

Inhalt

- ▶ Bedeutung des Themas
 - Forschungsstand
 - Theorieansätze
- ▶ Personenkreis der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen
- ▶ Merkmale der Bewerber/-innen 2014
- ▶ Suchverhalten und Bewerbungsprozess der Bewerber/-innen 2014
- ▶ Einmündungswahrscheinlichkeiten in betriebliche bzw. duale Berufsausbildung 2014
- ▶ Übergang in betriebliche Ausbildung oder alternativer Verbleib 2014
- ▶ Entwicklung der Einmündungswahrscheinlichkeiten von 2010 bis 2014
- ▶ Fazit: Weiterhin hoher Handlungsbedarf
- ▶ Literatur

Ursula Beicht | Julia Gei

Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen

Aktuelle Situation 2014 und Entwicklung seit 2010 – Ergebnisse der BA/BiBB-Bewerberbefragungen

Seit Langem ist bekannt, dass die Suche nach einem Ausbildungsplatz für junge Menschen aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte besonders schwierig ist. Der Personenkreis der jungen Migranten und Migrantinnen ist allerdings sehr heterogen. Sie unterscheiden sich z. B. nach regionaler Herkunft ihrer Familie, Staatsangehörigkeit, Muttersprache, Geburtsland und Aufenthaltsdauer in Deutschland. Im vorliegenden Beitrag wird daher nicht nur untersucht, wie stark sich die Einmündungschancen in eine duale Berufsausbildung zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund unterscheiden, sondern auch, wie groß die Abweichungen zwischen verschiedenen Migrantengruppen sind. Betrachtet wird zum einen, wie sich die Ausbildungschancen im Jahr 2014 dargestellt haben. Zum anderen werden die seit dem Jahr 2010 zu beobachtenden Entwicklungen aufgezeigt.

▶ Bedeutung des Themas

Im Einwanderungsland Deutschland nimmt der Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund stark zu. In der Altersgruppe der 15- bis unter 20-Jährigen beträgt er im Jahr 2013 bereits 28 Prozent, und in der Gruppe der 5- bis unter 10-Jährigen liegt er sogar schon bei 35 Prozent (STATISTISCHES BUNDESAMT 2014). Eine der großen Herausforderungen besteht darin, diesen Kindern und Jugendlichen ebenso gute Teilhabe- und Entwicklungschancen zu bieten wie jungen Menschen ohne Migrationshintergrund. Bildung und berufliche Qualifizierung sind dabei in einer moder-

nen Wissensgesellschaft von zentraler Bedeutung für den beruflichen Erfolg. Migrantenkinder schneiden allerdings in der allgemeinbildenden Schule bisher deutlich schlechter ab, der spätere Weg in eine Berufsausbildung ist für sie erheblich schwieriger, und sie bleiben viel häufiger auf Dauer ohne einen Berufsabschluss als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2014).

Auf die Bildungsungleichheiten im deutschen Schulsystem, von denen Migrantenkinder besonders betroffen sind, haben vor allem die seit Anfang der 2000er-Jahre durchgeführten PISA-Studien aufmerksam gemacht (BAUMERT/MAAZ 2012). Zu den unterschiedlichen Chancen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gab es ab Mitte der 2000er-Jahre eine Reihe von wissenschaftlichen Studien (vgl. z.B. den Überblick bei BEICHT 2015b). Diese hatten zum Ziel, das Ausmaß der Chancenungleichheit bei den Übergangsprozessen festzustellen und nach Gründen hierfür zu suchen. In den meisten dieser Analysen wurden die jungen Migranten und Migrantinnen als Gesamtgruppe ohne weitere Differenzierung betrachtet, obwohl sie einen äußerst heterogenen Personenkreis darstellen. So unterscheiden sich ihre Familien nicht nur hinsichtlich der ethnischen oder geografischen Herkunft, sondern auch im Hinblick auf den Einreisezeitpunkt und den Grund für ihre Zuwanderung.

In der Bundesrepublik Deutschland hat es zwei große Zuwanderungswellen gegeben: Ab Mitte der 1950er-Jahre wurden im Zuge des sogenannten „Wirtschaftswunders“ Millionen Menschen vor allem aus ländlichen Gebieten südeuropäischer Staaten und der Türkei als „Gastarbeiter“ angeworben. Viele von ihnen ließen sich – insbesondere nach dem Anwerbestopp im Jahr 1973 – auf Dauer in Deutschland nieder und holten ihre Familien nach (TREIBEL 2011).

Ähnlich bedeutend war die Zuwanderung mehrerer Millionen (Spät-)Aussiedler/-innen aus osteuropäischen Staaten und der ehemaligen Sowjetunion. Diese begann bereits in den 1950er-Jahren, erreichte aber ihren Höhepunkt erst nach Öffnung des Ostblocks, und zwar von Ende der 1980er- bis Mitte der 1990er-Jahre (TREIBEL 2011). Darüber hinaus kamen in den vergangenen Jahrzehnten ausländische Menschen aus der gesamten Welt aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland. Die wichtigsten Zuwanderungsarten sind die Arbeitsmigration (Ausüben einer Erwerbstätigkeit), die Ausbildungsmigration (Hochschulstudium oder sonstige Ausbildung), die Familienmigration (Ehegatten- oder sonstiger Familiennachzug) sowie die Asyl- und Fluchtmigration (BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 2015). Alle in Deutschland seit 1950 zugewanderten Menschen und ihre Nachkommen zählen offiziell zu den Personen mit Migrationshintergrund.¹ Sie stellen einen wachsenden Bevölkerungsanteil dar und eine gelingende gesellschaftliche Integration ist somit von größter Wichtigkeit.

Forschungsstand

In vielen Studien der letzten zehn Jahre zum Übergang Schule – Berufsausbildung zeigte sich, dass Jugendliche mit einer Zuwanderungsgeschichte insgesamt gesehen erheblich seltener in eine duale bzw. überhaupt in eine vollqualifizierende Ausbildung eingemündet sind als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Im Hinblick auf die Ursachen für die Chancenunterschiede beim Übergang in Berufsausbildung ergaben die Studien, dass sich die Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund in für den Übergangserfolg wichtigen

Merkmale deutlich voneinander unterscheiden. Insbesondere weisen junge Migranten und Migrantinnen insgesamt gesehen ungünstigere schulische Voraussetzungen (niedrigere Schulabschlüsse und schlechtere Schulnoten) auf und stammen auch häufiger aus Familien niedrigerer Sozialschichten (BEICHT/GRANATO 2010; BEICHT/WALDEN 2014a; HUNKLER 2010). In multivariaten Analysen, in denen diese Unterschiede berücksichtigt wurden, blieb in der Regel aber noch ein eigenständiger negativer Einfluss des Migrationshintergrundes erhalten. Dies bedeutet, dass selbst unter ansonsten gleichen Bedingungen für die Gesamtgruppe der Migranten und Migrantinnen die Chancen, in eine duale Ausbildung einzumünden, geringer sind als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Sofern in den Analysen die Gruppe der Migranten und Migrantinnen differenziert wurde, erfolgte dies in der Regel nach dem Kriterium, aus welcher Region die Familien der Jugendlichen stammten. Fast immer wurden dabei Jugendliche türkischer Herkunft sowie Jugendliche mit Herkunft aus Osteuropa oder GUS-Staaten bzw. aus Aussiedlerfamilien getrennt betrachtet. Teilweise wurden darüber hinaus noch weitere Migrantengruppen unterschieden, z.B. Jugendliche mit Herkunft aus (bestimmten) südeuropäischen Ländern bzw. aus ehemaligen europäischen Gastarbeiteranwerbestaaten. Durchgängig wurde in den differenzierten Analysen festgestellt, dass Jugendliche türkischer Herkunft² besonders selten eine Berufsausbildung aufgenommen haben (BEICHT 2011; BEICHT/GEI 2014; BEICHT/WALDEN 2014a; HILLMERT/WESSLING 2014; HUNKLER 2010; REISSIG/GAUPP/LEX 2008; SKROBANEK 2008). Jugendliche, deren Familien aus Osteuropa bzw. GUS-Staaten kamen, sind nach diesen Studien ebenfalls zu einem deutlich geringeren Anteil in eine Berufsausbildung

¹ Nach der Definition des Mikrozensus gehören zu den Personen mit Migrationshintergrund „alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (STATISTISCHES BUNDESAMT 2014).

