

Inhalt

- ▶ **Einleitung: Heterogenität der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland**
- ▶ **Nachteile durch Chancenungleichheiten im deutschen Schulsystem**
- ▶ **Personenkreis der Bewerber/-innen in der BA/BIBB-Bewerberbefragung**
- ▶ **Persönliche Merkmale und schulische Qualifikation**
- ▶ **Such- und Bewerbungsprozesse**
- ▶ **Einmündung in betriebliche und außerbetriebliche Berufsausbildung**
- ▶ **Einflüsse auf die Chancen bei der Ausbildungsstellensuche**
- ▶ **Wahrscheinlichkeiten des Übergangserfolgs**
- ▶ **Verbleib am Jahresende 2010**
- ▶ **Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick**

Ursula Beicht

Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten

BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen

Trotz der aktuellen, besseren Ausbildungsmarktsituation ist die Suche nach einem Ausbildungsplatz für junge Menschen aus Familien mit einer Migrationsgeschichte nach wie vor sehr schwierig. Ein Grund dafür ist, dass sie bei Verlassen der allgemeinbildenden Schule im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund über niedrigere schulische Qualifikationen verfügen, was ihre Aussichten auf eine Ausbildungsstelle schmälert. Allerdings ist der Personenkreis der jungen Migrantinnen und Migranten sehr heterogen. Sie unterscheiden sich z. B. nach ethnischer Herkunft, Aufenthaltsdauer in Deutschland und rechtlichem Status. Der vorliegende Beitrag behandelt daher nicht nur die Unterschiede, die hinsichtlich der Übergangschancen in eine duale Berufsausbildung zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen. Der Schwerpunkt liegt vielmehr auf den Abweichungen, die es zwischen Migrantinnen und Migranten verschiedener Herkunftsregionen gibt. Die vorgestellten Analyseergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) basieren auf einer Befragung ausbildungsreifer Jugendlicher, die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz gemeldet waren (BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010).

Einleitung: Heterogenität der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland

Bei den in Deutschland lebenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe. Die Unterschiede betreffen nicht nur die ethnische oder geografische Herkunft der Jugendlichen; ihre Familien sind auch aus unterschiedlichen Gründen und zu unterschiedlichen Zeiten nach

1 Die beiden großen Zuwanderungswellen seit den 1950er-Jahren

„Gastarbeiter/-innen“

Die erste große Zuwanderung setzte ab Mitte der 1950er-Jahre ein, als sich auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt erste Engpässe abzeichneten und sich die Bundesregierung für eine Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte entschied (TREIBEL 2011). 1955 wurde ein Anwerbevertrag mit Italien geschlossen, in den 1960er-Jahren folgten entsprechende Abkommen mit Spanien und Griechenland (1960), der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) sowie Jugoslawien (1968). Mehrere Millionen ausländischer Arbeitskräfte wurden angeworben und als „Gastarbeiter“ bezeichnet, denn für sie war ursprünglich nur ein vorübergehender Arbeitsaufenthalt in Deutschland vorgesehen. Nach dem sogenannten Rotationsprinzip sollten sie dann in ihre Heimatländer zurückkehren und bei Bedarf durch neue ausländische Arbeitskräfte ersetzt werden (TREIBEL 2011). Zunächst wurden vor allem ledige Männer im Alter zwischen 20 und 40 Jahren angeworben, später aber auch Frauen. Bis Mitte der 1960er-Jahre kamen die Arbeitsmigrantinnen und -migranten überwiegend aus Italien, Griechenland und Spanien, danach zunehmend aus der Türkei und Jugoslawien. Eingesetzt wurden die meist aus ländlichen Regionen stammenden Gastarbeiter/-innen als an- oder ungelernte Arbeitskräfte in Branchen, die für einheimische Arbeitnehmer/-innen aufgrund schwieriger Arbeitsbedingungen und/oder geringer Entlohnung immer unattraktiver geworden waren (TREIBEL 2011).

Wegen der durch die „Ölkrise“ ausgelösten Rezession wurde 1973 ein Anwerbestopp beschlossen. Zu diesem Zeitpunkt gab es insgesamt 2,6 Mio. ausländische Beschäftigte in Deutschland. Viele von ihnen hatten nur noch die Optionen, entweder für immer in ihre Heimat zurückzukehren oder auf Dauer in Deutschland zu bleiben. Denn für Personen aus Nicht-EG-Staaten war es fortan ausgeschlossen, in Deutschland noch eine Arbeitsgenehmigung zu bekommen. Für die hier bereits lebenden „Gastarbeiter/-innen“ waren jedoch ein weiterer Aufenthalt und ein Nachholen der Familie (Ehepartner/-in und minderjährige Kinder) auch nach 1973 ohne Weiteres möglich. Dies verstärkte einen Prozess, der als „Niederlassung ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihrer Familien in der Bundesrepu-

blik“ bezeichnet wurde und bereits in den 1960er-Jahren eingesetzt hatte (TREIBEL 2011, S. 60). Die Zahl der ausländischen Beschäftigten ging infolge des Anwerbestopps zwar bis 1979 auf 1,9 Mio. zurück (TREIBEL 2011). Die ausländische Wohnbevölkerung stieg aber vor allem aufgrund des Familiennachzugs von 1973 bis 1979 von 4,0 Mio. auf 4,3 Mio. an (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011).

(Spät-)Aussiedler/-innen

Eine ähnlich große quantitative Bedeutung hat die Zuwanderung der Aussiedler/-innen bzw. Spätaussiedler/-innen. Der Begriff „Aussiedler“ wurde ab 1993 im Rahmen veränderter rechtlicher Regelungen durch den Begriff „Spätaussiedler“ ersetzt. Die (Spät-)Aussiedler/-innen, die hauptsächlich aus der (ehemaligen) Sowjetunion, aber auch aus anderen osteuropäischen Staaten kamen, galten nach dem Grundgesetz (Art. 116) als deutsche Volkszugehörige. Mit der Übersiedlung nach Deutschland erhielten sie daher die deutsche Staatsangehörigkeit. Ihre besondere rechtliche Stellung hat historische Gründe.

So waren z. B. die Vorfahren der sogenannten „Russlanddeutschen“ größtenteils im 18. und 19. Jahrhundert von den damaligen russischen Zaren als Siedler angeworben worden. Sie lebten dort dann in relativ autonomen Kolonien ohne näheren Kontakt zur ansässigen Bevölkerung, eine Assimilation fand nicht statt (TREIBEL 2011). Im Laufe des Zweiten Weltkriegs erfolgten Umsiedlungen, Deportationen und Verfolgungen der deutschstämmigen Minderheiten. Anfang der 1950er-Jahre, zum Ende der nach dem Krieg stattgefundenen umfangreichen Flucht- und Vertreibungsbewegungen, lebten noch mehrere Millionen ehemals Deutsche (aus den ehemaligen deutschen Ostgebieten) bzw. Deutschstämmige in der Sowjetunion bzw. Osteuropa. Sie unterlagen oftmals Diskriminierungen.

Von 1950 bis 1987 kamen insgesamt 1,4 Mio. Aussiedler/-innen – vor allem aus Polen und Rumänien – in die Bundesrepublik (HWWI 2007). Mit dem Umbruch der politischen Systeme in der Sowjetunion und den anderen osteuropäischen Staaten nahm die Zahl der jährlich zugezogenen Aussiedler/-innen ab 1988 sprunghaft zu. Der Höchstwert wurde 1990 mit knapp 400.000 eingereisten Personen

(einschließlich Familienangehörigen) erreicht (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011). Ein zunehmend größerer Anteil kam nun aus der Sowjetunion bzw. den Nachfolgestaaten. „Angesichts dieser Entwicklung wurde die Aussiedlerpolitik mehrfach modifiziert und die Zuwanderung nach Deutschland auch für diese Gruppe erschwert“ (TREIBEL 2011, S. 36). Unter anderem wurde ein jährliches Kontingent festgelegt und die Verpflichtung zum Nachweis deutscher Sprachkenntnisse eingeführt. Bis Mitte der 1990er-Jahre blieb die Zuwanderung der (Spät-)Aussiedler/-innen mit jährlich über 200.000 Personen insgesamt noch auf relativ hohem Niveau, ging dann aber deutlich zurück. Der Zuzug aus Polen und Rumänien spielte ab 1993 nur noch eine sehr geringe Rolle, seitdem kamen Spätaussiedler/-innen nahezu ausschließlich aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion. Seit 2006 lag die Zahl neu eingereister Spätaussiedler/-innen unter 10.000 pro Jahr und betrug 2009 nur noch 3.360 (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011). Insgesamt sind seit 1950 fast 4,5 Millionen (Spät-)Aussiedler/-innen einschließlich Familienangehörigen in Deutschland zugewandert.

Die meisten (Spät-)Aussiedler/-innen waren in ihrem Herkunftsland erwerbstätig gewesen und verfügten über eine Berufsausbildung. Sie übten jedoch überwiegend Tätigkeiten in einfachen manuellen Berufen, einfachen Dienstleistungsberufen oder Agrarberufen aus (MIKA, HERING und HOCHFELLNER 2010). Hochqualifizierte (Spät-)Aussiedler/-innen konnten in Deutschland aufgrund fehlender Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse oft keine ihrem Qualifikationsniveau entsprechende Arbeitsstelle finden. Während die berufliche Integration für die bis 1992 zugezogenen Aussiedler/-innen noch relativ erfolgreich verlief, gilt dies für die später gekommenen Spätaussiedler/-innen nicht mehr (MIKA, HERING und HOCHFELLNER 2010).

Deutschland zugewandert. Die Mehrheit der jungen Migrantinnen und Migranten ist in Deutschland geboren, viele haben Deutsch bereits im Kindesalter gelernt und ein großer Teil besitzt auch die deutsche Staatsangehörigkeit. Andere leben dagegen erst seit kurzer Zeit hier, sind als Quereinsteiger mit zunächst geringen deutschen Sprachkenntnissen ins deutsche Schulsystem gekommen und haben zum Teil auch keinen sicheren Aufenthaltsstatus. Die vielfältigen Unterschiede zwischen Jugendlichen, die aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte stammen, werden bei den nachfolgenden Analysen zum Übergang in Berufsausbildung nur zum Teil berücksichtigt. Die vorgenommene Differenzierung der Migrantengruppen orientiert sich weitgehend an der geografischen Herkunft der Jugendlichen bzw. ihrer Familien, wobei vier Herkunftsregionen unterschieden werden.

Aus welchen Staaten, in welchen Zeitspannen und aus welchen Gründen kamen die Familien der jungen Menschen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahrzehnten nach Deutschland? Hierauf wird einleitend kurz eingegangen. Es werden dabei die bedeutendsten Zuwanderungsströme ab den 1950er-Jahren skizziert und die sich hieraus entwickelten Strukturen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund aufgezeigt.¹

Die erste große Zuwanderung begann Mitte der 1950er-Jahre, als im Zuge des „deutschen Wirtschaftswunders“ Millionen ausländischer Menschen als „Gastarbeiter“ vor allem aus ländlichen Regionen südeuropäischer Staaten und der Türkei angeworben wurden (siehe Kasten 1). Viele von ihnen kehrten nicht wie ursprünglich vorgesehen wieder in ihre Heimat zurück, sondern ließen sich – vor allem nach dem Anwerbestopp im Jahr 1973 – in der Bundesrepublik nieder und holten ihre Familien nach. Ähnlich bedeutend ist die Zuwanderung der (Spät-)Aussiedler/-innen aus osteuropäischen Staaten und der ehemaligen Sowjetunion, die ab den 1950er-Jahren in zunächst eher geringem Umfang einsetzte und ihren Höhepunkt von Ende der 1980er- bis Mitte der 1990er-Jahre hatte (siehe Kasten 1).

Neben den Migrantinnen und Migranten, die im Zuge dieser beiden großen Zuwanderungsbewegungen kamen, zogen in den letzten Jahrzehnten ausländische Menschen aus der gesamten Welt aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland. Dabei kann zwischen „Wirtschaftswanderung“ (Aufenthalte wegen Arbeit, Studium, Ausbildung), „Familienzuwanderung“ (Familienzusammenführung, Gründung einer Familie) und „Fluchtwanderung“ (vor allem Asylsuchende, Bürgerkriegsflüchtlinge) unterschieden werden (SVR 2011). Die zeitlich meist relativ eng befristete Einreise von ausländischen Saison- und Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern ist derzeit die wichtigste Zuwanderungsart in Deutschland. An zweiter Stelle folgt die Familienzuwanderung, während die längerfristige Arbeitsmigration und die Fluchtmigration als zahlenmäßig weniger bedeutsam einzuschätzen sind (SVR 2011).

Im Jahr 2009 lebten 7,1 Mio. Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit² in Deutschland, das sind 8,7 % der Gesamtbevölkerung (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011). Von ihnen stammten knapp 80 % aus Europa³ – 35 % aus EU-Staaten und 44 % aus Nicht-EU-Staaten –, 12 % aus Asien, 4 % aus Afrika, 3 % aus Amerika, 0,2 % aus Australien und Ozeanien.⁴ Staatsangehörige aus der Türkei bilden mit 1,7 Mio. Personen bzw. einem Viertel der ausländischen Staatsangehörigen die größte ausländische Personengruppe, gefolgt von Staatsangehörigen aus Italien (8 %), Polen (6 %), Serbien (5 %), Griechenland (4 %) und Kroatien (3 %) (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011).

Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bilden aber nur eine Teilgruppe der Bevölkerung mit Migrationshintergrund (siehe Kasten 2). Diese ist wesentlich

umfangreicher und umfasste 2009 nach Berechnungen auf Basis des Mikrozensus mit 15,7 Mio. Personen knapp ein Fünftel (19 %) der Gesamtbevölkerung in Deutschland (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011).⁵ Über die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund (54 %) besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Gut zwei Drittel (68 %) haben eine eigene Migrationserfahrung, leben aber im Durchschnitt bereits seit knapp 21 Jahren in Deutschland. Knapp ein Drittel gehört der sogenannten zweiten oder dritten Generation an, ist also bereits in Deutschland geboren.

In der Altersgruppe der 15- bis unter 20-Jährigen betrug im Jahr 2009 der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der gesamten Bevölkerung Deutschlands 25 % und bei den 20- bis unter 25-Jährigen 23 % (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011).⁶ Rund ein Viertel derjenigen, die sich in der Altersspanne befinden, in der in der Regel der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung bzw. ein Studium stattfindet, kommt demnach derzeit aus einer Familie mit Zuwanderungsgeschichte.

Es ist bekannt, dass die Zugangschancen zu einer vollqualifizierenden Ausbildung sehr stark von dem erreichten Schulabschluss und den Schulnoten auf dem letzten Zeugnis abhängen (BEICHT, FRIEDRICH und ULRICH 2008). Junge Migrantinnen und Migranten weisen im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund am Ende der allgemeinbildenden Schulzeit deutlich schlechtere schulische Qualifikationen auf, was ihnen die Suche nach einem Ausbildungsplatz erheblich erschwert.

