsätzlich allen Jugendlichen offen, da es formalrechtlich keine schulischen Eingangsvoraussetzungen gibt (Ulrich, 2018). Weil die Berufsausbildung auch schulisch schwächeren Jugendlichen einen relativ sicheren Übergang in den Arbeitsmarkt ermöglicht, wird ihr eine hohe Integrationskraft attestiert. Gleichzeitig wird aber genau diese Integrationskraft immer wieder in Frage gestellt, denn längst nicht allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen gelingt der Übergang in die betriebliche Ausbildung. Scheitern junge Menschen am Übergang in die Ausbildung, hat dies langfristig negative Folgen für ihr Erwerbsleben und damit auch für ihre gesellschaftliche Teilhabe.

Die Forschung hat gezeigt, dass bestimmte Gruppen seltener Zugang zu einer betrieblichen Ausbildungsstelle erhalten als andere. In diesem Kontext wird diskutiert, inwieweit junge Menschen mit Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsstellen benachteiligt sind. Denn gut belegt ist, dass sie bei gleichen Qualifikationen und Bewerbungsbemühungen schlechtere Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle haben als Personen ohne Migrationshintergrund (Beicht, 2017; Beicht & Walden, 2019b; Imdorf, 2017). Trotz der relativ großen Zahl an Forschungsbefunden zu diesem Themenfeld ist die Frage nach den Zugangschancen von Migrantinnen und Migranten² und damit auch die der Integrationsfähigkeit des betrieblichen Berufsbildungssystems nicht ausreichend geklärt. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund sehr heterogen ist

² Wir benutzen die Begriffe Migrationshintergrund und Migrantinnen und Migranten synonym. Wird nicht explizit zwischen sonstigen Migrantinnen und Migranten bzw. Personen mit sonstigem Migrationshintergrund und Personen mit Fluchthintergrund bzw. Geflüchteten unterschieden, sind mit den Begriffen stets beide Gruppen gemeint.

und sich zuletzt in ihrer Zusammensetzung stark verändert hat. Ein Grund hierfür ist die starke Fluchtmigration nach Deutschland in den letzten Jahren gewesen.

Wie es sich mit den Ausbildungschancen von neuzugewanderten Geflüchteten verhält, ist bislang weitgehend unerforscht. Dabei ist diese Frage hochgradig relevant, denn für viele Geflüchtete ist der Zugang zu einer betrieblichen Berufsausbildung der einzige Weg, um arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen und hierdurch Zugang zu qualifizierter Erwerbsarbeit zu erlangen. Dies hat verschiedene Gründe: So zeigt sich zum einen, dass viele Geflüchtete zwar jung und motiviert sind, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Brücker, Kosyakova & Schuß, 2020), ein signifikanter Anteil jedoch keine arbeitsmarktverwertbaren Qualifikationen aufweist (Brenzel & Kosyakova, 2017; Dietz, Osiander & Stobbe, 2018). Im Herkunftsland erworbene Schul- und Berufsabschlüsse sind aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme nur schwer mit in Deutschland erworbenen Abschlüssen vergleichbar. Für Betriebe ist die Wertigkeit und Qualität der Abschlüsse daher zumeist unbekannt, so dass eine formale Anerkennung der Abschlüsse notwendig ist (vgl. Damelang & Abraham, 2016). Neben der Anerkennung bisheriger Qualifikationen können Geflüchtete aber auch im deutschen (Berufs)Bildungssystem arbeitsmarktverwertbare Abschlüsse erwerben. Weil für den Zugang zum Hochschulstudium und die vollzeitschulische Berufsausbildung jedoch bestimmte Schulabschlüsse vorausgesetzt werden, kann Geflüchteten der Zugang zu diesen Ausbildungssegmenten aufgrund fehlender oder nicht anerkannter Schulabschlüsse versperrt sein. Anders gestaltet es sich bei der betrieblichen Ausbildung, die auch jungen Menschen ohne (anerkannten) Schulabschluss eine Ausbildung ermöglicht. Hinzu kommt, dass auch Geflüchtete, die gerade erst ihren Antrag auf Asyl gestellt haben, eine betriebliche Ausbildung beginnen können (Granato & Junggeburth, 2017).³ Der Beginn einer betrieblichen Ausbildung kann somit für Geflüchtete ohne beruflich verwertbare Qualifikationen als erster entscheidender Schritt im Prozess der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt verstanden werden.

Aus diesem Grund steht der Zugang von Geflüchteten zu einer betrieblichen Ausbildung im Zentrum dieser Studie. Die gesonderte Betrachtung der Zugangschancen von Geflüchteten in betriebliche Ausbildung ist jedoch nicht nur aus den oben genannten, sondern aus weiteren Gründen relevant. Zum einen ist der Anteil der Personen mit Fluchthintergrund unter den Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern seit 2017 gestiegen. Zuletzt (30. September 2020) war er zwar rückläufig, liegt aber mit rund 33.200 bzw. einem Anteil von 7 % an allen Bewerberinnen und Bewerbern immer noch recht hoch (Bundesagentur für Arbeit, 2020). Zum anderen unterscheidet sich die Gruppe der

³ Durch rechtliche Änderungen ab Januar 2009 haben zudem auch Personen mit einer Duldung das Recht ohne Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine betriebliche Ausbildung zu beginnen (Schreyer, Bauer & Kohn, 2015). Seit Juli 2013 ist zudem die Wartezeit auf diesen Anspruch von zwölf Monaten gestrichen worden.

ausbildungsstellensuchenden Geflüchteten von der Gruppe der sonstigen Migrantinnen und Migranten hinsichtlich sozioökonomischer Merkmale und der Bildungsbiographie (Christ, Neuber-Pohl, Oeynhausen & Niemann, 2020 und Kapitel 3.4), so dass eine Übertragung der Forschungsbefunde auf die Gruppe der Geflüchteten nicht ohne weiteres möglich ist. Soll die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit unterstützt werden, bedarf es somit einer gesonderten Analyse ihrer Situation, um Erkenntnisse über die Zugangslogiken in betriebliche Ausbildung zu gewinnen und hieraus Handlungsempfehlungen und Maßnahmen ableiten zu können. Diese Lücke soll mit dieser Studie geschlossen werden.

Analytisch unterscheiden wir zwischen zwei übergeordneten Fragestellungen. Zunächst werden wir uns mit der Frage beschäftigen, welche Chancen Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Fluchthintergrund haben, eine betriebliche Ausbildungsstelle zu erhalten. Hierzu werden wir empirisch prüfen, inwiefern sich die Zugangschancen für betriebliche Ausbildungen zwischen Geflüchteten, anderen Migrantengruppen und Personen ohne Migrationshintergrund unterscheiden. Anschließend untersuchen wir die Determinanten der Zugangschancen und analysieren, welche Faktoren die Zugangschancen von Geflüchteten beeinflussen. Hierbei prüfen wir, welcher Einfluss von institutionellen Aspekten (z. B. Ausbildungsmarktlage) und welche von sozialen (z. B. Unterstützung durch Mentoring) und individuellen Faktoren (z. B. Schulabschlüsse) ausgeht. Auch hier stellen wir die Frage, inwieweit sich Unterschiede bei den Determinanten des Übergangs zwischen den drei Gruppen (Geflüchtete, sonstige Migrantinnen und Migranten, Personen ohne Migrationshintergrund) zeigen. Mit diesem Vorgehen wird es möglich, zielgruppenspezifische Mechanismen beim Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung aufzuzeigen.

Als Datenbasis greifen wir auf die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 zurück. Bei den Befragungen handelt es sich um schriftlich-postalische Repräsentativbefragungen von jungen Menschen, die 2018 bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren. Das bedeutet: Bei den befragten Jugendlichen handelt sich nicht nur um ausbildungsinteressierte, sondern auch um ausbildungsreife⁴ Personen, die auf der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle waren. Mit unseren Analysen wollen wir nicht nur einen Beitrag zu einem besseren Verständnis des Zugangs von Geflüchteten zu betrieblicher Ausbildung leisten, sondern auch Hinweise über die Integrationsfähigkeit der betrieblichen Ausbildung ableiten.

In Kapitel 2 werden wir zunächst kurz den theoretischen Hintergrund sowie den Stand der Forschung zu den Determinanten des betrieblichen Ausbildungszugangs darstellen. Ausgehend von den Befunden

⁴ Zum Konzept der Ausbildungsreife im Rahmen der Ausbildungsstellenvermittlung der BA siehe Eberhard (2020).

für Personen mit und ohne Migrationshintergrund entwickeln wir Hypothesen für die Gruppe der Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Fluchthintergrund. In Kapitel 3 beschreiben wir die Datengrundlage und untersuchen die Zusammensetzung der drei Gruppen hinsichtlich ihrer persönlichen Merkmale. In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der multivariaten Analyse dargestellt. Dabei folgen wir zwei übergeordneten Fragestellungen und stellen zunächst die Ausbildungschancen insgesamt und für die drei Gruppen dar, bevor wir die Determinanten des Zugangs zu betrieblicher Ausbildung beschreiben. Außerdem werden Erklärungsansätze für die Ergebnisse gegeben, welche in Kapitel 5 noch einmal kurz zusammengefasst und diskutiert werden.

2 Theorie, aktueller Stand der Forschung und Hypothesen

2.1 Soziale Ungleichheit beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung

Der Gesetzgeber hat es Betrieben freigestellt, sich an der betrieblichen Ausbildung zu beteiligen und die Einstellungskriterien zu definieren (Eberhard, 2016; Ulrich, 2018). Eine Konsequenz hiervon ist, dass die Besetzung von Stellen nicht immer meritokratischen Prinzipien zu folgen scheint. So hat die Forschung gezeigt, dass ausbildungsinteressierte Menschen mit Migrationshintergrund seltener einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten, auch wenn für eine Reihe von zugangsrelevanten Ressourcen kontrolliert wird (u. a. Beicht, 2015b; Beicht & Walden, 2017b; Beicht & Walden, 2019b).

In Deutschland gibt es eine lange Debatte darüber, ob Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu Bildung und auch beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung benachteiligt sind. Tatsächlich lässt sich anhand amtlicher Daten zeigen, dass Personen mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit eine geringere Ausbildungsbeteiligungsquote aufweisen (Uhly, 2020) und seltener einen Berufs- oder Studienabschluss erwerben (Herter-Eschweiler & Kalinowski, 2020). Auch fällt die Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung von migrantischen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern deutlich geringer aus als die von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund (Beicht, 2018; Eberhard & Gei, 2019).

In der Forschung wird eine Vielzahl von Erklärungsgründen auf Seiten der Individuen diskutiert, die auf Unterschiede zwischen Migrantinnen und Migranten und Personen ohne Migrationshintergrund abzielen. Dabei sind eine geringere Ressourcenausstattung von Personen mit Migrationshintergrund (z. B. geringere Schulabschlüsse), die Vergleichbarkeit der im Ausland erworbenen Schulabschlüsse – falls es sich um zugewanderte Personen handelt – und ein unterschiedliches Niveau an deutschen Sprachkenntnissen häufig genannte Gründe. Ein weiterer Grund für Unterschiede in den Zugangschancen zu betrieblicher Ausbildung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund

wird in den beruflichen Präferenzen vermutet.⁵ So konnten Beicht und Walden (2015, 2019b) zeigen, dass sich migrantische Jugendliche häufiger für Berufe mit einem höheren Sozialprestige, in dem Fall für Dienstleistungsberufe und seltener für Produktionsberufe, interessieren. Dies hat dann Einfluss auf die Zugangschancen, denn der Zugang zu Ausbildungsstellen in Dienstleistungsberufen ist insgesamt schwieriger, da die Konkurrenzsituation aufgrund der hohen Beliebtheit der Berufe recht hoch ist.

Doch selbst nach Berücksichtigung dieser Einflüsse bleibt eine signifikant geringere Zugangschance für Personen mit Migrationshintergrund bestehen (für einen Überblick siehe Beicht, 2015a, 2017; Beicht & Gei, 2015; Beicht & Walden, 2019a). Wird der Sozialstatus der Eltern, das Herkunftsland der Familie und der Generationenstatus kontrolliert, sind nach wie vor Chancennachteile von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Übergang in Ausbildung beobachtbar (Beicht & Walden, 2014, 2017a, 2019b). Erst ab der dritten Generation erweisen sich die geringen Chancen auf eine Ausbildungsstelle statistisch nicht mehr als signifikant.

In der Forschung wird daher vermutet, dass die geringen Chancen von Personen mit Migrationshintergrund auch dem Rekrutierungsverhalten von Betrieben geschuldet sind (vgl. u. a. Beicht, 2015b; Hunkler, 2016). Tatsächlich deuten Ergebnisse von Betriebsbefragungen in diese Richtung. So konnte Imdorf (2010, 2017) zeigen, dass Betriebe bei migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern mitunter eine geringere soziale Passung im Unternehmen erwarten, was zu ihrem Ausschluss bei der Ausbildungsstellenvergabe führen kann. Und auch Untersuchungen, bei denen Bewerbungen von fiktiven migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern und Personen ohne Migrationshintergrund an Betriebe gesendet wurden, legen nahe, dass Betriebe Personen ohne Migrationshintergrund bevorzugen (Schneider, Yemane & Weinmann, 2014). Ausgehend von den bisherigen Forschungsbefunden zu den geringeren Chancen migrantischer Personen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle vermuten wir ähnliche Ergebnisse für die Gruppe der Geflüchteten.

H1: Geflüchtete und sonstige Migrantinnen und Migranten haben im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund geringere Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle. Die geringeren Chancen von Geflüchteten und sonstigen Migrantinnen und Migranten zeigen sich selbst unter Kontrolle übergangsrelevanter Aspekte (z. B. schulische Leistung).

Inwiefern sich zudem Unterschiede zwischen Geflüchteten und sonstigen Migrantinnen und Migranten hinsichtlich deren Zugangschancen zeigen, lässt sich aus der bisherigen Literatur nicht eindeutig

⁵ Bildungsentscheidungen können auch erklären, warum migrantische Jugendliche seltener in der betrieblichen Ausbildung vertreten sind (vgl. u. a. Tjaden & Hunkler, 2017). Allerdings fokussieren wir auf jene Personen, die sich für den Beginn einer betrieblichen Ausbildung entschieden und sich um eine Stelle bemüht haben, sodass wir die Rolle der Bildungsentscheidung nicht diskutieren.

ableiten. Aus diesem Grund wollen wir explorativ untersuchen, ob Chancenunterschiede zwischen Geflüchteten und sonstigen Migrantinnen und Migranten bestehen.

2.2 Determinanten des Übergangs in betriebliche Ausbildung

Die Forschung hat gezeigt, dass unterschiedliche Aspekte die Zugangschancen von Jugendlichen (unabhängig von einem Fluchthintergrund) auf eine betriebliche Ausbildungsstelle beeinflussen können. Analytisch kann hierbei zwischen Faktoren, die auf institutioneller, sozialer und individueller Ebene die Zugangschancen von Jugendlichen beeinflussen, unterschieden werden (Eberhard, 2016).

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die übergangsrelevanten Aspekte gegeben werden. Inwiefern diese Faktoren auch für Geflüchtete relevant sind, ist aufgrund der unzureichenden Datenlage derzeit unbekannt. Aus diesem Grund diskutieren wir die Aspekte, die sich für Personen mit Migrationshintergrund insgesamt und für Personen ohne Migrationshintergrund als relevant erwiesen haben, hinsichtlich ihrer Bedeutung für Geflüchtete. Gleichzeitig werden wir die wenigen Forschungsbefunde zur betrieblichen Rekrutierungslogik von Geflüchteten berücksichtigen und in die Diskussion über die zentralen Determinanten des Zugangs zu betrieblicher Ausbildung einfließen lassen.

2.2.1 Institutionelle Faktoren

Der zentrale institutionelle Faktor für den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildungsstelle ist die regionale und berufliche Ausbildungsmarktlage. Dieser Umstand ist der Tatsache geschuldet, dass das duale Ausbildungssystem nach BBiG/HwO marktgesteuert ist. Es sieht vor, dass Betriebe frei darüber entscheiden können, ob sie sich überhaupt an der Ausbildung beteiligen wollen und falls ja, wie viele Stellen sie anbieten wollen. Dies hat zur Folge, dass das Angebot an Stellen nicht an den beruflichen Aspirationen der Jugendlichen, sondern am wirtschaftlichen Interesse der Betriebe ausgerichtet ist (Walden & Troltsch, 2011). Gleichzeitig sind die unterschiedlichen Berufe unterschiedlich attraktiv für die Jugendlichen und werden demnach unterschiedlich stark nachgefragt. Dies resultiert in einem Ungleichgewicht zwischen Ausbildungsangebot und Ausbildungsnachfrage. Da die Ausbildungssituation durch konjunkturelle, berufsstrukturelle und demographische Faktoren beeinflusst wird (Hillmert, Hartung & Weßling, 2017) und sich die verschiedenen Regionen Deutschlands unterschiedlich entwickeln, variieren die Ausbildungsmarktverhältnisse nicht nur zwischen Berufen, sondern auch zwischen Regionen (Kleinert, Vosseler & Blien, 2018). So gibt es Berufe und Regionen, in denen deutlich mehr Stellen zur Verfügung stehen als es ausbildungsinteressierte Jugendliche gibt. Umgekehrt finden sich Berufe und Regionen, in denen deutlich weniger Stellen angeboten werden als es interessierte Personen gibt.

Aufgrund des Marktcharakters spielt das Verhältnis zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage eine entscheidende Rolle beim Übergang in Ausbildung: Fehlen Ausbildungsstellen, scheitern selbst hochmotivierte und hochqualifizierte Jugendliche. Das Verhältnis zwischen angebotenen Stellen und ausbildungsinteressierten Jugendlichen am Wohnort der Jugendlichen sowie in den von den Jugendlichen angestrebten Berufen bestimmt daher in hohem Maße deren Zugangschancen (Eberhard, 2016; Granato, Krekel & Ulrich, 2015; Kleinert & Jacob, 2013).