² Teilweise zusammengefasst mit Jugendlichen arabischer Herkunft.

eingemündet als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, allerdings nicht so selten wie türkischstämmige Migranten und Migrantinnen. Auch bei Jugendlichen südeuropäischer Herkunft bewegte sich nach den vorliegenden Befunden die Übergangsquote in Berufsausbildung meist auf relativ niedrigem Niveau (BEICHT 2011; BEICHT/GEI 2014; SKROBANEK 2008). In multivariaten Analysen, in denen neben der schulischen Qualifikation vor allem auch die soziale Herkunft der Jugendlichen detailliert berücksichtigt wurde, zeigten sich nicht immer für alle unterschiedenen Migrantengruppen signifikante Chancennachteile (BEICHT/WALDEN 2014a; HILLMERT/WESSLING 2014; HUNKLER 2010). Allerdings dürfte dies zum Teil an den jeweils relativ geringen Fallzahlen in den zugrunde gelegten Erhebungsdaten gelegen haben.

Theorieansätze

Kurz skizziert werden soll hier, welche theoretischen Ansatzpunkte für eine Erklärung der geringeren Bildungserfolge von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und der Unterschiede zwischen den Migrantengruppen herangezogen werden können. Nach dem Theorieansatz von BOUDON (1974) ist die soziale Herkunft zentral für die Bildungschancen, wobei zwei Herkunftseffekte zu unterscheiden sind. Zum einen wirkt sich das Elternhaus je nach Sozialschicht mehr oder weniger förderlich auf die schulischen Leistungen aus (primäre Herkunftseffekte). Zum anderen weichen die Bildungsentscheidungen zwischen den Sozialschichten auch bei gleichem schulischem Leistungsniveau der Kinder voneinander ab (sekundäre Herkunftseffekte). Dies wird darauf zurückgeführt, dass Eltern ihren erreichten Sozialstatus für ihre Kinder mindestens erhalten wollen und sich daher die Kosten-Nutzen-Kalküle, was das Anstreben höherer Bildung anbetrifft, unterscheiden (BECKER/LAUTERBACH 2010). Da Migrantenkinder insgesamt häufiger als Kinder ohne Migrationshintergrund

aus niedrigeren Sozialschichten stammen, sich die Sozialstruktur aber auch zwischen den Migrantengruppen unterscheidet, könnten die Effekte der sozialen Herkunft einen wesentlichen Grund für die unterschiedlichen Bildungserfolge darstellen.

Für Migrantenkinder ergeben sich darüber hinaus noch weitere migrationsbedingte Herkunftseffekte: Als primärer Effekt wirken sich Probleme mit der deutschen Sprache negativ auf die schulischen Leistungen aus (BECKER 2011). Ein sekundärer Effekt könnte in den Wirkungen der ethnischen Herkunft auf die Bildungsentscheidungen (KRISTEN/DOLLMANN 2010) bestehen. Zwar gibt es einerseits in Migrantenfamilien oft einen ausgeprägten Aufstiegswillen, andererseits mangelt es aber häufig an Kenntnissen über das deutsche Schul- und Berufsbildungssystem (RELIKOWSKI/YILMAZ/BLOSSFELD 2012). Diese Effekte dürften sich vor allem je nach Zeitpunkt der Zuwanderung der Migrantenfamilien nach Deutschland unterscheiden und für Chancenunterschiede zwischen den Migrantengruppen mitverantwortlich sein.

Im Hinblick auf die Übergangschancen in die Berufsausbildung spielen die Zugangsbedingungen zu der in Deutschland vorherrschenden dualen Ausbildung mit den Lernorten Betrieb und Berufsschule eine große Rolle. Hier treffen allein die ausbildenden Betriebe nach ihren bedarfsbezogenen Kriterien die Entscheidung über die Vergabe der Ausbildungsplätze. EBERHARD (2012) entwickelte ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der unterschiedlichen Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen. Danach ist die Wahrscheinlichkeit der Einmündung in duale Ausbildung von den Ressourcen abhängig, über die eine Person verfügt. EBERHARD unterscheidet hierbei soziale, personale und institutionelle Ressourcen. Die sozialen Ressourcen werden den Jugendlichen über ihr Elternhaus und ihr

soziales Umfeld vermittelt. Zu den personalen Ressourcen sind vor allem die formalen schulischen Qualifikationen der Jugendlichen, ihre Kompetenzen und persönlichen Eigenschaften zu rechnen. Als institutionelle Ressource spielt insbesondere die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in der Wohnregion der Jugendlichen eine zentrale Rolle. Die Unterschiede in den Einmündungschancen zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund sowie zwischen den Migrantengruppen wären demnach mit ihrer unterschiedlichen Ressourcenausstattung zu erklären.

Nun ist allerdings in multivariaten Analysen, in denen eine Vielzahl entsprechender Einflussfaktoren einbezogen werden konnten, in der Regel nach wie vor ein eigenständiger Einfluss des Migrationshintergrundes nachweisbar gewesen. Damit stellt auch die Diskriminierung von Migranten und Migrantinnen durch Betriebe eine Erklärungsmöglichkeit dar (HUNKLER 2010). Hier ist der theoretische Ansatz der statistischen Diskriminierung von besonderer Bedeutung (vgl. z. B. BECKER 2011). Danach können Personalverantwortliche in Betrieben die Lernmotivation und Leistungsfähigkeit der einzelnen Bewerber/-innen um die Ausbildungsstellen nicht sicher einschätzen und orientieren sich deshalb an statistischen Informationen z. B. über das Qualifikationsniveau bestimmter Gruppen. Jugendliche mit Migrationshintergrund können dann unabhängig von ihrem tatsächlichen Leistungspotenzial allein deshalb schlechtere Chancen für eine Einmündung in betriebliche Ausbildung haben, weil Migranten und Migrantinnen im Schnitt über niedrigere Schulabschlüsse verfügen und ihnen daher generell ungünstigere Leistungsvoraussetzungen zugeschrieben werden als Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Darüber hinaus ist der organisationssoziologische Ansatz von IMDORF (2015) bedeutsam, der auch nicht unmittelbar leistungsbezogene Aspekte berücksichtigt. Für Personalverantwortliche kann da-

nach ein wichtiges Kriterium sein, ob Bewerber/-innen in das soziale Gefüge des Betriebes passen und von der Kundenschaft akzeptiert würden. Nicht nur die Unterschiede im Einmündungserfolg zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, sondern auch die zwischen den Migrantengruppen sind möglicherweise auf solche Gründe zurückzuführen.

► Personenkreis der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen

Im Folgenden wird zunächst aufgezeigt, inwieweit sich die Chancen des Übergangs in betriebliche bzw. duale Berufsausbildung zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund und vor allem auch zwischen unterschiedlichen Migrantengruppen aktuell unterscheiden. Es wird den Gründen für die abweichenden Einmündungserfolge nachgegangen und dargestellt, welches die alternativen Wege der Jugendlichen sind, wenn ihnen der Übergang nicht gelingt. Anschließend wird untersucht, ob und inwieweit sich die Unterschiede in den Einmündungschancen in den vergangenen Jahren verändert haben. Die Analysen erfolgen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2014 sowie 2012 und 2010 (⇒ Info-Kasten 1).

Die BA/BIBB-Bewerberbefragungen beziehen sich ausschließlich auf den Personenkreis der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen. Hierbei handelt es sich um die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz in dualen Ausbildungsberufen³ von den Arbeitsagenturen und Jobcentern unterstützt worden sind. Da die Meldung bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern freiwillig ist und ein Teil der Jugendlichen

1 Die BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 bis 2014

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) führen derzeit in einem zweijährigen Turnus eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch, die bei den Arbeitsagenturen und den Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft als Ausbildungsstellenbewerber/-innen gemeldet waren. Die Erhebungen finden jeweils am Jahresende statt, und es werden ausschließlich Bewerber/-innen des vorangegangenen Vermittlungsjahres (1. Oktober des Vorjahres bis 30. September des aktuellen Jahres) einbezogen. Die BA zieht für die Erhebungen jeweils eine Stichprobe aus der Grundgesamtheit der registrierten Bewerber/-innen mit Wohnsitz in Deutschland. Aus datenschutzrechtlichen Gründen konnten in den Befragungen 2012 und 2014 allerdings keine Bewerber/-innen aus dem Zuständigkeitsbereich von Jobcentern in kommunaler Trägerschaft berücksichtigt werden. Die betreffenden Bewerber/-innen sind daher in den hier erfolgten Analysen auch für 2010 nicht einbezogen worden.

In der Erhebung 2014 erhielten knapp 11.900 zufällig ausgewählte Bewerber/-innen den Fragebogen zugesandt (Bruttostichprobe). Nach Abschluss der Erhebungsphase, die von November bis Ende Dezember 2014 dauerte, lagen rund 3.300 weitgehend vollständig ausgefüllte und auswertbare Fragebogen vor (Nettostichprobe). Die Rücklaufquote betrug somit 28 Prozent. Die Erhebungsdaten wurden über eine Soll-Ist-Anpassung nach den Merkmalen Wohnregion und offiziell registrierter Verbleib der Bewerber/-innen gewichtet.

Bei der Befragung 2012 wurde mit einer Rücklaufquote von 32 Prozent eine Nettofallzahl von rund 4.100 erreicht. In der Erhebung 2010 lag die Rücklaufquote bei 36 Prozent, und die Nettofallzahl betrug rund 4.400 (ohne Bewerber/-innen aus den Jobcentern in kommunaler Trägerschaft). Weitere Informationen zu den BA/BIBB-Bewerberbefragungen sind abrufbar unter <http://www.bibb.de/de/4730.php>.

auf eine institutionelle Unterstützung bei der Ausbildungssuche verzichtet, sind bei Weitem nicht alle an dualer Ausbildung interessierten Jugendlichen als Ausbildungsstellenbewerber/-innen erfasst. Nicht einbezogen sind insbesondere diejenigen, die ohne Hilfe der Arbeitsagenturen oder Jobcenter in betriebliche Ausbildung eingemündet sind. Aber auch diejenigen bleiben unberücksichtigt, die nach Einschätzung der Arbeitsagenturen und Jobcenter (noch) nicht über die erforderliche Ausbildungsreife⁴ und Berufseignung verfügten und daher nicht den offiziellen Status eines Ausbildungsstellenbewerbers bzw. einer Ausbildungsstellenbewerberin erhalten haben.⁵ Wie hoch der Anteil der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen an allen ausbil-

dungsinteressierten Jugendlichen⁶ ist, lässt sich für die einzelnen Vermittlungsjahre⁷ grob schätzen. Im Jahr 2014 hat dieser Anteil bei 69 Prozent gelegen und damit ähnlich hoch wie im Jahr 2012 mit 68 Prozent, aber deutlich höher als im Jahr 2010 mit 64 Prozent.

Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 haben 26 Prozent der im Vermittlungsjahr 2014 registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen einen Migrationshintergrund. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Feststellung des Migrationsstatus ausschließlich anhand der erhobenen Merkmale der Jugendlichen erfolgen muss, da zur Herkunft der Eltern keine Informationen vorliegen (⇒ Info-Kasten 2). Bei in Deutschland geborenen Migran-

3 Hierbei handelt es sich um die Berufe, die im dualen System der Berufsausbildung auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden. Dort findet die Ausbildung in der Regel an den Lernorten Betrieb und (Teilzeit-)Berufsschule statt.

4 Das Konzept der Ausbildungsreife wurde allerdings bisher kaum erforscht, und der bis heute nicht klar definierte Begriff ist auch nicht unumstritten (EBERHARD 2013).

5 In diesem Fall werden die Jugendlichen von den Arbeitsagenturen und Jobcentern auch nicht bei der Ausbildungssuche unterstützt, sondern z. B. in berufsvorbereitende Maßnahmen vermittelt.

6 Die Gesamtzahl der Ausbildungsinteressierten lässt sich aus offiziellen Datenquellen, d. h. der Ausbildungsmarktstatistik der BA und der Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September des BIBB, ungefähr ermitteln (zum Berechnungsverfahren vgl. ULRICH 2012).

7 Der Einfachheit halber werden nachfolgend die Vermittlungsjahre nur noch als „Jahre“ bezeichnet bzw. ausschließlich die jeweiligen Jahreszahlen genannt.

ten und Migrantinnen, also denjenigen der zweiten oder dritten Zuwanderergeneration⁸, kann es daher vorkommen, dass der Migrationshintergrund nicht erkannt wird, und zwar wenn sie ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und als Kind ausschließlich die deutsche Sprache erlernt haben. Aufgrund ihrer Angaben in der Befragung werden sie dann als Jugendliche ohne Migrationshintergrund eingeordnet. Da die meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund inzwischen der zweiten oder dritten Zuwanderergeneration angehören und nur ein kleinerer Teil als Zuwanderer der ersten Generation eine eigene Migrationserfahrung hat (BAUMERT/MAAZ 2012), dürfte der ermittelte Migrantenanteil in den BA/BIBB-Bewerberbefragungen unterschätzt sein.

Merkmale der Bewerber/-innen 2014

2014 stammte der größte Anteil der Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Migrationshintergrund aus Familien, die aus der Türkei oder arabischen Staaten zugewandert sind (⇒ **Übersicht 1**). Weit überwiegend dürfte es sich bei ihnen um Nachfahren türkischer „Gastarbeiter“ handeln. Ein etwas geringerer Anteil der Bewerber/-innen weist eine Herkunft aus osteuropäischen Staaten bzw. den GUS-Staaten auf.⁹ Ihre Familien sind größtenteils als (Spät-)Ausiedler nach Deutschland gekommen.¹⁰ Deutlich seltener weisen Bewerber/-innen eine südeuropäische Herkunft auf. Auch ihre Familien sind vermutlich oftmals im Zuge der Gastarbeiteranwerbung zugewandert. Der übrige und

8 Bei ihnen sind die Eltern bzw. ein Elternteil (zweite Generation) oder die Großeltern bzw. ein Großelternanteil (dritte Generation) im Ausland geboren.
 9 Der Einfachheit halber wird dies im Folgenden immer nur als „osteuropäische Herkunft“ bezeichnet.
 10 In den BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012 haben die Bewerber/-innen osteuropäischer Herkunft mit jeweils 36 Prozent noch die größte Gruppe dargestellt. Es ist anzunehmen, dass sich bei Bewerbern und Bewerberinnen osteuropäischer Herkunft inzwischen ein Migrationshintergrund anhand der erhobenen Merkmale häufiger nicht mehr feststellen lässt, da sie zunehmend der zweiten oder dritten Zuwanderergeneration angehören.

2 Definition „Migrationshintergrund“ in den BA/BIBB-Bewerberbefragungen

Der Migrationshintergrund ist in den BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 bis 2014 wie folgt *indirekt* definiert worden: Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren sind und alleine die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und ausschließlich Deutsch als Muttersprache gelernt haben, gelten als Deutsche ohne Migrationshintergrund; für alle anderen wird von einem Migrationshintergrund ausgegangen.

Angaben zu den Eltern der Ausbildungsstellenbewerber/-innen können in den BA/BIBB-Bewerberbefragungen aus Datenschutzgründen nicht erfragt werden. Daher muss sich die Definition auf Merkmale der Jugendlichen beschränken.

Der Anteil der so definierten Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund an allen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen hat 2014 bei 26 Prozent gelegen. Im Jahr 2012 ist er mit 24 Prozent etwas niedriger ausgefallen, während er 2010 ebenfalls 26 Prozent betragen hat.

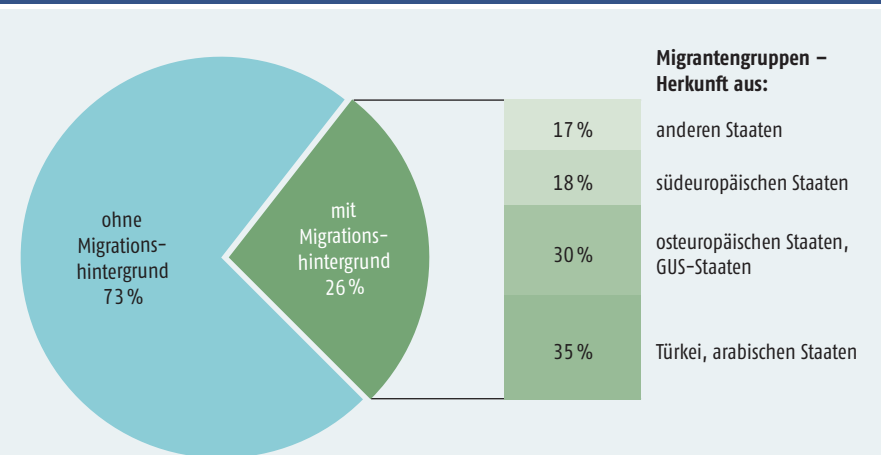
kleinste Anteil der Bewerber/-innen stammt aus anderen Staaten der Erde. Im Hinblick auf die Herkunftsregionen sowie die Zuwanderungszeitpunkte stellen sie die heterogenste Migrantengruppe dar. Die Zuordnung zu den vier gebildeten Herkunftsgruppen erfolgte anhand der erhobenen Angaben zur Staatsangehörigkeit der Bewerber/-innen, zu ihrem Geburtsland und zu den im Kindesalter erlernten Sprachen.

Insgesamt sind aktuell über zwei Drittel der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund in Deutschland geboren, am häufigsten trifft dies bei einer türkisch-arabischen Herkunft und am seltensten

bei einem osteuropäischen Hintergrund zu (⇒ **Übersicht 2**). Fast drei Viertel der Migranten und Migrantinnen haben Deutsch als Muttersprache gelernt, und zwar fast immer gemeinsam mit der Sprache ihres Herkunftslandes und nur selten als einzige Sprache. Für insgesamt gut ein Viertel stellt Deutsch keine Muttersprache dar, besonders oft ist das bei einer osteuropäischen Herkunft der Fall, eher selten dagegen bei einem türkisch-arabischen und südeuropäischen Hintergrund.

Knapp zwei Drittel der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Weit

Übersicht 1: Verteilung der Bewerber/-innen 2014 nach Migrationshintergrund¹ (Anteile in Prozent)



¹ Für ein Prozent der Bewerber/-innen lagen keine Angaben vor. Sie wurden in die weiteren Auswertungen nicht einbezogen.
 Basis: Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2014 (ungewichtete Fallzahl: n = 3.302, gewichtete Ergebnisse).

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014, eigene Berechnungen

überwiegend verfügen sie dann ausschließlich über einen deutschen Pass, eher selten über eine doppelte Staatsbürgerschaft. Migranten und Migrantinnen osteuropäischer Herkunft haben am häufigsten die deutsche Staatsangehörigkeit, denn sie stammen meistens aus (Spät-)Aussiedler-Familien, die bereits mit der Einreise die deutsche Staatsbürgerschaft erhielten. Dagegen besitzen Bewerber/-innen südeuropäischer und türkisch-arabischer Herkunft vergleichs-

weise selten die deutsche Staatsangehörigkeit.

Über zwei Drittel der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund haben die gesamte Kindheit und Jugend durchgehend in Deutschland verbracht und somit das deutsche Schulsystem vollständig durchlaufen. Etwa ein Fünftel lebt bereits seit mindestens 10 Jahren hier. Eine kürzere Aufenthaltsdauer in Deutschland kommt vor allem bei Mi-

granten und Migrantinnen osteuropäischer Herkunft sowie der Gruppe mit Herkunft aus anderen Staaten häufiger vor. Sie sind dann teilweise erst im fortgeschrittenen Alter als „Quereinsteiger“ ins deutsche Schulsystem gemündet oder haben ihren allgemeinen Schulabschluss bereits in ihrem Herkunftsland erworben.

Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu denjenigen

Übersicht 2: Persönliche Merkmale der Bewerber/-innen 2014 nach Migrationshintergrund (Anteile in Prozent)

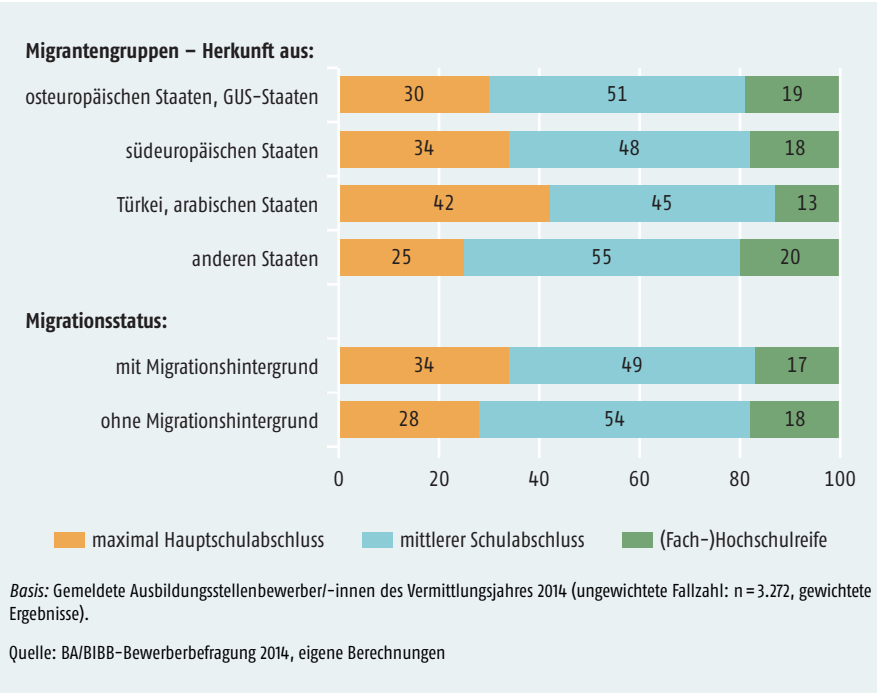
Persönliche Merkmale ¹	Migrantengruppen – Herkunft aus:				Migrationsstatus	
	osteuropäischen Staaten, GUS-Staaten	südeuropäischen Staaten	Türkei, arabischen Staaten	anderen Staaten	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund
Geburtsland						
in Deutschland geboren	47	77	90	68	71	100
im Ausland geboren	53	23	10	32	29	–
Muttersprache (erste erlernte Sprache)						
nur Deutsch	3	7	2	14	5	100
Deutsch gemeinsam mit anderer Sprache	52	71	80	60	67	–
nur andere Sprache	44	22	18	26	28	–
Staatsangehörigkeit						
nur deutsche Staatsangehörigkeit	73	22	45	54	51	100
deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit	11	13	12	20	13	–
nur ausländische Staatsangehörigkeit	17	65	43	26	36	–
Aufenthaltsdauer in Deutschland						
durchgehend seit der Geburt	46	70	88	62	68	98
mehr als 15 Jahre	15	13	5	12	11	2
10 bis 15 Jahre	21	9	3	8	10	–
unter 10 Jahre	19	8	4	19	12	–
Geschlecht						
weiblich	53	47	48	45	49	48
männlich	47	53	52	55	51	52
Alter						
unter 18 Jahre	33	38	34	31	34	45
18 Jahre	17	17	20	19	18	15
19 bis 20 Jahre	25	28	23	28	25	23
21 Jahre und älter	25	17	23	22	22	16
Insgesamt (je Merkmal)	100	100	100	100	100	100

¹ Fehlende Angaben zu einzelnen Merkmalen sind bei Berechnung der Prozentanteile nicht einbezogen worden.

Basis: Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2014 (ungewichtete Fallzahl: n = 3.272, gewichtete Ergebnisse).

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 3: Schulabschlüsse der Bewerber/-innen 2014 nach Migrationshintergrund (Verteilung in Prozent)



ohne Migrationshintergrund häufiger bereits über 20 Jahre alt, seltener dagegen erst 17 Jahre oder jünger. Dies könnte teilweise damit zusammenhängen, dass Migranten und Migrantinnen stärker dazu neigen, nach der allgemeinbildenden Schule noch einen (höherwertigen) Schulabschluss auf einer beruflichen Schule nachzuholen, vor allem aber dürfte es auf ihre oftmals viel schwierigeren Übergangsprozesse von der Schule in die Berufsausbildung zurückzuführen sein (BEICHT/WALDEN 2014b).

Zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund gibt es relativ große Unterschiede in der schulischen Vorbildung, wie **Übersicht 3** zeigt.¹¹ So haben Migranten und Migrantinnen insgesamt seltener einen mittleren Schulabschluss erreicht, während sie öfter über einen Hauptschul- oder Sonderschulabschluss

bzw. keinen Schulabschluss verfügen. Bewerber/-innen türkisch-arabischer Herkunft besitzen am seltensten einen mittleren oder höheren Schulabschluss und am häufigsten maximal einen Hauptschulabschluss. Die Gruppe der Bewerber/-innen mit Herkunft aus anderen Staaten bringt demgegenüber die besten Schulabschlüsse mit, und zwar im Durchschnitt noch etwas bessere als diejenigen ohne Migrationshintergrund.

Suchverhalten und Bewerbungsprozess der Bewerber/-innen 2014

Über ein Viertel der Bewerber/-innen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte hat sich bereits in Vorjahren erfolglos um eine Ausbildungsstelle bemüht. Der Altbewerberanteil ist bei einer türkisch-arabischen Herkunft besonders hoch, bei einer südeuropäischen Herkunft dagegen vergleichsweise niedrig (⇒ **Übersicht 4**). Relativ häufig haben die Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund vorher eine berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsagentur, ein schulisches Berufsvorbereitungs-, Berufseinstiegs- bzw.

Berufsorientierungsjahr oder eine betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert. Die betreffenden Anteile fallen bei Jugendlichen türkisch-arabischer Herkunft insgesamt relativ hoch, bei denjenigen mit südeuropäischem Hintergrund dagegen eher niedrig aus.

Nur relativ wenige Bewerber/-innen sind während des Berufswahlprozesses und bei ihrer Ausbildungssuche von einem/einer Berufseinstiegsbegleiter/-in unterstützt worden, Jugendliche mit einer Zuwanderungsgeschichte allerdings doppelt so oft wie diejenigen ohne Migrationshintergrund. Bei einem kleineren Teil der Bewerber/-innen ist die Ausbildungssuche durch gesundheitliche Einschränkungen erschwert, Migranten und Migrantinnen geben dies jedoch deutlich seltener an als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Nun sollen die Aktivitäten der Bewerber/-innen während ihrer Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle näher betrachtet werden. Wie ebenfalls aus **Übersicht 4** hervorgeht, fragen viele Bewerber/-innen in eigener Initiative bei Betrieben nach, ob dort Ausbildungsstellen angeboten werden. Migrantinnen und Migranten erkundigen sich häufiger und bei mehr Betrieben als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, wobei die Gruppe derjenigen aus anderen Staaten bei besonders vielen Betrieben nachfragt. Schriftliche Bewerbungen an Betriebe versenden Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund allerdings seltener als die Vergleichsgruppe, jedoch liegt die Zahl der verschickten Bewerbungen bei ihnen dann im Schnitt deutlich höher. Auf besonders viele schriftliche Bewerbungen kommen Jugendliche mit türkisch-arabischem Hintergrund. Annähernd gleich häufig beziehen Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund mehrere unterschiedliche Ausbildungsberufe in ihre Suchaktivitäten ein. Migranten und Migrantinnen, auch hier vor allem diejenigen türkisch-arabischer Herkunft, berücksichtigen dabei im Schnitt noch

¹¹ Zu beachten ist allerdings, dass studienberechtigte Bewerber/-innen in den Erhebungsdaten der BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014 untererfasst sind, was durch die Gewichtung des Datensatzes nicht ausgeglichen werden konnte. Im Vermittlungsjahr 2014 verfügten insgesamt 25 Prozent der Bewerber/-innen über eine Studienberechtigung (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2014).

mehr Berufe als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Zurückhaltender sind Bewerber/-innen mit einer Zuwanderungsgeschichte allerdings im Hinblick auf überregionale Bewerbungen, insbesondere bei einer türkisch-arabischen Herkunft ziehen sie deutlich seltener als diejenigen ohne Migrationshintergrund Betriebe in Betracht, die mehr als 100 km von ihrem Wohnort entfernt liegen.

Trotz ihrer intensiven Bemühungen um einen Ausbildungsplatz nehmen Bewerber/-innen mit Zuwanderungsgeschichte erheblich seltener als diejenigen ohne Migrationshintergrund an Vorstellungsgesprächen teil. Bei einer südeuropäischen und türkisch-arabischen Herkunft liegt der Anteil derjenigen, die sich persönlich in Betrieben vorstellen, besonders niedrig. Die durchschnittliche Zahl der durchgeführten Vorstellungsgespräche

fällt bei Jugendlichen mit einem osteuropäischen und südeuropäischen Hintergrund relativ gering aus. Migrantinnen und Migrantinnen absolvieren im Verlauf ihrer Ausbildungssuche auch seltener betriebliche Praktika, und sie arbeiten weniger häufig in Betrieben zur Probe. Möglicherweise erhalten sie hierzu von Betrieben seltener die Gelegenheit als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Übersicht 4: Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses der Bewerber/-innen 2014 nach Migrationshintergrund

Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses	Migrantengruppen – Herkunft aus:				Migrationsstatus	
	osteuropäischen Staaten, GUS-Staaten	südeuropäischen Staaten	Türkei, arabischen Staaten	anderen Staaten	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund
Bedingungen des Such- und Bewerbungsprozesses (Anteile in %)						
bereits für ein früheres Ausbildungsjahr beworben (Altbewerber/-in)	28	22	35	24	28	28
berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsagentur absolviert	19	17	20	19	19	15
Berufsvorbereitungs-, Berufseinstiegs-, Berufsorientierungsjahr absolviert	10	4	13	7	9	9
betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert	6	3	6	3	5	4
Unterstützung durch einen/eine Berufseinstiegsbegleiter/-in erhalten	4	3	3	4	4	2
erschwerter Ausbildungssuche durch gesundheitliche Einschränkungen	6	3	3	5	4	8
Such-/Bewerbungsaktivitäten bei Betrieben						
bei Betrieben nach Ausbildungsangeboten nachgefragt (Anteil in %)	43	38	40	43	41	36
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Anfragen bei Betrieben	23	29	29	37	28	25
schriftliche Bewerbungen verschickt (Anteil in %)	76	69	74	69	73	80
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen	29	31	44	34	36	29
für mehrere Berufe beworben (Anteil in %)	50	47	46	51	48	51
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Berufe	6	7	8	5	7	5
an Vorstellungsgesprächen teilgenommen (Anteil in %)	51	43	43	52	47	59
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Vorstellungsgespräche	4	4	6	7	5	6
Praktika absolviert (Anteil in %)	57	48	50	57	53	60
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Praktika	3	3	4	4	4	4
zur Probe gearbeitet (Anteil in %)	27	20	21	23	23	27
wenn zutreffend: durchschnittliche Anzahl der Probearbeiten	2	4	3	3	3	2
auch überregional beworben (mehr als 100 km vom Wohnort entfernt) (Anteil in %)	9	6	3	10	7	11

Basis: Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2014 (ungewichtete Fallzahl: n = 3.272 gewichtete Ergebnisse).

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014, eigene Berechnungen

► **Einmündungswahrscheinlichkeiten in betriebliche bzw. duale Berufsausbildung 2014**

Von den im Vermittlungsjahr 2014 registrierten Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund sind insgesamt nur 27 Prozent erfolgreich in eine *betriebliche Berufsausbildung* eingemündet. Der Anteil bei denjenigen ohne Migrationshintergrund beträgt dagegen 42 Prozent. Besonders selten sind Bewerber/-innen südeuropäischer und türkisch-arabischer Herkunft bei der Suche nach betrieblicher Ausbildung erfolgreich, während jene mit osteuropäischer Herkunft oder Herkunft aus anderen Staaten etwas günstiger abschneiden, wie aus **Übersicht 5** zu ersehen ist. Als erfolgreiche Einmündung gilt hier, wenn ein Jugendlicher im Laufe des Vermittlungsjahres oder den nachfolgenden Monaten eine entsprechende Berufsausbildung aufgenommen hat

und dort bis zum Befragungszeitpunkt am Ende des Jahres verblieben ist.¹²

Die Erfolgsaussichten bei der Suche nach betrieblicher Ausbildung verbessern sich in der Regel mit steigendem Schulabschluss der Bewerber/-innen, jedoch gibt es selbst bei gleichem Schulabschluss beträchtliche Unterschiede zwischen denjenigen mit und ohne Migrationshintergrund (⇒ Übersicht 5). Insbesondere fällt auf, dass sich bei Migranten und Migrantinnen der Anteil erfolgreicher Übergänge bei einem middle-

ren Schulabschluss im Vergleich zu maximal einem Hauptschulabschluss nicht so erhöht wie bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Relativ schwach fällt in beiden Gruppen die Differenz der Einmündungsquoten zwischen mittlerem und höherem Schulabschluss aus. Möglicherweise liegt dies daran, dass sich inzwischen ein Teil der Studienberechtigten, bei denen eigentlich ein Interesse an betrieblicher Ausbildung vorhanden ist, doch noch in Richtung eines Hochschulstudiums umorientiert.

Große Unterschiede im Übergangserfolg sind bei gleichem Schulabschlussniveau auch zwischen den Migrantengruppen zu verzeichnen. Bei maximal einem Hauptschulabschluss gelingt es Jugendlichen südeuropäischer Herkunft am seltensten, in betriebliche Ausbildung einzumünden, jenen mit osteuropäischem Hintergrund dagegen am häufigsten, und zwar fast so oft wie Bewerbern und

¹² Zu beachten ist, dass zwischenzeitlich (z. B. in der Probezeit) bereits wieder gelöste Ausbildungsverhältnisse in den berechneten Einmündungsquoten nicht berücksichtigt sind, da in den BA/BiBB-Bewerberbefragungen ausschließlich der aktuelle Verbleib zum Befragungszeitpunkt erhoben wird. Nicht einbezogen sind auch die Fälle, in denen Jugendliche sich aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis heraus um eine andere Ausbildungsstelle bemüht haben, dann aber doch in ihrer ursprünglichen, vor dem Vermittlungsjahr begonnenen Ausbildung verblieben sind; sie werden zu den nicht eingemündeten Bewerbern und Bewerberinnen gezählt.

Übersicht 5: Einmündung der Bewerber/-innen 2014 in betriebliche bzw. betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen nach Migrationshintergrund und Schulabschlussniveau (Einmündungsquoten in Prozent)

Einmündung ¹	Migrantengruppen – Herkunft aus:				Migrationsstatus	
	osteuropäischen Staaten, GUS-Staaten	südeuropäischen Staaten	Türkei, arabischen Staaten	anderen Staaten	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund
in betriebliche Ausbildung						
bei maximal Hauptschulabschluss	29	18	22	25	23	30
bei mittlerem Schulabschluss	31	27	25	31	28	46
bei (Fach-)Hochschulreife	41	30	23	32	32	49
in betriebliche Ausbildung insgesamt	32	24	24	30	27	42
in betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung						
bei maximal Hauptschulabschluss	35	30	28	33	31	40
bei mittlerem Schulabschluss	36	33	27	36	32	49
bei (Fach-)Hochschulreife	44	30	25	32	34	50
in betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung insgesamt	37	31	27	34	32	47

¹ Als „Einmündung“ gilt hier, wenn Bewerber/-innen im Vermittlungsjahr 2014 oder in den nachfolgenden Monaten (d. h. von Oktober 2014 bis Ende 2014) eine Ausbildung aufgenommen hatten und in dieser bis zum Zeitpunkt der Befragung verblieben waren. Zwischenzeitlich bereits wieder beendete Ausbildungsverhältnisse konnten bei Berechnung der Einmündungsquoten nicht berücksichtigt werden, denn Informationen hierüber wurden nicht erhoben.

Basis: Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2014 (ungewichtete Fallzahl: n = 3.272, gewichtete Ergebnisse).

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014, eigene Berechnungen

Übersicht 8: Einflüsse auf die Wahrscheinlichkeit unterschiedlicher Verbleibsarten der Bewerber/-innen 2014 – Ergebnisse eines multinomialen logistischen Regressionsmodells (durchschnittliche Marginaleffekte – AME)

Einflussgrößen	Verbleibsarten			
	Einmündung in betriebliche Ausbildung	sonstige vollqualifizierende Ausbildung	Schule/teilqualifizierende Bildungsarten	außerhalb des Bildungssystems
Persönliche Merkmale				
▶ Migrantengruppen (Referenz: ohne Migrationshintergrund)				
Herkunft aus osteuropäischen Staaten, GUS-Staaten	-,07*	-,02	,06*	,02
Herkunft aus südeuropäischen Staaten	-,16***	,01	,07*	,08*
Herkunft aus Türkei, arabischen Staaten	-,14***	-,03	,11*	,07*
Herkunft aus anderen Staaten	-,13**	,02	,05	,05
▶ Geschlecht (Referenz: männlich)				
weiblich	-,03*	,02*	,01	-,00
▶ Alter (Referenz: bis 20 Jahre)				
21 Jahre oder älter	-,10***	,03	-,11***	,18***
Schulische Qualifikation				
▶ Schulabschluss (Referenz: max. Hauptschulabschluss)				
mittlerer Schulabschluss	,09***	-,05**	-,01	-,04*
(Fach-)Hochschulreife	,17***	,06*	-,18***	-,06*
▶ letzte Deutschnote (Referenz: ausreichend oder schlechter)				
befriedigend (einschließlich keine Angabe)	,05*	,01	-,02	-,04*
sehr gut oder gut	,00	,07**	-,02	-,05*
▶ letzte Mathematiknote (Referenz: ausreichend oder schlechter)				
befriedigend (einschließlich keine Angabe)	,05*	,03	-,03*	-,05**
sehr gut oder gut	,12***	,01	-,05*	-,08***
Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses¹				
▶ bereits für früheres Ausbildungsjahr beworben (Altbewerber/-in)	-,01	,04*	-,09***	,06***
▶ berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsagentur absolviert	-,01	,07**	-,03	-,03*
▶ Berufsvorbereitungsjahr o. Ä. absolviert	,03	,02	-,03	-,02
▶ betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert	,04	-,05	-,06*	,07*
▶ Unterstützung durch Berufseinstiegsbegleiter/-in erhalten	-,02	,06	-,03	-,00
▶ erschwerte Suche durch gesundheitliche Einschränkungen	-,18***	,05	,02	,12***
▶ schriftlich für mehrere Berufe beworben	,12***	-,11***	-,05**	,03*
▶ auch überregional beworben	-,02	,03	-,01	,00
Regionale Ausbildungsmarktsituation				
▶ Zahl der angebotenen <i>betrieblichen</i> Stellen je zehn Ausbildungsinteressierten im Arbeitsagenturbezirk	,06***	-,01	-,02*	-,04***
Nagelkerkes R-Quadrat	,239			
Fallzahl	n = 3.161			

Signifikanzniveau: * p < ,100; * p < ,050; ** p < ,010; *** p < ,001 (zweiseitige Tests)

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

Erläuterungen zur Interpretation der Ergebnisse: Die durchschnittlichen Marginaleffekte bzw. AME (average marginal effects) geben an, „um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit des interessierenden Ereignisses im Mittel aller (gruppenspezifischen) Beobachtungen verändert, wenn sich die betreffende erklärende Variable um eine Einheit (marginal) erhöht“ (AUSPURG/HINZ 2011, S. 66). Bei kategorialen Variablen geben die AME an, um wie viele Prozentpunkte sich die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit für das interessierende Ereignis (z. B. Einmündung in betriebliche Ausbildung) in der betrachteten Gruppe (z. B. Bewerber/-innen mit Herkunft aus südeuropäischen Staaten) von der Wahrscheinlichkeit in der jeweiligen Referenzgruppe (z. B. Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund) unterscheidet.

Basis: Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2014 (ungewichtete Ergebnisse).

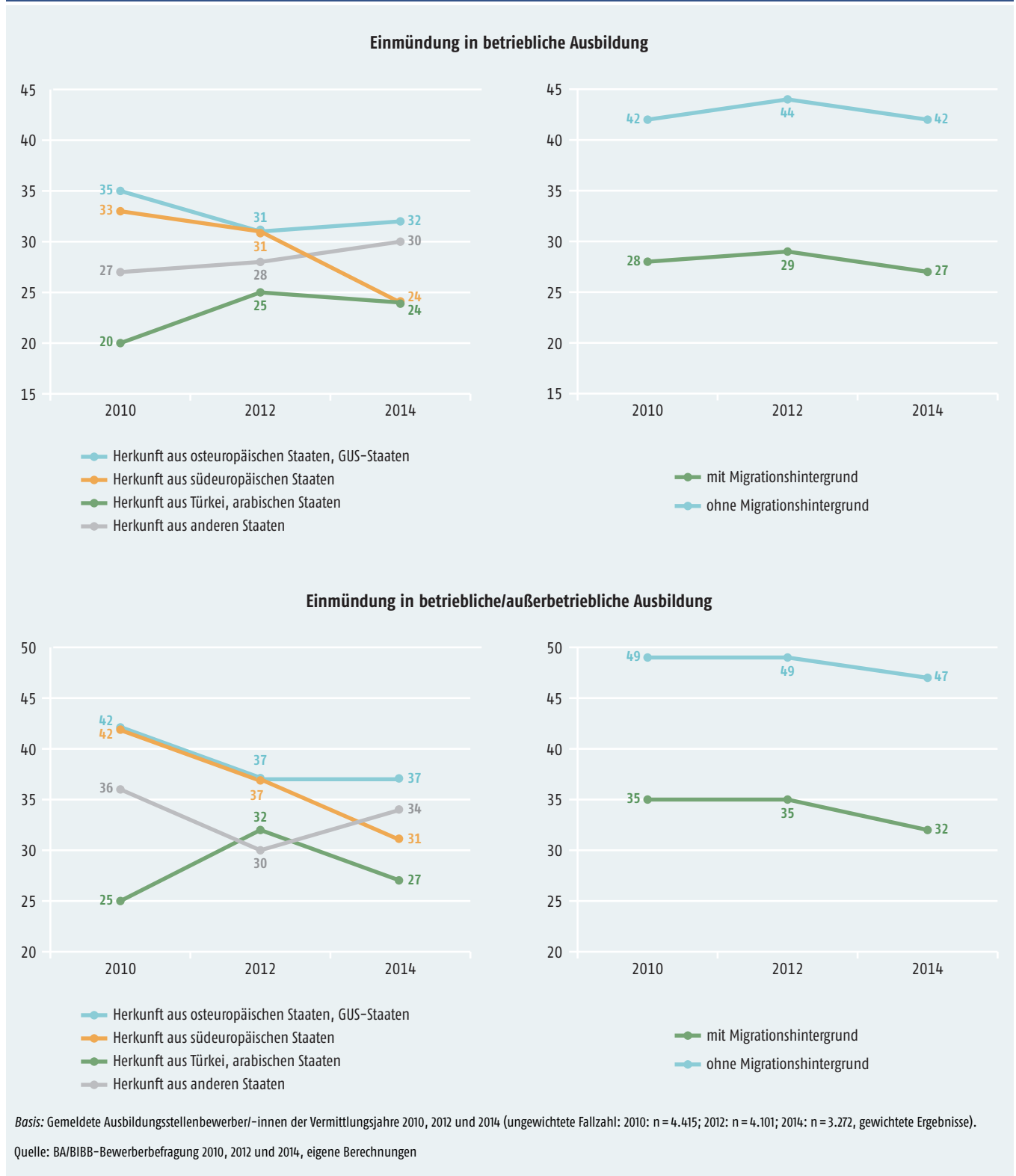
Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014, eigene Berechnungen

die Übergangswahrscheinlichkeiten der Bewerber/-innen stark von ihren schulischen Qualifikationen und anderen relevanten Bedingungen der Ausbildungssuche beeinflusst. Daher soll nun abschließend noch betrachtet werden, wie die

Veränderungen im Übergangserfolg von 2010 bis 2014 bei Berücksichtigung dieser Einflussfaktoren ausfallen. Hierzu werden zum einen die Ergebnisse der binären logistischen Regressionsanalysen herangezogen, die zu den Übergängen

in betriebliche bzw. duale Ausbildung 2014 durchgeführt worden sind (⇒ Übersicht 6, Modelle 1a/1b und 2a/2b). Zum anderen wurden für 2010 und 2012 entsprechende Regressionsmodelle gerechnet, deren Ergebnisse

Übersicht 9: Entwicklung der Einmündungsquoten in betriebliche bzw. betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung von 2010 bis 2014 nach Migrationshintergrund (Einmündungsquoten in Prozent)



ohne Migrationshintergrund. Möglicherweise sind für Betriebe aber auch andere Aspekte entscheidungsrelevant, z. B. ob Bewerber/-innen von der Belegschaft und den Kunden akzeptiert würden (IMDORF 2015). Ob diese Erklärungsansätze tatsächlich zutreffend sind, lässt sich mit Daten, die auf Befragungen von Jugendlichen beruhen, jedoch nicht feststellen. Hierzu bedarf es anderer Studien, in denen die betrieblichen Auswahlprozesse bei der Rekrutierung der Auszubildenden näher untersucht werden. Einige vorliegende Untersuchungen hierzu aus jüngerer Zeit deuten darauf hin, dass es tatsächlich zu Benachteiligungen von Migranten und Migrantinnen in den Auswahlverfahren kommt (siehe Überblick bei BEICHT 2015a, S. 60 ff.).

Literatur

- AUSPURG, KATRIN; HINZ, THOMAS: Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen am Beispiel von Bildungschancen im Kohortenverlauf. In: Zeitschrift für Soziologie, 40 (2011) 1, S. 62–73
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildung in Deutschland 2014. Ein Indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2014
- BAUMERT, JÜRGEN; MAAZ, KAI: Migration und Bildung in Deutschland. In: Die Deutsche Schule, 104 (2012) 3, S. 279–302
- BECKER, ROLF: Integration von Migranten durch Bildung und Ausbildung – theoretische Erklärungen und empirische Befunde. In: BECKER, ROLF (Hrsg.): Integration durch Bildung: Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland. Wiesbaden 2011, S. 11–36
- BECKER, ROLF; LAUTERBACH, WOLFGANG (Hrsg.): Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit, 4., aktualisierte Auflage. Wiesbaden 2010
- BEICHT, URSULA: Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen. BIBB Report 16/2011. Bielefeld 2011
- BEICHT, URSULA: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. Bonn 2015a
- BEICHT, URSULA: Berufsorientierung und Erfolgchancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Übergang Schule – Ausbildung im Spiegel aktueller Studien. In: SCHERR, ALBERT (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim, Basel 2015b, S. 82–114
- BEICHT, URSULA; GEI, JULIA: A3.1 Ausbildungschancen von Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsregionen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2014, S. 80–91
- BEICHT, URSULA; GRANATO, MONA: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Analyse zum Einfluss der sozialen Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus. BIBB Report 5/2010. Bielefeld 2010
- BEICHT, URSULA; WALDEN, GÜNTER: Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung. Welche Rolle spielt die soziale Herkunft? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 110 (2014a) 2, S. 188–215
- BEICHT, URSULA; WALDEN, GÜNTER: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB Report 5/2014. Bielefeld 2014b
- BEICHT, URSULA; WALDEN, GÜNTER: How socially selective is the German system of initial vocational education and training? Transitions into initial vocational training and the influence of social background. Journal of Vocational Education & Training, 2014c. doi: 10.1080/13636820.2014.983955
- BOUDON, RAYMOND: Education, Opportunity and Social Inequality. New York 1974
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitsmarkt in Zahlen – Statistik Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Deutschland. September 2014. Nürnberg 2014
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (Hrsg.): Migrationsbericht 2013. Nürnberg 2015
- EBERHARD, VERENA: Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern. Bielefeld 2012
- EBERHARD, VERENA: Ausbildungsreife als Ziel der Berufsorientierung?! In: BRÜGGEMANN, TIM; RAHN, SYLVIA (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York, München, Berlin 2013, S. 93–102
- HILLMERT, STEFFEN; WESSLING, KATARINA: Soziale Ungleichheit beim Zugang zu berufsqualifizierender Ausbildung. Das Zusammenspiel von sozioökonomischem Hintergrund, Migrationsstatus und schulischer Vorbildung. In: Sozialer Fortschritt, 63 (2014) 4–5, S. 72–82

HUNKLER, CHRISTIAN: Ethnische Unterschiede beim Zugang zu Ausbildung und Erwerb von Ausbildungsabschlüssen. In: BECKER, BIRGIT; REIMER, DAVID (Hrsg.): Vom Kindergarten bis zur Hochschule. Die Generierung von ethnischen und sozialen Disparitäten in der Bildungsbiographie. Wiesbaden 2010

IMDORF, CHRISTIAN: Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe. Ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell. In: SCHERR, ALBERT (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim, Basel 2015, S. 34–53

KRISTEN, CORNELIA; DOLLMANN, JÖRG: Sekundäre Effekte der ethnischen Herkunft: Kinder aus türkischen Familien am ersten Bildungsübergang. In: BECKER, BIRGIT; REIMER, DAVID (Hrsg.): Vom Kindergarten bis zur Hochschule. Die Generierung von ethnischen und sozialen Disparitäten in der Bildungsbiographie. Wiesbaden 2010, S. 117–144

MATTHES, STEPHANIE u. a.: A1 Ausbildungsmarktbilanz. Die Entwicklung 2014 im Überblick. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2015, S. 10–13

MATTHES, STEPHANIE u. a.: Wenn Angebot und Nachfrage immer seltener zusammenfinden. Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Analysen und Lösungsansätze. Bonn 2014

REISSIG, BIRGIT; GAUPP, NORA; LEX, TILLY: Übergangswege von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen aus der Schule in Ausbildung. In: REISSIG, BIRGIT; GAUPP, NORA; LEX, TILLY (Hrsg.): Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008, S. 58–81

RELIKOWSKI, ILONA; YILMAZ, ERBIL; BLOSSFELD, HANS-PETER: Wie lassen sich die hohen Bildungsaspirationen von Migranten erklären? Eine Mixed-Methods-Studie zur Rolle von strukturellen Aufstiegschancen und individueller Bildungserfahrung. In: BECKER, ROLF; SOLGA, HEIKE (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 52/2012. Wiesbaden 2012, S. 111–136

SKROBANEK, JAN: Ungleiche Platzierung durch Diskriminierung? Junge Migranten auf dem Weg in die Ausbildung. In: REISSIG, BIRGIT; GAUPP, NORA; LEX, TILLY (Hrsg.): Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008, S. 136–157

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden 2014

TREIBEL, ANNETTE: Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung, Gastarbeit und Flucht. Weinheim und München 2011

ULRICH, JOACHIM G.: Indikatoren zu den Verhältnissen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. In: DIONISIUS, REGINA; LISSEK, NICOLE; SCHIER, FRIEDEL (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bonn 2012, S. 48–65

Impressum

BIBB REPORT
9. Jahrgang, Heft 3, Oktober 2015
ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)

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

Redaktion
Bettina Milde, Annalisa Schnitzler,
Thomas Vollmer (v.i.S.d.P.)
Rückfragen zum Inhalt an
beicht@bibb.de; gei@bibb.de

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (5 21) 9 11 01-11
Telefax: (05 21) 9 11 01-19
wbv.de
service@wbv.de

Bei Änderungen des Abonnements:
E-Mail an bibbreport@bibb.de

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

Gestaltung
CD Werbeagentur Troisdorf

Gesamtherstellung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

CC-Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland). Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.



Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen