

Ursula Boos-Nünning

Blinde Flecken? Bedarf von Forschung und Praxis vor dem Spiegel der Migrationsforschung

1. Was wir wissen

Neben dem Beherrschen der deutschen Sprache wird die Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierung möglichst in Form einer Berufsausbildung als Voraussetzung für die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund angesehen. Nur mittels dieser besteht eine Chance auf eine existenzsichernde berufliche Tätigkeit, die ihrerseits die Option auf ein sozial und persönlich befriedigendes Leben in Deutschland eröffnet. Die Realität sieht anders aus: Junge Menschen mit Migrationshintergrund bleiben rund doppelt so oft wie junge Einheimische ohne einen Berufsabschluss. Die Konsequenzen einer fehlenden beruflichen Ausbildung liegen auf der Hand: Auch in Deutschland aufgewachsenen jungen Menschen mit Migrationshintergrund ist der Zugang zu einer qualifizierten beruflichen Position verbaut. Schon heute sind sie deutlich häufiger als einheimische junge Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen: Die migrantenspezifische Arbeitslosenquote ist seit Jahren etwa doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Fehlende berufliche Qualifizierung vergrößert neben dem Risiko von Arbeitslosigkeit auch das Risiko von Armut. Seit Langem wird thematisiert, dass ungefähr ein Viertel der ausländischen Haushalte von Armut betroffen oder bedroht ist. So liegt die Zahl der einkommensschwachen Haushalte bei ausländischen Familien nach den Daten des sozioökonomischen Panels seit 1984 mit ca. 25 % heute mindestens doppelt so hoch wie bei deutschen Haushalten. Ausländische Haushalte erhalten häufiger als deutsche Sozialhilfe. Fehlende berufliche Qualifizierung erschwert demnach die soziale und die gesellschaftliche Integration der Eingewanderten und ihrer Kinder und Kindeskiner. Nicht zufällig sind Ausbildung und Arbeitsmarktintegration zwei der vierzehn Themenbereiche im „Integrationsindikatorenbericht der Bundesregierung“ (s. Fohgrub in diesem Band). Es wird aber zu Recht darauf verwiesen, dass sich aus der Indikatorendarstellung und aus den recht dürftigen Untersuchungsergebnissen zu den Ursachen die Forderung nach weiteren Forschungen ableiten lässt.

In Wissenschaft, Praxis und Politik besteht Einigkeit über die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Zugang zur Ausbildung. In der Feststellung der Ursachen für das schlechte Abschneiden dieser Gruppe liegen jedoch unterschiedliche Hypothesen vor. Im Alltagsverständnis werden heute wie früher fehlende oder gering bewertete Schulabschlüsse (kein oder nur ein Haupt-

schulabschluss) sowie mangelhafte oder unzureichende deutsche Sprachkenntnisse für die Schwierigkeiten verantwortlich gemacht. Es ist richtig, dass ein bedeutsamer Anteil von Jugendlichen mit ausländischem Pass die Schule ohne Abschluss verlässt (16%; Deutsche: 6,5%) und dass deutlich mehr Ausländer die allgemeinbildende Schule ohne die für einen Übergang in eine berufliche Ausbildung notwendige Qualifikation beenden. Dieses wurde durch PISA 2003, 2006 wie durch die gerade in der Presse diskutierte Vergleichsstudie PISA 2009 hinsichtlich der mathematischen und naturwissenschaftlichen Kompetenzen und insbesondere hinsichtlich der Lesekompetenz nachgewiesen (s. dazu Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). Schwächen in der Allgemeinbildung sind bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund häufiger nachzuweisen als bei einheimischen deutschen Jugendlichen, da das deutsche Bildungssystem aus sozialer und ethnischer Herkunft bedingte Benachteiligung nicht kompensiert. Es ist ferner richtig, dass die schulische Qualifikation eines Teils der Jugendlichen mit Migrationshintergrund von den Ausbildungsbetrieben als unzureichend angesehen wird und angesehen werden kann.

Es ist ebenfalls richtig, dass ein – allerdings geringer – Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund unzureichender deutscher Sprachkenntnisse insbesondere den schulischen Teil der Berufsausbildung ohne Förderung nicht zu bewältigen vermag, sei es, weil – was heute nur noch selten vorkommt – die jungen Menschen als Seiteneinsteiger und Seiteneinsteigerinnen in das deutsche Schulsystem kamen, wie vor allem Jugendliche aus Aussiedler- und Flüchtlingsfamilien, sei es, weil ihnen – obgleich in Deutschland geboren – nicht die notwendigen Kompetenzen vermittelt wurden. Dennoch scheitern deutlich mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund bei dem Versuch, eine Ausbildungsstelle zu bekommen und eine Ausbildung aufzunehmen, als zahlenmäßig über eine unzureichende Schulbildung, über zu geringe deutsche Sprachkenntnisse sowie über fachliche Defizite verfügen. Der Unterschied zwischen Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund, von denen 41% eine betriebliche Ausbildungsstelle erhalten, und Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund, von den nur 29% bei einer Bewerbung erfolgreich sind (so Boos-Nünning/Granato 2008, S. 62), lässt sich nicht allein durch schlechtere Voraussetzungen erklären. Anders ausgedrückt: Die Chancen von Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund sind auch bei gleichen schulischen Voraussetzungen deutlich schlechter als die von einheimischen deutschen Bewerbern. Die unterschiedlichen Einmündungsquoten lassen sich daher nicht ausschließlich auf unterschiedliche Abschlüsse oder Kompetenzen zurückführen (so Granato 2008; s. auch den Überblick bei Boos-Nünning/Granato 2008). Auch bei Kontrolle der Bildungsvoraussetzungen haben junge Menschen mit Migrationshintergrund einen schlechteren Zugang zu einer beruflichen Ausbildung.

Demnach ist es wichtig, zwischen zwei Gruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu differenzieren:

- erstens die Gruppe derer, die über unzureichende schulische Voraussetzungen verfügt (keinen oder nur einen Hauptschulabschluss, Mängel in den deutschsprachigen Kompetenzen und in dem für die Berufsausbildung notwendigen Fachwissen u. a. m.), oder bei denen, denen trotz befriedigender schulischer Voraussetzungen wegen fehlender Fertigkeiten in der Herstellung von Bewerbungsunterlagen, in der Absolvierung des Testverfahrens oder in der Selbstpräsentation im Bewerbungsgespräch Zugangschancen reduziert werden;
- zweitens die Gruppe derer, denen trotz guter Voraussetzungen der Zugang in eine Ausbildung erschwert oder unmöglich gemacht wird.

Beiden Gruppen kann und sollte die Aufmerksamkeit der Berufsbildungsforschung und Berufspädagogik gelten. Die Ursachen für fehlende Einmündung in Ausbildung und Beruf sind aber bei den Jugendlichen beider Gruppen völlig andere.