Für die Zugangschancen von Geflüchteten muss dies jedoch nicht gleichermaßen zutreffen. Betriebsbefragungen zur Ausbildung bzw. Ausbildungsbereitschaft zeigen, dass Betriebe eine hohe Motivation besitzen, Geflüchtete auszubilden. Zum Teil schaffen sie ganz bewusst zusätzliche Ausbildungsstellen, um Geflüchtete ausbilden zu können (Ebbinghaus, 2017b). Hinzu kommt, dass Betriebe von Dritten (z. B. ehrenamtlichen Helfern) explizit auf eine mögliche Ausbildungsbereitschaft angesprochen werden (Ebbinghaus, 2017a). Repräsentative Befragungen von Ausbildungsbetrieben zeigen, dass dieses Vorgehen Früchte trägt. So steigt der Anteil Geflüchteter in der betrieblichen Berufsausbildung. Bildeten 2016 noch 3 % aller ausbildenden Betriebe in Deutschland Geflüchtete aus, waren es 2018 schon 11 % (Gerhards, 2019). Gleichwohl lassen sich aber auch Unterschiede zwischen Ausbildungsbetrieben, die Geflüchtete ausbilden und jenen, die dies nicht tun, feststellen. So konnte Gerhards (2019) nachweisen, dass Geflüchtete vor allem im Produktionsbereich sowie in solchen Betrieben ausgebildet werden, in denen das schulische Qualifikationsniveau der übrigen Auszubildenden eher gering ist. Ebbinghaus (2017b) wies nach, dass die Bereitschaft Geflüchtete auszubilden dann besonders groß ist, wenn kleinere und mittlere Betriebe Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden haben.

Ausgehend von dem Warteschlangenmodell (Thurow, 1975, 1979), das theoretisch erklärt, warum das Verhältnis von Bewerber/-innen und Stellen entscheidend die Zugangschancen prägt, vermuten wir, dass die Ausbildungsmarktlage bei Geflüchteten weniger relevant ist. Wir vermuten, dass durch die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen für Geflüchtete sowie durch die gezielte Ansprache von außen, Stellen mit Geflüchteten zu besetzen, eine eigene Bewerberschlange für Jugendliche mit Fluchthintergrund geschaffen wird. Hierdurch müssen Geflüchtete weniger stark um Stellen mit anderen Bewerber/-innen konkurrieren. Daher sollte das Verhältnis zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage für den Zugang zu Ausbildung weniger relevant für Geflüchtete sein.

H2: Die regionale und berufliche Ausbildungsmarktlage beeinflusst die Ausbildungschancen von Bewerber/-innen, spielt für die Zugangschancen von Geflüchteten aber eine geringere Rolle als für sonstige Migrantinnen und Migranten sowie Personen ohne Migrationshintergrund.

Neben der Ausbildungsmarktlage bestimmen weitere institutionelle Rahmenbedingungen mittelbar die Zugangschancen in betriebliche Ausbildung von Geflüchteten und anderen Migrantinnen und Migranten. Obwohl hinsichtlich des Zugangs zu betrieblicher Ausbildung keine formalen Zugangsregeln im engeren Sinne bestehen, werden über rechtliche Rahmenbedingungen Unterschiede in der Ressourcenausstattung und damit in den Zugangsbedingungen zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geschaffen. Diese unterscheiden sich erheblich zwischen Geflüchteten und anderen Migrantengruppen je nach Herkunftsland, Aufenthaltsdauer, Aufenthaltsstatus und Nationalität (Rother & Morris-Lange, 2020).

Ein Beispiel hierfür ist die Regelung zum Zugang zu Integrationskursen und berufsbezogener Sprachförderung. Obwohl Sprache und Sprachkurse einen signifikanten Beitrag zur Integration in Beschäftigung und Ausbildung leisten (Giesecke & Schuß, 2019), haben Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung und guter Bleibeperspektive⁶ bzw. geduldete Personen erst seit einer Gesetzesänderung im November 2015 im Rahmen freier Kursplätze Zugang zu Integrationskursen und berufsbezogener Sprachförderung. Personen mit Aufenthaltsgestattung, die nicht aus einem Land mit guter Bleibeperspektive kommen, können erst nach einer Aufenthaltsdauer von neun Monaten und bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen im Rahmen freier Kursplätze zur Kursteilnahme zugelassen werden. Personen aus sicheren Herkunftsländern sind von dieser Regelung jedoch ausgeschlossen. Zwar haben nunmehr anerkannte Asylbewerber/-innen generell Zugang zu Integrationskursen, die Wartezeit bis zu diesem Anspruch ebenso wie die Dauer bis zur Entscheidung über das Asylgesuch variieren jedoch nach Herkunftsland, Nationalität und Aufenthaltsdauer, was wiederum den Prozess beeinflusst, die deutsche Sprache zu erlernen. Integrationskurse werden seit 2005 durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) staatlich subventioniert, wobei Neuzugewanderte aus Mitgliedsstaaten der EU und Drittstaaten Zugang zu Integrationskursen haben. Neben dem rechtlichen Zugang zu Sprachkursen unterscheidet sich das Angebot an Sprachkursen und die Zeit zwischen Beantragung auf Kursteilnahme und Kursbeginn zudem stark zwischen den verschiedenen Regionen (Deutscher Bundestag, 2019).

Ein weiteres Beispiel für unterschiedliche Rahmenbedingungen ist die im Integrationsgesetz geregelte Wohnsitzauflage für Geflüchtete, die deren geographische Mobilität bei Arbeitsplatz- und Ausbildungsplatzsuche einschränkt, wobei das Ausmaß der Mobilität von Immigrationsjahr und Bundesland, in welchem sich der oder die Geflüchtete aufhält, abhängt (Brücker, Hauptmann & Jaschke, 2020; Schikora, 2019). Dabei wenden manche Bundesländer eine erweiterte Wohnsitzauflage an und weisen so für eine Dauer von drei Jahren anerkannten Geflüchteten den Wohnsitz auf Ebene

⁶ Von einer guten Bleibeperspektive wird bei Personen mit rechtmäßigem, dauerhaft zu erwartendem Aufenthalt gesprochen.

des Kreises zu (vgl. Brücker, Hauptmann & Jaschke, 2020; Schikora, 2019).⁷ Aufgrund der großen Heterogenität der regionalen Angebots-Nachfrage-Relation auf dem Ausbildungsmarkt wird hierüber der Zugang zu betrieblicher Ausbildung für Geflüchtete beeinflusst. Diese Beispiele institutioneller Rahmenbedingungen verdeutlichen, dass in der Gruppe der Geflüchteten zahlreiche Heterogenitäten geschaffen werden, die sich je nach Bereich nach dem Aufenthaltsstatus, dem Herkunftsland, dem Immigrationsjahr und weiteren Merkmalen richten.

Für die Gruppe der Geflüchteten vermuten wir daher, dass sich ihr Aufenthaltsstatus auf ihren Zugang zu Ausbildung auswirkt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für Personen mit unsicherer Bleibeperspektive der Beginn einer Berufsausbildung nicht nur aufgrund finanzieller Aspekte angestrebt wird, sondern auch aufgrund aufenthaltsrechtlicher Motive verfolgt wird (vgl. Rother & Morris-Lange, 2020). Geflüchtete, die eine Duldung erhalten haben oder deren Asylverfahren noch läuft (Aufenthaltsgestattung), streben über eine Berufsausbildung mit anschließender Übernahme bspw. langfristig einen Aufenthaltstitel an.⁸ Für sie sollte der Nicht-Beginn einer betrieblichen Ausbildung mit höheren Kosten verbunden sein. Geflüchtete mit Duldung und Aufenthaltsgestattung sollten daher stärker in eine betriebliche Ausbildung streben und eher zu Kompromissen bei der Ausbildungswahl bereit sein, was sich in einer höheren Zugangschance widerspiegeln sollte.

H3: Geflüchtete mit einer Duldung oder einer Aufenthaltsgestattung haben eine höhere Zugangschance als Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis.

Außerdem kontrollieren wir für die Gruppe der Geflüchteten ihre Aufenthaltsdauer sowie ihre Staatsangehörigkeit, um die institutionellen Unterschiede, die an diese Merkmale gebunden sind, zu berücksichtigen. So ist etwa denkbar, dass Geflüchteten mit einer längeren Aufenthaltsdauer die Suche nach einer Stelle leichter fällt, weil sie sich besser mit dem deutschen Ausbildungssystem auskennen als Geflüchtete, die erst kurz in Deutschland leben.

2.2.2 Soziale Faktoren

Bewerber/-innen, die von anderen Personen (z. B. Familie, Mentorinnen und Mentoren) bei ihrer Ausbildungsstellensuche unterstützt werden, haben Vorteile bei der Suche. Sie erhalten nicht nur Zuspruch, was wichtig beim Umgang mit Absagen ist, sondern auch Informationen über freie Stellen

⁷ Die Wohnsitzregelung wird nicht angewandt, wenn die Person (oder der Partner oder die Partnerin) ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (mind. 15 Stunden) aufnimmt und ein definiertes Mindesteinkommen aufweisen kann oder eine Berufsausbildung bzw. ein Studien- oder Ausbildungsverhältnis aufnimmt.

⁸ Geflüchtete, die gerade erst ihren Antrag auf Asyl gestellt haben, können eine betriebliche Ausbildung beginnen, wenn ein Betrieb sie ausbilden möchte (Granato & Junggeburth, 2017). Durch rechtliche Änderungen ab Januar 2009 haben zudem auch Personen mit einer Duldung das Recht, ohne Vorrangprüfung durch die BA eine betriebliche Ausbildung zu beginnen (Schreyer, Bauer & Kohn, 2015). Seit Juli 2013 ist zudem die Wartezeit auf diesen Anspruch von zwölf Monaten gestrichen worden.

oder konkrete Unterstützung beim Bewerbungsprozess. Aus diesem Grund sind soziale Ressourcen und der Zugang zu relevanten Informationen für die Ausbildungsplatzsuche eine weitere Kategorie wichtiger Faktoren für die Zugangschancen zu betrieblicher Ausbildung. Hinsichtlich sozialer Ressourcen kann zwischen informellen und formellen Netzwerken unterschieden werden. Während formelle soziale Ressourcen Unterstützungsangebote oder Programme darstellen, die allein deshalb bestehen, weil sie den Übergang in eine Ausbildung unterstützen sollen (z. B. professionelle Berufseinstiegsbegleitung oder professionelle Mentorinnen und Mentoren), existieren informelle soziale Ressourcen unabhängig von der Ausbildungssuche, bspw. Kontakt zu Freunden (Eberhard, 2012). Gleichwohl können aus formellen Hilfen durchaus auch Freundschaften entstehen. Die Trennung zwischen formellen und informellen Netzwerken ist jedoch an dieser Stelle hilfreich, da sie der analytischen Unterscheidung und Operationalisierung der Konzepte dient.

In den letzten Jahren sind viele unterschiedliche soziale Unterstützungsangebote für Geflüchtete geschaffen worden. Die Angebote reichen von professionellen Einstiegsbegleitungen und Patensystemen bis zu Nachbarschaftshilfen oder Ehrenamtlichen, die sich für Geflüchtete engagieren (Dionisius, Matthes & Neises, 2018). Inwieweit diese den Übergang von Geflüchteten in betriebliche Ausbildung unterstützen, ist bisher noch unklar.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass der Einfluss formeller sozialer Unterstützung z. B. in Form des professionellen Mentorings nicht eindeutig positiv oder negativ ist. Teilweise zeigt sich für Personen mit Migrationshintergrund ein positiver Einfluss (Beicht, 2015b). Bei vielen Studien lassen sich aber weder für Personen mit Migrationshintergrund noch für Personen ohne Migrationshintergrund ein förderlicher Effekt des Mentorings beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung nachweisen (Beicht, 2015a; Ulrich, 2011). Selbst ein negativer Einfluss des Mentorings beim Übergang in Ausbildung für Personen mit und ohne Migrationshintergrund wird in verschiedenen Studien berichtet (Beicht, 2017; Eberhard, Gei, Borchardt, Engelmann & Pencke, 2018). Die Autorinnen und Autoren führen diesen Befund darauf zurück, dass sich die individuellen Unterstützungsangebote eher an leistungsschwächere Jugendliche richten, so dass der Beginn einer beruflichen Ausbildung für diese Gruppe (zunächst) gar nicht das erklärte Ziel der Begleitung gewesen sein könnte. Diese Korrelation zwischen Programmteilnahme und Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau ist auch ein Grund dafür, warum Uneinigkeit über den kausalen Effekt solcher Mentorenprogramme besteht. Ein negativer Effekt der Programmteilnahme muss daher nicht auf die Gestaltung des Programms zurückzuführen sein, sondern kann auch durch das niedrigere Bildungsniveau und den multiplen Problemlagen der Programmteilnehmer/-innen im Vergleich zu Personen, die nicht am Programm teilgenommen haben, erklärt werden.

Für die Gruppe der Geflüchteten gehen wir jedoch von anderen Selektions- und Zugangslogiken zum Mentoring aus. Wir vermuten, dass sich die soziale Unterstützung von Geflüchteten in ihrer Struktur von den Mentoringkonzepten für Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund sowie Personen ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Ausgehend vom großen ehrenamtlichen Engagement für Geflüchtete vermuten wir vor allem freiwillige und nicht professionelle Beziehungen, die sich durch eine flexiblere und zeitintensivere Betreuung auszeichnen (vgl. Bernhard, 2020). Aus diesen freiwilligen Hilfen sollten einerseits direkte Effekte resultieren, weil Mentorinnen bzw. Mentoren und Patinnen bzw. Paten offenbar unmittelbar mit Betrieben in Kontakt treten, um Geflüchtete in Ausbildung zu vermitteln (Ebbinghaus, 2017a). Zudem sollten sich mittelbare positive Effekte ergeben, die wiederum die Übergangschancen beeinflussen: Zum einen verbessern Mentorenbeziehungen die Deutschkenntnisse und zum anderen ist der Pool an Informationen umfassender als durch ein eng begrenztes Netzwerk, das sich auf Personen aus dem gleichen Herkunftsland beschränkt (Krieger, Jaschke, Kroh, Legewie & Löbel, 2020).

H4: Geflüchtete, die Mentoren bzw. Mentorinnen oder Paten bzw. Patinnen zur Seite hatten, haben höhere Zugangschancen als Geflüchtete, auf die das nicht zutrifft. Bei sonstigen Migrantinnen und Migranten und Personen ohne Migrationshintergrund beeinflusst eine Unterstützung durch Mentorinnen und Mentoren jedoch nicht die Zugangschance.

Informelle soziale Netzwerke (Eltern, Freunde, Bekannte etc.) können die Ausbildungsplatzsuchenden mit Informationen über vakante Ausbildungsplätze versorgen und/oder Kontakte zu Betrieben herstellen. So ist z. B. bekannt, dass Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betrieb bevorzugt behandelt werden bei der Stellenbesetzung (Protsch & Solga, 2012). Unabhängig davon zeigt sich in der Übergangsforschung, dass Eltern wichtige Ratgeber bei der Berufsorientierung und Ausbildungssuche der Jugendlichen sind und ihre Unterstützung den Übergang fördern kann. Eltern von Personen mit Migrationshintergrund oder Fluchthintergrund verfügen hingegen seltener über Ressourcen, wie z. B. Wissen über das deutsche Bildungssystem (für das Wissen über das deutsche Bildungssystem siehe Relikowski, Yilmaz & Blossfeld, 2012), so dass ihre Unterstützung nicht zwangsläufig die Zugangschancen ihrer Kinder erhöhen sollte.

H5: Die Unterstützung durch Eltern verbessert zwar die Zugangschancen von Personen ohne Migrationshintergrund, erweist sich aber weder für Personen mit Fluchthintergrund noch für sonstige Migrantinnen und Migranten als signifikant.

Die bisherige Forschung betont den ambivalenten Einfluss von ethnischen informellen Netzwerken auf die Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, da der Kontakt zu Netzwerken auch mit negativen Folgen einhergehen kann. Sollte das soziale Netzwerk für Migranten und Migrantinnen vor allem aus

Personen des gleichen Herkunftslandes bestehen, besteht die Gefahr, dass hierdurch der Zugang zu Informationen begrenzt ist und keine Anreize zum Erlernen der deutschen Sprache bestehen. Obwohl manche Studien aus der Arbeitsmarktforschung Hinweise auf einen negativen Zusammenhang zwischen ethnischen Netzwerken und Arbeitsmarktperformance finden (Danzer & Yaman, 2016), überwiegen in der Mehrheit der empirischen Studien die positiven Effekte (siehe bspw. Dustmann, Glitz, Schönberg & Brücker, 2016).

Hinsichtlich des Zugangs zu ethnischen Netzwerken lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den in den letzten Jahren zugezogenen Geflüchteten und anderen Migrantengruppen aufzeigen. Zum einen haben Geflüchtete deutlich geringere Deutschkenntnisse bei Zuzug, welche eine wichtige Determinante der Abhängigkeit von ethnischen Netzwerken ist: Da der Zeitpunkt und der Migrationsprozess an sich bei Geflüchteten aufgrund der Lage in den Herkunftsländern und aufgrund des Migrationsmotivs weniger geplant und häufiger unvorhergesehen sind, weisen Geflüchtete bei Zuzug kaum Kenntnisse der deutschen Sprache vor (Brücker, Kosyakova & Schuß, 2020). Hingegen hat ein größerer Anteil bei anderen Migrantengruppen bereits Kenntnisse der deutschen Sprache vor Zuzug erworben. Zudem gibt es gerade für Migranten und Migrantinnen aus anderen europäischen Ländern, aber auch für Personen aus der Türkei und aus Staaten des ehemaligen Jugoslawiens eine deutlich größere Anzahl an Landsleuten in Deutschland, mit denen man in Kontakt treten kann. Für Geflüchtete fällt dieser Pool an potentiellen ethnischen Netzwerken somit geringer aus. Demgegenüber können sich jedoch Brückenkontakte zu in Deutschland etablierten Personen als hilfreich für den Übergang in eine betriebliche Ausbildung erweisen (vgl. Bernhard, 2020; Krieger et al., 2020). Aus diesem Grund vermuten wir einen positiven Zusammenhang zwischen Kontakten zu deutschen Personen und Ausbildungschancen, wohingegen Kontakte zu Personen desselben Kulturkreises keine Rolle beim Zugang zu einer betrieblichen Ausbildungsstelle spielen sollten.

