

## Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Beruflichen Ausbildung verwirklichen

 A 5632  
 F 1251

Christel Alt und Dr. Mona Granato, Bonn\*)

**Europa ist ein Kontinent mit fallenden Geburtenraten, steigender Lebenserwartung und demografisch alternder Bevölkerung (Bade 2001). Das gilt insbesondere auch für Deutschland. Dies stellt viele Politikbereiche in Deutschland vor neue Herausforderungen. Im Augenblick konzentriert sich die öffentliche Debatte auf die Lösung des Arbeitskräftebedarfs durch Zuwanderung.**

Unabhängig davon, wie viele Zuwanderer künftig nach Deutschland einwandern, eines ist klar: Deutschland braucht heute und künftig für seine wirtschaftliche Entwicklung Zuwanderer und ihr wirtschaftliches Potenzial. Deutschland braucht gleichzeitig auch das wirtschaftliche Potenzial derjenigen, die bereits seit kürzerem oder längerem hier leben.

Angesichts der zu erwartenden enormen demographischen „Lücke“ und der Prognosen zur Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes bzw. des Arbeitskräftebedarfs ist schon heute deutlich: Zuwanderung alleine genügt nicht, um den Arbeitskräftebedarf in den nächsten Jahren zu decken. Deswegen gilt es das Arbeitskräftepoten-

zial im Inland stärker als bisher auszuschöpfen (vgl. ausführlich Bethscheider u.a. 2001)

Die ungünstige demographische Entwicklung wird sich als erstes bei den Jugendlichen bemerkbar machen, d.h. an einem Rückgang an Bewerbungen für Ausbildungsstellen. Hier gilt es – deutlich stärker als bisher – das Ausbildungs- und Qualifikationspotenzial von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu nutzen und zu fördern. Dabei klaffen Förderbedarf und Fördermöglichkeiten für diese Zielgruppen noch immer weit auseinander.

Ohne eine deutliche Stärkung der Chancen Jugendlicher mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Erstausbildung, kann ihr Arbeitskräftepotenzial nur unzureichend genutzt werden. Anders sind jedoch die kommenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit der demographischen Entwicklung nicht zu bewältigen.

Sektoral und regional unterschiedlich ist bereits heute ein Rückgang an Bewerbern um Ausbildungsstellen und ein Anteil an unbesetzten Lehrstellen festzustellen.

So bleibt beispielsweise im Handwerk trotz eines bundesweiten Angebotsrückgangs an Ausbildungsstellen bereits heute jeder 18. Ausbildungsplatz unbesetzt. Der Bewerbermangel ist seit einiger Zeit insbesondere in Süddeutschland spürbar (Brosi/Troltsch/Ulrich 2001).

Daher ist bereits jetzt das Ausbildungs- und Qualifikationspotenzial von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund stärker als bisher auszuschöpfen, sollen nicht erhebliche wirtschaftliche Einschnitte durch Facharbeitermangel die Folge sein.

Das Potenzial Jugendlicher mit Migrationshintergrund für die berufliche Ausbildung haben auch die Bündnispartner erkannt (Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit). In ihrem Beschluss zur „Aus- und Weiterbildung junger Migrantinnen und Migranten“ fordern sie die

\*) Christel Alt M.A. ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Leiterin des Arbeitsbereichs 3.1. – Lehr- und Lernprozesse, Didaktik in der Aus- und Weiterbildung – sowie ständige Vertreterin der Abteilungsleiterin 3 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) in Bonn.

Im Arbeitsbereich 3.1 ist die wissenschaftlich-fachliche Umsetzung des BMBF-Programms „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF), Innovations-schwerpunkt IV/Migrantinnen und Migranten angesiedelt.

Dr. Mona Granato ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin im Arbeitsbereich 2.4 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen, Statistik und Strukturdaten“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) in Bonn.



Betriebe auf, das Potenzial von Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker als bisher für eine betriebliche Erstausbildung zu nutzen. Sie betonen, dass das interkulturelle Kapital der Jugendlichen von Betrieben bisher zu wenig erkannt und genutzt wird. Gleichzeitig fordern sie Betriebe auf, ihre bisherige Zurückhaltung gegenüber Jugendlichen mit ausländischem Pass zu revidieren, ihre Vorbehalte aufzugeben und diese verstärkt in der Ausbildung zu berücksichtigen. Es gilt jetzt die Beschlüsse der Bündnispartner konsequent umzusetzen.

Qualifizierung und gesellschaftliche Integration gehören zusammen. Der Integrationsbedarf und das notwendige Integrationsangebot für die bereits hier lebenden Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund dürfen angesichts einer sich auf die Regelung von Zuwanderung und die Integration von Neuzuwanderern zuspitzenden gesellschaftlichen Auseinandersetzung nicht vernachlässigt werden, wenn es uns mit Integration ernst ist.

12 % der Kinder in Westdeutschland haben einen ausländischen Pass, über 7 % stammen aus binationalen Ehen. Rechnet man noch die Kinder hinzu, deren Eltern als Aussiedler zwar einen deutschen Pass haben aber gleichfalls zugewandert sind sowie die Kinder, deren Eltern eingebürgert sind und einen Migrationshintergrund haben, so sprechen wir heute von rund einem knappen Drittel der Kinder in Deutschland, die mit mindestens einem Eltern- oder Großelternanteil einen Migrationshintergrund besitzen: ihre Eingliederung in Berufsausbildung, Berufsleben und Gesellschaft ist zumindest für die Ballungsgebiete und die westdeutschen Bundesländer quantitativ und qualitativ eine zentrale gesellschaftspolitische Herausforderung.

1) Der folgende Beitrag ist entstanden aus einem Vortrag zur „Beruflichen Ausbildung junger Erwachsener mit Migrationshintergrund“ gehalten von Christel Alt anlässlich der Anhörung zu Bildung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten, veranstaltet vom Forum Bildung in Zusammenarbeit mit der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen am 21. 6. 2001 in Berlin.

2) Die Aussagen beziehen sich wegen des geringen Bevölkerungsanteils mit ausländischem Pass insgesamt und ebenso des Anteils ausländischer Jugendlicher in den neuen Ländern nur auf die alten Länder.

Eine der größten Schwierigkeiten im Vorfeld der Berufsausbildung von jungen Migrantinnen und Migranten ist es, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Ein Mangel an ausbildungsinteressierten Schulabgängerinnen und Schulabgängern ausländischer Herkunft kann nicht festgestellt werden. Auch der Unterstützung durch die Eltern können sich die Jugendlichen überwiegend gewiss sein.

Wesentlich problematischer ist es nach wie vor, Betriebe zu finden, die bereit sind, Jugendliche ausländischer oder anderer ethnischer Herkunft auszubilden.

Der folgende Beitrag analysiert vor diesem Hintergrund den Zugang und die Partizipationsmöglichkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung und stellt in einem zweiten Teil Maßnahmen zur Förderung ihrer Chancen in der beruflichen Bildung dar.<sup>1)</sup>

## I. Analysen zum Zugang Jugendlicher ausländischer Herkunft zu einer beruflichen Bildung

Rund zwölf Prozent der 15–18-Jährigen Jugendlichen in den alten Ländern<sup>2)</sup> haben einen ausländischen Pass; nicht deutscher Herkunft sind (darüber hinaus) weiterhin ca. 15 %. Die Chancen dieser Jugendlichen, eine Ausbildung zu absolvieren, haben sich in den letzten Jahren verschlechtert, obwohl sich ihre schulischen Bildungsabschlüsse seit den 80er Jahren deutlich verbessert haben (Granato/Werner 1999) und ein großer Teil von ihnen der 2. und 3. Generation der Zuwanderer angehört.

Die statistischen Daten beziehen sich vornehmlich auf Migranten und Migrantinnen mit ausländischem Pass. Andere Jugendliche mit Migrationshintergrund, z.B. Spätaussiedler oder inzwischen eingebürgerte Jugendliche ausländischer Herkunft, werden aufgrund ihres deutschen Passes in der Ausbildungsstatistik bisher nicht gesondert ausgewiesen. Lediglich in der Begleituntersuchung zum Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (JUMP) wird zusätzlich nach dem Geburtsort unterschieden und damit eine differenziertere Aussage möglich (IAB 2001).

Die Angleichung der **Bildungsabschlüsse** ging in den letzten Jahren nur *noch* langsam voran. 1999 haben 16,7 % der ausländischen Jugendlichen die



## Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Beruflichen Ausbildung verwirklichen (Fortsetzung)

Hauptschule ohne Abschluss verlassen (deutsche Schulabgänger: 8 %), 31,6 % verfügten über die mittlere Reife (deutsche Schulabgänger: rd. 1/3), 16,3 % verfügten über eine Fachhochschulreife bzw. die Hochschulreife (deutsche Schulabgänger: über 30 %) (Berufsbildungsbericht 2001 : 82). Wegen der parallelen Entwicklung der Bildungsabschlüsse bei einheimischen Jugendlichen ist damit die Schere zwischen den Abschlüssen einheimischer Jugendlicher und Jugendlicher mit Migrationshintergrund etwa gleich geblieben.

Der **Anteil ausländischer Auszubildender an allen Auszubildenden** betrug 1999 noch 7,5 % bzw. 100.675 absolut und nahm damit um 3,3 % im Vergleich zum Vorjahr ab. Wieweit dieser Rückgang auf den Rückgang der ausländischen Wohnbevölkerung (-10.000) insgesamt (auch in Folge der Einbürgerungen) oder auf verschärfte Zugangsprobleme zurückzuführen ist, muss noch näher analysiert werden.

In absoluten Zahlen wurden weiterhin die meisten dieser Jugendlichen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel (46.166), gefolgt vom Handwerk (40.779) und den freien Berufen (11.734) ausgebildet. Im Öffentlichen Dienst wurden nur 1.103 Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit ausgebildet.

Nach dem Anteil der Jugendlichen ausländischer Nationalität an jeweils allen Auszubildenden im Wirtschaftsbereich waren die Zugangschancen in den freien Berufen mit 9 % am günstigsten, gefolgt vom Handwerk mit 8,5 % und dem Bereich Industrie und Handel mit 7 %. Auch hier ist die Quote im Öffentlichen Dienst mit nur 3 % unterdurchschnittlich (Berufsbildungsbericht 2001:83).

Die **Zugangschancen für Jugendliche mit ausländischem Pass differieren nach Herkunftsland und Geschlecht aber auch nach der Region erheblich**. Dies gilt nicht nur für den Zugang zu Ausbildungsplätzen insgesamt, sondern auch nach Ausbildungsbereichen und Berufsgruppen. Ausländische Mädchen und junge Frauen haben es besonders schwer und stellten 1999 insgesamt nur 39.955 Auszubildende. Denkbare, aber nicht eindeutig belegbare, Erklärungsmuster für diese Unterschiede sind Vorurteile von Personalverantwortlichen in Betrieben und Verwaltungen, die schulische Vorbildung im Vergleich zu deutschen jungen Frauen, die unterschiedliche

sozial-ökonomische und sozio-kulturelle Situation und die Sprachkompetenz (Granato 2000a, b). Letztere kommt als positives Rekrutierungskriterium ebenso wie als Hemmnis bei mangelnder Kompetenz in Betracht.

Die regionale Ausbildungsstellensituation (Konkurrenz und Ausgrenzung) spielt ebenfalls eine große Rolle.

**Die Ausbildung Jugendlicher ausländischer Nationalität erfolgt konzentriert nur in wenigen Berufen.** 1999 wurden 43 % von ihnen in nur 10 Berufen ausgebildet. Bei jungen Frauen ist diese Konzentration noch ausgeprägter. Junge Frauen ausländischer Herkunft waren 1999 am häufigsten in der Ausbildung zur Friseurin (17 %) Zahnarzthelferin (11 %), Arzthelferin (10,4 %) anzutreffen. Die Konzentration auf nur wenige Berufe hat allerdings seit 1995 leicht abgenommen.

Die Ausbildungsanteile der männlichen Jugendlichen waren im Bergbau (21 %) und in der Textilindustrie (20 %) besonders hoch, allerdings bei nur geringen absoluten Zahlen. Ansonsten waren die Spitzenreiter die Handwerksberufe, darunter Maler und Lackierer (11,4 %), Gas- und Wasserinstallateur (10,8 %) und Kfz-Mechaniker (8,9 %).

Der Beruf Einzelhandelskaufmann/Einzelhandelskauffrau wies mit 10,3 % (insgesamt) auch noch eine recht gute Quote auf.

In den Büroberufen, den anderen kaufmännischen Berufen sowie in den IT- und Medienberufen sind Jugendliche ausländischer Herkunft insgesamt unterrepräsentiert.

Ebenso ist das Spektrum der Ausbildungsberufe, in die Jugendliche ausländischer Herkunft einmünden, insgesamt schmaler als bei deutschen Jugendlichen. Sie sind schwerpunktmäßig in von deutschen Jugendlichen weniger nachgefragten Berufen und Berufen mit schlechteren Arbeitsbedingungen, niedrigerem Lohn und geringeren Aufstiegschancen anzutreffen.

Diese Konzentration auf nur einige, wenige Ausbildungsberufe kann übrigens nicht auf ein eingeschränktes Spektrum der Berufswünsche oder mangelndes Engagement bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zurückgeführt werden. Sie ist offenbar auch eine Folge von Ausgrenzung und Diskriminierung (Granato 2000)



**Anteil der Auszubildenden ausländischer Nationalität an allen Auszubildenden des Berufs 1999 – Bundesgebiet West in Prozent**

|   |      |
|---|------|
| ● Friseur/-in                             | 17,0 |
| ● Maler/-in und Lackierer/-in             | 11,4 |
| ● Zahnarztthelfer/-in                     | 11,0 |
| ● Gas- und Wasserinstallateur/-in         | 10,8 |
| ● Arzthelfer/-in                          | 10,4 |
| ● Kauffrau/-mann im Einzelhandel          | 10,3 |
| ● Kraftfahrzeugmechaniker/-in             | 8,9  |
| ● Elektroinstallateur/-in                 | 8,1  |
| ● Bürokauffrau/-mann (IH/Hw)              | 7,3  |
| ● Kauffrau/-mann im Groß- und Außenhandel | 6,8  |

Quelle: Berufsbildungsbericht 2001, S. 84

Differenzierte Angaben nach regionalen Schwerpunkten und Geschlecht – eine wichtige Basis für die Gestaltung von gezielten Maßnahmen – fehlen jedoch. Ebenso liegen keine aufgeschlüsselten Daten zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund aber deutschem Pass vor (Ausnahme JUMP, s.o.).

Auch im **Sofortprogramm** sind in beiden Förderjahrgängen ausländische Jugendliche unterrepräsentiert, obwohl diese Zielgruppe ausdrücklich angesprochen wird. Auf der Grundlage der 1. und 2. Befragungswelle von JUMP-Teilnehmern (N=4835) waren insgesamt 4,1 % Aussiedler, 3,9 % im sonstigen Ausland geborene Deutsche (z.B. eingebürgerte, in der Türkei geborene Deutsche), 7,5 % Ausländer der 2. Generation und 4,8 % zugezogene Ausländer sowie 1,4 % mit mehrfacher Staatsangehörigkeit (IAB 2001:13). Nach Artikel 2 des Sofortprogramms wurden 1999 lediglich 141 und 2000 nur 402 Lehrstellen gezielt für Jugendliche ausländischer Nationalität gewonnen. Wieweit allerdings diese Zielgruppe auch in den anderen Gruppen mitvertreten ist, ist unklar. Speziell für die Zielgruppe „ausländische Jugendliche“ wurden 1999 und 2000 jeweils 7 von 268 (1999) bzw. 168 (2000) Maßnahmen insgesamt durchgeführt.<sup>3)</sup> Auch hier ist unklar, ob und ggf.

<sup>3)</sup> Statistik der Bundesanstalt für Arbeit zum Sofortprogramm, Artikel 2.

wieviel ausländische Jugendliche oder Jugendliche mit Migrationshintergrund bei den anderen Zielgruppen mit erfasst worden sind. Insgesamt steht mit dem Sofortprogramm ein sinnvolles Förderinstrument für die Zielgruppe zur Verfügung, wenn gleich auch hier das Potenzial noch nicht ausgeschöpft erscheint.

In den **berufsbildenden Schulen** betrug die Zahl Schülerinnen und Schüler mit ausländischem Pass 1999 insgesamt 214.152. Dies entspricht einem Ausländeranteil von 8,1 % und damit einem leichten Rückgang zum Vorjahr (8,5 %). Die meisten Jugendlichen besuchten die Teilzeitberufsschule, zumeist in Fachklassen für Auszubildende. Die Berufsfachschulen hatten einen Ausländeranteil von 10,4 %. Den höchsten Anteil hatten Berufsvorbereitungsjahr/Berufsgrundbildungsjahr mit 17,5 %. Bei den weiterführenden Bildungsgängen waren Schüler/-innen mit ausländischem Pass in den Fachoberschulen (7,1 %) und Fachakademien (8,1 %) im Vergleich zu ihrem Wohnbevölkerungsanteil unterrepräsentiert, bei den Fachschulen ist dies noch deutlicher (3,9 %) (Berufsbildungsbericht 2001:84; 318; 120 ff.).

Diese Zahlen zeigen, dass fehlende Zugangsmöglichkeiten zum dualen System z.T. über berufsbildende Schulen kompensiert werden, dass zugleich aber auch eine Einmündung in nicht vollqualifizierende Bildungsgänge hingenommen wird. Selbst bei vollqualifizierenden Bildungsgängen ist die berufliche Verwertung z.T. schwierig wie sich auch der im Jahr 2000 wiederum vom BiBB durchgeführten Befragung von Berufsfachschulabsolventen/-innen zeigt. Besonders für Absolventen neuerer oder erst seit wenigen Jahren stark expandierende Ausbildungsgänge scheint die Verwertung zunächst schwieriger. D.h., schulische Berufsausbildung generell kann gerade mangelnde Zugangschancen zu neuen Berufsbereichen im dualen System kaum kompensieren. Daten zu zielgruppenbezogenen Verwertungschancen liegen allerdings nicht vor.

Die **Nachqualifizierung junger Erwachsener** (20 bis unter 30 Jahre) ist angesichts der hohen Zahl von Migrantinnen und Migranten bzw. jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund ohne Ausbildungsabschluss bzw. ohne in Deutschland verwertbare Qualifizierung ein wichtiges Thema. Nach neuesten Auswertungen des Statistischen Bundesamtes waren 1998 40 % der 20 bis unter 30-Jährigen jungen Erwachsenen aus Migrantenfamilien ohne Berufsabschluss (m: 37 %, w: 43 %) (vgl. auch Troltsch/Alex 1999). Dies betrifft sowohl junge Erwachsene der zweiten und dritten Genera-



## Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Beruflichen Ausbildung verwirklichen (Fortsetzung)

tion, die in Deutschland die Schule besucht haben, als auch junge Erwachsene, die als Jugendliche oder junge Erwachsene eingereist sind. Sie erhalten kaum Zugang zu einer beruflichen Ausbildung in Deutschland (Granato 2000c).

Für diese Zielgruppe bietet sich das Instrument der Nachqualifizierung an. „Ziel dieser Maßnahmen ist es, junge Erwachsene mit einem kombinierten Ansatz von Arbeit und Qualifizierung zur Externenprüfung oder Umschulungsprüfung nach BBiG oder HWO und damit zu einem anerkannten Berufsabschluss zu führen. Die Qualifizierung erfolgt im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses. Kern ist eine zielgruppengerechte Verbindung von Arbeiten und Lernen im jeweiligen Tätigkeitsfeld.“ (Berufsbildungsbericht 2000:197; Davids (Hrsg.) 1998). Zur Teilnahme von Migrantinnen/Migranten oder jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund an derartigen Maßnahmen liegen bisher keine Daten vor.

Zusammenfassend gilt: Die Datenlage zur beruflichen Situation und Ausbildungssituation von Migrantinnen und Migranten sowie später eingereister Deutscher ausländischer Herkunft ist in vielen Bereichen für eine effektive Gestaltung von Integrationsmaßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung unzureichend und dringend verbesserungsbedürftig.

### II. Förderung der Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung:

#### Integration durch Qualifikation und interkulturelle Öffnung der beruflichen Bildung

Das Ziel der Integration von Migrantinnen und Migranten wie auch von Menschen deutscher Staatsangehörigkeit aber mit Migrationshintergrund ist ohne ausreichende berufliche Qualifizierung nicht zu realisieren. Der offensichtliche Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation

4) Die folgenden Vorschläge wurden im Wesentlichen von Dr. Mona Granato, BiBB, ausgearbeitet und sind in der Langfassung enthalten in Granato, Mona 2001 b.

und Arbeitslosigkeit macht dies deutlich, aber auch die generelle Bedeutung der beruflichen Integration für die gesellschaftlich-soziale Integration. Wie wichtig der Ansatzpunkt berufliche Qualifikation ist, zeigen die Arbeitslosenquoten von Ausländern (im Jahr 2000 mit 16,4 %) und Spätaussiedlern (ca. 20 %).

Dementsprechend muss es ein Ziel sein, jungen Menschen ausländischer Herkunft, seien sie Neuzuwanderer oder Migranten der zweiten oder dritten Generation, gleiche Zugangschancen zur Ausbildung und ggf. Hilfen für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu geben. Fundierter Spracherwerb ist dabei eine wichtige Voraussetzung, oder, wie es im Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ heißt, die „Eintrittskarte“ (Unabhängige Kommission Zuwanderung 2001). Dies schließt die Weiterentwicklung der sprachlichen Kompetenz auch in der Ausbildung und hierauf gerichtete Förderung ein. Allerdings reicht ein Ausbau des zielgruppen- und situationsgerechten Deutschunterrichts für junge Menschen mit Migrationshintergrund nicht aus, um die Zugangschancen zur Ausbildung und die berufliche Integration nachdrücklich zu verbessern.

Die dargelegte Heterogenität der Zielgruppe und die komplexe Problemkonstellation verlangen vielmehr mehrdimensionale Ansätze und Maßnahmen, bei denen der Spracherwerb jeweils nur eine Dimension darstellt. Zielgruppenspezifische und differenzierte Maßnahmen müssen u.a. in folgenden Bereichen vorgesehen bzw. umgesetzt werden (vgl. ausführlich Granato 2000 b)<sup>4</sup>):

1. **Verbesserung der Chancen beim Übergang Schule – Beruf**
2. **Verbesserung des Zugangs zu einer betrieblichen Ausbildung**
3. **Ausbildungserfolg in der Berufsausbildung: Unterstützung im Ausbildungsverlauf**
4. **Berufliche Nachqualifizierung**
5. **Interkulturelle Öffnung der beruflichen Bildung**
6. **Berufliche Eingliederung**
7. **Berufliche Weiterbildung.**

Näher ausgeführt werden hier die Punkte 1 bis 5:



## 1. Verbesserung der Chancen beim Übergang Schule – Beruf

Notwendig erscheint eine langfristig angelegte und institutionell verankerte Bildungslaufbahnberatung sowie eine Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen.

### Bildungslaufbahnberatung:

Die existierenden Beratungsangebote – u.a. der Arbeitsämter und der Bildungseinrichtungen selbst – sind nicht hinreichend aufeinander abgestimmt. Projekte wie Kumulus in Berlin oder BQN in Köln zeigen den enormen Informations- und Beratungsbedarf von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Konzepte und Erfahrungen existieren hinreichend in diesem Bereich. Wichtig ist ein flächendeckendes und institutionell verankertes Beratungsangebot, vor allem in Ballungsgebieten mit einem hohen Anteil der Zielgruppe. Das Angebot muss eine an der schulischen und beruflichen Bildung orientierte Bildungslaufbahnberatung bieten und bei den individuellen Bildungsvoraussetzungen der Jugendlichen und ihren gewünschten Bildungszielen ansetzen. Dies schließt Orientierung und ggf. berufliche Umorientierung ein.

Ein frühes Einsetzen der beruflichen Orientierungsphase spätestens in der 9. Klasse ist zentral. Bewährt haben sich:

- Öffnung der Schule gegenüber dem kommunalen Umfeld: Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Berufe und Branchen, auch Auszubildende, stärker in den berufskundlichen Unterricht einzubeziehen.
- Auszubildendenstammtische: Auszubildende sind positive Beispiele und „Experten“ ihrer jeweiligen Berufe und bieten Schülern eine andere Perspektive auf den Beruf. Sie „sprechen“ am ehesten die Sprache der Jugendlichen und verstehen ihre Fragen anders. Dies gilt besonders, wenn Auszubildende mit eigenem Migrationshintergrund diese Aufgabe übernehmen.
- Ausbildungsplatzkonferenzen: lokal/regional unter Beteiligung aller für die Berufsausbildung verantwortlichen Institutionen und Verbände. Sie bieten Schülern im Klassenverband die Möglichkeit, sich bei Verbänden/Experten zu informieren, aber auch Vertretern der Betriebe die Möglichkeit, direkt mit jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu sprechen.

- Andere Perspektiven eröffnen: nicht nur, aber besonders für Jugendliche mit Migrationshintergrund ist es notwendig, ein breiteres Berufswahlspektrum zu eröffnen. Die Möglichkeit anderer Berufswege in bisher weniger bekannten (bzw. der Zielgruppe weniger zugänglichen) Ausbildungsgängen und -berufen muss erfahrbar werden, z.B. durch Gespräche oder Praktika u.ä. Dabei gilt es auch, durch gezielte Angebote und Orientierungen geschlechtsspezifische Einschränkungen zu überwinden.
- Eltern einbeziehen: wie auch bei deutschen Jugendlichen spielen die Eltern eine wesentliche Rolle im Prozess der Berufswahl. Hier gilt es insbesondere, das Berufsspektrum der Herkunftsfamilien und die eigenen Erfahrungen der Eltern in der Arbeitswelt durch Informationen und persönliche Gespräche sowie eigene Anschauung (z.B. durch Betriebsbesuche) zu erweitern, in die Bildungsgangberatung einzubeziehen und die Bedeutung der Ausbildung für den Integrationsprozess darzulegen.

### Die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen

Bewährt hat sich die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen sowie der in diesem Bereich arbeitenden ausbildungsrelevanten Institutionen und Träger in einem regionalen bzw. kommunalen Kooperationsverbund. Dieses Netz ermöglicht eine effektive Bündelung der Ressourcen und eine regionale „Lobby“ für Jugendliche ausländischer Herkunft zu schaffen, um den Zugang zu beruflicher Ausbildung zu verbessern. Aufgabe eines solchen Netzwerkes kann es u.a. sein, Ausbildungsplatzkonferenzen, Ausbildungsstammtische u.ä. zu organisieren, aber auch gezielt Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe für diese Zielgruppe zu gewinnen. Allerdings ist eine dauerhafte Institutionalisierung notwendig. Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat vorgeschlagen, zur fachlichen Umsetzung des BMBF-Programms zur „Beruflichen Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF), Innovationsbereich IV Migranten und Migrantinnen“ so genannte Beratungsstellen für die Qualifizierung zugewanderter Nachwuchskräfte (BQN) nach dem Vorbild der früheren BQN in Köln in breiter Streuung einzurichten und konzeptionell weiterzuentwickeln. Diese Einrichtungen sollten im Wege der Projektförderung möglichst bei vorhandenen, dauerhaft arbeitenden Institutionen aufgebaut und degressiv gefördert werden, um einen Übergang in die Institutionalisierung zu erreichen.



## Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Beruflichen Ausbildung verwirklichen (Fortsetzung)

### 2. Verbesserung des Zugangs zu einer betrieblichen Ausbildung

Ein Mangel an ausbildungsinteressierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund kann nicht festgestellt werden. Wesentlich schwieriger ist es, Betriebe zu finden, die bereit sind, Jugendliche aus Migrantenfamilien auszubilden. Die bei einer Teilgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund tatsächlich vorhandenen Defizite in der schulischen Vorbildung (fehlender Hauptschulabschluss oder anteilmäßig niedrigere Schulabschlüsse) und eventuelle sprachliche Probleme, vor allem im fachsprachlichen Bereich, werden als Defizite der ausländischen Jugendlichen insgesamt angesehen. Auch (partielle) Zweisprachigkeit der Jugendlichen wird nur in einigen Berufsbereichen bzw. von wenigen Betrieben als Vorteil erkannt. Die Konkurrenzsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt benachteiligt Jugendliche ausländischer Herkunft. Auch der sich im Zuge der demographischen Entwicklung abzeichnende zukünftige Fachkräftemangel wird von den Verantwortlichen kaum auf den eigenen Betrieb bezogen und Erfahrungen mit der Ausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund entsprechend nicht als Vorteil erkannt.

Zur Herstellung besserer Zugangschancen Jugendlicher mit Migrationshintergrund für eine Berufsausbildung zeichnen sich zwei Hauptansatzpunkte ab:

- Schaffung neuer betrieblicher Ausbildungsplätze und
- Informationskampagnen für Betriebe und Verwaltungen.

Zusätzlich sind Ansätze im Bereich der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung und im Rahmen der Zuspitzung aktueller Förderprogramme denkbar und erfolgversprechend. Ordnungspolitisch ist es vor allem notwendig, jungen Migrantinnen und Migranten ohne entsprechende Berechtigung eine Arbeitserlaubnis zum Zwecke der Ausbildung unabhängig von der Einzelfallprüfung zu erteilen. Andernfalls ist selbst bei einem vorhandenen Ausbildungsplatz im dualen System keine Ausbildung erlaubt. Wünschenswert ist diese Arbeitserlaubnis ohne Einzelfallprüfung auch für das Nachholen einer Berufsausbildung im Rahmen der Nachqualifizierung junger Erwachsener.

### Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze

Die aktuell bestehende und Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders benachteiligende Konkurrenzsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt (Teilgruppe der Marktbenachteiligten) ist allein mit kurativen, bei den individuellen Voraussetzungen ansetzenden, Fördermaßnahmen nicht zu entschärfen. Die Schaffung neuer Ausbildungsplätze bleibt deshalb notwendig. Ein Ansatz wäre, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Bundesministerium für Arbeit (BMA) ergriffenen Maßnahmen zur „Förderung des Ausbildungspotenzials bei ausländischen Betrieben“ nicht auf diese Zielgruppe zu beschränken, sondern auf weitere Wirtschaftsbetriebe auszuweiten: besonders angesprochen werden sollten hier z.T. nicht ausbildende Betriebe, vor allem auch Handwerksbetriebe bei denen ein Generationswechsel ansteht, sowie neugegründete Betriebe. Der Schwerpunkt sollte hier auch auf der Erschließung bisher von Jugendlichen mit Migrationshintergrund weniger besetzten Berufsbereichen, auch der neuen Berufe u.a. im Medien- und IT-Bereich, liegen. Zu beachten ist dabei, dass solche Initiativen und Maßnahmen vorrangig in definierten Zielregionen mit hohem Anteil an Migrantenbevölkerung und schwachem Ausbildungsstellenmarkt umgesetzt werden.

### Informationskampagnen für Betriebe und Verwaltungen

Für den Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zur betrieblichen Ausbildung sind neben den individuellen Voraussetzungen und fehlenden Ausbildungsplätzen vor allem auch mangelnde Informationen der Betriebe und Verwaltungen sowie die betrieblichen Rekrutierungsstrategien bedeutsam (Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000). Zu nennen sind besonders:

- Mangelnde Informationen bei Personalleitung und Personal-/Betriebsräten über die Zielgruppen (Heterogenität der Zielgruppen, sozio-kulturelle Situation, besondere Ansprachemöglichkeiten und -notwendigkeiten usw.)
- Ängste, die z.T. von Vorurteilen geprägt sind



- Mangelnde Informationen über das Potenzial der Zielgruppe (vorhandene auch höhere Schulabschlüsse, eventuelle Zweisprachigkeit, spezifischer kultureller Hintergrund für den Umgang mit Kundengruppen des Betriebs usw.)
- Mangelnde Informationen über Hilfen und Unterstützung während der Ausbildung
- Betriebliche Rekrutierungsstrategien über interne Netzwerke (Mitarbeiter- und Kundenkinder), wobei die Elterngeneration der Jugendlichen mit Migrationshintergrund häufig weder über die notwendigen Informationen zu beruflichen Möglichkeiten und Ausbildungsmöglichkeiten des Betriebs verfügt, noch über den Zugang zu entsprechenden betriebsinternen Netzen verfügt
- Überbewertung schriftlicher, „kulturabhängiger“ Tests in Großbetrieben, die Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Sprachproblemen wenig Chancen lassen.

Diese genannten Probleme sind Ansatzpunkte für Maßnahmen sowohl direkt auf der betrieblichen Ebene als auch vermittelt über die Sozialpartner und die Bundesregierung. Anzusetzen wäre hier z.B. mit einer bundesweiten Informationskampagne für Betriebe und Verwaltungen, d.h. für Betriebsleiter, Personalleitung und Personal-/Betriebsräte. Dringend notwendig ist es, die soziale Akzeptanz von Jugendlichen aus Migrantenfamilien als Nachwuchskräfte auf der betrieblichen Ebene zu stärken. In einem solchen Aktionsprogramm das von der Bundesregierung finanziell und ideell unterstützt wird, werden die Betriebe u.a. über

- die unterschiedlichen Zielgruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihre sprachlichen und schulischen Voraussetzungen,
- das interkulturelle Potenzial Jugendlicher mit Migrationshintergrund und die Vorteile der Ausbildung dieser Zielgruppe,
- die Hilfen, die sie in der Ausbildung nutzen können, wie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

informiert. Die Einbindung der Sozialpartner in eine solche Informationskampagne zur Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist notwendig, um alle betrieblichen Ebenen zu erreichen und möglichst nachhaltig zu wirken.

### **Sofortprogramm der Bundesregierung gezielter nutzen**

Wie oben ausgeführt, werden die Zielgruppen ausländische Jugendliche und Aussiedler mit den

Maßnahmen des Sofortprogramms durchaus erreicht. Insofern ist es ein *zum Teil* wirksames Instrument zur Verbesserung betrieblicher Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund und auch weiter dringend notwendig. Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen weiterhin – entsprechend ihrem Anteil an unversorgten Lehrstellenbewerbern vor Ort – die Chance erhalten, an den Maßnahmen des Sofortprogramms zu partizipieren. Wichtig ist es allerdings, darauf zu achten, dass diese Zielgruppe anteilmäßig an berufsqualifizierenden Maßnahmen partizipiert, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen oder – als erster Schritt – dem Nachholen eines qualifizierenden Schulabschlusses dient. Ferner sollten verstärkt auch die neuen Berufe im Rahmen des Sofortprogramms berücksichtigt werden.

Bei berufs- bzw. ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen ist zu bedenken, dass von den unversorgten Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein großer Teil in die Kategorie „marktbenachteiligt“ einzugruppiert ist. Berufsvorbereitungsmaßnahmen sollten daher in besonderer Weise der Verzahnung von Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung dienen. Bei den vom BiBB diesbezüglich gerade untersuchten Konzepten der Berufsvorbereitung findet sich bisher keine Konzeption, die Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders berücksichtigt. Hier besteht demnach offensichtlich noch Entwicklungs- und Erprobungsbedarf.

### **Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst**

Im Öffentlichen Dienst ist die Ausbildungsquote von Jugendlichen mit ausländischem Pass mit nur 3 % äußerst niedrig und weit entfernt von einer Chancengleichheit mit einer Ausbildungsbeteiligung, die ihrem Wohnbevölkerungsanteil von 12 % (alte Länder) entspricht. Die stärkere Öffnung des Öffentlichen Dienstes für junge Menschen mit Migrationshintergrund und die Steigerung der Ausbildungsquote bedarf einer Sensibilisierung dieses Sektors für die Zielgruppe, insbesondere der Ausbildungsträger und -verantwortlichen und zusätzlich dazu einer gezielten Information potenzieller Interessenten aus dieser Zielgruppe.

Die interkulturellen Kompetenzen von Jugendlichen aus Migrantenfamilien sollten bei Auswahl- und Einstellungsverfahren stärker berücksichtigt werden. Im Rahmen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit hat der Bund ausdrücklich eine Erhöhung der Ausbildungsleis-





## Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Beruflichen Ausbildung verwirklichen (Fortsetzung)

tungen für junge Migrantinnen und Migranten im Bundesbereich zugesagt und versprochen, sich gegenüber den Ländern und Kommunen für eine Erhöhung auch in deren Bereichen einzusetzen (Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000:3479).

Eine Quotenregelung ist zu diskutieren.

Der Öffentliche Dienst müsste eine Vorreiterrolle einnehmen, auch um „das Präsentmachen und das Präsentwerden der ethnischen Minderheiten im beruflichen und öffentlichen Leben“, um die Aufhebung struktureller Ungleichheiten und um die politisch gewollte Öffnung dieses Sektors. „Strukturelle Ungleichheiten, die durch Exklusionsstrategien entstanden sind und ständig neu entstehen, können nicht durch pädagogische Maßnahmen... aufgehoben werden“<sup>5)</sup>.

Bei allen Bemühungen ist besonders darauf zu achten, dass diese Zielgruppe auch Zugang zu Ausbildungsplätzen in den „klassischen“ Verwaltungsressorts der Kommunen, der Länder und des Bundes erhält.

### 3. Ausbildungserfolg in der Berufsausbildung: Unterstützung im Ausbildungsverlauf

In diesem Schwerpunkt zeichnen sich drei Handlungsfelder ab:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen stärker nutzen und qualitativ verbessern.
- Außerbetriebliche Ausbildung im Rahmen der Benachteiligtenförderung mit Blick auf die besondere Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund verbessern bzw. differenzieren.
- Kontinuierliche, trägerneutrale Bildungsberatung (Aus- und Weiterbildungsberatung) sicherstellen.

<sup>5)</sup> Für eine Quotierung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen und -stellen im Öffentlichen Dienst plädiert Ursula Boos-Nünning; zitiert nach Boos-Nünning, Ursula: Quotierung und Gerechtigkeit, S. 50–51 bei Granato, Mona 2001 b:29.

### Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Ausbildungsbegleitende Hilfen der Bundesanstalt für Arbeit sind bisher bei Betrieben zu wenig bekannt. Die abH setzen bei Lernschwierigkeiten von Jugendlichen während der Ausbildung an. Hier gilt es die Qualität der ausbildungsbegleitenden Hilfen zu sichern und für die Zielgruppe spezifisch weiterzuentwickeln.

Neben der Sicherung kleiner Lerngruppen ist vor allem der fachliche und fachsprachliche Unterricht entsprechend der Anforderungen bi- und multilingualer Lerngruppen zu gestalten. Ausbildungsbegleitende Hilfen sollten bei den fachsprachlich bedingten Schwierigkeiten in der Fachtheorie ansetzen. Die in diesem Zusammenhang verwendeten Sprachunterrichtsmodelle sind fachtheoretisch zu orientieren. Entsprechende Förderkonzepte liegen bereits vor. Wichtig ist, mit der Sprachförderung zeitig anzusetzen. Dies bedeutet, mögliche bestehende Sprachlücken bei den Auszubildenden rechtzeitig zu erkennen und eine kontinuierliche, in stabilen Lerngruppen stattfindende Förderung zu ermöglichen.

### Außerbetriebliche Ausbildung im Rahmen der Benachteiligtenförderung mit Blick auf die besondere Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund verbessern bzw. differenzieren

Außerbetriebliche Ausbildung hat für Jugendliche mit Migrationshintergrund zum einen eine Auffangfunktion bei fehlenden betrieblichen Ausbildungsplätzen, zum anderen aber auch eine besondere pädagogische Integrationsaufgabe. Außerbetriebliche Ausbildung muss einer doppelten Anforderung gerecht werden: eine dem (regionalen) Arbeitsmarkt entsprechende zeitgemäße Ausbildung vermitteln und die betreffenden Zielgruppen ihrer Bedürfnislage entsprechend im Rahmen einer fachlichen, fachsprachlichen und sozialpädagogischen Betreuung fördern. Der Heterogenität der Zielgruppen mit Migrationshintergrund entsprechend, ist außerbetriebliche Ausbildung konkreter auf die Potenziale der verschiedenen Zielgruppen abzustimmen. Außerdem ist die sozial-ökonomische Situation der Jugendlichen besonders zu berücksichtigen (z.B. im häuslichen Umfeld nicht vorhandene IT-Ausstattung, die besonderen häuslichen Anforderungen an die jungen Frauen mit



Migrationshintergrund und andere Hemmnisse). Wichtig ist vor allem auch, Jugendlichen aus sozialen Brennpunkten neue Perspektiven in einem anderen Umfeld zu eröffnen.

#### **Trägerneutrale Bildungsberatung sicherstellen**

Gemeint ist hier sowohl eine kontinuierliche Lernberatung als auch eine Bildungswegberatung. Lernberatung kann helfen, frühzeitig spezifische Lernprobleme der Zielgruppe aufzudecken sowie dann rechtzeitig adäquate Hilfen einzusetzen und damit Abbruchrisiken zu vermindern. Bildungswegberatung hat hier vor allem die Aufgabe, individuell mögliche berufliche Entwicklungspfade aufzuzeigen und Entscheidungshilfen anzubieten (z.B. bei Entscheidungen im Rahmen gestaltungsoffener Ausbildungsordnungen). Dies ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders wichtig, weil entsprechende Hilfestellung durch das Elternhaus meist nicht zu erwarten ist.

#### **4. Berufliche Nachqualifizierung**

Berufliche Nachqualifizierung junger Erwachsener (20 bis unter 30-Jährige) ist für Migranten und Migrantinnen häufig der einzige noch realistische Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss. Dies betrifft sowohl die jungen Erwachsenen, die eine begonnene Berufsausbildung vorzeitig abgebrochen haben, als auch Personen, die gleich nach der Schule eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben oder im (eigenen) Haushalt tätig waren. Bei den jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund sind die später eingereisten Personen (Familiennachzug, Heirat, Aussiedler) besonders betroffen. In der Regel ist diese Personengruppe auf Erwerbseinkommen angewiesen und hat keinen Anspruch auf die Förderung von Umschulungsmaßnahmen üblicher Art. Der spezifische Qualifizierungsansatz in der Nachqualifizierung bietet hier eine (zweite) Chance. Eine kontinuierliche fachsprachliche Förderung während der beruflichen Nachqualifizierung ist für alle Zielgruppen notwendig.

Es liegen inzwischen vielfältige Erfahrungen mit in der Praxis erprobten Konzepten für die Nachqualifizierung vor, die den didaktisch-methodischen aber auch den fachtheoretischen und fachsprachlichen Anforderungen der unterschiedlichen Zielgruppen gerecht werden.

Die berufliche Nachqualifizierung junger Erwachsener mit Migrationshintergrund sollte verstärkt wieder in das JUMP-Programm integriert werden

und dauerhaft institutionell in der Regelförderung der Bundesanstalt für Arbeit verankert werden – vergleichbar zum Benachteiligtenprogramm für Jugendliche. Für die Zielgruppe späteingereister Jugendlicher sowie nachziehender Eheleute gilt es darüber hinaus einen Anspruch auf die Möglichkeit des vertieften Erlernens der deutschen Sprache zu schaffen, um berufliche Nachqualifizierung vorzubereiten.

#### **5. Interkulturelle Öffnung der beruflichen Bildung**

Interkulturelle Kompetenzen sind eine Schlüsselqualifikation für alle in der beruflichen Bildung. Dennoch werden sie bisher eher mit den Fähigkeiten von Erwerbspersonen ausländischer Herkunft in Verbindung gebracht. Die im Kontext mit dem Zusammenwachsen und der Erweiterung der EU geführte Diskussion konzentriert sich dagegen auf die Frage der „internationalen Kompetenzen“. Diese werden als besondere Kompetenzen „inländischer“ Mitarbeiter zunehmend geschätzt und vorausgesetzt. „Interkulturelle“ und „Internationale“ Kompetenzen überschneiden sich. Dennoch werden vorhandene und ggf. weiterzuentwickelnde interkulturelle Kompetenzen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Auswahl von Auszubildenden von den Betrieben bisher weitgehend vernachlässigt. Dies gilt auch für eine interkulturelle Ausbildung der Ausbilder. Die Verankerung der Schlüsselqualifikation „interkulturelle/internationale Kompetenz“ in der Ausbildung ist notwendig.

Ansatzpunkte für Maßnahmen könnten sein:

- die interkulturelle Ausbildung der Ausbilder in die Ausbildereignungsverordnung aufnehmen,
- die interkulturelle Ausbildung als Ziel in die Ausbildungsordnungen bzw. in die Ausbildungsrahmenpläne und in die Rahmenlehrpläne der beruflichen Schulen aufnehmen,
- interkulturell angelegte Ausbildungsprojekte zu fördern – auch im Rahmen von EU-Programmen,
- auf der betrieblichen Ebene besonderes Augenmerk auf interkulturelle Auswahlkriterien bei der Besetzung von Ausbildungsstellen legen und interkulturelle Kompetenzen in der Ausbildung besonders zu fördern.

Umsetzungserfahrungen liegen hierzu *systematisch* ausgewertet noch nicht vor.



## Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Beruflichen Ausbildung verwirklichen (Fortsetzung)

Erst wenn Jugendliche aus Migrantenfamilien entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil in allen Branchen und Berufen die Möglichkeit der Teilnahme an einer beruflichen Ausbildung erhalten, kann von Chancengleichheit auf dem Ausbildungsstellenmarkt gesprochen werden.

Der Weg zur Chancengleichheit ist noch immer weit. Um so zentraler ist es Kräfte zu bündeln und weitere Ressourcen zu aktivieren, um Chancengleichheit und gleichberechtigte Partizipation von (jungen) Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf konsequent zu realisieren.

### Literaturanhang

*Alt, Christel; Granato Mona 2001:* Berufliche Bildung einschließlich Nachqualifizierung junger Erwachsener mit Migrationshintergrund. In: Forum Bildung (Hrsg.): Bildung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten – Anhörung des Forum Bildung am 21. Juni 2001 in Berlin. Materialien des Forum Bildung 11. Forum Bildung, Bonn (Veröffentlichung geplant für September 2001)

Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Beschluss vom 26. Juni 2000 zur Aus- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten. In: *ibv* Nr. 35 vom 30. August 2000, S. 3473 ff.

*Beer, Dagmar 1992:* Lern- und Integrationsprozess ausländischer Jugendlicher in der Berufsausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

*Bethscheider, Monika; Granato, Mona; Kath Folkmar; Sattelmeyer, Anke 2001:* Grenzenlos zum Erfolg – Das wirtschaftliche Potenzial Zugewanderter. Beitrag zum Gesellentag der Handwerkskammer Dortmund 2001 (unveröffentlichtes Manuskript). Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

*Brosi; Ulrich, Joachim-Gerd; Troltsch, Klaus:* BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2001, 2000: Berufsbildungsbericht 2001, 2000. Bonn

*Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesanstalt für Arbeit, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH (INBAS) (Hrsg.) 1999:* Neue Wege zum Berufsabschluss – ein Handbuch zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelernter (junger) Erwachsener. Bonn, Berl, Nürnberg, Frankfurt a.M.

*Dauids, Sabine (Hrsg.) 1998:* Modul für Modul zum Berufsabschluss. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung. Bundesin-

stitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur beruflichen Bildung, Bielefeld

*Granato, Mona; Werner, Rudolf 1999:* Sinkende Ausbildungschancen für Jugendliche mit ausländischem Pass: motiviert, engagiert und dennoch weniger Chancen? In: Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 16

*Granato, Mona 2000:* Jugendliche ausländischer Herkunft in der beruflichen Ausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsausbildung Jugendlicher ausländischer Herkunft. Pressereferat. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BiBB. Bonn. Bestellung über [pr@bibb.de](mailto:pr@bibb.de)

*Granato, Mona 2000a:* Förderung der Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsausbildung Jugendlicher ausländischer Herkunft. Pressereferat. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BiBB. Pressereferat, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. Bestellung über [pr@bibb.de](mailto:pr@bibb.de)

*Granato, Mona 2000b:* Junge Frauen zwischen Schule und Ausbildung. Chancen junger Frauen aus Migrantenfamilien. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BiBB. Pressereferat, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. Bestellung über [pr@bibb.de](mailto:pr@bibb.de)

*Granato, Mona 2000c:* Junge späteingereiste Frauen: Chancen und Möglichkeiten für eine berufliche Qualifizierung. In: Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren, Jugendliche und Stiftung SPI (Hrsg.): Mädchen in sozialen Brennpunkten. Berlin, Bonn 2000.

*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) 2001:* IAB – Werkstattbericht Nr. 3/2001, Nürnberg

*Müller, Annette 1996:* Förderkonzept „Deutsch als Zweitsprache im ausbildungsbegleitenden Deutschunterricht“; S. 13–20. In: Bildungsarbeit in der Zweitsprache Deutsch Nr. 3

*Sprachverband Deutsch für Ausländische Arbeitnehmer (Hrsg.) 1998:* Artikel zum Thema berufsorientierter/berufsbezogener Deutschunterricht. Stand Oktober 1998. Mainz

*Troltsch, Klaus 1999:* Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Struktur und Biographiemerkmale. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5

*Troltsch, Klaus und Alex, László:* Veränderung der Ausbildungschancen an der ersten Schwelle für Jugendliche seit Ende der achtziger Jahre. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3/1999

*Unabhängige Kommission Zuwanderung:* Zuwanderung gestalten, Integration fördern. Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“. Berlin 2001



---

*Unabhängige Kommission Zuwanderung: Zuwanderung gestalten – Zusammenfassung, Integration fördern. Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“. Berlin 2001*

*Werner, Rudolf 2000: 30.000 Ausbildungsverträge in neu entwickelten Berufen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2*

**Suchworte:** Chancengleichheit von Jugendlichen, Jugendliche mit Migrationshintergrund, ausländische Jugendliche, Jugendliche mit ausländischer Herkunft, Berufliche Bildung ausländischer Jugendlicher, ausländische Auszubildende, Ausbildung Jugendlicher ausländischer Nationalität, Sofortprogramm, JUMP, Anteil der Schüler mit ausländischem in berufsbildenden Schulen, Integration durch Qualifikation, interkulturelle Öffnung der beruflichen Bildung, Bildungslaufbahnberatung, Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen, Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze, Informationskampagnen, Benachteiligtenförderung, Berufliche Nachqualifizierung

HSt Ib1 10/2001