Es ist sicher nicht zufällig, dass auch ein Teil der Beiträge auf dem Kongress und in diesem Band zwar die Heterogenität in den Ausgangslagen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund beschreibt, aber in den Einzelformulierungen immer wieder den Blick auf defizitäre Ausgangsbedingungen der Jugendlichen allgemein und der hier in den Mittelpunkt gestellten Zielgruppe insgesamt lenkt. So wird – wenn auch relativiert – auf Diskrepanzen zwischen den Kompetenzen der Schulabgänger und -gängerinnen und den (steigenden) Qualifikationsanforderungen der Betriebe verwiesen. Bildungserfahrungen und -erwartungen der Eltern werden, wenn auch nicht ausschließlich und in erster Linie, für das Fortbestehen von Disparitäten in Ausbildung und Beruf verantwortlich gemacht (so Seeber in diesem Band), obgleich zahlreiche Untersuchungen die hohen Bildungsansprüche von Migrationsfamilien belegen (s. die Diskussion der Untersuchungen bei Boos-Nünning/Karakaşoğlu 2006). Das durch ULME schon 2005 prägnant belegte Ergebnis der Schlechterstellung von Migrationsjugendlichen bei gleichen Kompetenzen wird eher verschleiert, wenn davon gesprochen wird, dass die Ergebnisse zwar für eine Diskriminierung von männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Ausbildungsstellensuche sprächen, aber die beiden Gruppen, nämlich diejenigen mit vergleichsweise niedrigem Bildungsstand und diejenigen, die auf dem Ausbildungsstellenmarkt offenbar auf höhere Widerstände als andere Gruppen treffen, nicht sorgfältig differenziert behandelt werden, und wenn allzu schnell darauf verwiesen wird, dass es dem beruflichen Bildungssystem immer weniger gelänge, bildungsferne Schichten zu integrieren. Was die Jugendlichen mit Migrationshintergrund anbetrifft, so bleibt auch ein erheblicher Teil von jungen Menschen mit guten Bildungsvoraussetzungen ohne Einstiegschancen, und die Forderung nach

angemessenen Förderkonzepten für leistungsschwache Jugendliche sind für diese Gruppe keine adäquate Lösung. Gerade die Ergebnisse von ULME (s. Lehmann u. a. 2005) belegen zwar, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht nur über schlechtere Bildungsvoraussetzungen, sondern auch über geringere Kompetenzen als einheimische deutsche Jugendliche verfügen, sie belegen aber auch, dass neben der Ungeeignetheit der Schulabschlussnoten als Prädiktoren für das Leistungsvermögen der Jugendlichen insgesamt – nicht spezifisch berechnet für die Migrationsjugendlichen – eine nicht meritokratische Entscheidungspraxis der Betriebe steuernd wirkt. Bei gleicher Fachleistung und ähnlichen Hintergrundmerkmalen des Elternhauses hatten deutsche Bewerber ohne Migrationshintergrund eine um das Zweieinhalbfache höhere Chance als ausländische Jugendliche und eine 1,5-mal so hohe Chance als deutsche Jugendliche mit Migrationshintergrund. Beträchtlich benachteiligt sind Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund und solche, deren Eltern oder sie selbst „aus dem afghanischen und arabischen Sprachraum“ stammen, wobei m. E. diese den geringeren Fallzahlen geschuldete Zusammenfassung ebenso wenig akzeptabel ist wie die Zusammenfassung aller Jugendlichen, die selbst oder deren Eltern aus einem der ehemaligen EU-15-Staaten eingewandert sind. Allerdings muss konzediert werden, dass die Datenlage keine weitere Ausdifferenzierung erlaubt.

Es bleibt die Kritik, dass in allgemeinen Teilen der Texte die m. E. notwendige Trennung zwischen den beiden Gruppen nicht hinreichend berücksichtigt wird. Manchmal wird in eigentlich unbedeutenden „Nebenbemerkungen“ ein Zusammenhang zwischen dem schlechten Abschneiden im schulischen Bildungssystem und auf dem Ausbildungsstellenmarkt mit ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt hergestellt; wird dann noch der Fokus auf Sprachförderung gelegt (so in dem Beitrag von Deeke in diesem Band), stellt der Leser sehr schnell eine Verbindung zwischen fehlenden deutschen Sprachkenntnissen, schlechten Schulerfolgen, Schwierigkeiten beim Zugang in die berufliche Ausbildung und Arbeitsmarktbenachteiligung her. Auch Schweigard-Kahn (in diesem Band) lädt mit dem richtigen Hinweis auf die Korrelation zwischen dem Niveau von Bildung bzw. Ausbildung und Arbeitsmarktproblemen zu derselben vereinfachenden Deutung ein.

Auch die Beiträge auf dem Kongress, die sich mit der Übergangsproblematik beschäftigen, betonen, dass ein Teil von (Miss-)Erfolgsvarianz identifizierbar ist, der sich an das Merkmal „Migrationshintergrund“ bindet und nicht durch andere Variablen zu erklären ist (so Beicht/Granato/Ulrich in diesem Band). Der Mangel an aktuellen Untersuchungen zum Einstellungsverhalten der Betriebe erlaubt keine empiriegestützten Aussagen über die Gründe. Auch die Variation der Erfolgchancen beim Übergang in die Erwerbstätigkeit lässt sich nur konstatieren, aber nicht erklären.

Junge Migranten – insbesondere diejenigen mit türkischem oder arabischem Hintergrund – starten mit schlechteren schulischen Voraussetzungen in die Suche nach einem Ausbildungsplatz, legen durch zusätzliche Qualifizierungselemente zu und sind dann – was die typische schulische Vorbildung in den verschiedenen Berufen anbetrifft – für die Berufsausbildung, in die sie letztendlich einmünden, überqualifiziert (so Beicht/Granato/Ulrich in diesem Band). Ihre Ausbildungserfolge sind demnach geringer. Sie münden dennoch – aufgrund ihrer schlechteren Voraussetzungen und ihrer schlechteren Übergangschancen an der „ersten Schwelle“ – häufiger ein in Ausbildungsberufe mit höherem Abbruch – und geringeren Übernahmequoten. Bei Kontrolle einer Vielzahl von Variablen lassen sich beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf keine Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund ausmachen. Weder das schulische noch das duale Berufsausbildungssystem enthält organisatorische Logiken, mittels derer ethnische Ungleichheiten verstärkt werden. Der wichtige Selektionsschnitt mit den angesprochenen Formen der Diskriminierung findet beim Zugang in Ausbildung statt. Angesprochen, aber noch nicht hinreichend untersucht ist der Sachverhalt, ob Jugendlichen, die in sozial benachteiligten Stadtteilen, häufig im migrationsbestimmten Milieu, aufwachsen und leben, der Zugang zu Ausbildung und danach in einen Beruf erschwert wird (so Beicht/Granato/Ulrich). Die neueste Studie der OECD (Liebig/Widmaier 2009) ermittelt jedoch eine Arbeitsmarktdiskriminierung auch bei hoch qualifizierten akademisch gebildeten Personen mit Migrationshintergrund. Selbst bei der Bewerbung um Praktikumsstellen für Studierende der Wirtschaftswissenschaften schneiden Bewerber mit einem Namen, der die türkische Herkunft deutlich macht, mit inhaltlich gleichwertigen Bewerbungsunterlagen schlechter ab: Bewerber mit türkischem Namen erhielten insgesamt zu 14 % weniger, von kleineren Unternehmen sogar zu 24 % weniger eine positive Antwort in Form der Einladung zu einem Bewerbungsgespräch (Kaas/Manger 2010). Ob es am Übergang von der Ausbildung in den Beruf ebenfalls unterschiedliche Chancen gibt, ist nach bisher vorliegenden Untersuchungen umstritten (Seibert/Solga 2005; Kalter 2006). Daher bedürfte es einer genaueren Analyse, ob und inwieweit es solche diskriminierenden Elemente bei dem Übergang von einer Ausbildung im dualen System (und wahrscheinlich nur hier) in den Beruf gibt. Zu prüfen wäre dabei auch, inwieweit für die relativ kleine Zahl von jungen Fachkräften mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildungsstelle in einem hoch bewerteten (Teil-)Segment erhalten, die Barrieren aufgebrochen werden.

Bei den Jugendlichen, die nicht unmittelbar um Ausbildungsplätze konkurrenzfähig sind, geht es um die Chancen zur Kompetenzerweiterung, sei es in Form eines Berufsgrundbildungsjahres oder in Form der Gewinnung spezifischer sprachlicher oder sonstiger Fertigkeiten in anderen Einrichtungen. Da junge Menschen mit Migrationshintergrund aber insgesamt seltener als Einheimische eine Ausbildung im

dualen System oder in Form eines Besuches einer Berufsfachschule annehmen, spielen sie für viele Übergangssysteme eine besondere Rolle. Es kann am Beispiel Hessen für das Berufsgrundschuljahr belegt werden (s. Schmidt in diesem Band), dass ein Teil junger Menschen mit Real- oder höherem Schulabschluss, die ohne Ausbildungsstelle geblieben sind, nicht in das Übergangssystem einmündet. Aber wo sie hingehen und hinkommen, ist nicht bekannt. Auch wird deutlich, dass junge Migranten das BGJ häufiger als Möglichkeit der Verbesserung ihrer schulischen Möglichkeiten ansehen. Sie nutzen m. E. den Schulbesuch im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung, um kurzfristig den Realschulabschluss zu erwerben und um mittelfristig ihre Position durch weiteren Schulbesuch bis hin zum Fachabitur zu verbessern.

2. Wo es an exaktem Wissen fehlt

Die BIBB/BA-Untersuchungen haben – wie einige wenige andere Studien auch – seit Jahren und bis heute die Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Zugang zu einer beruflichen Ausbildung bewiesen. Bei dem Suchen nach den Gründen für die Chancenungleichheit bewegen wir uns aber nicht auf dem Boden gesicherter Erkenntnisse, sondern haben es mit hypothetischen Überlegungen zu tun. Allerdings haben sich drei Erklärungsansätze herauskristallisiert (s. die ausführliche Diskussion in Boos-Nünning/Granato 2008, S. 73 ff.).

Der Ansatz von der **Arbeitsmarktsegmentation** legt zugrunde, dass Arbeitsmärkte respektive Ausbildungsmärkte nicht offen und einheitlich sind, sondern in eine Reihe von Teilmärkten zerfallen, zwischen denen Mobilitätsbarrieren bestehen. Dabei existieren für den Ausbildungsstellenmarkt Vorschläge zur Unterteilung der Segmente unter Hinzuziehung unterschiedlicher Kriterien (z. B. Höhe der Ausbildungsvergütung, Aussichten auf eine ausbildungsadäquate Übernahme nach Abschluss der Ausbildung, Risiko von Arbeitslosigkeit im Anschluss an die Ausbildung, Aussichten auf eine ausbildungsadäquate Einmündung versus Risiko fachfremder bzw. unterwertiger Beschäftigung).

Allerdings wird die Frage der Segmentierung auch auf die unterschiedlichen Systeme der Berufsausbildung bezogen: Neben den vollqualifizierenden Bereichen beruflicher Erstausbildung wie das vollqualifizierende Schulberufssystem, das duale System (zum Teil weiter differenziert in die Segmente betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung und Hochschulausbildung) wird zunehmend die berufliche Grundbildung als weiteres Teilsystem beruflicher Ausbildung einbezogen, die allerdings nicht (automatisch) zu einer abschlussbezogenen Qualifizierung führt.

Humankapitaltheoretische Ansätze gehen davon aus, dass Zugänge zur Berufsausbildung mit der unterschiedlichen Produktivität von Arbeitskräften im Zusammenhang stehen; diese Unterschiede werden auf eine unterschiedliche Hu-

mankapitalausstattung der Individuen zurückgeführt. Für junge Menschen auf der Suche nach einer beruflichen Ausbildung bedeutet dies: Ihre Humankapitalausstattung wird durch ausbildungsrelevante Fertigkeiten, die im familiären Kontext vermittelt werden, sowie durch die von ihnen selbst erworbenen Fertigkeiten bestimmt.

Arbeitsmarktdiskriminierung ist dann gegeben, wenn zur Bewertung einer Arbeitskraft Merkmale herangezogen werden, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Produktivität stehen. Beim Zugang in eine Ausbildung oder in einen Beruf findet ein „Screening“ statt. Dies sind Entscheidungen, denen Hypothesen über die Produktivität des oder der Auszubildenden zugrunde liegen. Es werden Arbeitskräfte bevorzugt, die über möglichst viele kostengünstige Merkmale (wie z. B. adäquater Bildungsabschluss oder Testergebnisse, Passgenauigkeit in das fachliche und persönliche Profil für die Ausbildungs- oder Arbeitsstelle und für den Betrieb) verfügen. Zusätzlich aber werden Gruppenmerkmale wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Wohnbezirk zum Screening verwandt, wobei die Vorstellung besteht, dass für die jeweiligen Gruppen unterschiedliche Risiken für den Betrieb bei Einstellung gegeben sind. Den Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden in diesen Verfahren spezifische Risiken zugerechnet (Fremdheit, hinderliche religiöse Normen, eine abweichende Sozialisation, Aufwachsen im ethnischen Raum u. a.).

Je knapper Ausbildungsstellen sind, desto härter wird der Auswahlprozess und desto bedeutsamer wird außerdem die Einbindung oder Nichteinbindung in soziale Beziehungsnetze. Diese Netzwerkressource spielt bei allen Betrieben eine gewisse Rolle und macht es möglich, dass Insiderwissen den Zugang zu Stellenausschreibungen erleichtert und Beziehungen und Kontakte in die Stellenvergabe eingebracht werden können. Großbetriebe betonen zwar ihre universalistischen Einstellungspraktiken mittels Tests oder Assessmentverfahren, diese gelten jedoch nur für die erste Auswahlstufe. Bei der Auswahl der einzustellenden Auszubildenden aus der Gruppe der im Test oder Assessmentverfahren positiv abgeschnittenen Bewerber und Bewerberinnen spielen partikuläre Auswahlkriterien eine erhebliche Rolle. Ein Teil der Ausbildungsstellen wird aufgrund von „guten Worten“ und Wünschen Vorgesetzter, des Betriebsrates oder von Kollegen, also über informelle Beziehungen, vergeben. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind aufgrund der ethnischen oder einwandererspezifischen Segregation in vielen Fällen nicht in die Beziehungsnetze eingebunden.

Es sind nicht in erste Linie die Einstellungen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder soziale oder kulturelle bzw. ethnischen Faktoren, die dieser Gruppe den Schulerfolg ebenso wie eine erfolgreiche berufliche Laufbahn erschweren, sondern es wirken sich wie – Krüger-Potratz in ihrem Beitrag nachdrücklich betont – die segregativ wirkenden Strukturen des Bildungssystems (Schulform, fehlende Vernetzung, fehlendes Personal mit Migrationshintergrund) aus. Ähnliches gilt

für den Übergang in die berufliche Ausbildung. Kaum thematisiert und bisher wenig untersucht sind die Einflüsse sozialräumlicher Faktoren wie vor allem das Leben in deprivierten Stadtteilen auf den Schulerfolg einerseits und auf die Chance der Einmündung in eine berufliche Ausbildung andererseits.

3. Welche Forschungslücken vorhanden sind

Berufspädagogische Forschung zur Migration ist nicht sehr häufig und nicht sehr entwickelt. Die Berufspädagogik als wenig interkulturell ausgerichtete Disziplin müsste sich in vielen Bereichen – vielleicht im Zusammengehen mit der interkulturellen Pädagogik – der Tatsache öffnen, dass die „Jugend“ in den beruflichen Schulen und in der betrieblichen Ausbildung multiethnisch zusammengesetzt ist und dass sich ein erheblicher Teil der Kinder der Einwanderer und Einwanderinnen nicht in allen Bereichen an die Vorstellungen einheimischer deutscher Gleichaltriger angepasst hat. Teilweise werden subkulturelle Werte und Verhaltensmuster vertreten und praktiziert. Forschung im Feld von Jugend ist daher wegen dieser zusätzlichen Pluralität schwieriger geworden. Es müssten zusätzliche Differenzierungen berücksichtigt werden. So ist die These von der Individualisierung der heutigen Jugendgruppe zu hinterfragen auf der Grundlage einer auch vorhandenen familialistischen Orientierung; ebenso ist zu diskutieren, wie in der Berufsdiagnostik Potenziale der Jugendlichen insbesondere in Form von interkulturellen Kompetenzen auch in Verbindung mit den Ausbildungsordnungen systematisch einbezogen werden können, was Forschungen über Ausbildungsinhalte unter dieser Perspektive verlangt.

Der Berufspädagogik eröffnet sich ein breites und bisher kaum bearbeitetes Forschungsfeld im Zusammenhang mit der multiethnischen Realität in Berufsschule und betrieblicher Ausbildung. Die u. E. wichtigsten Fragen sind (s. auch Boos-Nünning/Granato 2008, S. 79 ff.):

- Untersuchungen zu den Potenzialen oder Ressourcen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die bisher vage Begriffe wie interkulturelle Kompetenzen operationalisieren und durch Einbeziehung der Ausbildungsordnungen konkretisieren (s. dazu Settlemeyer in diesem Band).
- Untersuchungen, die Forschungen aus den 80er-Jahren aufgreifend die Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Zugang zu Ausbildung oder Beruf aus Sicht der einstellenden Betriebe oder Verwaltungen in den Mittelpunkt stellen und Lösungsvorschläge entwickeln.

Auf der Grundlage der aufgezeigten theoretischen Ansätze zur Arbeitsmarktdiskriminierung werden qualitativ wie quantitativ angelegte Studien benötigt, die branchenspezifisch und differenziert nach Betriebsgröße die Prozesse der Perso-

nalauswahl und der dahinterstehenden Logiken untersuchen und dabei ausgrenzende Mechanismen bei der Einstellung von (1) Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund sowie (2) Auszubildende unterschiedlicher Gruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund analysieren. Unabdingbar ist es, dass solche Forschungsarbeiten den gesamten Auswahlprozess untersuchen: angefangen von der Stellenausschreibung, der Kooperation mit Schulen und der Arbeitsagentur, den Angeboten an Betriebspraktika für Schüler (und Ähnliches), den Verfahren bei der Sichtung der Bewerbungen und der Auswahl der Bewerber für ein Vorstellungsgespräch/Assessmentverfahren, der Durchführung eines Bewerbungsgesprächs bzw. Assessmentverfahrens (insbesondere auch der hierzu verwendeten Tests) bis zur Auswahl und Einstellung. Dabei sind auch die Einbindung des Betriebsrates und der Ausbildungsverantwortlichen sowie mögliche (innerbetriebliche oder tarifliche) Quotierungsregelungen oder Vereinbarungen und (stillschweigende) Arrangements von Bedeutung.

Es fehlen grundlegende Informationen zur Zahl und zum Anteil von Schülern mit Migrationshintergrund im Schulberufssystem, auch differenziert nach den unterschiedlichen Bildungsgängen, Berufen sowie nach Geschlecht. Es mangelt zudem an bundesweiten, aber auch länderspezifischen empirischen Untersuchungen (mit Ausnahme von Hamburg) zu den Erfolgchancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die sich auf eine vollqualifizierende Berufsausbildung in der Berufsfachschule bewerben. Das gilt auch für Untersuchungen zu den Einflussfaktoren auf die Erfolgchancen (unter Berücksichtigung der Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Untersuchungen zum dualen System der Berufsausbildung). Daher sind Untersuchungen zum Verlauf der Selektionsprozesse im Schulberufssystem notwendig. Zu berücksichtigen sind dabei auch die Diskurse, Entscheidungen, Entscheidungsgründungen und Auswahlmechanismen der Verantwortlichen in Berufsfachschulen. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei den Berufsfachschulen für Sozialpädagogik gelten, die auf einen beschränkten Arbeitsmarkt vorbereiten.

Es werden zugleich Studien zu den Wünschen und Bedürfnissen der Jugendlichen selbst benötigt, zu ihren Bildungsentscheidungen im Hinblick auf die Angebote des Schulberufssystems sowie zu ihren Motivationslagen, die hinter diesen Bildungsentscheidungen stehen. Diese Untersuchungen sollten sowohl mögliche Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen junger Menschen mit Migrationshintergrund wie auch zwischen den Geschlechtern berücksichtigen.

Auch zu den in dieser Ausbildungsform erworbenen Kompetenzen und Optionen liegen im Hinblick auf junge Menschen mit Migrationshintergrund keine gesicherten Erkenntnisse vor. Diese werden jedoch zur Beantwortung der Frage benötigt, ob und wie Integration in das Berufsschulsystem wirken kann. Ebenso fehlen, sieht man von der Studie von Kenner ab (s. den Beitrag in diesem Band),

Ansätze für die Einführung des interkulturellen Lernens in die beruflichen Schulen. Erwünscht sind Untersuchungen auch in der schulberuflichen Bildung zu den Selbstselektionsprozessen und zum „Cooling-out“. Es ist für jüngere Kohorten unbeantwortet, inwieweit gerade junge Menschen mit Migrationshintergrund durch eigene Misserfolgserfahrungen im Übergang Schule – Ausbildung Neigungen entwickeln, ihre Ausbildungsentscheidungen unterhalb ihrer formalen schulischen Voraussetzungen anzusiedeln. Eine zentrale Hypothese ist, dass sich Jugendliche, möglicherweise aufgrund von mittel- oder unmittelbar erfahrenen Benachteiligungen oder Diskriminierungen im Übergang Schule – Ausbildung, gegen eine duale berufliche Ausbildung und für andere Alternativen wie einen weiteren Schulbesuch entscheiden, um (weitere) Enttäuschungen, Diskreditierungs- und Benachteiligungserfahrungen zu vermeiden.

4. Welche neuen Ansätze in der Praxis und für die Praxis entwickelt werden

Zweifelsohne wird viel für die Bildungs- und Ausbildungssituation von benachteiligten Jugendlichen und in diesem Zusammenhang auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund im Rahmen berufsvorbereitender Maßnahmen getan – und dieses seit mehr als 30 Jahren (s. Boos-Nünning/Granato 2010). Nach wie vor richten sich die Programme und Konzepte überwiegend auf bildungsbenachteiligte Gruppen, die ohne zusätzliche Unterstützung keinen Ausbildungsplatz bekommen können. Dennoch gibt es einen Wechsel in den Perspektiven:

- Der Blick richtet sich von den Neueinwanderern, deren Zahl beachtlich abgenommen hat, auf die in Deutschland aufgewachsenen, ja überwiegend hier geborenen Jugendlichen. In den Konzepten wird konzipiert, dass auch diese Gruppe in Bezug auf Bildung und Ausbildung keineswegs den einheimischen deutschen Jugendlichen gleichgestellt ist. Der Blick wird offener für die Tatsache, dass es auf der einen Seite um benachteiligte junge Menschen, auf der anderen Seite aber um diejenigen geht, die nicht in den Voraussetzungen schlechter dastehen, sondern die im Bildungssystem und insbesondere im Übergang zur beruflichen Ausbildung diskriminiert werden.
- Langsam und eher zögerlich verlagert sich auch die Sichtweise in der pädagogischen Praxis. Ursachen und Veränderungsnotwendigkeiten werden nicht mehr ausschließlich in den Voraussetzungen und Kompetenzen der Jugendlichen selbst gesucht, sondern auch in den Organisationen und Strukturen, die die hier in den Mittelpunkt gestellte Gruppe benachteiligen, in manchen Fällen auch diskreditieren. Der Perspektivenwechsel drückt sich in Forderungen nach einem „Cultural oder Migrationsmainstreaming“ aus.

- Immer häufiger werden in Tagungen und in Praxisgesprächen Potenziale und spezifische Kompetenzen von Migrationsjugendlichen erwähnt und benannt, vor allem Zweisprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen.
- Thematisiert werden auch in einem deutlich stärkeren Maße notwendige Kompetenzen der Professionellen bei der Arbeit mit multiethnischen Gruppen. Begriffe wie interkulturelle Trainings und kultursensible Beratung gewinnen an Bedeutung.

Die Wirkungsforschungen im Bereich der Maßnahmen, die spezifisch am Übergang von der Schule in den Beruf und in der beruflichen Weiterbildung platziert sind, bringen viele interessante Einzelergebnisse. So wird in dem Beitrag von Deeke (in diesem Band) nicht nur die Effizienz der Teilnahme an Sprachförderung, gemessen an signifikant höheren Übergangsraten aller Teilnehmergruppen im Vergleich zu arbeitslosen Nichtteilnehmern und Nichtteilnehmerinnen, belegt, sondern auch ein verstärkter Effekt, wenn die Weiterbildung mit einer Vermittlung berufsbezogener Deutschkenntnisse verbunden wird. Allerdings ist die Übergangswahrscheinlichkeit in Erwerbstätigkeit für Migranten und Migrantinnen geringer als für einheimische Deutsche; dieses gilt insbesondere für Personen mit ausländischem Pass. Es bleibt offen, ob diese Gruppe wegen schlechterer Ausgangsbasis weniger lernt oder ob auch hier selektive (diskriminierende) Übergangschancen gegeben sind.

Ausgehend von der großen Zahl, die über keinen Berufsabschluss verfügt, und von der trotz hoher Bedarfe niedrigen Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen wird – getragen von den Gedanken, dass es angesichts der demografischen Entwicklung der beruflichen Qualifizierung aller „Potenziale“ bedarf – in Programmen der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung“ das Cultural Mainstreaming als Prüfkriterium eingeführt (so in dem Beitrag von Schweigard-Kahn in diesem Band). Das noch etwas fremde und unhandliche Konzept des Cultural Mainstreaming (in manchen Veröffentlichungen auch als Ethnic oder Migrationsmainstreaming bezeichnet) wird analog dem Gender Mainstreaming entwickelt (s. Boos-Nünning/Bylinski 2009). Es gilt, Umsetzungsstrategien in mehreren Ebenen aufzuziehen. Dabei ist es m. E. ein Fortschritt, wenn durch die Auseinandersetzung mit dem Prinzip des Cultural Mainstreaming die Notwendigkeit der Einbeziehung der Migrationsorganisationen erkannt und eingeleitet wird und durch Veränderung der Maßnahmen diese für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund akzeptabel werden. Es bleibt offen, wie der nicht selten vorhandene paternalistische Ansatz wirklich überwunden werden und wie eine Kommunikation mit den Migrantinnenorganisationen und Trägern auf Augenhöhe und unter Berücksichtigung

des Prinzips der Anerkennung stattfinden kann. Es ist sicher ein wichtiger Schritt für Wissenschaft und Praxis, Kriterien zu formulieren und in Evaluationen zu entwickeln, die sich auf gemeinsame Programme für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund richten, die an den Voraussetzungen und Interessen beider anknüpfen und die so konzeptioniert sind, dass sie allen Teilnehmenden in gleicher Weise gerecht werden.

5. Warum alte (unzureichende) Sichtweisen nur teilweise überwunden werden

Dennoch bleiben unter neuen Begriffen alte Mängel bestehen: Auch der Bildungserfolg beim Übergang in eine Ausbildung wird **erstens** nach wie vor durch den defizitären Blick des Personals auf die Migrationsangehörigen beeinträchtigt. Nachgewiesen für Lehrer und Lehrerinnen des allgemeinbildenden Schulsystems, weniger belegt für Ausbilder und Ausbilderinnen: Professionelle haben die defizitäre Sicht der Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft auf junge Menschen mit Migrationshintergrund übernommen. Es ist in der Praxis sehr viel leichter, Defizite zu thematisieren wie fehlende oder (zu) geringe deutsche Sprachkenntnisse, zu niedrige oder keine Schulabschlüsse, daraus resultierende mangelnde kognitive Fähigkeiten oder ganz einfach abstrakt und undifferenziert eine unzureichende Integration in die deutsche Gesellschaft, als Ressourcen hervorzuheben, über die Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer familiären Migrationserfahrungen und ihres Aufwachsens in Deutschland verfügen (könnten). Nur selten wird in der Zweisprachigkeit und noch seltener im zweikulturellen Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund Positives gesehen und nach Wegen gesucht, vorhandene Fähigkeiten zu fördern und zu erweitern.

Weder die Bildungseinrichtungen noch die Ausbildungsbetriebe haben es **zweitens** bisher geschafft, sich interkulturell zu öffnen. Es fehlt die Auseinandersetzung mit Wertvorstellungen der Zugewanderten, ohne diese auf der Grundlage der deutschen Dominanzkultur zu bewerten. In der Berufsbildung, im Betrieb ebenso wie in den beruflichen Schulen, spielen interkulturelle Ansätze nur eine untergeordnete Rolle. Zwar wird seit Längerem eine interkulturelle Berufspädagogik thematisiert und seit Neuerem im immer stärkeren Maße interkulturelles Handeln und interkulturelle Kompetenz für das erfolgreiche Handeln in einer globalen Geschäftswelt verlangt (so Kenner 2007, S. 28 f., s. auch den Beitrag in diesem Band), und es werden Trainingsprogramme zum Erwerb interkultureller Kompetenzen angeboten und wohl auch genutzt, aber die Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und an den Berufsschulen werden nicht als Potenzial zur Vergrößerung und Verstärkung solcher Kompetenzen angesehen.

Für diejenigen, die über unzureichende schulische Voraussetzungen verfügen, muss das Angebot an kompensatorischen Hilfen in der Region abgefragt und ermittelt werden, ob es a) der Zielgruppe entspricht und b) die Zielgruppe erreicht. Nicht akzeptabel ist eine Unterrepräsentation bei der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen sowie Sonderprogrammen zur Einstiegsqualifizierung, wie sie in Deutschland in größerer Zahl angeboten werden. Inhaltlich müssen die Programme deutlich stärker als bisher der Tatsache Rechnung tragen, dass die Lerngruppen kulturell und sprachlich heterogen sind. Auch nach Jahrzehnten der Benachteiligtenförderung müssen die Inhalte und die Didaktik nochmals neu entwickelt werden.

Obgleich seit Langem thematisiert wird, dass (Berufs-)Schule und (Berufsschul-)Unterricht eine der Ursachen für die Schwierigkeiten und letztlich für das Scheitern von jungen Menschen mit Migrationshintergrund darstellen, sind empirische oder konzeptionelle Arbeiten in diesem Bereich äußerst rar. Weder die Migrationsforschung oder -pädagogik noch die Berufspädagogik haben sich dieser Frage bisher ernsthaft angenommen. Eine Ausnahme bilden die Analysen des Unterrichts in beruflichen Schulen, wie sie von Kenner (2007) vorgelegt werden, der auf einer solchen Grundlage konzeptionelle Überlegungen zu einem interkulturellen Lernen an beruflichen Schulen entwickelt. Die empirische Prüfung, die zunächst in der einjährigen Berufsfachschule Metall vorgenommen wurde, wurde auf die duale Ausbildung erweitert (s. den Beitrag von Kenner in diesem Band). Zwar bedarf die Erforschung der Effekte interkultureller Lerninhalte weiterer Auswertungen, dennoch weisen die Antworten der Schüler und Schülerinnen sowohl auf eine größere Offenheit gegenüber Kulturvielfalt als auch auf Abwehr gegenüber solchen Unterrichtsinhalten hin.

Die Analyse der Verständlichkeit von Fachtexten durch Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund und ob es vonseiten dieser Schülergruppe spezifische Schwierigkeiten oder besondere Zugangsmöglichkeiten gibt, bedarf noch der Erforschung. Erst auf einer solchen Grundlage ließen sich ungeprüfte Übertragungen vermeiden und Textentlastungsnotwendigkeiten beschreiben und Verfahren zur Textentlastung in der Berufsschule entwickeln (anders vorgegangen in dem Beitrag von Niederhaus in diesem Band).

Eine Lücke in der Forschung, die enorme Auswirkungen auf die Praxis hat, sind nicht auf die Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtete und für den Einsatz geprüfte Diagnostiken, also Verfahren zur Kompetenzermittlung. Die Diskussion im beruflichen Bereich konzentriert sich vielfach, was eine Verengung darstellt, auf neu Eingewanderte, die davon betroffen sind, dass ihre im Ausland (meistens ihrem Herkunftsland) erworbenen Qualifikationen in Deutschland weder anerkannt noch berücksichtigt werden. Es wird konstatiert, dass dieser Sachver-

halt dazu führt, dass Einwanderer häufig auf Arbeitsplätzen weit unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind. Hier wird versucht (so in dem Beitrag von Kucher/Wacker in diesem Band) über eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der Kompetenz auf ordnungspolitischer Ebene Empfehlungen zu entwickeln. Es fehlt eine vertiefte Auseinandersetzung mit den didaktischen und methodischen Grundlagen von Kompetenzfeststellungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten im Migrationskontext und die Auseinandersetzung mit methodologischen Grundlagen über Messungen und Feststellungen im interkulturellen oder kulturvergleichenden Kontext sowie an der Einführung methodischer Kriterien (wie z. B. Kulturfairness und Sprachfreiheit bzw. Mehrsprachigkeit). Gerade in diesem Themenbereich besteht ein besonders hoher Forschungs- und Entwicklungsbedarf. Die Vorstellung einer ressourcenorientierten Perspektive bleibt so lange inhaltsleer, wie es nicht gelingt, die Ressourcen, Potenziale oder spezifischen Kompetenzen zu beschreiben und testtheoretisch nutzbar zu machen.

Ein Unbehagen bleibt zudem, wenn den Kompetenzen unterhalb der ordnungspolitischen Ebene zwar eine De-facto-Anerkennung zugesprochen wird, aber nicht thematisiert wird, dass die formalen Qualifikationen Voraussetzungen für den Zugang zu Assessments, Tests u. a. darstellen. Forschungsbedarf besteht in der Ermittlung der Gründe für die Nichtinanspruchnahme der Externenprüfung und der Feststellung der Notwendigkeiten und Möglichkeiten, die den Prüfungen und der betrieblichen Einstellungspraxis zugrunde liegende Konzepte von Kompetenzen um interkulturelle Aspekte zu erweitern. Solche Überlegungen erlauben es, über Neueingewanderte hinaus auf Kompetenzfeststellungsverfahren für in Deutschland geborene und aufgewachsene junge Menschen mit Migrationshintergrund einzugehen. Auch und gerade für diese Zielgruppe bedarf es dringend neuer konzeptioneller Ansätze und der Entwicklung einer interkulturellen Diagnostik (oder eines Kompetenzfeststellungsverfahrens) im Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung.

Soll die Situation (junger) Menschen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Aus- und Weiterbildung nachhaltig verbessert werden, so gehört die Qualifizierung des pädagogischen Personals zu einer der vorrangigen Aufgaben. Für diesen Schritt wiederum bedarf es der Entwicklung von Standards mit dem Ziel, bei allen in den Bildungsprozess einbezogenen Professionellen die Kenntnisse und die Fähigkeiten im Umgang mit ethnischer und/oder kultureller Vielfalt zu steigern. Insbesondere gilt es, den defizitären Blick zu korrigieren oder gar zu überwinden. Dabei ist auch der Forschungsbedarf im Hinblick auf die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals für den Umgang mit ethnischer Heterogenität erheblich, und es lassen sich nur wenige gelungene Beispiele in der Berufspädagogik aufzeigen (so Kimmelman 2010).

6. Wo wir handeln könnten und müssten

Auch die (Neu-)Definition von Handlungszielen verlangt m. E. die strikte Trennung von Maßnahmen, die an der Kompensation von Mängeln in den Bildungskarrieren und an den persönlichen Voraussetzungen der Jugendlichen (und evtl. ihrer Familien) orientiert sind, und solchen, die sich auf Formen von Diskriminierung richten.

- Für die Gruppe derer, die wegen der Verringerung der betrieblichen Ausbildungsstellen oder des höheren Angebotes an Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen keine Stelle finden, muss die Möglichkeit der Erweiterung des Stellenangebotes überprüft werden. Von dem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsstellen in Deutschland sind Jugendliche mit ausländischem Pass belegenweise und auch Jugendliche mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich betroffen. Es ist aber keineswegs sicher, dass sie von einer Zunahme der Ausbildungsstellen angemessen profitieren. Hinzu kommt, dass sich bei einer Vergrößerung und qualitativen Verbesserung des Angebotes auch die Bewerber- und Bewerberinnenzahl und deren schulische Voraussetzungen verbessern würden. Dennoch: Ausbildungsbetriebe könnten und müssten gewonnen werden, zusätzliche Ausbildungsstellen für Jugendliche mit Migrationshintergrund zur Verfügung zu stellen. Eine nicht selten verfolgte Strategie stellt die Gewinnung von Betrieben mit Inhabern und Inhaberinnen, die über einen Migrationshintergrund verfügen, als Ausbildungsbetriebe dar. Es ist sinnvoll und auch notwendig, angesichts der steigenden Zahlen von Menschen mit Migrationshintergrund, die – sei es freiberuflich, im Handwerk, im Dienstleistungsbereich und zunehmend im industriellen Sektor – selbstständig werden, diese Personengruppe gezielt als Ausbilder und Ausbilderinnen anzusprechen und zu gewinnen. Die große Zahl an Projekten, begleitet von Projektbeschreibungen und Presseberichten, verschleiert eher, dass die wissenschaftliche Diskussion um die „Ethnische Ökonomie“ und deren Bedeutung für die Ausbildung allgemein und für junge Menschen mit Migrationshintergrund erst begonnen hat (vgl. Alpert/Kurt 2007; Schuleri-Hartje/Floeting/Reimann 2005; Schmidtke 2010). Die Diskussion läuft teilweise problematisch: Es kann nicht Ziel sein, die Erweiterung der Ausbildungsstellen für Jugendliche mit Migrationshintergrund durch deren Einbindung in Betriebe mit Inhabern mit Migrationshintergrund zu bewirken. „Migrantenbetriebe bilden Migranten aus“ ist m. E. der falsche Ansatz. Betriebe (einheimischer) deutscher Inhaber und Betriebe mit Inhabern mit Migrationshintergrund sollten beide Gruppen von Jugendlichen unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit ausbilden, in Betrieben mit mehreren Auszubildenden möglichst gemeinsam.

- Der Zugang von jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu einer betrieblichen Ausbildung ließe sich verbessern, wenn es gelänge, die Einbindung in soziale Beziehungsnetzwerke zu erhöhen. Nun ist diese Gruppe durchaus über ihre Familien, ihre ethnische oder ihre religiöse Gemeinschaft in ein u. U. sogar enges Geflecht an Netzwerken eingebunden, aber dieses sind keine Beziehungen, die den Zugang zu betrieblichen Ausbildungsstellen öffnen. Vielmehr wird ein Teil der vorhandenen Kontakte eher als der Integration und damit auch als der Aufnahme einer Berufsausbildung hinderlich angesehen. Dieses gilt nicht für den Zugang zur ethnischen Ökonomie. Eine erhebliche Zahl von Mentoren- und Mentorinnenprogrammen für Jugendliche oder für junge Frauen mit Migrationshintergrund sind darauf ausgerichtet, Netzwerke zu schaffen oder zu erweitern. Andere Formen der Netzwerkbildung könnten erprobt werden (s. Schriftenreihe des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“, Band IId, 2006).
- Es ist besonders schwierig, Vorschläge zur Verbesserung der Situation derer zu unterbreiten, die aufgrund ethnischer Diskriminierung in Konkurrenz zu (einheimischen) deutschen Jugendlichen in der Bewerbung um Ausbildungsstellen unterliegen. Es geht darum, die Zahl von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verringern, die trotz guter schulischer Qualifikationen keine Ausbildungsstelle erhalten. Hier bedarf es einer Änderung des Klimas in der Region und in der Stadt in Richtung auf eine interkulturelle Öffnung und einer ernsthaften Diskussion der Ressourcen dieser Gruppe. Der bisher weitreichendste Ansatz wurde im Rahmen der Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke zur Förderung der Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (BQN) entwickelt (s. Baumgartz-Gangl 2008).
- Stehen trotz aller Anstrengungen vor Ort nicht genügend betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung, so ist es erforderlich, insbesondere allen schulisch gut qualifizierten Schulabsolvent/-innen und hier vorrangig Altbewerber/-innen – mit und ohne Migrationshintergrund – den direkten Zugang zu einer dualen Ausbildung in einem außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramm zu ermöglichen – ohne (weitere) Umwege und Warteschleifen im Übergangssystem. Im Rahmen eines solchen Programms sollten Plätze mit einem hohen Praxisanteil geschaffen werden (Beicht/Granato 2009).

7. Ein Blick in die Zukunft

Es besteht in Wissenschaft, Praxis und Politik Einigkeit darüber, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund zu denjenigen zählen, die auf der einen Seite bislang ohne Berufsabschluss bleiben, die aber auf der anderen Seite als Ausbildungs-

stellenbewerber wegen des Ansteigens ihres relativen Anteils an den Jugendlichen immer bedeutsamer werden (so Beicht/Granato/Ulrich in diesem Band). Schon heute machen sie in einigen Großstädten Westdeutschlands 50 % und mehr der Jugendlichen aus; in zehn Jahren werden in vielen Städten etwa zwei Drittel der Jugendlichen einen Migrationshintergrund haben.

Ein Teil der jungen Menschen mit Migrationshintergrund findet keinen Zugang zum Ausbildungs- und darüber hinaus zum Berufssystem, und davon wieder ein erheblicher Teil ist und bleibt langfristig arbeitslos. Besonders problematisch ist, dass sich in Deutschland seit Jahrzehnten ca. 40 % der Jugendlichen mit ausländischem Pass weder an einer weiterführenden Schule noch in einer Ausbildung noch in Arbeit befinden. Die Chancenlosigkeit eines so großen Teils der Jugendlichen ausländischer Herkunft wird seit Jahren, ja Jahrzehnten immer wieder als problematisch für die Sozialisation der Jugendlichen selbst wie auch für ihre gesellschaftliche Integration dargestellt (so schon Stoltenberg 1987, siehe auch Boos-Nünning 1994). Veränderungen werden seit Langem angemahnt. Es müssen gesellschaftliche Bedingungen geschaffen werden, die jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die zum weitaus größten Teil in Deutschland geboren sind und hier die Schule besucht haben, den Zugang zu qualifizierten Berufen in gleicher Weise sichern wie einheimischen deutschen Jugendlichen. Es geht um die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Positionen, in allen Segmenten und auf allen Ebenen durch eine Verringerung der Zugangsbarrieren. Dabei müssen unterschiedliche Strategien entwickelt und in ihren Erfolgen geprüft werden (Beicht/Granato 2009).

Literatur

- Alpert, Michael/Kurt, Önder (2007): Wege aus der Ausbildungsmisere – Fokus Migrantenerbetriebe. In: *Zukunft*, Nr. 7. S. 64–68.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): *Bildung in Deutschland 2008*. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld.
- Baumgratz-Gangl, Gisela (2008): Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung von Migrant(inn)en im Übergang Schule – Ausbildung – Beruf. In: Hentges, Gudrun/Hinnenkamp, Volker/Zwengel, Almut (Hrsg.): *Integrationsforschung in der Diskussion: Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte*. Wiesbaden. S. 287–302.
- Beicht, Ursula/Granato, Mona (2009): Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): *WISO Diskurs*, Bonn (<http://www.bibb.de/de/52287.htm>).

- Boos-Nünning, Ursula (1994): Interkulturelles Lernen in der Berufsbildung. In: Deutsch lernen 4. S. 307–332.
- Boos-Nünning, Ursula/Bylinski, Ursula (2009): Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming im Netzwerk. In: Band IId der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“, Bonn, Berlin 2006. S. 46–54.
- Boos-Nünning, Ursula/Granato, Mona (2008): Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. In: Bade, Klaus J./Bommers, Michael/Oltmer, Jochen (Hrsg.): IMIS-Beiträge. 34. Themenheft: Nachholende Integrationspolitik – Problemfelder und Forschungsfragen. S. 57–89.
- Boos-Nünning, Ursula/Granato, Mona (2010): Von der Ausländer- zur Migrationsforschung: berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): 40 Jahre BIBB. 40 Jahre Forschen – Beraten – Zukunft gestalten, Bonn. S. 224–234.
- Boos-Nünning, Ursula/Karakaşoğlu, Yasemin (2006): Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Münster (2. Auflage).
- Friedrich-Ebert-Stiftung/Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2006): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn. www.bibb.de/de/22093.htm.
- GFBM e.V. Berlin (2006): Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren für junge Migrantinnen und Migranten. Materialkoffer für die Praxis. In: BMBF (Hrsg.): BMBF-Modellprogramm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifikation für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“. Berlin.
- Granato, Mona/Gerd, Joachim (2006): „Was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ – Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn. S. 30–50.
- 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. www.nachhaltigkeitsrat.de/fileadmin/user_upload/dokumente/termine/2008/17-11_01/Granato_Nachhaltigkeit_durch_Bildungsgerechtigkeit_05-12-2008.pdf.
- Haeberlin, Urs/Imdorf, Christian/Kronig, Winfried (2004): Von der Schule in die Berufshilfe. Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche. Bern/Stuttgart/Wien.
- Hieronimus, Andreas/Hutter, Jörg/Eralp, Hülya (2006): Interkulturelle Kompetenz als Chance. Eine Anleitung zur Entdeckung der beruflichen Potentiale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. BQM, Hamburg (2. Auflage).

- Imdorf, Christian (2005): Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft neben Schulqualifikationen den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden.
- Jagusch, Brigitte (2006): Ressourcen nutzen – Diskriminierung abbauen. Ansatzpunkte für eine gerechtigkeitsorientierte Pädagogik im Einwanderungsland Deutschland. In: Reiberg, Ludger (Hrsg.): Berufliche Integration in der multikulturellen Gesellschaft. Beiträge aus Theorie, Schule und Jugendhilfe zu einer interkulturell sensiblen Berufsorientierung. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn. S. 87–105.
- Kaas, Leo/Manger Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>.
- Kalter, Frank (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. In: Zeitschrift für Soziologie (35) Heft 2, S. 144–160.
- Kenner, Martin (2007): Interkulturelles Lernen an den beruflichen Schulen. Ergebnisse einer Interventionsstudie in der einjährigen Berufsfachschule/Metall. Aachen.
- Kimmelman, Nicole (2010): Cultural Diversity als Herausforderung der beruflichen Bildung. Standards für die Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Professionals als Bestandteil von Diversity Management. Aachen.
- Leenen, Wolf Rainer/Scheitza, Alexander/Wiedemeyer, Michael (2006): Diversität nutzen! Münster u. a.
- Lehmann, Rainer H./Ivanov, Stanislav/Hunger, Susanne/Gänsfuß, Rüdiger (2005): ULME I – Untersuchungen der Leistungen, Motivation und Einstellungen zu Beginn der beruflichen Ausbildung. www.hamburger-bildungsserver.de/baw/ba/ULME_1_Bericht.pdf.
- Liebig, Thomas/Widmaier, Sarah (2009): Children of Immigrants in the Labour Markets of EU and OECD Countries: An Overview. OECD Social Employment and Migration Working Papers, no. 97. <http://www.oecd.org/dataoecd/62/35/43903354.pdf>.
- Osterwalder, Alois (Hrsg.) (2003): Interkulturelle Kompetenz in der beruflichen Bildung. Ergebnisse eines Expertengesprächs. Bielefeld.
- Schmidtke, Oliver (2010): Ethnische kulturelles Kapital in der Arbeitsmarktintegration: Zwischen ethnischer Nischenökonomie und Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt. In: Nohl, Arnd-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja: Kulturelles Kapital in der Migration. Hochschulqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden.
- Schuleri-Hartje, Ulla-Kristina/Floeting, Holger/Reimann, Bettina (2005): Ethnische Ökonomie. Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. Darmstadt/Berlin.
- 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.
- Stoltenberg, Gudrun (1987): Förderung der Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher – Programme des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft. In: Fuchs, Herbert E./Wollmann, Hellmut (Hrsg.): Hilfen für ausländische Kinder und Jugendliche. Wege aus dem gesellschaftlichen Abseits? Basel/Boston/Stuttgart. S. 46–59.

- Wagner, Sandra J. (2005): Jugendliche ohne Berufsausbildung. Eine Längsschnittstudie zum Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht auf ihre Bildungschancen. Aachen.
- Wildung, Xandra/Schaurer, Ines (2008): Online-Befragung von Ausbildungsbetrieben zum Thema: Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. DJI München.

© 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: BOOS-NÜNNING, Ursula: Blinde Flecken? In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Bonn 2011, S. 239-258



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung –Keine kommerzielle Nutzung – Keine
Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>