H6: Geflüchtete mit (häufigen) Kontakten zu deutschen Personen haben höhere Zugangschancen zu einer betrieblichen Ausbildung als Personen, die selten oder keinen Kontakt haben. Für Kontakte zu Personen desselben Kulturkreises zeigt sich hingegen kein Effekt.

2.2.3 Individuelle Faktoren

Die Forschung hat gezeigt, dass die Merkmale und Qualifikationen der Bewerber/-innen relevant für den Zugang einer Ausbildungsstelle sind, weil Betriebe an diesen Merkmalen ihre Auswahlentscheidung festmachen. Beim Zugang zur betrieblichen Ausbildungsstelle treten Betriebe als Gatekeeper auf. Sie definieren eigenständig die Zugangsregeln und Einstellungskriterien, mit dem Ziel jene Auszubildende auszuwählen, die sie für die Ausbildung am geeignetsten halten. Dieser Auswahlprozess kann sehr heterogen zwischen den Betrieben gestaltet sein.

Unabhängig vom Auswahlverfahren machen Betriebe ihre Entscheidung an den schulischen Qualifikationen der Bewerber/-innen fest. Im Sinne der Signaling-Theorie (Spence, 1973, 1974) nutzen Betriebe Schulabschlüsse als Signale für die Einschätzung der individuellen Leistungsfähigkeit der Jugendlichen. In der Forschung besteht kein Zweifel daran, dass Personen mit geringen Abschlüssen schlechtere Ausbildungschancen haben (Holtmann, Menze & Solga, 2017; Protsch, 2017; Protsch & Solga, 2015; Solga & Menze, 2013). Fraglich ist allerdings, ob Betriebe auch bei Geflüchteten schulische Qualifikationen nutzen, um deren Produktivität und Eignung einzuschätzen, denn weniger als die Hälfte der Betriebe, die Geflüchtete ausbilden, geben an, dass schriftliche Nachweise über allgemeinbildende Schulabschlüsse Einstellungs voraussetzungen sind (Gerhards, 2019). Aufgrund der für die Betriebe unbekanntem Wertigkeit von im Ausland erworbenen Schulabschlüssen besitzen diese nur einen geringen Signalwert (Damelang & Abraham, 2016; Mattoo, Neagu & Özden, 2008). Je besser der Abschluss, desto besser die Zugangschance, sollte daher für Geflüchtete nicht gelten.

H7: Bei Geflüchteten variiert, anders als bei sonstigen Migrantinnen und Migranten und Personen ohne Migrationshintergrund, die Zugangschance zu einer betrieblichen Ausbildung nicht in Abhängigkeit der Höhe des Schulabschlusses.

Alternativ scheinen sich Betriebe stark an persönlichen Erfahrungen aufgrund von Kontakten zu Geflüchteten zu orientieren. Aus diesem Grund betonen sie die Wichtigkeit von Praktika im Vorfeld einer betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten (vgl. Gerhards, 2019). Tatsächlich zeigen erste Untersuchungen, dass sich Praktika, Probearbeit und die Einstiegsqualifizierung förderlich auf den Einstieg von Geflüchteten in Ausbildung auswirken können (Matthes et al., 2018). Die positive Wirkung von Praktika und anderen Formen des Kontakts zu Betrieben ist bereits gut nachgewiesen. Betriebliche Kontakte zählen sich für Jugendliche unabhängig von deren individuellen Voraussetzungen aus (Eberhard et al., 2018). Besonders profitieren von ihnen jedoch junge Menschen, deren schulische Zertifikate eine geringe Leistungsfähigkeit und -bereitschaft signalisieren. So konnte beispielsweise im Rahmen eines Pilotprojekts für abschlussgefährdete Jugendliche gezeigt werden, dass Betriebe geneigt sind, schulisch schwache Jugendliche einzustellen, wenn sie im Praktikum überzeugen konnten. Sobald Betriebe Jugendlichen zutrauen, den Anforderungen der Ausbildung gerecht zu werden, sehen sie über schlechte schulische Leistungen hinweg (Baas et al., 2012; Solga & Kohlrausch, 2013). Praktika haben somit den Vorteil, dass Jugendliche unabhängig von ihren schulischen Qualifikationen ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft unter Beweis stellen können und so Betriebe von ihrer Ausbildungsreife und Berufseignung überzeugen können.

Aus diesem Grund sollten Praktika und andere Formen des persönlichen Kennenlernens (Probearbeit, Einstiegsqualifizierung) vor allem bei Geflüchteten hilfreich sein. Vermutet werden kann, dass Betriebe sie aufgrund des geringen Signalwerts schulischer Zertifikate vermehrt als Screeninginstrumente bei

Geflüchteten einsetzen. Dies sollte sich wiederum förderlich auf die Zugangschancen von Geflüchteten auswirken.

H8: Praktika, Probearbeit und die Einstiegsqualifizierung erhöhen grundsätzlich die Zugangschancen von Bewerber/-innen. Der Effekt fällt bei Geflüchteten jedoch stärker aus als bei sonstigen Migrantinnen und Migranten sowie Personen ohne Migrationshintergrund.

Hinsichtlich übergangsrelevanter migrationspezifischer Merkmale sind insbesondere die Sprachkenntnisse zu nennen. Gerhards (2018) konnte anhand Daten einer Betriebsbefragung zeigen, dass Ausbildungsbetriebe der Ausbildung von Geflüchteten teilweise skeptisch gegenüberstehen, weil sie bei Geflüchteten eine mangelnde Ausbildungsreife vermuten. Diese machen sie vor allem an mangelnden Sprachkenntnissen fest. Aus diesem Grund nennen Betriebe Deutschkenntnisse als wichtigste Voraussetzung für die Ausbildung von Geflüchteten. Dabei geht es nicht alleine um das Sprechen und Verstehen, sondern auch um Lese- und Schreibkompetenz (Gerhards, 2019). Aus diesem sollten sich bessere Sprachkenntnisse förderlich auf den Zugang in Ausbildung auswirken.

H9: Geflüchtete, die eine höhere Kompetenz der deutschen Sprache aufweisen, haben höhere Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle als Geflüchtete mit geringerer Sprachkompetenz.

3 Daten und Beschreibung der Untersuchungsgruppen

3.1 Die BA/BIBB-Bewerberbefragung und die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018

Datengrundlage für unsere Analysen sind die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018. Bei der **BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018** handelt es sich um eine repräsentative schriftlich-postalische Befragung von Geflüchteten, die im Vermittlungsjahr 2017/2018 bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert waren. Die Befragung wurde gemeinsam von der BA und dem BIBB von November 2018 bis Januar 2019 durchgeführt. Als Datengrundlage für die Stichprobenuntersuchung diente die Ausbildungsmarktstatistik der BA. Die Ausbildungsmarktstatistik der BA berichtet u. a. über die Vermittlung von ausbildungsreifen Bewerber/-innen in Ausbildung. Zum Ende eines jeden Vermittlungsjahres (30.09.) zieht die BA Bilanz und gibt an, wie viele Personen als Bewerber/-innen gemeldet waren und wie sie zum Stichtag verblieben sind (z. B. Verbleib in betrieblicher Ausbildung). Seit 2016 weist die BA außerdem aus, wie viele der gemeldeten Bewerber/-innen einen Fluchthintergrund haben. Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund handelt es sich um drittstaatenangehörige ausländische Personen, die entweder über eine Aufenthaltsgestattung (§ 55 AsylG), eine Aufenthaltserlaubnis Flucht (§ 22-26 AufenthG) oder eine Duldung (§ 60a AufenthG) verfügen.

Im Rahmen der **BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018** diente die Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund als Grundgesamtheit (33.262 Personen). Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine Zufallsstichprobe von 25.015 Personen gezogen und diesen ein vierseitiger Fragebogen zugeschickt. Der Fragebogen enthielt neben Fragen zur aktuellen beruflichen Situation oder zu den Bewerbungsaktivitäten auch fluchtmigrationsspezifische Fragen (z. B. Aufenthaltsdauer in Deutschland, Unterstützungsbedarf, persönliche Situation). Bis zum Ende der Feldphase im Januar 2019 beteiligten sich 5.581 Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an der Studie.

Zeitgleich fand die **BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018** statt. Auch sie basiert auf der Ausbildungsmarktstatistik der BA, berücksichtigt aber ausschließlich Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund. Aus der Grundgesamtheit der Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (477.805 Personen), die im Vermittlungsjahr 2017/2018 bei der BA registriert waren, wurde eine Zufallsstichprobe von 30.008 Personen gezogen und ebenfalls angeschrieben. An der Befragung beteiligten sich 4.366 Personen. Der Fragebogen gleicht in vielen Punkten dem Fragebogen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018. Hierdurch ist es möglich, die beiden Datensätze zusammenzuführen und zu untersuchen, in welchen Aspekten sich Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018) von Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund sowie von Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund (BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018) unterscheiden.

3.2 Definition der Untersuchungsgruppe

In der folgenden Analyse werden die Zugangschancen in betriebliche Ausbildung von Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund mit jenen von Personen mit sonstigem und ohne Migrationshintergrund verglichen. Um die humanitäre Migration seit 2013 nach Deutschland adäquat abbilden zu können, werden dabei nur Geflüchtete aus der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 betrachtet, die seit 2013 nach Deutschland zugezogen sind.⁹ Im Datensatz der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 wurde auf Basis der Selbstauskunft der Befragten ermittelt, ob es sich um Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (aber ohne Fluchthintergrund) handelt. Dabei wurde der Migrationshintergrund (ohne Fluchthintergrund) indirekt definiert: Bei Personen ohne Migrationshintergrund handelt es sich um Bewerber/-innen, die angeben, dass sie in Deutschland geboren wurden, alleine die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und Deutsch als alleinige Muttersprache gelernt haben. Personen mit Migrationshintergrund aber ohne Fluchthintergrund sind somit entweder außerhalb von Deutschland geboren oder weisen eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit auf oder haben die deutsche Sprache nicht als alleinige Muttersprache in der

⁹ Dies betrifft 94 % der insgesamt 5.581 befragten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund.

Befragung angegeben. Personen ohne Angaben zu diesen relevanten Merkmalen, für die damit kein Migrationshintergrund festgestellt werden konnte, wurden im Folgenden ausgeschlossen. Gleiches gilt für Personen, die zum Befragungszeitpunkt eine außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO, eine schulische Ausbildung außerhalb BBiG/HwO oder ein Studium absolvierten. Der Ausschluss von Personen, die sich in alternativen vollqualifizierenden Ausbildungsformen befinden, erfolgt in Konsistenz mit Eberhard (2012) und Matthes et al. (2018). Er ist zwingend notwendig, da die institutionellen Zugangslogiken zwischen den Berufsbildungssegmenten stark variieren und ein undifferenziertes Vorgehen zu falschen Ergebnissen führen könnte. So hat beispielsweise der Schulabschluss beim Zugang zu einer außerbetrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO eine andere Funktion als beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung, indem sich höhere Schulabschlüsse als hinderlich erweisen (Eberhard, 2012). Außerdem werden Personen ausgeschlossen, die angaben, nicht auf der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle gewesen zu sein, deren aktuelle Tätigkeit nicht erfasst werden konnte, die keine Angaben hinsichtlich der übergangsrelevanten Faktoren und ihren präferierten Ausbildungsberuf gemacht haben.

Das Untersuchungssample umfasst demnach 7.191 Personen. Von ihnen besitzen 3.973 (55,2 %) einen Fluchthintergrund, weitere 868 (12,1 %) einen sonstigen Migrationshintergrund und 2.350 (32,7 %) sind Deutsche ohne Migrationshintergrund. In der Gruppe der Geflüchteten befinden sich deutlich mehr Männer (86,4 %) als in der Gruppe der sonstigen Migrantinnen und Migranten (49,2 %) und der Personen ohne Migrationshintergrund (54 %). Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund sind durchschnittlich rund 4,5 bzw. fünf Jahre älter als Bewerber/-innen mit sonstigem und ohne Migrationshintergrund und leben größtenteils erst seit maximal drei Jahren in Deutschland. Der höhere Männeranteil sowie das höhere Alter in der Gruppe der Geflüchteten entspricht den Verteilungen in der Grundgesamtheit der Ausbildungsstellenbewerber/-innen. Die Gruppe der Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund ist hinsichtlich der Aufenthaltsdauer hingegen sehr heterogen. Während rund 69 % in Deutschland geboren wurden, liegt die durchschnittliche Aufenthaltsdauer derjenigen, die außerhalb Deutschlands geboren wurde, bei rund neun Jahren.

3.3 Aktuelle Tätigkeit der befragten Bewerber/-innen

Tabelle 1 illustriert den Anteil der befragten Bewerber/-innen, denen der Zugang in eine betriebliche Ausbildung zum Zeitpunkt der Befragung gelungen ist und stellt sie Gruppen gegenüber, denen dies noch nicht gelungen ist. Insgesamt 45 % der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund absolvierten zum Befragungszeitpunkt eine betriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO. Dieser Anteil liegt für Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund auf nahezu gleichem Niveau (45,2 %) und für Personen ohne Migrationshintergrund mit rund 66 % deutlich höher. Damit gelingt es Geflüchteten fast genauso häufig einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten wie Migrantinnen und Migranten ohne

Fluchthintergrund. Dies ist durchaus beachtlich, wenn berücksichtigt wird, dass die große Mehrheit dieser Gruppe (76,1 %) vor höchstens drei Jahren nach Deutschland zugezogen ist.

Tabelle 1: Aktuelle Tätigkeit der befragten Bewerber/-innen nach Migrationshintergrund und Geschlecht (in %)

	Fluchthintergrund			sonstiger Migrationshintergrund			ohne Migrationshintergrund		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Betriebliche Ausbildung (BBiG/HwO)	45,0	46,6	34,8	45,2	44,3	46,0	66,2	69,9	61,8
Allgemeinbildende Schule	4,0	3,5	6,7	7,6	7,3	7,9	4,3	4,4	4,2
Teilqualifizierende berufsbildende Schule	3,1	2,7	5,2	9,1	8,7	9,5	7,7	7,4	8,1
Übergangsbereich (z. B. BvB)	5,3	4,9	8,0	6,9	7,7	6,1	4,2	4,0	4,3
Einstiegsqualifizierung (EQ)	4,3	4,3	4,3	1,6	1,6	1,6	0,4	0,5	0,4
Praktikum	1,8	1,5	3,7	1,0	0,9	1,1	0,9	0,8	1,0
Integrationskurs	11,0	10,4	14,8	0,0	-	-	0,0	-	-
Erwerbstätigkeit/Jobben	14,5	15,6	7,0	12,8	12,4	13,2	5,8	4,3	7,6
Arbeitslosigkeit	8,5	8,3	10,0	11,5	14,5	8,6	6,0	5,3	6,8
Sonstiges	2,5	2,0	5,7	4,3	2,6	5,9	4,5	3,5	5,7
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Beobachtungen	3.973	3.432	541	868	427	441	2.350	1.268	1.082

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Dass der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen in betrieblicher Ausbildung nicht noch höher ausfällt, kann darauf zurückgeführt werden, dass wie Tabelle 1 zeigt, ein signifikanter Teil der Geflüchteten (37 %) zum Befragungszeitpunkt noch dabei ist, die Voraussetzungen für den Beginn einer Ausbildung zu schaffen: Während sich 14,5 % bereits in Erwerbstätigkeit befinden, erlernen 11 % der Geflüchteten zum Zeitpunkt der Befragung im Rahmen eines Integrations- oder Deutschkurses Kenntnisse der deutschen Sprache. Zudem befinden sich 11,5 % der Geflüchteten im Übergangsbereich, absolvieren eine Einstiegsqualifizierung oder ein Praktikum, um eine berufsqualifizierende Grundlage für eine spätere Ausbildung zu schaffen. Anhand dieser zwei Aspekte wird deutlich, dass die Integration in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als Prozess verstanden werden muss, wobei zunächst die sukzessive Schaffung von grundlegenden Voraussetzungen für den Beginn einer Ausbildung und von Sprachkenntnissen und die Sammlung erster Berufserfahrung am Anfang steht.

Während sich der Anteil der Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund, der eine betriebliche Ausbildung begonnen hat, zwischen Männern und Frauen wenig unterscheidet, liegt diese Lücke in der Gruppe der Geflüchteten bei rund 12 Prozentpunkten und bei Personen ohne Migrationshintergrund bei rund 8 Prozentpunkten (jeweils mehr Männer als Frauen). Die etwas

größere Lücke bei den Geflüchteten kann damit erklärt werden, dass Bewerberinnen mit Fluchthintergrund zum Befragungszeitpunkt (verglichen zu männlichen Geflüchteten) häufiger zunächst allgemeinbildende bzw. teilqualifizierende berufsbildende Schulen besuchen und sie häufiger an Integrationskursen und übergangsrelevanten Programmen teilnehmen. Damit kann vermutet werden, dass sich Frauen mit Fluchthintergrund noch häufiger auf einer früheren Stufe des oben beschriebenen Integrationsprozesses befinden.

3.4 Der Bewerberpool nach übergangsrelevanten Merkmalen

Um Unterschiede bei den Zugangschancen zu betrieblicher Ausbildung zwischen den drei Gruppen (Geflüchtete, Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund, Personen ohne Migrationshintergrund) erklären zu können, untersuchen wir im Folgenden die Zusammensetzung der drei Gruppen hinsichtlich der in Kapitel 2.2 diskutierten übergangsrelevanten Faktoren. In den drei Gruppen betrachten wir alle Personen unabhängig davon, ob sie eine Ausbildungsstelle erhalten haben oder nicht. Wir stellen die Merkmale jeweils für alle drei Gruppen gemeinsam dar (vgl. Tabelle 2, S. 24). Zur besseren Übersichtlichkeit präsentieren wir die migrationspezifischen institutionellen, individuellen und sozialen Faktoren, die nur für die Gruppe der Geflüchteten erhoben wurden, in einer separaten Tabelle (vgl. Tabelle 3, S. 25).

3.4.1 Institutionelle Faktoren

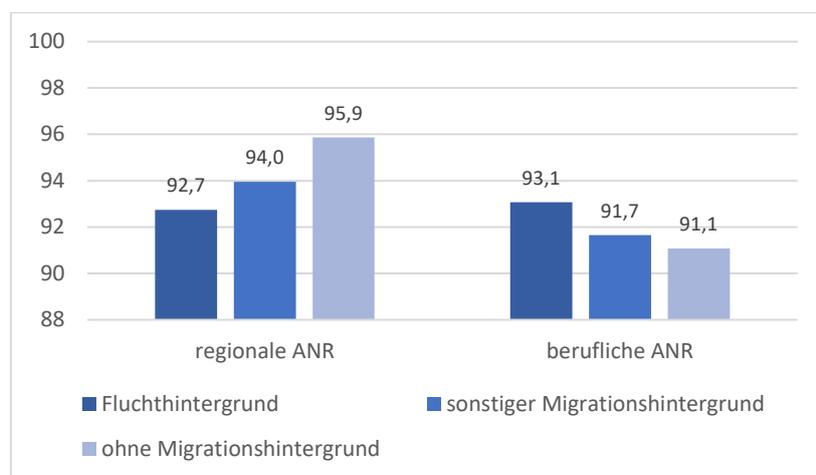
Um die Lage auf dem regionalen und beruflichen Ausbildungsmarkt abzubilden, wurde auf Daten aus der Erhebung zum 30.09. des BIBB sowie auf Daten der Ausbildungsmarktstatistik der BA zurückgegriffen. Berechnet wurde für jeden Arbeitsagenturbezirk in Deutschland und für alle Ausbildungsberufe in Deutschland die erweiterte betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR). Die erweiterte betriebliche ANR ist der einzige Indikator, der auf beruflicher Ebene genutzt werden kann, um die Konkurrenzsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt näherungsweise abzubilden¹⁰. Der Indikator gibt an, wie viele betriebliche Ausbildungsstellen 100 nachfragenden Jugendlichen gegenüberstehen. Ausgehend von den Angaben der Jugendlichen zu ihrem Wohnort zum Zeitpunkt der Ausbildungsstellensuche und zu ihren Wunsch- und Ausbildungsberufen wurde ihnen die berufliche und regionale erweiterte betriebliche ANR zugespielt.¹¹

¹⁰ Sowohl die erweiterte ANR insgesamt, welche die staatlich finanzierten Ersatzangebote mitberücksichtigt, als auch die klassische betriebliche ANR überschätzen die Versorgungslage der Jugendlichen. Eine genaue Beschreibung und Diskussion der Ausbildungsmarktindikatoren und ihre Erklärung für die Zugangschancen von Ausbildungsstellenbewerber/-innen findet sich z. B. bei Eberhard (2012).

¹¹ Da die Bewerber/-innen bis zu zehn Berufe nennen konnten, die sie interessieren zuzüglich des Ausbildungsberufs, falls sie sich in Ausbildung befinden, wurde eine durchschnittliche berufliche ANR pro Person berechnet. Eine Kombination der beiden Indikatoren, die sowohl die berufliche als auch die regionale Ausbildungsmarktlage beschreibt, ist aus Datenschutzgründen nicht möglich gewesen.

Dabei zeigt sich, dass die regionale Angebots-Nachfrage-Relation von Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund deutlich von der von Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund und mit sonstigem Migrationshintergrund abweicht. Abbildung 1 verdeutlicht, dass die regionale ANR für Personen mit Fluchthintergrund von 92,7 deutlich die regionale ANR von Personen mit sonstigem Migrationshintergrund (94,0) und ohne Migrationshintergrund (95,9) unterschreitet. Damit ist das Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen für Personen mit Fluchthintergrund ungünstiger und ihre Chancen auf eine Ausbildungsstelle somit allein aufgrund ihres Wohnortes geringer.

Abbildung 1: Erweiterte betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) nach Migrationshintergrund



Anmerkung: n regionale und berufliche ANR = 7.191

Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30.09.2018, BIBB-Erhebung über neuabgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2018; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Dies kann daraufhin deuten, dass Geflüchtete Wohnortentscheidungen anders treffen (müssen) als Deutsche und Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund, die schon länger in Deutschland leben bzw. deren Eltern. So wohnen Personen mit Fluchthintergrund vergleichsweise selten in ländlichen Räumen und in den neuen Bundesländern (vgl. Rösch et al., 2020). Hinzu kommt, dass das Integrationsgesetz von 2016 Geflüchteten den Wohnort auf der Ebene des Bundeslandes oder des Kreises zuweist.

Es zeigt sich zudem eine unterschiedliche berufliche ANR zwischen Geflüchteten und Personen mit sonstigem Migrationshintergrund und ohne Migrationshintergrund, auch wenn die Differenzen geringer ausfallen als bei der regionalen ANR. So liegt die berufliche ANR von Geflüchteten bei 93,1, während sie bei sonstigen Migrantinnen und Migranten bei 91,7 und bei Personen ohne Migrationshintergrund bei 91,1 liegt. Geflüchtete sind somit häufiger an Berufen interessiert, für

welche die Marktlage besser ist.¹² Zu vermuten ist, dass sie sich häufiger für Berufe mit Fachkräftemangel interessieren.

3.4.2 Individuelle und soziale Faktoren

Tabelle 2 zeigt individuelle und soziale Faktoren auf, die die Zugangschancen in betriebliche Ausbildung bestimmen. Die meisten Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund und mit sonstigem Migrationshintergrund besitzen einen mittleren Schulabschluss. Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund weisen hingegen zumeist einen Hauptschulabschluss oder keinen in Deutschland anerkannten Schulabschluss¹³ auf. Diese Werte bleiben aufgrund der schwierigen Wertigkeit von im Ausland erworbenen Schulabschlüssen und den oft durch kriegerische Auseinandersetzungen und die Flucht unterbrochene Bildungsbiographie jedoch schwer einzuschätzen.

Personen mit Fluchthintergrund haben zum Befragungszeitpunkt daher bereits deutlich häufiger zunächst ein freiwilliges Praktikum (40 %) oder eine Einstiegsqualifizierung (20 %) absolviert als sonstige Migrantinnen und Migranten und Personen ohne Migrationshintergrund. Der Anteil derer, die im Betrieb zur Probe gearbeitet haben, ist hingegen für Personen mit sonstigem (23,7 %) und ohne Migrationshintergrund größer (27,6 % gegenüber 17,2 % bei Geflüchteten).

Neben diesen individuellen Merkmalen spielen auch soziale Faktoren, der Zugang zu Informationen und die Qualität von Informationen eine wichtige Rolle beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung. Tabelle 2 zeigt auf, dass Geflüchtete vergleichsweise oft bei Freunden bzw. Freundinnen (29,6 %) und Mentorinnen bzw. Mentoren und Paten bzw. Patinnen (16,1 %) Unterstützung bei der Berufswahl und der Ausbildungsstellensuche fanden. Dies könnte die fehlende Unterstützung der Eltern kompensieren. Für Personen ohne und mit sonstigem Migrationshintergrund zeigt sich hingegen, dass nicht die Freunde bzw. Freundinnen, sondern die Eltern die häufigsten Ansprechpersonen bei der Ausbildungsstellensuche sind.

¹² Die Beobachtungen hinsichtlich der erweiterten betrieblichen beruflichen und regionalen ANR ergeben sich auch getrennt für Männer und Frauen (vgl. Abbildung 2 im Anhang).

¹³ Dass Personen mit Fluchthintergrund überdurchschnittlich häufig (noch) keinen in Deutschland anerkannten Schulabschluss aufweisen, bedeutet nicht, dass sie über keine Schulbildung oder einen ausländischen Schulabschluss verfügen. So finden sich in der Gruppe auch Personen, deren Schulabschlüsse sich noch im Anerkennungsverfahren befinden oder deren ausländische Schulabschlüsse nicht anerkannt worden sind.

Tabelle 2: Individuelle und soziale Faktoren nach Gruppenzugehörigkeit (in %)

	Fluchthintergrund	sonstiger Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund
Geschlecht: männlich	86,4	49,2	54,0
Alter	23,6	19,1	18,3
unter 18 Jahren	4,4	35,8	49,2
18 bis 20 Jahre	29,5	42,4	35,5
21 bis 25 Jahre	35,0	15,9	11,9
älter als 25 Jahre	28,7	4,4	2,1
Aufenthaltsdauer			
bis zu 3 Jahren	76,1	6,5	
länger als 3 Jahre	23,7	21,7	
in Deutschland geboren		68,9	100,0
Höchster Schulabschluss			
(noeh) kein (anerkannter) Schulabschluss	41,3	2,8	1,9
Hauptschulabschluss	27,6	28,7	20,5
mittlerer Schulabschluss	15,9	46,1	55,3
(Fach-)Hochschulreife	10,9	21,5	22,0
Praxiserfahrung			
freiwilliges Praktikum absolviert	40,2	25,6	39,5
Einstiegsqualifizierung (EQ) absolviert	20,1	3,9	2,5
zur Probe gearbeitet	17,2	23,7	27,6
Unterstützung durch...			
Eltern	10,1	39,3	62,0
Freunde und Freundinnen	29,6	22,2	16,9
Mentor/-in, Pate bzw. Patin	16,1	4,3	2,6
Beobachtungen	3.973	868	2.350

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Anmerkungen: Bei den Variablen Alter, Aufenthaltsdauer, Schulabschluss und Einstiegsqualifizierung liegen fehlende Werte vor. Diese sind hier nicht dargestellt.

3.4.3 Migrationsspezifische Faktoren

Migrationsspezifische Fragen, die nur Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund gestellt wurden, erweitern das Bild vom sozialen Verhalten der Geflüchteten sowie ihren Ressourcen um eine weitere Perspektive. So zeigt sich, dass der Pool an sozialer Unterstützung von Geflüchteten sich nicht hauptsächlich auf Personen des gleichen Kulturkreises konzentriert. Losgelöst von der Ausbildungsstellensuche geben 81,3 % an, manchmal oder oft Kontakt zu Deutschen zu haben; rund

70 % haben zudem regelmäßigen Kontakt zu Personen des gleichen Kulturkreises (vgl. Tabelle 3). Gleichwohl zeigen sich hier Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Während Frauen häufiger als Männer Kontakt zu Familienmitgliedern haben, stehen sie seltener zu Personen mit ähnlichem kulturellem Hintergrund im Austausch.

Tabelle 3: Migrationsspezifische Merkmale der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (in %)

	Insgesamt	Männer	Frauen
Kontakt zu...			
deutschen Personen	81,3	81,8	78,2
Familienmitgliedern	64,5	62,0	80,2
Personen mit ähnlichem kulturellen Hintergrund (nicht Familie)	70,3	72,0	59,5
Aufenthaltsstatus			
Aufenthaltsurlaubnis	65,4	64,3	72,3
Asylverfahren noch nicht abgeschlossen (Aufenthalts gestattung)	29,4	30,7	21,6
Duldung	5,2	5,0	6,1
Sprachzertifikat			
Sprachniveau A	10,2	10,9	5,6
Sprachniveau B	62,5	62,9	60,1
Sprachniveau C	6,9	6,6	9,1
keinen Kurs gemacht	7,2	6,3	12,4
weiß nicht	8,5	8,7	7,4
Beobachtungen	3.973	3.432	541

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Anmerkungen: Bei der Variablen Sprachzertifikat liegen fehlende Werte vor. Diese sind hier nicht dargestellt.

Eine Besonderheit der Studie besteht darin, dass für die Gruppe der befragten Geflüchteten Angaben aus der amtlichen Statistik zu ihrem Aufenthaltsstatus vorliegen. Etwa zwei Drittel der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund besitzt eine Aufenthaltserlaubnis, weitere 29,4 % befinden sich noch im Asylverfahren und rund fünf Prozent sind geduldet. Frauen besitzen häufiger als Männer eine Aufenthaltserlaubnis, was auf einen Familiennachzug hindeuten kann. Im Kontext des Aufenthaltsstatus ist zudem die Zusammensetzung der Bewerber/-innen nach der Staatsangehörigkeit zu nennen. So kommen rund 78 % der befragten Geflüchteten aus Syrien, Afghanistan, dem Irak, Eritrea oder dem Iran.

Eine weitere wichtige migrationspezifische Variable, die für den Zugang zu beruflicher Bildung in Deutschland relevant ist, sind die Sprachkenntnisse. Die große Mehrheit der befragten Personen mit Fluchthintergrund hat bereits einen Deutschkurs erfolgreich absolviert. 62,5 % weisen das Sprachniveau B auf, welches dem angepeilten Niveau nach Abschluss des BAMF-Integrationskurses entspricht. Weitere 10,2 % weisen das Niveau A und 6,9 % das Niveau C auf. Frauen haben häufiger als Männer noch keinen Deutschkurs absolviert. Dies deutet auf die Vermutung aus Kapitel 3.3 hin, wonach sich Frauen mit Fluchthintergrund noch häufiger auf einer früheren Stufe des Integrationsprozesses befinden.

4 Multivariate Analysen

Anhand verschiedener logistischer, multivariater Regressionen schätzen wir im Folgenden die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Bewerber/-innen zum Befragungszeitpunkt in einer betrieblichen Ausbildung befinden. Dabei wird jeweils der durchschnittliche marginale Effekt (Average Marginal Effect, AME bzw. bei kategorialen Variablen Average Discrete Changes, DC) aufgezeigt. In allen Modellen stellt der Verbleib der Bewerber/-innen zum Befragungszeitpunkt (in betrieblicher Ausbildung vs. nicht in betrieblicher Ausbildung) die abhängige Variable dar. Um Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts bei der Zugangschance in betriebliche Ausbildung zu berücksichtigen, wurden alle Modelle getrennt für Männer und Frauen berechnet. Die geschlechtsspezifischen Modellergebnisse präsentieren wir im Anhang.

4.1 Geringere Ausbildungswahrscheinlichkeit von migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern

Zur Prüfung von Hypothese 1 (Migrationshintergrund ist mit geringeren Zugangschancen verbunden) werden alle Bewerber/-innen (Personen mit Fluchthintergrund, mit sonstigem Migrationshintergrund und ohne Migrationshintergrund) in eine gemeinsame Schätzung aufgenommen. Dabei wird die binäre Variable, ob sich eine Person in betrieblicher Ausbildung befindet, durch die Gruppenzugehörigkeit erklärt. Die Zugangswahrscheinlichkeiten für die drei Gruppen schätzen wir unter Kontrolle institutioneller, sozialer und individueller Merkmale. Dabei wird auf den Einfluss der erweiterten betrieblichen regionalen und beruflichen ANR, auf das Geschlecht, das Alter, die Aufenthaltsdauer, den Schulabschluss sowie darauf, ob man Unterstützung bei der Berufsorientierung und Ausbildungsstellensuche (von den Eltern, Freundinnen und Freunde, Mentorinnen und Mentoren bzw. Patinnen und Paten) erhalten hat, kontrolliert. Außerdem berücksichtigen wir, ob die befragte Person an einer Einstiegsqualifizierung oder einem freiwilligen Praktikum teilgenommen hat und ob die

Person beim Betrieb zur Probe gearbeitet hat.¹⁴ Da der Einfluss der institutionellen, sozialen und individuellen Aspekte im Rahmen der zweiten Fragestellung analysiert wird, werden hier ausschließlich die Effekte dargestellt, die vom Migrationshintergrund ausgehen.

Tabelle 4: Der Effekt des Migrationshintergrundes auf die Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

Gruppenzugehörigkeit	(1) Referenzgruppe: ohne Migrationshintergrund		(2) Referenzgruppe: Fluchthintergrund	
	AME	SE	AME	SE
Fluchthintergrund	-0,155***	(0,041)		
sonstiger Migrationshintergrund ohne Migrationshintergrund	-0,165***	(0,019)	-0.010	(0,033)
			0,155***	(0,041)
Angepasstes R ²	0,087		0,087	
Beobachtungen	7.191		7.191	

Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Jede Schätzung basiert auf einer logistischen Regression, wobei jeweils die Referenzgruppe variiert. Neben der Gruppenzugehörigkeit wird auf folgende Einflüsse kontrolliert: die erweiterte betriebliche regionale und berufliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), das Geschlecht, Alter und Aufenthaltsdauer (als kategoriale Variable), den Schulabschluss, ob man Unterstützung bei der Berufsorientierung (von den Eltern, Freunden und Freundinnen, Mentoren und Mentorinnen bzw. Paten und Patinnen) erhalten hat, betriebliche Kontakte (Teilnahme an EQ, Absolvieren eines freiwilligen Praktikums und Probearbeit). Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen kontrolliert.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Verglichen mit Personen ohne Migrationshintergrund weisen Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund laut Schätzung 1 eine um 15,5 Prozentpunkte signifikant geringere Wahrscheinlichkeit auf, eine betriebliche Ausbildung begonnen zu haben.