⁵ Je nach Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus unterscheidet sich die rechtliche Stellung der Personen mit Migrationshintergrund in vielerlei Hinsicht. Besteht die deutsche Staatsangehörigkeit, existieren keinerlei rechtliche Unterschiede im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund. Liegt eine Staatsangehörigkeit aus einem EU-Staat vor, so sind ein Aufenthalt in Deutschland und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit aufgrund der europäischen Freizügigkeit ohne Genehmigung und ohne Einschränkung möglich (mit Ausnahme bulgarischer und rumänischer Staatsangehöriger, für die derzeit noch keine Arbeitnehmerfreizügigkeit besteht). Nach dem Aufenthaltsgesetz benötigen alle Ausländer/-innen aus sogenannten „Drittstaaten“ eine Aufenthaltsgenehmigung, wenn sie sich länger als drei Monate in Deutschland aufhalten. Sie erhalten je nachdem, welche Voraussetzungen sie erfüllen, entweder eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder eine unbefristete Niederlassungserlaubnis. Eine Erwerbstätigkeit kann nur dann ausgeübt werden, wenn die Aufenthaltserlaubnis dies ausdrücklich vorsieht oder wenn eine Niederlassungserlaubnis vorliegt.

⁶ In der Altersgruppe der unter 15-Jährigen lag der Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund 2009 sogar bei 31,5 %.

¹ Dargestellt werden in diesem Abschnitt die zentralen Entwicklungslinien – bis 1989 bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland und ab der deutschen Wiedervereinigung 1990 bezogen auf Gesamtdeutschland.

² Diese Angabe beruht auf der jährlichen Bevölkerungsfortschreibung. Nach den Angaben des Ausländerzentralregisters lebten 2009 in Deutschland 6,7 Mio. Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011).

³ Einschließlich der Türkei und der Russischen Föderation, die in den amtlichen Statistiken jeweils als Ganzes zu Europa gerechnet werden.

⁴ Im Jahr 2009 gab es insgesamt rund 721.000 Zuzüge ausländischer Staatsangehöriger nach Deutschland, davon kamen 64 % aus EU-Mitgliedsstaaten, 13 % aus sonstigen europäischen Staaten, 14 % aus Asien, 5 % aus Amerika und 3 % aus Afrika (SVR 2011). Insgesamt überwogen mit rund 734.000 aber die Fortzüge aus Deutschland. Dies verdeutlicht, dass es von Jahr zu Jahr eine relativ große Veränderung der ausländischen Bevölkerung gibt.

2 Was bedeutet „Migrationshintergrund“?

Nach Definition des Statistischen Bundesamtes zählen zu den Personen mit Migrationshintergrund „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2011, S. 215). Diese Definition wird in den Erhebungen des Mikrozensus zugrunde gelegt.

Die Feststellung, ob eine Person einen Migrationshintergrund hat, erfordert eine Fülle von Informationen über sie selbst und ihre Eltern. Diese Daten können in den meisten Statistiken und Erhebungen nicht vollständig erfasst werden, häufig ist eine Beschränkung auf wenige Angaben notwendig. Das Konstrukt „Migrationshintergrund“ wird daher oft unterschiedlich operationalisiert, so auch in den Erhebungen des BIBB, was die Vergleichbarkeit der Ergebnisse einschränkt (SETTELMAYER und ERBE 2010).

In der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010, welche die Datengrundlage für die hier vorgestellten Analysen zu den Erfolgschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen bildet, wird das Vorliegen eines Migrationshintergrunds wie folgt indirekt definiert: Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren sind und alleine die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und ausschließlich Deutsch als Muttersprache gelernt haben, gelten als Deutsche ohne Migrationshintergrund; für alle anderen wird von einem Migrationshintergrund ausgegangen. Dies bedeutet allerdings, dass bei Jugendlichen, die zwar aus einer Familie mit einer Zuwanderungsgeschichte stammen, gleichzeitig aber einen deutschen Geburtsort, ausschließlich die Muttersprache Deutsch und ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit aufweisen, der Migrationshintergrund nicht identifiziert werden kann. Die Erfassung der hierfür notwendigen Informationen über die Herkunft der Eltern ist im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen nicht möglich.

Aber wie ist es zu erklären, dass Migrantenkinder in der Schule viel ungünstiger abschneiden, obwohl die meisten Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte schon seit Jahrzehnten in Deutschland leben? Wieso haben junge Migrantinnen und Migranten damit auf dem Weg in die Berufsausbildung so viel schlechtere Ausgangsbedingungen?

Nachteile durch Chancenungleichheiten im deutschen Schulsystem

Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien haben im deutschen Bildungssystem bereits von Beginn an erhebliche Nachteile, wie durch vielfache wissenschaftliche Befunde in den letzten zehn Jahren belegt wurde (BAUMERT, STANAT und WATERMANN 2006, BECKER und REIMER 2010, DIEFENBACH 2008, Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Bereits zu Beginn der Grundschule zeigen sich klare Unterschiede in den allgemeinen und sprachlichen Kompetenzen, die auf einen erheblichen „Startnachteil“ der Migrantenkinder schließen lassen (BIEDINGER und BECKER 2010). Bis zur

Einschulung werden Kinder vor allem durch die (mehr oder weniger förderlichen) Bedingungen im Elternhaus sowie das familiäre Umfeld geprägt. Bei Kindern mit Migrationshintergrund wirkt sich dabei der niedrigere sozioökonomische Status ihrer Familien nachteilig auf ihre kognitive Entwicklung aus (GRESCH und BECKER 2010). Der förderliche Besuch eines Kindergartens, der dazu beitragen kann, bestehende sprachliche Barrieren abzubauen (BIEDINGER und BECKER 2010), ist bei Kindern aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte nach wie vor weniger verbreitet (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010). Da für den Schulbesuch wichtige Voraussetzungen oft nicht genügend entwickelt werden konnten, werden Kinder aus Migrantenfamilien überproportional häufig auf Grundlage der Schuleingangsuntersuchung zurückgestellt und erst verspätet eingeschult (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006).

Am Ende der Grundschulzeit weisen Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund schlechtere Schulnoten auf und schneiden bei Kompetenzmessungen ungünstiger ab. Die internationalen Grund-

schuluntersuchungen – der mathematischen und naturwissenschaftlichen Kompetenzen TIMSS 2007 und der Lesekompetenzen IGLU 2006 – ergaben, dass der Einfluss der sozialen und ethnischen Herkunft auf die Leistungen der Schülerinnen und Schüler in Deutschland höher ist als in vielen anderen Staaten (Bos u. a. 2007, Bos u. a. 2008). Eine ausreichende Förderung von Migrantenkinder und damit ein Ausgleich ihrer Entwicklungs- und Sprachnachteile gelingen in deutschen Schulen somit weniger als anderswo. Nach der Grundschule erfolgt in Deutschland mit der Wahl der weiterführenden Schulform eine der wichtigsten Weichenstellungen in der Bildungsbiografie (MAAZ u. a. 2010). Vor allem wegen ihrer schlechteren Noten und einer geringeren Einschätzung ihres Entwicklungspotenzials erhalten Kinder aus Migrantenfamilien von der Grundschule viel seltener eine Bildungsempfehlung für die Realschule oder das Gymnasium. Obwohl die Empfehlung nur in wenigen Bundesländern einen hohen Verbindlichkeitsgrad hat, stellt sie für viele Eltern – vor allem bei einem niedrigeren Sozialstatus – die entscheidende Orientierungsgröße dar (MAAZ u. a. 2010).

Bei Kindern aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte zeigen sich beim Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule neben den generell feststellbaren schichtspezifischen primären und sekundären Herkunftseffekten⁷ allerdings auch besondere positive Einflüsse des Migrationshintergrunds (GRESCH und BECKER 2010). Migranteneltern haben zwar häufig einen niedrigen sozioökonomischen Status, weisen aber oftmals eine besonders hohe Bildungsaspiration auf und streben für ihre Kinder eine möglichst hohe Schulbildung an. So haben Kinder mit Migrationshintergrund bei *vergleichbaren Schulleistungen* und *vergleichbarem Sozialstatus* der Familien eine deutlich höhere Chance, das Gym-

⁷ BOUDON (Education, Opportunity and Social Inequality 1974) unterscheidet zur Erklärung sozialer Bildungsungleichheiten zwischen primären und sekundären Herkunftseffekten. Als primäre Herkunftseffekte gelten die Einflüsse, die sich „auf die Kompetenzentwicklung der Schülerinnen und Schüler auswirken und infolgedessen in ihren Zensuren, Übergangsempfehlungen und Schulformwahlen niederschlagen“ (BAUMERT u. a. 2010). Als sekundäre Herkunftseffekte werden die Einflüsse des sozialen Hintergrunds bezeichnet, die auf ein unterschiedliches Entscheidungsverhalten zurückzuführen sind. Dabei gilt in der Regel folgender Zusammenhang: Je höher der Sozialstatus des Elternhauses ist, desto eher wird für die Kinder eine höhere Bildungslaufbahn angestrebt, und zwar auch bei *gleichen* Schulleistungen der Kinder (BECKER 2009).

nasium zu besuchen als Kinder ohne Migrationshintergrund,⁸ was sich als „positiver sekundärer Effekt des Migrationshintergrunds“ interpretieren lässt (BAUMERT u. a. 2010, S. 10). Dies ändert allerdings nichts daran, dass die Leistungsvoraussetzungen von Migrantenkindern erheblich seltener als bei Kindern ohne Migrationshintergrund für den Besuch eines Gymnasiums ausreichen. Am Ende der allgemeinbildenden Schule und zu Beginn der Übergangsphase in eine berufliche Ausbildung sind die Unterschiede in den schulischen Qualifikationen zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund daher beträchtlich.

In Deutschland ist es für eine erfolgreiche und dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt unerlässlich, nach der Schule zunächst eine vollqualifizierende Berufsausbildung zu absolvieren. Da Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund überproportional häufig maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, ist für sie der Zugang zu einer betrieblichen bzw. dualen Ausbildung in Berufen, die nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden, von besonderer Bedeutung. Denn die anderen Qualifizierungswege – Ausbildung in Schulberufen oder Studium – erfordern in der Regel den mittleren bzw. höheren Schulabschluss. Allerdings ist bekannt, dass sich auch der Übergang in duale Berufsausbildung für junge Migrantinnen und Migranten oft als sehr schwierig erweist (BEICHT und GRANATO 2011, REIBIG, GAUPP und LEX 2008).

Worauf können die im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund erheblich geringeren Zugangschancen der jungen Menschen ausländischer Herkunft zurückgeführt werden? Sind es ausschließlich ihre schlechteren schulischen Voraussetzungen, die dabei die ausschlaggebende Rolle spielen? Oder kommen auch abweichende Strategien im Such- und Bewerbungsprozess oder eine ungünstigere Ausbildungsmarktsituation in den Wohnregionen von Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte als mögliche Ursachen hinzu? Zeigen sich darüber hinaus noch weitere Chancenunterschiede, die mit dem Merkmal „Migrationshintergrund“ verbunden sind und auf eventuelle weitere Nachteile dieser Jugend-

lichen im Übergangsprozess zur Berufsausbildung hindeuten? Und bestehen hierbei Unterschiede zwischen Migrantinnen und Migranten verschiedener Herkunftsregionen?

Personenkreis der Bewerber/-innen in der BA/BIBB-Bewerberbefragung

Zu diesen Fragestellungen wurden Analysen auf Datenbasis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 durchgeführt (siehe Kasten 3). Die Grundgesamtheit dieser Erhebung bilden die rund 552.000 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Bewerber/-innen des Vermittlungsjahrs 2009/2010. Das Besondere an diesem Personenkreis ist, dass es sich hierbei um Jugendliche handelt, die nach Einschätzung der BA über die notwendige Ausbildungsreife und Berufseignung für eine duale Berufsausbildung verfügen. Zur Gruppe der registrierten Bewerber/-innen gehören neben denjenigen, die in eine duale Ausbildung eingemündet sind, auch jene Bewerber/-innen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und in einer Alternative – z. B. einem teilqualifizierenden Bildungsgang – oder unbekannt verblieben sind (vgl. Übersicht 1). Allerdings umfasst dies bei Weitem nicht alle Jugendlichen, die im Vermittlungsjahr, d. h. von Anfang Oktober 2009 bis Ende September 2010, tatsächlich eine betriebliche Ausbildung anstreben. Vielmehr suchten auch relativ viele Jugendliche ohne Einschaltung der Arbeitsagenturen oder Jobcenter nach einer Ausbildungsstelle. Im Vermittlungsjahr 2009/2010 gelang es rund 292.000 Jugendlichen, ohne Unterstützung der BA einen Ausbildungsvertrag für eine duale Berufsausbildung abzuschließen.

Die Zahl *aller* durch offizielle Statistiken bzw. Erhebungen erfassten *ausbildungsinteressierten Jugendlichen*, d. h. die gemeldeten Bewerber/-innen sowie die Jugendlichen, die ohne Meldung bei der BA einen betrieblichen Ausbildungsplatz fanden, lag somit bei rund 844.000 Personen.⁹ Aber auch diese Zahl ist möglicherweise noch unterschätzt, denn die Arbeitsagenturen und Jobcenter registrieren nur solche Jugendlichen als Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz, die ihrer Einschätzung nach über die notwendigen Voraussetzungen verfügen, um eine Ausbildung in dem

3 BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010

Hierbei handelt es sich um eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Vermittlungsjahr 2009/2010 als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren (BEICHT und EBERHARD 2011). Die BA zog zu diesem Zweck eine Stichprobe aus allen Bewerberinnen und Bewerbern, die ihren Wohnsitz im Inland hatten. 13.000 zufällig ausgewählte Personen erhielten den Fragebogen zugesandt (Bruttostichprobe). Nach Abschluss der Erhebungsphase, die von Anfang Dezember 2010 bis Mitte Februar 2011 dauerte, lagen 4.621 weitgehend vollständig ausgefüllte, auswertbare Fragebogen vor (Nettostichprobe). Die Rücklaufquote betrug damit 36 %. Die Erhebungsdaten wurden über eine Soll-Ist-Anpassung – nach den Merkmalen Herkunftsregion, Geschlecht und offiziell registrierter Verbleib der Bewerber/-innen – gewichtet und auf die Grundgesamtheit der Bewerber/-innen mit inländischem Wohnsitz hochgerechnet.

angestrebten Beruf erfolgreich zu bewältigen. Die von der BA als nicht ausbildungsreif eingestuften Jugendlichen, die dennoch weiter auf (erfolgloser) Ausbildungsstellen-suche waren, sind hier also nicht mit eingerechnet.

Der Personenkreis der *Bewerber/-innen* ist somit nur eine Teilgruppe aller ausbildungsinteressierten Jugendlichen. Nicht verwechselt werden darf er mit der Nachfrageseite in der offiziellen Ausbildungsmarktbilanz zum Stichtag 30. September, die eine ganz anders zusammengesetzte Teilgruppe darstellt. Als *Nachfrager/-innen* gelten dort nur die Jugendlichen, die einen Vertrag für eine duale Ausbildung neu abgeschlossen haben oder die offiziell als unversorgte Bewerber/-innen registriert sind („klassische“ Angebots-Nachfrage-Definition).

