

Nachhaltigkeit durch Bildungsgerechtigkeit am Beispiel des Übergangs Schule - Ausbildung¹

Mona Granato

1. Bildungsgerechtigkeit – Teil des Ziels einer nachhaltigen Entwicklung für Deutschland

„Nachhaltigkeit hat Generationengerechtigkeit und damit die Sicherung einer lebenswerten Zukunft gegenwärtiger und kommender Generationen als Maßstab politischen Handelns“ so leitet Bundeskanzlerin Merkel den Fortschrittsbericht 2008 ein und betont damit an herausragender Stelle die Frage der Chancengerechtigkeit zwischen den Generationen (Die Bundesregierung 2008:10). Die Herstellung sozialer Gerechtigkeit ist neben wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und ökologischer Verantwortung die dritte zentrale Zielsetzung einer nachhaltigen Entwicklung für Deutschland: „Denn auf Dauer ist kein Wirtschaftswachstum vorstellbar, das auf Raubbau an der Natur oder auf sozialen Ungerechtigkeiten beruht“ (Merkel 2008 in die Bundesregierung 2008:11). Das Ziel einer in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht nachhaltigen Entwicklung betrifft alle Lebensbereiche und damit auch alle Politikfelder. Eine nachhaltige Teilhabe der Menschen in der Gesellschaft setzt eine gleichberechtigte ökonomische Teilhabe voraus. Diese kann dauerhaft nur über eine gleichberechtigte Teilhabe an Erwerbsarbeit und Beruf realisiert werden. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist eine abgeschlossene berufliche Ausbildung. Die Risiken eines fehlenden Berufsabschlusses sind hinlänglich bekannt und es gilt auch weiterhin: Gering und beruflich nicht Qualifizierte haben niedrige und weiterhin abnehmende Beschäftigungsaussichten, ihre Aussichten einer tragfähigen und dauerhaften beruflichen Integration werden in den kommenden Jahren noch weiter sinken (Solga 2005; Beicht/ Ulrich 2008).

Wesentlicher Bestandteil eines generationenübergreifenden Nachhaltigkeitskonzepts ist daher die gleichberechtigte Teilhabe aller an Bildung. Bildungsgerechtigkeit ist daher eine zentrale Zielsetzung für die nachhaltige Entwicklung von Generationengerechtigkeit.

Wie ist es in diesem Politikfeld jedoch tatsächlich um eine gleichberechtigte Teilhabe aller an Bildung, sei es an schulischer, beruflicher oder hochschulischer Bildung bestellt? Welche Aussichten bestehen für Chancengerechtigkeit, für Bildungsgerechtigkeit in Deutschland?

Der folgende Beitrag skizziert die Frage sozialer Gerechtigkeit im Bildungssystem (Abschnitt 1), thematisiert den Übergang junger Menschen von der Schule in eine Ausbildung (2) und fokussiert bei seinen weiteren Analysen auf die Bildungspartizipation und Bildungschancen junger Menschen mit

¹ Überarbeitete Fassung des Vortrags „Einstieg durch Ausbildung: Chancen und Hemmnisse bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund“ im Forum „Aufstieg durch Bildung: Chancen und Hemmnisse im Rahmen der 8. Jahreskonferenz des Rates für Nachhaltigkeit am 17.11.08 in Berlin.

und ohne Migrationshintergrund (3-9). Abschließend werden die Möglichkeiten einer nachhaltigen Strategie zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung auf dem Weg zu mehr Bildungsgerechtigkeit in Deutschland aufgezeigt (10).

Die Hoffnungen der Bildungsreformer der 70er Jahre, allen Kindern und Jugendlichen in Deutschland Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung zu gewähren haben sich letztlich nicht erfüllt – im Gegenteil. Die aktuellen Ergebnisse von IGLU und PISA belegen einmal mehr, dass eine der zentralen Ursachen für die Ungleichheit beim Bildungszugang und –erfolg vorrangig in der unterschiedlichen sozialen Herkunft der Kinder liegt. Die aktuellen Ergebnisse der PISA – Studie bestätigen für die Naturwissenschaften erneut die Resultate der vorangegangenen Untersuchungen: Die schulischen Leistungen der Kinder weichen nach der sozialen Herkunft voneinander ab. In kaum einem anderen Land sind schulische Leistungen und soziale Herkunft so eng aneinander gekoppelt wie in Deutschland. Der Migrationshintergrund wirkt gleichfalls, allerdings erst an zweiter Stelle. Bereits im allgemeinbildenden Schulsystem – sowohl in der Grund- als auch im weiterführenden Schulsystem – scheitert das Ziel „Aufstieg durch Bildung“ für einen Großteil der SchülerInnen an den institutionellen Rahmenbedingungen des Schulsystems. Denn – so Solga – „Das deutsche Schulsystem ist also zum einen schlechter in der Lage als andere Bildungssysteme, Ungleichheiten im familialen Alltag zu kompensieren; es fehlt an Schulzeit“: „(...) mit den Halbtagschulen in Deutschland werden soziale Unterschiede bei den familialen Ressourcen für den Lernerfolg von Kindern besonders relevant.“ (Solga 2008:15).

Eine weitere Ursache für die mangelnde Chancengleichheit für SchülerInnen aus sozioökonomisch schwachen Familien ist die frühe institutionelle Trennung der Kinder in der Schule sowie die Verzweigung des allgemeinbildenden Schulsystems. Während „erfolgreiche“ PISA-Länder ihre Schüler möglichst lange gemeinsam in einem Schulsystem lernen lassen, erfolgt in Deutschland eine institutionelle Trennung der Schüler nach dem vierten, in einigen Bundesländern nach dem sechsten Schuljahr. D.h. frühe Selektion und äußere Differenzierung der Schulstruktur in einem gegliederten Schulsystem vergrößern soziale Unterschiede, statt allen Kindern unabhängig von ihrer sozialen Herkunft die gleichen Chancen zu ermöglichen. Die frühe Aufteilung der SchülerInnen auf mehrere Schulformen erweist sich somit als Verstärker gesellschaftlicher Ungleichheit (Meyer-Hesemann 2008:20f).

Gerade eine Reihe jüngerer Entwicklungen in der schulischen, hochschulischen Bildung wie in der beruflichen Ausbildung werfen verstärkt die Frage nach der Chancengerechtigkeit im gesamten Bildungssystem auf. Dies gilt für die „unterschiedlichen Phasen des Bildungszyklus auf je spezifische Weise“ (Pechar 2007:451). Die Kumulation von Bildungsungerechtigkeit ist zentral, insbesondere in Deutschland aber auch in einer Reihe anderer OECD-Staaten. Frühkindliche Lernpotenziale bleiben zu oft ungenutzt. Zudem werden „ungleiche Startchancen und Lernbedingungen von Kindern aus unterschiedlichen Milieus bei Eintritt in das Schulsystem“ (Pechar 2007:452) und im weiteren Bildungsverlauf nicht abgebaut, sondern verstärkt. Dies führt zu oft zu einer Kumulation von Risikofaktoren im Bildungsverlauf, die statt der Nutzung von vorhandenen Potenzialen auf den verschiedenen Bildungsstufen (-institutionen) und an den verschiedenen Bildungspassagen letztlich zu erheblichem Bildungsdropout und Unterschreiten von Bildungsniveaus beiträgt (Pechar 2007:449).

Angesichts der zu erwartenden erheblichen demografischen Umwälzungen im kommenden Jahrzehnt ist es aus volkswirtschaftlicher Perspektive kontraproduktiv auf diese Potenziale von Kindern und jungen Menschen zu verzichten und statt Bildungsungleichheit im Bildungsverlauf abzubauen, sie noch zu verstärken. Deutschland braucht alle Potenziale der heranwachsenden Generation will es nicht künftig auf einen großen Teil seines gesellschaftlichen Wohlstands verzichten. Denn um das Verhältnis der Erwerbstätigen zur Gesamtbevölkerung etwa auf dem heutigen Stand zu halten gilt es die Erwerbstätigenquote von heute knapp 70% bis 2020 auf 76% zu steigern, eine Erwerbstätigenquote, die nur wenige Länder wie Schweden (74%), Niederlande (76%) und Dänemark (77%) erreichen. Hierfür müssen sowohl alle Arbeitsmarktreserven genutzt als auch alle Qualifikationspotenziale der nachwachsenden Generation voll ausgeschöpft werden. Die Studie „Deutschland 2020“ von McKinsey prognostiziert, dass „bis 2020 rund 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftigte fehlen“ – d.h. 2,5 Millionen akademisch oder im Ausbildungssystem ausgebildete Menschen. Die Studie zieht daher zwei Schlussfolgerungen: „Der Ausweg aus der demographische Zange besteht in einer besseren (Aus-)Bildung der Erwerbstätigen, um dadurch eine deutlich höhere Wertschöpfung zu erzielen“ (Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) 2008:20). Sollte dies nicht geschehen, so beträgt der aus dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften resultierende „volkswirtschaftliche Gesamtschaden (...) bis 2020 etwa 1,2 Billionen Euro“ (Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) 2008:23). Denn „Bildungsarmut erzeugt Wachstumsarmut“ (Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) 2008:20).

Das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung in Deutschland setzt daher an mindestens zwei Perspektiven an, um die Potenziale aller Menschen in Deutschland für eine Strategie der nachhaltigen Sicherung von Chancengerechtigkeit zu nutzen: an einer gesamtwirtschaftlichen wie an einer sozialen, die Bildungs- und damit längerfristig auch sozioökonomische Ungerechtigkeit abbaut.

2. Übergänge von der Schule in eine berufliche Ausbildung

Die Lebenswelten von Jugendlichen in Deutschland haben sich in den vergangenen Jahrzehnten erheblich verändert und pluralisiert. Dies betrifft zentrale Lebensfelder, wie das Auseinanderdriften der sozialen Lagen von Familien in Deutschland, wo bereits jedes sechste Kind am Rande der Armutsgrenze aufwächst und die damit verbundenen Anregungspotenziale, die Familien anbieten können. Es betrifft aber auch die Verschärfung der Anforderungsprofile an den unterschiedlichen Bildungsschwellen sei es am Übergang zu einer weiterführenden Schule, in eine berufliche Ausbildung oder in eine qualifizierte Beschäftigung sowie die zum Teil dramatischen Veränderungen in den Wohnquartieren und vieles mehr.

Eine dieser zentralen Schwellen im Bildungsverlauf, der Übergang in eine berufliche Erstausbildung, steht im folgenden Beitrag im Mittelpunkt. Denn der erfolgreiche Abschluss einer beruflichen Erstausbildung ist mehr denn je entscheidend für den späteren Berufseinstieg. Der deutliche Rückgang an betrieblichen Lehrstellen im vergangenen Jahrzehnt und die damit einher gehende Ausweitung des sog. „Übergangssystems“ haben erheblich dazu beigetragen, dass der Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung sich für immer mehr junge Menschen länger und von seinem Ausgang her unsicherer gestaltet, auch für Jugendliche mit guten schulischen Voraussetzungen. Dabei ist der normalbiografische Prozess an der sog. ersten Schwelle – Abschluss der allgemeinbildenden Schule und direkter Übergang in eine berufliche Erstausbildung – zwar einer

Vielfalt von Übergangsmöglichkeiten gewichen, allerdings haben sich dadurch die Aussichten auf eine erfolgreiche Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung nicht erhöht (Beicht u.a. 2008). Gleichzeitig ist diese Vielfalt an Möglichkeiten mit höheren Anforderungen an die Jugendlichen verbunden: Sie benötigen eine höhere Eigenverantwortung, ein größeres Engagement und insgesamt ein höheres Maß an Kompetenzen, wie z.B. Flexibilität, Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz um das „Übergangsmanagement“ zu gestalten und erfolgreich zu bewältigen: Der konstruktive „Umgang mit Enttäuschungen an dieser Schnittstelle ist zu einer wichtigen Kompetenz geworden. (...) Diese Generation der Jugend mit einem entsprechenden Qualifikationsniveau ist damit konfrontiert, ständig Übergänge gestalten können zu müssen.“ (Quante-Brandt u.a. 2006).

Die Schwierigkeiten am Übergang Schule – Ausbildung betreffen alle Jugendlichen, insbesondere junge Menschen mit Migrationshintergrund.² So liegt die Ausbildungsbeteiligungsquote³ von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 2006 lediglich bei 23%. 1994 absolvierten noch 34% der ausländischen Jugendlichen eine duale Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligungsquote deutscher Jugendlicher ging in diesem Zeitraum in deutlich geringerem Ausmaß zurück und war 2006 mit 57% mehr als doppelt so hoch.

Die geringere Einmündung junger Menschen mit Migrationshintergrund in eine berufliche Ausbildung belegen eine Reihe von Untersuchungen (vgl. Abschnitt 7-8). So fanden von den 182.000 Lehrstellensuchenden mit Migrationshintergrund, die 2006 bei der Bundesagentur gemeldet waren nur 52.500 eine *betriebliche* Ausbildung (Ulrich/ Krekel 2007), obgleich rund 40% der Bewerber mit Migrationshintergrund über einen mittleren Schulabschluss verfügen (mit MH 41%, ohne MH 48%), 13% über eine (Fach-)Hochschulreife (ohne MH 14%) und nur jeder zwanzigste keinen Schulabschluss vorweisen kann – genauso wie Bewerber ohne Migrationshintergrund.⁴ Der erheblich geringere Zugang junger Menschen mit Migrationshintergrund lässt sich daher nicht ohne weiteres auf unzureichende Schulabschlüsse zurückführen.

