



# KAUSA

Koordinierungsstelle

Ausbildung und Migration

**Chancen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund auf dem  
Ausbildungsmarkt,**

Gerburg Benneker, Fachtagung KI / G.I.B., Gelsenkirchen, 10.09.2015



## Ziel von JOBSTARTER

*Nachhaltige Fachkräftesicherung von KMU durch Unterstützung beim Erhalt und Ausbau ihrer Ausbildungsbeteiligung*

## Ziele von KAUSA

- *Stärkung der betrieblichen Ausbildung bei Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund*
- *Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund*



## 13 KAUSA Servicestellen



**NRW:**  
Köln, Dortmund, Essen und  
Bonn/Rhein-Sieg-Kreis

# Gliederung

## I. Im Übergang zur Ausbildung

- Interesse an dualer Ausbildung
- Such- und Bewerbungsaktivitäten
- Erhaltene Unterstützung

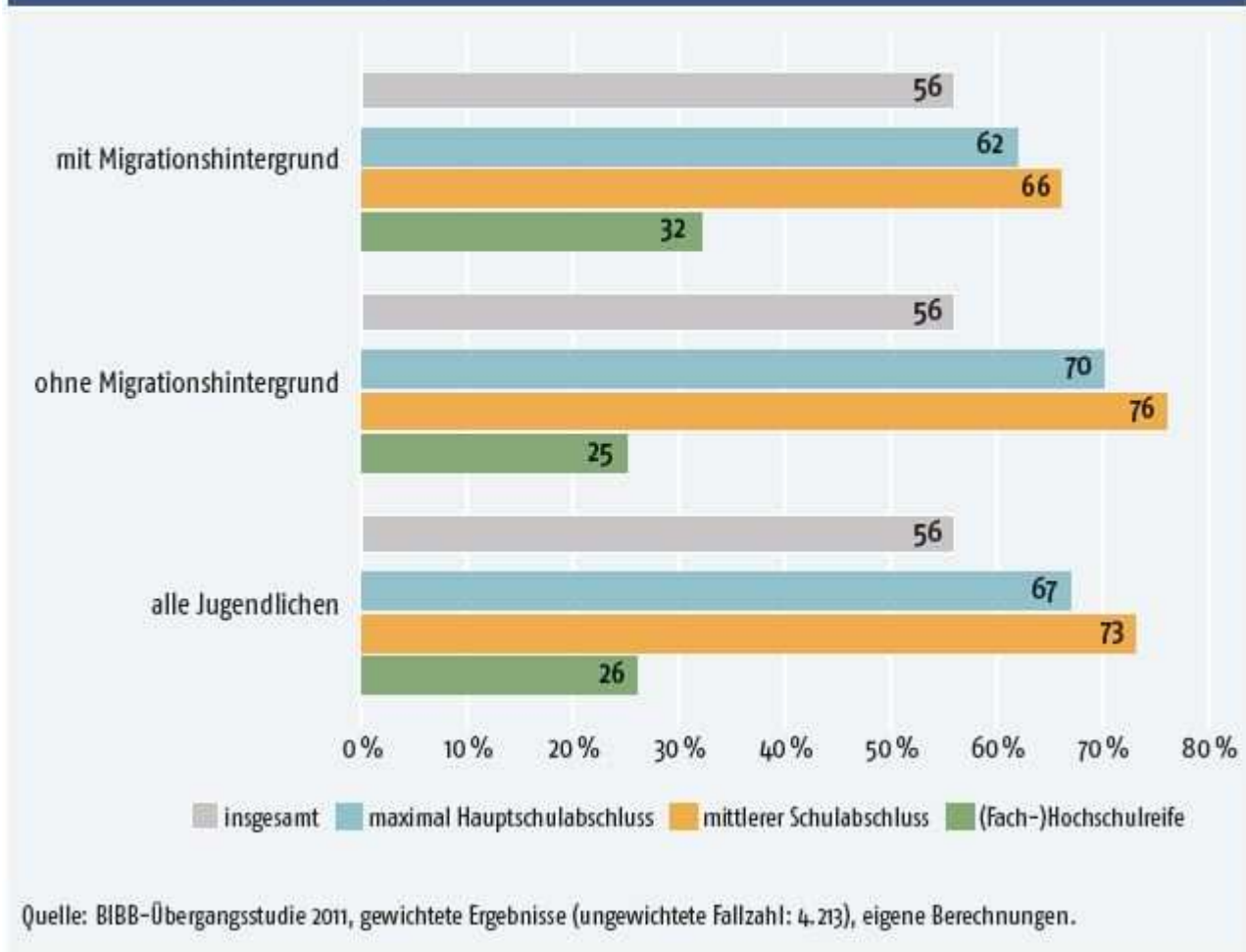
## II. Beteiligung an betrieblicher Ausbildung und Faktoren, die diese beeinflussen

- Schulabschluss
- Herkunftsgruppe
- Berufswahl

## III. Auswahlverhalten der Betriebe

## IV. Handlungsempfehlungen

Abbildung 1: Anteil der Jugendlichen, die am Ende ihrer Schullaufbahn eine duale Berufsausbildung anstreben, nach Migrationshintergrund (in Prozent)



Beicht, U./Walden, G. (2014): Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen: Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011, in BIBB-Report 2015-05, Bonn

# Such- und Bewerbungsaktivitäten nach MH

(BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012)

Bewerbungsaktivitäten	Ohne MH	Mit MH	Osteurop. Staaten / GUS-Staaten	Südeurop. Staaten	Türkei / arab. Staaten
Bei Betrieben nach Ausbildungsangebote erkundigt (in %)	41	43	43	44	43
Ø Anzahl der Anfragen bei Betrieben	20	23	21	26	23
Für mehrere Berufe beworben (in %)	59	56	57	55	55
Schriftl. Bewerbungen verschickt (in %)	86	78	80	74	79
Ø Anzahl d. schriftl. Bewerbungen	32	41	37	40	46
Praktika absolviert (in %)	57	60	60	56	64
an Vorstellungsgesprächen teilg. (%)	67	55	58	51	55

# Erhaltene Unterstützung nach MH

(BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012, in %)

Unterstützung	Ohne MH	Mit MH	Osteurop. Staaten / GUS-Staaten	Südeurop. Staaten	Türkei / arab. Staaten
Mit den Eltern oft über die Berufswahl unterhalten	73	62	61	63	65
Mit Freunden /Bekannten oft über die Berufswahl unterhalten	60	57	56	54	61
Unterstützung durch Berufseinstiegsbe- gleitung / Lotsen	8	7	8	9	5

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012, In: U. Beicht und J. Gei, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, 84

# Gliederung

## I. Im Übergang zur Ausbildung

- Interesse an dualer Ausbildung
- Such- und Bewerbungsaktivitäten
- Erhaltene Unterstützung

## II. Beteiligung an betrieblicher Ausbildung und Faktoren, die diese beeinflussen

- Schulabschluss
- Herkunftsgruppe
- Berufswahl

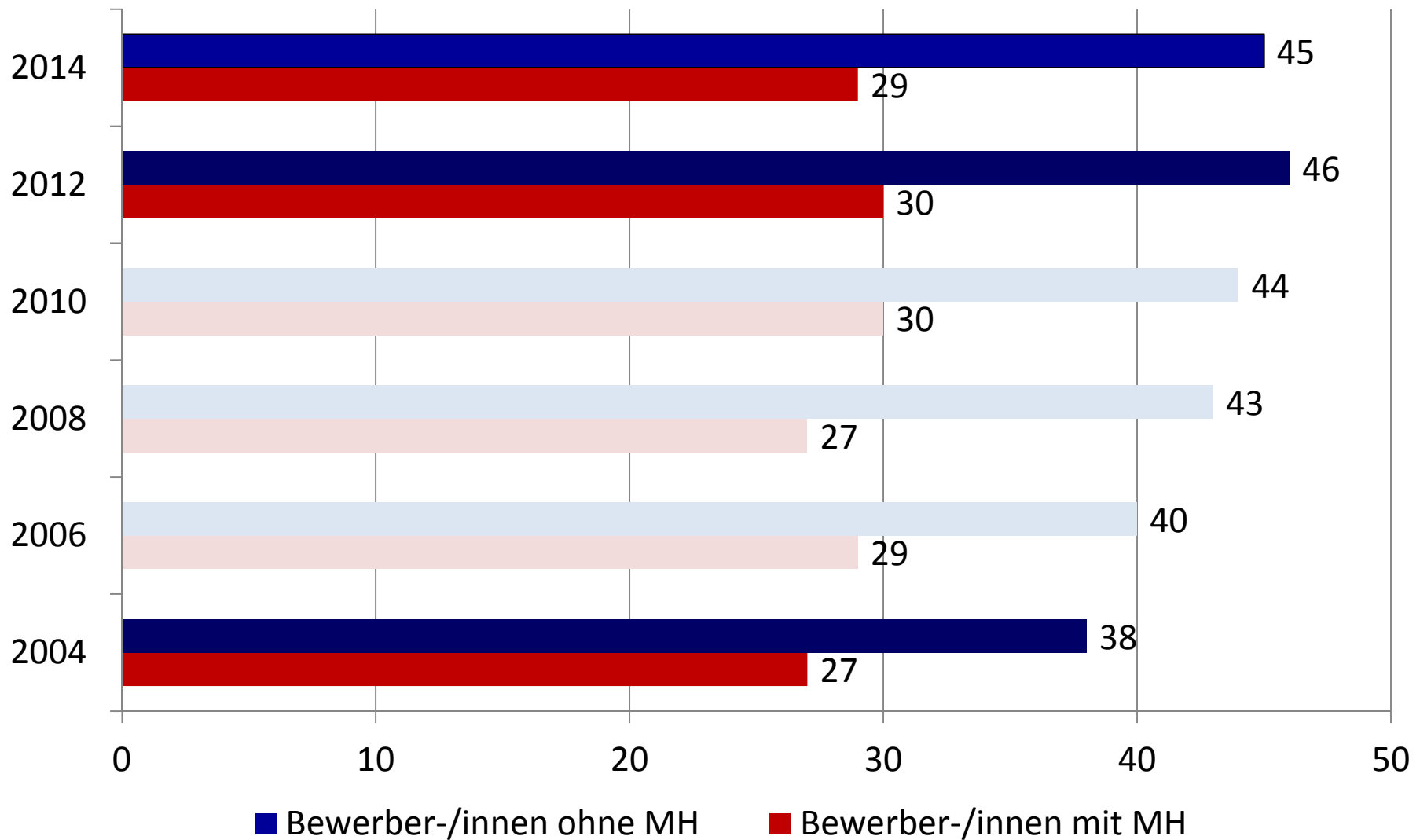
## III. Auswahlverhalten der Betriebe

## IV. Handlungsempfehlungen





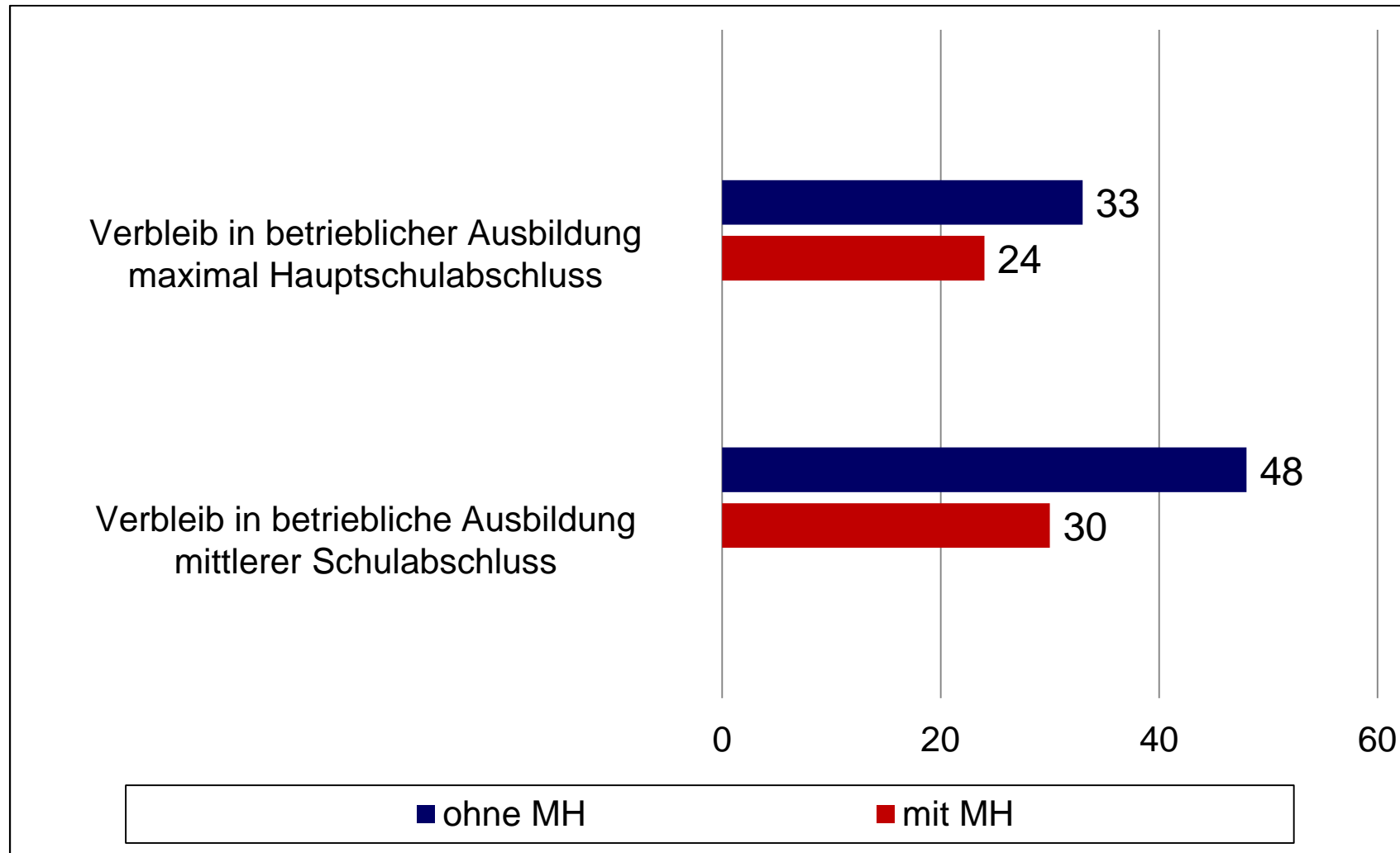
## Verbleib in betrieblicher Ausbildung – Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund 2004 – 2014



Quelle: Granato & Eberhard 2014 auf der Grundlage der BA/BIBB Bewerberbefragungen: 2004 (n = 5.046), 2006 (n = 4.620), 2008 (n = 5.080) und 2010 (n = 4.727)



## 2014: Verbleib in betrieblicher Ausbildung – Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund



Quelle: Beicht, Eberhard & Gei 2013 auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012, Datenreport Berufsbildungsbericht 2013

## Beteiligung nach Herkunftsgruppen

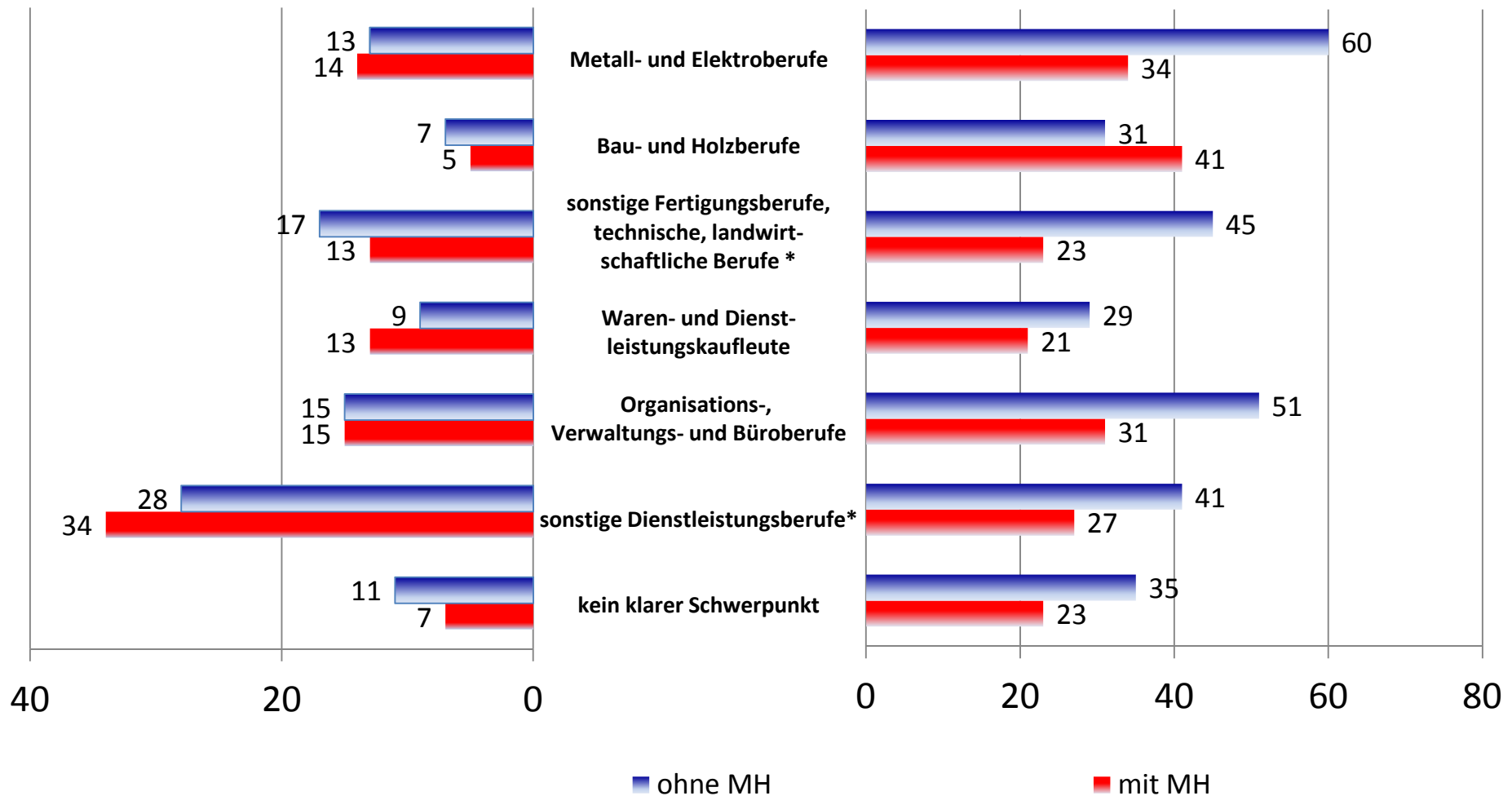
- Danach sind von den bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern 2012 diejenigen mit einem türkisch-arabischen Hintergrund am seltensten erfolgreich. Nur **25%** von ihnen beginnen bis zum Jahresende eine betriebliche Ausbildung.
- Bewerber mit osteuropäischer und südeuropäischer Herkunft münden mit je **31%** deutlicher häufiger ein.
- Von den Nicht-Migranten können dagegen **44%** eine betriebliche Ausbildung aufnehmen.



## Ausbildungsplatzsuche & Einmündung – Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund

### nach favorisierte Berufsgruppen

### Anteil der einmündenden Bewerber



Quelle: Beicht, U. (2012): Berufswünsche und Erfolgchancen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und –bewerbern mit Migrationshintergrund, in BIBB-Report 2012-6



## Welche Rolle spielt der Migrationshintergrund beim Übergang in die betriebliche Berufsausbildung?

### Selbst unter Kontrolle...

- der schulischen Vorbildung (Abschluss, Zensuren)
- absolvierter Maßnahmen im „Übergangssystem“
- elterlicher Unterstützung
- der sozialen Herkunft
- von Bewerbungsstrategien (z.B. berufliche Mobilität)
- personenspezifischer Merkmale (Geschlecht, Alter)
- der Ausbildungsmarktlage vor Ort

**...haben Bewerber mit Migrationshintergrund geringere Übergangschancen in eine betriebliche Ausbildung einzumünden**

## Auswahlverhalten der Betriebe

- **Kandidaten mit türk. Namen müssen zum Vorstellungsgespräch sieben Bewerbungen schreiben, Kandidaten mit deutschem Namen fünf** (Schneider et al 2014)
- **Eine große Mehrheit von Unternehmen, die bislang keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden bzw. ausgebildet haben, nennt fehlende Bewerbungen als wichtigsten Grund dafür** (Enggruber et al 2014)
- **Weitere genannte Gründe sind befürchtete Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede** (Enggruber et al 2014)

## Erklärungsansätze für das Verhalten der Betriebe

### 1. Unbewusste Zuschreibungen

*„Unternehmen haben da keine Erfahrungswerte. Aber bei türkisch und ach und man hört so viel ... Das passt oft nicht“*

### 2. Soziale Identität

*„Unternehmen haben da keine Erfahrungswerte. Aber bei türkisch und ach und man hört so viel ... Das passt oft nicht“*

### 3. Betriebsklima & Kundenerwartungen

Quelle: Schneider et al 2014, S. 30 ff

## Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2012 (in %)



Keinen Berufsabschluss	
Deutsche ohne MH	10,5
Migranten mit eigener Migrationserfahrung	28,9
Migranten ohne eigener Migrationserfahrung	21,7
Türkischstämmige Migranten mit eigener Migrationserfahrung	47,5
Türkischstämmige Migranten ohne eigene Migrationserfahrung	<b>31,6</b>

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensus 2012, In: Datenreport Berufsbildungsbericht 2015 (S. 297)



## Handlungsempfehlungen I

- **Kultursensibel beraten und informieren**
- **Qualität der Bewerbungen & Empfehlungsschreiben**
- **Selbstbewusster Umgang mit dem Migrationshintergrund**
- **Persönliche Kontakte ermöglichen**

## Handlungsempfehlungen II

- **Ungleichbehandlung bei den Partnern im Übergang thematisieren und gemeinsam angehen**
- **Migrant\*innenorganisationen als Kooperationspartner einbeziehen**
- **Interkulturelle Elternarbeit in Schulen stärken**
- **Unternehmer/-innen und Auszubildende mit MH als Vorbild einsetzen**



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

**Gerburg Benneker**  
**KAUSA** - Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration  
JOBSTARTER  
beim Bundesinstitut für Berufsbildung Tel.: 0228/ 107-1715  
[benneker@bibb.de](mailto:benneker@bibb.de)  
Weitere Infos unter: [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)

## Quellen



**Beicht, U.** (2012): Berufswünsche und Erfolgchancen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und –bewerbern mit Migrationshintergrund, in BIBB-Report 2012-6, Bonn

**Beicht, U./ Gei, J.** (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn.

**Beicht, U./ Walden, G.** (2014): Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen: Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011, in BIBB-Report 2015-05, Bonn

**Beicht, U./ Granato, M.** (2011): Prekäre Übergänge vermeiden - Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): WISO Diskurs, Bonn.

**Eberhard, V.** (2012): Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – Ein ressourcen-theoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern (Berichte zur beruflichen Bildung). Bielefeld.

**Enggruber, R./Rützel, J.** (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund: eine repräsentative Befragung von Betrieben , Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh

**Granato, M. / Eberhard, E.** (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Bonn 2014, S. 186 -190.

**Scherr, Albert** (Hrsg.) (2015): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim und Basel

**Schneider, J./Yemane, R.** (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.), Berlin.