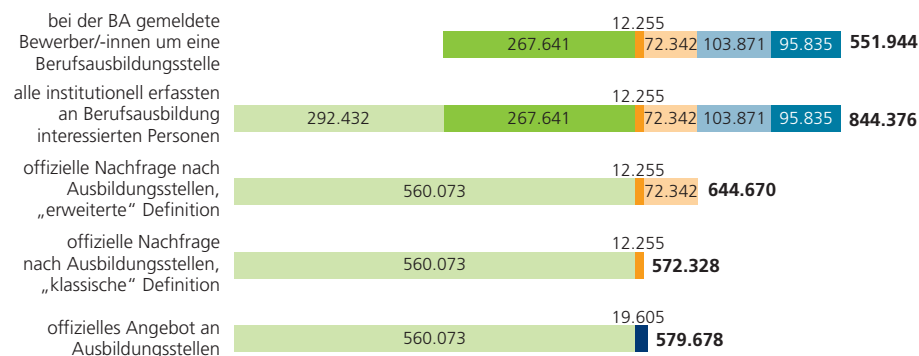
Je nachdem, welche Personengruppe betrachtet wird – *Ausbildungsinteressierte*, *Nachfragende in der Ausbildungsmarkt-*

⁸ Das Ergebnis bezieht sich auf eine Untersuchung des Übergangsverhaltens bei Kindern aus Aussiedler- und türkischstämmigen Familien (GRESCH und BECKER 2010).

⁹ Die Zahl der *ausbildungsinteressierten Personen* wird wie folgt ermittelt: Zur Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (560.073 lt. BIBB-Erhebung zum 30.09.2010) wird die Differenz aus der Zahl der Bewerber/-innen insgesamt und der Zahl der in Ausbildung eingemündeten Bewerber/-innen (551.944 – 267.641 lt. BA-Statistik 2009/2010) addiert. Vgl. hierzu GERICKE, UHLY und ULRICH (2011).

Übersicht 1

Zentrale Größen des Ausbildungsstellenmarktes im Vermittlungsjahr 2009/2010 zum Stand 30. September 2010



Daten aus der Bewerberstatistik der BA

- bei der BA registrierte erfolgreiche Bewerber/-innen
- offiziell nicht versorgte Bewerber/-innen
- alternativ verbliebene Bewerber/-innen mit weiterem Vermittlungswunsch
- alternativ verbliebene Bewerber/-innen ohne weiteren Vermittlungswunsch
- unbekannt verbliebene Bewerber/-innen

Andere Daten

- neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach BIBB-Erhebung zum 30. September
- unbesetzte Ausbildungsplätze laut BA-Ausbildungsmarktstatistik

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, BIBB sowie eigene Berechnungen

bilanz, Bewerber/-innen –, ergeben sich also sehr unterschiedliche rechnerische Einmündungsquoten in duale Berufsausbildung. Werden *alle institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten* betrachtet, so beträgt diese Quote 66,3 %. Bezogen auf die offizielle „klassische“ Nachfrage erreicht die Einmündungsquote sogar 97,9 % bzw. bei der „erweiterten“ Nachfrage 86,9 %.¹⁰ Bei den von der BA registrierten Bewerberinnen und Bewerbern um eine Ausbildungsstelle fällt die Quote dagegen mit 48,5 % sehr gering aus, da alle ohne Unterstützung der BA erfolgreich in eine duale Ausbildung eingemündeten Jugendlichen hier nicht berücksichtigt sind.

Persönliche Merkmale und schulische Qualifikation

Wie setzt sich im Vermittlungsjahr 2009/2010 der Personenkreis der Bewerber/-innen zusammen? Nach den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 haben 26 % einen Migrationshintergrund. Bei 73 % handelt es sich um Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Für rund 1 % der Bewerber/-innen konnte der Migrationsstatus nicht geklärt werden; diese Fälle sind im Folgenden nicht berücksichtigt.

Von den Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund stammt über ein Drittel (36 %) aus osteuropäischen Staaten und den GUS-Staaten¹¹ (vgl. Übersicht 2). Es ist davon auszugehen, dass sie bzw. ihre Familien in den meisten Fällen als (Spät-) Aussiedler/-innen zugewandert sind.¹² Ein nahezu ebenso großer Anteil hat mit 35 % eine türkisch-arabische Herkunft. Der weit überwiegende Teil derjenigen türkischer Herkunft dürfte von Arbeitsmigrantinnen und -migranten abstammen, die in den 1960er- bis Anfang der 1970er-Jahre aus der Türkei als „Gastarbeiter/-innen“ nach Deutschland kamen. Bei der kleineren Gruppe der Bewerber/-innen arabischer Herkunft erfolgte die Zuwanderung der Eltern wahrscheinlich häufig im Rahmen von Fluchtmigration (HAUG und STICHS 2011). 18 % der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund haben eine südeuropäische Herkunft. Auch ihre Familien sind wahrscheinlich oftmals im Rahmen der Gastarbeiteranwerbung zugewandert. Zu einem kleineren Teil handelt es sich aber auch um Familien, die erst später nach Deutschland einreisten, vor allem im Zuge von Arbeitsmigration, die aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU-Staaten jederzeit möglich ist, oder Fluchtmigration aus dem ehemaligen Jugos-

lawien. Die übrigen 12 % der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund stammen aus anderen Teilen der Erde, d. h. den nord- und mitteleuropäischen Staaten, Amerika, Australien sowie Afrika und Asien (ohne die arabischen Staaten). Sie stellen die heterogenste Migrantengruppe dar, die jedoch aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht weiter differenziert werden konnte.

Insgesamt ist über die Hälfte der Ausbildungsstellenbewerber/-innen (57 %), die aus einer Familie mit einer Zuwanderungsgeschichte stammen, in Deutschland geboren (vgl. Übersicht 3). Über zwei Drittel (69 %) der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund haben Deutsch als Muttersprache gelernt, und zwar größtenteils gemeinsam mit der Sprache ihres Herkunftslandes, seltener als einzige Sprache. Für knapp ein Drittel ist Deutsch nicht Muttersprache, sondern wurde später erlernt. Besonders häufig trifft dies auf Jugendliche mit osteuropäischem Hintergrund zu (52 %), die größtenteils außerhalb Deutschlands geboren sind (78 %), und eher selten auf diejenigen mit türkisch-arabischem Hintergrund (16 %), die weit überwiegend in Deutschland geboren sind (86 %).

Fast zwei Drittel (63 %) der jungen Migrantinnen und Migranten sind im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit. Die meisten haben ausschließlich einen deutschen Pass, eher wenige eine doppelte Staatsbürgerschaft. Die Übrigen besitzen ausschließlich eine ausländische Staatsangehörigkeit. Von den Jugendlichen osteuropäischer Herkunft sind über 90 % deutsche Staatsbürger/-innen, da sie wahrscheinlich überwiegend zur Gruppe der (Spät-)Aussiedler/-innen gehören, die bereits mit der Einreise die deutsche Staatsbürgerschaft erhielten. Dagegen hat nur rund ein Drittel der Bewerber/-innen südeuropäischer Herkunft und weniger als die Hälfte derjenigen mit türkisch-arabischem Hintergrund die deutsche Staatsangehörigkeit.

¹⁰ Bei der „erweiterten“ Definition werden auf der Nachfrageseite zusätzlich noch die 72.342 Bewerber/-innen mitgerechnet, die in einer Alternative verblieben sind, aber ihren Vermittlungswunsch in duale Ausbildung dennoch aufrechterhielten (ULRICH, FLEMMING und GRÄNATH 2011).

¹¹ Der Einfachheit halber im folgenden Text nur noch als „osteuropäische Herkunft“ bezeichnet.

¹² Die in der BA/BIBB-Bewerberbefragung erhobenen Angaben zu Geburtsland, Muttersprache und Staatsangehörigkeit der Bewerber/-innen lassen eine eindeutige Feststellung des Status „(Spät-)Aussiedler“ nicht zu.

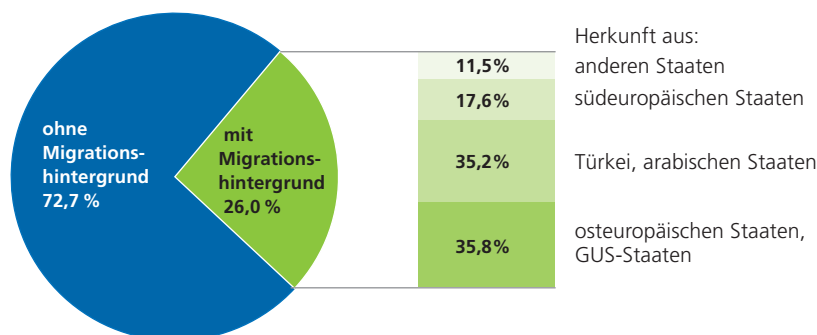
Junge Frauen planen am Ende der Schulzeit häufiger die Aufnahme einer berufsbildenden Ausbildung als männliche Jugendliche (BEICHT und GRANATO 2011). Daher sind sie unter den Bewerberinnen und Bewerbern für eine betriebliche Ausbildung seltener vertreten als junge Männer. Dieser Unterschied ist bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund etwas weniger ausgeprägt, unter denjenigen mit südeuropäischer Herkunft gibt es sogar etwas mehr junge Frauen als Männer. Von den Bewerberinnen und Bewerbern aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte hat ein Viertel am Jahresende 2010 bereits ein Alter von über 20 Jahren erreicht, bei denjenigen ohne Migrationshintergrund trifft dies auf nur 18 % zu. Bewerber/-innen osteuropäischer Herkunft sind besonders häufig schon über 20 Jahre alt (29 %).

Die Unterschiede in der schulischen Qualifikation der Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund sind relativ groß, wie Übersicht 4 verdeutlicht. Zugrunde gelegt ist hierbei der höchste Schulabschluss, der bis zum Jahresende 2010 in einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule erworben wurde. Demnach verfügen junge Migrantinnen und Migranten wesentlich seltener über einen mittleren oder höheren Schulabschluss, haben dafür aber erheblich öfter einen Hauptschul- oder Sonderschulabschluss bzw. (noch) keinen Schulabschluss. Bewerber/-innen mit südeuropäischem Hintergrund besitzen am häufigsten maximal einen Hauptschulabschluss. Jugendliche türkisch-arabischer Herkunft weisen am seltensten die (Fach-)Hochschulreife auf.

Auch bei den Schulnoten, die die Bewerber/-innen auf ihrem letzten Schulzeugnis erhalten haben, zeigen sich große Abweichungen. Im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund kommen gute oder sehr gute Deutschnoten bei jungen Migrantinnen und Migranten erheblich seltener, ausreichende oder schlechtere Noten dagegen deutlich öfter vor. Die Mathematiknoten fallen zwar ebenfalls ungünstiger aus, aber die Unterschiede sind geringer. Am ungünstigsten schneiden bei den Deutschnoten Jugendliche mit türkisch-arabischem Hintergrund ab, bei den Mathematiknoten diejenigen mit einer Herkunft aus Südeuropa oder den anderen Staaten

Übersicht 2

Verteilung der Bewerber/-innen nach Migrationshintergrund* (Anteile je Personengruppe in Prozent)



* Für 1,3 % der Bewerber/-innen lagen keine Angaben vor.

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010 (ungewichtete Fallzahl: n = 4.621).

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010

Übersicht 3

Persönliche Merkmale der Bewerber/-innen nach Migrationshintergrund (Anteile je Personengruppe in Prozent)

Persönliche Merkmale*	ohne Migra- tions- hinter- grund	mit Migra- tions- hinter- grund	davon: mit Herkunft aus:				Insge- samt
			osteuro- päischen Staaten, GUS- Staaten	süd- euro- päischen Staaten	Türkei, arabi- schen Staaten	anderen Staaten	
Geburtsland							
in Deutschland geboren	100,0	57,3	22,3	68,8	86,2	60,7	88,8
im Ausland geboren	-	42,7	77,7	31,2	13,8	39,3	11,2
Muttersprache (erste erlernte Sprache)							
nur Deutsch	100,0	5,9	5,0	6,6	4,3	12,7	75,4
Deutsch gemeinsam mit anderer Sprache	-	62,9	43,4	68,8	79,7	63,4	16,4
nur andere Sprache	-	31,2	51,6	24,6	15,9	23,9	8,1
Staatsangehörigkeit							
nur deutsche Staatsangehörigkeit	100,0	53,9	80,4	24,8	40,8	55,9	87,9
deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit	-	9,2	10,7	8,8	4,7	18,5	2,4
nur ausländische Staatsangehörigkeit	-	36,9	8,9	66,4	54,5	25,7	9,7
Geschlecht							
männlich	55,1	52,9	53,2	48,5	55,4	51,1	54,5
weiblich	44,9	47,1	46,8	51,5	44,6	48,9	45,5
Alter							
16 Jahre und jünger	17,4	10,9	9,4	15,8	9,8	11,7	15,7
17 Jahre	21,9	16,7	14,8	16,9	17,7	19,0	20,5
18 Jahre	17,4	18,7	19,1	19,4	18,6	16,4	17,8
19 bis 20 Jahre	25,0	29,0	27,7	25,6	32,4	27,8	26,0
21 Jahre und älter	18,3	24,8	29,0	22,2	21,6	25,1	20,0
Insgesamt (je Merkmal)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Die Fälle, für die keine Angaben zu den jeweiligen Merkmalen vorliegen, sind hier nicht einbezogen.

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010 (ungewichtete Fallzahl: n = 4.566).

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010

Übersicht 4

Schulische Qualifikation der Bewerber/-innen nach Migrationshintergrund (Anteile je Personengruppe in Prozent)

Schulische Qualifikation	ohne Migra- tions- hinter- grund	mit Migra- tions- hinter- grund	davon: mit Herkunft aus:				Ins- gesamt
			osteuro- päischen Staaten, GUS- Staaten	südeuro- päischen Staaten	Türkei, arabi- schen Staaten	anderen Staaten	
(höchster) Schulabschluss							
maximal Hauptschulabschluss	32,7	44,2	42,7	48,3	45,2	39,6	35,7
mittlerer Schulabschluss	51,2	42,7	41,9	38,1	45,2	45,0	49,0
(Fach-)Hochschulreife	13,9	10,1	13,0	10,2	6,7	11,0	12,9
keine Angabe	2,2	3,0	2,4	3,4	2,9	4,4	2,4
letzte Deutschnote							
sehr gut oder gut	27,2	18,4	22,3	17,8	12,3	26,1	24,9
befriedigend	49,2	47,9	48,5	48,9	48,2	43,9	48,9
ausreichend oder schlechter	21,0	30,2	26,5	29,2	36,7	23,7	23,4
keine Angabe	2,6	3,4	2,7	4,1	2,8	6,3	2,8
letzte Mathematiknote							
sehr gut oder gut	26,0	22,6	30,6	16,5	20,0	15,5	25,1
befriedigend	37,2	35,0	37,5	32,3	35,8	29,4	36,6
ausreichend oder schlechter	34,1	38,9	29,9	46,7	40,8	49,6	35,4
keine Angabe	2,7	3,4	2,1	4,5	3,5	5,6	2,9
Insgesamt (je Merkmal)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010 (ungewichtete Fallzahl: n = 4.566)

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2010

der Erde. Bemerkenswert ist, dass Bewerber/-innen osteuropäischer Herkunft in Mathematik die besten Ergebnisse aufweisen, besser noch als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Such- und Bewerbungsprozesse

Was unternehmen die Bewerber/-innen, um eine betriebliche Ausbildungsstelle zu erhalten? Wie aus Übersicht 5 hervorgeht, erkundigen sich viele Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund (40 % bzw. 42 %) eigeninitiativ bei Betrieben nach eventuell bestehenden Ausbildungsangeboten. Dabei fragen junge Migrantinnen und Migranten durchschnittlich bei einer noch größeren Zahl von Betrieben an als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (35 bzw. 31 Betriebe).

Der Großteil der Ausbildungsstellenbewerber/-innen verschickt schriftliche Bewerbungen an Betriebe. Bei Jugendlichen aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte fällt der Anteil zwar etwas geringer aus als bei denjenigen ohne Migrationshintergrund

(75 % bzw. 83 %). Allerdings versenden sie dann im Durchschnitt deutlich mehr Bewerbungen als diejenigen ohne Migrationsgeschichte (45 bzw. 37 Bewerbungen). Am höchsten ist die Zahl bei Jugendlichen türkisch-arabischer Herkunft mit durchschnittlich 53 Bewerbungen.

Über die Hälfte der Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund (53 % bzw. 57 %) bewirbt sich auf Ausbildungsstellen in mehreren Berufen. Junge Migrantinnen und Migranten ziehen dabei eine noch höhere Zahl an unterschiedlichen Berufen in Erwägung als diejenigen ohne Migrationshintergrund (8 bzw. 6 Berufe). Ein kleinerer Teil der Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund (15 % bzw. 16 %) zeigt eine hohe regionale Flexibilität und bewirbt sich selbst auf Ausbildungsstellen in Betrieben, die mehr als 100 km entfernt vom Wohnort liegen. Einige geben auch ein eigenes Stellengesuch in der Zeitung oder im Internet auf. Diese Möglichkeit nutzen Jugendliche mit Migrationshintergrund etwas öfter als diejenigen ohne Migrationshintergrund (11 % bzw. 8 %).

Trotz der sehr intensiven Bemühungen werden junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte erheblich seltener von Betrieben zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Während gut drei Fünftel der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund sich persönlich in Betrieben vorstellen können, trifft dies nur auf die Hälfte der jungen Migrantinnen und Migranten zu. Noch niedriger liegen die Anteile bei Jugendlichen mit türkisch-arabischem Hintergrund (46 %) oder einer Herkunft aus anderen Staaten (44 %). Die Zahl der Vorstellungsgespräche unterscheidet sich mit durchschnittlich knapp sechs dann allerdings kaum zwischen den Personengruppen.

Im Verlauf des Such- und Bewerbungsprozesses absolviert über die Hälfte der Bewerber/-innen betriebliche Praktika, wobei es keinen Unterschied zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gibt (jeweils 54 %). Auch die durchschnittliche Zahl liegt mit knapp vier Praktika gleich hoch.

Darüber hinaus entwickeln Bewerber/-innen mit und ohne Migrationsgeschichte in ähnlichem Umfang vielfältige weitere Aktivitäten, um eine Ausbildungsstelle zu finden: Sie recherchieren in den Jobbörsen des Internets und erkundigen sich bei Kammern oder Verbänden. Sie bitten Verwandte, Bekannte, Freunde um Hilfe und versuchen Beziehungen zu nutzen (vgl. Übersicht 5). Jugendliche osteuropäischer und türkisch-arabischer Herkunft versuchen etwas seltener als die anderen Gruppen, von Beziehungen zu profitieren, was möglicherweise daran liegt, dass sie weniger oft über erfolgversprechende Kontakte verfügen.

Ein großer Unterschied besteht allerdings hinsichtlich der Einbeziehung der Eltern in den Prozess der Berufswahl- und Ausbildungsstellensuche. Während über die Hälfte der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (52 %) alle wichtigen Fragen mit den Eltern bespricht, tun dies von den jungen Migrantinnen und Migranten nur 29 %. Bei den Jugendlichen türkisch-arabischer Herkunft sind es lediglich 26 % und bei denjenigen mit osteuropäischer Herkunft 27 %.

Nur ein kleiner Teil der Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund erhält während des Berufswahlprozesses und der Ausbildungsplatzsuche eine Unterstützung durch einen Ausbildungseinstiegsbegleiter, Mentor oder Lotsen (jeweils 8 %).¹³ Etwas

häufiger werden Bewerber/-innen mit südeuropäischem Hintergrund oder Herkunft aus anderen Staaten (jeweils 10 %) von einem Mentor begleitet, dagegen erfahren Jugendliche mit einem türkisch-arabischen Hintergrund seltener eine solche Unterstützung (6 %).

Junge Migrantinnen und Migranten haben sich häufiger als Jugendliche ohne Migrationshintergrund bereits vor dem Vermittlungsjahr 2009/2010 (erfolglos) um eine Ausbildungsstelle beworben (42 % bzw. 36 %). Auch haben sie deutlich öfter vorher ein Berufsvorbereitungs-, Berufseinstiegs- oder Berufsorientierungsjahr (15 % bzw. 10 %) bzw. eine betriebliche Einstiegsqualifizierung (7 % bzw. 5 %) absolviert, um damit ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen.¹⁴

Einmündung in betriebliche und außerbetriebliche Berufsausbildung

Bei wie vielen Bewerberinnen und Bewerbern des Vermittlungsjahres 2009/2010 haben sich die oftmals sehr intensiven Bemühungen um einen Ausbildungsplatz ausgezahlt? Von den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund sind bis Ende 2010/Anfang 2011 – also bis zum Ende der Nachvermittlungsphase – 42 % erfolgreich in eine *betriebliche Berufsausbildung* eingemündet. Bei Jugendlichen aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte sind es dagegen nur 28 %.

Die Einmündungsquoten unterscheiden sich auch deutlich zwischen den verschiedenen Migrantengruppen. Während Jugendlichen osteuropäischer und südeuropäischer Herkunft mit 34 % bzw. 33 % etwas häufiger die Aufnahme einer *betrieblichen Ausbildung* gelingt, sind es bei Jugendlichen mit türkisch-arabischem Hintergrund lediglich 20 %.¹⁵

13 Die Berufseinstiegsbegleitung gibt es seit 2009 an ausgewählten Haupt- und Förderschulen für leistungsschwächere Schüler/-innen und soll diese beim Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung unterstützen.

14 Darüber hinaus haben die Bewerber/-innen auch teilweise an anderen Formen von Bildungsmaßnahmen des Übergangssystems teilgenommen, worauf hier jedoch nicht eingegangen wird.

15 Zu beachten ist, dass als erfolgreiche Übergänge hier nur die Fälle zählen, in denen im Laufe des Vermittlungsjahres ein Ausbildungsverhältnis geschlossen wurde, zum Befragungszeitpunkt auch noch bestand. Zwischenzeitlich, z. B. in der Probezeit bereits wieder gelöste Ausbildungsverträge sind hierbei also nicht einbezogen.

Übersicht 5

Aktivitäten und Unterstützung der Bewerber/-innen im Such- und Bewerbungsprozess nach Migrationshintergrund

Such- und Bewerbungsaktivitäten sowie Unterstützung der Bewerber/-innen	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund	davon: mit Herkunft aus:				Insgesamt
			osteuropäischen Staaten, GUS-Staaten	südeuropäischen Staaten	Türkei, arabischen Staaten	anderen Staaten	
Such-/Bewerbungsaktivitäten bei Betrieben							
bei Betrieben nach Ausbildungsangeboten nachgefragt (Anteil in %)	41,9	40,0	38,9	39,8	40,2	42,9	41,4
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Anfragen bei Betrieben	31,2	35,3	32,0	34,7	39,2	33,9	32,2
schriftliche Bewerbungen verschickt (Anteil in %)	83,0	75,4	76,8	77,2	73,3	74,5	81,0
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen	36,6	44,9	41,4	42,6	52,9	35,3	38,6
für mehrere Berufe beworben (Anteil in %)	57,0	52,6	55,4	54,7	49,3	51,1	55,9
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Berufe	5,8	8,1	7,5	6,7	9,3	9,1	6,4
auch überregional beworben (mehr als 100 km vom Wohnort entfernt) (Anteil in %)	16,3	14,5	14,7	14,8	13,2	17,7	15,9
eigenes Stellengesuch aufgegeben (Anteil in %)	8,1	11,0	11,8	10,0	11,3	8,5	8,8
an Vorstellungsgesprächen teilgenommen (Anteil in %)	60,7	49,6	53,0	53,0	46,4	43,5	57,8
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Vorstellungsgespräche	5,8	5,5	5,4	5,6	5,5	5,8	5,7
Praktika absolviert (Anteil in %)	54,2	53,7	53,4	55,3	53,1	54,2	54,1
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Praktika	3,8	3,8	3,6	3,8	4,2	3,3	3,8
Andere Suchaktivitäten							
im Internet Jobbörse der Arbeitsagentur genutzt (Anteil in %)	68,6	68,4	71,4	62,3	69,4	65,3	68,6
im Internet andere Jobbörsen genutzt (Anteil in %)	37,8	43,0	47,5	40,3	40,1	42,5	39,2
bei Kammern, Verbänden u. ä. erkundigt (Anteil in %)	19,9	18,6	16,7	19,0	19,8	19,9	19,6
Unterstützung							
alle wichtigen Fragen mit den Eltern besprochen (Anteil in %)	52,1	29,2	26,5	37,4	25,9	35,0	46,0
Verwandte, Bekannte, Freunde um Hilfe gebeten (Anteil in %)	45,2	45,3	39,3	49,8	50,5	40,8	45,2
versucht, Beziehungen zu nutzen (Anteil in %)	28,9	25,0	23,1	31,4	23,6	25,6	27,8
Unterstützung durch einen Berufseinstiegsbegleiter, Lotsen (Anteil in %)	7,5	8,1	8,8	10,1	5,7	10,0	7,6
Vorgelagerte Aktivitäten							
bereits einmal für ein früheres Ausbildungsjahr beworben (Altbewerber/-in) (Anteil in %)	36,4	42,1	45,7	39,1	41,4	37,9	37,9
Berufsvorbereitungs-, Berufseinstiegs-, Berufsorientierungsjahr absolviert (Anteil in %)	10,1	15,3	15,6	12,1	16,7	15,3	11,5
betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert (Anteil in %)	4,8	7,0	6,6	5,4	7,9	8,4	5,4

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010 (ungewichtete Fallzahl: n = 4.566).

Übersicht 6

Einmündung in betriebliche bzw. betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen nach Migrationshintergrund und Schulabschlussniveau
(Anteile je Personengruppe in Prozent)*

Einmündung in Ausbildung	ohne Migra- tions- hinter- grund	mit Migra- tions- hinter- grund	davon: mit Herkunft aus:				Ins- gesamt
			osteuro- päischen Staaten, GUS- Staaten	südeuro- päischen Staaten	Türkei, arabi- schen Staaten	anderen Staaten	
betriebliche Ausbildung							
bei maximal Hauptschulabschluss	27,8	23,7	29,1	22,4	19,7	21,9	26,5
bei mittlerem Schulabschluss	47,7	29,3	34,5	40,0	19,8	29,5	43,5
bei (Fach-)Hochschulreife	53,5	44,9	48,7	59,2	26,4	45,0	51,7
Insgesamt	41,8	28,0	33,6	32,8	20,1	27,5	38,1
betriebliche/außer- betriebliche Ausbildung							
bei maximal Hauptschulabschluss	40,6	34,7	41,7	34,9	27,1	37,4	38,7
bei mittlerem Schulabschluss	51,1	32,2	37,1	42,2	22,9	33,9	46,8
bei (Fach-)Hochschulreife	55,5	46,4	52,1	59,2	26,4	45,0	53,6
Insgesamt	48,3	34,4	40,6	40,5	24,8	35,6	44,6

* Als „Einmündung“ gilt hier, wenn im Berichtsjahr 2009/2010 einschließlich der Nachvermittlungsphase (d. h. von Oktober 2009 bis Ende 2010/Anfang 2011) eine Ausbildung aufgenommen wurde, die bis zum Befragungszeitpunkt andauerte. Zwischenzeitlich bereits wieder beendete Ausbildungsverhältnisse konnten hierbei nicht berücksichtigt werden, da diese Information in der BA/BiBB-Bewerberbefragung nicht erhoben wurde.

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010 (ungewichtete Fallzahl: n = 4.566).

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2010

Die Einmündungsquoten in *betriebliche Ausbildung* steigen in der Regel an, je höher die Schulabschlüsse der Bewerber/-innen sind. Wie aus Übersicht 6 ersichtlich ist, fallen die Unterschiede, die sich in Abhängigkeit von der schulischen Qualifikation zeigen, bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund jedoch keineswegs gleich groß aus. Insbesondere fällt auf, dass sich bei jungen Migrantinnen und Migranten der Anteil erfolgreicher Übergänge bei Vorliegen eines mittleren Schulabschlusses (29 %) im Vergleich zu maximal einem Hauptschulabschluss (24 %) bei Weitem nicht so erhöht wie bei Jugendlichen ohne Migrationsgeschichte (48 % zu 28 %).

Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit türkisch-arabischem Hintergrund lässt sich hinsichtlich des Einmündungserfolgs in *betriebliche Ausbildung* überhaupt kein Vorteil eines mittleren Schulabschlusses gegenüber einem Hauptschulabschluss erkennen: Die Übergangsquoten sind mit knapp 20 % gleichermaßen sehr niedrig – sowohl im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund als auch zu denjenigen anderer Herkunftsgruppen. Selbst

wenn Jugendliche türkisch-arabischer Herkunft die (Fach-)Hochschulreife vorweisen können, bleiben ihre Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz sehr gering (26 %).

Jugendlichen osteuropäischer Herkunft gelingt es demgegenüber zwar bei Vorliegen eines Hauptschulabschlusses (ungefähr) so oft wie der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund, in eine *betriebliche Ausbildung* einzumünden (29 % bzw. 28 %). Aber auch bei ihnen steigt die Einmündungsquote bei einem mittleren Schulabschluss nur wenig an – um 6 Prozentpunkte auf 35 % – und damit erheblich geringer als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Zuwanderungsgeschichte, bei denen eine Zunahme um 20 Prozentpunkte auf 48 % festzustellen ist. Erst bei einem höheren Schulabschluss verringern sich die Unterschiede wieder (49 % bzw. 54 %).

Die größten Abweichungen je nach erreichtem Schulabschluss zeigen sich bei Bewerberinnen und Bewerbern mit südeuropäischem Hintergrund. Während ihnen bei einem Hauptschulabschluss nur vergleichsweise selten der Übergang in *betriebliche*

Ausbildung gelingt (22 %), steigt ihre Erfolgshäufigkeit bei einem mittleren Schulabschluss beträchtlich an (40 %). Besitzen sie die (Fach-)Hochschulreife, so ist ihre Einmündungsquote mit 59 % sogar die höchste von allen Vergleichsgruppen.

Durch *außerbetriebliche Ausbildung* in BBiG/HwO-Berufen wird zum Teil eine Kompensation für fehlende betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen, die vor allem leistungsschwächeren Jugendlichen zugutekommen soll.¹⁶ Wird diese Ausbildungsform mit berücksichtigt, erhöhen sich die Übergangsquoten in duale Berufsausbildung zwar bei Bewerberinnen und Bewerbern mit bzw. ohne Migrationshintergrund auf 34 % bzw. 48 %, der Abstand zwischen beiden Gruppen bleibt damit aber insgesamt unvermindert hoch.