Die Ergebnisse der logistischen, multivariaten Regression in Tabelle 4 stellen dar, inwiefern sich die drei Gruppen – Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund, mit Fluchthintergrund und mit Migrations- aber ohne Fluchthintergrund – hinsichtlich ihrer Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung unterscheiden.

Gemäß den Ergebnissen in Tabelle 4 weisen Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund eine um 15,5 Prozentpunkte signifikant geringere Zugangswahrscheinlichkeit zu einer betrieblichen Ausbildung auf als Personen ohne Migrationshintergrund. Auch Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund weisen im Vergleich zu Bewerberinnen und Bewerbern ohne

¹⁴ Bei sämtlichen Schätzungen kontrollieren wir zudem auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen. Der Ausschluss von Personen, die bei einzelnen Merkmalen keine Angabe gemacht haben, verändert die empirischen Ergebnisse nicht nennenswert.

Migrationshintergrund ähnlich geringere Wahrscheinlichkeiten auf (-16,5 Prozentpunkte). Damit lässt sich Hypothese H1 bestätigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass wir in erster Linie die Determinanten in das berufliche Ausbildungssystem betrachten. Eine kleinere Zugangswahrscheinlichkeit in eine Ausbildung in Tabelle 4 ist damit nicht pauschal als negativ zu bewerten und nicht mit einer schwächeren Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gleichzusetzen. Die Alternative zu einer dualen Ausbildung kann bspw. eine Erwerbstätigkeit oder der Besuch einer teilqualifizierenden berufsbildenden Schule darstellen, auch wenn es sich bei den Befragten um ausbildungsstellensuchende Jugendliche handelt.

Vergleicht man Personen mit Fluchthintergrund und Personen mit sonstigem Migrationshintergrund, zeigt sich kein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten. Die Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung zwischen Geflüchteten und Personen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich auch dann nicht signifikant, wenn die Schätzungen getrennt nach Frauen und Männern vorgenommen werden (vgl. Tabelle 8 im Anhang).

Weitere Analysen in Tabelle 9 im Anhang zeigen zudem auf, dass sich diese Sachverhalte nicht grundlegend verändern, wenn in der Gruppe der Personen mit sonstigem Migrationshintergrund zwischen Personen, die in Deutschland geboren wurden und solchen, die zugewandert sind, unterschieden wird. Weder haben in Deutschland geborene Migrantinnen und Migranten höhere Ausbildungschancen als im Ausland geborene Migrantinnen und Migranten noch haben sie einen Chancenvorteil gegenüber Geflüchteten. Dies ist überraschend, konnten Protsch und Solga (2017) doch zeigen, dass Betriebe weniger geneigt sind, an zugewanderte Migrantinnen und Migranten eine Ausbildungsstelle zu vergeben. Gleiches gilt, wenn Personen mit sonstigem Migrationshintergrund darin unterschieden werden, ob sie die deutsche, die doppelte oder eine ausländische Staatsbürgerschaft haben. Einen signifikanten Unterschied macht hingegen die gesprochene Sprache zuhause. Personen mit sonstigem Migrationshintergrund, die zuhause ausschließlich die deutsche Sprache sprechen, weisen dann keinen signifikanten Unterschied in der Zugangswahrscheinlichkeit zu Personen ohne Migrationshintergrund auf. Gleichwohl haben sonstige Migrantinnen und Migranten mit Deutsch als (zweiter) Muttersprache keine höheren Ausbildungschancen als Personen mit Fluchthintergrund.

Tabelle 5: Der Effekt des Migrationshintergrundes auf die Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung nach Berücksichtigung der Herkunft der Personen mit sonstigem Migrationshintergrund (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

Gruppenzugehörigkeit	(1) Referenzgruppe: ohne Migrationshintergrund		(2) Referenzgruppe: türkisch/arabisch		(3) Referenzgruppe: osteuropäisch/GUS-Staaten		(4) Referenzgruppe: sonstige Staaten	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Fluchthintergrund	-0,124***	(0,044)	0,093**	(0,043)	-0,010	(0,038)	-0,043	0,051
sonstiger Migrationshintergrund:								
türkisch/arabisch	-0,212***	(0,024)			-0,106**	0,042	-0,138**	(0,055)
osteuropäisch/GUS-Staaten	-0,111***	(0,032)	0,105***	(0,040)			-0,032	0,054
südeuropäische Staaten	-0,152***	(0,035)	0,063	0,045	-0,043	0,044	-0,075	0,061
sonstige Staaten	-0,079	(0,051)	0,135**	(0,052)	0,032	0,054		
ohne Migrationshintergrund			0,222***	(0,026)	0,115***	(0,034)	0,081	(0,054)
Angepasstes R ²	0,088		0,088		0,088		0,088	
Beobachtungen	7,191		7,191		7,191		7,191	

*Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Jede Schätzung basiert auf einer logistischen Regression, wobei jeweils die Referenzgruppe variiert. Neben der Gruppenzugehörigkeit wird auf folgende Einflüsse kontrolliert: die erweiterte betriebliche regionale und berufliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), das Geschlecht, Alter und Aufenthaltsdauer (als kategoriale Variable), den Schulabschluss, ob man Unterstützung bei der Berufsorientierung (von den Eltern, Freunden und Freundinnen, Mentoren und Mentorinnen bzw. Paten und Patinnen) erhalten hat, betriebliche Kontakte (Teilnahme an EQ, Absolvieren eines freiwilligen Praktikums und Probearbeit). Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen kontrolliert.*

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Verglichen mit Personen ohne Migrationshintergrund weisen sonstige Migrantinnen und Migranten mit einem türkisch/arabischen Migrationshintergrund laut Schätzung 1 eine um 21,2 Prozentpunkte signifikant geringe Wahrscheinlichkeit auf, eine betriebliche Ausbildung begonnen zu haben.

In Anlehnung an frühere Arbeiten zu den Ausbildungschancen von Personen mit Migrationshintergrund (z. B. Beicht & Gei, 2015; Beicht & Walden, 2017b) differenzieren wir die Gruppe der sonstigen Migrantinnen und Migranten nach regionalen Herkunftsgruppen (vgl. Tabelle 5). Wir unterscheiden zwischen Personen mit türkisch-arabischem Migrationshintergrund, mit einer Herkunft aus südeuropäischen Ländern (u. a. Balkanstaaten oder GIPS-Staaten¹⁵), osteuropäischen Ländern und Ländern der ehemaligen Sowjetunion sowie sonstigen Herkunftsländern und untersuchen, inwieweit sich Unterschiede in den Zugangschancen zeigen, wenn zwischen den verschiedenen Migrationsgruppen differenziert wird. Unter Berücksichtigung der Differenzierung der

¹⁵ Bei den GIPS-Staaten handelt es sich um Griechenland, Italien, Portugal und Spanien.

sonstigen Migrantinnen und Migranten wurden die Zugangswahrscheinlichkeiten also nochmals geschätzt.

Betrachtet man die Ergebnisse des erweiterten Regressionsmodells in Tabelle 5, wird deutlich, dass die Zugangswahrscheinlichkeit je nach Herkunft der sonstigen Migrantinnen und Migranten variieren. So zeigt sich zunächst, dass lediglich Personen aus sonstigen Staaten keine geringeren Ausbildungschancen haben als Personen ohne Migrationshintergrund (Schätzung 1). Wie bereits in Tabelle 4 dargestellt, unterscheiden sich Geflüchtete nicht in ihrer Chance auf eine Ausbildungsstelle von Personen mit Migrationshintergrund aber ohne Fluchthintergrund. Anders gestaltet es sich für Personen mit türkisch/arabischen Migrationshintergrund: im Vergleich zu allen übrigen Migrationsgruppen fällt ihre Zugangschance signifikant geringer aus (Schätzung 2). Lediglich zwischen ihnen und Personen mit südeuropäischer Herkunft findet sich kein Unterschied. Dass sie sogar eine geringere Ausbildungswahrscheinlichkeit als Geflüchtete besitzen, ist erstaunlich, sind die meisten Personen mit türkisch-arabischen Migrationshintergrund in Deutschland geboren und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Dies verdeutlicht, dass sich die Zugangslogiken in das deutsche Berufsbildungssystem zwischen den verschiedenen Herkunftsgruppen unterscheiden. Eine wichtige Frage für die zukünftige Forschung ist zu untersuchen, woran diese Unterschiede konkret liegen; ein Rückschluss auf kulturelle oder ethnische Unterschiede sollte an dieser Stelle vermieden werden. Stattdessen ist zu berücksichtigen, dass die Herkunft mit anderen Merkmalen wie dem Zuzugsweg und den institutionellen Rahmenbedingungen korreliert. Personen mit sonstigem Migrationshintergrund aus bestimmten Ländern sind zu unterschiedlichen Zeitpunkten nach Deutschland gekommen. Diese Gruppen unterscheiden sich somit auch hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage zum Zeitpunkt des Zuzuges und den institutionellen Rahmenbedingungen bspw. hinsichtlich der Bleibeperspektive und des Zugangs zu Sprachkursen; diese Bedingungen haben beträchtlichen Einfluss auf die kurz- und langfristige Integration in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

4.2 Unterschiedliche Zugangslogiken in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund

Die zweite Fragestellung beschäftigt sich mit möglichen Determinanten des Zugangs zu betrieblicher Ausbildung und inwiefern diese zwischen Geflüchteten, migrantischen Personen ohne Fluchthintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund variieren können. Um zu prüfen, welche Faktoren für die jeweilige Gruppe relevant sind, erfolgen separate Schätzungen für die drei Gruppen. Die unabhängigen Variablen werden für die gruppenspezifischen Modellschätzungen identisch gehalten, um Vergleiche zwischen den Modellergebnissen zu ermöglichen (vgl. Tabelle 6). Um den Zusammenhang zwischen der Ausbildungswahrscheinlichkeit und migrationspezifischen Aspekten zu analysieren, wird abschließend ein erweitertes Modell für die Geflüchteten geschätzt (vgl. Tabelle 7). Es enthält neben der Staatsangehörigkeit als Kontrollvariable auch jene zuvor genannten Variablen,

die nur für die Gruppe der Geflüchteten erhoben wurden (z. B. Sprachkenntnissen und Aufenthaltsstatus).

4.2.1 Institutionelle Faktoren

Tabelle 6 zeigt anhand der beruflichen Angebots-Nachfrage-Relation¹⁶, dass sich für alle drei Gruppen ein günstigeres Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsstellen positiv auf die Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung auswirkt. Während die Zugangswahrscheinlichkeit für Personen ohne Migrationshintergrund bzw. mit sonstigem Migrationshintergrund um 11 bzw. 10 Prozentpunkte infolge eines Anstieges um zehn Stellen pro 100 ausbildungsinteressierte Jugendliche signifikant steigt, liegt der durchschnittliche marginale Effekt für Personen mit Fluchthintergrund lediglich bei rund 6 Prozentpunkten. Diese Unterschiede erweisen sich inferenzstatistisch als hochsignifikant¹⁷, so dass – wie vermutet – die berufliche Ausbildungsmarktlage eine geringere Rolle beim Ausbildungszugang Geflüchteter spielt. Auch hinsichtlich der regionalen ANR findet sich ein kleinerer Effekt für Personen mit Fluchthintergrund als für Personen ohne Migrationshintergrund. Dieser erweist sich ebenfalls als hochsignifikant. Überraschenderweise zeigt sich für Personen mit sonstigem Migrationshintergrund an dieser Stelle kein signifikanter Zusammenhang zwischen der regionalen Ausbildungsmarktlage und der Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung. Hypothese 2, wonach die regionale und berufliche Ausbildungsmarktlage für alle Gruppen relevant sein sollte, bei Geflüchteten jedoch weniger stark die Ausbildungschance beeinflusst, kann daher für die berufliche ANR bestätigt werden. Für die regionale ANR zeigt sich jedoch nur für den Vergleich zwischen Geflüchteten und Personen ohne Migrationshintergrund der vermutete geringere Einfluss der Marktlage.

¹⁶ Die erweiterte regionale und berufliche ANR wird hierbei jeweils als Abweichung vom Wert 100, welcher ein ausgeglichenes Marktverhältnis darstellt, operationalisiert. Um den Effekt der Marktlage besser zu verdeutlichen, wurde die ANR durch zehn dividiert. Sie gibt somit an, um wie viel Prozentpunkte sich die Zugangswahrscheinlichkeit verändert, wenn zehn zusätzliche Stellen angeboten werden.

¹⁷ In Anlehnung an Auspurg and Hinz (2011) wurden die Unterschiede inferenzstatistisch überprüft, indem Chi²-Werte für die Unterschiede berechnet wurden.

Tabelle 6: Determinanten der Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung nach der Gruppenzugehörigkeit (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

	Fluchthintergrund		sonstiger Migrationshintergrund		ohne Migrationshintergrund	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Institutionelle Faktoren						
regionale ANR (Abweichung von 100)	0,021**	(0,008)	0.028	(0,017)	0,058***	(0,010)
berufliche ANR (Abweichung von 100)	0,058***	(0,009)	0,110***	(0,021)	0,100***	(0,011)
Individuelle Faktoren						
Geschlecht: weiblich	-0,091***	(0,024)	0.0002	(0,035)	-0,066***	(0,018)
Alter (Referenz: 21 bis 25 Jahre)						
unter 18 Jahren	-0,024	(0,043)	0,141***	(0,054)	0,115***	(0,037)
18 bis 20 Jahre	-0,023	(0,021)	0.045	(0,048)	0,074**	(0,032)
älter als 25 Jahre	-0,062***	(0,018)	-0,083	(0,084)	-0,156**	(0,073)
Aufenthaltsdauer (Referenz: bis zu 3 Jahren)						
länger als 3 Jahre	0,007	(0,019)	0.064	(0,074)		
in Deutschland geboren			0.021	(0,076)		
Höchster Schulabschluss (Referenz: Hauptschulabschluss)						
(noch) kein (anerkannter) Schulabschluss	-0,113***	(0,022)	-0.097	(0,097)	-0,171**	(0,070)
mittlerer Schulabschluss	-0,029	(0,025)	0,097**	(0,040)	0,162***	(0,023)
(Fach-)Hochschulreife	-0,048	(0,030)	0,258***	(0,055)	0,316***	(0,032)
Praxiserfahrung						
freiwilliges Praktikum absolviert	0,076***	(0,018)	0.03	(0,042)	0,078***	(0,018)
Einstiegsqualifizierung (EQ) absolviert	0,244***	(0,021)	0.14	(0,090)	0.007	(0,054)
zur Probe gearbeitet	0,068***	(0,021)	0,160***	(0,038)	0,125***	(0,023)
Soziale Faktoren						
Unterstützung durch...						
Eltern	-0,036	(0,025)	0.003	(0,033)	0,074***	(0,020)
Freunde und Freundinnen	0.01	(0,017)	-0,072*	(0,037)	-0,060**	(0,024)
Mentor/-in, Pate bzw. Patin	0,091***	(0,025)	-0.01	(0,079)	-0,085	(0,066)
Angepasstes R ²	0.066		0.023		0.106	
Beobachtungen	3,973		868		2,350	

Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Jede Schätzung basiert auf einer separaten logistischen Regression. Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen kontrolliert.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Bewerberinnen mit Fluchthintergrund weisen eine Wahrscheinlichkeit auf, den Zugang in betriebliche Ausbildung zu schaffen, die um 9,1 Prozentpunkte signifikant geringer ist als bei männlichen Geflüchteten. Während das Geschlecht in der Gruppe der Personen mit sonstigem Migrationshintergrund keinen signifikanten Effekt auf die Zugangschance aufweist, haben Frauen in der Gruppe ohne Migrationshintergrund eine um 6,6 Prozentpunkte signifikant geringere Zugangschance in betriebliche Ausbildung als Männer.

4.2.2 Individuelle und soziale Faktoren und die Signalwirkung von Praxiserfahrung

Ein zentrales Ergebnis der bisherigen Forschung, wonach höhere Schulabschlüsse mit höheren Zugangswahrscheinlichkeiten zu betrieblicher Ausbildung einhergehen, lässt sich für Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund und mit sonstigem Migrationshintergrund bestätigen. Verglichen mit Personen, die einen Hauptschulabschluss aufweisen, ist in der Gruppe derer mit sonstigem Migrationshintergrund die Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung um 9,7 Prozentpunkte höher, sofern ein mittlerer Schulabschluss vorliegt und um 25,8 Prozentpunkte höher, wenn eine Studienberechtigung erworben wurde. Für Personen ohne Migrationshintergrund zeigt sich, dass Studienberechtigte im Vergleich zu Personen mit Hauptschulabschluss eine um 32 Prozentpunkte höhere und Personen mit mittlerem Abschluss eine um 16 Prozentpunkte höhere Ausbildungswahrscheinlichkeit haben. In Konsistenz mit Hypothese 7, wonach höhere Schulabschlüsse für Geflüchtete nicht mit höheren Ausbildungschancen verbunden sind, ist für Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund ein Zusammenhang zwischen der Schulbildung und der Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung weniger deutlich. Es zeigt sich lediglich, dass Bewerber/-innen, die (noch) keinen anerkannten Schulabschluss aufweisen, eine um 11 Prozentpunkte geringere Zugangswahrscheinlichkeit haben als Geflüchtete mit Hauptschulabschluss. Es zeigt sich außerdem, dass Geflüchtete mit Hauptschulabschluss keine geringere und Geflüchtete mit Studienberechtigung keine höhere Ausbildungswahrscheinlichkeit haben als Personen mit mittlerem Abschluss (Ergebnisse hier nicht dargestellt). Demzufolge erhöht – wie vermutet – ein besserer Schulabschluss nicht grundsätzlich die Chancen von Geflüchteten (H7).

Ein deutlicherer Einfluss auf die Zugangswahrscheinlichkeit von Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund findet sich jedoch, wie vermutet, für den Erwerb von erster Praxiserfahrung in Deutschland (vgl. H8). Sowohl das Absolvieren eines freiwilligen Praktikums als auch das Arbeiten zur Probe wirken sich positiv auf die Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung aus. Dies gilt auch für Personen ohne Migrationshintergrund. Für Personen mit Fluchthintergrund sticht zudem die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung mit einem Effekt von rund 24 Prozentpunkten heraus. Wie bereits bei Betrachtung von Tabelle 2 deutlich wurde, absolvieren in Konsistenz damit auch deutlich mehr Geflüchtete zunächst ein freiwilliges Praktikum bevor eine Ausbildungsstelle begonnen werden kann. Überraschenderweise erhöht die EQ weder die Zugangswahrscheinlichkeit von Personen mit sonstigem Migrationshintergrund noch von Personen ohne Migrationshintergrund. Dies sollte jedoch nicht als fehlender Effekt interpretiert werden, sondern könnte an der geringen Zahl von Personen liegen, die im Vorfeld eine EQ absolviert haben. Dass Praxiserfahrungen grundsätzlich einen stärkeren Effekt auf die Ausbildungschancen von Geflüchteten haben und demzufolge der Effekt bei Personen

ohne Migrationshintergrund sowie bei Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund geringer ausfällt, lässt sich lediglich für die EQ feststellen.

Zu den integrationsfördernden Merkmalen ist auch die Unterstützung von Geflüchteten zu zählen. Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz durch Mentorinnen oder Mentoren unterstützt werden, haben eine um rund 9 Prozentpunkte höhere Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung. Bei Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund und sonstigen Migrantinnen und Migranten zeigt sich – wie erwartet – kein Effekt des Mentorings. Dies bestätigt somit Hypothese 4.

Ein positiver Zusammenhang zwischen der Zugangschance und der Unterstützung durch Eltern findet sich hingegen – wie erwartet – weder für Personen mit Fluchthintergrund noch für Personen mit sonstigem Migrationshintergrund (H5). Bei Personen ohne Migrationshintergrund stellt sich stattdessen insbesondere die Hilfe durch die Eltern als positiv heraus, was den Nachteil unterstreicht, wenn Eltern sich nicht im näheren räumlichen Umfeld der Jugendlichen aufhalten können oder über unzureichendes Wissen für die Unterstützung des Übergangs in Ausbildung verfügen.

Als Kontrollvariable wurde für alle drei Gruppen die Unterstützung durch Freunde und Freundinnen bei der Ausbildungsstellensuche in den Schätzungen berücksichtigt. Interessanterweise zeigt sich diesbezüglich für die Gruppe der Personen ohne Migrationshintergrund sowie für die Gruppe der Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund ein negativer Zusammenhang mit der Ausbildungswahrscheinlichkeit: Bewerber/-innen, deren Freunde und Freundinnen bei der Suche nach einer Stelle geholfen haben, haben eine geringere Chance auf eine Ausbildungsstelle. Für Geflüchtete zeigt sich dieser Effekt hingegen nicht. Warum die freundschaftliche Unterstützung die Wahrscheinlichkeit auf eine betriebliche Stelle bei sonstigen Migrantinnen und Migranten und Personen ohne Migrationshintergrund reduziert, kann an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden. Hierzu wären weitere Analysen zu Gruppenunterschieden zwischen unterstützten und nicht unterstützten Personen notwendig.

4.2.3 Migrationsspezifische Faktoren

Zusätzliche migrationsspezifische Fragen, die an Personen mit Fluchthintergrund im Rahmen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 gerichtet wurden, zeigen weitere Sachverhalte hinsichtlich der Wirkung von sozialen Netzwerken für Personen mit Fluchthintergrund für die Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung auf. In Tabelle 7 zeigt sich dabei, dass, wie vermutet, der Kontakt zu deutschen Personen die Zugangswahrscheinlichkeit in berufliche Ausbildung verbessert (H6). Die zusätzliche separate Schätzung für männliche und weibliche Geflüchtete in Tabelle

7 zeigt jedoch auf, dass dieser positive Effekt insbesondere auf die Männer zurückzuführen ist.¹⁸ Ein signifikant negativer Effekt zeigt sich außerdem für den Kontakt zu Personen aus dem gleichen Kulturkreis. Daraus ist jedoch nicht unmittelbar zu schlussfolgern, dass der Kontakt zu Landsleuten die Chancen auf betriebliche Ausbildung kausal verschlechtert. Es ist zu berücksichtigen, dass der Kontakt zu Personen aus dem gleichen Kulturkreis mit weiteren Merkmalen wie Deutschkenntnissen, der Teilnahme an arbeitsmarktrelevanten Programmen und der Aufenthaltsdauer korreliert, weswegen der Effekt der ethnischen Netzwerke überschätzt werden könnte.

Außerdem zeigt sich für die Gruppe der Geflüchteten, dass der Aufenthaltsstatus die Chance auf betriebliche Ausbildung beeinflusst. Wie in H3 vermutet haben Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung signifikant bessere Zugangswahrscheinlichkeiten als Geflüchtete, die bereits eine Aufenthaltserlaubnis besitzen.

Die dritte wichtige migrationsspezifische Variable bildet die Deutschkenntnisse ab, die die zentrale Rolle von Sprache bei der Ausbildungsplatzsuche repräsentiert. Verglichen zu Geflüchteten, die das Sprachniveau A im Rahmen eines Deutschkurses erworben haben, weisen, wie vermutet, Personen, die das Niveau B und C zertifiziert haben, eine um 10,5 bzw. 9,7 Prozentpunkte höhere Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung auf (H9). Auch Personen, die keinen Deutschkurs absolviert haben, weisen verglichen zu Personen mit Sprachniveau A, eine signifikant höhere Zugangswahrscheinlichkeit auf. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Erlangung des Niveaus A nicht unbedingt ein positives Bild beim Betrieb herstellen muss, da dies unter dem Niveau liegt, welches man nach Abschluss des standardmäßigen BAMF-Integrationskurses erwirbt. Zudem ist zu betonen, dass die Teilnahme in Sprachkursen durch individuelle Merkmale determiniert wird, und hierbei nicht der kausale Effekt der Sprachkursteilnahme identifiziert werden kann. So ist es bspw. möglich, dass Geflüchtete, die es aufgrund ihrer Qualifizierung oder früherer Arbeitsmarkterfahrung leichter haben, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, auf die Teilnahme an einem Sprachkurs verzichten und stattdessen direkt erwerbstätig werden. Dies könnte erklären, weshalb Personen, die bisher keinen Deutschkurs gemacht haben, besser abschneiden als Personen, die das Sprachniveau A erreicht haben.

Neben dem Einfluss der migrationsspezifischen Variablen unterstreichen die Analysen in Tabelle 7 zudem, dass der Zugang zu betrieblicher Ausbildung von männlichen und weiblichen Geflüchteten anderen Determinanten folgt. So zeigt sich zum einen, dass für Bewerberinnen mit Fluchthintergrund insbesondere betriebliche Kontakte wie das Arbeiten zur Probe oder die Einstiegsqualifizierung maßgeblich die Wahrscheinlichkeit auf eine betriebliche Ausbildungsstelle verbessern. Des Weiteren spielt sowohl die Ausbildungsmarktlage, gemessen durch die berufliche Angebots-Nachfrage-Relation,

¹⁸ In Tabelle 10 im Anhang finden sich die geschlechterspezifischen Schätzungen auch für Personen mit sonstigem und ohne Migrationshintergrund.

als auch das Alter eine relevante Rolle. Bewerberinnen, die älter als 25 Jahre sind, weisen eine um rund 15 Prozentpunkte geringere Zugangswahrscheinlichkeit auf.

Tabelle 7: Determinanten der Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung für Geflüchtete nach Geschlecht (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Institutionelle Faktoren						
regionale ANR (Abweichung von 100)	0,023***	(0,008)	0,023***	(0,009)	0,026	(0,022)
berufliche ANR (Abweichung von 100)	0,053***	(0,008)	0,050***	(0,009)	0,065***	(0,021)
Individuelle Faktoren						
Geschlecht: weiblich	-0,085***	(0,024)				
Alter (Referenz: 21 bis 25 Jahre)						
unter 18 Jahren	-0,04	(0,045)	-0,029	(0,045)	-0,085	(0,079)
18 bis 20 Jahre	-0,029	(0,023)	-0,034	(0,027)	-0,014	(0,065)
älter als 25 Jahre	-0,064***	(0,018)	-0,051***	(0,019)	-0,154***	(0,055)
Aufenthaltsdauer (Referenz: bis zu 3 Jahren)						
länger als 3 Jahre	0,007	(0,020)	0,004	(0,020)	0,020	(0,048)
in Deutschland geboren						
Höchster Schulabschluss (Referenz: Hauptschulabschluss)						
(noch) kein (anerkannter) Schulabschluss	-0,116***	(0,022)	-0,127***	(0,026)	-0,062	(0,064)
mittlerer Schulabschluss	-0,026	(0,025)	-0,040	(0,029)	0,072	(0,057)
(Fach-)Hochschulreife	-0,043	(0,030)	-0,049	(0,035)	-0,003	(0,084)
Praxiserfahrung						
freiwilliges Praktikum absolviert	0,068***	(0,017)	0,068***	(0,018)	0,079*	(0,045)
Einstiegsqualifizierung (EQ) absolviert	0,235***	(0,021)	0,229***	(0,023)	0,288***	(0,070)
zur Probe gearbeitet	0,055***	(0,020)	0,031	(0,022)	0,227***	(0,059)
Soziale Faktoren						
Unterstützung durch...						
Eltern	-0,036	(0,024)	-0,035	(0,028)	-0,060	(0,057)
Freunde und Freundinnen	0,001	(0,017)	0,001	(0,018)	0,005	(0,053)
Mentor/-in, Pate bzw. Patin	0,077***	(0,024)	0,090***	(0,025)	-0,060	(0,069)
Angepasstes R ²	0,073		0,067		0,019	
Beobachtungen	3,973		3,432		541	

Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Jede Schätzung basiert auf einer separaten logistischen Regression. Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen und zusätzlich auf die Staatsangehörigkeit kontrolliert.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Verglichen zu Geflüchteten mit Hauptschulabschluss weisen Personen ohne anerkannten Schulabschluss eine um 11,6 Prozentpunkte signifikant geringere Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung auf.

Fortsetzung Tabelle 7: Determinanten der Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung für Geflüchtete nach Geschlecht (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Migrationspezifische Merkmale						
Kontakt zu...						
deutschen Personen	0,105***	(0,021)	0,111***	(0,022)	0,041	(0,049)
Familienmitgliedern	-0,032*	(0,019)	-0,035*	(0,020)	-0,051	(0,080)
Personen mit ähnlichem kulturellen Hintergrund	-0,032**	(0,015)	-0,028*	(0,016)	-0,037	(0,046)
Aufenthaltsstatus (Referenz: Aufenthaltserlaubnis)						
Asylverfahren noch nicht abgeschlossen (Aufenthaltsgestattung)	0,070***	(0,021)	0,079***	(0,022)	0,013	(0,055)
Duldung	0,112***	(0,037)	0,135***	(0,041)	-0,059	(0,088)
Sprachzertifikat (Referenz: Sprachniveau A)						
Sprachniveau B	0,105***	(0,027)	0,107***	(0,028)	0,057	(0,086)
Sprachniveau C	0,097**	(0,040)	0,109***	(0,043)	-0,003	(0,106)
keinen Kurs gemacht	0,094**	(0,042)	0,097**	(0,047)	0,009	(0,107)
weiß nicht	0,090**	(0,035)	0,099***	(0,035)	-0,001	(0,103)
Angepasstes R ²	0.073		0.067		0.019	
Beobachtungen	3,973		3,432		541	

Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Jede Schätzung basiert auf einer separaten logistischen Regression. Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen und zusätzlich auf die Staatsangehörigkeit kontrolliert.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Verglichen zu Geflüchteten mit Hauptschulabschluss weisen Personen ohne anerkannten Schulabschluss eine um 11,6 Prozentpunkte signifikant geringere Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung auf.

Determinanten wie die Teilnahme an Deutschkursen, die schulische Qualifizierung und soziale Netzwerke, die wichtig beim Zugang für männliche Geflüchtete sind, verändern die Zugangswahrscheinlichkeit für weibliche Geflüchtete hingegen nicht, was zu dem geringeren Erklärungsgehalt des Zugangs verglichen zu männlichen Geflüchteten beiträgt. Zudem findet sich für Frauen kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Aufenthaltsstatus und der Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung. Allerdings ist hier zu beachten, dass die Gruppe der Frauen deutlich kleiner ausfällt als die der Männer, was die Signifikanzprüfung beeinflusst.

5 Fazit und Schlussfolgerungen

In Deutschland ist der Zugang in den Arbeitsmarkt an den Nachweis erworbener Berufsabschlüsse geknüpft. Der Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung ist damit eng mit der kurz- und

langfristigen Integration in den deutschen Arbeitsmarkt und der weiteren Bildungs- und Erwerbsbiographie einer Person verbunden. Da der Gesetzgeber es den Betrieben freistellt, die Einstellungskriterien für den Beginn einer betrieblichen Ausbildung zu definieren und es so keine formalen Zugangsbeschränkungen für die betriebliche Ausbildung gibt, wird der Berufsausbildung eine hohe Integrationskraft attestiert. Insbesondere für schulisch schwächere Jugendliche und neuzugezogene Migrantinnen und Migranten ohne beruflich verwertbare Qualifikationen kann eine betriebliche Ausbildung damit als erster Schritt in den deutschen Arbeitsmarkt dienen.

Dies begründet auch die große Anzahl an empirischen Studien, die die Determinanten der Zugangschance in betriebliche Ausbildung für Personen mit Migrationshintergrund untersucht haben. Analoge Studien mit einem Fokus auf Personen mit Fluchthintergrund sind bislang jedoch rar, obwohl diese Gruppe in den letzten Jahren stark gewachsen ist. Diese Lücke wurde mit der vorliegenden, empirischen Studie bearbeitet, indem zwei Fragestellungen untersucht wurden: 1) Wie gestalten sich die Zugangschancen von Geflüchteten in eine betriebliche Ausbildung und zwar im Vergleich zu Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund? 2) Welche institutionellen (z. B. Ausbildungsmarktlage), sozialen (z. B. Unterstützungen durch Eltern) und individuellen Faktoren (z. B. Schulabschlüsse) beeinflussen die Zugangschancen von Geflüchteten und lassen sich hier Unterschiede zu Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund sowie Personen ohne Fluchthintergrund aufzeigen? Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir Daten zweier schriftlich-postalischer Befragungen von Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Jahres 2018 genutzt: Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018.

Bezüglich der gruppenspezifischen Unterschiede bei den Zugangschancen zu einer betrieblichen Ausbildung fanden wir, dass unter Berücksichtigung von individuellen und sozialen Faktoren der regionalen und berufsspezifischen Ausbildungsmarktlage Personen mit Fluchthintergrund und Personen mit sonstigem Migrationshintergrund eine geringere Wahrscheinlichkeit besitzen, in betriebliche Ausbildung zu gelangen als es bei Personen ohne Migrationshintergrund der Fall ist. Gleichzeitig zeigt die empirische Analyse, dass sich Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund und Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund in ihren Zugangschancen nicht signifikant unterscheiden. Dieses Ergebnis überrascht auf den ersten Blick, da die Mehrheit der befragten Personen mit sonstigem Migrationshintergrund in Deutschland geboren wurde oder bereits mehrere Jahre in Deutschland lebt. Dass Personen mit türkisch-arabischen Migrationshintergrund im Vergleich zu Geflüchteten sogar geringere Chancen als Geflüchtete auf eine Ausbildungsstelle haben, obwohl die meisten in Deutschland geboren wurden, die deutsche Staatsangehörigkeit haben und zumindest als zweite Muttersprache Deutsch gelernt haben, bedarf weiterer konkreter Untersuchungen. Ein Erklärungsgrund hierfür könnte sein, dass manche Betriebe explizit neue Ausbildungsstellen für

Geflüchtete geschaffen haben (Ebbinghaus, 2017b), so dass Geflüchtete gegenüber Bewerber/-innen mit türkisch-arabischem Migrationshintergrund im Vorteil sind. Auch wenn es sich bei den untersuchten Daten nicht um Daten einer Betriebsbefragung handelt und daher Schlüsse auf das betriebliche Rekrutierungsverhalten nur mit Vorsicht zu ziehen sind, stehen die gefundenen Ergebnisse doch in Einklang mit früheren Untersuchungen zum Ausbildungszugang migrantischer Jugendlichen und deuten auf diskriminierende Einstellungslogiken von Betrieben hin, von denen türkisch-arabische Jugendliche besonders betroffen zu sein scheinen (vgl. u. a. Beicht & Gei, 2015; Beicht & Walden, 2017a; Schneider et al., 2014). Gleichwohl braucht es weitere Analysen über das Auswahlverhalten von Betrieben, um herkunftsbedingte Unterschiede in den Zugangschancen zu verstehen.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sind außerdem weitere Punkte zu berücksichtigen: Geflüchteten und Personen mit sonstigem Migrationshintergrund standen unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen gegenüber; zum einen aufgrund des unterschiedlichen (rechtlichen) Zuzugsweges nach Deutschland und zum anderen, da sie (oder ihre Eltern) in unterschiedlichen Jahren nach Deutschland gekommen sind. So hat einmal die wirtschaftliche Lage zum Zeitpunkt des Zuzuges einen erheblichen Einfluss auf die weitere individuelle Bildungs- und Erwerbsbiographie in Deutschland. Zum anderen wurde im Zuge der verstärkten, humanitären Migration nach Deutschland in den letzten Jahren generell die Infrastruktur zur Integration von Neuzugezogenen deutlich verbessert. Auch wenn weiterhin institutionelle Hürden für Geflüchtete bestehen, wurde in den letzten Jahren neben dem Zugang zu Sprachkursen auch der Zugang in verschiedene Programme der beruflichen Bildung und in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtert. Eine derartige Infrastruktur bestand für einen erheblichen Anteil der Personen mit sonstigem Migrationshintergrund nicht als sie und ihre Eltern nach Deutschland zugezogen sind.

Bedacht werden muss außerdem, dass wir im Rahmen unserer Untersuchung wichtige Aspekte, die den Zugang zu Ausbildung fördern können, nicht berücksichtigen konnten. So liegen beispielsweise keine soziodemografischen Angaben der Eltern (z. B. Schulbildung oder Erwerbsstatus) vor. Aus der Übergangsforschung ist jedoch bekannt, dass dies die Übergangschancen von Jugendlichen nicht nur indirekt, sondern auch direkt beeinflusst, weil Betriebe aus der Qualifizierung der Eltern auf die Ausbildungseignung der Kinder schließen (Kohlrausch, 2012). Außerdem unberücksichtigt geblieben ist die berufliche Segmentierung des dualen Ausbildungssystems. Denkbar wäre, dass je nach Berufsbereich andere Zugangslogiken existieren und hierdurch Unterschiede zwischen den Gruppen verschwinden könnten oder aber weitere oder sogar andere Differenzen sichtbar werden. Dies wirft auch die Frage auf, inwieweit Geflüchtete vor allem in Berufe einmünden, die weniger attraktiv sind für einheimische Jugendliche und dementsprechend unter Bewerbermangel leiden (vgl. Christ, 2019).

Welche Faktoren die Zugangschancen der Bewerber/-innen letztlich beeinflussen, fiel erwartungsgemäß für Geflüchtete anders aus als für Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund und für Personen ohne Migrationshintergrund. Für Geflüchtete sind weniger die aus der Literatur bekannten Aspekte relevant, die die Konkurrenzsituation definieren und ihre Position in der Bewerberschlange (Schulabschluss und Ausbildungsmarktlage) festlegen. Anders als bei Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund führt ein höherer Schulabschluss nicht zu höheren Chancen. Gleichwohl ist ein schulisches Zertifikat nicht zwangsläufig nutzlos. So haben Geflüchtete, die einen in Deutschland anerkannten Abschluss vorweisen, bessere Chancen eine Stelle zu finden als Personen, auf die dies nicht zutrifft. Gleichwohl tragen vor allem Kontakte zu Betrieben wie die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung und das Absolvieren eines freiwilligen Praktikums im Betrieb entscheidend für den erfolgreichen Einstieg in eine betriebliche Ausbildung bei. Dies ist nicht verwunderlich, weil schulische Qualifikationen oder bereits gesammelte Arbeitserfahrung im Herkunftsland wenig Aussagekraft für Betriebe haben. Praktika oder Probearbeit dienen Betrieben somit als Screeninginstrumente für die Einschätzung der Produktivität von Geflüchteten. Denkbar ist auch, dass Praxiserfahrungen die Kompetenzen der Jugendlichen verbessern, was sich in ihren höheren Ausbildungschancen niederschlägt. Welcher Aspekt der betrieblichen Praxiserfahrung (Screeninginstrument für Betriebe oder Kompetenzverbesserung auf Seiten der Jugendlichen) letztlich für eine erhöhte Zugangschance verantwortlich ist, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden.

Insbesondere für geflüchtete Frauen erhöhen betriebliche Kontakte die Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung. Andere Merkmale wie beispielsweise der Aufenthaltsstatus, die Teilnahme an Deutschkursen die Unterstützung durch Mentorinnen und Mentoren oder soziale Netzwerke (z. B. Kontakt zu deutschen Personen) wirken sich hingegen nur bei männlichen Geflüchteten auf die Zugangschance in betriebliche Ausbildung aus. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die Muster des Fluchtprozesses zwischen weiblichen und männlichen Geflüchteten stark unterscheiden. Während Männer häufiger alleine flüchten, verlassen Frauen das Herkunftsland oftmals zusammen mit anderen Verwandten, folgen ihren männlichen Verwandten nach und sind während der Flucht stärkeren gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt (vgl. Brücker, Gundacker & Kalkum, 2020). In diesem Kontext ist außerdem zu beachten, dass sich der Integrationsprozess der befragten geflüchteten Frauen in die betriebliche Ausbildung noch in einer früheren Phase zu befinden scheint. Im Vergleich zu Männern absolvieren sie deutlich seltener eine betriebliche Ausbildung. Stattdessen nehmen sie häufiger an Maßnahmen des Übergangsbereichs oder an Integrations- und Deutschkursen teil oder machen Sonstiges (z. B. Betreuung von Kindern). Dies könnte ebenfalls erklären, warum für Männer und Frauen andere Aspekte für den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung relevant sind.

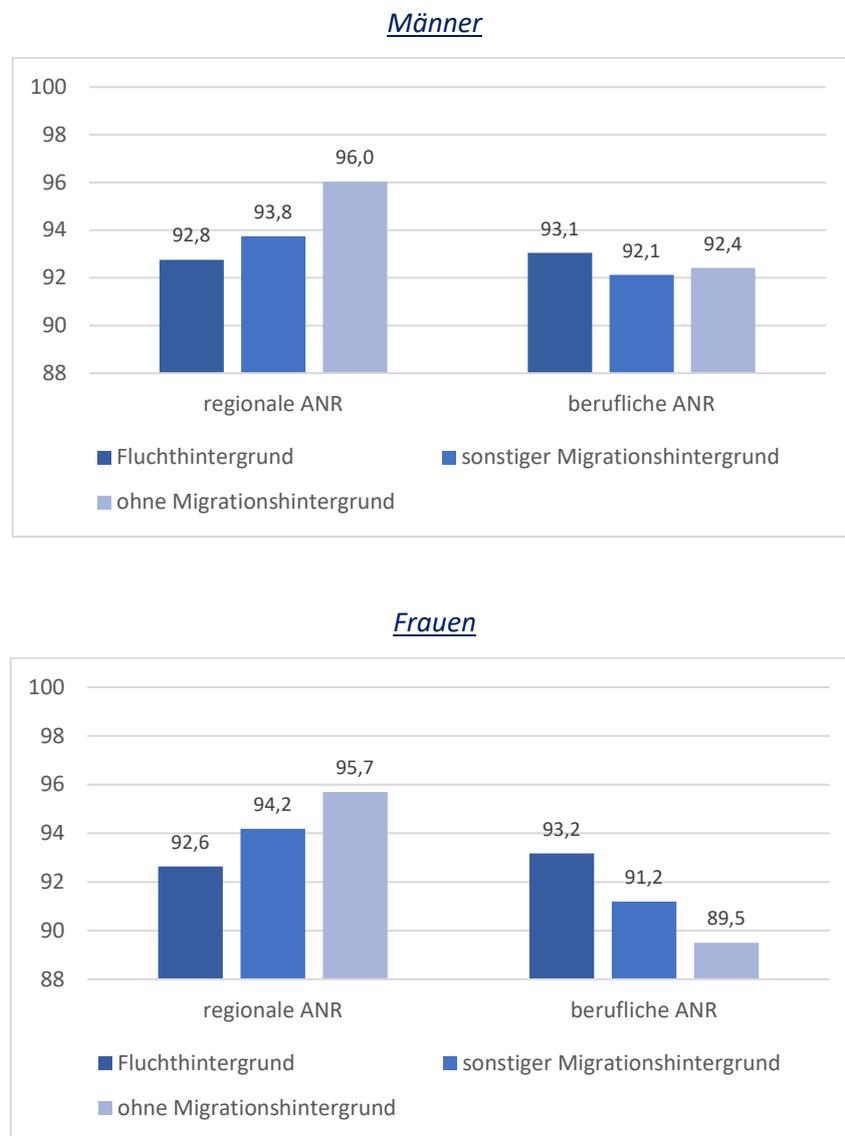
Die Untersuchung hat gezeigt, dass für Geflüchtete insbesondere betriebliche Kontakte eine hohe Relevanz für den Zugang zu Ausbildung besitzen. Das gegenseitige Kennenlernen zwischen Bewerber/-innen und Betrieben scheint ein wichtiger Aspekt für die Integration in Ausbildung zu sein und zwar nicht nur für Geflüchtete, sondern auch für Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund.

Allerdings muss beachtet werden, dass die Ergebnisse nicht übertragbar sind auf alle ausbildungssuchenden Jugendlichen in Deutschland bzw. auf die Gesamtgruppe der Geflüchteten in Deutschland. Bei den Befragten handelt es sich zwar um ausbildungsinteressierte Jugendliche, da sie bei der BA als Bewerber/-innen für betriebliche Ausbildungsstellen gemeldet waren. Zu berücksichtigen ist, dass nicht alle ausbildungsinteressierten Personen in Deutschland als Bewerber/-innen bei der BA registriert sind, denn die Meldung bei der BA ist freiwillig. Außerdem registriert die BA nur jene Jugendlichen, die sie für ausbildungsreif befindet. Aufgrund der spezifischen Betrachtung von ausbildungsinteressierten Personen, die bei der BA gemeldet sind, sind die Anteile in Erwerbstätigkeit, Ausbildung und anderen berufsqualifizierenden Programmen nicht unmittelbar mit Studien vergleichbar, die sich für die generelle Beteiligung am Arbeitsmarkt von Geflüchteten, Migrantinnen und Migranten interessieren.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass trotz dieser Einschränkungen und der gruppenspezifischen Unterschiede die Ergebnisse zeigen, dass das betriebliche Berufsbildungssystem ein beachtliches Integrationspotenzial besitzt. Von hoher Relevanz ist daher die Frage, inwiefern sich der Ausbruch der Corona-Pandemie seit Beginn des Jahres 2020 auf die Ausbildung und die Ausbildungsplatzsuche von Personen mit Fluchthintergrund, mit sonstigem und ohne Migrationshintergrund auswirkt. Vermutlich werden Personen mit Fluchthintergrund besonders stark betroffen sein, denn betriebliche Praxiserfahrungen, die Begleitung durch Mentorinnen und Mentoren oder die Teilnahme an Sprachkursen waren kaum möglich. Denkbar ist auch, dass die drei Gruppen unterschiedlich stark durch die Folgen der Pandemie und die beschlossenen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie betroffen sein könnten, weil sie sich in ihren beruflichen Präferenzen unterscheiden und die verschiedenen Wirtschaftszweige wiederum unterschiedlich stark durch das Coronavirus und seine Folgen getroffen wurden. Um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Ausbildungsplatzsuche genauer zu untersuchen, hat das BIBB gemeinsam mit der BA Ende 2020 eine Sonderbefragung von Ausbildungsstellenbewerber/-innen durchgeführt. Erste Ergebnisse werden vermutlich im Frühjahr 2021 vorliegen.

6 Anhang

Abbildung 2: Erweiterte betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) nach Migrationshintergrund und Geschlecht



Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30.09.2018, BIBB-Erhebung über neuabgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2018; BA/BIBB-Bewerberbefragung und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Tabelle 8: Der Effekt des Migrationshintergrundes auf die Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung nach Geschlecht (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

	Männer				Frauen			
	(1) Referenzgruppe: ohne Migrationshintergrund		(2) Referenzgruppe: Fluchthintergrund		(3) Referenzgruppe: ohne Migrationshintergrund		(4) Referenzgruppe: Fluchthintergrund	
Gruppenzugehörigkeit	AME	SE	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Fluchthintergrund	-0.209***	(0,054)			-0,072	(0,059)		
sonstiger Migrationshintergrund	-0,212***	(0,029)	-0,003	(0,044)	-0,113***	(0,030)	-0,041	(0,048)
ohne Migrationshintergrund			0,209***	(0,054)			0,072	(0,059)
Angepasstes R ²	0,087		0,087		0,102		0,102	
Beobachtungen	5.127		5.127		2.064		2.064	

Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; Die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Jede Schätzung basiert auf einer logistischen Regression, wobei jeweils die Referenzgruppe variiert. Neben der Gruppenzugehörigkeit wird auf folgende Einflüsse kontrolliert: die erweiterte betriebliche regionale und berufliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), das Geschlecht, Alter und Aufenthaltsdauer (als kategoriale Variable), den Schulabschluss, ob man Unterstützung bei der Berufsorientierung (von den Eltern, Freunden und Freundinnen, Mentoren und Mentorinnen bzw. Paten und Patinnen) erhalten hat, Praxiserfahrung (Teilnahme an EQ, Absolvieren eines freiwilligen Praktikums und Probearbeit). Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen kontrolliert.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Verglichen mit Personen ohne Migrationshintergrund weisen Bewerber mit Fluchthintergrund laut Schätzung 1 eine um 20,9 Prozentpunkte signifikant geringere Wahrscheinlichkeit auf, eine betriebliche Ausbildung begonnen zu haben.

Tabelle 9: Unterschiede in den Zugangswahrscheinlichkeiten zu betrieblicher Ausbildung mit alternativer Definition des sonstigen Migrationshintergrundes (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

nach Geburtsland:

Gruppenzugehörigkeit	(1) Referenzgruppe: ohne Migrationshintergrund		(2) Referenzgruppe: in Deutschland geboren		(3) Referenzgruppe: Fluchthintergrund	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Fluchthintergrund	-0,142***	(0,019)	0,021	(0,018)		
sonstiger Migrationshintergrund nach Geburtsland:						
in Deutschland geboren	-0,159***	(0,018)			-0,021	(0,018)
im Ausland geboren	-0,147***	(0,028)	0,012	(0,033)	-0,010	(0,031)
ohne Migrationshintergrund			0,165***	(0,019)	0,143***	(0,020)
Angepasstes R ²	0,087		0,087		0,087	
Beobachtungen	7.191		7.191		7.191	

nach Staatsbürgerschaft:

Gruppenzugehörigkeit	(1) Referenzgruppe: ohne Migrationshintergrund		(2) Referenzgruppe: deutsche Staatsbürgerschaft		(3) Referenzgruppe: ausländische Staatsbürgerschaft		(4) Referenzgruppe: Fluchthintergrund	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Fluchthintergrund	-0,164***	(0,045)	0,004	(0,046)	0,023	(0,033)		
sonstiger Migrationshintergrund nach Staatsbürgerschaft:								
deutsche Staatsbürgerschaft	-0,163***	(0,022)			0,018	(0,039)	-0,004	(0,046)
doppelte Staatsbürgerschaft	-0,137***	(0,036)	0,028	(0,043)	0,046	(0,045)	0,023	(0,048)
ausländische Staatsbürgerschaft	-0,180***	(0,031)	-0,019	(0,039)			-0,023	(0,033)
ohne Migrationshintergrund			0,170***	(0,024)	0,189***	(0,033)	0,166***	(0,045)
Angepasstes R ²	0,087		0,087		0,087		0,087	
Beobachtungen	7.191		7.191		7.191		7.191	

Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Jede Schätzung basiert auf einer logistischen Regression, wobei jeweils die Referenzgruppe variiert. Neben der Gruppenzugehörigkeit wird auf folgende Einflüsse kontrolliert: die erweiterte regionale und berufliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), das Geschlecht, Alter und Aufenthaltsdauer (als kategoriale Variable), den Schulabschluss, ob man Unterstützung bei der Berufsorientierung (von den Eltern, Freunden und Freundinnen, Mentoren und Mentorinnen bzw. Paten und Patinnen) erhalten hat, Praxiserfahrung (Teilnahme an EQ, Absolvieren eines freiwilligen Praktikums und Probearbeit). Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen kontrolliert.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Verglichen mit Personen ohne Migrationshintergrund weisen Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, laut Schätzung 1 eine um 15,9 Prozentpunkte signifikant geringe Wahrscheinlichkeit auf, eine betriebliche Ausbildung begonnen zu haben.

Fortsetzung Tabelle 9: Der Effekt des Migrationshintergrundes auf die Zugangswahrscheinlichkeit zu betrieblicher Ausbildung mit alternativer Definition des sonstigen Migrationshintergrundes (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

nach gesprochener Sprache zuhause

Gruppenzugehörigkeit	(1) Referenzgruppe: ohne Migrationshintergrund		(2) Referenzgruppe: ausschließlich deutsch		(3) Referenzgruppe: ausschließlich andere Sprache		(4) Referenzgruppe: Fluchthintergrund	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Fluchthintergrund	-0,135***	(0,047)	-0,065	(0,073)	0,003	(0,033)		
sonstiger Migrationshintergrund nach gesprochene Sprache zuhause:								
ausschließlich deutsch	-0,069	(0,055)			0,066	(0,066)	0,064	(0,070)
deutsch und weitere Sprache	-0,173***	(0,021)	-0,107*	(0,059)	-0,040	(0,042)	-0,043	(0,045)
ausschließlich andere Sprache	-0,134***	(0,037)	-0,067	(0,067)			-0,003	(0,033)
ohne Migrationshintergrund			0,069	(0,056)	0,136***	(0,038)	0,133***	(0,046)
Angepasstes R ²	0,087		0,087		0,087		0,087	
Beobachtungen	7,191		7,191		7,191		7,191	

Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Jede Schätzung basiert auf einer logistischen Regression, wobei jeweils die Referenzgruppe variiert. Neben der Gruppenzugehörigkeit wird auf folgende Einflüsse kontrolliert: die erweiterte regionale und berufliche Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), das Geschlecht, Alter und Aufenthaltsdauer (als kategoriale Variable), den Schulabschluss, ob man Unterstützung bei der Berufsorientierung (von den Eltern, Freunden und Freundinnen, Mentoren und Mentorinnen bzw. Paten und Patinnen) erhalten hat, Praxiserfahrung (Teilnahme an EQ, Absolvieren eines freiwilligen Praktikums und Probearbeit). Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen kontrolliert.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Verglichen mit Personen ohne Migrationshintergrund weisen Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund, die neben Deutsch eine weitere Muttersprache gelernt haben, laut Schätzung 1 eine um 17,3 Prozentpunkte signifikant geringe Wahrscheinlichkeit auf, eine betriebliche Ausbildung begonnen zu haben.

Tabelle 10: Determinanten der Zugangswahrscheinlichkeiten zu betrieblicher Ausbildung nach Geschlecht von Personen mit sonstigem und ohne Migrationshintergrund (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

	Männer				Frauen			
	(1) sonstiger Migrationshintergrund		(2) ohne Migrationshintergrund		(3) sonstiger Migrationshintergrund		(4) ohne Migrationshintergrund	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Institutionelle Faktoren								
regionale ANR (Abweichung von 100)	0,046**	(0,023)	0,067***	(0,015)	0.016	(0,024)	0,054***	(0,015)
berufliche ANR (Abweichung von 100)	0,126***	(0,028)	0,103***	(0,015)	0,098***	(0,029)	0,094***	(0,016)
Individuelle Faktoren								
Alter (Referenz: 21 bis 25 Jahre)								
unter 18 Jahren	0.109	(0,082)	0,160***	(0,048)	0,146*	(0,077)	0.068	(0,048)
18 bis 20 Jahre	-0,049	(0,071)	0,082*	(0,043)	0,119*	(0,067)	0.065	(0,045)
älter als 25 Jahre	-0,055	(0,137)	-0,177	(0,112)	-0,098	(0,104)	-0,130	(0,091)
Aufenthaltsdauer (Referenz: bis zu 3 Jahren)								
länger als 3 Jahre	0.102	(0,117)			0.066	(0,116)		
in Deutschland geboren	0.009	(0,117)			0.076	(0,102)		
Höchster Schulabschluss (Referenz: Hauptschulabschluss)								
(noch) kein (anerkannter) Schulabschluss	0.018	(0,136)	0,151*	(0,085)	-0,244**	(0,101)	-0,203	(0,129)
mittlerer Schulabschluss	0.074	(0,050)	0,199***	(0,026)	0,114*	(0,058)	0,115***	(0,037)
(Fach-)Hochschulreife	0,155*	(0,084)	0,340***	(0,039)	0,309***	(0,073)	0,286***	(0,045)
Praxiserfahrung								
freiwilliges Praktikum absolviert	0,108**	(0,053)	0,076***	(0,025)	-0,029	(0,056)	0,080***	(0,028)
Einstiegsqualifizierung (EQ) absolviert	0,239**	(0,100)	0.071	(0,085)	-0,026	(0,158)	-0,044	(0,074)
zur Probe gearbeitet	0,113**	(0,055)	0,102***	(0,033)	0,178***	(0,051)	0,145***	(0,031)
Angepasstes R ²	0.014		0.110		0.013		0.084	
Beobachtungen	427		1,268		441		1,082	

*Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Die Schätzungen basieren auf einer logistischen Regression. Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen kontrolliert.*

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Verglichen zu Migrantinnen mit sonstigem Migrationshintergrund mit Hauptschulabschluss weisen Migrantinnen mit sonstigem Migrationshintergrund ohne anerkannten Schulabschluss eine um 24,4 Prozentpunkte signifikant geringere Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung auf.

Fortsetzung Tabelle 10: Determinanten der Zugangswahrscheinlichkeiten zu betrieblicher Ausbildung nach Geschlecht von Personen mit sonstigem und ohne Migrationshintergrund (durchschnittlicher marginaler Effekt, AME)

	Männer				Frauen			
	(1) sonstiger Migrationshintergrund		(2) ohne Migrationshintergrund		(3) sonstiger Migrationshintergrund		(4) ohne Migrationshintergrund	
	AME	SE	AME	SE	AME	SE	AME	SE
Soziale Faktoren								
Unterstützung durch...								
Eltern	0.042	(0,047)	0,067***	(0,025)	-0,026	(0,058)	0,083***	(0,031)
Freunde und Freundinnen	-0,056	(0,056)	-0,042	(0,031)	-0,089	(0,055)	-0,078**	(0,037)
Mentor/-in, Pate bzw. Patin	0.108	(0,127)	0.025	(0,095)	-0,099	(0,099)	-0,234**	(0,092)
Angepasstes R ²	0.014		0.110		0.013		0.084	
Beobachtungen	427		1,268		441		1,082	

Anmerkung: Signifikanzniveaus: *** < 1%, ** < 5%, * < 10%; die Standardfehler (SE) sind auf Ebene der Arbeitsmarktregionen geclustert. Die Schätzungen basieren auf einer logistischen Regression. Bei sämtlichen Schätzungen wird auf fehlende Angaben bei allen verwendeten Variablen kontrolliert.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung.

Lesebeispiel: Verglichen zu Migrantinnen mit sonstigem Migrationshintergrund mit Hauptschulabschluss weisen Migrantinnen mit sonstigem Migrationshintergrund ohne anerkannten Schulabschluss eine um 24,4 Prozentpunkte signifikant geringere Zugangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung auf.

7 Literatur

- Auspurg, K. & Hinz, T. (2011). Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie*, 40(1), S. 62-73.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2020). *Bildung in Deutschland 2020*. Bielefeld: wbv Publikation.
- Baas, M., Eulenberger, J., Geier, B., Kohlrausch, B., Lex, T. & Richter, M. (2012). "Kleben bleiben?" – Der Übergang von Hauptschüler/innen in eine berufliche Ausbildung. *Sozialer Fortschritt*, 61(10), S. 247-257.
- Beicht, U. (2015a). *Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung* (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Nr. 163). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Beicht, U. (2015b). Berufsorientierung und Erfolgchancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Übergang Schule - Ausbildung im Spiegel aktueller Studien. In A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf* (S. 82-114). Weinheim: Beltz.
- Beicht, U. (2017). *Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund: Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Beicht, U. (2018). Entwicklungen in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund von 2004 bis 2016. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018* (S. 231-237). Leverkusen: Barbara Budrich.
- Beicht, U. & Gei, J. (2015). *Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen: Aktuelle Situation 2014 und Entwicklung seit 2010 ; Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen* (BIBB-Report 3/2015). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Beicht, U. & Walden, G. (2014). Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung. Welche Rolle spielt die soziale Herkunft? *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 110(2), S. 188-215.
- Beicht, U. & Walden, G. (2015). Unterschiedliche Berufsinteressen als Einflussfaktor für die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung?: Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. *Journal for labour market research*, 48(4), S. 325-346.
- Beicht, U. & Walden, G. (2017a). Generationeneffekte beim Übergang von Schulabgängern mit Migrationshintergrund in betriebliche Ausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 113(3), S. 428-460.
- Beicht, U. & Walden, G. (2017b). Transitions of Young Migrants to Initial Vocational Education and Training in Germany: the Significance of Social Origin and Gender. *Journal of Vocational Education & Training*, 69(3), pp. 424-449.
- Beicht, U. & Walden, G. (2019a). *Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung* (Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Nr. 198). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Beicht, U. & Walden, G. (2019b). Transition to company-based vocational training in Germany by young people from a migrant background: The influence of region of origin and generation status. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(1), pp. 20-45.
- Bernhard, S. (2020). Reaching in: Meaningmaking, receiving context and inequalities in refugees' support networks. *The Sociological Review*, online first, pp. 1-18.

- Brenzel, H. & Kosyakova, Y. (2017). Bildung im Herkunftsland. Höchste schulische Bildungs- und berufliche Ausbildungsabschlüsse. In H. Brücker, N. Rother & J. Schupp (Hrsg.), *IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 (DIW: Politikberatung Kompakt, Heft 123)* (S. 25-27).
- Brücker, H., Hauptmann, A. & Jaschke, P. (2020). *Beschränkungen der Wohnortwahl für anerkannte Geflüchtete: Wohnsitzauflagen reduzieren die Chancen auf Arbeitsmarktintegration* (IAB-Kurzbericht Nr. 3/2020). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brücker, H., Kosyakova, Y. & Schuß, E. (2020). *Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte* (IAB-Kurzbericht Nr. 4/2020). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Brzinsky-Fay, C. & Solga, H. (2016). Compressed, postponed, or disadvantaged? School-to-work-transition patterns and their impact on early occupational attainment in West Germany. *Research in Social Stratification and Mobility*, 46, pp. 21-36.
- Bundesagentur für Arbeit. (2020). *Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen - Oktober 2020)*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Christ, A. (2019). *In welchen Berufen finden geflüchtete Bewerber/-innen einen Ausbildungsplatz? Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberstudien 2018*. Vortrag auf dem Fachworkshop „Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit“. Bonn, 08.10.2019.
- Christ, A., Neuber-Pohl, C., Oeynhaus, S. & Niemann, M. (2020). Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020* (S. 289-297). Leverkusen: Barbara Budrich.
- Damelang, A. & Abraham, M. (2016). You Can Take Some of It with You! A Vignette Study on the Acceptance of Foreign Vocational Certificates and Ethnic Inequality in the German Labor Market. *Zeitschrift für Soziologie*, 45(2), pp. 91-106.
- Danzer, A. M. & Yaman, F. (2016). Ethnic Concentration and Language Fluency of Immigrants: Evidence from the Guest-Worker Placement in Germany. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 131, 151-165.
- Deutscher Bundestag. (2019). *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Filiz Polat, Luise Amtsberg, Canan Bayram, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN*. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Dietz, M., Osiander, C. & Stobbe, H. (2018). *Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler* (IAB-Kurzbericht 25/2018). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Dionisius, R., Matthes, S. & Neises, F. (2018). *Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken?* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Dustmann, C., Glitz, A., Schönberg, U. & Brücker, H. (2016). Referral-based Job Search Networks. *Review of Economic Studies*, 83, pp. 514-546.
- Ebbinghaus, M. (2017a). Berufliche Qualifizierung Geflüchteter: Führen direkte Anfragen zur Beteiligung von Betrieben? *Zeitschrift für Flüchtlingsforschung*, 1(2), S. 298-317.
- Ebbinghaus, M. (2017b). *Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe sie von sich aus anbieten? (BIBB-Report 1/2017)*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Eberhard, V. (2012). *Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern*. Bielefeld: Bertlesmann.
- Eberhard, V. (2016). Der Übergang im Überblick – Von den Herausforderungen eines marktgesteuerten Ausbildungszugangs. *Sozialer Fortschritt*, 65(9/10), S. 211-216.
- Eberhard, V. (2020). Ausbildungsreife als Ziel der Berufsorientierung?! In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 127-135). Münster/New York: Waxmann.

- Eberhard, V. & Gei, J. (2019). Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Bundesagentur für Arbeit: Zur Situation bildungspolitisch bedeutsamer Gruppen In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019* (S. 217-231). Leverkusen: Barbara Budrich.
- Eberhard, V., Gei, J., Borchardt, D., Engelmann, D. & Pencke, A. (2018). *Zur Situation von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen: Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2016*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Gerhards, C. (2018). Fast alle Betriebe sehen bei der Ausbildung Geflüchteter Unterstützungsbedarf. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*(2), S. 4-5.
- Gerhards, C. (2019). Welche Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsmotive haben Betriebe, die Geflüchtete ausbilden? Eine Analyse auf Basis des BIBB-Betriebspanels. *Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung*, 3(2), S. 254-284.
- Giesecke, M. & Schuß, E. (2019). *Heterogeneity in Marginal Returns to Language Training of Immigrants* (IAB-Diskussionspaper 19/2019). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Granato, M. & Junggeburth, C. (2017). Geflüchtete in Deutschland – Rechtliche Rahmenbedingungen und sozio-demographische Aspekte. In M. Granato & F. Neises (Hrsg.), *Geflüchtete und berufliche Bildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Granato, M., Krekel, E. M. & Ulrich, J. G. (2015). The special case of disadvantaged young people in Germany: How stakeholder interests hinder reform proposals in favour of a training guarantee. *Research in Comparative & International Education*, 10(4), pp. 537- 557.
- Herter-Eschweiler, R. & Kalinowski, M. (2020). Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020* (S. 278-284). Leverkusen: Barbara Budrich.
- Hillmert, S., Hartung, A. & Weßling, K. (2017). A Decomposition of Local Labor-Market Conditions and Their Relevance for Inequalities in Transitions to Vocational Training. *European Sociological Review*, 33(4), pp. 534-550.
- Holtmann, A. C., Menze, L. & Solga, H. (2017). Persistent Disadvantages or New Opportunities? The Role of Agency and Structural Constraints for Low-Achieving Adolescents' School-to-Work Transitions. *Journal of Youth and Adolescence*, 46(10), pp. 2091-2113.
- Hunkler, C. (2016). Ethnische Unterschiede beim Zugang zu beruflicher Ausbildung. In C. Diehl, C. Hunkler & C. Kristen (Hrsg.), *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf* (S. 597-641). Wiesbaden: Springer VS.
- Imdorf, C. (2010). Emotions in the hiring procedure: How 'gut feelings' rationalize personnel selection decisions. In B. Sieben & Å. Wettergren (Eds.), *Emotionalizing organizations and organizing emotions* (pp. 84-105). Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Imdorf, C. (2017). Understanding Discrimination in Hiring Apprentices: How Training Companies Use Ethnicity to Avoid Organisational Trouble. *Journal of Vocational Education & Training*, 69(3), pp. 405-423.
- Kleinert, C. & Jacob, M. (2013). Demographic changes, labor markets and their consequences on post-school-transitions in West Germany 1975-2005. *Research in Social Stratification and Mobility*, 32, pp. 65-83.
- Kleinert, C., Vosseler, A. & Blien, U. (2018). Classifying vocational training markets. *The Annals of Regional Science*, 61(1), pp. 31-48.
- Kohlrausch, B. (2012). Betriebe als Gatekeeper. *Sozialer Fortschritt*, 61(10), S. 257- 265.
- Krieger, M., Jaschke, P., Kroh, M., Legewie, N. & Löbel, L.-M. (2020). *Mentorenprogramme fördern die Integration von Geflüchteten*. Berlin: Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung.
- Matthes, S., Eberhard, V., Gei, J., Borchardt, D., Christ, A., Niemann, M., Engelmann, D. & Pencke, A. (2018). *Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Mattoo, A., Neagu, I. C. & Özden, C. (2008). Brain Waste? Educated Immigrants in the US Labor Market. *Journal of Development Economics*, 87, pp. 255-269.

- Protsch, P. (2017). Getting a Foot in the Door. How Organisational Characteristics Shape Recruitment Decisions in the Dual Apprenticeship System. *Journal of Education and Work* 30(6), pp. 585-598.
- Protsch, P. & Solga, H. (2012). *Wie Betriebe auswählen. Warum Jugendliche mit Hauptschulabschluss bei der Lehrstellensuche scheitern* (WZB Mitteilungen, Heft 138), S. 45-48.
- Protsch, P. & Solga, H. (2015). How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry. Insights from Field Experiments. *European Sociological Review*, 31(5), pp. 521-532.
- Protsch, P. & Solga, H. (2017). Going across Europe for an apprenticeship? A factorial survey experiment on employers' hiring preferences in Germany. *Journal of European Social Policy*, 27(4), pp. 387-399.
- Relikowski, I., Yilmaz, E. & Blossfeld, H.-P. (2012). Wie lassen sich die hohen Bildungsaspirationen von Migranten erklären? Eine Mixed-Methods-Studie zur Rolle von strukturellen Aufstiegschancen und individueller Bildungserfahrung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 52*, S. 111-136.
- Rösch, T., Schneider, H., Weber, J. & Worbs, S. (2020). *Integration von Geflüchteten in ländlichen Räumen* (Forschungsbericht 36). Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Rother, L. & Morris-Lange, S. (2020). *Zugang per Zufallsprinzip? Neuzugewanderte auf dem Weg in die berufliche Bildung*. Berlin: SVR Research Unit.
- Schikora, F. (2019). *The Effect of Initial Placement Restrictions on Refugees' Language Acquisition in Germany*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Schneider, J., Yemane, R. & Weinmann, M. (2014). *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration.
- Schreyer, F., Bauer, A. & Kohn, K.-H. P. (2015). *Betriebliche Ausbildung von Geduldeten. Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance* (IAB-Kurzbericht Nr. 1/2015). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Solga, H. (2005). *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*. Opladen: Barbara Budrich.
- Solga, H. & Kohlrausch, B. (2013). How low-achieving German youth beat the odds and gain access to vocational training. *European Sociological Review*, 29(5), pp. 1068-1082.
- Solga, H. & Menze, L. (2013). Der Zugang zur Ausbildung. Wie integrationsfähig ist das deutsche Berufsbildungssystem? *WSI-Mitteilungen*, 66(1), S. 5-14.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), pp. 355-374.
- Spence, M. (1974). *Market signaling: Informational transfer in hiring and related screening processes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- Thurow, L. C. (1979). A job competition model. In M. J. Piore (Ed.), *Unemployment and Inflation: Institutional and Structuralist Views* (pp. 17-32). New York: M. E. Sharpe.
- Tjaden, J. D. & Hunkler, C. (2017). The optimism trap: Migrants' educational choices in stratified education systems. *Social Science Research*, 67, pp. 213-228.
- Uhly, A. (2020). Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport 2020 zum Berufsbildungsbericht* (S. 162-171). Leverkusen: Barbara Budrich.
- Ulrich, J. G. (2011). Übergangsverläufe von Jugendlichen aus Risikogruppen. Aktuelle Ergebnisse aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010. *bwp@ Spezial 5 - HT2011*.
- Ulrich, J. G. (2018). Übergänge Schule - Berufsbildung - Arbeitsmarkt. In F. Rauner & P. Grollmann (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (3. Aufl, S. 290-297). Bielefeld: wbv Media.
- Walden, G. & Trotsch, K. (2011). Apprenticeship Training in Germany. Still a Future-oriented Model for Recruiting Skilled Workers? *Journal of Vocational Education & Training*, 63(3), pp. 305-322.