

(Es gilt das gesprochene Wort – Sperrfrist: Redebeginn)

---

## **Ausbildungsreife sichern – Teilhabe fördern!**

Impulsreferat von  
Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser  
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB)

anlässlich der Konferenz  
**„Integration durch Ausbildung“**

auf Einladung der Beauftragten der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und Integration,  
Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer

in Berlin am 29. November 2011

Sehr verehrte Frau Staatsministerin,  
meine sehr geehrten Damen und Herren,

auf unserem 6. BIBB-Berufsbildungskongress unter dem Motto „Kompetenzen entwickeln – Chancen eröffnen“ im September hier in Berlin waren sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einig, dass es in Zukunft darum geht, alle Potenziale zu erschließen, zu entfalten und jeden an das für ihn höchstmögliche Bildungsniveau heranzuführen.

Damit ist auch eine hoch ambitionierte Leitidee für die Berufsbildung 2020 formuliert!

Und dazu bedarf es weniger der Erfindung neuer Ideen oder Konzepte – dafür steht das letzte Jahrzehnt.

Bis zum Jahr 2020 muss es uns darum gehen, die guten Ideen und Konzepte, die vorliegen, u. a. aus dem Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung, aber auch die neuen Vereinbarungen im Ausbildungspakt, konsequent und auf Nachhaltigkeit ausgerichtet umzusetzen.

Aus berufsbildungspolitischer Sicht knüpfen wir bei diesem Thema über die Frage nach den Möglichkeiten zur besseren Teilhabe hinaus vor allem am Problem der demografischen Entwicklung an, verbunden mit der Frage nach geeigneten Strategien der Fachkräftesicherung.

Denn bis 2020 werden wir rund 1 Million Schulabgänger und bis 2025 rund 4 Millionen Erwerbstätige weniger in Deutschland haben!

Demografischer Wandel bedeutet dabei nicht nur, dass die Jugend immer weniger und die Gesellschaft dadurch im Durchschnitt immer älter wird. Demografischer Wandel heißt auch, dass unsere Gesellschaft „bunter“ wird im Hinblick auf die Herkunft ihrer Mitglieder und auf die Voraussetzungen, die die jungen Leute heutzutage mitbringen.

So lag der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund bei den 30- bis unter 55-Jährigen im Jahr 2008 bei rund 20 %. Bei den unter 15-Jährigen waren es fast 31%.

Überdies ist ein starker Anstieg in den städtischen Ballungsräumen zu verzeichnen. So haben in einigen westdeutschen Großstädten inzwischen mehr als die Hälfte aller Kinder und Jugendlichen unter 15 Jahren einen Migrationshintergrund und bei den unter 3-Jährigen liegt dieser Anteil mancherorts sogar schon über 70 %, zum Beispiel in Frankfurt am Main.

Angesichts dieser Zahlen wird überdeutlich, dass wir ein existenzielles Interesse daran haben müssen, für eine gelingende Integration unserer Mitbürger zu sorgen, auch ohne sie ständig zu separieren, was wir ja bei den Analysen immer tun.

Denn die Forderung nach der Nutzung aller Potenziale beschränkt sich nicht nur auf Menschen mit Migrationshintergrund. Unsere Aufmerksamkeit muss prinzipiell allen jungen Menschen gelten, denen es aufgrund ihrer Voraussetzungen und/oder aufgrund ungünstiger

Rahmenbedingungen nicht gelingt, den Anforderungen auf dem Weg ins Erwachsenen- und Erwerbsleben ohne Probleme zu genügen. Und das sind in aller Regel junge Menschen aus sogenannten bildungsfernen Milieus – also zum Beispiel aus Familien, in denen bereits die Eltern häufig keinen Schul- oder Berufsabschluss haben. In dieser Gruppe der vom Scheitern Bedrohten sind junge Menschen mit Migrationshintergrund allerdings nach wie vor überrepräsentiert.

### **Problemaufriss mit Fakten**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,  
lassen Sie mich zum Problemaufriss die unterschiedlichen Ebenen unseres Erziehungs-, Bildungs- und Berufsbildungssystems kurz streifen.

Ein Blick auf die Bildungsbeteiligung zeigt, dass Kleinkinder mit Migrationshintergrund seltener in Tageseinrichtungen zur Betreuung zu finden sind als Kleinkinder ohne Migrationshintergrund. Im Kindergartenalter besucht die große Mehrheit – nämlich 85 % der Kinder mit Migrationshintergrund – einen Kindergarten. Bei Kindern ohne Migrationshintergrund sind es 95 %.

Der mit dem Migrationshintergrund häufig verknüpfte niedrige sozioökonomische Status der Herkunftsfamilien spielt auch beim Übergang in die Grundschule eine Rolle. So werden Kinder aus diesen Familien überdurchschnittlich häufig bei der Einschulung zurückgestellt.

Diese Unterschiede setzen sich beim Übergang in die weiterführenden Schulen fort. So weisen 15-jährige Schülerinnen und Schüler ohne Migrationshintergrund eine deutlich höhere Gymnasialbesuchsquote auf, nämlich 37 %, als Schüler/-innen mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil, hier sind es nur 22 %.

Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund besuchen überdies mehr als doppelt so häufig eine Hauptschule wie diejenigen ohne Migrationshintergrund. Hier registrieren wir ein Verhältnis von 36 zu 16 %.

Dementsprechend haben Jugendliche mit Migrationshintergrund am Ende ihrer Schulzeit häufiger einen Hauptschulabschluss und seltener die Fachhochschulreife als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Auf dieser Basis lässt sich dann auch durchaus die These formulieren, dass es unserem Schulsystem nicht hinreichend gelingt, soziale und damit auch migrationsbedingte Bildungsungleichheit aufzulösen.

Meine Damen und Herren,

Ergebnisse der aktuellen Shell-Studie stimmen mit Ergebnissen aus der BIBB-Übergangsstudie dahingehend überein, dass junge Menschen unabhängig vom Migrationshintergrund in Deutschland beim Verlassen der Schule sehr „an einer qualifizierten Ausbildung und an Erfolg im Beruf“ interessiert sind. Sie unterscheiden sich auch nur wenig im Hinblick auf ihre Bildungspräferenzen. Rund 60 % der Schulabgänger mit und ohne Migrationshintergrund streben eine betriebliche Ausbildung an, jeder Zehnte möchte eine berufsfachschulische Ausbildung beginnen.

Obwohl die meisten nicht studienberechtigten Schulabgänger mit und ohne Migrationshintergrund eigentlich direkt in eine Ausbildung einsteigen möchten, gelingt dies bei Weitem nicht allen. Als wichtigste Gründe hierfür sind der Mangel an Ausbildungsplätzen einerseits und die fehlende Ausbildungsreife bei den nachfragenden Jugendlichen andererseits zu nennen.

Aber auch hier sind die besonderen Probleme nicht studienberechtigter Jugendlicher mit Migrationshintergrund beim Übergang in eine Ausbildung zu konstatieren, wie die BIBB-Übergangsstudie dokumentiert. Demnach münden sie in den ersten zwei Jahren nach Schulabschluss seltener in eine betriebliche Berufsausbildung ein als Jugendliche ohne einen solchen Hintergrund.

Bei den Jugendlichen mit mittleren Abschlüssen und Migrationshintergrund liegt der Anteil der zeitnah Einmündenden bei 30 %. Bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund sind das immerhin 45 % - also ein deutlich höherer Anteil!

Wenn wir ins „Übergangssystem“ direkt hineinschauen, finden wir 39 % der Hauptschulabgänger mit Migrationshintergrund zu rund 36 % der Schulabgänger ohne Migrationshintergrund. Hier ist also die Differenz geringfügiger.

Deutlich größer sind diese Unterschiede allerdings bei Jugendlichen mit mittleren Abschlüssen. Hier sind es nur 16 % derjenigen ohne Migrationshintergrund, die Maßnahmen im „Übergangssystem“ besuchen, aber 27% mit Migrationshintergrund, also deutlich mehr.

Auch wenn der Begriff des „Übergangssystems“ bei uns in der Regel negativ besetzt ist, möchte ich auch auf die positiven Wirkungen von Maßnahmen beim Übergang an der „Ersten Schwelle“ hinweisen.

So nutzen beispielsweise Jugendliche mit Migrationshintergrund genauso oft wie Nichtmigranten Maßnahmen des Übergangs, um einen beziehungsweise einen weiterführenden Schulabschluss zu erreichen. Dies gelingt immerhin 29 % der Jugendlichen mit und 28 % ohne Migrationshintergrund.

Dennoch gelingt Jugendlichen mit Migrationshintergrund nach dem Besuch einer Maßnahme im „Übergangssystem“ die Einmündung in eine berufliche Ausbildung seltener.

So münden nur 44 % aller Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung einer Maßnahme im „Übergangssystem“ in eine vollqualifizierende Ausbildung ein. Im Vergleich hierzu sind es 63 % der jungen Menschen ohne Migrationshintergrund.

So verwundert es denn auch nicht, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund in der Gruppe der jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss mit gut 50 % deutlich überrepräsentiert sind.

### **Ursachen / Hintergründe**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,  
nur ein Teil der Unterschiede in der Bildungsbeteiligung kann über die häufig schlechteren schulischen Voraussetzungen oder die weniger günstigen sozialen Verhältnisse der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte erklärt werden. Selbst bei gleichen schulischen und sozialen Voraussetzungen sowie gleicher Ausbildungsmarktlage vor Ort haben junge Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland schlechtere Chancen, in eine vollqualifizierende Ausbildung einzumünden, als diejenigen ohne Migrationshintergrund.

Darüber hinaus gibt die Forschung Hinweise darauf, dass auch die Einstellung von Betrieben zu den Themen Integration und Migration die Einmündungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die Ausbildung auch negativ beeinflussen können.

### **Konsequenzen**

Unabhängig davon, in welchem Maße nun individuelle oder strukturelle Faktoren wirksam werden, zeigt die Vielfalt dieser Faktoren, dass wirkungsvolle Gegenmaßnahmen an verschiedenen Punkten ansetzen müssen.

Denn die angeführten Schwierigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund existieren eben auch bei einer sich entspannenden Ausbildungsmarktlage, wie wir sie beispielsweise zurzeit erleben.

Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010/2011 zeigt auf, dass ausbildungsreife Bewerber mit Migrationshintergrund und mittlerer Reife seltener in eine betriebliche Ausbildung einmünden als Mitbewerber mit gleichen Bildungsvoraussetzungen ohne Migrationshintergrund.

Das heißt zunächst: Wir alle müssen – sozusagen als gesamtgesellschaftliche Aufgabe – daran arbeiten, uns weiter gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund zu öffnen und dabei Vorurteile abbauen, die offensichtlich, mal mehr, mal weniger, noch da sind.

Ist diese Grundvoraussetzung erfüllt, brauchen wir gemäß unserem Leitgedanken „Prävention statt Reparatur“ wirksame Formen der Förderung und bedarfsgerechter Unterstützung von Anfang an, und zwar durch möglichst niedrigschwellige Angebote schon im vorschulischen Bereich.

Interkulturelle Kompetenz ist dabei die Schlüsselqualifikation der Wissensgesellschaft, die wir grundständig in Erziehung, Bildung und Qualifizierung gleichermaßen fördern müssen.

Dazu muss es eine gezielte Einbeziehung der Eltern durch Kindergärten, Schulen und Bildungseinrichtungen, die Verbesserung der Transparenz über Bildungs- und Ausbildungswege und eine gute Begleitung bei den Übergängen geben.

Die Schulen müssen dafür Sorge tragen, dass ihre Absolventen über die nötigen Ausbildungsvoraussetzungen verfügen und deshalb frühzeitig gemeinsam mit den Partnern aus der Wirtschaft das Übergangsmanagement aufnehmen.

An dieser Stelle werbe ich ausdrücklich für die Umsetzung des Bildungskettenprogramms der Bundesregierung, das durch das vom BIBB administrierte Berufsorientierungsprogramm entsprechend unterfüttert wird.

Denn wollen wir „Übergänge gestalten“, braucht es dazu fördernde Rahmenbedingungen, d.h. regionale Strukturen, die jungen Menschen den systematischen Einstieg in einen Beruf ermöglichen. Gemeint sind Strukturen, in denen die unterschiedlichen Angebote der verschiedenen Akteure aus Schule, Wirtschaft und Kommunen vor Ort bedarfsgerecht aufeinander abgestimmt und koordiniert werden, gegebenenfalls durch eine entsprechende zuständige Stelle.

Die Schaffung von Transparenz über die regionalen Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten gehört ebenso zu den Aufgaben dieser Struktur wie eine systematische Bilanzierung ihrer Wirksamkeit.

Vernetzte Strukturen müssen in den Regionen aufgebaut und weiterentwickelt werden. Wir sprechen von regionalen Bildungsnetzwerken – und zwar eine Form der Vernetzung, die auf Kontinuität basiert, auf Kooperation setzt und auf Augenhöhe stattfindet.

Dazu brauchen wir mehr Bindung der Verantwortlichen und weniger Trennung – und ein Kooperationsverbot brauchen wir schon gar nicht!

Gemeinsames Übergangsmanagement ist angesagt und in den Regionen mit dem Ziel auszugestalten, das „Übergangssystem“ kleiner werden zu lassen!

Zentrale Hebel des Übergangsmanagements sind drei Schritte:

1. Eine Potenzialanalyse in der 7. Klasse zur Sichtung von Begabungen, Neigungen und Talenten mit Blick auf mögliche berufliche Interessen der Jugendlichen.
2. Daran anknüpfend systematische Berufsorientierung unter Einbeziehung anderer Lernumgebungen in der Region, vor allem der Bildungszentren der Wirtschaft. Hier können Berufe zum Anfassen aufbereitet und damit Berufsorientierung ganz konkret werden, ohne die Jugendlichen zu frühen Festlegungen zu zwingen. Ausbildungsentscheidungen können somit langfristiger vorbereitet werden.
3. Mit Berufseinstiegsbegleitern, die ehrenamtlich oder hauptberuflich tätig sind, sollen Jugendliche zusätzlich unterstützt werden. Betriebskontakte werden früher möglich. Durch die Einschaltung der Berufseinstiegsbegleiter werden auch die Kontakte zwischen Betrieb und Schüler verbindlicher, da sie Ausbildungsprofis sind und deshalb bei den Betrieben auf hohe Akzeptanz stoßen. Die Lehrerinnen und Lehrer sind einbezogen und auch koordinierend tätig.

Nach wie vor sind überdies die besonderen Bildungs- und Sozialisationsbedingungen von Betrieben für den erfolgreichen Einstieg junger Menschen gerade mit Migrationshintergrund von besonderer Bedeutung.

Gerade deshalb ist es gut, dass sich die Partner im Ausbildungspakt das Ziel gesetzt haben, mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund in Ausbildung zu bringen.

Ebenso muss es für uns alle eine Aufgabe sein, mehr Betriebe, deren Inhaber einen Migrationshintergrund haben, als Ausbildungsbetriebe zu gewinnen.

Ein wichtiger Impuls bei der Akquise können beispielsweise auf die speziellen Lern-Bedürfnisse von ausländischen Unternehmern oder Ausbilderanwärter ausgerichtete AEVO-Lehrgänge sein, wie sie von einigen Kammern bereits angeboten werden.

Gerne würde ich noch auf eine integrationspolitische Bedeutung der Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) näher eingehen, aber dazu fehlt mir die Zeit. Nur so viel sei gesagt:

Die Zuordnung von Abitur und drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsabschlüssen zu Niveau 4 ist auch ein wichtiges Signal an die vielen jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildung absolvieren oder beginnen wollen.

Diese Zuordnung stärkt ihr Selbstvertrauen und ihre Motivation, die Teilhabe an Wirtschaft und Gesellschaft eigenverantwortlich gestalten zu können. Mit der Ungleichbehandlung dieser Abschlüsse im DQR wird man umgekehrt im gesamten Bildungssystem Barrieren aufbauen und somit auch Gräben ziehen, die Integration verhindern und nicht fördern!

Meine sehr geehrten Damen und Herren,  
ein abschließender Gedanke:

Die Hinführung unserer Jugend zur und die Berufsausbildung selbst kann übrigens auch als Talentförderung begriffen und gestaltet werden.

Die Förderung von Talenten beginnt – nicht nur im Sport – damit, dass man die vorhandenen Potenziale erschließt! Denn nicht alle Talente werden ohne Weiteres als solche erkannt oder melden sich von selbst, ohne äußeren Anlass.

Manche Talente wollen entdeckt oder auch erst einmal auf die Idee gebracht werden, dass sie eines sind oder haben.

Es würde unserem gemeinsamen Ziel und vor allem den Jugendlichen mit Migrationshintergrund guttun, wenn es uns gelingt, Berufsorientierung und Berufsausbildung bundesweit zur Talentschmiede auszubauen. Wir haben es in der Hand.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Die Daten entstammen folgenden Quellen:

- *Beicht, Ursula; Granato, Mona*  
Übergänge in eine berufliche Ausbildung: geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund; Bonn, 2009
- *Beicht, Ursula; Granato, Mona*  
Prekäre Übergänge vermeiden - Potenziale nutzen: junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung; Bonn, 2011
- *Autorengruppe Bildungsberichterstattung [Hrsg.]*  
Bildung in Deutschland 2010: ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel; Bielefeld, 2010.
- Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung; Bonn, 2011.