Vor allem steigt durch die *außerbetriebliche Ausbildung* der Anteil erfolgreicher Einmündungen in eine duale Ausbildung für Bewerber/-innen, die über maximal einen Hauptschulabschluss verfügen, deutlich an. Bei jungen Migrantinnen und Migranten führt dies dazu, dass die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz in BBiG/HwO-Berufen bei einem Hauptschulabschluss sogar höher sind als bei einem mittleren Schulabschluss. Dies trifft auf alle Migrantengruppen mit Ausnahme der Jugendlichen südeuropäischer Herkunft zu. Am wenigsten profitieren bei maximal einem Hauptschulabschluss die Bewerber/-innen türkisch-arabischer Herkunft von der *außerbetrieblichen Ausbildung*: Während bei ihnen die Einmündungsquote nur um 7 Prozentpunkte steigt, nimmt sie bei vergleichbaren Jugendlichen ohne Zuwanderungsgeschichte sowie mit ost- bzw. südeuropäischer Herkunft um jeweils 13 Prozentpunkte zu.

Einflüsse auf die Chancen bei der Ausbildungsstellen-suche

Eine Reihe bereits vorliegender empirischer Studien kommt zu dem Ergebnis, dass es sehr stark von dem erreichten Schulab-

¹⁶ Sie ist grundsätzlich für Jugendliche vorgesehen, die schlechte Aussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz haben, sei es aufgrund der Ausbildungsmarktsituation („marktbenachteiligte“ Jugendliche), sei es aufgrund anderer Benachteiligungen („sozial benachteiligte“ Jugendliche bzw. Jugendliche mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen, die zum Teil auch einer besonderen pädagogischen Betreuung bedürfen).

schluss und den Schulnoten abhängt, ob Jugendlichen die Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung gelingt (BEICHT, FRIEDRICH und ULRICH 2008, DIEHL, FRIEDRICH und HALL 2009, EBERHARD und ULRICH 2011, SEEGER 2011). Eine Erklärung bietet die *Signaltheorie*, die dies darauf zurückführt, dass Betriebe bei der Personalrekrutierung mit einer Unsicherheit über das tatsächliche Lern- und Leistungspotenzial und die künftige Produktivität der sich bewerbenden Personen konfrontiert sind (SOLGA 2005). Sie greifen deshalb auf leicht zugängliche und zuverlässige Indikatoren zurück, die hierüber Wahrscheinlichkeitsannahmen ermöglichen. Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen sehen Betriebe vor allem die schulischen Bildungszertifikate als Signal für Lern- und Leistungsfähigkeit an. Mit ihrer Hilfe können sie Gruppen von Jugendlichen definieren, denen sie ein wahrscheinlich hohes, durchschnittliches oder niedriges Potenzial zuschreiben können.

Um die Person zu finden, die für den zu besetzenden Ausbildungsplatz am besten geeignet ist, sortieren die Betriebe gemäß dem *Ansatz der Arbeitskräftewarteschlange* (THUROW 1975) die Bewerbungskandidatinnen und -kandidaten in eine Rangfolge entsprechend der antizipierten Lern- und Leistungsfähigkeit. Je besser diese in Relation zu den anderen Kandidatinnen und Kandidaten ausfällt, desto günstiger ist die Position in der Warteschlange. Wird ein Jugendlicher als nicht hinreichend lernfähig eingestuft, erfolgt keine Aufnahme in die Warteschlange, denn der Betrieb ist dann selbst bei fehlenden weiteren Interessentinnen und Interessenten nicht bereit, die Kosten einer aufwändigen Berufsausbildung zu tragen.

Für die Position in der Warteschlange, die ein Jugendlicher erreichen kann, ist seine relative (antizipierte) Leistungsfähigkeit im Vergleich zu den anderen Kandidatinnen und Kandidaten entscheidend (SOLGA 2005). Die Wahrscheinlichkeit einer günstigen Platzierung ist dabei höher, wenn es nur eine geringe Nachfrage nach der Ausbildungsstelle gibt, die Warteschlange also kurz ist. Auch Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht optimal den Anforderungen des Betriebs entsprechen, haben dann noch gute Aussichten. Je höher jedoch das Überangebot an Interessierten ausfällt, desto geringer sind die Chancen. Dies weist auf die Bedeutung der Lage auf dem Ausbil-

4 Erläuterungen zu den logistischen Regressionsmodellen

Mittels logistischer Regressionsmodelle lässt sich der eigenständige Effekt jedes einzelnen Merkmals auf die Einmündungschancen in betriebliche bzw. duale Ausbildung feststellen, da jeweils alle anderen einbezogenen Größen kontrolliert werden. In den Modellen wurden über den Schulabschluss und die Schulnoten hinaus die im Such- und Bewerbungsprozess angewandten Strategien und die hierbei erfahrenen Unterstützungen sowie die persönlichen Merkmale Geschlecht, Alter und Migrationsstatus berücksichtigt. Außerdem wurde mit dem auf Arbeitsagenturbezirksebene berechneten „Anteil der (betrieblichen) Ausbildungsstellen an Ausbildungsinteressierten“ ein Indikator für die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Wohnregion der Bewerber/-innen aufgenommen.

Es wurden getrennte Modelle für die Einmündung in betriebliche Ausbildung einerseits (Modelle 1a, 1b, 1c) sowie die Einmündung in betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung andererseits (Modelle 2a, 2b, 2c) gerechnet (vgl. Übersicht 7). Hinsichtlich des Migrationsstatus ist in den Modellen einmal eine dichotome Variable (mit/ohne Migrationshintergrund) enthalten (Modelle 1a und 2a) und einmal eine nach den Herkunftsregionen differenzierte Variable (Modelle 1b/1c und 2b/2c). Wie sich bereits in den bivariaten Analysen zeigt, variieren die Übergangsquoten in duale Ausbildung je nach Schulabschluss und Herkunftsregion der Bewerber/-innen sehr stark. Daher wurde in zwei weiteren Modellen zusätzlich die Interaktion zwischen diesen beiden Einflussgrößen berücksichtigt, d. h. ein Interaktionsterm „Schulabschluss * Migrationsstatus (Herkunftsregion)“ aufgenommen (1c und 2c).

dungsmarkt hin. Dieser ist in Deutschland inzwischen im Vergleich zum vergangenen Jahrzehnt zwar durch eine leichte Entspannung, aber gleichzeitig nach wie vor durch starke regionale Disparitäten gekennzeichnet: Regionen mit einer günstigen Versorgungslage stehen solchen mit einem erheblichen Überhang an Nachfragenden gegenüber. Somit hat – neben dem Schulabschluss – immer auch die Lage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt erhebliche Auswirkungen auf die Chancen der einzelnen Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Daneben wirken sich allerdings auch noch andere Faktoren auf den Einmündungserfolg in betriebliche bzw. duale Ausbildung aus, wie bereits vorliegende empirische Studien ergaben (Beicht, FRIEDRICH und ULRICH 2008, BEICHT und GRANATO 2010, DIEHL, FRIEDRICH und HALL 2009, EBERHARD und ULRICH 2011, REIBIG, GAUPP und LEX 2008, SEEGER 2011, SEIBERT, HUPKA-BRUNNER und IMDORF 2009).¹⁷ Zum einen spielen persön-

liche Merkmale wie Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund eine Rolle.¹⁸ Zum anderen sind aber auch Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses von Relevanz.

Welchen Einfluss haben nun all diese Faktoren auf den Übergang der Bewerber/-innen in betriebliche bzw. duale Ausbildung? Sind die Chancen junger Migrantinnen und Migranten auch bei Berücksichtigung all dieser Merkmale immer noch geringer als die von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund? Und wie sieht es dann mit den Einmündungschancen unterschiedlicher Herkunftsgruppen aus? Um diesen Fragen nachzugehen, wurden multivariate Analysen (binäre logistische Regressionen) durchgeführt (siehe Kasten 4).

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Analysen zur Einmündung in *betriebliche Berufsausbildung* zusammengefasst:

- Es bestätigt sich, dass die **schulische Qualifikation** der Ausbildungsstellenbewerber/-innen einen sehr großen Einfluss hat. So steigen bei Kontrolle der übrigen Einflussfaktoren nicht nur bei einem mittleren und höheren *Schulabschluss* die Chancen eines erfolgreichen Übergangs im Vergleich zu maximal einem Hauptschulabschluss beträchtlich

¹⁷ Nach dem theoretischen Ansatz von BOURDIEU (1983) wird der individuelle Bildungs- und Berufsverlauf nicht allein durch die Bildungszertifikate, sondern durch das gesamte kulturelle und soziale Kapital, über das eine Person verfügt, beeinflusst. Zum kulturellen Kapital zählen neben den formalen Bildungsvoraussetzungen z. B. die im Rahmen der Sozialisation in der Familie erworbenen bzw. angeeigneten Kenntnisse und Fähigkeiten. Zum sozialen Kapital gehören beispielsweise die Netzwerkressourcen, auf die der/die Einzelne zurückgreifen kann. Das kulturelle und soziale Kapital hängt stark vom sozioökonomischen Status der Familie ab, in der eine Person aufgewachsen ist.

¹⁸ Diese Merkmale haben sich in den vorliegenden Studien in der Regel als signifikante Einflussgrößen erwiesen.

Übersicht 7

Einflüsse auf die Einmündungschancen in betriebliche bzw. betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen – Ergebnisse von binären logistischen Regressionen (Exponentialkoeffizienten e^{β})

Einflussgrößen	betriebliche Ausbildung			betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung		
	Modell 1a	Modell 1b	Modell 1c	Modell 2a	Modell 2b	Modell 2c
Schulische Qualifikation						
• Schulabschluss (Referenz: maximal Hauptschulabschluss)						
mittlerer Schulabschluss	1,987***	2,007***	2,270***	1,343***	1,355***	1,541***
(Fach-)Hochschulreife	3,561***	3,552***	3,710***	2,110***	2,102***	2,197***
• Interaktion Schulabschluss * Migrationsstatus (Herkunftsregion)						
mittlerer Schulabschluss * Herkunft aus Osteuropa, GUS-Staaten			,589*			,560*
mittlerer Schulabschluss * Herkunft aus Südeuropa			1,225			1,003
mittlerer Schulabschluss * Herkunft aus Türkei, arabischen Staaten			,429**			,537*
mittlerer Schulabschluss * Herkunft aus anderen Staaten			,564			,507
(Fach-)Hochschulreife * Herkunft aus Osteuropa, GUS-Staaten			,750			,789
(Fach-)Hochschulreife * Herkunft aus Südeuropa			1,734			1,461
(Fach-)Hochschulreife * Herkunft aus Türkei, arabischen Staaten			,566			,645
(Fach-)Hochschulreife * Herkunft aus anderen Staaten			2,307			1,690
• letzte Deutschnote (Referenz: ausreichend oder schlechter)						
befriedigend	1,437***	1,425***	1,424***	1,354***	1,341***	1,340***
sehr gut oder gut	1,580***	1,555***	1,562***	1,429***	1,402***	1,411***
• letzte Mathematiknote (Referenz: ausreichend oder schlechter)						
befriedigend	1,544***	1,545***	1,557***	1,401***	1,400***	1,406***
sehr gut oder gut	1,974***	1,966***	1,970***	1,792***	1,782***	1,779***
Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses¹						
• schriftlich für mehrere Berufe beworben	1,835***	1,825*	1,826***	1,605***	1,596***	1,596***
• auch überregional beworben	,843+	,843+	,838+	,767**	,765**	,760**
• bereits für ein früheres Ausbildungsjahr beworben	,759***	,759***	,762***	,810**	,809**	,815*
• alle wichtigen Fragen mit den Eltern besprochen	1,174*	1,172*	1,171*	1,125*	1,122*	1,118*
• Unterstützung durch einen Berufseinstiegsbegleiter, Lotsen	1,202	1,190	1,187	2,014***	1,989***	1,983***
• betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert	1,875***	1,901***	1,930***	1,585**	1,613**	1,630**
• Berufsvorbereitungsjahr o. ä. absolviert	,821+	,831	,829	1,346**	1,366**	1,369**
Ausbildungsmarktlage in der Wohnregion (Arbeitsagenturbezirk)						
• Anteil der Ausbildungsstellen an Ausbildungsinteressierten²						
Modell 1a/1b/1c:	Modell 2a/2b/2c:					
(Referenz: unter 50 %)	(Referenz: unter 55 %)					
50 % bis unter 60 %	55 % bis unter 65 %			1,095	1,120	1,122
60 % bis unter 70 %	65 % bis unter 75 %			1,459**	1,471**	1,468**
70 % bis unter 80 %	75 % bis unter 85 %			2,219***	2,224***	2,220***
80 % und mehr	85 % und mehr			3,917***	4,069***	4,171***
Persönliche Merkmale						
• Geschlecht (Referenz: weiblich)						
männlich	1,495***	1,503***	1,499***	1,462***	1,470***	1,467***
• Alter (Referenz: bis 20 Jahre)						
ab 21 Jahre	,603***	,595***	,595***	,746**	,737**	,736**
• Migrationsstatus (Referenz: ohne Migrationshintergrund)						
Modell 1a/2a	Modell 1b/1c/2b/2c					
mit Migrationshintergrund	Herkunft aus:			,692***		,669***
	Osteuropa, GUS-Staaten				,874	1,174
	Südeuropa				,839	,728
	Türkei, arabische Staaten				,462***	,755
	anderen Staaten				,683+	,867
					,698+	,951
Nagelkerkes R-Quadrat	,191	,196	,201	,130	,136	,140
Stichprobengröße	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241	4.241
Signifikanzniveau: + p < ,100 * p < ,050 ** p < ,010 *** p < ,001 (zweiseitige Tests)						

Erklärungen zur Interpretation der Ergebnisse: Die Exponentialkoeffizienten e^{β} geben an, welchen Einfluss die verschiedenen Variablen auf die Einmündung in eine betriebliche bzw. betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen haben. Werte größer als 1 weisen auf eine verglichen mit der jeweiligen Referenzgruppe höhere Chance hin, Werte kleiner als 1 auf eine geringere. Auch das Ausmaß der Chancenveränderung lässt sich bei kategorialen Variablen ablesen: Der Exponentialkoeffizient gibt den Faktor wieder, um den die Einflussgröße die Chance – d. h. das Wahrscheinlichkeitsverhältnis (p/q) zwischen Einmündung (p) und keine Einmündung (q) – im Vergleich zur Referenzgruppe verändert. Bei einem Koeffizienten von $e^{\beta} = 1,495$ erhöht sich beispielsweise die Chance um 49,5 % (= (1,495 – 1) * 100), bei einem Koeffizienten von $e^{\beta} = 0,692$ verringert sie sich dagegen um 30,8 % (= (0,692 – 1) * 100).

Schwieriger wird die Interpretation allerdings bei Einbeziehung eines Interaktionsterms wie in den Modellen 1c und 2c (Interaktion Schulabschluss * Migrationsstatus). Der Koeffizient e^{β} bringt dann bei den betreffenden Variablen den Chancenvorgleich innerhalb der Referenzkategorie der jeweils anderen Variablen zum Ausdruck (vgl. hierzu FROMM 2005, S. 28 ff.). So bedeutet z. B. in Modell 1c der Wert 2,270 bei „Schulabschluss: mittlerer Schulabschluss“, dass bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (Referenz bei „Migrationsstatus“) die Einmündungschance bei „mittlerem Schulabschluss“ um 127,0 % höher ist als bei „maximal Hauptschulabschluss“. Im gleichen Modell bedeutet der (nicht signifikante) Wert 1,174 bei „Herkunft aus Osteuropa, GUS-Staaten“, dass bei Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss (Referenz bei „Schulabschluss“) die Einmündungschance bei einer „Herkunft aus Osteuropa, GUS-Staaten“ um 17,4 % höher ist als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Beim Interaktionsterm selbst wird z. B. bei „mittlerer Schulabschluss * Herkunft aus X“ folgendes komplexes Chancenverhältnis ausgedrückt: („mittlerer Schulabschluss und Herkunft aus X“ zu „maximal Hauptschulabschluss und Herkunft aus X“) zu („mittlerer Schulabschluss und kein Migrationshintergrund“ zu „maximal Hauptschulabschluss und kein Migrationshintergrund“).

1 „Nicht zutreffend“ ist bei diesen Merkmalen jeweils die Referenz.

2 In den Modellen 1a/1b/1c ist der Anteil an allen betrieblichen Ausbildungsstellen und in den Modellen 2a/2b/2c der Anteil an allen betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsstellen zugrunde gelegt.

an. Vielmehr wirken sich auch unabhängig vom Schulabschluss gute bzw. befriedigende *Schulnoten in Deutsch und Mathematik* – verglichen mit ausreichenden oder schlechteren Zensuren – sehr positiv aus.

- Was den **Such- und Bewerbungsprozess** anbetrifft, erhöhen *schriftliche Bewerbungen in mehreren Berufen* die Einmündungschancen deutlich. Förderlich für den Übergang ist es auch, wenn Jugendliche im Berufswahlprozess und bei der Ausbildungssuche *alle wichtigen Fragen mit ihren Eltern erörtern*. Positive Wirkungen gehen auch von einer vorher *absolvierten betrieblichen Einstiegsqualifizierung* aus.

Überregionale Bewerbungen, die erfolgreichen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern oft angeraten werden, scheinen sich dagegen nicht auszuzahlen. Dies erstaunt zunächst zwar, dürfte aber damit zusammenhängen, dass bei einem schwierigen Suchprozess die Bemühungen der Jugendlichen oftmals immer weiter zunehmen.¹⁹ Sie bewerben sich dann häufiger in weit vom Wohnort entfernten Betrieben, was sie bei guten Chancen auf dem regionalen Ausbildungsmarkt nicht nötig hätten, bleiben aber trotzdem öfter ohne Erfolg.

Auch ein bereits seit längerem andauernder Such- und Bewerbungsprozess hat negative Effekte, wie die geringeren Chancen der (Alt-)Bewerber/-innen, die sich *bereits für frühere Ausbildungsjahre beworben* haben, verdeutlichen.

- Erhebliche Effekte hat die **Situation auf dem regionalen Ausbildungsmarkt**. Ist diese sehr günstig – mit einer Relation von ausbildungsinteressierten Jugendlichen zu betrieblichen Ausbildungsangeboten von 80 % und mehr –, so sind die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung immerhin dreimal so hoch

wie bei einer schlechten Ausbildungsmarktlage (unter 50 %).

- Im Hinblick auf die **persönlichen Merkmale** zeigt sich, dass die Übergangschancen junger *Männer* deutlich besser sind als die junger *Frauen*. Ein bereits etwas höheres *Lebensalter* von über 20 Jahren führt zu geringeren Erfolgchancen im Vergleich zu jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern.

Unter Kontrolle all dieser Einflussgrößen bleibt ein signifikanter Effekt für das Merkmal **„Migrationsstatus“** bestehen, wenn dieses im Regressionsmodell als dichotome Variable (mit/ohne Migrationshintergrund) berücksichtigt wird (vgl. Modell 1a). Demnach haben Bewerber/-innen aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte insgesamt gesehen selbst *bei ansonsten gleichen Bedingungen* schlechtere Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Werden die unterschiedlichen Herkunftsgruppen hingegen getrennt betrachtet, so zeigen sich schlechtere Chancen zwar bei allen Gruppen, statistisch abgesichert nachweisen lassen sie sich allerdings nur noch für Jugendliche türkisch-arabischer Herkunft (vgl. Modell 1b). Bei Einbeziehung des Interaktionsterms *„Schulabschluss * Migrationsstatus (Herkunftsregion)“* wird deutlich, dass sich bei Bewerberinnen und Bewerbern mit osteuropäischer und türkisch-arabischer Herkunft ein mittlerer Schulabschluss signifikant weniger förderlich beim Zugang in eine betriebliche Ausbildung auswirkt als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (vgl. Modell 1c).

Wird in den Regressionsmodellen *zusätzlich* zur Einmündung in betriebliche Ausbildung auch der Übergang in **außerbetriebliche Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen** berücksichtigt, so ändert dies insgesamt an den Ergebnissen nur relativ wenig (vgl. Modelle 2a bis 2c): Viele (positive und negative) Effekte schwächen sich etwas ab, was darauf zurückzuführen ist, dass die außerbetriebliche Ausbildung ganz andere Zugangsvoraussetzungen hat und sich dort daher andere Merkmale, z. B. ein *Hauptschulabschluss* und *schlechtere Noten*, förderlich auswirken (ULRICH 2011). Es zeigt sich nun ein signifikant positiver Einfluss der Unterstützung durch einen *Berufseinstiegsbegleiter* und eines absolvierten *Berufsvorbereitungsjahres*.

Das wichtigste Ergebnis ist jedoch, dass sich die Übergangschancen der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund durch die Berücksichtigung der außerbetrieblichen Ausbildung *nicht* verbessern. Die außerbetriebliche Ausbildung schafft demnach für junge Menschen mit Migrationshintergrund keinerlei Ausgleich für die schlechteren Chancen, die sie selbst unter den gleichen Voraussetzungen beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung haben. Dies gilt insbesondere für junge Menschen türkisch-arabischer Herkunft.

Wahrscheinlichkeiten des Übergangserfolgs

Wie die Regressionsmodelle zeigen, weichen die Chancen einer Einmündung in betriebliche Ausbildung je nach Merkmalen der Ausbildungsstellenbewerber/-innen erheblich voneinander ab. Nun geben diese Chancenunterschiede jedoch noch keinen Aufschluss darüber, wie hoch die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Ausbildungsstellensuche für Jugendliche mit bestimmten Merkmalsausprägungen ist. Diese lässt sich aber aus den Koeffizienten eines Regressionsmodells errechnen. Ausgehend von einem *fiktiven* Ausgangsfall soll im Folgenden aufgezeigt werden, wie stark sich die Erfolgswahrscheinlichkeiten bei der Veränderung von *einzelnen* Merkmalsausprägungen erhöhen bzw. verringern.

Wie Übersicht 8 zu entnehmen ist, beträgt für den fiktiven Ausgangsfall eines männlichen Bewerbers ohne Migrationshintergrund, mit Hauptschulabschluss, befriedigenden Deutsch- und Mathematiknoten sowie verschiedenen anderen festgelegten Merkmalen die berechnete Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine betriebliche Ausbildung 36 %. Verfügte dieser Jugendliche stattdessen über einen mittleren Schulabschluss, stiege die Wahrscheinlichkeit auf 56 % an, bei Vorliegen der (Fach-)Hochschulreife sogar auf 68 %. Hätte er bei einem Hauptschulabschluss dagegen nur ausreichende oder schlechtere Noten, würde seine Erfolgswahrscheinlichkeit auf 20 % sinken.

Wie wären nun die Veränderungen bei einem türkisch-arabischen Hintergrund des Bewerbers? Bei ansonsten gleichen Bedingungen wie im Ausgangsfall würde dieser Jugendliche nur mit einer Wahrscheinlich-

19 ULRICH (2011) spricht in diesem Zusammenhang von einem „Eskalationsmodell“: Demnach kommt eine Reihe von strategischen Mitteln erst dann zum Einsatz, wenn die Suche nach einem Ausbildungsplatz bereits längere Zeit erfolglos war. „Rasch erfolgreiche Bewerber können dagegen auf solche Strategien verzichten, und die Umkehrung der Kausalität erklärt an dieser Stelle den statistisch negativen Zusammenhang“ (ULRICH 2011, S. 14). Aus diesem Grund wurde in den hier dargestellten Regressionsmodellen auf die Aufnahme weiterer Variablen des Such- und Bewerbungsprozesses verzichtet, bei denen eine ähnliche negative Korrelation festzustellen ist (z. B. „Verwandte, Bekannte, Freunde um Hilfe gebeten“ oder „versucht, Beziehungen zu nutzen“).

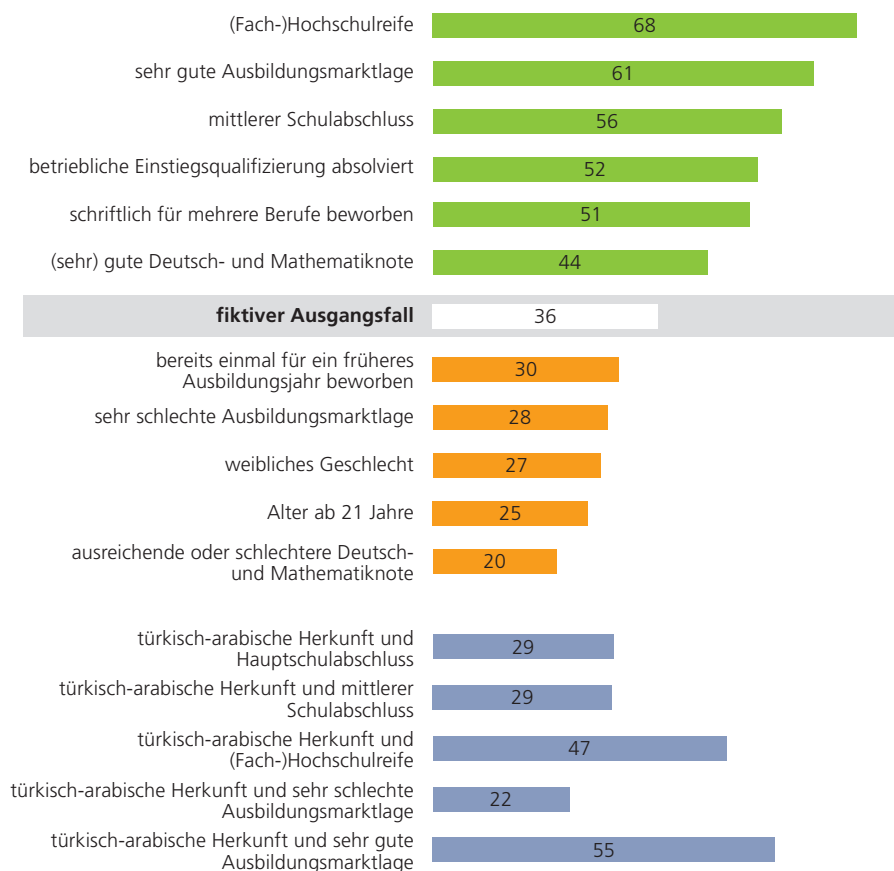
Übersicht 8

Rechnerische Wahrscheinlichkeit der Einmündung in betriebliche Ausbildung bei bestimmten Merkmalsausprägungen (in Prozent)

Fiktiver Ausgangsfall:

Bewerber ohne Migrationshintergrund, männlich, unter 21 Jahre alt, mit Hauptschulabschluss, befriedigender Deutsch- und Mathematiknote auf dem letzten Schulzeugnis, keine Einstiegsqualifizierung und kein Berufsvorbereitungsjahr o. ä. absolviert, sich nicht schriftlich für mehrere Berufe, nicht überregional und nicht bereits für ein früheres Ausbildungsjahr beworben, mit den Eltern alle wichtigen Fragen der Berufswahl und Ausbildungsstellensuche besprochen, keine Unterstützung durch einen Berufseinstiegsbegleiter/Lotsen erhalten, lebt in einer Region mit mittlerer Situation auf dem Ausbildungsmarkt.

vom Ausgangsfall abweichende Merkmale:



Erläuterung: Zunächst wurde für den *fiktiven Ausgangsfall* (siehe oben) die Einmündungswahrscheinlichkeit auf der Basis des erweiterten Regressionsmodells (mit Interaktionsterm) zur Einmündung in betriebliche Ausbildung berechnet (vgl. Übersicht 7, Modell 1c). Diese Wahrscheinlichkeit liegt bei 36 %. Dann wurde ermittelt, wie hoch nach diesem Modell die Wahrscheinlichkeit ausfällt, wenn *einzelne* Merkmale vom Ausgangsfall abweichen. *Beispiel:* Wenn statt dem Hauptschulabschluss ein mittlerer Schulabschluss vorhanden ist, beträgt die Einmündungswahrscheinlichkeit bei ansonsten gleichen Bedingungen wie im Ausgangsfall 56 %.

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2010

keit von 29 % in eine betriebliche Ausbildung einmünden. Ein mittlerer Schulabschluss brächte ihm keinerlei Vorteil. Erst bei einem höheren Schulabschluss würde die Erfolgswahrscheinlichkeit auf 47 % zunehmen. Ganz entscheidend ist aber auch, wo

der Jugendliche lebt und wie gut dort die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist. Wohnt er in einer Region mit sehr günstiger Lage, findet er mit vergleichsweise hoher Wahrscheinlichkeit (55 %) einen betrieblichen Ausbildungsplatz, ist die Lage

dagegen sehr schlecht, liegt seine Erfolgsaussicht bei nur 22 %. Die erheblich geringeren Erfolgsaussichten bei einer türkisch-arabischen Herkunft werden bei einem direkten Vergleich zwischen dem Bewerber ohne Migrationshintergrund und demjenigen türkisch-arabischer Herkunft besonders deutlich, wobei die größten Unterschiede bei einem mittleren Schulabschluss bestehen: Liegt kein Migrationshintergrund vor, sind die Chancen in diesem Fall mit 56 % um 27 Prozentpunkte höher als bei türkisch-arabischer Herkunft mit 29 %.

Verbleib am Jahresende 2010

Was ist nun insgesamt aus den Bewerberinnen und Bewerbern des Vermittlungsjahres 2009/2010 geworden? Übersicht 9 gibt Aufschluss darüber, in welchen Bildungsgängen oder sonstigen Aktivitäten sie sich am Jahresende 2010 befinden. Insgesamt 30 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und 44 % derjenigen ohne Migrationshintergrund werden zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb ausgebildet. Die Anteile liegen etwas höher als die Quoten der Einmündung in betriebliche Ausbildung, da sich einige Jugendliche aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis heraus neu beworben haben und dann doch in der ursprünglichen Ausbildung verblieben sind.²⁰

In einer außerbetrieblichen Ausbildung in einem BBiG/HwO-Beruf sind Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund insgesamt gleich häufig anzutreffen (jeweils 8 %). Ein kleinerer Teil der Jugendlichen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte befindet sich in einer Ausbildung in einem Schulberuf oder in einem (Fach-)Hochschulstudium (6 % bzw. 7 %). Insgesamt ist damit für Bewerber/-innen aus einer Migrantenfamilie wesentlich seltener ein Verbleib in einer vollqualifizierenden Ausbildungsform (einschließlich Studium) festzustellen als für diejenigen ohne Migrationshintergrund (43 % bzw. 59 %). Bei Jugendlichen türkisch-arabischer Herkunft liegt der Anteil mit 34 % am niedrigsten.

²⁰ Bei den Einmündungen zählen diese zu den erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern.

Die übrigen Bewerber/-innen gehen Ende 2010 weiter auf eine allgemeinbildende Schule, besuchen eine teilqualifizierende berufliche Schule (einschließlich Fachoberschule) bzw. einen anderen teilqualifizierenden Bildungsgang, leisten Wehr-/Zivil- oder einen Freiwilligendienst, sind erwerbstätig oder arbeitslos. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund nehmen im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund nicht nur häufiger eine der alternativen Bildungsformen wahr (32 % bzw. 23 %), sondern befinden sich auch öfter außerhalb des Bildungssystems (23 % bzw. 17 %). Insbesondere ist ein deutlich höherer Anteil erwerbstätig oder jobbt (11 % bzw. 6 %). Jugendliche mit türkisch-arabischem Hintergrund und aus der Herkunftsgruppe „andere Staaten“ sind überproportional häufig arbeitslos (jeweils 13 %).

Wie bewerten die Bewerber/-innen ihre Situation am Jahresende 2010? Erwartungsgemäß entspricht diese nur bei einem eher kleinen Teil der Jugendlichen voll ihren ursprünglichen Vorstellungen, wie aus Übersicht 10 hervorgeht. Von den jungen Migrantinnen und Migranten gibt insgesamt nur knapp die Hälfte (48 %) an, dass ihr Verbleib wunschgemäß sei oder dass es sich zumindest um eine Alternative handele, die sie von vornherein ebenfalls in Erwägung gezogen haben. Bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist dies mit 60 % deutlich häufiger der Fall. Ein Teil der übrigen Bewerber/-innen hat sich mit der eigentlich nicht angestrebten Situation arrangiert und bewertet diese nun als ganz gut oder zumindest als sinnvolle Überbrückung (mit Migrationshintergrund: 28 %, ohne Migrationshintergrund: 23 %). Relativ große Unzufriedenheit kommt bei den restlichen Bewerberinnen und Bewerbern zum Ausdruck, die ihren Verbleib als „Notlösung“ oder sogar als „Sackgasse“ einstufen. Bei jungen Migrantinnen und Migranten trifft dies immerhin auf gut ein Fünftel zu, bei denjenigen mit türkisch-arabischer Herkunft sogar auf ein Viertel; bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund beträgt der Anteil 16 %.

Die Bewertungen korrespondieren stark damit, ob die Aufnahme einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen realisiert werden konnte oder nicht. Ist dies der Fall, so beurteilen die Bewerber/-innen ihre Situation fast immer (eher) positiv (mit Migrations-

Übersicht 9

Verbleib der Bewerber/-innen am Jahresende 2010 nach Migrationshintergrund (Anteile je Personengruppe in Prozent)

Verbleibsformen	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund	davon: mit Herkunft aus:				Insgesamt
			osteuropäischen Staaten, GUS-Staaten	südeuropäischen Staaten	Türkei, arabischen Staaten	anderen Staaten	
betriebliche Ausbildung in einem BBiG/HwO-Beruf	43,9	29,9	37,0	33,7	21,4	27,5	40,2
außerbetriebliche Ausbildung in einem BBiG/HwO-Beruf	8,0	7,9	7,9	10,0	6,1	10,1	8,0
Ausbildung in einem Schulberuf	4,8	3,8	3,8	3,6	4,3	2,9	4,6
Studium an einer Hochschule, Universität, Fachhochschule, Berufsakademie	2,1	1,7	1,5	0,9	1,8	2,7	2,0
allgemeinbildende Schule	5,1	7,9	6,5	7,4	9,3	8,6	5,9
Berufsfachschule ohne Berufsabschluss (einschl. Fachoberschule)	7,5	10,4	8,6	11,8	12,2	8,0	8,3
Berufsvorbereitungsjahr o. ä., Berufsgrundbildungsjahr	3,1	4,0	3,3	3,6	4,9	3,8	3,3
berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters	4,1	5,9	5,7	5,4	6,5	5,8	4,6
Einstiegsqualifizierung	1,7	1,5	1,1	1,3	1,9	1,6	1,6
Praktikum	1,2	1,9	2,3	0,9	1,8	2,5	1,4
Wehr-/Zivildienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr	1,5	0,9	1,0	0,5	0,7	2,1	1,4
Erwerbstätigkeit, Jobben	5,6	10,5	9,3	10,3	12,3	8,7	7,0
Arbeitslosigkeit	8,5	9,9	7,3	8,0	12,6	12,5	8,8
Sonstiges, z. B. zu Hause aus privatem Grund, Auslandsaufenthalt	1,4	2,0	3,0	1,6	1,1	2,5	1,6
keine Angabe	1,4	1,9	1,6	0,9	3,0	0,7	1,5
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010 (ungewichtete Fallzahl: n = 4.566).

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010

hintergrund: 94 %, ohne Migrationshintergrund: 96 %).²¹ Die nach Migrantengruppen differierenden Einschätzungen sind somit insbesondere auf ihren unterschiedlich häufigen Verbleib in einer dualen Ausbildung zurückzuführen.

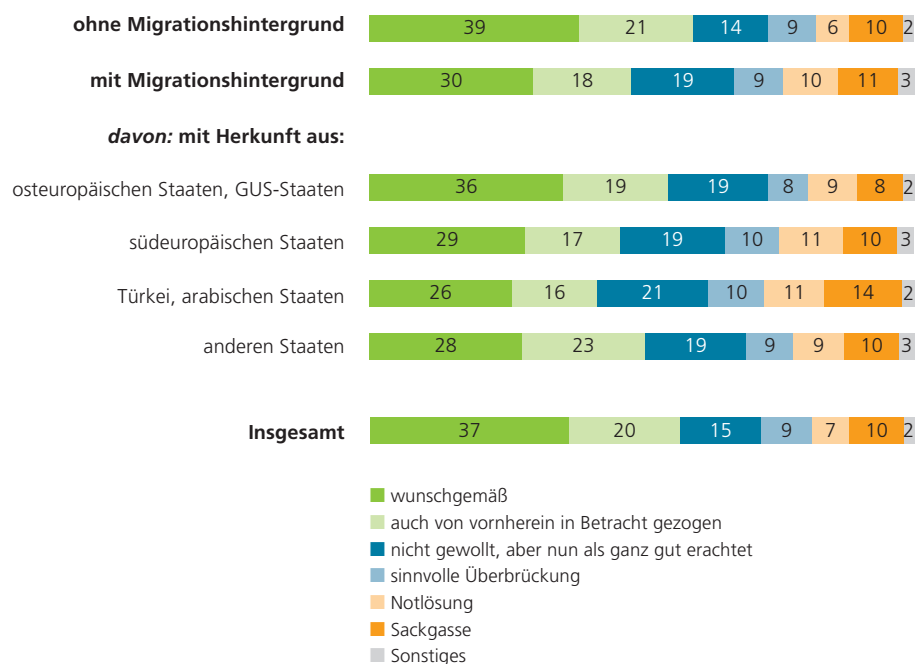
Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick

Auf dem Weg von der Schule in den Beruf strebt die Mehrheit der Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund eine betriebliche Ausbildung an. Formal gesehen muss hierfür keine bestimmte schulische Qualifikation nachgewiesen werden. Möchten Jugendliche allerdings von den Arbeitsagenturen oder Jobcentern bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt werden, wird verlangt, dass sie „ausbildungsreif“ sind und die für eine Ausbildung

²¹ Hierbei wurden die Bewertungen von „wunschgemäß“ bis „nicht gewollt, aber nun als ganz gut erachtet“ zusammengefasst. Jugendliche ohne Verbleib in einer dualen Ausbildung weisen viel seltener entsprechend positive Einschätzungen auf (mit Migrationshintergrund: 52 %, ohne Migrationshintergrund: 51 %).

Übersicht 10

Bewertung des Verbleibs am Jahresende 2010 durch die Bewerber/-innen nach Migrationshintergrund (Anteile in Prozent)



Basis: Bewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2009/2010 (ungewichtete Fallzahl: n = 4.429).

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2010

im angestrebten Beruf erforderlichen Voraussetzungen erfüllen. Nur dann gelten sie offiziell als „Ausbildungsstellenbewerber“. Hinzu kommt anschließend ein strenger Auswahlprozess durch ausbildende Betriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze. Um sich dabei durchsetzen zu können, sind in der Regel ein möglichst hoher Schulabschluss und gute Noten von großem Vorteil, denn diese signalisieren den Betrieben Leistungsvermögen und -bereitschaft. Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund haben jedoch im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund viel häufiger maximal einen Hauptschulabschluss erreicht, und ihre Zeugnisnoten in Deutsch und Mathematik sind schlechter. Wissenschaftliche Befunde im Rahmen der internationalen Schulleistungstests haben in den vergangenen zehn Jahren immer wieder belegt, dass Kinder aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte vor allem auch aufgrund ihrer sozial ungünstigeren Herkunft im deutschen Schulsystem bereits von Beginn an Nachteile haben und eine ausreichende Förderung dieser Kinder in den deutschen Schulen nicht gelingt. Beim

Übergang in die Berufsausbildung sind die Ausgangsbedingungen für junge Migrantinnen und Migranten daher bedeutend ungünstiger (HILLMERT 2010).

Bei den Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrationshintergrund handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe junger Menschen. Ein Drittel stammt aus osteuropäischen Staaten und den GUS-Staaten, sie selbst bzw. ihre Familien sind meist ab Ende der 1980er-Jahre als (Spät-)Aussiedler/-innen nach Deutschland gekommen. Fast ebenso groß ist der Bewerberanteil mit türkisch-arabischem Hintergrund, wobei die Mehrheit türkischer Herkunft ist. Sie sind meistens Nachfahren türkischer „Gastarbeiter“, die in den 1960er-Jahren bis Anfang der 1970er-Jahre zuwanderten. Etwa halb so groß ist die Gruppe der Bewerber/-innen südeuropäischer Herkunft, die ebenfalls oftmals aus ehemaligen Gastarbeiterfamilien stammen. Die übrigen Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sind aus anderen Staaten nach Deutschland zuge-reist. Von den schulischen Voraussetzun-

gen her schneiden die Bewerber/-innen südeuropäischer und türkisch-arabischer Herkunft am schlechtesten ab.

Bei der Suche nach einem *betrieblichen Ausbildungsplatz* entwickeln Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund vielfältige Aktivitäten. Das Engagement junger Migrantinnen und Migranten ist dabei oftmals besonders groß. Dennoch verläuft für sie der Such- und Bewerbungsprozess wesentlich seltener erfolgreich als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund (28 % bzw. 42 %). Bei einem türkisch-arabischen Hintergrund liegt die Übergangsquote in betriebliche Ausbildung sogar nur bei 20 %. Grundsätzlich nimmt der Anteil erfolgreicher Einmündungen zu, je höher der erreichte Schulabschluss ist. Bei Jugendlichen türkisch-arabischer Herkunft ist dies jedoch nicht der Fall: Bei einem mittleren Schulabschluss münden sie nicht häufiger in betriebliche Ausbildung ein als bei einem Hauptschulabschluss. Selbst die (Fach-)Hochschulreife trägt bei ihnen erheblich seltener als in den Vergleichsgruppen dazu bei, dass sie in eine betriebliche Ausbildung einmünden.

Durch *außerbetriebliche Ausbildung* in BBiG/HwO-Berufen erhöhen sich die Übergangsquoten in duale Berufsausbildung. Die außerbetriebliche Ausbildung kommt vor allem Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss zugute. Bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund ist der Anteil erfolgreicher Übergänge in duale Berufsausbildung daher bei einem Hauptschulabschluss größer als bei einem mittleren Schulabschluss. Dennoch bleibt insgesamt der große Unterschied zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen (34 % bzw. 48 %). Besonders gering ist die Übergangsquote in duale Ausbildung bei einem türkisch-arabischen Hintergrund (25 %).

Insgesamt gesehen wirken sich zwar die schlechteren Schulabschlüsse und Schulnoten junger Migrantinnen und Migranten eindeutig negativ auf ihren Einmündungserfolg in duale Berufsausbildung aus. Eine hinreichende Erklärung für ihre wesentlich geringeren Aussichten auf einen Ausbildungsplatz stellen sie allerdings nicht dar. Denn auch bei *gleichen schulischen Voraussetzungen* sind die Chancen der Bewer-

ber/-innen mit Migrationshintergrund signifikant niedriger als jene von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Abweichungen bei den Such- und Bewerbungsstrategien, die sich für den Übergangsprozess als nachteilig erweisen, sind für die geringeren Zugangschancen von Bewerberinnen und Bewerberinnen aus Migrantenfamilien zu betrieblicher Ausbildung nicht ursächlich. Denn solche Unterschiede lassen sich nicht feststellen, wie auch andere Studien bereits belegen (BEICHT und GRANATO 2011, DIEHL, FRIEDRICH und HALL 2009, REIBIG, GAUPP und LEX 2008). Auch der Erklärungsansatz, dass junge Migrantinnen und Migranten häufiger in westdeutschen Ballungsräumen leben, in denen die Ausbildungsplatzsituation schlechter ist als in anderen Regionen (EBERHARD und ULRICH 2011), ist nur bedingt tragfähig. Dies wird deutlich, wenn das Verhältnis von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten zu Ausbildungsinteressierten auf der Arbeitsagenturbezirksebene als Maßstab für die Lage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt herangezogen wird. Hierbei zeigt sich, dass es im Vermittlungsjahr 2009/2010 zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund insgesamt keinen entsprechenden Unterschied in der Verteilung auf Regionen mit günstiger bzw. ungünstiger Relation gab.²² Zwar hat die Marktlage beträchtlichen Einfluss auf die Zugangschancen zu betrieblicher Ausbildung, die geringeren Erfolgsaussichten junger Migrantinnen und Migranten werden hierdurch jedoch nicht erklärt.

Worauf die geringeren Einmündungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund in eine duale Ausbildung, die sich auch unter Kontrolle wesentlicher Einflussgrößen noch deutlich zeigen, letztlich zurückzuführen sind, ist anhand der durchgeführten Analysen auf Datenbasis der BA/BIBB-Bewerberbefragung nicht aufzuklären. Wie andere Untersuchungen belegen, kann auch die soziale Herkunft (d. h. die schulischen und beruflichen Abschlüsse der Eltern, der berufliche Status des Vaters

sowie die Netzwerkressourcen der Jugendlichen) die geringeren Chancen der jungen Migrantinnen und Migranten nicht abschließend erklären (BEICHT und GRANATO 2010, HUPKA-BRUNNER u. a. 2011).²³

Die Gründe für den wesentlich schwierigeren Zugang zu betrieblicher Ausbildung, den Jugendliche mit einer Migrationsgeschichte im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund selbst unter ansonsten gleichen Voraussetzungen haben, dürften – hierauf weisen andere vorliegende Studien hin – vor allem in den Selektionsprozessen der Betriebe bei der Vergabe ihrer Ausbildungsplätze zu suchen sein. So besteht bei Betrieben eine Unsicherheit nicht nur über das Lern- und Leistungspotenzial der Bewerbungskandidatinnen und -kandidaten, sondern auch über andere erwünschte Merkmale wie z. B. Zuverlässigkeit oder „Passung“ in die betriebliche Belegschaft. Um diese Unsicherheit zu reduzieren, greifen Betriebe – gemäß der Signaltheorie und dem Ansatz der Arbeitskräftewarteschlange – neben den Schulabschlüssen auch auf askriptive Merkmale wie Migrationshintergrund oder Ausländerstatus zurück und berücksichtigen diese bei der Sortierung der Kandidatinnen und Kandidaten in die Warteschlange (BECKER 2011). So wird beispielsweise ein niedriger Schulabschluss in Verbindung gebracht mit „geringerer Leistungsmotivation, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit oder Zuverlässigkeit“ (ebd. S. 26), und diese Eigenschaften werden nach der Logik statistischer Diskriminierung der gesamten Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zugeschrieben, da diese wesentlich häufiger über eine geringe schulische Qualifikation verfügen als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Dies könnte u. a. auch eine Erklärung dafür sein, dass ein mittlerer Schulabschluss bei jungen Migrantinnen und Migranten weniger „anerkannt“ wird und sich weit weniger positiv auf die Übergangschancen auswirkt. Auch die Ergebnisse einer Schweizer Studie sprechen für eine signaltheoretische Wirkung des Migrationshintergrundes bei der betrieblichen Auswahl von Auszubildenden: Demnach dienen die von den untersuchten Betrieben verwendeten Argumente und

Zuschreibungen – vor allem die häufig unterstellten defizitären Sprachkenntnisse – mehrheitlich dazu, den Ausschluss von „als ausländisch geltenden Bewerbern zu legitimieren“ (IMDORF 2008, S. 2035).

Darüber hinaus vermuten Betriebe bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund oftmals auch größere Risiken bei der Ausbildung, wie Studien aus den 1990er-Jahren zeigen (BOOS-NÜNNING 2008). Insbesondere jungen Menschen türkischer Herkunft wird unzureichende Kenntnis der deutschen (Betriebs-)Kultur unterstellt, da sie und ihre Familien nicht in deutsche soziale Netzwerke eingebunden seien. „Außerdem werden aufgrund der Zugehörigkeit zu einer anderen Kultur spezifische Schwierigkeiten erwartet“ (ebd. S. 266). Zum Teil äußern Betriebe auch die Befürchtung, dass Auszubildende ausländischer Herkunft – insbesondere diejenigen mit einem türkischen Hintergrund – von den Kunden nicht akzeptiert würden (SCHAUB 1991). Hierauf weist auch eine aktuelle Studie hin: Personalverantwortliche schreiben männlichen Jugendlichen türkischer Herkunft mangelnde Sprachkenntnisse und Qualifikationen zu und befürchten bei einer Einstellung negative Kundenreaktionen (JANBEN und POLAT 2005, S. 196 ff.). Dienstleistungsunternehmen mit Kundenkontakt haben demnach „die stärksten Vorbehalte und diskriminierende Praktiken“ bei der Einstellung junger Menschen türkischer Herkunft der zweiten Generation (ebd. S. 196). Sollten solche Haltungen bei Personalverantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen in Deutschland weit verbreitet sein, könnte dies eine Erklärung für die besonders geringen Zugangschancen in Berufsausbildung von Jugendlichen mit türkisch-arabischem Hintergrund darstellen.

Zu den Gründen, die zu den Nachteilen junger Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte beim Übergang in Berufsausbildung führen, besteht weiterer Forschungsbedarf. Vor allem sollten die Selektionsprozesse bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen differenziert untersucht werden, um festzustellen, inwieweit die Entscheidungslogiken von Personalverantwortlichen tatsächlich den Auswahlprozess zuungunsten von Migrant*innen beeinflussen. Eine Antwort hierauf ist dringend

22 Wird nur Westdeutschland einschließlich Westberlin betrachtet, wo die weitaus meisten Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund leben, so zeigt sich, dass sie dort etwas häufiger in Regionen mit mittlerer und etwas seltener in Regionen mit guter oder sehr guter Arbeitsmarktlage wohnen als diejenigen ohne Migrationshintergrund.

23 Zur sozialen Herkunft der Bewerber/-innen liegen in der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 keine Angaben vor.

notwendig, um der „strukturellen Benachteiligung“ (SVR 2010, S. 164) von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Schwelle zu einer beruflichen Ausbildung gezielt entgegenwirken zu können. Denn es ist nicht anzunehmen, dass sich die Probleme im Zuge einer weiteren Verbesserung der Ausbildungsmarktsituation vollständig von selbst lösen werden. Unbestritten dürfte aber sein, dass *allen* in Deutschland lebenden Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine fundierte Berufsausbildung ermöglicht werden muss, denn diese ist die unverzichtbare Grundlage für eine erfolgreiche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Und diese gilt wiederum als eine der wichtigsten Voraussetzungen für die gesamtgesellschaftliche Integration junger Menschen.

Impressum

BIBB REPORT
5. Jahrgang, Heft 16, Dezember 2011

ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 0521 911 01-11
Telefax: 0521 911 01-19
www.wbv.de
service@wbv.de

Redaktion
Naomi Gericke, Dr. Günter Walden
Dr. Eckart Strohmaier (verantw.)

Redaktionsassistentin
Heike Rotthaus
Katharina Faßbender
Telefon: 02 28 / 107-17 17
E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Report im Volltext zum Download.

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des BIBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an
Ursula Beicht – beicht@bibb.de

Gestaltung
Hoch Drei GmbH, Berlin

Literatur

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

Baumert, Jürgen u. a.: Der Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule – Leistungsgerechtigkeit und regionale, soziale und ethnisch-kulturelle Disparitäten. Zusammenfassung der zentralen Befunde. In: Maaz, Kai u. a. (Hrsg.): Der Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule. Leistungsgerechtigkeit und regionale, soziale und ethnisch-kulturelle Disparitäten. Bonn, Berlin 2010, S. 5–21

Baumert, Jürgen; Stanat, Petra; Watermann, Rainer (Hrsg.): Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen. Vertiefende Analysen im Rahmen von PISA 2000. Wiesbaden 2006

Becker, Birgit; Reimer, David (Hrsg.): Vom Kindergarten bis zur Hochschule. Die Generierung von ethnischen und sozialen Disparitäten in der Bildungsbiographie. Wiesbaden 2010

Becker, Rolf: Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten. In: Becker, Rolf (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden 2009, S. 85–129

Becker, Rolf (Hrsg.): Integration durch Bildung: Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland. Wiesbaden 2011

Beicht, Ursula; Eberhard, Verena: Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Kapitel A3.2. Bonn 2011, S. 94–105

Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim G. (Hrsg.): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen. Bielefeld 2008

Beicht, Ursula; Granato, Mona: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Analyse zum Einfluss der sozialen Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus. Bielefeld 2010

Beicht, Ursula; Granato, Mona: Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2011

Biedinger, Nicole; Becker, Birgit: Frühe ethnische Bildungsungleichheit: Der Einfluss des Kindergartenbesuchs auf die deutsche Sprachfähigkeit und die allgemeine Entwicklung. In: Becker, Birgit; Reimer, David (Hrsg.): Vom Kindergarten bis zur Hochschule. Die Generierung von ethnischen und sozialen Disparitäten in der Bildungsbiographie. Wiesbaden 2010, S. 49–79

Boos-Nünning, Ursula: Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Hentges, Gudrun; Hinnenkamp, Volker; Zwengel, Almut (Hrsg.): Migrations- und Integrationsforschung in der Diskussion. Biografie, Sprache, Bildung als zentrale Bezugspunkte. Wiesbaden 2008, S. 255–286

Bos, Wilfried u. a. (Hrsg.): IGLU 2006. Lesekompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland im internationalen Vergleich (Zusammenfassung). Berlin 2007

Bos, Wilfried u. a. (Hrsg.): TIMSS 2007. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland im internationalen Vergleich (Zusammenfassung). Berlin 2008

Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen 1983, S. 183–198

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): **Migrationsbericht 2009**. Nürnberg 2011

Diefenbach, Heike: **Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien im deutschen Bildungssystem**. Erklärungen und empirische Befunde (2. aktualisierte Auflage). Wiesbaden 2008

Diehl, Claudia; Friedrich, Michael; Hall, Anja: **Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen**. In: Zeitschrift für Soziologie, 38 (2009) 1, S. 48–67

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

Fromm, Sabine: **Binäre logistische Regressionsanalyse**. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler mit SPSS für Windows. Bamberger Beiträge zur empirischen Sozialforschung, Nr. 11. Bamberg 2005.

Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim G.: **Wie hoch ist die Quote der Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung aufnehmen?** Indikatoren zur Bildungsbeteiligung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 40 (2011) 1, S. 41–43

Gresch, Cornelia; Becker, Michael: **Sozial- und leistungsbedingte Disparitäten im Übergangsverhalten bei türkischstämmigen Kindern und Kindern aus (Spät-)Aussiedlerfamilien**. In: Maaz, Kai u. a. (Hrsg.): *Der Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule*. Leistungsgerechtigkeit und regionale, soziale und ethnisch-kulturelle Disparitäten. Bonn. Berlin 2010, S. 181–199

Haug, Sonja; Sticks, Anja: **Muslime in Deutschland**. In: Denk-doch-mal.de. Netzwerk Gesellschaftsethik. Sonderausgabe „Migranten in D“ (2011)

Hillmert, Steffen: **Betriebliche Ausbildung und soziale Ungleichheit**. In: *Sozialer Fortschritt* (2010) 6–7, S. 167–174

Hupka-Brunner u. a.: **Chancen bildungsbenachteiligter Jugendlicher: Bildungsverläufe in der Schweiz und Deutschland**. In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011

HWWI (Hrsg.): **focus MIGRATION**. Länderprofil Deutschland. Hamburg 2007

Imdorf, Christian: **Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl – ein Fall von institutioneller Diskriminierung?** In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): *Die Natur der Gesellschaft*. Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Frankfurt a. M. 2008, S. 2048–2058

Janßen, Andrea; Polat, Ayca: **Zwischen Integration und Ausgrenzung – Lebensverhältnisse türkischer Migranten der zweiten Generation**. Dissertation an der Universität Oldenburg. Oldenburg 2005

Konsortium Bildungsberichterstattung: **Bildung in Deutschland**. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006

Maaz, Kai u. a. (Hrsg.): **Der Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule**. Leistungsgerechtigkeit und regionale, soziale und ethnisch-kulturelle Disparitäten. Bonn, Berlin 2010

Mika, Tatjana; Hering, Linda; Hochfellner, Daniela: **Welche beruflichen Qualifikation und Erfahrung brachten Aussiedler und Spätaussiedler bei der Zuwanderung mit?** In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): *Gesundheit, Migration und Einkommensungleichheit*. Berlin 2010, S. 131–148

ReiBig, Birgit; Gaupp, Nora; Lex, Tilly: **Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt**. München 2008

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): **Einwanderungsgesellschaft 2010**. Jahresgutachten 2010 mit Migrationsbarometer. Berlin 2010

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): **Migrationsland 2011**. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer. Berlin 2011

Schaub, Günther: **Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer**. Berlin 1991

Seeber, Susan: **Einmündungschancen von Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung: Zum Einfluss von Zertifikat, Kompetenzen und sozioökonomischem Hintergrund**. In: Granato, Mona; Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): *Migration als Chance*. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld 2011, S. 55–78

Seibert, Holger; Hupka-Brunner, Sandra; Imdorf, Christian: **Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen**. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61 (2009) 4, S. 595–620

Settelmeyer, Anke; Erbe, Jessica: **Migrationshintergrund**. Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Bonn 2010

Solga, Heike: **Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft**. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen 2005

Thurow, Lester C.: **Generating inequality**. New York 1975

Treibel, Annette: **Migration in modernen Gesellschaften**. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. Weinheim und München 2011

Ulrich, Joachim G.: **Übergangsverläufe aus Risikogruppen**. Aktuelle Ergebnisse aus der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010. In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011

Ulrich, Joachim G.; Flemming, Simone; Granath, Ralf Olaf: **Ausbildungsmarktbilanz**. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011*. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Kapitel A1. Bonn 2011, S. 11–29

Weitere Literaturangebote



Günter Kühn; Tomas M. Mielke (Hrsg.)

Berichte zur beruflichen Bildung

Deutsch als Fremdsprache in der Arbeits- und Berufswelt

Eine kommentierte Bibliografie berufsbezogener Lehr- und Lernmaterialien

Gute Deutschkenntnisse erleichtern den Zugang zum Arbeitsmarkt enorm. Wer Deutsch spricht, kann aktiv am Arbeits- und Sozialleben teilnehmen. Auch die Unternehmen profitieren von guten Deutschkenntnissen der Zuwanderer, die zu einem Großteil bereits über qualifizierte Bildungsabschlüsse verfügen. Für die Bibliografie wurden zahlreiche aktuelle Print- und Digitalmedien ausgewählt und kommentiert. Im Mittelpunkt stehen Materialien, in denen die Arbeits- und Berufswelt thematisiert wird und Sprechsituationen für das Arbeitsleben trainiert werden können. Mehrere Register ermöglichen eine praxisbezogene Orientierung in dem Band.

Der Band umfasst 210 Seiten und ist zum Preis von 28,90 Euro zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 111.047

Telefon: 0521/9 11 01-11
Telefax: 0521/9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1149-3



Elisabeth M. Krekel; Tilly Lex (Hrsg.)

Berichte zur beruflichen Bildung

Neue Jugend, neue Ausbildung?

Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung

Der Sammelband versteht sich als Beitrag zu einer stärkeren Verbindung von Jugend- und Bildungsforschung. Das Duale System hat eine Integrationsfunktion besonders für benachteiligte Jugendliche, sowohl in beruflicher als auch sozialer Hinsicht. Diese Integrationsfunktion unterliegt Änderungen hervorgerufen durch den demografischen Wandel, den Fachkräftemangel und Veränderungen bei den Ausbildungsprozessen. Wie wirken sich diese Änderungen auf die Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung von Jugendlichen aus? Wie verläuft der Übergang von Schule in Ausbildung und was beeinflusst die Qualität der beruflichen Bildung? Diese Fragen wurden auf einer Tagung vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem Deutschen Jugendinstitut diskutiert und im vorliegenden Sammelband aufgegriffen.

Der Band umfasst 284 Seiten und ist zum Preis von 28,90 Euro zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 111.038

Telefon: (0521) 91101-11
Telefax: (0521) 91101-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1140-0



Mona Granato; Dieter Münk; Reinhold Weiß (Hrsg.)

Berichte zur beruflichen Bildung

Migration als Chance

Ein Beitrag der beruflichen Bildung

Die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) hat im Juli 2009 die Fachtagung „Berufliche Bildung für Menschen mit Migrationshintergrund: Potenziale nutzen – Berufsbildung gestalten“ durchgeführt. Dabei ging es darum, wie Personen mit Migrationshintergrund eine bessere Qualifizierung erhalten, wie ihre Teilhabe an beruflicher Bildung und deren Verwertung auf dem Arbeitsmarkt verbessert, aber auch, wie Schul- und Berufsabschlüsse des Herkunftslandes in Deutschland anerkannt und genutzt werden können. Der Band dokumentiert die Beiträge.

Der Band umfasst 280 Seiten und ist zum Preis von 28,90 Euro zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 111.040

Telefon: 0521/9 11 01-11
Telefax: 0521/9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1142-4

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten