

## 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.<sup>1</sup> 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 Herkunft<sup>2</sup> 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

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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 Ausbildungsberufen<sup>3</sup> 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 Ausbildungsreife<sup>4</sup> und Berufseignung verfügten und daher nicht den offiziellen Status eines Ausbildungsstellenbewerbers bzw. einer Ausbildungsstellenbewerberin erhalten haben.<sup>5</sup> Wie hoch der Anteil der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen an allen ausbil-

dungsinteressierten Jugendlichen<sup>6</sup> ist, lässt sich für die einzelnen Vermittlungsjahre<sup>7</sup> 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 Zuwanderergeneration<sup>8</sup>, 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.<sup>9</sup> Ihre Familien sind größtenteils als (Spät-)Ausiedler nach Deutschland gekommen.<sup>10</sup> 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.

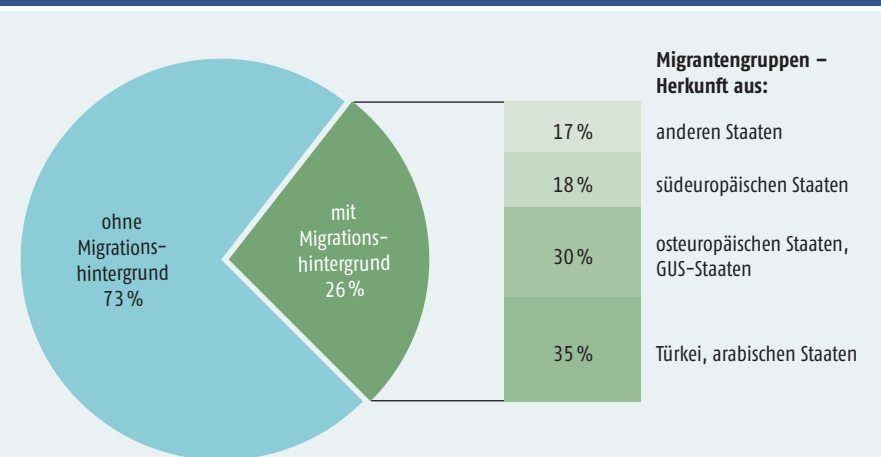
kleinste Anteil der Bewerber/-innen stammt aus anderen Staaten der Erde. Im Hinblick auf die Herkunftsregionen sowie die Zuwanderungszeitpunkte stellen sie die heterogenste Migrantengruppe dar. Die Zuordnung zu den vier gebildeten Herkunftsgruppen erfolgte anhand der erhobenen Angaben zur Staatsangehörigkeit 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 Migrationshintergrund<sup>1</sup> (Anteile in Prozent)**



<sup>1</sup> 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)

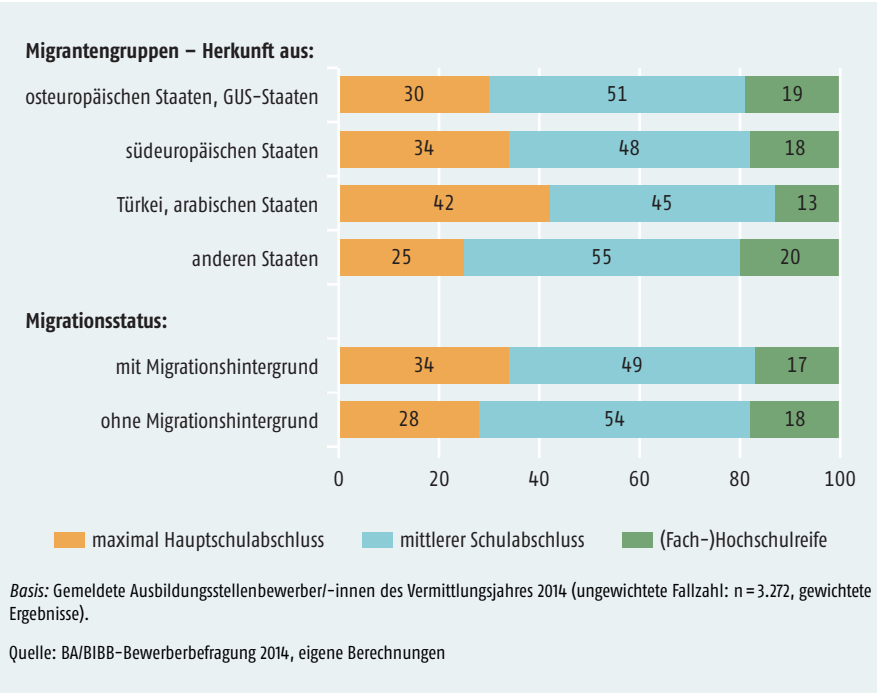
Persönliche Merkmale <sup>1</sup>	Migrantengruppen – Herkunft aus:				Migrationsstatus	
	osteuropäischen Staaten, GUS-Staaten	südeuropäischen Staaten	Türkei, arabischen Staaten	anderen Staaten	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund
<b>Geburtsland</b>						
in Deutschland geboren	47	77	90	68	71	100
im Ausland geboren	53	23	10	32	29	–
<b>Muttersprache (erste erlernte Sprache)</b>						
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	–
<b>Staatsangehörigkeit</b>						
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	–
<b>Aufenthaltsdauer in Deutschland</b>						
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	–
<b>Geschlecht</b>						
weiblich	53	47	48	45	49	48
männlich	47	53	52	55	51	52
<b>Alter</b>						
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
<b>Insgesamt (je Merkmal)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> 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.<sup>11</sup> 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

<sup>11</sup> 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
<b>Bedingungen des Such- und Bewerbungsprozesses</b> (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
erschwerte Ausbildungssuche durch gesundheitliche Einschränkungen	6	3	3	5	4	8
<b>Such-/Bewerbungsaktivitäten bei Betrieben</b>						
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.<sup>12</sup>

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

<sup>12</sup> 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 <sup>1</sup>	Migrantengruppen – Herkunft aus:				Migrationsstatus	
	osteuropäischen Staaten, GUS-Staaten	südeuropäischen Staaten	Türkei, arabischen Staaten	anderen Staaten	mit Migrationshintergrund	ohne Migrationshintergrund
<b>in betriebliche Ausbildung</b>						
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
<b>in betriebliche Ausbildung insgesamt</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>42</b>
<b>in betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung</b>						
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
<b>in betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>47</b>

<sup>1</sup> 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

Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund. Bei einem mittleren Schulabschluss variiert die Einmündungsquote zwischen den Migrantengruppen am wenigsten, wobei sie bei einer türkisch-arabischen Herkunft am geringsten ausfällt. Liegt eine Studienberechtigung vor, ist der Anteil der in betriebliche Ausbildung eingemündeten Migranten und Migrantinnen wiederum bei einem türkisch-arabischen Hintergrund am niedrigsten, dagegen bei einer osteuropäischen Herkunft am höchsten. Bei Bewerbern und Bewerberinnen türkisch-arabischer Herkunft lässt sich – anders als bei den übrigen Migrantengruppen – kaum ein Unterschied im Einmündungserfolg zwischen den Schulabschlussniveaus feststellen.

Wird über die betriebliche Ausbildung hinaus auch die überwiegend öffentlich finanzierte *außerbetriebliche Ausbildung* in dualen Berufen<sup>13</sup> berücksichtigt, so steigen die Übergangsquoten insgesamt auf 32 Prozent bei Migranten und Migrantinnen und 47 Prozent bei Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund an.<sup>14</sup> Der Abstand zwischen beiden Gruppen bleibt damit jedoch unvermindert groß. Durch die außerbetriebliche Ausbildung können vor allem mehr Bewerber/-innen, die über maximal einen Hauptschulabschluss verfügen, erfolgreich einmünden. Für Migranten und Migrantinnen sind die Aussichten auf eine duale Berufsausbildung daher bei einem Hauptschulabschluss kaum niedriger als bei einem mittleren Schulabschluss. Jugendliche mit einem türkisch-arabischen Hintergrund münden bei einem Hauptschulabschluss sogar etwas öfter ein als bei einem mittleren Schulabschluss. Insgesamt gesehen profitieren Bewerber/-innen türkisch-arabischer Herkunft

allerdings am wenigsten von der außerbetrieblichen Ausbildung, jene mit südeuropäischem Hintergrund hingegen am stärksten.<sup>15</sup>

Nach dem ressourcentheoretischen Modell von EBERHARD (2012) hängen die Übergangschancen in betriebliche bzw. duale Berufsausbildung entscheidend von der Ressourcenausstattung der Bewerber/-innen ab. Eine wichtige personale Ressource bilden dabei die schulischen Voraussetzungen der Jugendlichen.<sup>16</sup> Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund weisen im Schnitt jedoch nicht nur niedrigere Schulabschlüsse auf als diejenigen ohne Migrationshintergrund, sondern insbesondere auch ihre Deutschnoten auf dem letzten Schulzeugnis sind oftmals schlechter. In verschiedenen anderen Bedingungen bzw. Merkmalen des Such- und Bewerbungsprozesses gibt es ebenfalls teilweise deutliche Abweichungen, wie im vorangegangenen Abschnitt aufgezeigt wurde. Im Folgenden soll mittels binärer logistischer Regressionen untersucht werden, ob sich die geringeren Übergangschancen der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund auf diese Unterschiede zurückführen lassen. EBERHARD (2012) wies in ihrem Erklärungsansatz auch auf die besondere Bedeutung der regionalen Ausbildungsmarktsituation für die Übergangschancen hin. Daher wird in den Analysen auch die unterschiedliche Lage auf dem Ausbildungsmarkt in der Wohnregion der Bewerber/-innen berücksichtigt.<sup>17</sup>

Es sind jeweils zwei Regressionsmodelle für die Einmündung in betriebliche sowie duale (betriebliche und außerbetriebliche) Berufsausbildung gerechnet worden, wobei das Vorliegen eines Migrationshintergrundes einmal insgesamt (⇒ Übersicht 6, Modelle 1a/2a) und einmal in der Differenzierung nach den Herkunftsgruppen (⇒ Modelle 1b/2b) einbezogen wurde. Mittels der logistischen Regressionen kann festgestellt werden, welchen eigenständigen Einfluss jedes Merkmal auf die Übergangswahrscheinlichkeit hat, da jeweils alle anderen berücksichtigten Variablen kontrolliert werden. Wenn also in den gerechneten Modellen für das Vorliegen eines Migrationshintergrundes kein nennenswerter Effekt mehr festzustellen wäre, so würde dies bedeuten, dass die schlechteren Chancen der Migranten und Migrantinnen allein auf ihre geringere Ressourcenausstattung und sonstige Bedingungen ihrer Ausbildungssuche zurückzuführen wären.

Wie aus **Übersicht 6** hervorgeht, zeigt sich in allen vier Modellen ein signifikanter positiver Einfluss eines *mittleren und höheren Schulabschlusses* auf die Einmündungswahrscheinlichkeit in betriebliche bzw. duale Ausbildung. Daneben ist ein starker förderlicher Effekt einer guten oder sehr guten *Mathematiknote* erkennbar, aber auch eine befriedigende Note ist noch von Vorteil. Hinsichtlich der *Deutschnote* überrascht, dass sich lediglich ein „befriedigend“ positiv auswirkt, nicht jedoch eine gute oder sehr gute Note.

13 Sie ist für benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Behinderungen vorgesehen, die zum Teil eine besondere pädagogische Betreuung benötigen und deren Aussichten auf eine betriebliche Ausbildungsstelle gering wären.

14 Wenn im Folgenden die Bezeichnung „duale Berufsausbildung“ verwendet wird, sind immer die betriebliche und die außerbetriebliche Ausbildung in dualen Berufen gemeinsam gemeint.

15 Bei Bewerbern und Bewerberinnen türkisch-arabischer Herkunft nimmt die Übergangsquote durch die außerbetriebliche Ausbildung insgesamt nur um 3 Prozentpunkte zu (gegenüber der Übergangsquote in betriebliche Ausbildung), dagegen um 7 Prozentpunkte bei denjenigen mit südeuropäischem Hintergrund.

16 In den BA/BiBB-Bewerberbefragungen liegen keine Angaben zur sozialen Herkunft der Jugendlichen vor, da entsprechende Angaben zu den Eltern (z. B. deren Bildung und Berufsstatus) aus Datenschutzgründen nicht erhoben werden können. Wie der vorne skizzierte Theorieansatz von BOUDON (1974) verdeutlicht, hängt es aber sehr stark von der sozialen Herkunft ab, welcher Schulabschluss erreicht wird, was sich auch empirisch nachweisen lässt (vgl. z. B. BEICHT/WALDEN 2014c). Damit kann der Schulabschluss in gewisser Weise auch als Indikator für die sozialen Ressourcen betrachtet werden.

17 Zu diesem Zweck ist ein regionaler Ausbildungsmarktdikator berechnet worden, wobei auf der Ebene der

Arbeitsagenturbezirke die Zahl der Ausbildungsinteressierten in Relation zum betrieblichen bzw. dualen Ausbildungsplatzangebot gesetzt wurde (zum Berechnungsverfahren vgl. ULRICH 2012).

**Übersicht 6: Einflüsse auf die Einmündungswahrscheinlichkeit der Bewerber/-innen 2014 in betriebliche bzw. betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung in BiG/HwO-Berufen – Ergebnisse von binären logistischen Regressionsmodellen (durchschnittliche Marginaleffekte – AME)**

Einflussgrößen	betriebliche Ausbildung		betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung	
	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b
<b>Persönliche Merkmale</b>				
▶ <b>Migrationsstatus</b> (Referenz: ohne Migrationshintergrund) mit Migrationshintergrund	-,12***		-,12***	
▶ <b>Migrantengruppen</b> (Referenz: ohne Migrationshintergrund)				
Herkunft aus osteuropäischen Staaten, GUS-Staaten		-,06 <sup>+</sup>		-,07*
Herkunft aus südeuropäischen Staaten		-,16***		-,13**
Herkunft aus Türkei, arabischen Staaten		-,15***		-,16***
Herkunft aus anderen Staaten		-,13**		-,13**
▶ <b>Geschlecht</b> (Referenz: männlich) weiblich	-,03 <sup>+</sup>	-,03 <sup>+</sup>	-,03 <sup>+</sup>	-,03 <sup>+</sup>
▶ <b>Alter</b> (Referenz: bis 20 Jahre) 21 Jahre oder älter	-,12***	-,12***	-,12***	-,12***
<b>Schulische Qualifikation</b>				
▶ <b>Schulabschluss</b> (Referenz: max. Hauptschulabschluss) mittlerer Schulabschluss (Fach-)Hochschulreife	,09*** ,17***	,09*** ,17***	,05* ,11***	,05* ,11***
▶ <b>letzte Deutschnote</b> (Referenz: ausreichend oder schlechter) befriedigend (einschließlich keine Angabe) sehr gut oder gut	,05* ,00	,05* ,00	,05* -,00	,04* -,01
▶ <b>letzte Mathematiknote</b> (Referenz: ausreichend oder schlechter) befriedigend (einschließlich keine Angabe) sehr gut oder gut	,05* ,13***	,05* ,12***	,05* ,13***	,05* ,13***
<b>Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses<sup>1</sup></b>				
▶ bereits für ein früheres Ausbildungsjahr beworben (Altbewerber/-in)	-,02	-,02	-,02	-,02
▶ berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsagentur absolviert	-,01	-,01	,06*	,06*
▶ Berufsvorbereitungsjahr o. Ä. absolviert	,04	,04	,10**	,10**
▶ betriebliche Einstiegsqualifizierung absolviert	,05	,05	-,00	-,00
▶ Unterstützung durch Berufseinstiegsbegleiter/-in erhalten	-,02	-,02	,01	,01
▶ erschwerte Suche durch gesundheitliche Einschränkungen	-,19***	-,19***	-,09*	-,10*
▶ schriftlich für mehrere Berufe beworben	,12***	,12***	,09***	,09***
▶ auch überregional beworben	-,02	-,03	-,02	-,02
<b>Regionale Ausbildungsmarktsituation</b>				
▶ Zahl der angebotenen <i>betrieblichen</i> Stellen je zehn Ausbildungsinteressierte im Arbeitsagenturbezirk	,06***	,06***		
▶ Zahl der angebotenen Stellen insgesamt je zehn Ausbildungsinteressierte im Arbeitsagenturbezirk			,06***	,06***
Nagelkerkes R-Quadrat	,129	,132	,093	,095
Fallzahl	n = 3.161	n = 3.161	n = 3.161	n = 3.161

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

<sup>1</sup> „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

Schriftliche Bewerbungen in mehreren Berufen erhöhen die Erfolgsaussichten signifikant. Außerdem wird deutlich, dass für Bewerber/-innen die Wahrscheinlichkeit, einen betrieblichen bzw. dualen Ausbildungsplatz zu erhalten, umso höher ist, je besser die *Lage auf dem Ausbildungsmarkt* in ihrer Wohnregion ausfällt. Negativ beeinflusst werden die Übergangswahrscheinlichkeiten dagegen, wenn Bewerber/-innen bereits *über 20 Jahre alt* oder von *gesundheitlichen Einschränkungen* betroffen sind, außerdem haben *Frauen* Nachteile im Vergleich zu Männern. Von allen anderen einbezogenen Merkmalen gehen keine nennenswerten Einflüsse aus.<sup>18</sup>

Unter Kontrolle aller Einflussgrößen bleibt für das Vorhandensein eines *Migrationshintergrunds* ein signifikanter negativer Effekt auf die Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung bestehen. Dies gilt nicht nur, wenn Migranten und Migrantinnen insgesamt betrachtet werden (⇒ Modell 1a), sondern trifft bei einer Differenzierung nach der Herkunftsregion auch auf alle Migrantengruppen zu (⇒ Modell 1b). Somit liegen die schlechteren Aussichten der Bewerber/-innen mit einer Zuwanderungsgeschichte auf eine betriebliche Ausbildung *nicht* allein an ihren schlechteren schulischen Qualifikationen oder ungünstigeren anderen Voraussetzungen ihrer Ausbildungssuche. Vielmehr haben Migranten und Migrantinnen aller Herkunftsregionen selbst *bei ansonsten gleichen Bedingungen* eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund. Die Nachteile sind bei einer südeuropäischen und türkisch-arabischen Herkunft am stärksten ausgeprägt, bei einem osteuropäischen Hintergrund fallen sie nicht einmal halb so

groß aus.<sup>19</sup> Bemerkenswert ist, dass sich die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz für Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund durch die außerbetriebliche Ausbildung *nicht* verbessern, denn der negative Effekt eines Migrationshintergrundes bleibt für die Gesamtgruppe unverändert (⇒ Modelle 1a/2a), und auch bei den einzelnen regionalen Herkunftsgruppen sind kaum Veränderungen festzustellen (⇒ Modelle 1b/2b). Die außerbetriebliche Ausbildung schafft demnach für Migranten und Migrantinnen keinen Ausgleich für ihre Benachteiligungen in der betrieblichen Ausbildung.

### ► Übergang in betriebliche Ausbildung oder alternativer Verbleib 2014

Angesichts des im Vermittlungsjahr 2014 nur geringen Übergangserfolgs von Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund in *betriebliche* Ausbildung ist es von besonderer Bedeutung, auch zu betrachten, welchen Verbleib die nicht eingemündeten Jugendlichen haben. **Übersicht 7** gibt hierüber detailliert Auskunft. Demnach befinden sich Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund am Jahresende etwa gleich häufig in einer anderen vollqualifizierenden Ausbildungsform, d. h. einer außerbetrieblichen Ausbildung, einer Ausbildung in einem Schulberuf

oder einem Hochschulstudium. Deutlich öfter als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund gehen Migranten und Migrantinnen weiter zu einer allgemeinbildenden Schule, besuchen eine teilqualifizierende berufliche Schule oder haben eine sonstige nur teilqualifizierende Bildungsaktivität begonnen. Ein ebenfalls erheblich größerer Anteil ist außerhalb des Bildungssystems verblieben, hat insbesondere eine Erwerbstätigkeit aufgenommen bzw. jobbt oder ist arbeitslos. Bewerber/-innen osteuropäischer Herkunft befinden sich besonders häufig in einem Job, Jugendliche mit türkisch-arabischem Hintergrund sind dagegen besonders oft von Arbeitslosigkeit betroffen.

Mittels einer multinomialen logistischen Regressionsanalyse kann untersucht werden, von welchen Bedingungen ein positiver oder negativer Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit ausgeht, dass auf Bewerber/-innen eine der jeweiligen Verbleibsarten zutrifft. Vor allem lässt sich so aber auch feststellen, ob und inwieweit für einzelne Migrantengruppen auch unter Kontrolle aller relevanten Einflussfaktoren ein bestimmter Verbleib besonders wahrscheinlich ist. In **Übersicht 8** sind die Ergebnisse des Regressionsmodells, in welchem die vier Hauptverbleibsarten unterschieden worden sind, enthalten.<sup>20</sup> Auf die Effekte, die sich für die Einmündung in *betriebliche* Ausbildung zeigen, wird nachfolgend nicht mehr eingegangen, da diese weitestgehend identisch sind mit den bereits dargestellten Ergebnissen des entsprechenden binären logistischen Regressionsmodells (⇒ Übersicht 6, Modell 1b). Es werden hier daher nur kurz die wesentlichen Einflüsse beschrieben, die hinsichtlich der drei übrigen Verbleibsarten – sonstige vollqualifizierende Ausbildung, Schule/teilqualifizierende Bildungsarten und Verbleib außer-

18 Die positiven Effekte einer berufsvorbereitenden Maßnahme sowie eines Berufsvorbereitungsjahres o. Ä. auf die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in duale Ausbildung (⇒ Modelle 2a/2b) sind darauf zurückzuführen, dass das Absolvieren solcher Maßnahmen bzw. Bildungsgänge oft die Voraussetzung dafür ist, einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten.

19 In zwei weiteren entsprechend angelegten Regressionsmodellen zum Übergang in betriebliche Ausbildung wurde die Gruppe der Migranten und Migrantinnen statt nach der Herkunftsregion einmal nach der Muttersprache und einmal nach dem Geburtsland differenziert. Hierbei zeigt sich, dass Migrantenjugendliche, die Deutsch als erste Sprache – meist zusammen mit einer anderen Sprache – erlernt haben, eine signifikant niedrigere Einmündungswahrscheinlichkeit haben als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund, während für diejenigen, die zunächst ausschließlich eine ausländische Sprache erlernten, keine geringere Wahrscheinlichkeit statistisch nachweisbar ist. Im Hinblick auf das Geburtsland ist festzustellen, dass für Migrantenjugendliche, die in Deutschland geboren sind, also der zweiten oder dritten Zuwanderergeneration angehören, die Einmündungswahrscheinlichkeit ebenso gering ausfällt wie für diejenigen, die im Ausland geboren sind, also der ersten Zuwanderergeneration zuzurechnen sind. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass weder die Muttersprache (deutsch oder ausländisch) noch die Aufenthaltsdauer in Deutschland für die Unterschiede in den Übergangswahrscheinlichkeiten innerhalb der Gruppe der Migranten und Migrantinnen ausschlaggebend sind.

20 In dem Modell sind die gleichen Einflussfaktoren berücksichtigt worden wie zuvor in dem binären logistischen Regressionsmodell zur Einmündung in betriebliche Ausbildung (⇒ Übersicht 6, Modell 1b).

**Übersicht 7: Verbleib der Bewerber/-innen 2014 am Jahresende 2014 nach Migrationshintergrund (Anteile in Prozent)**

Verbleibsarten	Migrantengruppen – Herkunft aus:				Migrationsstatus	
	osteuropäi- schen Staaten, GUS-Staaten	süd- europäischen Staaten	Türkei, arabischen Staaten	anderen Staaten	mit Migrations- hintergrund	ohne Migrations- hintergrund
<b>Einmündung in betriebliche Ausbildung im Vermittlungsjahr</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>42</b>
<b>Sonstige vollqualifizierende Ausbildung, davon:</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
Einmündung in außerbetriebliche Ausbildung im Vermittlungsjahr	5	7	4	4	5	5
Verbleib in ursprünglicher betrieblicher/ außerbetrieblicher Ausbildung	4	3	2	4	3	3
Ausbildung in einem Schulberuf	7	9	7	8	7	7
Studium an einer Hochschule, Universität, Fachhochschule, Berufsakademie	2	1	2	3	2	4
<b>Schule sowie teilqualifizierende Bildungsarten, davon:</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>21</b>
allgemeinbildende Schule	10	12	8	8	9	5
Berufsfachschule/berufsbildende Schule <i>ohne</i> Berufsabschluss (einschl. Fachoberschule)	9	8	12	10	10	8
Berufsvorbereitungs-, Berufseinstiegs-, Berufsorientierungs-, Berufsgrundbildungsjahr	2	3	2	2	2	2
berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsagentur	3	4	6	5	5	4
betriebliche Einstiegsqualifizierung	0	2	2	0	1	1
Praktikum	1	2	3	2	2	1
<b>Verbleib außerhalb des Bildungssystems, davon:</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>18</b>
freiwilliger Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr	0	1	1	3	1	2
Erwerbstätigkeit, Jobben	13	9	11	10	11	5
Arbeitslosigkeit	7	11	16	6	11	8
Sonstiges, z. B. zu Hause aus privatem Grund, Auslandsaufenthalt	2	3	0	3	2	2
keine (verwertbare) Angabe	1	1	2	3	1	1
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Quelle: BA/BiBB-Bewerberbefragung 2014, eigene Berechnungen

halb des Bildungssystems – zu erkennen sind.

Demnach ist es bei einem *mittleren Schulabschluss* für Bewerber/-innen signifikant weniger wahrscheinlich, anstelle einer betrieblichen eine andere vollqualifizierende Ausbildung aufzunehmen oder überhaupt nicht an Bildung teilzunehmen, als bei maximal einem Hauptschulabschluss. Bei Vorliegen der *Hochschulreife* steigt dagegen die Wahrscheinlichkeit, dass eine sonstige vollqualifizierende Ausbildung begonnen

wird, dagegen sind ein weiterer Schulbesuch bzw. ein teilqualifizierender Bildungsgang oder gar keine Teilnahme an Bildung viel unwahrscheinlicher als bei einem Hauptschulabschluss. Eine gute bis sehr gute *Deutschnote* begünstigt die Aufnahme einer anderen vollqualifizierenden Ausbildung, außerdem vermindert eine befriedigende oder bessere *Deutschnote* die Gefahr, außerhalb des Bildungssystems zu verbleiben. Eine mindestens befriedigende *Mathematiknote* reduziert die Wahrscheinlichkeit, dass Bewerber/-innen in eine nur teil-

qualifizierende Bildungsmaßnahme münden bzw. weiter zur Schule gehen oder überhaupt nicht an Bildung teilnehmen.

Wenn sich Bewerber/-innen bereits in Vorjahren erfolglos um eine betriebliche Ausbildungsstelle bemüht haben, also *Altbewerber/-innen* sind, beginnen sie mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine andere vollqualifizierende Ausbildung oder haben einen Verbleib außerhalb des Bildungssystems. Eine teilqualifizierende Bildungsart ist für Altbewer-

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
<b>Persönliche Merkmale</b>				
▶ <b>Migrantengruppen</b> (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
▶ <b>Geschlecht</b> (Referenz: männlich)				
weiblich	-,03*	,02*	,01	-,00
▶ <b>Alter</b> (Referenz: bis 20 Jahre)				
21 Jahre oder älter	-,10***	,03	-,11***	,18***
<b>Schulische Qualifikation</b>				
▶ <b>Schulabschluss</b> (Referenz: max. Hauptschulabschluss)				
mittlerer Schulabschluss	,09***	-,05**	-,01	-,04*
(Fach-)Hochschulreife	,17***	,06*	-,18***	-,06*
▶ <b>letzte Deutschnote</b> (Referenz: ausreichend oder schlechter)				
befriedigend (einschließlich keine Angabe)	,05*	,01	-,02	-,04*
sehr gut oder gut	,00	,07**	-,02	-,05*
▶ <b>letzte Mathematiknote</b> (Referenz: ausreichend oder schlechter)				
befriedigend (einschließlich keine Angabe)	,05*	,03	-,03*	-,05**
sehr gut oder gut	,12***	,01	-,05*	-,08***
<b>Merkmale des Such- und Bewerbungsprozesses<sup>1</sup></b>				
▶ 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
<b>Regionale Ausbildungsmarktsituation</b>				
▶ 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)

<sup>1</sup> „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

ber/-innen im Vergleich zu erstmaligen Bewerbern und Bewerberinnen weniger wahrscheinlich, da sie häufig bereits einen derartigen Bildungsgang absolviert haben dürften. *Gesundheitliche Einschränkungen* erhöhen die Gefahr beträchtlich, dass Bewerber/-innen außerhalb des Bildungssystems verbleiben. Das Gleiche gilt für Bewerber/-innen, die bereits *über 20 Jahre alt* sind. *Schriftliche Bewerbungen in mehreren Berufen*, die die Erfolgsaussichten auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz deutlich verbessern, führen dementsprechend zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit einer anderen vollqualifizierenden Ausbildung oder eines weiteren Schulbesuchs bzw. einer teilqualifizierenden Bildungsart; allerdings besteht aber auch eine erhöhte Gefahr, dass bei Erfolglosigkeit gar nicht an Bildung teilgenommen wird. Schließlich ist noch festzustellen, dass eine gute *Lage auf dem regionalen Ausbildungsmarkt* einen Verbleib in Schule bzw. Teilqualifizierung oder außerhalb des Bildungssystems deutlich weniger wahrscheinlich werden lässt.

Unter Berücksichtigung all dieser Effekte ist für den Verbleib der Bewerber/-innen mit *Migrationshintergrund* Folgendes festzustellen: Für Jugendliche südeuropäischer und türkisch-arabischer Herkunft ist im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit deutlich höher, dass sie entweder weiter zur Schule gehen bzw. einen nur teilqualifizierenden Bildungsgang aufnehmen oder (zunächst) ganz aus dem Bildungssystem herausfallen. Bei Bewerbern und Bewerberinnen mit osteuropäischem Hintergrund ist dagegen ausschließlich stärker damit zu rechnen, dass sie weiter eine Schule besuchen oder eine Teilqualifizierung beginnen; eine erhöhte Gefahr, dass sie gar nicht mehr an Bildung teilneh-

men, lässt sich für sie jedoch nicht erkennen.<sup>21</sup>

### ► Entwicklung der Einmündungswahrscheinlichkeiten von 2010 bis 2014

Es soll nun untersucht werden, wie sich die Wahrscheinlichkeit der Einmündung in betriebliche bzw. duale Berufsausbildung für Bewerber/-innen mit und ohne Migrationshintergrund im Zeitraum von 2010 bis 2014 verändert hat. Vor allem soll dabei die Entwicklung der Unterschiede zwischen den Migrantengruppen betrachtet werden. Wie **Übersicht 9** verdeutlicht, sind Bewerber/-innen türkisch-arabischer Herkunft in allen einbezogenen Jahren am seltensten in betriebliche Ausbildung eingemündet, gegenüber 2010 zeigt sich 2012 und 2014 allerdings eine deutliche Verbesserung der Übergangsquote (⇒ Übersicht 9, oben links). Ganz anders ist dies bei Migranten und Migrantinnen mit südeuropäischem Hintergrund: Während sie 2010 noch vergleichsweise oft eine betriebliche Ausbildung aufnehmen konnten, ist ihre Einmündungsquote in den Folgejahren stark gesunken und liegt 2014 ebenso niedrig wie bei denjenigen türkisch-arabischer Herkunft.

Am besten schneiden Bewerber/-innen osteuropäischer Herkunft ab, aber auch bei ihnen ist der Anteil erfolgreicher Einmündungen in betriebliche Ausbildung von 2010 bis 2014 etwas zurückgegangen. Bei Migranten und Migrantinnen mit Herkunft aus anderen Staaten hat sich die Einmündungsquote, die sich zunächst auf mittlerem Niveau bewegte, leicht erhöht. Insgesamt gesehen haben sich die Unterschiede zwischen den Migrantengruppen, was den Erfolg beim Übergang in betriebliche Ausbildung anbetrifft, im Beobachtungszeitraum verkleinert. Während 2010 die Differenz zwischen höchster und nied-

rigster Einmündungsquote noch 15 Prozentpunkte betragen hat, macht sie 2014 nur noch 8 Prozentpunkte aus.

Für die Gesamtgruppe der Migranten und Migrantinnen hat sich der Zugang zu betrieblicher Ausbildung nicht verbessert. Vielmehr ist ihre Einmündungsquote von 2010 bis 2014 – mit nur geringen Abweichungen – immer niedrig ausgefallen, und der Abstand zur Quote der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund ist in allen betrachteten Jahren nahezu gleich groß geblieben (⇒ Übersicht 9, oben rechts).

Wird die gesamte duale Ausbildung betrachtet, so fällt auf, dass die Migrantengruppen unterschiedlich und mit großen Schwankungen von der außerbetrieblichen Ausbildung in dualen Berufen profitiert haben (⇒ Übersicht 9, unten links). Die Differenz zwischen höchster und niedrigster Einmündungsquote bei den Herkunftsgruppen hat sich hierdurch keineswegs verringert, sondern sogar immer noch etwas vergrößert verglichen mit den Quoten der Einmündung in betriebliche Ausbildung. Für die Gesamtgruppe der Migranten und Migrantinnen zeigt sich im Hinblick auf den Einmündungserfolg in duale Ausbildung 2014 gegenüber 2010 und 2012 – bei einem Vergleich der Ergebnisse der drei BA/BiBB-Bewerberbefragungen – eine Tendenz zu einer leichten Verschlechterung, dies gilt allerdings auch für Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (⇒ Übersicht 9, unten rechts).<sup>22</sup>

Wie die vorangehend dargestellten Ergebnisse bereits verdeutlichten, werden

21 Für Bewerber/-innen mit Herkunft aus anderen Staaten zeigt sich bei den drei Verbleibsarten kein signifikanter Effekt, was an zu geringen Fallzahlen liegen könnte.

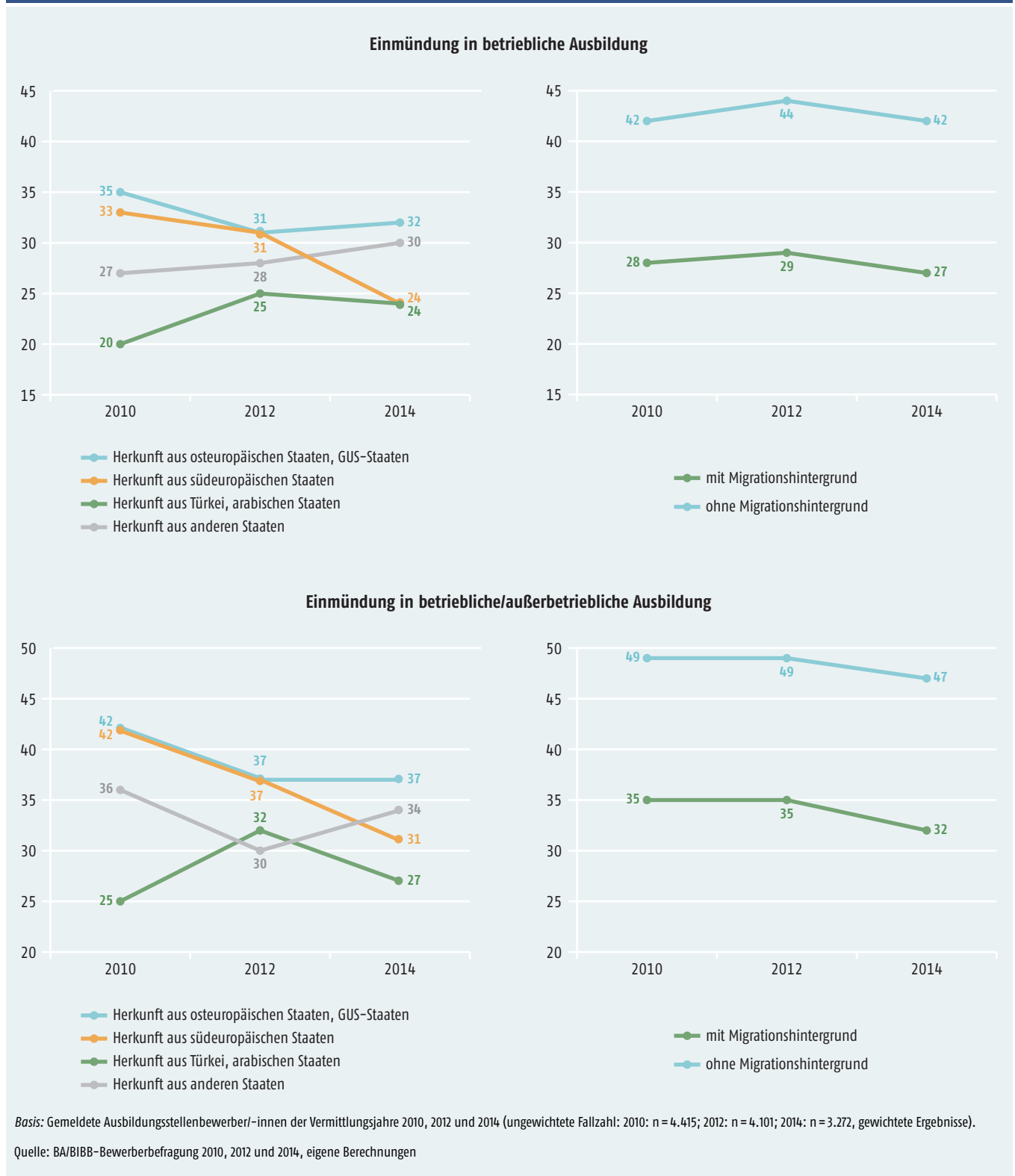
22 Die Ergebnisse können nur als Tendenzaussagen verstanden werden, denn es handelt sich nicht um signifikante Unterschiede zwischen den betreffenden Jahren. Obwohl die Gesamtentwicklung auf dem Ausbildungsmarkt eigentlich nicht ungünstig war, lässt sich eine ähnliche Tendenz aber auch bei der Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher in eine duale Berufsausbildung (EQI) beobachten (2010: 66,1%; 2012: 66,7%; 2014: 64,4%) (MATTHES u. a. 2015). Ein wesentlicher Grund hierfür dürfte in den erheblich zugenommenen Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt liegen (MATTHES u. a. 2014).

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)





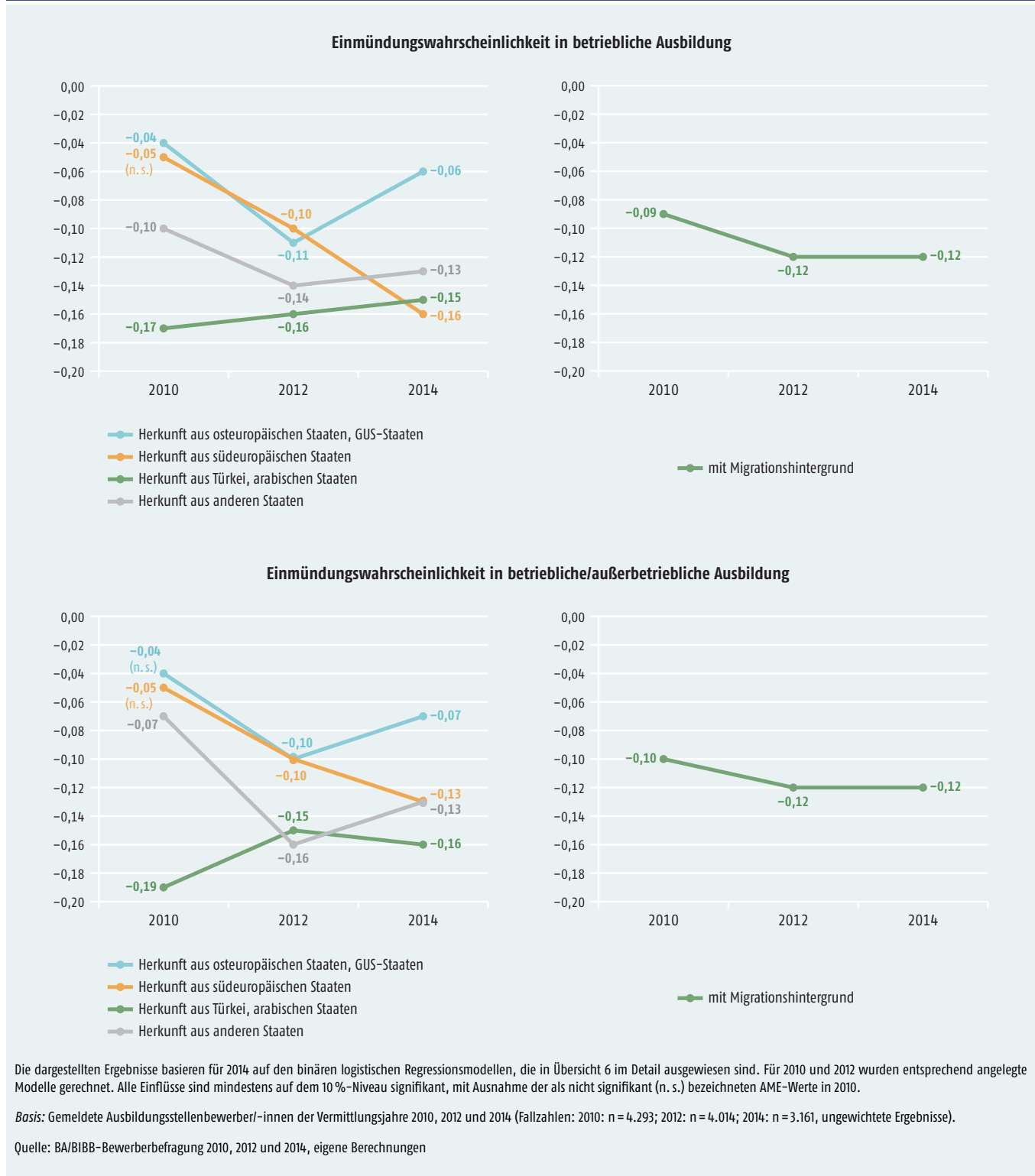
hier aber nicht detailliert ausgewiesen werden. Die wesentlichen Resultate, d.h. die Effekte, die sich für die unterschiedlichen Migrantengruppen bzw. für Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu denjenigen oh-

ne Migrationshintergrund in den jeweiligen Jahren ergeben haben, sind in **Übersicht 10** grafisch dargestellt.

Demnach sind zwischen den Migrantengruppen in jedem Jahr auch *bei ansons-*

*ten gleichen Bedingungen* große Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit festzustellen, in betriebliche oder duale Ausbildung einzumünden, und es gibt zum Teil erhebliche Veränderungen im Beobachtungszeitraum (⇒ Über-

**Übersicht 10: Entwicklung der Einflüsse des Migrationshintergrunds auf die Einmündungswahrscheinlichkeit in betriebliche bzw. betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung von 2010 bis 2014 (durchschnittliche Marginaleffekte – AME)**



sicht 10, oben und unten, links). Deutlich wird hier aber vor allem, dass die unterschiedlichen Nachteile der Migrantengruppen beim Zugang zu betrieblicher bzw. dualer Ausbildung kaum mit unterschiedlichen Voraussetzungen bei der Ausbildungssuche zusammenhängen dürften, denn es zeigen sich bei den Effekten der Regressionsmodelle ähnliche Muster wie bei den reinen Übergangsquoten (⇒ Übersicht 9).

Für die Gesamtgruppe der Migranten und Migrantinnen deuten die Analyseergebnisse 2014 im Vergleich zu 2010 auf eine weitere Verschlechterung der – gegenüber Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund viel geringeren – Einmündungswahrscheinlichkeiten bei ansonsten gleichen Bedingungen hin (⇒ Übersicht 10, oben und unten, rechts). So hat der Unterschied bei der Übergangswahrscheinlichkeit in betriebliche Ausbildung von minus 9 Prozentpunkten auf minus 12 Prozentpunkte und bei dualer Ausbildung von minus 10 Prozentpunkten auf ebenfalls minus 12 Prozentpunkte zugenommen.<sup>23</sup>

### ► Fazit: Weiterhin hoher Handlungsbedarf

Die Schwierigkeiten bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz sind für junge Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte nach wie vor erheblich. Dies zeigt sich deutlich, wenn die Jugendlichen betrachtet werden, die von den Arbeitsagenturen und Jobcentern bei der Ausbildungssuche unterstützt worden sind. Diese offiziell registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen verfügen nach Einschätzung der Arbeitsagenturen und Jobcenter über die notwendige Ausbildungsreife und Berufseignung. Dennoch sind 2014 lediglich 27 Prozent der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund im Laufe des Vermittlungsjahres oder in den

nachfolgenden Monaten bis zum Ende des Kalenderjahres erfolgreich in eine betriebliche Ausbildung eingemündet. Die Einmündungsquote der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund liegt mit 42 Prozent deutlich höher. Besonders selten gelingt Jugendlichen mit südeuropäischem und türkisch-arabischem Migrationshintergrund der Übergang in betriebliche Ausbildung, jene mit einer osteuropäischen Herkunft oder Herkunft aus anderen Staaten schneiden etwas günstiger ab.

Die schlechteren Aussichten der Migranten und Migrantinnen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle sind bei Weitem nicht allein auf ihre weniger guten schulischen Qualifikationen oder andere ungünstigere Voraussetzungen bei der Ausbildungssuche zurückzuführen. Vielmehr zeigen sich auch unter gleichen Bedingungen signifikant geringere Übergangswahrscheinlichkeiten als bei Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund. Die Chancennachteile betreffen alle Migrantengruppen, fallen allerdings bei Jugendlichen mit osteuropäischem Hintergrund nicht so stark aus wie bei den übrigen Gruppen.

In den vergangenen Jahren haben sich die Chancen der Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Migrationshintergrund keineswegs verbessert, vielmehr deuten die Ergebnisse 2014 gegenüber 2010 sogar noch auf eine leichte Verschlechterung hin. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf die betriebliche Ausbildung, sondern auch, wenn zusätzlich die außerbetriebliche Ausbildung in dualen Berufen mit berücksichtigt wird. Außerbetriebliche Ausbildungsplätze werden unter anderem für benachteiligte Jugendliche bereitgestellt, die kaum Aussichten auf eine betriebliche Stelle hätten. Die Nachteile, die junge Migranten und Migrantinnen auf dem Ausbildungsmarkt im Vergleich zu Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund haben, werden hierdurch bisher jedoch nicht ausgeglichen.

Wie lassen sich die Chancenunterschiede beim Zugang zu betrieblicher Ausbildung, die selbst unter ansonsten gleichen Bedingungen zwischen Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund festgestellt worden sind, eigentlich erklären? Zu berücksichtigen ist zunächst, dass in den BA/BiBB-Bewerberbefragungen, welche die Grundlage der hier vorgestellten Ergebnisse bilden, nicht für alle relevanten Merkmale der Jugendlichen Daten vorliegen. So sind hier insbesondere keine Informationen zur sozialen Herkunft verfügbar. Diese ist jedoch nach dem Theorieansatz von BOUDON (1974) für den Bildungserfolg generell sehr bedeutsam und spielt nach dem ressourcentheoretischen Modell von EBERHARD (2012) für den Übergang in duale Ausbildung ebenfalls eine wichtige Rolle, was in anderen vorliegenden Studien empirisch nachgewiesen werden konnte (BEICHT/WALDEN 2014a; HILLMERT/WESSLING 2014). Allerdings blieben auch in Analysen, in denen die soziale Herkunft detailliert einbezogen werden konnte, noch Chancennachteile für Migranten und Migrantinnen bestehen. In fast allen in den letzten zehn Jahren zum Übergang in betriebliche Ausbildung durchgeführten Studien, in denen eine Vielzahl unterschiedlicher Einflussgrößen berücksichtigt worden ist, wurde nachgewiesen, dass sich ein Migrationshintergrund negativ auswirkte (siehe Überblick bei BEICHT 2015a).

Somit stellt auch die Diskriminierung von Migranten und Migrantinnen durch Betriebe eine mögliche Ursache für die schlechteren Chancen bei der Einmündung in betriebliche Ausbildung dar. Wie vorne bereits ausgeführt, könnten nach dem theoretischen Ansatz der statistischen Diskriminierung Jugendliche mit Migrationshintergrund z. B. deshalb benachteiligt werden, weil sie im Durchschnitt niedrigere schulische Qualifikationen aufweisen und ihnen von den Betrieben daher als Gesamtgruppe ungünstigere Leistungsvoraussetzungen zugeschrieben werden als denjenigen

<sup>23</sup> Die Ergebnisse können wiederum nur als Tendenzaussagen verstanden werden, da es sich nicht um signifikante Unterschiede zwischen den betreffenden Jahren handelt.

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.).

Angesichts der Tatsache, dass bereits vielfach von erheblichen Schwierigkeiten bei der Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen berichtet und für die Zukunft ein massiver Nachwuchsmangel auf der mittleren Fachkräfteebene befürchtet wird, verwundert es, dass so viele als ausbildungsreif eingeschätzte und an betrieblicher Ausbildung interessierte Jugendliche bei ihrer Suche nach einem Ausbildungsplatz leer ausgehen, und zwar insbesondere wenn sie einen Migrationshintergrund haben. Der größte Anteil der nicht in eine vollqualifizierende Ausbildung eingemündeten Bewerber/-innen befindet sich am Ende des Vermittlungsjahres in nur teilqualifizierenden Bildungsgängen, jobbt oder ist sogar arbeitslos. Die Gefahr, dass ein größerer Teil von ihnen dauerhaft ohne Berufsabschluss bleibt, ist hoch. Die ge-

sellschaftliche Integration der zunehmenden Zahl junger Menschen mit Migrationshintergrund kann aber nur gelingen, wenn eine fundierte berufliche Qualifizierung und gute Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt gewährleistet werden. Um dies zu erreichen, sind auf der einen Seite die Betriebe gefordert, in denen eventuell vorhandene Vorbehalte gegen Migranten und Migrantinnen abgebaut werden müssten. Auf der anderen Seite wären aber auch zusätzliche Förder- und Unterstützungsleistungen von staatlicher Seite aus erforderlich, gegebenenfalls auch die Bereitstellung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, um für alle ausbildungswilligen Jugendlichen mit (und ohne) Migrationshintergrund einen raschen Zugang zu Berufsausbildung sicherzustellen.

## 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](mailto:bibbreport@bibb.de)

Internet: [www.bibb.de](http://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](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)