Theoretische Ansätze zur Erklärung der geringeren Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung haben in Deutschland bisher deutlich stärker auf *individuelle* Erklärungsfaktoren bei den Jugendlichen selbst und ihren Eltern zurückgegriffen, wie z.B. auf ihr Bildungsinteresse und ihre Bildungsorientierung genauso wie auf ihre unzureichenden Bildungsvoraussetzungen. Dieser Beitrag ist ein Plädoyer dafür, *strukturelle Faktoren*, an erster Stelle sozioökonomische Faktoren, stärker als bisher als Erklärungsansatz aufzugreifen, wie z.B. die Rahmenbedingungen auf dem Lehrstellenmarkt. Im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung gilt es deutlich stärker als bisher Potenziale und Kompetenzen junger Menschen mit Migrationshintergrund in den Blick zu nehmen.

² Welche Zielgruppen im einzelnen hinter dem Oberbegriff „mit Migrationshintergrund“ stehen, variiert – je nach Fragestellung und Untersuchung. Vgl. generell zum Migrationsbegriff Abschnitt 3

³ Die Ausbildungsbeteiligungsquote wird aus dem Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen ausländischen Jugendlichen im ausbildungsrelevanten Alter (Wohnbevölkerung im Alter von 18 bis unter 21 Jahren) errechnet, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, vgl. Uhly/ Granato 2006

⁴ Diese repräsentative Befragung wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit im Winter 2006/07 bundesweit schriftlich-postalisch bei Lehrstellenbewerbern, die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) offiziell gemeldet sind durchgeführt. Die Rücklaufquote lag bei 49%, d.h. es beteiligten sich 4.600 BewerberInnen (Ulrich/ Krekel 2007). In die folgenden Auswertungen sind nur Bewerber einbezogen, die in den letzten 15 Monaten auf Lehrstellensuche waren. 24% der Probanden haben einen Migrationshintergrund: 9% eine ausländische Staatsbürgerschaft, 13% sind Aussiedler, 2% haben einen anderen Migrationshintergrund (Granato 2008)

Fragen der Nachhaltigkeit werden in der beruflichen Bildung erst seit kürzerem aufgegriffen (Überblick z.B. Linten/ Prüstel 2007). Umgekehrt nahmen bislang Bildungsfragen in den Nachhaltigkeitsdebatten einen vergleichsweise geringen Raum ein. Auch im Fortschrittsbericht 2008 ist dem Thema Bildung ein vergleichsweise bescheidener Raum von sechs Seiten eingeräumt (mit Berichterstattung der Indikatoren: 12 Seiten). Von den Indikatoren, die Stand und Ziele der Nachhaltigkeit dokumentieren sollen, beschäftigen sich vier von rund 30 Indikatoren mit der allgemeinen oder beruflichen Bildung: Dokumentiert wird der Anteil aus- und inländischer Schulabgänger mit Schulabschluss sowie ihre unterschiedlichen Schulabschlüsse (Die Bundesregierung 2008:76f) sowie die Studienanfänger- und Studienabschlussquote nach Geschlecht (Die Bundesregierung 2008:54ff). Ein weiterer Indikator für die kontinuierliche Verbesserung von „Bildung und Qualifikation“ ist der Erhalt eines beruflichen Abschlusses (Berufsausbildung oder Hochschule), der wiederum nach Geschlecht, aber nicht für den Migrationshintergrund ausgewiesen wird (Die Bundesregierung 2008:52f). D.h. von vier Bildungsindikatoren berücksichtigt nur einer das Merkmal „Migrationshintergrund“. Dies bedeutet im Vergleich zu Fortschrittsberichten früherer Jahre einen Rückschritt, denn diese wiesen zumindest den Anteil junger Erwachsener mit Migrationshintergrund (bzw. ausländischer Staatsangehörigkeit) aus, die ohne Berufsabschluss bleiben. Dies sind rund 40% der jungen Erwachsenen (25 -35 Jahre) mit Migrationshintergrund. Damit bleiben sie rund viermal so oft wie die einheimische Vergleichsgruppe ohne einen beruflichen Abschluss (vgl. Abschnitt 9).

Vor diesem Hintergrund skizziert der folgende Beitrag ausgewählte Aspekte der Potenziale und Strategien junger Menschen mit und ohne Migrationshintergrund beim Übergang in eine Ausbildung im Beruf (Abschnitt 4, 6), analysiert die Entwicklung des Lehrstellenmarkts und seine Auswirkungen auf junge Menschen mit ausländischem Pass (5) sowie die Bedeutung schulischer Voraussetzungen für die Zugangschancen zu einer dualen Ausbildung (7). Abschließend werden unterschiedliche Erklärungsansätze hierfür diskutiert, die Folgen fehlender Ausbildungschancen aufgezeigt sowie Hinweise für eine nachhaltige Strategie zur Erhöhung der Bildungsgerechtigkeit in der beruflichen Ausbildung insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund gegeben (8-10). Dem Beitrag vorangestellt ist ein Absatz, der auf die Verwendung des Begriffs Migrationshintergrund in der Statistik verweist (2).

3. Vom Ausländer- zum Migrationskonzept

2005 lebten rund 2,1 Millionen junge Menschen mit *ausländischer Staatsangehörigkeit* in Deutschland. Das sind 10% aller jungen Menschen unter 25 Jahren.⁵ Lange Zeit standen sie politisch im Blickpunkt, obgleich die Zahl von *Jugendlichen mit Migrationshintergrund* in Deutschland weitaus bedeutender ist. Aussiedler, d.h. Menschen aus Familien ursprünglich deutscher Herkunft, die teilweise seit Jahrhunderten in Osteuropa, insbesondere in den ehemaligen GUS-Staaten lebten, und die bei ihrer Einwanderung nach Deutschland meist automatisch die deutsche Staatsbürgerschaft erhielten wurden als deutsche Staatsbürger statistisch der einheimischen Bevölkerung zugerechnet. Aussiedler und eingebürgerte Personen mit Migrationshintergrund sind aus solchen Statistiken daher

⁵ Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 142ff

nicht erkennbar. Dadurch wurde der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund erheblich unterschätzt. Flüchtlinge hingegen wurden statistisch kaum eigens berücksichtigt.

2005 wurden mit dem Mikrozensus erstmals auf breiter Basis repräsentative Daten zu unterschiedlichen Merkmalen, die den Migrationshintergrund bzw. die Migrationsgeschichte beschreiben, erhoben (u.a. Zuzugsjahr, Geburtsort und Einbürgerung der Befragten bzw. der Eltern/ Großeltern bei Kindern). Dies ermöglicht differenzierte Aussagen zum Migrationshintergrund. Der Beginn des Wandels „von einem Ausländer- zu einem Migrationskonzept“ ist somit, statistisch gesehen, eingeläutet (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 139f). Demnach lebten 2005 rund 6 Millionen junge Menschen unter 25 Jahren mit Migrationshintergrund in Deutschland: Das sind 27 % der jungen Menschen in Deutschland.⁶

Allerdings berücksichtigt eine Reihe von statistischen Grundlagen in Deutschland, insbesondere im Bildungsbereich auch weiterhin nur die ausländische Staatsbürgerschaft und nicht den Migrationshintergrund. Dies gilt auch für die Berufsbildungsstatistik (vgl. Uhly/ Granato 2006).

4. Interkulturelle Potenziale⁷

Der Einsatz interkultureller Kompetenzen, so eine aktuelle Studie des BIBB (Settemeyer u.a. 2006; Settemeyer 2008), weist berufsübergreifende Ähnlichkeiten, aber auch berufsspezifische Unterschiede auf. Steht z.B. beim Einsatz der Erst- und Fremdsprachen in einem Teil der untersuchten Ausbildungsberufe das Übersetzen im Vordergrund, werden in anderen Beratungs- und Verkaufsgespräche mit Kunden weitgehend frei geführt. Berufsübergreifend vermitteln Fachkräfte zwischen Kunden und Unternehmen.⁸ Jungen Fachkräften mit Migrationshintergrund gelingt es, ihre interkulturellen Kompetenzen erfolgreich im Berufsalltag einzusetzen und auszuweiten, wovon Betriebe einen deutlichen Nutzen haben.

Weitere zentrale Ergebnisse sind, z.B., dass die *Erstsprache* junger Menschen mit Migrationshintergrund sowohl in internationalen Berufsfeldern, z.B. bei Kaufleuten im Außenhandel, aber auch in Arztpraxen oder im Einzelhandel vorteilhaft verwendbar ist. Sprachkenntnisse sowie Kenntnisse des kulturellen Hintergrunds unterstützen die jungen Fachkräfte darin, sich mit ausländischen Kunden oder Patienten nicht nur sprachlich problemlos zu verständigen. Die jungen Fachkräfte verstehen auch das, was KundInnen, PatientInnen und KlientInnen gleicher Herkunft „zwischen den Zeilen“ sagen möchten (Settemeyer u.a. 2006). So gelingt es jungen Fachkräften mit Migrationshintergrund in verschiedenen Gesprächssituationen die jeweiligen Gegebenheiten adäquat einzuschätzen und Vertrauen herzustellen (Settemeyer u.a. 2006). „Dieses breite Einsatzspektrum

⁶ Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) 2006, S. 142ff; ebenso zur Definition des Migrationshintergrunds, S. 139ff

⁷ Die Ausführungen und Ergebnisse des folgenden Abschnitts stützen sich weitgehend auf die Resultate des Forschungsprojekts „Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen“, das am Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wurde, vgl. Settemeyer 2008, Settemeyer u.a. 2006 sowie www.bibb.de/wlk8601.htm

⁸ Einbezogen waren Berufe, deren Tätigkeiten sich auf das Inland konzentrieren, so die Ausbildungsberufe ArzthelferInnen und Einzelhandelskaufleute, als auch solche mit Auslandskontakten, so die Speditions- und Außenhandelskaufleute (Settemeyer u.a. 2006).

macht es erforderlich, dass sie (die jungen Fachkräfte) unterschiedliche Sprachniveaus beherrschen und zwischen diesen wechseln können“ (Settlemeyer 2008:2).

Der Einsatz interkultureller Kompetenzen bedeutet zusätzliche Anforderungen sprachlicher und kultureller Art für die jungen Fachkräfte. Ihre bisher erworbenen Kenntnisse reichen für die berufliche Praxis in der Regel nicht aus, sondern werden von ihnen on the job weiter entwickelt. Dies betrifft das Übersetzen, das sich Aneignen von Fachterminologie in der Erstsprache und anderer als bislang benötigter Sprachniveaus, wie Kenntnisse von Konventionen des Umgangs in beruflichen Zusammenhängen (Settlemeyer u.a. 2006). Der Einsatz nutzt sowohl Fachkräften, die ein hohes Maß an Zufriedenheit bei ihrer Arbeit entwickeln als auch - in erheblichem Maße – Betrieben: Der Nutzen für sie ist ungleich größer, wenn sie die interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Verbesserung der Kundenorientierung einsetzen. (Settlemeyer 2008).

Allerdings wird ihr Einsatz nicht immer in angemessener Weise wahrgenommen. Vorgesetzte nehmen nur einen Teil der eingesetzten Kompetenzen wahr und wissen interkulturelle Kompetenzen nicht immer zu schätzen (Settlemeyer u.a. 2006). Noch immer wird der Migrationshintergrund zu häufig als Defizit und weniger als Nutzen verstanden. Dies bedeutet: der Weg zu einer breiten Nutzung interkultureller Fähigkeiten junger Menschen und Fachkräfte (nicht nur) mit Migrationshintergrund in Deutschland ist noch weit (vgl. Abschnitt 10). Wie die folgenden Abschnitte zeigen, werden Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Realität stattdessen nach wie vor bereits beim Übergang in eine berufliche Ausbildung ausgegrenzt und sind stärker von ausbildungshemmenden Entwicklungen betroffen wie einheimische Jugendliche.

5. Lehrstellenmarkt und Verdrängungsprozesse

Der folgende Abschnitt analysiert die Entwicklung des Lehrstellenmarkts sowie seine Auswirkungen auf junge Menschen mit in- und ausländischem Pass.

Der starke Rückgang des Ausbildungsplatzangebots seit Mitte der 90er Jahre sowie die in diesem Zeitraum stark gestiegene Zahl der SchulabsolventInnen haben zu erheblichen Anspannungen und Verschiebungen im berufsbildenden System geführt. Die Zahl der AbgängerInnen aus allgemein bildenden Schulen ist seit 1992 um rund 186.500 auf 946.200 in 2007 stark angestiegen (+ 25%). Gegenläufig entwickelte sich in dieser Zeit die Angebotsseite des Lehrstellenmarktes: Boten Betriebe und Verwaltungen 1992 noch 721.800 Lehrstellen an, so sind es 2007 nur noch 644.100 - ein Verlust von rund 77.800 Ausbildungsplätzen (-11%; Ulrich/ Eberhard 2008).

Eine Folge hiervon: 2007 mündeten rechnerisch 66% eines Schulabsolventenjahrgangs in das duale System ein – Anfang der 90er Jahre waren es weit über 70% (Ulrich/ Eberhard 2008). Gleichzeitig beginnen 2007 177.700 junge Menschen und damit knapp 76% mehr als 1992 einen schulischen Ausbildungsgang (mit vollqualifizierendem Berufsabschluss). Eine Steigerung zeigt sich auch bei den Studienanfängern (+ 67.400 bzw. + 19 %).

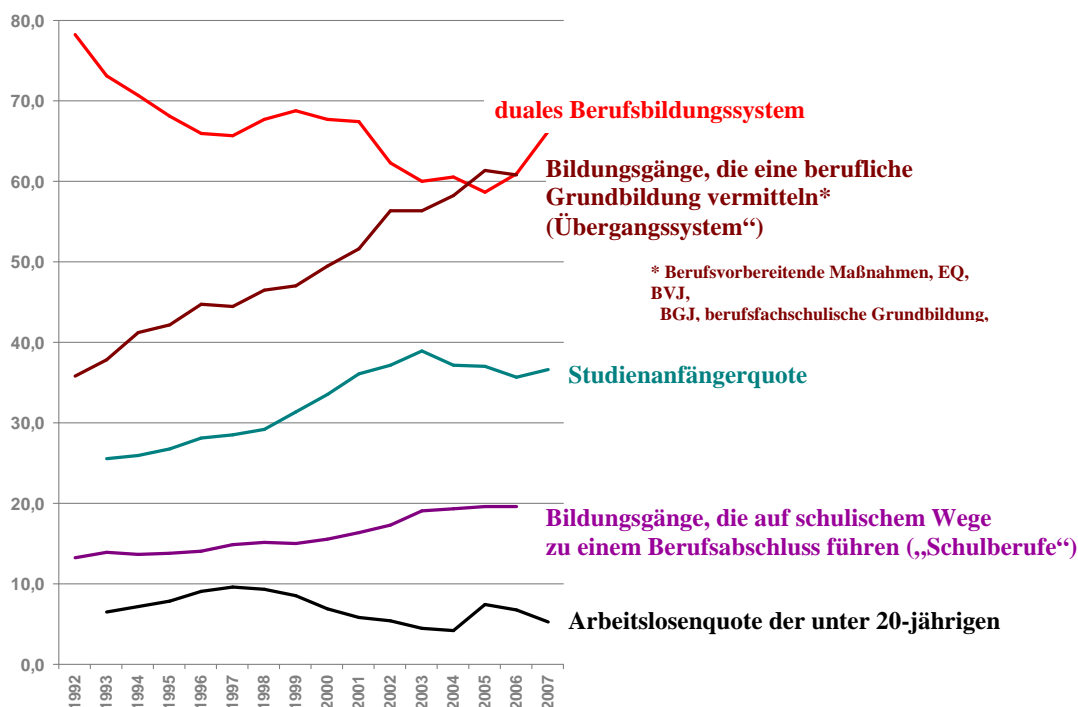
Trotz dieser Ausweitung alternativer Ausbildungsgänge gelingt es nicht, allen SchulabsolventInnen den Zugang zu einer abschlussbezogenen Ausbildung zu eröffnen (Ulrich/ Eberhard 2008). Die Zahl junger Menschen, die nach der allgemeinbildenden Schule erst einmal in eine berufliche Grundbildung des Übergangssystems einmündet hat sich im Vergleichszeitraum auf 604.400 verdoppelt. Ihr

rechnerischer Anteil an einem Schulabgängerjahrgang liegt 2007 bei 66% – im Vergleich zu 36% Anfang der 90er Jahre (Ulrich/ Eberhard 2008).

Ungeachtet des leichten Zuwachs an Ausbildungsstellen in 2007 klafft noch immer eine erhebliche Lehrstellenlücke, so dass die Situation auf dem Lehrstellenmarkt sich nur etwas entspannte: „trotz des beträchtlichen Vertragszuwachses gegenüber 2006 (+49.761 bzw. +8,6% bundesweit) konnten die Ungleichgewichte von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage noch nicht grundlegend beseitigt werden“ (Ulrich u.a. 2007:3). Diese Entwicklung hat erhebliche Auswirkungen auf alle Jugendlichen, insbesondere auf diejenigen mit Migrationshintergrund.

Übersicht 1:

Entwicklung der Einmündungsquoten in duale Ausbildung und in alternative Bildungsgänge



Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesagentur für Arbeit, BIBB; Ulrich/ Eberhard 2008

Lehrstellenmarkt und Verdrängungsprozesse

2006 hatten rund 65.000 aller Auszubildenden im dualen System einen ausländischen Pass, dies entspricht einem Anteil von 4,2% aller Auszubildenden.⁹ Ihr Anteil an der gleichaltrigen

⁹ Die Analysen in diesem Abschnitt beruhen auf der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, das lediglich die Staatsangehörigkeit und nicht den Migrationshintergrund erfasst (vgl. Abschnitt 3).

Wohnbevölkerung liegt mit 10% hingegen mehr als doppelt so hoch¹⁰, d.h. ausländische Auszubildende sind in der beruflichen Ausbildung stark unterproportional vertreten.

Lag die Zahl der Auszubildenden im dualen System 1995 noch bei 1,58 Millionen ist sie 2006 um 9.000 auf 1,57 Millionen gesunken, bei ausländischen Auszubildenden ist ein Rückgang von 121.000 auf 65.700 Auszubildenden festzustellen. Dies entspricht fast einer Halbierung der Ausbildungsverträge mit ausländischen Auszubildenden in diesem Zeitraum.

Der folgende Abschnitt geht der Frage nach, inwieweit der Rückgang der Zahl der Auszubildenden ausländischer Nationalität mit dem Gesamtrückgang an Ausbildungsstellen korrespondierte: Erfolgte der Rückgang an Ausbildungsverträgen besonders in solchen Berufsbereichen, in denen ausländische Jugendliche Mitte der 1990er-Jahre noch verstärkt ausgebildet wurden? Könnten somit berufsstrukturelle Verschiebungen den überproportionalen Rückgang ausländischer Jugendlicher in dualer Ausbildung erklären?

In den Dienstleistungsberufen werden 2006 in Deutschland rund 786.000 junge Menschen dual ausgebildet. Die Zahl der Auszubildenden insgesamt stieg in diesem Berufsfeld seit 1995 um 10 Prozent an, die Zahl der ausländischen Auszubildenden ging demgegenüber um 22% zurück (vgl. Übersicht 2). Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auch bei den Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen. Bei den Warenkaufleuten fällt der Zuwachs an Auszubildenden insgesamt in diesem Zeitraum stärker aus, der Rückgang bei ausländischen Auszubildenden hingegen schwächer (vgl. Übersicht 2).

In den Gesundheitsdienstberufen, wie z.B. bei den fachmedizinischen Angestellten sinkt die Zahl der Auszubildenden mit ausländischem Pass um rund 3.500. Der Rückgang an Ausbildungsplätzen in den Gesundheitsberufen fällt bei ausländischen Auszubildenden mit 35% rund doppelt so hoch aus wie bei allen Auszubildenden (18%).

In den Gewerblichen Berufen verläuft die Entwicklung noch ungünstiger. 1995 lag der Anteil ausländischer Auszubildender noch bei 8,4% und verringerte sich bis 2006 auf 3,4%. Zwar ging auch die Gesamtzahl aller Auszubildenden in den gewerblichen Berufen in diesem Zeitraum um 8% zurück; bei den ausländischen Auszubildenden betrug der Rückgang jedoch 62%, in den Metallberufen sogar 69%. In den Elektroberufen zeigt sich ein ähnliches Bild: Bei allen Auszubildenden betrug der Rückgang in dieser Zeit 17% – bei Auszubildenden ausländischer Nationalität dagegen 74%.

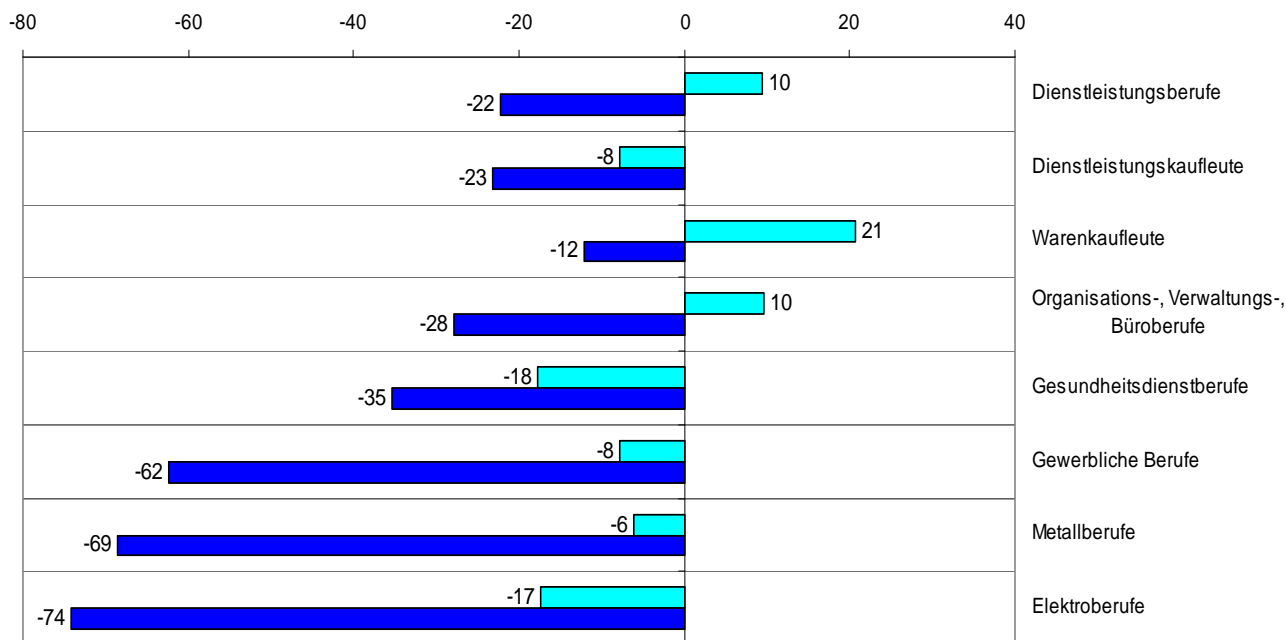
Diese Entwicklung wird in vielen Einzelberufen deutlich: So sinken Zahl und Anteil der Auszubildenden ausländischer Nationalität bei den Mechatroniker/innen – bei stark wachsenden Auszubildendenzahlen in diesem neu geordneten Beruf – zwischen 1999 und 2006 deutlich, so dass 2006 von 22.300 Auszubildenden in diesem Ausbildungsberuf nur 336 einen ausländischen Pass haben (vgl. ausführlich Granato 2008).

Insgesamt zeigt sich, dass der Ausländeranteil in nahezu allen Berufen bzw. Berufsgruppen zwischen 1995 und 2006 stärker zurückgegangen ist, als dies der Entwicklung der Wohnbevölkerung entspricht. In schrumpfenden Ausbildungsbereichen wie z.B. in den Elektro- und Metallberufen ist die Zahl ausländischer Auszubildender seit Mitte der 90er Jahre überproportional, zum Teil dramatisch

¹⁰ In Ostdeutschland leben nur sehr wenige junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit; ihr Anteil an der gleichaltrigen Wohnbevölkerung liegt 2006 bei 2,4%. Dementsprechend gering ist die Zahl wie der Anteil ausländischer Auszubildender im Bundesgebiet Ost (0,2%; Uhly/ Granato 2006). Daher beziehen sich die folgende Ergebnisse auf Westdeutschland.

zurückgegangen. Doch selbst in Berufsbereichen mit einer Expansion an Ausbildungsverträgen sind die Anteile ausländischer Auszubildender zum Teil erheblich zurückgegangen. Dieser Rückgang der Teilhabe Jugendlicher ausländischer Nationalität in expandierenden Ausbildungsbereichen lässt sich also *nicht* auf den Rückgang von Ausbildungsplätzen in diesen Berufsfeldern im vergangenen Jahrzehnt zurückführen.¹¹ Dies legt die Vermutung nahe, dass junge Menschen mit ausländischem Pass in Zeiten von Lehrstellenknappheit offensichtlich von deutschen Mitbewerbern verdrängt werden (vgl. Boos-Nünning 2006; Uhly/ Granato 2006).

Übersicht 2: Anteil ausländischer Auszubildender in ausgewählten Berufen sowie Veränderungen von 1995 bis 2006 in %



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

6. Auf dem Weg in eine berufliche Ausbildung: Bildungspläne und Suchstrategien

Bildungsmotivation, Bildungsorientierungen und konkrete Bildungspläne sowie die Strategien junger Menschen bei der Berufsfindung und bei der Realisierung ihrer Bildungspläne sind in der Bildungsforschung zentrale Größen, um ihren Bildungsstand erklären zu können. Der folgende

¹¹ Der Rückgang der Zahl junger Menschen mit ausländischem Pass in dualer Ausbildung ist stark überproportional auch im Vergleich zur Entwicklung der jugendlichen Wohnbevölkerung, der in diesem Zeitraum aufgrund von Einbürgerungen bei rund 18% liegt (Uhly/ Granato 2006).

Abschnitt legt daher ausgewählte Forschungsergebnisse zu den Bildungsplänen und Suchstrategien junger Menschen mit Migrationshintergrund am Übergang in eine berufliche Erstausbildung dar.

Bildungspläne

Die meisten Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund haben für die Zeit nach Beendigung der Schule klare *(Aus)Bildungsziele* und können konkrete Qualifizierungspläne benennen – so die Ergebnisse der BIBB – Schulabsolventenbefragung (Friedrich 2006)¹² wie auch anderer Studien. Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden sich nur wenig in ihren Bildungsaspirationen: 2006 streben 57% aller Schulabsolventen eine duale Ausbildung an (mit und ohne MH 57%). Weitere 5% wollten eine berufsfachschulische Ausbildung beginnen (mit MH 4%, ohne MH 7%) und 12% ein Studium aufnehmen (mit MH 7%, ohne MH 13%) (BMBF 2007:60). An konkreten Ausbildungszielen und -plänen mangelt es demnach nicht. Hinweise hierfür finden sich auch in anderen Untersuchungen zur Statuspassage Schule – Ausbildung (z.B. Reißig u.a. 2006; Skrobanek 2007; Schittenhelm 2007).

Strategien bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz

Untersuchungen zu den *Strategien* junger Menschen mit Migrationshintergrund im Übergang Schule – Ausbildung weisen auf ihr Engagement und ihre Potenziale bei der Suche nach einer Ausbildung hin. Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind bei der Suche nach einer Lehrstelle genau so flexibel und engagiert, wie beispielsweise eine Studie zu den Strategien junger Frauen mit und ohne Migrationshintergrund im Übergang Schule – Ausbildung (Schittenhelm 2007) sowie die BA-BIBB-Bewerberbefragung 2006 nachweisen: In zentralen Punkten – wie Bewerbungen (92%) und Nutzung des Internets (84%) – liegen sie mit Bewerbern ohne Migrationshintergrund gleichauf (94% bzw. 83%). Ausdruck ihrer Flexibilität bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz ist beispielsweise auch, dass rund 64% der Befragten mit Migrationshintergrund sich gleichzeitig in mehreren Berufen bewerben – ähnlich wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Dennoch erhalten sie deutlich seltener als einheimische Bewerber die Chance auf ein Vorstellungsgespräch (vgl. Übersicht 3; Granato 2007). Zudem nutzen sie für die Suche nach einem Ausbildungsplatz weitere Informations- und Kommunikationskanäle: Die Hälfte erkundigt sich direkt bei Betrieben nach einem Ausbildungsplatz, 31% tun dies bei Kammern und Verbänden – ähnlich oft wie einheimische Bewerber (47% bzw. 33%). Junge Menschen nutzen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz auch ihr eigenes persönliches wie soziales Umfeld. So besprechen 40% aller Bewerber mit Migrationshintergrund alles Wichtige mit ihren Eltern – erheblich seltener als die Vergleichsgruppe (59%). Dies ist bei den Bewerbungsstrategien der einzig signifikante Unterschied zwischen beiden Gruppen. Doch 62% der Befragten mit Migrationshintergrund bitten in dieser Phase Eltern, Verwandte oder Freunde um Hilfe (ohne MH 59%).

¹² In die Untersuchung einbezogen sind Absolventen aus allgemein bildenden wie beruflichen Schulen sowie beruflichen Vollzeitschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, vgl. Friedrich 2006

Übersicht 3: Bewerbungsstrategien Lehrstellenbewerber* mit und ohne Migrationshintergrund in %

Ich habe ...	Migrationshintergrund	
	mit	ohne
bei Betrieben nachgefragt und mich dort nach Ausbildungsmöglichkeiten erkundigt	48	47
mich bei Kammern, Verbänden o.ä. nach Möglichkeiten erkundigt	30	33
schriftliche Bewerbungen verschickt	86	90
mich im Internet informiert	81	80
mich gleich in mehreren Berufen beworben	64	65
Verwandte/Bekannte/Freunde um Hilfe gebeten	62	59
alle wichtigen Fragen auch mit den Eltern besprochen	40	59
an einem Vorstellungsgespräch teilgenommen	54	63

Quelle: Forschungsvorhaben BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006
 * Nur Befragte, die in den letzten 15 Monaten auf Lehrstellensuche waren

Auf den ersten Blick bewerben sich junge Menschen mit Migrationshintergrund seltener überregional als ihre Altersgenossen ohne Migrationshintergrund. Nimmt man als Vergleichsgruppe jedoch Bewerber in Westdeutschland, wo der überwiegende Teil junger Migranten lebt, so bewirbt sich jeder fünfte Befragte mit Migrationshintergrund (22%) konkret außerhalb der eigenen Region, d.h. in einem Umkreis von mehr als 100 Km von seinem Wohnort entfernt und zeigt dadurch seine Bereitschaft, für eine berufliche Qualifizierung auch eine räumliche Veränderung in Kauf zu nehmen – genauso oft wie Bewerber ohne Migrationshintergrund in Westdeutschland.

Die Gründe für die geringere Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung liegen nicht in restriktiven persönlichen oder familiären Einstellungen gegenüber einer beruflichen Zukunftsplanung. Ganz im Gegenteil belegen einschlägige Studien seit Jahren eine hohe Bildungs- und Berufsorientierung der Jugendlichen selbst wie auch ihrer Familien (vgl. z.B. Schittenhelm 2007; Boos-Nünning/ Karakasoglu 2005). Auch sind die Gründe nicht in fehlenden Bildungsplänen und –zielen (Reißig u.a. 2006; Friedrich 2006) oder in unzureichenden Strategien am Übergang Schule – Ausbildung zu finden (Ulrich/ Granato, M. 2006; Schittenhelm 2007).

7. Schulische Vorbildung und Einmündungschancen in eine betriebliche Ausbildung

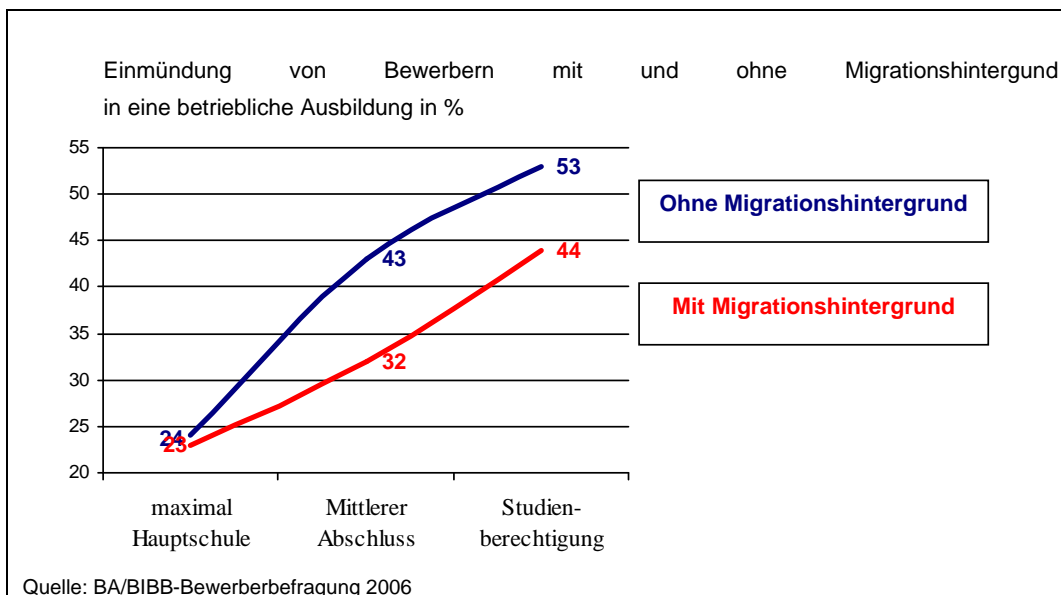
Angesichts eines angespannten Lehrstellenmarktes kommt den schulischen Voraussetzungen im Übergang an der ersten Schwelle eine besondere Bedeutung zu. Ein formal höheres Bildungskapital gilt als Signal für (vermutete) Produktivität, Leistungsfähigkeit und Leistungsmotivation und bildet die

Grundlage von Selektionsprozessen der Arbeitgeber am Ausbildungsmarkt. Nach den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006 wirken sich gute schulische Voraussetzungen - d.h. ein weiterführender Schulabschluss bzw. gute Noten im Abschlusszeugnis bei einheimischen wie eingewanderten Bewerbern als förderlich aus, jedoch in sehr unterschiedlichem Maße. BewerberInnen aus Migrantenfamilien mit Hauptschulabschluss finden mit 23% kaum seltener als einheimische Schulabgänger mit Hauptschulabschluss mit 24% einen betrieblichen Ausbildungsplatz..

Mit zunehmendem Bildungsabschluss steigen jedoch die Unterschiede. Während von den Realschulabsolventen aus Migrantenfamilien nur 32% in einen betrieblichen Ausbildungsplatz einmünden, sind es bei der einheimischen Vergleichsgruppe 43% (Granato 2008). Auch Bewerber mit Abitur und Migrationshintergrund haben mit 44% erheblich geringere Erfolgsaussichten als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund (53%).

Vergleichbares gilt für die schulischen Voraussetzungen, wie das Beispiel der Mathematiknote zeigt: 35% der BewerberInnen mit Migrationshintergrund mit einer (sehr) guten Mathematiknote finden einen betrieblichen Ausbildungsplatz, hingegen 47% der BewerberInnen ohne Migrationshintergrund mit einer (sehr) guten Mathematiknote (Granato 2008). Ähnliche Ergebnisse lassen sich auch für die Deutschnote zeigen.

Übersicht 4:



Dabei muss berücksichtigt werden, dass es sich bei allen Befragten der BA/BIBB-Bewerberstudie bei denjenigen mit wie ohne Migrationshintergrund ausschließlich um sogenannte „ausbildungsreife“ Jugendliche handelt, welche die Eignung für die von ihnen angestrebten Berufe mitbringen. Denn die Bundesagentur für Arbeit ist angehalten, nur die Personen als Bewerber zu führen, die „reif“ sind. Damit kann hier die häufig kritisierte und bemängelte Ausbildungsreife der Bewerber nicht als Erklärung für das Nicht-Einmünden in eine Lehre genutzt werden (Eberhard 2006).

8. Diskussion der Ergebnisse

Die Chancen von Bewerbern mit Migrationshintergrund sind auch bei vergleichbaren schulischen Voraussetzungen beim Übergang in eine berufliche Ausbildung deutlich schlechter als die von Bewerbern ohne Migrationshintergrund. Die unterschiedlichen Einmündungsquoten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in eine duale Ausbildung lassen sich demnach nicht – wie bisher vielfach geschehen - (allein) auf unterschiedliche Schulabschlüsse bzw. einzelne Schulnoten zurückführen. Die Ergebnisse einer Reihe neuerer Studien weisen vielmehr darauf hin, dass die im Alltagsverständnis – bis heute - verwendeten Erklärungsversuche wie fehlende oder gering bewertete Schulabschlüsse (kein oder nur ein Hauptschulabschluss) sowie mangelhafte oder unzureichende deutsche Sprachkenntnisse für die schlechteren Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu beruflicher Ausbildung keine hinreichende Erklärung bieten (Ulrich/ Granato 2006; Reißig u.a. 2006; Skrobaneck 2007; Friedrich 2006; Imdorf 2007; Überblick Boos-Nünning/ Granato 2008). *D.h. auch unter Kontrolle der schulischen Bildungsvoraussetzungen haben junge Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland einen geringeren Zugang zu beruflichen Ausbildung.*

Auch andere Ansätze, die bei den *Bildungs- und Berufsorientierungen* junger MigrantInnen und ihrer Eltern auf *kulturelle*, als hinderlich angenommene Einstellungen und Verhaltensmuster als Erklärung für die geringere Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung zurückgriffen, sind im vergangenen Jahrzehnt durch eine Reihe von Studien widerlegt worden.¹³

Die Suche nach tragfähigen Ansätzen zur Erklärung der geringeren Chancen junger Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer beruflichen Qualifizierung steht überwiegend erst am Anfang. (z.B. Imdorf 2007; Boos-Nünning/ Granato 2008). Zunehmend in den Blick genommen werden dabei *sozioökonomische* Faktoren wie die dargelegten Verdrängungsprozesse angesichts einer erheblichen Lehrstellenknappheit sowie andere Rahmenbedingungen, wie die Wohnregion oder der sozioökonomische Status der Familie. Dabei spielen die „Ressourcen“ derjenigen, die einen Ausbildungsplatz suchen zunehmend eine Rolle, seien es individuelle (Bildungs)Ressourcen, seien es familiär oder sozial bedingte Netzwerkressourcen.

Gleichfalls stärkere Beachtung finden Ausschließungstendenzen seitens der Anbieter betrieblicher Ausbildungsplätze (Überblick z.B. Boos-Nünning/ Granato 2008). Der Bogen der diskutierten Erklärungsansätze reicht von ressourcentheoretischen Ansätzen, die neben den Bildungskapitalien auch soziale Kapitalien einschließen, über die stärkere Einbeziehung der aufgezeigten sozioökonomischen Einflussgrößen bis zu signaltheoretischen Ansätzen. Diese gehen davon aus, dass seitens der Beschäftiger bei der Auswahl von Bewerbern zusätzlich zu leistungsbezogenen Kriterien andere Merkmale einbezogen werden. Diese beruhen nicht auf der individuellen Leistungsfähigkeit bzw. der Einschätzung derselben, sondern auf Annahmen über bestimmte Gruppen. Dabei spielt das Risiko, dass Beschäftiger einer bestimmten Gruppe von Bewerbern

¹³ Vgl. Abschnitt 6 sowie: zu den (Aus)Bildungszielen und konkreten Qualifizierungsplänen von SchulabsolventInnen mit und ohne Migrationshintergrund vgl. Friedrich 2006, Reißig u.a. 2006, Skrobaneck 2007; zur hohen Bildungs- und Berufsorientierung der Jugendlichen selbst wie ihrer Familien vgl. Schittenhelm 2007; Boos-Nünning/ Karakasoglu 2005, zum Übergangsprozess wie den Strategien am Übergang Schule - Ausbildung vgl. Beicht u.a. 2008; Granato 2008; Schittenhelm 2007; Skrobaneck 2007; Ulrich/ Granato 2006.

zuschreiben eine zentrale Rolle (Solga 2005:65f). Gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist die Risikozuschreibung besonders hoch. Letztlich geht es dabei um die Frage, inwieweit auf dem Lehrstellenmarkt Diskriminierung von Jugendlichen aufgrund des Migrationshintergrundes stattfindet (vgl. Boos-Nünning 2006; Imdorf 2007; Boos-Nünning/ Granato 2008).

9. Junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund auf dem Weg in eine berufliche Ausbildung?

Von den Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund finden 40% einen betrieblichen Ausbildungsplatz, von denjenigen mit Migrationshintergrund nur 29%. Was geschieht mit den rund 130.000 jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die offiziell bei der BA gemeldet sind und keinen Ausbildungsplatz finden? Welche Ausweichmöglichkeiten, vielleicht Alternativen stehen ihnen offen? Wo verbleiben sie ansonsten?

Ausweichen in das „Übergangssystem“

Rund 28% der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund befinden sich, wenn sie keine Ausbildungsstelle bekommen haben in Bildungsgängen des „Übergangssystems“ wie Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) o.ä., die nicht zu einem Berufsabschluss führen – häufiger als Lehrstellensuchende ohne Migrationshintergrund (23%). Zum Teil sind darunter zwar auch solche Bildungsgänge, die es ihnen ermöglichen, ihre schulischen Voraussetzungen zu verbessern. Die BIBB – Übergangsstudie 2006 belegt allerdings, dass sich die Prozesse an der Statuspassage Schule – Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund durchschnittlich länger gestalten als für die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund (Beicht u.a. 2007). Die schwierige Situation am Übergang Schule – Ausbildung zeigt sich auch darin, dass 22% der Lehrstellensuchenden mit Migrationshintergrund arbeitslos sind oder jobben – deutlich häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund (15%).

Verharren im Übergangssystem und „Altbewerber“

Dementsprechend sind BewerberInnen mit Migrationshintergrund bei den sog. ‚Altbewerbern‘ deutlich überrepräsentiert: 55% hatten sich bereits im Jahr oder in den Jahren zuvor auf eine Lehrstelle beworben, 45% sind es bei denjenigen ohne Migrationshintergrund. AltbewerberInnen haben es jedoch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz besonders schwer. Je älter sie sind und je länger sie sich bereits auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz befinden, desto geringer sind ihre Aussichten auf eine vollqualifizierende Ausbildung - obgleich sie genauso qualifiziert und motiviert sind wie diejenigen, die erstmalig auf der Suche nach einer Lehrstelle sind (Ulrich/ Krekel 2007; Granato 2008). Diese Entwicklung ist bildungspolitisch von besonderer Brisanz – nicht nur weil das Altbewerberpotenzial derzeit auf rund 325.100 junge Menschen geschätzt wird (Ulrich/ Krekel 2007), davon 94.000 mit Migrationshintergrund.

Hoher Anteil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss

Junge Menschen mit Migrationshintergrund bleiben überproportional häufig ohne einen Berufsabschluss. Nach dem Mikrozensus lebten in Deutschland 2005 2,18 Millionen junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne anerkannten Berufsabschluss; davon haben 1,09 Millionen einen Migrationshintergrund (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S.148f). Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund sind von Ausbildungslosigkeit besonders stark betroffen: 41 % der jungen Migranten haben keinen Berufsabschluss, während der Anteil bei den jungen Erwachsenen ohne Migrationshintergrund nur 15% beträgt. Noch ungünstiger stellt sich die Situation für junge Ausländer und insbesondere für junge Türken dar: Sie haben zu 47% bzw. zu 57% keinen Berufsabschluss. Etwas günstiger sieht die Lage für junge Erwachsene aus den sonstigen EU 15-Staaten und junge Aussiedler aus; dennoch fallen auch bei ihnen die Anteile mit 22% bzw. 28% überdurchschnittlich hoch aus (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S.148f; vgl. auch Beicht/Ulrich 2008).

10. Fazit und Ausblick: für eine nachhaltige Entwicklung von Bildungsgerechtigkeit¹⁴

Im vergangenen Jahrzehnt wurden in Deutschland junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit angesichts knapper Lehrstellen überproportional aus dem dualen Ausbildungssystem in Deutschland verdrängt. Junge Menschen mit Migrationshintergrund finden selbst mit den gleichen schulischen Bildungsvoraussetzungen erheblich seltener einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Von Chancengerechtigkeit für junge Menschen mit Migrationshintergrund ist das duale System der Berufsausbildung in Deutschland noch weit entfernt. In Frage gestellt ist durch die vorliegenden Ergebnisse auch - wie der erste nationale Bildungsbericht (Konsortium Bildungsbericht 2006) deutlich macht – die Integrationsfähigkeit des (Aus)Bildungssystems in Deutschland.

Wesentlicher Bestandteil eines generationenübergreifenden Nachhaltigkeitskonzepts ist die gleichberechtigte Teilhabe aller an Bildung (vgl. Abschnitt 1). Bildungsgerechtigkeit ist daher eine zentrale Zielsetzung für die nachhaltige Entwicklung von Generationengerechtigkeit.

Das Ziel einer solchen nachhaltigen Entwicklung in der Bildung, hier in der beruflichen Ausbildung junger Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, kann nur durch eine gleichberechtigte Teilhabe an beruflicher Ausbildung erreicht werden. Dies bedeutet erstens die Herstellung von Bildungsgerechtigkeit im vorschulischen Bereich wie im allgemeinbildenden Schulsystem für alle Kinder in Deutschland unabhängig von ihrer sozialen, sprachlichen oder ethnischen Herkunft als eine zentrale Voraussetzung für Chancengerechtigkeit im Ausbildungssystem. Und zweitens die Herstellung von Chancengerechtigkeit beim Zugang und bei der Durchführung, d.h. im Verlauf einer Ausbildung sowie beim Abschluss einer Ausbildung und bei der Verwertung der beruflichen Abschlüsse für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung. Dies gilt für die berufliche wie die hochschulische Ausbildung. Dabei ist es wesentlich, die bisher zunehmende Kumulation von Bildungsgerechtigkeit in den verschiedenen Phasen des Bildungsverlaufs umzukehren in einen

¹⁴ Der folgende Abschnitt ist eine aktualisierte und überarbeitete Fassung der Handlungsempfehlungen, die im Rahmen der Arbeitsgruppe 3 „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ des Nationalen Integrationsplans vorgeschlagen wurden, vgl. Granato u.a. 2007

Abbau ungleicher Startchancen und Lernbedingungen von Kindern vorzugsweise beim Eintritt in den vorschulischen Bereich spätestens jedoch beim Eintritt in die Schule. Ein weiterer zentraler Schritt ist die gleichberechtigte Chance bei den verschiedenen Bildungsübergängen sowohl formale Bildungsabschlüsse - in Form schulischer und beruflicher Ausbildung - als auch individuelle Kompetenzen und Potenziale für die nächste Etappe verwerten zu können: dies gilt bei Beginn der Schule ebenso wie beim Übergang von der Grund- in eine weiterführende Schule sowie beim Übergang vom allgemeinbildenden Schulsystem in eine berufliche Ausbildung bzw. von der Berufsausbildung in den Beruf. Hier geht es einerseits um eine Passung verschiedener Bildungsabschlüsse für die nachfolgende Bildungsetappe (bzw. die Einmündung in den Beruf) insbesondere aber um die gleichwertige Anerkennung von Bildungsabschlüssen und Kompetenzen durch die jeweilige Bildungsinstitution und den Arbeitsmarkt unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft und Geschlecht.

In der Vergangenheit haben *defizitorientierte* Erklärungsansätze nicht nur in der sozialwissenschaftlichen Diskussion, sondern auch bei den Konzepten und Modellen zur Förderung junger Menschen mit Migrationshintergrund überwogen. Angesichts der wachsenden Zahl junger Menschen mit Migrationshintergrund, die trotz guter schulischer Voraussetzungen keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, müssen solche Modelle stärker Berücksichtigung finden, die an ihren Ressourcen wie an ihrer Situation als „Marktbenachteiligte“ ansetzen.

Dabei gilt es gleichzeitig die *Differenzierung zwischen* jungen Menschen im Übergang Schule – Ausbildung deutlich stärker als bisher in den Blick zu nehmen und die Heterogenität der SchulabsolventInnen wie AltbewerberInnen (mit und ohne Migrationshintergrund), im Hinblick auf ihre Lernvoraussetzungen und ihre Bildungsabschlüsse, ihre Kompetenzen und Potenziale, ihre lernbiografischen Erfahrungen, ihr Alter und Geschlecht, ihren Migrationshintergrund und ihre Erstsprache bei dem Förderangebot erheblich stärker als bisher zu berücksichtigen (Granato 2006; Granato u.a. 2007; Bohlinger 2008; Bylinski 2008).

Angesichts der erst mittelfristig zu erwartenden grundlegenden Entspannung der Ausbildungslage in Westdeutschland – gerade unter Berücksichtigung des Altbewerberpotenzials - sowie der erklärten bildungspolitischen Zielsetzung der Bundesregierung und der Sozialpartner, allen jungen Menschen in Deutschland eine voll qualifizierende Berufsausbildung zu ermöglichen, ist eine *breit angelegte und abgestimmte Qualifizierungsoffensive* für junge Menschen mit (und ohne) Migrationshintergrund in einem *integrierten Förder-Programm* erforderlich, um eine nachhaltige Strategie auf dem Weg zu mehr Bildungsgerechtigkeit realisieren zu können (Granato u.a. 2007). Dabei gilt es die unterschiedlichen Handlungsfelder erheblich stärker als bisher aufeinander zu beziehen und miteinander abzustimmen (Granato u.a. 2007; Bylinski 2008).

Angefangen bei der qualitativen Verbesserung und quantitativen Ausweitung *präventiver* Maßnahmen der Berufsorientierung, die an lebensweltorientierten Schulen frühzeitig ansetzen über die qualitative Verbesserung und zielgruppenspezifische Differenzierung klassischer wie die Nutzung neuerer Instrumente der *Ausbildungsvorbereitung* (der sog. „Berufsvorbereitung“), über die Förderung des Zugangs zu bzw. der Durchführung einer *vollqualifizierenden Ausbildung* – sei sie betrieblich oder außerbetrieblich – bis zur *abschlussbezogenen Nachqualifizierung* junger Erwachsener gilt es die Förderangebote für junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in einem *integrierten Förderprogramm* zu bündeln, der den Förderbedarf bundesweit vorzugsweise im Rahmen einer

Regelförderung anbietet sowie regional umsetzt und steuert (z.B. durch ein regionales Übergangsmangement) (Granato u.a. 2007; Bylinski 2008).

Ein solches *integriertes Förder-Programm* sollte *zielgruppenspezifisch, differenziert und nachhaltig* an folgenden Handlungsfeldern ansetzen:

- (1) Konsequenz Nachqualifizierung anbieten
- (2) Anerkennung von Schul- und Berufsbildungsabschlüssen aus dem Herkunftsland
- (3) Angebote an voll qualifizierender Ausbildung verstärken
- (4) Betriebe und Verwaltungen stärker für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gewinnen
- (5) Übergangssystem und Übergangsmanagement von Schule in Ausbildung qualitativ verbessern
- (6) Interkulturelle Potenziale nutzen
- (7) Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung sichern
- (8) Übergang junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund in qualifizierte Berufsarbeit sichern

- (1) Konsequenz Nachqualifizierung anbieten

Der alarmierend hohen Zahl junger Menschen mit Migrationshintergrund ohne beruflichen Abschluss gilt es mit weitreichenden Angeboten zur beruflichen Nachqualifizierung zu begegnen. Die große Mehrheit junger Menschen mit Migrationshintergrund ohne beruflichen Abschluss verfügt über Arbeitserfahrungen und berufliche Kompetenzen. Sie können diese jedoch nicht hinreichend in den Arbeitsmarkt einbringen. Es ist anzunehmen, dass sie unsichere und wechselnde Arbeitsverhältnisse wie Phasen der Arbeitslosigkeit kennen gelernt haben. D.h. es handelt sich dabei um eine sehr differenzierte Personengruppe, sehr unterschiedliche Lebenslagen, geprägt von diskontinuierlichen Bildungs- und Erwerbsverläufen sowie von „Patchworkbiografien“. *Eine nachhaltige Strategie mit der Zielsetzung von Bildungsgerechtigkeit im Bildungs- und Erwerbssystem kann nur gelingen, wenn diese Zielgruppe – 1,09 Millionen junge Menschen mit und rund 1 Millionen junge Menschen ohne Migrationshintergrund – nachhaltig eine „zweite Chance“ auf eine abschlussbezogene berufliche Nachqualifizierung erhalten.*

Die Mitte der 90er Jahre durchgeführten BIBB-Modellversuche zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung haben die erfolgreiche Realisierung von Nachqualifizierungsmaßnahmen mit einem Berufsabschluss für lernungsgewohnte junge Erwachsene unter Beweis gestellt.¹⁵ Dabei wurden Modulkonzepte für eine Reihe von Ausbildungsberufen entwickelt und erprobt. Die Ergebnisse dieser erfolgreichen BIBB-Modellversuchsreihe (u.a.) haben zwar zu einer Reihe von Folgeaktivitäten geführt; die berufsbegleitende modulare Nachqualifizierung ist jedoch bislang nicht in die bundesweite Regelförderung (z.B. in das Benachteiligtenprogramm) eingemündet (Gutschow 2006; Granato 2006). So bedarf beispielsweise die Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ als Teil des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung, das Aktivitäten in diese Richtung initiiert, dringend einer erheblichen Ausweitung in die Fläche.¹⁶

¹⁵ Die Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ wurde zwischen 1995 – 2001 durchgeführt, vgl. hierzu Gutschow 2006.

¹⁶ Ziel der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ des BMBF ist es durch Strukturentwicklung „zur Verringerung des Anteils an- und ungelernerter junger Erwachsener mit und ohne

Die berufliche Nachqualifizierung sollte, wenn möglich berufsbegleitend, einem möglichst großen Teil junger Erwachsener ohne Berufsabschluss den Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss ermöglichen (vgl. Granato. u.a. 2006 sowie Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) 2006). Andernfalls bleiben wesentliche Potenziale dieser jungen Menschen gesellschaftlich ungenutzt und ihre Chancen auf eine gesellschaftliche Integration sehr eingeschränkt, was sowohl erheblichen sozialen Sprengstoff birgt als auch das im nächsten Jahrzehnt wirtschaftlich dringend gebrauchte Potenzial an Arbeitskräften ungenutzt lässt.

Hierfür ist ein bundesweites, integriertes und nachhaltig angelegtes „Förderprogramm zur modularen berufsbegleitenden Nachqualifizierung für junge Erwachsene“ kurz „Förderprogramm zweite Chance“ mit längerer Laufzeit, d.h. mindestens einem Jahrzehnt zu empfehlen.¹⁷

Nur mit einer soliden Finanzierungsbasis sowie einer nachhaltigen Verstärkung der Förderstrukturen in einem integrierten Förderprogramm ist es möglich – unabhängig von den wechselnden Bedingungen der Arbeitsmarktpolitik bzw. der Landesausgaben - die bildungspolitische Herausforderung einer „zweiten“ Chance für junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss zu meistern.

Die berufsbegleitende Nachqualifizierung benötigt neben einem solchen Förderprogramm mindestens drei weitere Komponenten für eine nachhaltig erfolgreiche Realisierung (vgl. Granato 2006, Gutschow 2006):

- (1) Die Einbindung der Betriebe
- (2) Kooperation der Beteiligten vor Ort (Netzwerkstrukturen)
- (3) Die Anpassung und Weiterentwicklung des bisherigen Instrumentariums der berufsbegleitenden Nachqualifizierung sowohl an die Heterogenität der Bildungsvoraussetzungen und Lebenslagen junger Menschen mit Migrationshintergrund als auch an die sich entwickelnden Berufsbilder im dualen System.

- (2) Anerkennung von Schul- und Berufsbildungsabschlüssen aus dem Herkunftsland

Für (junge) Menschen mit Migrationshintergrund ist eine bundesweit möglichst einheitliche Regelung für die Anerkennung schulischer und beruflicher Bildungsabschlüsse aus dem Herkunftsland dringend erforderlich. Darüber hinaus ist es wichtig, Neuzuwanderern – und hier insbesondere späteinreisende Jugendliche und (junge) Erwachsene – die Möglichkeit einer Zertifizierung ihrer schulischen bzw. beruflichen Abschlüsse zu eröffnen (unter Berücksichtigung bestehender EU-Richtlinien). Gleichfalls sind (unbürokratische) Verfahren zur Anerkennung und Zertifizierung der Kenntnisse der Herkunftssprache für diese Zielgruppen (vgl. u.a. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007).

Beschäftigung“ beizutragen. Knoll/ Schweigard 2008:19). Durch regionale Strukturentwicklung und die Beteiligung aller Partner vor Ort in regionalen Netzwerken, soll die berufliche Nachqualifizierung in das Regelsystem überführt werden. Denn bislang nutzen Betriebe die Potenziale junger Erwachsener ohne Berufsabschluss wie der der beruflichen Nachqualifizierung nicht für eine systematische Personalentwicklung.

¹⁷ Zentrale Elemente sind hierbei u.a.: (1) die Abschlussorientierung d. h. Ziel der Nachqualifizierung ist ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, (2) die Verknüpfung von Arbeiten und Lernen, (3) der Erwerb von beruflichen Fertigkeiten und Kenntnissen in überschaubaren Lerneinheiten, (4) die Handlungskompetenz vermitteln (Module), (4) die zielgruppenadäquate Gestaltung und Unterstützung des Lernprozesses sowie die sozialpädagogische Betreuung, (5) Zulassung zur Externenprüfung und angemessene Vorbereitung auf die Prüfung, (6) bei Bedarf kontinuierliche fachsprachliche Begleitung im Verlauf der Nachqualifizierung. Vgl. Gutschow 2006.

Wenngleich das qualifizierte Arbeitskräftepotenzial dieser Personengruppe quantitativ nur schwer einschätzbar ist, werden durch die bisherige Praxis der Nichtanerkennung formaler Abschlüsse (bzw. der hohen Hürden auf dem Weg dorthin) in Deutschland unschätzbare Bildungsqualifikationen und –ressourcen gesellschaftlich nicht verwendet und damit verschwendet - angesichts des bis 2020 benötigten 2,5 Millionen qualifizierten Arbeitskräfte eine ungeheure Verschwendung von Bildungskapital.

(3) Angebote an voll qualifizierender Ausbildung verstärken

Die bisherigen Förderinstrumente in Deutschland haben sich, gerade für die Gruppe der Jugendlichen aus Migrantenfamilien mit qualifizierten Schulabschlüssen, als nicht effektiv genug erwiesen. Von dem berufsbildungspolitischen Vorrang von Maßnahmen des Übergangssystems sollte für diese Zielgruppe abgegangen werden, um unnötige Warteschleifen und Sackgassen zu vermeiden. Schulisch gut qualifizierten SchulabsolventInnen wie AltbewerberInnen mit Migrationshintergrund, sog. „Marktbenachteiligten“ gilt es eine abschlussbezogene duale Ausbildung z.B. in einem Ausbildungsplatzprogramm zu ermöglichen. Die Einrichtung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund durch die Bundesagentur für Arbeit 2007/ 2008 ist ein erster Schritt, der angesichts des vergleichsweise geringen Umfangs der vorgesehenen Ausbildungsplätze und des knappen zeitlichen Horizonts und des Verdrängungsprozesses von Schulabgängern mit Migrationshintergrund auf dem Lehrstellenmarkt nur als ein Einstieg in ein integriertes Programm, das eine nachhaltige Entwicklung ermöglicht, angesehen werden kann.

Daher sollte allen schulisch gut qualifizierten Jugendlichen eine abschlussbezogene duale Ausbildung in einem integrierten bundesweiten Ausbildungsplatzprogramm ermöglicht werden, wobei es wichtig ist, dass entsprechende Programmaktivitäten integriert angelegt werden. Gerade für marktbenachteiligte Schulabgänger insbesondere mit Migrationshintergrund ist ein mittelfristiges, auf mindestens fünf Jahre breit angelegtes, bundesweites Förderprogramm ähnlich wie das Ausbildungsprogramm Ost in Betracht zu ziehen, das den Jugendlichen eine direkte Einmündung in eine vollqualifizierende Berufsausbildung ermöglicht.

Dieses sollte in der Form der betriebsnahen Variante des Ausbildungsprogramms Ost durchgeführt werden (vgl. hierzu Beicht/ Berger 2006). Einsparungen im Bereich der beruflichen Grundbildung, die durch die Vermeidung von unnötigen (kosten- und zeitaufwändigen) „Warteschleifen“ erzielt werden, könnten für ein solches Ausbildungsplatzprogramm effektiv genutzt werden.

(4) Betriebe und Verwaltungen stärker für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gewinnen

Noch immer nutzen Betriebe und Verwaltungen zu selten das Potenzial schulisch gut vorgebildeter junger Menschen mit Migrationshintergrund als junge Nachwuchskräfte in Ausbildung und Beruf. Immerhin haben eine Reihe von Großunternehmen bereits gute Erfahrungen mit der Ausbildung dieser Zielgruppe in herkunftsgemischten Teams, die mit gutem Erfolg und hoher Zufriedenheit arbeiten. Die große Mehrheit der Auszubildenden (83%) in diesen Großbetrieben bevorzugt „eine Ausbildung in interkultureller Gruppenzusammensetzung“, da sie „die interkulturelle Zusammensetzung und Zusammenarbeit als angenehm und positiv“ wahrnehmen (Bednarz-Braun 2008:1). Gerade die gemeinsame Ausbildung zusammen mit Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft

bewerten die Befragten als „interessanter und vielfältiger“. Dementsprechend sind Auszubildende aus herkunftsgemischten Gruppen deutlich häufiger mit ihrer Ausbildung zufrieden als diejenigen aus eigenkulturellen Gruppen (Bednarz-Braun 2008:1f). Von daher gilt es die Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund z.B. in herkunftsgemischten Teams deutlich stärker als bisher in der Ausbildung zu nutzen.

Charta der Vielfalt als Chance für Unternehmen

Betriebe verstehen allmählich: Ein modernes zukunftsfähiges Unternehmen kann es sich nicht leisten, auf die Ressourcen einer gut ausgebildeten Generation junger Menschen mit Migrationshintergrund zu verzichten. Es gibt jedoch noch immer Betriebe, bei denen Bedenken bestehen. Diese Bedenken gilt es im Vorfeld der Ausbildung auszuräumen, denn wichtig ist ein Betriebsklima, das für die Vielfalt der Kompetenzen und Fähigkeiten aller seiner MitarbeiterInnen offen ist. Bisher haben sich rund 250 Unternehmen und Institutionen des öffentlichen Dienstes in der „Charta der Vielfalt“ zusammengeschlossen und sich u.a. dazu verpflichtet, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen, bei besonderer Verantwortung der Führungskräfte geprägt ist (www.vielfalt-als-chance.de). Diese Initiative der Bundesregierung wird von einer Reihe namhafter Unternehmen wie Daimler, Deutsche BP und Deutsche Telekom getragen und unterstützt. Eines der zentralen Ziele neben der Anerkennung und Nutzung von Vielfalt im Unternehmen, ist die Überprüfung der Personalprozesse im Unternehmen auf Chancengleichheit, die Nutzung individueller Kompetenzen bei Berücksichtigung der unternehmerischen Leistungsansprüche (www.vielfalt-als-chance.de).

Die stärkere Einbeziehung junger Menschen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung und die stärkere Verwertung ihrer Kompetenzen und Potenziale, sollte daher nicht als einzelne Fördermaßnahme verstanden werden, sondern in eine allgemeine Unternehmensstrategie der Personalförderung eingebunden sein. Eine solche an „Vielfalt als Chance“ orientierte Personalpolitik sollte möglichst von der Geschäftsleitung, der Personalleitung sowie dem Betriebsrat mitgetragen werden. So nutzen beispielsweise die Ford-Werke im Rahmen einer integrierten Diversity-Strategie die Potenziale ihrer Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Dabei zeigt sich, dass die Kompetenzförderung der Auszubildenden mit einem Kompetenzzuwachs bei den Auszubildenden einhergeht, die dem Betrieb zugute kommt.

Mentoring ist eine erfolgreiche Strategie zahlreicher Unternehmen zur Förderung von jungen Frauen und Männern als Nachwuchskräfte, die im Rahmen einer solchen Personalpolitik eingesetzt werden kann. Als unternehmerische Voraussetzung gilt es ein für Alle offenes Betriebsklima zu schaffen, beispielsweise getragen von einer Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung jedes Einzelnen ausgeht.

Sensibilisierung von Personalverantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen

Rekrutierungsverfahren von Betrieben können noch von Annahmen geprägt sein, die den Zugang junger Menschen mit Migrationshintergrund zu einer betrieblichen Ausbildung erschweren. Zentral ist daher eine Überprüfung der Personalprozesse im Unternehmen auf Chancengleichheit. Dies gilt für alle Einzelschritte der Rekrutierung. Ein chancengleiches Auswahlverfahren beginnt spätestens bei den Texten der Ausschreibung für einen Ausbildungsplatz mit der Überlegung, wie junge Menschen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung angesprochen werden können. Diese kann neben der

Textgestaltung z.B. den Hinweis beinhalten, dass Bewerbungen dieser Zielgruppe besonders erwünscht sind oder den Hinweis auf die Erwünschtheit interkultureller Kompetenzen. Auch bei den weiteren Schritten, wie der Auswahl der Bewerbungen und (eventuellen) Einstellungstests, bei Bewerbungsgesprächen und Assessmentverfahren sind Vorgehensweisen zu bevorzugen, die ein chancengleiches Auswahlverfahren gegenüber jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund ermöglichen.

Erfahrungen der Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke (BQN) verweisen darauf, dass Personalverantwortliche aus Betrieben im privaten wie öffentlichen Sektor ebenso wie Akteure aus den Kammern als Argument wiederholt geltend machen, dass sie bei der Auswahl BewerberInnen „alle gleich behandelten“ und nur auf die Qualifikation achteten. Einen Schwerpunkt der Arbeit der BQN's bildete daher die Sensibilisierung dieser Akteure dafür, inwieweit sie - zumeist unbewusst - andere als kompetenzorientierte Kriterien anwenden. Dies wurde z.B. bereits bei der Vorauswahl der BewerberInnen an Hand der Namen bzw. Fotos auf den Bewerbungsunterlagen deutlich: Antizipierte Risiken und damit verbundene Stereotypen gegenüber jungen Menschen mit Migrationshintergrund bzw. bestimmten Gruppen führten zu einer Ausgrenzung gerade von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (BMBF 2006).

Zu empfehlen ist daher:

- Eine kritische Analyse der Anforderungsprofile von scheinbar neutralen Testverfahren (die Erprobung sollte sowohl durch Ausbildungspersonal als auch durch Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund sowie mit unterschiedlichen Schulabschlüssen erfolgen).
- Die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen (ohne Namen und Fotos) für die Vorauswahl von BewerberInnen (BMBF 2006). Der kaufmännische Verband in der Schweiz praktiziert die Anonymisierung der Bewerberdaten bereits erfolgreich in seinem Projekt „smart selection“. Dabei zeigt die Auswertung der Kontakte zwischen Lehrbetrieben und Jugendlichen deutlich: „Sind Bewerberdaten anonym, hat die Herkunft keinen Einfluss mehr auf die Erfolgchancen“ (www.kvschweiz.ch/mediainfo; kvschweiz 2008).

Ausbildungsbonus verstärkt nutzen

Darüber hinaus gilt es das Potenzial des in 2008 in Deutschland eingeführten Ausbildungsbonus zur Steigerung betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten für Altbewerber sowohl insgesamt als insbesondere auch für Altbewerber mit Migrationshintergrund auszuloten (vgl. Troltsch u.a. 2008).

Ausbildungsbausteine effektiv nutzen

Im Rahmen der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung wurden Ausbildungsbausteine für Altbewerber in elf Ausbildungsberufen entwickelt (vgl. www.bibb.de/de/wlk30866.htm), die erprobt werden sollen. Bei einer nachträglichen Einmündung der Jugendlichen in eine reguläre Ausbildung ist es von großem Vorteil, wenn die Betriebe die Ausbildungsbausteine auf die Ausbildungszeit anrechnen, um „die gesamte Ausbildungszeit für die betroffenen Altbewerber nicht unnötig“ auszuweiten (BIBB-Hauptausschuss 2007:2).

Berufliche Qualifizierungsnetzwerke lokal und regional fördern

Bewährt hat sich die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen sowie der in diesem Bereich arbeitenden (aus)bildungsrelevanten Institutionen und Träger in einem regionalen bzw. kommunalen Kooperationsverbund. Diese Vernetzung ermöglicht eine effektive Bündelung der Ressourcen und die Schaffung einer regionalen „Lobby“ für junge Menschen mit Migrationshintergrund, um ihren Zugang zu (beruflicher) Bildung zu verbessern.

Sie haben in kurzen Stichworten u.a. folgende Aufgaben (vgl. auch Granato u.a.2007; BMBF 2006):

- Vernetzung lokaler Aktivitäten
- Sensibilisierung von Personalverantwortlichen in Unternehmen und Verwaltungen
- Entwicklung und Koordinierung eines Beratungsnetzwerks unter Beteiligung der Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, des Bildungswesens, der Verwaltung, der Wohlfahrtsverbände und der Migrantenselbstorganisationen. Information, Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation mit bereits bestehenden Netzwerken,
- Die Herstellung von Transparenz über Förderstrukturen und lokale/ regionale Angebote für die beteiligten Akteure wie für junge Menschen mit Migrationshintergrund
- Die zielgruppenspezifische Anpassung bzw. Weiterentwicklung vorhandener Beratungs- und Förderangebote ist zentraler Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Zugänge zu Bildung und Ausbildung für die Zielgruppe. Ziel ist die Weiterentwicklung der Regelangebote, um stärker am individuellen Förderbedarf anzusetzen und entsprechende Angebote zu konzipieren und bereitzuhalten.
- Nutzung des „Externen Ausbildungsmanagements“, um neue Betriebe für eine Ausbildung insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu gewinnen: Bildungsdienstleister übernehmen in diesem Modell die anfallenden Verwaltungsarbeiten für die Durchführung der Ausbildung im Betrieb und stehen bei Schwierigkeiten im Verlauf der Ausbildung als Ansprechpartner zur Verfügung.

Als ein erfolgreiches Beispiel für die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen sind die „BQN's“ zu nennen, die im Rahmen des Programms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wurden (vgl. BMBF 2006).

(5) Übergangssystem und Übergangsmangement von Schule in Ausbildung qualitativ verbessern

Die quantitative Ausweitung des Bildungsangebots im Übergangssystem hat nicht zur Lösung der Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt geführt. SchulabgängerInnen münden zu selten direkt im Anschluss an die Schule in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung und verbleiben zu lange im Übergangssystem (Beicht u.a. 2008). Notwendig ist daher eine zielgruppenspezifisch differenzierte Ausrichtung vorberuflicher Bildungsangebote, die die Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung erheblich schneller voranbringt.

Zwar unterstützt die Förderinitiative „Regionales Übergangsmangement“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit 27 Städte und Landkreise beim Auf- und Ausbau eines passgenauen Übergangsmagements vor Ort, das die bereits vorhandenen Förderangebote systematisiert, die verantwortlichen Akteure zusammenbringt und die politische

Verantwortungsbereitschaft vor Ort stärkt, um den Förderbedarf stärker als bisher zu steuern und zu koordinieren (Reißig/ Braun 2008). Doch reichen diese Maßnahmen weder quantitativ noch qualitativ dazu aus, Jugendlichen im Übergangssystem bundesweit, differenzierte und möglichst auf sie passende Fördermöglichkeiten anzubieten. Zentral ist es, bestehende Fördermaßnahmen für den Teil der Schulabgänger mit Migrationshintergrund mit unzureichenden schulischen Vorkenntnissen *qualitativ* dahingehend zu verbessern, dass sie sich an ihrem tatsächlichen Förderbedarf orientieren (Vermittlung fehlender schulischer und deutschsprachlicher Kenntnisse sowie von Fähigkeiten für das Übergangsmanagement, Unterstützung im Übergang). Dies bedeutet u.a. (vgl. ausführlich Granato u.a. 2007; Bohlinger 2008; Bylinski 2008):

- Differenzierung der Förderangebote für unterschiedlichen Zielgruppen unter Berücksichtigung der heterogenen Bildungs- und Lernvoraussetzungen sowie des Migrationshintergrunds (z.B. neu Zugewanderte bzw. Jugendliche der zweiten und dritten Generation)
- Sicherung kleiner und kontinuierlicher Lerngruppen
- Professionalisierung des Bildungspersonals sowie Schulung im Umgang mit heterogenen Lernergruppen, für Deutsch als Zweitsprache sowie für migrantenspezifische Belange und interkulturelle Kompetenzen
- Einsatz mehrsprachigen Personals bzw. von Personal mit Migrationshintergrund
- Erhöhung betrieblicher Anteile / des Anteils betrieblicher Praktika
- Anerkennung der erworbenen Fähigkeiten für die spätere Berufsausbildung

Dies bedeutet u.a.:

- Einsatz migrationssensibler Verfahren zur Kompetenzfeststellung und –entwicklung; Kompetenzfeststellung als Ausgangspunkt von Kompetenzentwicklung
- Durchführung von Potenzialanalysen
- Erarbeitung eines individuellen mittelfristig angelegten Bildungsplans mit einzelnen Schritten für die Realisierung des Qualifizierungsziels
- Entwicklung/ Vertiefung von Bewerbungsstrategien
- Stärkung der Kompetenzen im Übergangsmanagement
- Förderung der Wahrnehmung und Weiterentwicklung interkultureller Kompetenzen, Begleitung durch einen Integrationslotsen/ „Paten“ möglichst mit Vorbildfunktion durch den gesamten Qualifizierungsprozess bis zur stabilen ausbildungsadäquaten Einmündung in den Beruf
- Erweiterung des Spektrums der Ausbildungsberufe und möglicher Ausbildungswege

(6) Interkulturelle Potenziale nutzen

Der Weg zu einer breiten Nutzung interkultureller Fähigkeiten junger Fachkräfte (nicht nur) mit Migrationshintergrund führt über die Wahrnehmung von und Sensibilisierung für interkulturelle Kompetenzen sowie die Förderung ihrer Wertschätzung. Hierfür gilt es interkulturelle Kompetenzen erheblich stärker als bisher sichtbar zu machen. Dies kann mit der Bilanzierung von Kompetenzen beginnen: Hierbei sollten solchen Instrumente bevorzugt eingesetzt werden, „die auch interkulturelle Kompetenzen ausdrücklich erfassen...“ (Settelmeyer 2008:4).

Eine stärkere Nutzung interkultureller Kompetenzen in Ausbildung und Beruf setzt eine systematische Sprachförderung in der Erstsprache wie die Förderung interkultureller Kompetenzen in der Schule, im Übergangsmanagement sowie im Verlauf bzw. nach Abschluss der beruflichen Erstausbildung voraus.

Insbesondere gilt es solche Angebote zu fördern, die sich an berufsspezifischen Erfordernissen orientieren. Bestandteil dieser Angebote sollten auch Reflexionen über die Situation als Minderheitsangehörige und über erlebte Diskriminierungen sowie der Umgang damit sein.

Berufsberatung kann interkulturelle Kompetenzen explizit in die Berufsberatung einbeziehen, u.a. durch die Ermutigung von Jugendlichen in Bewerbungsschreiben und -gesprächen auf ihre interkulturellen Kompetenzen hinzuweisen (Settmeyer 2008). Im Hinblick auf die stärkere Sensibilisierung von Betrieben für den Nutzen interkultureller Kompetenzen, sollten Verantwortliche in Betrieben in entsprechenden Stellenausschreibungen interkulturelle Kompetenzen ausdrücklich fordern und sie in Bewerbungsgesprächen thematisieren. In der Ausbildung sollten - je nach Bedarf und entsprechend der konkreten Ausbildungsanforderungen – interkulturelle Kompetenzen weiterentwickelt werden.

Weiterhin unabdingbar bleibt die dauerhafte Verankerung der Schlüsselqualifikation „interkulturelle Kompetenz“ für alle in der beruflichen Ausbildung. Dies gilt für Lernende und Lehrende (Ausbildungspersonal, Berufsschullehrer u.a.) in der beruflichen Bildung wie für ihre Verankerung in den Ausbildungsordnungen.

(7) Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung sichern¹⁸

Untersuchungen aus den 90er Jahren sowie eine aktuelle Studie des Ausbildungsverlaufs in handwerklichen Berufen in Bremen (Quante-Brandt u.a. 2006) weisen auf die besonderen Schwierigkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Verlauf einer beruflichen Ausbildung hin: Demnach haben Auszubildende mit Migrationshintergrund „nicht dieselben umfassenden Möglichkeiten Handlungskompetenzen zu entwickeln“ wie Auszubildende ohne Migrationshintergrund“ (vgl. Quante-Brandt u.a. 2006). Die vorliegenden Ergebnisse weisen auch darauf hin, dass Jugendliche mit ausländischem Pass verstärkt in solchen Wirtschaftsbereichen und Ausbildungsberufen einen Ausbildungsplatz finden, in welchen das Risiko, einen Ausbildungsvertrag zu lösen bzw. eine Berufsausbildung abzubrechen, besonders hoch ist.

Zentral für die Erhöhung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund ist es daher, ihren Ausbildungserfolg im Verlauf der Berufsausbildung zu sichern. Dies hängt wesentlich davon ab, inwieweit es gelingt, die Qualität der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildung zu verbessern und allen jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die Chance zu geben, die Abschlussprüfung erfolgreich abzulegen (vgl. u.a. Quante-Brandt 2000). Hierfür sind vorrangig erforderlich die Sicherung der Ausbildungsqualität gerade in kleinen und mittleren Betrieben des Handwerks wie der Freien Berufe sowie die Sicherung der schulischen Ausbildungsqualität. Daneben gilt es ein funktionsfähiges „Frühwarnsystem“ bei Schwierigkeiten in der Ausbildung wie Maßnahmen zur Konfliktlösung zu fördern (Quante-Brandt 2000). Auch die Sicherung der Qualität der - frühzeitig einsetzenden - Prüfungsvorbereitung durch den Betrieb, die Berufsschule und die Auszubildenden selbst ist hier ein wichtiger Schritt (vgl. Quante-Brandt u.a. 2006).

(8) Übergang junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund in qualifizierte Berufsarbeit sichern¹⁹

¹⁸ Vgl. ausführlich Granato u.a. 2007

¹⁹ Weiterführende Handlungsempfehlungen vgl. Facharbeitskreis Qualifizierung (2008); Bethscheider/Paulsen 2007

Eine abgeschlossene Berufsausbildung steigert zwar die späteren Arbeitsmarktchancen auch junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund, aber in geringerem Ausmaß als bei der einheimischen Vergleichsgruppe (z.B. Seibert/ Solga 2005). Daher gilt es, die Unterstützung und Begleitung junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund über den Einmündungsprozess an der zweiten Schwelle hinaus weiterzuführen. Das qualifizierte Potenzial junger Fachkräfte und Hochschulabsolventen mit Migrationshintergrund ist besser zu nutzen. Hierfür gilt es z.B.

- migrantenoffene Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst zu implementieren sowie
- Wirtschaftsverbände, Betriebe und Verwaltungen für junge Fachkräfte mit Migrationshintergrund als qualifizierte Nachwuchskräfte zu sensibilisieren (vgl. Punkt 10 (4))
- Das interkulturelle Potenzial junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund offensiv zu fördern und zu nutzen (vgl. hierzu Punkt 10 (6)).

Die berufliche Weiterbildung ist integraler Bestandteil einer stabilen beruflichen Eingliederung von Fachkräften. In Kursen der beruflichen Weiterbildung sind Migrantinnen und Migranten bislang stark unterproportional vertreten.²⁰ Daher gilt es, den Anteil (junger) Menschen mit Migrationshintergrund in betrieblicher wie öffentlich geförderter Weiterbildung deutlich zu erhöhen. Das Wissen darüber, was den Lernprozess von Migranten, die an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, fördert und was ihn erschwert, ermöglicht zudem gezielte Unterstützung und kann darüber hinaus indirekt eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung von MigrantInnen befördern (Bethscheider 2008).

11. Literatur

- Bednarz-Braun, Iris (2008): Alltagserfahrungen von Azubis mit jugendlichen Migranten. In: Denk-doch-mal.de. Netzwerk Gesellschaftsethik, Heft 2. (www.denk-doch-mal.de/node/34)
- Beicht, Ursula; Ulrich Joachim Gerd (2008): Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie. BIBB REPORT, Heft 6 (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2008)
- Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich Joachim Gerd (Hrsg.) (2008): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen in Zeiten eines angespannten Lehrstellenmarktes: 13-58. Bielefeld. Bertelsmann Verlag
- Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd (2007). Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. BIBB REPORT, Heft 2 (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_02.pdf)
- Beicht, Ursula; Berger, Klaus (2006): Ausbildungsprogramm Ost im Urteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3
- Bethscheider, Monika (2008): Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration. Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung. BIBB REPORT, Heft 4. <http://www.bibb.de/de/32007.htm>
- Bethscheider, Monika; Paulsen, Bent (2007): Berufliche Bildung von migrantinnen und Migranten. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): a.a.O. S. S200-211

²⁰ Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung ist weiterhin sehr niedrig, vgl. Bethscheider 2008.

Granato, Mona (2008): Nachhaltigkeit durch Bildungsgerechtigkeit. Am Beispiel des Übergangs Schule – Ausbildung. In: Rat für Nachhaltige Entwicklung (Hrsg.): Forum „Aufstieg durch Bildung: Chancen und Hemmnisse im Rahmen der 8. Jahreskonferenz. Berlin

- BIBB-Hauptausschuss (2007): Aus der Arbeit des Hauptausschusses 2007 „Ausbildung für Altbewerber über Ausbildungsbausteine“. In: BWP. Beilage zu Heft 4. S.1-2. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bwp_04_2007_Beilage_HA.pdf.pdf
- Bohlinger, Sandra (2008): Benachteiligtenförderung - Berufsbildung - Soziale Inklusion. Drei Begriffe und ihr Zusammenhang. Gastvortrag im Rahmen der Ringvorlesung "Benachteiligtenförderung und soziale Nachhaltigkeit" an der Leuphana Universität Lüneburg, 30.04.2008.
- Boos-Nünning, Ursula (2006). Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten – ein vernachlässigtes Potential für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O.: 6-29
- Boos-Nünning, Ursula; Granato, Mona (2008). Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. In: Bade, K.; Bommers, M. (Hrsg.): Indikatoren und Gestaltungselemente nachholender Integrationspolitik. In: IMIS – Beiträge, Heft 4. Universität Osnabrück (im Erscheinen).
- Boos-Nünning, Ursula; Karakaşoğlu, Yasemin (2005). Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Münster.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2007): Nationaler Integrationsplan Arbeitsgruppe 3. „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“. Berlin. http://www.bmas.de/coremedia/generator/9944/nationaler__integrationsplan__dokumentation.html
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): Perspektive Berufsabschluss. Ein Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Newsletter 1. Bonn
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Berufsbildungsbericht 2007. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006): Modelle und Strategien zur Verbesserung der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Band III der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderungsbedarf. Bonn, Berlin. BMBF, Referat Öffentlichkeitsarbeit.
- Bylinski, Ursula (2008): Herausforderungen im Übergangssystem: System ohne Regeln oder Regelsystem?. In: Berufsbildung, Heft, 112. S. 7-10
- Die Bundesregierung (2008): Fortschrittsbericht 2008 zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. Für ein nachhaltiges Deutschland. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Berlin
- Die Bundesregierung (2007). Nationaler Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen. Berlin.
- Diefenbach, Heike (2008). Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien im deutschen Bildungssystem. Erklärungen und empirische Befunde. Wiesbaden, VS Verlag
- Eberhard, Verena (2006). Ausbildungsreife – ein Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB, Nr. 83. Bonn.
- Facharbeitskreis Qualifizierung im Kompetenzzentrum integra.net (2008): Qualifizierung ist mehr. Handlungsempfehlungen für Qualifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund. Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft. Frankfurt
- Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2006). Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn. (<http://www.bibb.de/de/22093.htm>)
- Friedrich, Michael (2006). Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3: 7-11
- Granato, Mona (2008). Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (Hrsg.): Beschäftigung und Qualifizierung. Migration und Soziale Arbeit, Heft 3/4 2008, S. 192 – 200
- Granato, Mona (2006): Aussichten auf eine „zweite“ Chance? Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Menschen mit Migrationshintergrund realisieren. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Granato, Mona; Granato, Mona; Bethscheider, Monika; Friedrich, Michael; Gutschow, Katrin; Paulsen, Bent; Schwerin, Christine; Settelmeier, Anke; Uhly, Alexandra; Ulrich; Joachim Gerd (2007):

Granato, Mona (2008): Nachhaltigkeit durch Bildungsgerechtigkeit. Am Beispiel des Übergangs Schule – Ausbildung. In: Rat für Nachhaltige Entwicklung (Hrsg.): Forum „Aufstieg durch Bildung: Chancen und Hemmnisse im Rahmen der 8. Jahreskonferenz. Berlin

Integration und berufliche Ausbildung. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): a.a.O., S. 80-101.

- Granato, Mona Skrobaneck, Jan (2007a). Junge Muslime auf dem Weg in eine berufliche Ausbildung. In: Wensierski, H.-J. von; Lübcke, C. (Hrsg.): Junge Muslime in Deutschland: 231-249, Opladen, Barbara Budrich Verlag
- Gutschow, Katrin (2006): Eine zweite Chance: Abschlussorientiert - berufsbegleitend - modular: das Konzept der Nachqualifizierung In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O. Bonn. (download unter: <http://www.bibb.de/de/22093.htm>; Stand 28.06.06)
- Imdorf, Christian (2007). Individuelle oder organisationale Ressourcen als Determinanten des Bildungserfolgs? Organisatorischer Problemlösungsbedarf als Motor sozialer Ungleichheit. Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, 32 (3/2007): 407-423
- Kaufmännischer Verband Schweiz (2008): smart selection. Anonyme Bewerbung: Ein Züricher Pilotprojekt für mehr Chancengleichheit und innovative Lehrlingsselektion. Dokumentation, Medienorientierung 29. September 2008. (download unter: smartsselection.ch).
- Knoll, Natascha; Schweigard, Eva (2008): Nachqualifizierung wird zum Regelangebot – regionale Strukturentwicklung durch Netzwerke. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): a.a.O. 15-22.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006). Bildung in Deutschland. Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder; Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn
- Linten, Markus; Prüstel, Sabine (2007): Auswahlbibliografie "Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung". Zusammenstellung aus: Literaturdatenbank Berufliche Bildung. http://www.kibb.de/cps/uploads/a1bud_auswahlbibliographie-nachhaltigkeit_441.1179831917419.pdf
- Meyer-Hesemann; Wolfgang (2008): Bildungserfolg und soziale Herkunft – Zwölf Thesen zur Problemlage und zu notwendigen Veränderungen. In: Wernstedt; Rolf; John-Ohnesorg, Marei (Hrsg.): a.a.O. 19-24
- Pechar, Hans (2007): Chancengerechtigkeit in der Bildung. Zusammenfassung einer aktuellen OECD-Studie. In: Erziehung und Unterricht. Heft 5-6, S. 449-458
- Quante-Brandt, Eva (2000): Qualitätsverbesserung in der handwerklichen Berufsausbildung – Ausbildungsabbruch vermeiden. In: Rützel, Josef (Hrsg.): Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsausbildung. Bielefeld.
- Quante-Brandt, Eva; Rosenberger, Silvia; Breden, Manfred (2006): Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremer Beiträge zur Praxisforschung (1/2006). Bremen: Universität Bremen, 2006
- Reißig, Brigitte; Braun, Frank (2008): Warum braucht es regionales Übergangsmangement?. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): a.a.O. 7-14.
- Reißig, Brigitte; Gaupp, Nora; Hofmann-Lun, Irene; Lex, Tilly. (2006). Schule und dann? Schwierige Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung. Deutsches Jugendinstitut. Forschungsschwerpunkt Übergänge in Arbeit. München.
- Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) (2008): Zukunftsvermögen Bildung. Wie Deutschland die Bildungsreform beschleunigt, die Fachkräftelücke schließt und Wachstum sichert. Studie von McKinsey u. Company. Unter Mitwirkung von H. Ditton; P. Fauser; M. Prenzel; J. Oelkers; M. Schratz. Stuttgart.
- Schittenhelm, Karin (2007). Statuspassagen junger Frauen zwischen Schule und Berufsausbildung im interkulturellen Vergleich. In: Schlemmer, E. (Hrsg.): Ausbildungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis. Wiesbaden: 55-68
- Schöngen, Klaus (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5
- Seibert, Holger; Solga, Heike (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. In: Zeitschrift für Soziologie 34, Heft 5, S. 364-382

Granato, Mona (2008): Nachhaltigkeit durch Bildungsgerechtigkeit. Am Beispiel des Übergangs Schule – Ausbildung. In: Rat für Nachhaltige Entwicklung (Hrsg.): Forum „Aufstieg durch Bildung: Chancen und Hemmnisse im Rahmen der 8. Jahreskonferenz. Berlin

- Settelmeyer, Anke (2008): Unternehmen können richtig punkten: Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor. In: Denk-doch-mal.de. Netzwerk Gesellschaftsethik, Heft 2. (www.denk-doch-mal.de/node/35)
- Settelmeyer, Anke; Hörsch, Karola; Dorau, Ralf (2006). Die Wahrnehmung interkultureller Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund fördern! In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O.: 51-59.
- Skrobanek, Jan (2007). Ethnische Ungleichheit im Übergang von der Schule in den Beruf. Effekt von Ausstattung oder ethnischer Diskriminierung? In: Kuhnke, R.; Müller, M.; Skrobanek, J.: Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Weg von der Schule in den Beruf. Arbeitsbericht. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn: 66-78
- Solga, Heike (2008): Institutionelle Ursachen von Bildungsungleichheiten. In: Wernstedt; Rolf; John-Ohnesorg, Marei (Hrsg.): a.a.O. 15-17
- Solga, Heike (2005). Ohne Abschluss in der Bildungsgesellschaft. Opladen, Leske+Budrich
- Troltsch, Klaus; Gericke, Naomi; Saxer, Susanne (2008): Ausbildungsbonus – bringt er Altbewerber in Ausbildung? Ergebnisse einer BIBB-Betriebsbefragung. BIBB REPORT, Heft 5 (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2008)
- Uhly, Alexandra; Granato, Mona (2006). Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsausbildung verdrängt?. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 3: 39-60
- Ulrich, Joachim Gerd; Eberhard, Verena (2008): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland seit der Wiedervereinigung. In: Beicht, U.; Friedrich, M.; Ulrich J.G. (Hrsg.): a.a.O. 13-58. Bielefeld. Bertelsmann Verlag
- Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf - Olaf; Krekel, Elisabeth M. (2007). Deutliche Fortschritte in 2007 beim Abbau des Ausbildungsplatzmangels. Bonn. www.bibb.de/de/31319
- Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M. (2007a). Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006. BIBB REPORT, Heft 1. (http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_01.pdf)
- Ulrich, Joachim Gerd G.; Granato, Mona (2006). „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung/ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): a.a.O.: 30-50
- Wernstedt; Rolf; John-Ohnesorg, Marei (Hrsg.) (2008): Soziale Herkunft entscheidet über Bildungserfolg. Konsequenzen aus IGLU 2006 und PISA III. Friedrich-Ebert-Stiftung/ Netzwerk Bildung. Bonn

Gelöscht: ¶