



## Chancen und Hindernisse bei der betrieblichen Ausbildung sozial benachteiligter junger Frauen mit Migrationshintergrund

Ergebnisse einer Bestands- und Bedarfsanalyse  
im Projekt „Xenos inklusive“  
(2012 – 2013)



Nachwuchs sichern ... Perspektiven eröffnen ... Kompetenzen entwickeln ... Potenziale erkennen ... Chancen geben



„Xenos inklusive“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



**Chancen und Hindernisse  
bei der betrieblichen Ausbildung  
sozial benachteiligter junger Frauen  
mit Migrationshintergrund**

Ergebnisse einer  
Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse  
im Projekt „Xenos inklusive“  
*(2012 – 2013)*

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Forschungsergebnisse Nachwuchskräfteversicherung .....	3
3. Kurzbeschreibung des Projektverbunds Xenos inklusive.....	5
4. Ziele und Vorgehensweise der Bestands- und Bedarfsanalyse.....	6
4.1 Ziele der Bestands- und Bedarfsanalyse.....	6
4.2 Methodische Vorgehensweise.....	6
Betriebsinterviews .....	6
Expert/inneninterviews .....	8
Befragung Jugendlicher.....	8
5. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse .....	9
5.1 Zugang zum Unternehmen .....	9
5.2 Bewerbungsverfahren .....	10
Ausschlusskriterien .....	11
Das „Aussehen“ der Bewerber/innen.....	12
Abweichungen vom Verfahren.....	13
Geschlechterverhältnis .....	13
5.3 Unterstützung sozial benachteiligter Jugendlicher während der Ausbildung .....	14
Was machen Sie, wenn es während der Ausbildung Probleme gibt? .....	14
Haben Azubis mit Migrationshintergrund einen besonderen Förderbedarf?.....	16
Ressourcen des Ausbildungspersonals .....	16
5.4. Jugendliche – Was behindert sie, was brauchen sie?.....	17
„Ausbildungsreife“, Schulabschlüsse und Schulnoten .....	17
Soziale Ressourcen.....	18
Bewertung und Bekanntheit der dualen Ausbildung.....	20
Berufswahlspektrum.....	21
Alter .....	21
Gender – Geschlechtsspezifische Rollenmuster und Stereotype.....	21
Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Religion .....	22
Exkurs: Befragung von Jugendlichen.....	23
6. Zusammenfassung und Ausblick .....	25
7. Literaturverzeichnis .....	27

## 1. Einleitung

Aufgrund des drohenden oder teilweise schon virulenten Fachkräftemangels ist es für eine Vielzahl an Betrieben zunehmend notwendig, sich Gedanken über die Sicherung ihres Nachwuchses zu machen, denn jedes Jahr bleiben viele Ausbildungsstellen unbesetzt. Eine Möglichkeit, dieser Problematik zu begegnen, besteht für Unternehmen darin, sich bei der Suche nach potentiellen Auszubildenden neuen Zielgruppen zuzuwenden. Dazu zählen u.a. sozial benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund (im Folgenden: MH) – solche also, die die Personalverantwortlichen bisher aufgrund vermuteter „mangelnder Ausbildungsreife“ nicht berücksichtigten.

Ob diese Option, auf benachteiligte Zielgruppen zuzugehen, für die Unterstützungsbedarf während der Ausbildung vermutet wird, von Betrieben in Betracht gezogen wird, ob sie in der Praxis bereits umgesetzt wird und wenn ja, welche Erfahrungen Ausbildungsverantwortliche dabei gemacht haben, war eine Fragestellung der Bedarfsanalyse, die Gegenstand dieses Berichts ist. Durch die in den Fragestellungen eingenommene Genderperspektive ergaben sich unterschiedliche Befunde für junge Männer und Frauen.

Neben bereits existierenden relevanten Studien bilden durch das *FrauenComputerZentrumBerlin e.V.* durchgeführte Interviews mit Vertreter/innen von Betrieben in Berlin und Brandenburg die Hauptquelle. Die präsentierten Ergebnisse sollen interessierten Betrieben und Bildungsträgern Einblicke in die Erfahrungen ermöglichen, die andere Unternehmen bisher gesammelt haben.

Zusätzlich wurden Interviews mit Berliner Expertinnen und Experten aus Politik, Bundesagentur für Arbeit, Jobcentern, Bildungsträgern, also „Akteur/innen im Feld“ sowie Jugendlichen durchgeführt, die – zum Teil seit längerer Zeit – auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind.

Im Bericht werden zunächst die gesellschaftlichen Bedingungen beschrieben, die dazu beitragen, dass die Suche nach geeignetem Nachwuchs für Unternehmen derzeit eine Herausforderung darstellt (Kapitel 2). Im Anschluss daran wird in Kapitel 3 das Projekt *Xenos inklusive* vorgestellt.

Im vierten Kapitel wird das methodische Vorgehen erläutert.

Die Ergebnisse der Untersuchung werden schließlich im fünften Kapitel aufbereitet. Themenschwerpunkte sind: Rekrutierung von Auszubildenden und Bewerbungsverfahren, Unterstützung während der betrieblichen Ausbildung sowie Bedarfe der Jugendlichen.

Ein Ausblick schließt den Bericht ab.

## 2. Forschungsergebnisse Nachwuchskräftesicherung

Dass unbesetzte Ausbildungsstellen zu einem der drängendsten Probleme auf dem Arbeitsmarkt gehören, zeigt die steigende Anzahl an Ausbildungsbetrieben, die im Jahr 2011 ihre Ausbildungsstellen entweder nur teilweise oder gar nicht besetzen konnten. Gut ein Drittel der Betriebe blieb erfolglos bei der Suche nach geeigneten Bewerber/innen für Ausbildungsplätze, in den neuen Bundesländern betraf dies sogar fast die Hälfte der ausbildungswilligen Betriebe (BIBB-Qualifizierungspanel 2012).

Ein nicht zu deckender Fachkräftebedarf ist mittlerweile in Deutschland für viele Unternehmen Realität. Insbesondere betroffen ist der gewerblich-technische Bereich, auch im Gesundheits- und Pflegebereich, im Gast- sowie im Baugewerbe konnten Unternehmen nicht alle von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze besetzen (DIHK 2012). Kleine Betriebe haben mehr als doppelt so viele unbesetzte Ausbildungsstellen wie Großbetriebe.

Dem gegenüber steht jährlich eine große Zahl an Jugendlichen, die sich vergeblich um einen Ausbildungsplatz bewerben. 300.000 Jugendliche befanden sich 2011 im sog. Übergangssystem, d.h. sie nahmen an staatlichen Hilfsprogrammen teil (Berufsbildungsbericht 2012). Meist handelt es sich um Jugendliche mit schlechten Startvoraussetzungen.

Eine betriebliche Ausbildung wird v. a. von Jugendlichen aus mittleren und unteren sozialen Schichten angestrebt. Der Anteil von jungen Menschen mit MH in dieser Bevölkerungsgruppe ist deutlich höher als ihr durchschnittlicher Anteil an der Bevölkerung. Sie erhalten aber weit seltener ein Ausbildungsangebot, obwohl ihr Interesse vergleichbar dem der jungen Menschen ohne MH ist (Beicht/Granato 2010 und Beicht 2011). Gründe liegen darin, dass Jugendliche mit MH stärker von weiteren bei der Berufs(ausbildungs)wahl benachteiligenden Faktoren wie schlechtem Schulabschluss, fehlender sozialer und familiärer Unterstützung (hier insbes. die Mädchen und jungen Frauen) betroffen sind. Der DJI Jugend-Migrationsreport stellt fest, dass junge Menschen mit MH geringere Chancen auf eine qualifizierte Berufsausbildung, auf ein Abitur oder den Besuch einer Hochschule haben, sei nicht mit Kategorien der ethnischen Herkunft erklärbar. Es sei vor allem der sozioökonomische Status der Eltern, der den Erfolg der Jugendlichen im Bildungssystem beeinflusst. (Bruhns u.a. 2012). Dies wird von anderen Untersuchungen bestätigt, dennoch erklärt dies die Diskrepanz beim Übergangserfolg in die Berufsausbildung zwischen Jugendlichen mit und ohne MH nicht ausreichend. Weitere einflussnehmende Faktoren werden im „Selektionsprozess der Betriebe bei der Vergabe der Ausbildungsplätze“ vermutet (Beicht/Granato 2010). Um die geringen Chancen von Jugendlichen mit MH weiter aufzuklären, werden vertiefende Studien zum Selektionsprozess gefordert.

Junge Frauen mit MH erfahren die größten Benachteiligungen auf dem Ausbildungsmarkt. Sie haben – wie junge Frauen ohne MH auch – bessere Schulabschlüsse als männliche Jugendliche, allerdings schlechtere als die jungen Frauen ohne MH. Obwohl der Übergangserfolg generell stark von der schulischen Qualifikation abhängt, erreichen diese jungen Frauen sehr viel seltener den Einstieg in eine betriebliche Berufsausbildung als junge Männer mit MH und schlechteren Schulabschlüssen. Mit Abstand am erfolgreichsten sind junge Männer deutscher Herkunft.

Gesellschaftliche und familiäre Geschlechtsrollenstereotypen, die die jungen Frauen schon auf ihrem schulischen Bildungsweg behindern, haben noch einmal einen negativ verstärkenden Einfluss bei der Berufswahl und Einmündung in das Ausbildungssystem. Betriebliche Ausbildung findet zum großen Teil in Bereichen/Branchen statt, die nicht zum Spektrum der von Frauen häufig gewählter Berufe gehören, junge Frauen bekommen eine Lehrstelle nicht, weil sie Frauen oder auch Mütter sind bzw. werden können oder/und sie bemühen sich nicht um eine Ausbildung, weil sie antizipieren, dass sie

keinen Erfolg haben werden. Die schlechteren Chancen sind „*vor allem auch auf die geschlechtsspezifisch segmentierten Strukturen im dualen Ausbildungssystem zurückzuführen*“ (Beicht/Granato 2010). Zur *schulischen* Berufsausbildung haben junge Frauen mit MH vergleichsweise bessere Zugangschancen als zur betrieblichen Ausbildung – wie auch die jungen Frauen ohne MH. Die Benachteiligung gegenüber den männlichen Jugendlichen wird dadurch verringert, nicht ausgeglichen.

Das Problem der nicht bedienbaren Nachfrage nach qualifiziertem Personal besteht. Knapp zwei Drittel der Betriebe erkennen angesichts der rückgängigen Quote an Schulabgänger/innen Handlungsbedarf (DIHK 2012). Neben der Anwerbung qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland wird immer wieder die Mobilisierung vorhandener Potentiale angesprochen. Eben unter jenen Jugendlichen, die aufgrund von persönlichen oder sozialen Schwierigkeiten bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zu kämpfen haben bzw. keinen Ausbildungsplatz finden, lässt sich derartiges, brachliegendes Potential ausmachen.

### **Begriffsklärung: Migrationshintergrund (MH)**

Ausländer/innen haben keine deutsche Staatsangehörigkeit. Migrant/innen sind Menschen, die selbst eingewandert sind, sie können deutsche oder ausländische Staatsangehörige sein.

Zur viel größeren Bevölkerungsgruppe „mit Migrationshintergrund“ gehören einerseits die beiden genannten Gruppen, aber zusätzlich all jene Nachkommen der seit 1949 nach Deutschland eingewanderten Menschen sowie die Personen, die mind. ein Elternteil nicht-deutscher Nationalität haben.

Auch „Russlanddeutsche“ sind Migrant/innen oder – wenn sie als Nachkommen in Deutschland geboren sind – Menschen mit Migrationshintergrund. Das wesentliche Element ist die Bewegung, von lateinisch „migrare“ = wandern.

Einerseits gibt es keine einheitliche Verwendung des Begriffs MH, es handelt sich um eine Hilfskonstruktion, andererseits kann und wird der MH unterschiedlich oder gar nicht erfasst. Das erschwert Studien, Aussagen und auch darauf basierende Lösungen für Probleme. Beispiel: die Kammern wie HWK und IHK in Berlin erfassen zwar eine nicht-deutsche Nationalität von Auszubildenden, aber keinen Migrationshintergrund und wollen dies auch nicht. Dies würde als Diskriminierung betrachtet werden und deshalb nicht erfasst, sagte uns ein Experte im Interview. Aussagen z.B. darüber, wie viele Auszubildende einen MH haben, können nur durch ausgewählte Befragungen gewonnen werden.

Menschen mit MH können zudem nicht als homogene Gruppe betrachtet werden, werden aber in Studien und Berichten oft so behandelt, da es bisher kaum differenzierte Erhebungen gibt. Der Bildungsweg wird je nach individueller ethnischer und/oder sozialer Herkunft unterschiedlich gefördert oder behindert. So haben junge Frauen mit türkischem MH die schlechtesten Chancen, eine Berufsausbildung zu beginnen und abzuschließen. Dieses Defizit in der Betrachtungsweise konnten wir in unserer Erhebung nicht ausgleichen, weil ausreichendes Daten- und Analysematerial fehlt.

### **Begriffsklärung: Soziale Benachteiligung**

Zu sozialen Benachteiligungen zählen solche durch die soziale Herkunft, die ökonomische Situation, familiäre Bedingungen, Bildungsferne, darüber hinaus durch das Geschlecht, die ethnische oder kulturelle Herkunft. Von einer sozialen Benachteiligung wird in der Regel dann ausgegangen, wenn die altersmäßige gesellschaftliche Integration nicht wenigstens durchschnittlich gelungen erscheint. (Definition Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB).

### 3. Kurzbeschreibung des Projektverbunds *Xenos inklusive*

Mit dem Projekt wird das Ziel verfolgt, Personengruppen mit einem besonderen Förderbedarf möglichst frühzeitig in eine betriebliche oder betriebsnahe Ausbildung zu vermitteln und den Handlungsbedarf zu ermitteln.

Das *FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB)* ist dabei eine von mehreren Projekt-Partner-Organisationen, die jeweils unterschiedliche Zielgruppen fokussieren.

So konzentriert sich *Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V.* auf sozial benachteiligte, lernbeeinträchtigte Jugendliche, der Schwerpunkt der *Synapse Weimar KG* und der *Johannesburg GmbH* liegt in der Arbeit mit Jugendlichen mit Lern-Behinderung.

Mit dem Teilprojekt *ARCA* (Bedeutung: Brückenbogen) des *FCZB* wird erstens auf den zunehmenden Bedarf geantwortet, sozial benachteiligte junge Menschen mit MH, insbes. Frauen, auszubilden, ohne dass die ausbildenden Unternehmen und Berufsschulen ausreichend auf die kulturellen und gesellschaftlichen Bedingungen und Bedarfe der Zielgruppen vorbereitet sind und zweitens auf den Bedarf der jungen Frauen, die ebenfalls nicht ausreichend auf eine Integration in Ausbildung und Beruf vorbereitet sind.

Konkrete Projektziele bestehen darin,

- die Problemfelder und Strukturen die eine direkte Einmündung (und das Verweilen) in die betriebliche Ausbildung behindern, zu identifizieren und
- modellhafte Wege zur Veränderung gemeinsam mit operativen Partner/innen zu gehen, um
- „ausbildungsreifen“ jungen Menschen mit MH, insbes. Frauen einen direkten Ausbildungs-Anschluss an die Schule zu ermöglichen/erleichtern oder
- für junge Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen noch nicht in der Lage sind eine Ausbildung zu beginnen, zielführende Orientierung, Qualifizierung, Beratung und Begleitung zu bieten.
- Teilnehmende junge Frauen erlangen Fähigkeiten und Kompetenzen zur Eingliederung in eine Berufsausbildung, finden individuelle passende Ausbildungsplätze, werden in der Ausbildung begleitet (um Abbrüche zu vermeiden) und erlangen einen Berufsabschluss.
- Die beteiligten Betriebe, Kammern, Institutionen, Träger sind nach Projektabschluss in der Lage, junge Menschen mit MH, und ggf. weiteren behindernden Faktoren, insbesondere Frauen, zielgruppenadäquat einzugliedern und verfügen über entsprechendes Gender-Diversity-Management Know-how.
- Dies geschieht insbes. durch einen gender-diversity-sensitiven Ansatz, um Ausgrenzung/Diskriminierung zu vermindern.

## 4. Ziele und Vorgehensweise der Bestands- und Bedarfsanalyse

Der operativen Phase des Projektes war eine Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse vorgeschaltet. Diese wird auch im Projektverlauf in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

### 4.1 Ziele der Bestands- und Bedarfsanalyse

Zielsetzung ist es, einen Einblick in Teilhabeformen von sozial benachteiligten Jugendlichen mit MH an der betrieblichen Ausbildung zu erhalten sowie einen besonderen Blick auf die Situation von jungen Frauen zu werfen. Im Vordergrund steht die Sammlung von konkreten Praxiserfahrungen, um bereits bestehende Modelle zur Förderung der Zielgruppe (Good Practice) zu identifizieren sowie Vorbehalte auf der Einstellungsebene, konkrete Hemmnisse, strukturelle Probleme, Ressourcen und Bedarfe auf der Informations- und Personalebene der Betriebe zu identifizieren. Es sollen Faktoren identifiziert werden, welche die Bereitschaft von Betrieben beeinflussen, sozial benachteiligte Jugendliche mit MH auszubilden und die Betriebe befähigt werden, sie zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss und Einstieg ins Berufsleben zu führen. Es können und sollen keine repräsentativen Aussagen über bestimmte Branchenbereiche, Regionen oder den generellen Umgang mit Auszubildenden mit besonderem Förderbedarf in der betrieblichen Ausbildung getroffen werden. Die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse dienen dem FCZB als Grundlage für die fundierte und bedarfsgerechte Entwicklung von Qualifikations- und Unterstützungsangeboten für ausbildende Betriebe sowie konkrete Beratung für die Einführung und Umsetzung von Fördermaßnahmen. Auch für die Ausbildungsvorbereitung von Auszubildenden werden die Erkenntnisse genutzt, um die beidseitige Passung von Auszubildenden und Betrieb zu optimieren.

Leitende Fragestellungen waren:

Was sind die (Hinderungs-) Gründe und Ursachen für die wesentlich geringeren Zugangschancen von Jugendlichen mit MH, insbesondere jungen Frauen mit MH, in eine betriebliche Ausbildung? Was hindert die Jugendlichen, eine duale Ausbildung aufzunehmen? Warum bilden Betriebe junge Frauen mit MH selten aus? Welche Bedarfe lassen sich daraus ableiten?

### 4.2 Methodische Vorgehensweise

Um an die erwünschten Informationen zu gelangen, wurde zunächst eine umfassende Literaturrecherche im nationalen Kontext zum Thema „Benachteiligtenförderung“ in der betrieblichen Ausbildung und im Zugang zu dualer Ausbildung betrieben.

Die am Projekt *Xenos inklusive* beteiligten Partner/innen waren sich einig, dass zusätzlich zu dieser Recherche der direkte Kontakt zu Ausbildungsbetrieben hergestellt werden sollte. Der Austausch mit personalverantwortlichen Vertreter/innen von Betrieben wurde als Möglichkeit gesehen, ein realistisches Bild von der Situation vor Ort und der Problemwahrnehmung durch die Entscheidungsträger/innen in diesem Bereich zu erhalten.

#### Betriebsinterviews

Die Kontaktaufnahme zu den Betrieben und die Gespräche mit Personalverantwortlichen sollten dabei nicht ungesteuert ablaufen. Ziel war vielmehr eine systematische Sammlung relevanter Informationen aus Betrieben diverser Branchen und unterschiedlicher Größe im gesamten Bundesgebiet. Um ein solches planvolles Vorgehen sicherzustellen, entwickelte das FCZB gemeinsam mit den Projektpartner/innen einen Handlungsleitfaden zur Kontaktaufnahme mit Betrieben und einen Interviewleit-

faden. Dieser Leitfaden diente den Interviewer/innen als Werkzeug für die Strukturierung des Gesprächs mit dem/der interviewten personalverantwortlichen Vertreter/-in des Unternehmens.

Die Konstruktion des Fragebogens als teilstrukturiertes Interview zielt darauf ab, praktische Erfahrungen zu erheben und daraus Hinweise für die konkrete Arbeit des Projekts zu erhalten. Von einer Konstruktion als geschlossenes Interview wurde bewusst abgesehen, da dadurch informelle Botschaften verloren gegangen und ein konkreteres Nachfragen verhindert worden wäre. Eine statistische Auswertung ist deshalb weder möglich noch sinnvoll. Stattdessen wurden die 2012 geführten Interviews qualitativ ausgewertet.

### **Inhalte des Interviewleitfadens**

Der Leitfaden war in verschiedene Themenfelder gegliedert. Vorgeschaltet war ein Steckbrief des Unternehmens. Dieser wurde von den Interviewer/innen weitestgehend bereits vor dem Interviewtermin ausgefüllt. Anhand von Internetrecherchen wurden dafür Angaben zu den Eigenschaften des Betriebs (Branche, Anzahl der Mitarbeiter/innen, Anzahl der beschäftigten Männer/Frauen im Unternehmen etc.) sowie Informationen über bereits bestehende Programme und Initiativen zur Berufsorientierung und Nachwuchssicherung zusammengetragen.

An diesen Steckbrief schloss sich die Identifizierung des Betriebstyps an. Dieser Abschnitt war notwendig, da das Interesse im Rahmen der Untersuchung nicht ausschließlich der Analyse von Erfahrungen galt, die Betriebe bereits bei der Integration sozial benachteiligter Jugendlicher mit MH in die betriebliche Ausbildung gemacht haben (Typ D). Vielmehr sollten ebenso solche Betriebe zu Wort kommen, die zwar ausbilden (Typ A) oder die zwar ausbilden, aber nur Jugendliche ohne besonderen Förderbedarf (Typ B). Auch Betriebe, die Erfahrung in der Ausbildung der Zielgruppen hatten, diese aber nicht mehr ausbilden, sollten befragt werden (Typ C). Um herauszufinden, um welchen Betriebstyp es sich handelt, wurden die Interviewpartner/innen zur Ausbildungssituation in ihrem Unternehmen befragt.

Je nachdem, welcher Betriebstyp vorlag, kam ein spezieller Interviewleitfaden zum Einsatz. Die Inhalte der Leitfäden waren an die Gegebenheiten des entsprechenden Betriebstyps angepasst. Die gemeinsamen Themenkomplexe (A, B, C, D; je nach Betriebstyp im Detail abgewandelt) waren:

- Maßnahmen zur Abdeckung des Personalbedarfs
- Kenntnis, Nutzung und Bedarfe von Unterstützungsangeboten
- Einschätzung der Zukunftsentwicklung bezüglich der Zielgruppen

Sowie bei Betrieben, die bereits Erfahrung mit Ausbildung haben (B, C, D) zusätzlich:

- Bewerbungsprozess / Auswahlverfahren
- Anteil der Männer und Frauen der Auszubildenden und Bewerber/innen
- Intervention bei Problemen in der Ausbildung
- Zielgruppenspezifische Personalqualifikation/Bedarfe

Ergänzend bezogen sich weitere Teile des Leitfadens auf spezifische Thematiken des Betriebstyps. Dementsprechend wurden Betriebe des Typs A z.B. dazu befragt, was sie bisher davon abgehalten hat, auszubilden und unter welchen Bedingungen sie prinzipiell dazu bereit wären.

Bei der Befragung ausbildender Betriebe interessierte, auf welche Art und Weise Bewerber/innen Zugang zum Unternehmen finden und wie der Bewerbungsablauf aussieht. Ferner wurden die Interviewpartner/innen gebeten, zu schildern, welche Maßnahmen, Mittel und Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen, um auf Probleme zu reagieren, die während der Ausbildung auftauchen können.

## **Beschreibung der befragten Betriebe**

Obwohl die Analyse keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt, wurde bei der Auswahl der Betriebe darauf geachtet, dass mit der Befragung ein möglichst weites Spektrum der Unternehmenslandschaft abgedeckt wird, das Arbeitsbereiche für die Zielgruppe darstellt oder darstellen könnte. Die meisten der befragten elf Betriebe haben ihren Sitz in Berlin, einer in Brandenburg, drei sind bundesweit vertreten, die Interviews wurden mit den für Berlin und Brandenburg zuständigen Personalverantwortlichen geführt. Vertreten waren Handwerk (Elektro, Bäckerei), Verwaltung, Versicherung, Einzelhandel, Medienproduktion, Hotel, Gastronomie, Gesundheit, Bildung. Auch in ihrer Größe variierten die Betriebe (unter 10 Mitarbeiter/innen bis mehrere tausend Beschäftigte). In den befragten Betrieben arbeiteten (außer Elektrohandwerk und Medienbereich) deutlich mehr Frauen als Männer.

## **Expert/inneninterviews**

Im Teilprojekt ARCA wurden vor den Betriebsbefragungen leitfadengestützte z.T. mehrstündige Interviews mit zwölf Expertinnen und Experten aus Politik, Senatsverwaltungen, Bundesagentur für Arbeit, Berliner Jobcentern, von Bildungsträgern, HWK, IHK und Beratungsstellen – also „Akteur/innen im Feld“ der Förderung und Unterstützung an der ersten Schwelle des Berufseinstiegs – durchgeführt, um die zuvor ausgewerteten Forschungsergebnisse praxisnaher auf die Region Berliner-Brandenburg beziehen zu können und um die Betriebsinterviews mit mehr regionalem Hintergrundwissen führen zu können. Die Interviews wurden 2012 durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Befragungen wurden in die jeweiligen Abschnitte in Kap. 5 und 6 dieses Berichts einbezogen.

## **Befragung Jugendlicher**

Was sagen die Jugendlichen selbst? Diese Frage wird selten gestellt. Aktuelle Studien wurden ausgewertet und zudem Jugendliche selbst befragt. Die IHK Berlin hatte, gemeinsam mit der BA und der HWK, im Oktober 2012 Jugendliche eingeladen, die zu diesem Zeitpunkt noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten. Ziel der Veranstaltung war es, interessierten Jugendlichen konkrete Ausbildungsangebote zu unterbreiten oder alternative Bildungswege vorzuschlagen. Teilnehmen konnten alle Jugendlichen mit einer abgeschlossenen Schulausbildung.

Dort wurden mit einem Leit-Fragebogen acht Jugendliche (sieben junge Frauen und ein junger Mann) befragt. Die Ergebnisse werden in Kap. 5.4. dieses Berichts dargestellt.

## 5. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchungen dargestellt: Betriebsinterviews in Berlin und Brandenburg, Expert/-inneninterviews, ein Gruppen- und vier Einzelinterviews mit ausbildungssuchenden Jugendlichen. Dokumentenanalysen von Studien und Forschungsergebnissen wurden aus dem Zeitraum 2009 – 2013 einbezogen.

### 5.1 Zugang zum Unternehmen

„Auf welchen Wegen finden die Auszubildenden zu Ihnen?“, war eine unserer Fragen.

Große Unternehmen nutzen vielfältige Möglichkeiten der Werbung um Auszubildende. Alle nutzen das **Internet**, Angebote der Ausbildungsplätze auf der eigenen Website, oft mit einer ausführlichen Beschreibung der Inhalte. Interviews mit erfolgreichen Auszubildenden über ihre Erlebnisse sollen zusätzlich motivieren und werden oft illustriert mit Fotos und kleinen Filmen. Genutzt werden ebenfalls branchenspezifische Online-Jobbörsen und einige nutzen Social Media wie z.B. Facebook. Die Teilnahme an **Ausbildungsmessen** wird zur Verteilung von Informationsmaterial und für Anwerbe-Gespräche genutzt. Informationstage im Betrieb werden angeboten, allerdings mit weniger Resonanz. Traditionelle Stellenausschreibungen werden nicht genannt, „Printwerbung wollen wir nicht mehr machen, das bringt nichts. Jugendliche lesen keine Zeitung“. In der Regel gehen von den Bewerber/innen klassische Bewerbungsmappen ein, nur in einem Fall war die klassische Bewerbung nicht möglich: Das Großunternehmen mit Filialen in der ganzen BRD hat ein Online-Formular auf der eigenen Website als Bewerbungsmöglichkeit. Die bei der Zentrale auf diese Weise gesammelten Bewerbungen werden gesichtet und an die regionalen Standorte weitergeleitet. Allerdings ist dies ein Betrieb, bei dem ebenso viele Ausnahmen durch direkte persönliche Kontakte möglich sind, denn die letztliche Entscheidung hat der „*Filialleiter vor Ort*“, wen er als Auszubildende/n einstellen will.

Die meisten Betriebe, kleine wie große, haben Schwerpunkte in der Akquise von potentiellen Auszubildenden gelegt, ein kleines Unternehmen rekrutiert z.B. überwiegend mit Hilfe einer externen Personalagentur, andere suchen v.a. den direkten Kontakt zu jungen Menschen, z.B. in Schulen (z.T. in Zusammenarbeit mit dem Berufliche Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten (**BQN Berlin**)<sup>1</sup>. Die Kooperation mit Schulen nutzen alle Großbetriebe, für einige ist dies der Schwerpunkt der Werbung. Ein Betrieb beschäftigt spezielle „Schulbetreuer“ in der Marketingabteilung, die den Schüler/innen u.a. Bewerbungs-Simulationen im Betrieb anbieten, „Bewerbungstrainings in Echt-Situationen, mit Feedback.“ Genannt werden aber auch Probleme im Zugang zu Schulen. „*Wir erhoffen uns von einer Kooperation, dass die Schüler unser Angebot kennen lernen, (...) aber die Schulen haben oft andere Vorstellungen, wollen eher Sponsoring als Beteiligung am Unterricht. Die Schüler wissen oft nicht, wofür sie lernen, die direkte Verbindung zur Arbeitswelt wäre durch Veranstaltungen des Unternehmens gegeben.*“

Kleinere Betriebe haben oft keine Möglichkeiten, ressourcenaufwändige Wege in der Werbung zu gehen und müssen sich darauf beschränken, ihr Angebot an Ausbildungsplätzen über die **Bundesagentur für Arbeit (BA)**, die Jobcenter (JC) und Kammern (IHK und HWK) zu verbreiten.

80% aller Befragten nutzen die BA/JC, sowohl kleine, mittlere als auch Großunternehmen.

---

<sup>1</sup> [www.bqn-berlin.de](http://www.bqn-berlin.de)

Bewerbungen von MiKis (Kinder von Mitarbeitenden) sind überwiegend gern gesehen, da angenommen wird, dass sie schon realistische Eindrücke von der konkreten Arbeit im Betrieb gehört haben.

**Praktika** gelten ebenfalls als guter Zugang zur Ausbildung. Schüler/innen-Praktika werden in der Kooperation mit Schulen angeboten, darüber hinaus nutzen 80% der Befragten Schnupperpraktika, längere Praktika und/oder Probearbeitstage zum gegenseitigen Kennenlernen vor dem direkten Ausbildungsbeginn.

Danach befragt, ob der Zugang für potentielle Auszubildende mit MH anders sei, sagten alle Befragten, er sei genau derselbe. Es gäbe keine besonderen Werbe-Wege oder zielgruppenspezifischen Ansprachen. Einige der befragten Unternehmen gaben an, besonders an Bewerbungen von Menschen mit MH interessiert zu sein. Der Grund liegt in der sich verändernden Kundschaft dieser Unternehmen, für die zunehmend eine Ansprachemöglichkeit, z.B. in Türkisch oder Arabisch erwünscht ist. Die Unternehmen, die bereits sozial benachteiligte Jugendliche mit MH ausgebildet haben und dies immer noch tun, stehen häufig in Kontakt mit Projekt- und Bildungsträgern, die sie bei der Rekrutierung von Auszubildenden unterstützen, z.B. ausbildungsvorbereitende Kurse anbieten und Praktika im Betrieb organisieren. Projektträger bekommen im Idealfall nach einem Praktikum ein individuelles Feedback durch den Betrieb und können ihre Teilnehmenden so gezielt auf Eingangstests vorbereiten sowie mit einer überprüften Berufsentscheidung im Vorfeld den späteren erfolgreichen Ausbildungsverlauf unterstützen.

## 5.2 Bewerbungsverfahren

Im Bewerbungsprozess um einen Ausbildungsplatz müssen alle Bewerber/innen mehrere Stufen durchlaufen. In jedem Unternehmen ließ sich ein klar strukturierter und definierter Prozess identifizieren, wenngleich dieser in jedem Betrieb etwas anders verläuft. In der Regel beginnt der Ablauf mit der Sichtung der **schriftliche Bewerbungen** (Anschreiben und Bewerbungsmappe).

Kriterien bei der Sichtung der Bewerbungen sind Schulabschluss, Schulnoten, Ordentlichkeit der Bewerbung. Rechtschreibfehler im Anschreiben und Fehltag im Zeugnis werden sofort negativ vermerkt.

Schlechtere Schulnoten haben meistens keine ausschließende Bedeutung, sie dürfen auch in berufsrelevanten Fächern durchaus im 3er oder sogar auch im 4er Bereich liegen, darunter nicht. Ein Ausschluss-Kriterium sind allerdings unentschuldigte Fehltag auf dem letzten oder vorletzten Zeugnis: *„Schulnoten sind nicht Alles, zum Beispiel haben gute Praktikanten mit schlechten Noten sich in der Praxis bewährt, bewertet werden Fehlzeiten, sind ein wichtiger Aspekt, wer 3 unentschuldigte Fehltag auf dem Zeugnis hat, bleibt immer unzuverlässig.“*

Das Anschreiben muss Interesse und Motivation erkennen lassen: *„... schludrige oder unsaubere Bewerbungsunterlagen, da denke ich, der hat keine Lust, da lese ich gar nicht viel.“*

Im zweiten Schritt erfolgt entweder das erste Gespräch oder zuvor ein **Test**. Die meisten Betriebe lassen die Bewerber/innen schriftliche Tests absolvieren, in denen auf dem Niveau der 9./10. Klasse Schulwissen in Deutsch und Mathe geprüft wird. Je nach Branche kommen andere Prüffächer oder branchenspezifische Bedarfe hinzu, manchmal Englisch, manchmal naturwissenschaftliche Fächer. Einen typischen Ablauf beschreibt eine Personalverantwortliche im Interview:

*„Bewerbungsanschreiben und Mappe müssen erst mal überzeugen, dass sie den Beruf erlernen möchten, das ist das Ausschlaggebende (...).“*

Wie sind die Tests?

*Je nach Beruf unterschiedlich. Die Themen sind gleich: berufsbezogene Fragen, Mathe, Deutsch, Englisch, Logik, Konzentration, Allgemeinwissen fragen wir ab.*

Wie lange dauert der Test?

*2 1/2 bis 3 Stunden, bei den Kaufleuten mach' ich noch ein Diktat im Vorfeld. Wenn jemand etwa 10 Fehler bei 220 Wörtern hat, ist er gut. Weniger ist selten. (...)*

Dazu kommt dann der schriftliche Testteil?

*Genau. Wer diese Hürde genommen hat, wird zum Gespräch eingeladen. Alle [die bestanden haben] werden eingeladen.*

Wie viele bleiben dann anteilig?

*Wenn von 40 36/37 zum Test kommen, haben wir Glück, wenn dann 20 den Test bestehen, ist auch gut und wenn von den 20 dann 15 zum Gespräch kommen, ist auch gut. Manche sagen, dass sie was andres gefunden haben, manche sagen auch gar nicht ab. Dann haben wir unsere 4 dann ausgesucht (...) – und haben dann 'ne Nachrückerliste.“*

Eine Chefin eines mittelgroßen Betriebs berichtete uns von einer interessanten Testvariante, die ihr wenig Arbeit macht und offensichtlich erfolgreich ist: Sie schickt alle Bewerber/innen vor dem ersten Gespräch zu einem Test bei der zuständigen Innung. Sie sagt ihnen vorher weder, um was für einen Test es sich handelt, noch, wo die zuständige Innung ist. Die Testergebnisse selbst bekommt sie, aber schaut sie nicht an. Sie kennt den Test gar nicht. Ihr eigenes Testverfahren wurde bestanden, wenn ein Ergebnis da ist, wenn der/die Bewerber/in zum Test gegangen ist, Initiative gezeigt hat.

Es folgt das **Vorstellungsgespräch**, der entscheidende Schritt für die befragten Betriebe. Hier kann jede/r Eingeladene durch die Darstellung der eigenen Person und insbes. Motivation punkten und überzeugen. Von Seiten des Betriebs ist in der Regel eine personalverantwortliche Person diejenige, die das erste Gespräch führt, in einigen Großunternehmen sind regelmäßig mehrere Personen am Gespräch beteiligt, z.B. Frauenvertretung, Personalrat, eine Psychologin, Ausbilder/innen. In KMU (kleine und mittlere Unternehmen) ist die Auswahl und Einstellung der neuen Auszubildenden meist Chef/innensache. Von den meisten Personalverantwortlichen wurde uns das „Bauchgefühl“, das im Vorstellungsgespräch entsteht, als wichtiges Kriterium bei der Auswahl genannt. Bei einigen Betrieben ist das erste Gespräch Teil eines Ablaufs mit Rollenspielen in Gruppen, bei denen Bewerber/innen ihre soziale Kompetenzen, ihre Teamfähigkeit beweisen können.

Gern gesehen, bei fast der Hälfte der Befragten auch verpflichtend bevor entschieden wird, sind Praktika bzw. Probearbeiten. Dadurch werden meist auch Bewertungen von Mitarbeitenden einbezogen.

## Ausschlusskriterien

Je nach Ausbildungsberuf sind die betriebsspezifischen Wünsche und Zugangsvoraussetzungen in den Ausschreibungen, Informationen für potentielle Auszubildende genannt, z.B. der erwartete Schulabschluss, Mindest- oder Höchstalter etc.

Welches sind weitere Zugangs- oder Ausschlusskriterien?

Neben den schon genannten Fehltagen in Zeugnissen („*Unentschuldigte Fehlzeiten in der Schule – das geht gar nicht!*“), kommt es – mehr als auf Schulnoten – auf die sogenannten „soft skills“ an: Sozialverhalten, Disziplin, verantwortungsbewusstes Verhalten.

Am häufigsten genannt wurde aber Motivation, Wille, Bereitschaft, Interesse, sogar Leidenschaft und Herzblut werden gefordert.

*„Mindestanforderungen? eigentlich nicht. Eigentlich möchte ich nur, dass jemand will. Ich möchte ihm jetzt nicht unbedingt noch die deutsche Rechtschreibung beibringen müssen, aber ich möchte das Gefühl haben, jemand will diesen Beruf lernen. Das Gefühl muss ich haben: Jemand will!“*

So deutlich dies in vielen Interviews als Anforderung betont wird, so oft wird auch beklagt, dass die Motivation bei den Jugendlichen fehle.

*„Die will“, „der will“, wem dies zugeschrieben wird, für den gelten andere Spielregeln, ist unser Eindruck aus den Befragungen.*

### **Das „Aussehen“ der Bewerber/innen**

An verschiedenen Stellen in ihrer Berichte kamen die interviewten Personalverantwortlichen auf das äußere Erscheinungsbild der Bewerber/innen zu sprechen, meist im Zusammenhang mit Ablehnungen.

*„Was mir wichtig ist, dass die Bewerbung anständig geschrieben ist [...] ich möchte ein Bild sehen. Bei einem mit Bart wie ein Yeti usw. würde ich vielleicht sagen, der vielleicht nicht.“*

*„Ich schaue mir auch die Fotos an, obwohl da nicht immer alles erkennbar ist. Ich hatte einen, wo ich dachte: Einen Nazi stelle ich mir aber nicht ein. Also, wenn das so ganz klar ist.“*

*„Bei manchen Bewerberfotos hatte ich das Gefühl: Nein, ich als Frau bilde dich nicht aus. Das tue ich mir nicht an. Die haben von der Familie ein anderes Verhältnis zu Frauen gelernt – und leben das auch – als das hier üblich ist oder wohin sich die Gesellschaft hier entwickelt hat.“*

*„...[der] mit dem Irokesenhaarschnitt. Wir haben ja auch eine Außenwirkung. Wir sind Handwerker, die einheitlich gekleidet sind, wo auch auf dieses Corporate Design geachtet wird. Was jeder in seiner Freizeit macht, ist mir völlig Banane, auch das Thema Glauben und so weiter, aber die Ausstrahlung ist schon wichtig und wenn jemand das ganze Gesicht tätowiert hat, kann ich mir nicht vorstellen, dass der mit einem freundlichen Lächeln auf einen Kunden zugehen kann. Das sieht der Kunde darunter gar nicht.“*

Auf unsere Frage, ob das Tragen eines **Kopftuchs** ein Ausschlusskriterium sei:

*„Ein Glück ist es noch kein Thema. Ich musste mich bis jetzt noch nicht entscheiden, weil sie entweder zu schlecht abgeschnitten hatten oder wir ganz ganz wenig Bewerbungen haben. Das Problem besteht nicht darin, dass wir die nicht wollen. Das Problem ist, die meisten Ausbildungsplätze sind bürgerlich. Die Azubis bekommen von Seiten der Bürger Pöbeleien. (...). Ich bin aber bis jetzt noch nicht in die Verlegenheit gekommen, mich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Praktikantinnen haben wir mit Kopftuch aber noch keine Auszubildenden.“* Dieser Betrieb hat direkten Kontakt mit Kund/innen aus allen Gesellschaftsschichten und bildet Auszubildende mit MH aus und will dies noch mehr tun.

Die Vertreterin einer Einzelhandelskette, in der ebenfalls Mitarbeitende und Auszubildende mit MH arbeiten: *„Klar, z.B. wenn ich in Neukölln ein türkisches Mädchen mit Kopftuch hab', ist es nicht so dramatisch, als wenn ich sie in Prenzlberg hab'. Frage ist: Wie reagiert der Kunde auf so etwas? Mitunter müssen Azubis mit Kopftuch vor Kunden geschützt werden, Frage nach Einsatzort ist wichtig, Sorgfaltspflicht gegenüber den Azubis und den Mitarbeitenden überhaupt.“*

*„Vor Jahren gab es mal eine Nachfrage, ob es am Kopftuch lag, dass wir abgesagt haben. Sie hatte wirklich schlechte Zensuren. Da hatten wir tatsächlich die Frage. Wo wir gesagt haben: Uns ist es völlig schnuppe, (lachend) was sie auf dem Kopf haben. Das war 'ne niedliche Frage eigentlich, weil, es ist völlig schnuppe.“* Die Kund/innen dieses Betriebs sehen die Mitarbeitenden normalerweise nie, so dass es die oben beschriebenen Konflikte mit Kund/innen nicht geben kann. Allerdings gibt es in diesem großen Betrieb gar keine Auszubildenden mit MH, *„es bewerben sich keine“*.

Nur in einem Unternehmen werden die Bewerbungen vor der Sichtung anonymisiert.

### Abweichungen vom Verfahren

Bei 70% der befragten Betriebe sind Ausnahmen vom üblichen Verfahren möglich, bei den meisten KMU, aber auch bei Großunternehmen. Ausnahmen sind in der Regel Bevorzugungen, von Jugendlichen, die man kennt und die den Betrieb und den zukünftigen Beruf ansatzweise kennen, Praktikant/innen, Mitarbeiter/innenkinder. Es gibt aber – insbesondere bei kleineren Unternehmen – auch Gefälligkeiten, die dazu führen, einen potentiellen Auszubildenden in Betracht zu ziehen. Häufig begegnete uns auch hier *„Es ist auch oft ein Bauchgefühl“*.

Abweichungen gibt es auch, wenn ein Betrieb mit einem Bildungsträger zusammenarbeitet, der eine ausbildungsvorbereitende Qualifizierung/Unterstützung leistet. In diesem Fall können Bewertungen/Empfehlungen des Trägers sogar Fehltage im Zeugnis ausgleichen.

Die Bevorzugung von anerkannten körperlichen Schwerbehinderten wurde i.d.R. vorgenommen, wenn sich die Art der Behinderung mit dem Berufsalltag verträgt. Ebenso wurde uns von Ablehnungen aufgrund körperlicher Verfasstheiten berichtet, z.B. in Berufen, in denen körperlich schwere Arbeit zu verrichten ist oder auch die räumlichen Gegebenheiten in der Produktion eingeschränkt sind.

Ein Beispiel für die Bevorzugung von Bewerber/innen mit MH berichtete uns eine Interviewpartnerin auf die Frage nach Abweichungen vom üblichen Verfahren: *„...ja, zum Beispiel bei den beiden türkischen Mädchen. Da kam der Bedarf aus dem Marktbereich: wir brauchen eigentlich Azubis mit türkischen Kenntnissen. Die eine hätte bestimmt das Auswahlverfahren nicht überlebt, sehr ruhig (...) die polnische Azubi hätte das Auswahlverfahren vermutlich nicht bestanden, hat aber das Praktikum gemacht und war sehr gut und ist dadurch reingekommen.“*

### Geschlechterverhältnis

Je nach Branche und Beruf sind männliche Bewerber oder weibliche Bewerberinnen stark überrepräsentiert. Die Ursache sehen die Unternehmen in der geschlechtsspezifischen Sozialisation, die die Jugendlichen durchlaufen haben, nicht im eigenen Auswahlverhalten. Die befragten Vertreter/innen der Unternehmen vermuten, dass Mädchen z. T. aufgrund von falschen Vorstellungen in Bezug auf technische Berufe und ihrer Ängste, mit den Inhalten der Ausbildung überfordert zu sein, eine Bewerbung in diesen Branchen gar nicht in Betracht ziehen. Für Ausbildungsplatzangebote im Bereich Einzelhandel, Büro und Verwaltung erreichten die Betriebe hingegen wesentlich mehr Bewerbungen von Mädchen und Frauen, im Medienbereich ist es 50:50.

Unter den befragten Betrieben waren zwei Betriebe aus dem Elektrohandwerk. In einem werden Mädchen bevorzugt eingestellt, im anderen wurde bisher keine weiblichen Auszubildenden eingestellt, Begründung: *„Bauelektriker ist ein körperlich sehr anstrengender Beruf und das Umgangsklima auf Baustellen nicht frauenfreundlich“*.

Die Antwort aus dem anderen Betrieb: „Frauen bei gleichen Voraussetzungen werden vorgezogen, ob mit oder ohne MH (...) [Beworben] haben sich eine Frau/ein Mädchen und 29 Männer. Das Mädchen habe ich eingestellt. Das Elektrohandwerk ist der absolute Männerberuf und da mauert das Handwerk unglaublich. Ich will, dass Mädchen diesen Beruf erlernen (...) Mein Verdacht ist, ein grundlegendes gesellschaftliches Problem. Dass es gesellschaftlich nicht erwünscht ist, ob in der Erziehung, in der Schule, z.B. Mädchen technische Berufe näherzubringen. (...) In eher schlichten Bildungsniveaus sind herkömmliche Berufsbilder fest verankert und auch in den Köpfen der Lehrer, dass Mädchen nicht rechnen können, weil sie ja Mädchen sind (...) [Ein Kollege] hat mich gefragt, ob ich nicht eine junge Frau einstellen wollte. Die hat als Beste die Prüfung bestanden und findet keinen Job, weil sie 'ne Frau ist. (...) sie bekommen es aber immer wieder bestätigt. Es sei denn, das Mädchen, wie jetzt bei mir, kommt aus einem handwerklichen Haushalt.“

Das heißt Vorbilder, wenn ich Sie richtig verstehe? *Genau.*“

In einigen Betrieben gibt es eine geschlechtsrollen-atypische Bevorzugung, damit das Geschlechterverhältnis ausgewogener ist als bei den Bewerbungen.

„...wir achten auch darauf. Manchmal klappt es nicht, gerade in den technischen Berufen achten wir darauf, dass es ausgeglichen ist“ Die bevorzugte Einstellung von Männern in traditionellen Frauenarbeitsbereichen gibt es auch: „Mir ist es schon wichtig, dass ich ein bisschen mehr Männer einstelle, um zu zeigen, dass es auch für Männer attraktiv sein kann“

Ein Drittel der Betriebe würde dem traditionelle Bewerbungs- und Einstellungsverhalten gern entgegenwirken, dies sei aber nicht möglich, wenn gleichzeitig „alle gleich“ behandelt werden sollen.

### 5.3 Unterstützung sozial benachteiligter Jugendlicher während der Ausbildung

Im Verlauf der Ausbildung können immer wieder (neue) Probleme auftreten, die sich z.B. in Form von verschlechterten Leistungen, Motivationstiefs, unentschuldigtem Fehlen oder im schlimmsten Fall Ausbildungsabbrüchen äußern können. Um dies zu vermeiden, müssen Unternehmen kontinuierlich auf die Entwicklung ihrer Auszubildenden achten und ihnen ggf. unterstützende Angebote bereitstellen. Dies trifft prinzipiell auf alle Auszubildenden zu. Die Jugendlichen, die von Beginn an einen erhöhten Förderbedarf hatten, brauchen jedoch mehr und teilweise andere, z.B. gendersensible, Angebote.

#### Was machen Sie, wenn es während der Ausbildung Probleme gibt?

Die Interviewpartner/innen der meisten Betriebe gaben an, dass sich bei ihnen die Ausbilder/innen und/oder Personalverantwortlichen selbst um die Probleme kümmern, die während der Ausbildung auftauchen, in der Regel werden Gespräche geführt, mit der/dem Auszubildenden, z.T. auch mit den Eltern. In kleinen Betrieben macht dies i.d.R. der Chef oder die Chefin selbst.

„Ich habe 3 Meister beschäftigt, einer davon kümmert sich überwiegend um die Azubis. Der hat auch Kontakt zu den Berufsschulen. Wir kontrollieren auch regelmäßig die Zeugnisse.“

Dies bedeutet jedoch einen erheblichen Zeitaufwand, denn oft sind die Schwierigkeiten, die die Jugendlichen haben, so komplex oder schwerwiegend (z.B. Drogen- oder Schuldenprobleme), dass Ausbilder/innen allein mit deren Lösung überfordert sind.

„Jetzt hat nach einem Jahr eine Azubi gekündigt. Ein Tag nach der Probezeit ward sie nicht mehr gesehen, aus Krankheitsgründen. Ich bin dann zu ihr gefahren, in meiner privaten Zeit, hab mich mit ihr unterhalten. Aber das hat nichts gebracht, zu viele private Probleme, kam nicht damit klar.“

Größere Betriebe haben für Probleminterventionen Sozialarbeiter/innen oder Psycholog/innen und finden individuelle Lösungen.

*„Beispiel: Ein Azubi mit MH dachte, er brauche die weibliche Ausbilderin nicht akzeptieren, aber das sind Einzelfälle (...)*

Was haben Sie da gemacht?

*Der hat dann einen männlichen Chef gekriegt und dann ging es.*

Wie fanden Sie das?

*Na gut, dann ist es so, ich hätte ihn vorher schon nicht eingestellt.*

Sie suchen nach pragmatischen Lösungen?

*Ja natürlich, so ohne Weiteres lösen wir kein Ausbildungsverhältnis. Beispiel: Drogenproblem. Die Azubi ist im Milieu abgerutscht und aus der Ausbildung raus.*

Haben Sie da externe Hilfe in Anspruch genommen?

*Nein, wir haben selber Sozialarbeiter im Haus, wir haben auch Personalbetreuer mit psychologischer Ausbildung, das sind drei Frauen für den gesamten (...) Bezirk, die bei Mobbing, Alkohol- oder Drogenproblemen u.a. aktiv werden und bei Bedarf auch Therapieplätze beantragen.*

Externe Unterstützungsangebote waren den meisten Betrieben bekannt.

Ein Drittel der Betriebe gab an, zur Überwindung von Problemen die Möglichkeit der „ausbildungsbegleitenden Hilfe“ zu nutzen. Dieses umfasst laut dem Sozialgesetzbuch (SGB III, § 75)

*„Maßnahmen für förderungsbedürftige junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen. Hierzu gehören Maßnahmen*

*1. zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,*

*2. zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und*

*3. zur sozialpädagogischen Begleitung“.*

Mindestens drei Stunden pro Woche können Auszubildende auf diese Art und Weise in den oben genannten Bereichen unterstützt werden, ohne dass ihm/ihr oder dem Betrieb dadurch Kosten entstehen.

Einige Betriebe verzichten jedoch bewusst auf die Inanspruchnahme dieses Hilfsangebots, da sie schlechte Erfahrungen damit gemacht haben. Z.B. war einem Betrieb die individuelle Beantragung/Abwicklung zu aufwändig. Einige, v.a. größere Unternehmen, bezahlen Nachhilfe für ihre Auszubildenden selbst. Vereinzelt wurden Unterstützungs-Angebote der HWK und IHK angegeben. Mit Bildungsträgern und Projekten wird überwiegend gern zusammengearbeitet, da die Unterstützung zielgenau sei. Insbesondere die großen Betriebe nutzen diese Möglichkeit.

*„Das beste Projekt war (...) außerhalb der ausbildungsbegleitenden Hilfe, passgenau für einzelne Gruppen, das Lernen deutscher Fachterminologie, Prüfungsvorbereitungen, auch einzelne Computerlehrgänge, Rechnungswesen. Besonders bei Migranten ist das wichtig, weil ihnen die Vokabeln fehlen und dann kommen sie in der Schule nicht mit. Problem der Fachsprache ist doppelt so groß wie bei deutschen Azubis. Gerade bei Verwaltungsfachangestellten mit den vielen Gesetzen und Verordnungen ist Fachsprache sehr wichtig – für den gesamten Öffentlichen Dienst.“*

*„Sie haben oft schulische Probleme, kriegen verschiedenen Dinge nicht ganz so auf die Reihe, wir arbeiten mit [einem] Schulbildungsträger, der berufliche Schulbildung anbietet, (...) Ich frage: Wo kommt der Mensch her, was hat er für Fähigkeiten, wie können wir seinen Lernweg stricken. Dem Unternehmen ist wichtig, dass sie sich mit der Arbeit vor Ort identifizieren können. Wir wären nicht so erfolgreich, wenn wir nicht mitdenkende Menschen hätten.“*

*„Wir haben jetzt gerade im Mai eine Auszubildende erfolgreich durch die Ausbildung gebracht, die das ohne diese intensive Begleitung [durch das Projekt] über knapp anderthalb Jahre wahrscheinlich nicht*

*geschafft hätte. Junge Frau, lebt in ganz schwierigen Verhältnissen, aber sie wollte unbedingt, sie muss und will für ihre Familie sorgen. Durch die Lebenssituation war das Lernen ganz schwierig.“*

*„... hemmend in Berlin ist, dass es in den Bezirken Arbeitsämter gibt, die jeweils mit anderen berufsbegleitenden Organisationen zusammen arbeiten, d. h. ich hab' 10 Lehrlinge, die berufsbegleitende Maßnahmen brauchen und die über ganz Berlin verteilt, so dass ich da an Qualität nicht arbeiten kann, Vorteil bei Bildungsträger (...) [die Mitarbeiter] kommen uns entgegen, da sie bezirksübergreifend mit den Jugendlichen arbeiten.“*

Auch Beispiele über missglückte Versuche wurden berichtet, oft sind die Projektlaufzeiten zu kurz, so dass die Unterstützung abgebrochen werden muss, bevor ein guter Kontakt aufgebaut werden konnte.

### **Haben Azubis mit Migrationshintergrund einen besonderen Förderbedarf?**

Die Antworten auf diese Frage waren unterschiedlich. „Nein, „die sind ja fast alle hier in Deutschland geboren“, war eine Aussage. „Ja, meist in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation“, das andere Ende der Bandbreite. Die meisten Befragten, differenzierten, z.B.

*„Kann man so pauschal nicht beantworten. Eigentlich nicht (...) Dieses Kriterium Migrationshintergrund ist ein besonderes, aber es steht gar nicht mehr so im Vordergrund, hängt davon ab, wen ich gerade vor mir hab. Viele Parallelen zwischen Menschen, die hier sozialisiert sind mit und ohne Migrationshintergrund. Das Problem ist nicht Migrationshintergrund, sondern hat mit Bildungsnähe, Bildungsferne zu tun. Man sollte wegkommen von der Defizitfokussierung. Sozialisation als Ausgangspunkt für soziale Kompetenz, im Vordergrund stehen eher Sprachprobleme. Aber die, die hier aus unseren Schulen kommen, haben eher Lerndefizite, das ist nicht unbedingt eine Frage des Migrationsstatus.“ Und ein/e andere/r:*

*„... betrifft auch nur eine Gruppe von Migranten aus meiner Erfahrung. Das sind die, wo die Eltern Bildung nicht wichtig finden. (...) Das haben sie nicht bei russischen Kindern, das haben Sie kaum bei den Ostblockländern und auch nicht bei den Vietnamesen, weil in deren Kulturgeschichte die Bildung immer eine große Rolle gespielt hat – v. a. in den europäischen Ländern. Bei Teilen ärmerer türkischer und arabischer Familien ist das anders, dort ist Bildung nicht wichtig (...). Beispiel: Wenn noch nie jemand in der Familie gearbeitet hat, kann man auch nicht vermitteln, dass Arbeit Spaß macht. Die kann man auch nicht erziehen, man muss das denen beibringen, das dauert ganz lange.“ (...) Ich hab mit der Hälfte der Migrant/innen, die jetzt den Test geschafft hat, viel Betreuungsaufwand, gerade türkische und kroatische Familien, arabische Familien lassen einen nicht so ran. Viele Kinder haben auch psychische Probleme. Vermutlich gibt es in solchen Familien Strukturen, die das herausfordern, dass sie unzuverlässig sind, lügen etc. Sie führen ein Leben, abgeschottet von unserer Gesellschaft, v. a. die Mädchen, sie dürfen den Schulweg nicht verlassen, den der Vater vorschreibt. Sie glauben nicht, was es alles noch gibt. Letztens hatten wir ein Mädchen, das vermutlich zwangsverheiratet wurde und wir konnten nichts dagegen machen. Der Vater wirkte völlig angepasst, hätte ich ihm nicht zugetraut.“*

### **Ressourcen des Ausbildungspersonals**

Auch wenn Sozialpädagoge/innen und andere Personen als Unterstützung hinzugezogen werden, ist die/der Ausbilder/in letztlich die Person, die den meisten Kontakt mit der/dem Jugendlichen hat, die tägliche Arbeit strukturieren und mit Schwierigkeiten sofort vor Ort umgehen muss. Eine Konsultation mit unterstützenden Personen oder Einrichtungen kann zusätzlich geschehen, die erste Reaktion erfolgt direkt in der Werkstatt, am Arbeitsplatz. Wenn die Jugendlichen persönliche, soziale und Lern-

schwierigkeiten haben, so macht sich dies während der regulären Ausbildungszeit bemerkbar. Demzufolge ist es wichtig, dass auch die Ausbilder/innen in der Lage sind, mit dem besonderen Förderbedarf umzugehen, den sozial benachteiligte Jugendliche mitbringen.

In den meisten Betrieben gibt es für die Ausbilder/innen kein zusätzliches Training für den Umgang mit benachteiligten Jugendlichen. Auf die Frage, ob ein zusätzlicher MH dieser Jugendlichen besondere Kompetenzen bei den Ausbilder/innen erfordert, gab es starke Befürworter/innen und ebenso Gegenmeinungen.

*„Ja, aber [es gibt] vielfältige Probleme bei der Umsetzung, da Zeit und Personalmangel. (...) Wir haben jetzt eine neue Kollegin einstellen können, um mindestens ein gewisses Angebot an Lernberatung/-begleitung aufbauen zu können.“*

*„Nein (...) das gilt für jeden Menschen, weil jeder einen ganz bestimmten Hintergrund hat, eine ganz bestimmte Problematik, die er mitbringt.“*

*„Kann ich nicht sagen, so viel Multi-Kulti hatten wir noch nicht. Das ist eigentlich unser erster Jahrgang. Ein Drittel mit Migrationshintergrund. [Frage nach Schulungsbedarf des Personals, z.B. in gender-diversity]: Die Jugendlichen sind ja bald besser integriert als wir, die sind ja hier aufgewachsen. Sind sicher auch von zu Hause geprägt, aber ob das nun so relevant ist, dass man die Mitarbeiter schulen muss?..... eher nicht.“*

In den Interviews mit Expert/innen wurde die fehlende Zeit des ausbildenden oder begleitenden Personals in den Betrieben häufig angesprochen. Die Verantwortlichen in den Betrieben befürchteten, mehr Zeit investieren zu müssen, wenn sie benachteiligte Jugendliche einstellen.

*„Von Betriebsseite wird oft davon gesprochen, Praktikanten bespaßen zu müssen. Diese Annahme ist falsch: Jugendliche müssen in ihrem Interesse ernst genommen werden, verstehen zu wollen. Man muss beim Bildungswillen der Jugendlichen ansetzen, der tatsächlich vorhanden ist. Ein Betrieb kann als Lernraum gestaltet werden, er ist es aber per se nicht.“*

Die Überforderung der Ausbildungsbetriebe und/oder des Ausbildungspersonals wird auch deutlich in der nachfolgenden Äußerung eines Experten: *„Betriebe haben auch oft Angst vor Jugendlichen. Die größte Hürde ist, den Kontakt zwischen Bewerber/in und Betrieb herzustellen und damit beiden Seiten die Berührungängste zu nehmen (...) Sie haben oft nicht die Ressourcen, um sich um die Personalauswahl zu kümmern und sind dankbar für die Organisation einer Vorauswahl und für persönliche Empfehlung von Bewerber/innen.“*

#### **5.4. Jugendliche – Was behindert sie, was brauchen sie?**

Aus den geführten Interviews mit Expert/innen und der Auswertung relevanter Forschungsergebnisse und Studien ergeben sich zur Unterstützung von sozial benachteiligten Jugendlichen mit MH, insbesondere jungen Frauen, nachfolgende Hauptaufgabenbereiche für die Unterstützung.

##### **„Ausbildungsreife“, Schulabschlüsse und Schulnoten**

Die schulische Qualifikation (Schulabschluss und Schulnoten) spielt beim Übergang in eine Berufsausbildung eine wichtige Rolle. Die Aussichten auf einen Ausbildungsplatz fallen dann geringer aus, wenn maximal ein Hauptschulabschluss und schlechte Schulnoten vorliegen. Davon seien, so die Ergebnisse der relevanten Studien, häufiger Schulabgänger/innen mit MH betroffen, da diese im Vergleich zu Schulabgänger/innen ohne MH eher über niedrige Schulabschlüsse und schlechtere Noten verfügten. *„Selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen und gleichen Voraussetzungen in Bezug auf soziale Herkunft und soziale Einbindung haben insbesondere junge Frauen, aber auch junge Männer mit MH erheblich geringere Chancen als die Vergleichsgruppen ohne MH, in eine vollqualifizierende Ausbildung einzu-“*

münden“ (Beicht/Granato 2010). Die von uns befragten Expert/innen sehen zwar auch den Bedarf, strukturelle Benachteiligungen (Diskriminierung aufgrund der Herkunft und des Geschlechts) durch ausbildende Betriebe zu verändern, setzen die Schwerpunkte aber überwiegend auf die notwendigen Verbesserungen der individuellen Voraussetzungen/Leistungen der Jugendlichen und den Ausgleich bildungsferner sozialer Herkunft, d.h. Förderbedarf in Schulen.

Im Bewerbungsverfahren muss sich die sogenannte „Ausbildungsreife“ zeigen, da sie ein entscheidendes Zugangs-Kriterium ist. Findet ein/e Jugendliche/r keinen Ausbildungsplatz, dann ist er/sie nicht „ausbildungsreif“ bzw. es wird ihm/ihr häufig „mangelnde Ausbildungsreife“ bescheinigt. Gemeint ist damit keineswegs nur das Wissensniveau eines Hauptschulabschlusses (u.a. in Berlin und Brandenburg passend umbenannt in „Berufsbildungsreife“), genauso oder sogar mehr kommt es auf personale und soziale Kompetenzen an.

Die Bundesagentur für Arbeit hat einen „*Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife*“ veröffentlicht, der in fünf „*Merkmalsbereichen*“ die „*Mindeststandards*“ mitsamt Prüfkriterien auflistet, die Auskunft darüber geben, was ein/e Jugendliche/r können sollte, wenn er/sie eine Ausbildung beginnen möchte.

1. Schulische Basiskenntnisse – Lesen, Schreiben, Deutsch sprechen/Zuhören, Rechnen. Dazu gehören ebenfalls „wirtschaftliche Grundkenntnisse“ mit der wichtigsten Prüffrage: „Sie/er kennt das wirtschaftliche Ziel unternehmerischen Handelns.“
2. Psychologische Leistungsmerkmale – Sprachbeherrschung, Rechnerisches Denken, Logisches Denken, Räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, Befähigung zu Daueraufmerksamkeit.
3. Physische Merkmale – Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen.
4. Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit – Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation/Selbstständigkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit, Umgangsformen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit.
5. Berufswahlreife – Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz

Hervorgehoben sind die Fähigkeiten, die in unseren Erhebungen besonders häufig genannt wurden, wobei Zuverlässigkeit häufig als Pünktlichkeit benannt wurde und allgemeine Ausbildungs-Motivation („ich will!“) die Leistungsbereitschaft ergänzt.

Für Migrant/innen (nicht in Deutschland geborene) ist insbesondere der ausreichende Erwerb der Zweitsprache Deutsch ein entscheidendes Kriterium bei der erfolgreichen Ausbildungssuche. Sprachbarrieren beeinflussen die Möglichkeit der Teilhabe an schulischer und beruflicher Bildung erheblich.

## Soziale Ressourcen

Das Fehlen von sozialen Ressourcen wird sowohl von fast allen der befragten Expert/innen als auch in den untersuchten Studien als einer der bedeutendsten Gründe für Schwierigkeiten bei der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung genannt. Dabei lassen sich vier Ressourcenbereiche unterscheiden.

### Netzwerke /Beziehungen

Es fehlen Netzwerke/Beziehungen zu potentiellen Arbeitgeber/innen bzw. hochwertigen Betrieben, durch fehlende Beziehungen im näheren Umfeld (Familie, Bekannte) oder/und es fehlen durch außerschulische Aktivitäten geknüpfte Netzwerke. Insbesondere junge Frauen mit MH scheinen seltener auf vorhandene Netzwerke durch vertraute Personengruppen (Familie, Bekannte) zurückgreifen zu können, auch ist kaum bekannt, in welchen außerschulischen Aktivitäten sie eingebunden sind.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich Netzwerkressourcen – insbesondere durch außerschulische Aktivitäten geknüpfte Netzwerke sowie das Nutzen von vorhandenen Beziehungen im näheren Umfeld (Familie, Bekannte) – positiv auf die Ausbildungsplatzsuche auswirken. Vor allem junge Frauen, insbesondere junge Frauen mit MH, scheinen einen Mangel an Netzwerkressourcen zu haben.

Das Fehlen von positiven Vorbildern insbesondere im direkten Umfeld (Familie), in den Medien sowie im Ausbildungs-/Arbeitsumfeld (z.B. der geringe Anteil von Ausbilderinnen mit MH) und die damit einhergehenden fehlenden Identifikationsmöglichkeiten für Jugendliche mit MH, werden als ein weiterer bedeutender Grund, insbesondere von den befragten Expert/innen, angeführt.

### **Persönliche Begleitung und Unterstützung**

Eine mangelnde persönliche Begleitung und Unterstützung durch Eltern bzw. Familie insbesondere bei sozial benachteiligten und bildungsbenachteiligten Jugendlichen wird als ein wichtiger Grund für die geringen Zugangschancen von (sozial benachteiligten) Jugendlichen mit MH angesehen. Vor allem die soziale Herkunft hat erheblichen Einfluss auf den Übergangserfolg. So können Eltern, die keinen Berufsabschluss besitzen und somit nicht über eigene Ausbildungserfahrungen verfügen, ihre Kinder weniger gut beim Berufsfindungsprozess und der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützen. Ihnen fehlen die notwendigen Erfahrungen, Kenntnisse und Kontakte, um ihren Kindern den Zugang zu erleichtern bzw. sie im Übergang effizient unterstützen zu können. Insbesondere Elternteile von Jugendlichen mit MH verfügen, so die Studien, vergleichsweise seltener über einen anerkannten Berufsabschluss im deutschen Bildungssystem.“ *(...) von der sozialen Herkunft geht ein Einfluss auf den Übergangserfolg aus: Verfügen Vater und Mutter über einen Berufsabschluss, so sind die Chancen für die Jugendlichen unabhängig von ihren schulischen Voraussetzungen besonders hoch. In diesen Familien kann durch die eigene Ausbildungserfahrung beider Elternteile, also deren ‚Nähe‘ zur Berufsausbildung, offensichtlich eine wirksame Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche geleistet werden. Hierzu sind Eltern, die (teilweise) keinen Berufsabschluss besitzen, erkennbar weniger gut in der Lage.“* (Beicht/Granato 2010).

Zusätzlich erweist sich auch ein allgemein offenes und problemorientiertes innerfamiliäres Gesprächsklima als förderlich für die Einmündung in eine betriebliche Ausbildung.

*„(...) ihnen [steht] eine konkrete familiäre Unterstützung im Übergangs- und Qualifizierungsprozess seltener offen. (...) junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund [werden] auch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz seltener als Nichtmigrant/innen von ihrer Familie konkret unterstützt und erhalten seltener konkrete Hilfe aus ihrem Familien- und Bekanntenkreis; sie sind im Übergangsprozess stärker auf sich selbst gestellt.“* (Beicht/Granato 2011).

Während 52% der Jugendlichen ohne MH berufliche Themen mit den Eltern besprechen, liegt dieser Anteil bei Jugendlichen mit MH bei 29% bzw. nur bei 26% bei türkisch-arabischem und 27% bei Jugendlichen mit osteuropäischem Hintergrund (Beicht 2011). Soziales Kapital (wie Vorerfahrungen, die über die Familien vermittelt werden können) ist in einem großen Teil dieser Familien selten vorhanden, umso bedeutender sind die öffentlich geförderten Beratungs- und Vermittlungsangebote, da dies u.U. die einzige Unterstützung in dem bedeutenden Übergang in den Berufseinstieg (Kohn 2011).

### **Informationen und Wissensressourcen**

Eng verbunden mit mangelnder persönlicher Begleitung und Unterstützung durch Eltern bzw. Familie sind fehlende Informationen und infolgedessen fehlendes Wissen über mögliche Ausbildungsformen und deren Chancen sowie fehlende Vorstellungen über ein Vollzeitberufsleben im Elternhaus. Denn

sind im Elternhaus Ausbildungsmöglichkeiten und Chancen nicht hinreichend bekannt oder Erfahrungen mit der Arbeitswelt nicht (ausreichend) vorhanden, können Eltern ihre Kinder aufgrund fehlender Informationen und Erfahrungen nicht optimal bei der Berufsorientierung und Berufswahl unterstützen. Jugendliche haben dadurch einen erschwerten Zugang zu Informationen und mangelnde Vorstellungen über eine Vollzeitberufstätigkeit sowie fehlende Identifikationsmöglichkeiten.

*„Nicht selten sind die Erwerbsverläufe der Eltern und im Freundeskreis diskontinuierlich oder schlicht nicht vorhanden. (...) Das führt dazu, dass keine konkreten Vorstellungen und kein praktisches Wissen über ein Vollzeitberufswesen vorhanden sind. Vollzeitberufstätigkeit ist deshalb – mangels konkret erlebter Zusammenhänge im engsten Beziehungskreis – häufig mit Unsicherheit und Widerstand besetzt.“* (Ahrens 2012).

### **Vorbilder – role models**

Fehlende Vorbilder, vor allem für junge Frauen mit Migrationshintergrund, werden in Forschungsergebnissen als ein wichtiger Aspekt betrachtet, der sich negativ auf das Berufswahlverhalten und die Motivation junger Frauen auswirkt.

Genannt werden einerseits Vorbilder im direkten Umfeld, in der Familie, z.B. durch den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern und andererseits Vorbilder in den Medien, z.B. erfolgreiche Unternehmerinnen oder berufstätige Frauen mit MH, die in den Medien kaum präsent sind, aber auch im Ausbildungs- und Arbeitsumfeld, z.B. der geringe Anteil von Ausbilderinnen. So fehlen geeignete Identifikationsmöglichkeiten.

### **Bewertung und Bekanntheit der dualen Ausbildung**

Unterschiedliche Bewertungen von dualer Ausbildung – vor allem herkunftsbedingt – werden von der Hälfte der Expert/innen als eine Ursache für die geringe Anzahl von Menschen mit MH im dualen Ausbildungssystem gesehen. Der Großteil der Befragten begründet dies damit, dass die duale (betriebliche) Ausbildung des deutschen Berufsbildungssystems in anderen Ländern nicht bekannt/verbreitet ist und dadurch dem dualen Ausbildungssystem auch kein hohes Ansehen zukommt. In der Folge bewerben sich die Jugendlichen auch nicht für eine betriebliche Ausbildung. In der Studie von Granato et al. wird die Hypothese aufgestellt, dass ein Zusammenhang zwischen der sozioökonomischen Positionierung der Eltern und den Bildungsentscheidungen der Jugendlichen am Übergang Schule – Ausbildung besteht. In den Ergebnissen der Studie (Beicht/Eberhardt et al. 2011) heißt es, je höher die schulische Qualifikation der Eltern sowie die berufliche Positionierung des Vaters, desto seltener werde eine betriebliche Ausbildung angestrebt. Dies gilt sowohl für Jugendliche mit als auch ohne MH selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen.

*„Schulabgänger/innen, die aus schulisch besser gebildeten Elternhäusern kommen, in denen beide Eltern über eine (Fach)Hochschulreife verfügen, [streben] selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen der Jugendlichen seltener eine betriebliche Ausbildung an (...) als Jugendliche aus Familien, in denen kein oder nur ein Elternteil eine (Fach)hochschulreife besitzt. Dies gilt auch dann, wenn die Jugendlichen nicht über eine Studienberechtigung verfügen, und zwar bei Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund.“* (ebd.).

Eltern mit hoher schulischer Qualifikation sowie Väter mit hoher beruflicher Qualifikation scheinen dem dualen Ausbildungssystem keinen hohen Stellenwert beizumessen und ein Studium oder eine schulische Ausbildung höher zu bewerten. Die Jugendlichen orientieren sich demnach an den Werte-

haltungen und Bildungsverläufen ihrer Eltern, was sich auf ihre Bildungsentscheidungen und Berufswahl am Ende der Schulzeit auswirkt.

### Berufswahlspektrum

Der Übergangserfolg in eine Ausbildung hängt ebenfalls mit der Anzahl der ausgewählten Berufe zusammen. Werden bei der Ausbildungsplatzsuche vier bis fünf Berufe gewählt, erhöht sich die Chance auf einen Ausbildungsplatz erheblich. Werden nur einer oder zwei Berufe in Betracht gezogen, dann mindert dies die Chancen auf einen Ausbildungsplatz. In vielen Studien wird die Ursache für die Unterrepräsentanz von jungen Frauen, insbesondere von jungen Frauen mit MH, im dualen System damit begründet, dass sie ein sehr enges Berufswahlspektrum aufweisen:

*„Eine mögliche Erklärung liegt in dem engen Spektrum an Ausbildungsberufen, das bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund noch kleiner ist als bei jungen deutschen Frauen.“ (Ahrens 2012).*

Dies ist das Ergebnis im Orientierungsprozess, an dem Beratende mit traditionellen Rollenvorstellungen ebenso Anteil haben wie die Arbeitsmarktrealität, denn zu Beginn der beruflichen Orientierung ist das Berufswahlspektrum bei jungen Frauen mit MH gleich, wenn nicht größer (s. unten: Befragung Jugendlicher).

Generell wird von Mädchen – mit oder ohne MH – eine schulische Ausbildung häufiger in Betracht gezogen als dies bei Jungen der Fall ist. *„Die Diskrepanz zwischen ursprünglichem Wunschberuf und tatsächlicher Berufsausbildung ist bei jungen Frauen deutlich höher als bei jungen Männern“, der Berufswahlprozess ein „Anpassungs- und Verengungsprozess“ (Pimminger 2012).*

### Alter

Das Alter von Ausbildungssuchenden spielt eine große Rolle bei der Ausbildungsplatzsuche. Längere Übergangsprozesse durch die Warteschleifen des Übergangssystems, abgebrochene Ausbildungen, längere vergebliche Ausbildungssuche und das damit einhergehende höhere Alter der Jugendlichen, erhöhen das Risiko, keinen Ausbildungsplatz zu finden und einen qualifizierten Berufsabschluss zu erhalten, da Betriebe bei älteren Bewerber/innen „gute Gründe“ lesen/hören wollen.

### Gender – Geschlechtsspezifische Rollenmuster und Stereotype

Geschlechtsspezifische Rollenmuster und Stereotype prägen die Bildungs- und Lebensverläufe von jungen Frauen. So werden beispielsweise erwerbsferne Lebensentwürfe bei Frauen (als Mutter und/oder Hausfrau) gesellschaftlich eher toleriert als bei Männern (als Vater und/oder Hausmann). Kindererziehung oder Tätigkeiten als Hausfrau im Anschluss an die Schulausbildung erhöhen dennoch das Risiko, keinen Berufsabschluss zu erlangen.

*„Haus- und Sorgearbeit wird – jenseits der Herkunft – nach wie vor Frauen zugeschrieben. Ist dieser Weg als Mutter/Hausfrau erst einmal eingeschlagen, ohne dass eine gute Basis in schulischer und beruflicher Hinsicht vorliegt, sind Wege zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit oft versperrt. Dann ist ein beruflicher Abschluss, der für den dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt einen wesentlichen Faktor darstellt, für diese spezifische Gruppe nahezu unerreichbar.“ (Ahrens 2012).*

Vor allem genderspezifische Rollenvorstellungen innerhalb der Familie be-/verhindern den Übergang von jungen Frauen in einer beruflichen Ausbildung. In einigen Familien wird der Familienarbeit ein höherer Stellenwert zugesprochen als einer Berufsausbildung, was den beruflichen Bildungsverlauf junger Frauen negativ beeinflussen kann.

## Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Religion

Neben den bisher genannten Gründen und Erklärungsansätzen für die geringe Anzahl von jungen Frauen im dualen Ausbildungssystem sind vor allem Diskriminierungsprozesse aufgrund von Herkunft und Religion seitens der Betriebe als ein maßgeblicher Grund für Schwierigkeiten von jungen Menschen mit MH beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung anzusehen. Vor allem migrationsbezogene Geschlechterstereotype scheinen hier einen bedeutenden Stellenwert einzunehmen: *„Bei den jungen Migrantinnen wird immer noch von traditionellen Familienvorstellungen ausgegangen, die eine Berufstätigkeit erschweren könnten. Bei den jungen Migranten wird hingegen häufig von überzogenen Männlichkeitsstereotypen ausgegangen, die als inkompatibel mit betrieblichen Anforderungen eingeschätzt werden.“* (Ahrens 2012). Diese Zuschreibung trifft für die meisten jungen Frauen mit MH weniger zu, allerdings existiert keine einheitliche „Gruppe mit MH“. Differenzierte Studien, die nach kultureller Sozialisation differenzieren, werden immer häufiger gefordert.

Studien zeigen, dass die Mehrfachdiskriminierung von Frauen/Migrantinnen auch ohne soziale Benachteiligung oder bildungsferne Herkunft zu wirksamer Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt führt. (Jungwirth 2012)

Diskriminierungsprozesse (Selektionsprozesse) der Betriebe haben einen bedeutenden Einfluss auf die Zugangschancen junger Menschen mit MH in eine betriebliche Ausbildung. Die Selektionsprozesse der Betriebe bei der Personalauswahl müssen sichtbar gemacht werden und die Auswahlprozesse z.B. durch anonymisierte Bewerbungsverfahren verbessert werden.

*„All die früher gängigen Erklärungsmuster für die wesentlich geringeren Zugangschancen von Jugendlichen ausländischer Herkunft in die Berufsausbildung wurden (...) entweder inzwischen widerlegt oder stellen als alleinige Ursachen keine hinreichende Erklärung dar. Ein entscheidender Einfluss geht möglicherweise von den Selektionsprozessen der Betriebe bei der Vergabe der Ausbildungsplätze aus. Die Entscheidungslogiken bei der Auswahl der geeigneten Bewerber/innen können laut einer Schweizer Studie [Imdorf] die Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung erheblich negativ beeinflussen.“* (Beicht/Granato 2010).

*„Wenn zur Bewertung einer Arbeitskraft oder eines Bewerbers andere als leistungsbezogene Merkmale herangezogen werden, dann ist Arbeitsmarktdiskriminierung gegeben. Die vorliegenden Befunde, die einer weiteren empirischen Vertiefung, gerade auch in Deutschland bedürfen, lassen vermuten, dass ein Teil der geringeren Chancen junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund beim Übergang in eine Ausbildung durch betriebliche Sortierlogiken erklärbar würden.“* (Beicht/Granato 2011).

Auch die durch uns befragten Expert/innen sagen, dass es nicht nachweisbare Ausgrenzungen gäbe: *„Betriebe diskriminieren auch Leute mit Studienabschluss, vorzeigbaren Kompetenzen etc., diese haben oft Probleme bei der Arbeitsplatzsuche, wenn sie einen ausländisch klingenden Namen haben. Meist gibt es keine belastbaren Aussagen über die Gründe der Ablehnung.“*

Vermutungen und Vorannahmen der Personalentscheider/innen führen zum „Bauchgefühl“, das oft Grundlage der Auswahl wird. Auf Seiten der Betriebe liegen religiöse und kulturelle Vorurteile vor, die zur Ablehnung führen. Gender-stereotype Vorurteile liegen gegenüber beiden Geschlechtern vor, es werden Konflikte vermutet, die im betrieblichen Ablauf und im Umgang mit den Kolleg/innen als störend eingeschätzt werden.

## Exkurs: Befragung von Jugendlichen

### Was ist dir bei deinem zukünftigen Ausbildungsplatz / Ausbildungsbetrieb wichtig?

Die meisten der von uns befragten jungen Frauen stellen keine (großen) Anforderungen an ihren zukünftigen Arbeitsplatz und Ausbildungsbetrieb. Wichtig ist ihnen, so bald wie möglich, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen: *„Eine Ausbildung zu haben, ist schon das Schönste und wenn man dafür noch nen bisschen Geld bekommt...“*.

Besonders wichtig ist den ausbildungssuchenden jungen Frauen, dass ihnen die Ausbildung Spaß macht und nicht langweilig ist, dass der Beruf ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht. Darüber hinaus ist ihnen wichtig, dass sie etwas lernen, das *„zum Beruf gehört“*.

Sie wünschen sich in der Ausbildung fachliche Anleitung durch ihre Ausbilder/innen und praktische Ein-/Anweisungen (*„Sachen gezeigt bekommen“*), damit sie etwas lernen können.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Arbeitsklima. Die Befragten wünschen sich ein gutes (familiäres) Arbeitsklima, ein respektvolles, loyales, ehrliches und direktes Miteinander, eine gute Betreuung durch die Ausbilder/innen sowie ein offenes Ohr der Arbeitgeber/innen für ihre Probleme. Die Höhe des Ausbildungsgehaltes und die regelmäßige Zahlung des Gehalts wurden seltener angeführt. Eine der Befragten verwies auch auf das Einhalten der gesetzlichen Rahmenbedingungen seitens der Arbeitgeber/innen, wie Ausbildungs-/Arbeitszeiten, Pausen und Überstunden-Regelungen.

### Was erschwert die Ausbildungsplatzsuche für Dich? Was denkst du sind die Gründe dafür, weshalb Du noch keinen Ausbildungsplatz gefunden hast?

Häufig genannte Gründe, die die Jugendlichen selbst für ihre Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche angaben, sind niedrige Schulabschlüsse und schlechte Noten. Kritisiert werden die Auswahlverfahren der Betriebe, welche den Schulabschluss und die Schulnoten meist als alleiniges Auswahlkriterium nehmen und die Persönlichkeit sowie praktische Fähigkeiten bei ihrer Auswahl nicht berücksichtigen würden.

*„... dadurch dass man sich meistens schriftlich bewirbt, dass die Leute einfach nur die Noten sehen und nach den Noten aussortieren, die Persönlichkeit kommt da gar nicht ins Spiel. Zum Beispiel bin ich ein praktischer Mensch und ich kann praktisch mehr als in der Schule. Ich habe jetzt den Vorteil, dass ich 'nen Praktikum gemacht habe und das mit 'ner Eins bestanden habe. (...) Ich hoffe, dass es [dadurch] klappt, weil man will ja auch nicht Dauerschüler sein oder nichts machen, ist ja auch doof oder Nebenjobs immer...“*

Ein weiterer Grund, der oft genannt wurde, sind Diskriminierungen aufgrund von Herkunft und Religion seitens der Betriebe. In diesem Zusammenhang besonders häufig erwähnt wurde das Tragen eines Kopftuches als Ablehnungsgrund. *„Bei mir persönlich, sieht man ja, ist es das Kopftuch. Die meisten sagen das auch direkt, sie haben Angst wegen der Kundschaft, wie die auf das Kopftuch reagiert.“*

*„Erstens mein Kopftuch ist für mich das schwierige, weil die meisten Betriebe nehmen nicht mit Kopftuch an [stellen keine Azubis mit Kopftuch ein]. Zweitens ich habe zwar einen Abschluss [MSA], aber meine Noten sind nicht so ansprechend.“* Auf der Ausbildungsmesse sei ihr gesagt worden, dass sie mit Kopftuch überhaupt keine Chance auf dem Ausbildungsmarkt habe.

Ein anderer Jugendlicher nennt sein Aussehen *„schwarze Haare“*, *„Ausländer“* als Ablehnungsgründe. Er habe schon viele Bewerbungen geschrieben, aber nur Absagen bekommen.

Einige geben an, Schwierigkeiten beim Schreiben der Bewerbungen zu haben, da sie unterschiedliche Informationen über Form und Umfang der Bewerbungen erhalten haben, was bei ihnen zu Unsicherheiten und Verwirrungen führte.

Das Alter der ausbildungssuchenden Jugendlichen, wurde als weiterer Grund für Probleme bei der Ausbildungsplatzsuche benannt: *„(...) jetzt bin ich ja schon volljährig (...) jetzt bin ich auch schon ein bisschen alt, also für die meisten Ausbildungsstätten wäre ich dann eine der ältesten.“*

Eine der befragten jungen Frauen äußerte den Wunsch, dass minderjährige Jugendliche ihren Ausbildungsvertrag selbst unterschreiben sollen dürfen, damit sie selbst entscheiden können, welchen Beruf sie ausüben möchten. *„... mal haben auch meine Eltern nicht unterschrieben. Also ich hatte drei Zusagen gehabt, hatte auch die Verträge schon zu Hause, aber meine Eltern wollten nicht unterschreiben. Das finde ich nämlich auch doof, wenn man 16 ist, sollte man auch selber unterschreiben dürfen (...) und nicht das die Eltern noch unterschreiben müssen.“* Die Eltern wollten, dass sie Abitur macht, sie wollte aber eine Ausbildung im technischen oder medizinischen Bereich machen. Die Eltern wollen, dass sie im Bank- und Versicherungswesen lernt und später den elterlichen Betrieb übernimmt. *„Ich habe aber immer gesagt, selbständig kann zwar schön sein, aber ich möchte erst ein Mal ein paar Jahre fest angestellt sein, um Erfahrungen zu sammeln.“*

Eine große Befragung von 10.000 Schülerinnen (24% MH) nach ihrer beruflichen Orientierung unternahm das „Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.“.

Im Oktober 2013 erschienen die Ergebnisse. Bestätigt wurde der aktuelle Forschungsstand, dass Mädchen mit MH geringere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu bekommen als Mädchen ohne MH und geringere als junge Männer mit MH. Vielfach wird angenommen, dass Mädchen mit MH ein engeres Berufswahlspektrum haben. Dem widerspricht die Studie: *„Es zeigt sich, dass Mädchen mit Migrationshintergrund sogar eine vergleichsweise größere Offenheit für verschiedene Berufsfelder aufweisen als Mädchen ohne Migrationshintergrund“* (Wentzel 2013), mit Ausnahme des technisch-naturwissenschaftlichen Bereichs. Aber, so die Studie weiter, sie passen ihr Berufswahlverhalten schnell an die (vermutete) Arbeitsmarktrealität an und schränken sich bei der konkreten Ausbildungssuche dann auf wenige Berufe ein. Auch die Annahme, dass Mädchen mit MH wegen eines traditionelleren Rollenverständnisses weniger erwerbsorientiert seien, lässt sich nicht halten. Die Berufswahl entspricht – wie bei den Mädchen ohne MH auch – dem segregierten Arbeitsmarkt. *„Für Schülerinnen mit Migrationshintergrund stehen „Büro- und kaufmännische Berufe“ an erster Stelle (Mittelwert 2,6), gefolgt von „sozialerzieherischen Berufen“ (2,7). Am seltensten können sie sich gleichermaßen MINT-Berufe sowie „Berufe in Verkauf und Einzelhandel“ für ihre Zukunft vorstellen (3,2).“* (Wentzel 2013).

Mädchen mit MH weisen in ihren Berufswünschen eine stärkere Karriereorientierung auf als Mädchen ohne MH. Bemerkenswert deshalb: *„Da die befragten Mädchen mit MH vergleichsweise großen Wert auf Berufe mit Zukunftschancen legen, ist es umso auffälliger, dass sie technische, handwerkliche und naturwissenschaftliche Berufe nicht hierfür in Erwägung ziehen“* (Wentzel 2013). Hier wäre eine Differenzierung nach Herkunftskultur aufschlussreich.

## 6. Zusammenfassung und Ausblick

Betriebe, die zwar ausbilden, aber keine (sozial benachteiligten) Jugendlichen mit MH, sahen keinen Nutzen in der Ausbildung dieser Zielgruppe und auch keine Gründe, warum sie zukünftig besonders auf sie zugehen sollten. Überwiegend war dies nicht ablehnend formuliert, sondern eher so, wie es ein Handwerksmeister ausdrückte *„Mir ist es egal, wo einer herkommt, wenn alles andere stimmt.... Mir ist es wichtig, dass man am Telefon die Firma repräsentiert, mit sauberer Aussprache, Gefühl in der Stimme mitbringen, analytische Fähigkeiten, um Anrufe richtig zuordnen zu können.“*

Bei Interviewanfragen bei Betrieben, die nicht ausbilden und die kein Interview geben wollten, begegnete uns oft Antworten wie *„Ausbilden? Nee, keine Lust“* oder *„keine Zeit und kein Geld“*. *„Meine Mitarbeiter wollen nicht mehr“*, sagte ein Steuerberater. Ein Experte: *„Fachkräftemangel als Hebel funktioniert nicht: Kleine Unternehmen hören eher auf, auszubilden, wenn sie auf Probleme stoßen.“*

Betriebe, die benachteiligte Zielgruppen ausbilden, antworteten anders auf die Frage nach dem Nutzen. Beispiel für eine gezielte Anwerbung von zweisprachigen Jugendlichen für entsprechende Kund/innen: *„[Da gab es eine] Richtungsänderung 2011, weil wir gemerkt haben, unser Kundenklientel in Berlin hat einen hohen Ausländeranteil, d.h. hoher Anteil (...) mit Migrationshintergrund, daraus ergeben sich häufig Sprachbarrieren. 2012 haben wir erstmalig Azubis gesucht mit muttersprachlichen Kenntnissen, außer Englisch: 3 türkische junge Frauen, eine polnische junge Frau und ein junger Araber sind Azubis geworden.“*

Ein Beispiel für positive Auswirkungen auf kollegiales Verhalten:

*„In der Vielfalt lernen alle voneinander, Verständnis für andere wird gefördert, das Wissen über andere Kulturen wird erweitert. Essen, Feiern, Festtage. Das wirkt sich positiv im Kollegenkreis aus, z.B. die Rücksichtnahme in der Fastenzeit.“*

Die befragten Expert/innen gehen einerseits davon aus, dass Jugendliche mit MH im Zugang zu Ausbildung am „Eingangstor der Betriebe“ diskriminiert werden, andererseits sind von ihnen angeführte Problemlösungen überwiegend an die Jugendlichen oder die Politik adressiert, die unterstützend agieren müsse. Zwar meinen sie, dass die Unternehmen zur Fachkräftesicherung die Förderung benachteiligter Jugendlichen selbst finanzieren sollten, wenn sie diese gewinnen wollen, gehen aber davon aus, dass diese es ohne Not nicht tun werden.

Nicht nur aus Gründen der gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe ist Veränderung geboten, denn der Arbeitsmarkt und die Gesellschaft benötigen die Kompetenzen und das Potential der jungen Menschen. Eine Expertin: *„Der Fachkräftemangel kann ein Einfallstor für Frauen insb. auch Migrantinnen sein. Bestimmte Migrantinnengruppen stellen eine stille Reserve dar, die mobilisiert werden könnte, um den Fachkräftebedarf zu decken. Durch den demographischen Wandel und Fachkräftebedarf gibt es jetzt bessere Chancen für Frauen.“*

Als erforderliche ausbildungsunterstützende Hilfen für Unternehmen wurden von den Expert/innen v. a. zwei Strategien genannt:

Einerseits – *„Betriebe brauchen ein externes, begleitendes Ausbildungsmanagement: einerseits zur Intervention an kritischen Punkten, andererseits einfach die Option zu haben, im Konfliktfall irgendwo anrufen zu können. Ein neutraler außenstehender Ansprechpartner ist wichtig.“*

Andererseits – ein Mentoring-Modell für Auszubildende mit Lern-Förderbedarf oder solche in schwierigen Lebenslagen, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Nur große Betriebe könnten dies selbst auf die Beine stellen.

Zur Förderung junger Menschen ohne Ausbildung gibt es vielfältige Hilfsangebote, die allerdings auch für die meisten Expert/innen undurchschaubar sind und bisher kaum koordiniert werden.

Hier ist mehr Übersicht notwendig, sowohl für Jugendliche als auch die Beratungsstellen. Ebenso für Betriebe, die Unterstützung von Projektträgern oder öffentlichen Stellen in Anspruch nehmen wollen. Individuelle Förderung und „Empowerment“ der jungen Frauen sind geboten, reichen aber nicht aus. Die strukturellen Bedingungen, die ihre Anschlussfähigkeit und Einmündung in eine betriebliche Berufsausbildung behindern, müssen identifiziert und verändert werden. Betriebe müssen die Kompetenzen und Potentiale der Zielgruppe ebenso erkennen und erfahren wie den Nutzen einer gender-diversity-sensiblen Betriebskultur.

Ein weiterer Faktor, der die Einmündungschancen für junge Frauen mit MH negativ beeinflusst, ist die starke geschlechtliche Segregation des Arbeits- und Ausbildungsmarktes. Unsere Betriebsinterviews ergeben hier eine größere Bereitschaft, auf neue Zielgruppen zuzugehen, als dies bzgl. sozial benachteiligter Jugendlicher, insbesondere mit MH, der Fall ist.

Mehrheitlich wird aber das Bemühen formuliert, alle Menschen gleich zu behandeln, also Mädchen wie Jungen und Migrant/innen ebenso.

Dem steht entgegen: Gleichbehandlung bei ungleichen Voraussetzungen ist im Ergebnis eine Schlechterstellung oder Diskriminierung.

Studien zu den Selektionsprozessen in Unternehmen, die insbesondere junge Frauen mit MH ausschließen, sind ebenso wichtig wie die Weiterführung und Auswertung der ersten Versuche mit anonymisierten Bewerbungsverfahren.

## 7. Literaturverzeichnis

- Ahrens, Petra: *Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten*. Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF, 2012
- Aliche, Tina; Heisig, Sandra; Moisl, Dominique; Prause, Judith; Rexroth, Miriam: *Resilienz und Bewältigungsstrategien von jungen Menschen mit Migrationshintergrund beim Übergang von Schule in Ausbildung*. Frankfurt/M.:ISS, 2009
- *Ausbildung 2012. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin Brüssel: DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., 2012
- Bundesagentur für Arbeit: *Kriterienkatalog für Ausbildungsreife*. Nachdruck [o.O.] 2009
- Beicht, Ursula; Granato, Mona: *Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund*. in: BIBB-Report 15/10, Bielefeld 2010
- Beicht, Ursula; Eberhard, Verena; Friedrich, Michael; Granato, Mona Schwerin, Christine; Ulrich, Joachim Gerd; Weiß, Ursula: *Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund*. Bonn: BIBB, 2011
- Beicht, Ursula; Granato, Mona: *Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung*. Bonn: FES, 2011
- Beicht, Ursula: *Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellenuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen*. Bielefeld: Bertelsmann, 2011
- Beicht, Ursula: *Berufswünsche und Erfolgchancen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrationshintergrund*, in: BWP 6/2012
- Beicht, Ursula; Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd: *Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse aus der BIBB-Übergangsstudie 2011*. Bonn: BIBB, 2013
- *Berufsbildungsbericht 2012*. Bonn: BMBF, 2012
- Bruhns, Kirsten; Stürzer, Monika; Täubig, Vicki; Uchronski, Mirjam: *Schulische und außerschulische Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Jugend-Migrationsreport. Ein Daten- und Forschungsüberblick*. München: DJI, 2012
- *Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2011*. Bonn: BIBB, 2012
- Jungwirth, Ingrid: *Eine Frage des Geschlechts – Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten*, in: *Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen*. Bonn Berlin: BMBF, 2012
- Kohn, Karl-Heinz P.: *Migrationsspezifische Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe. Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung*. Berlin: Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung, 2011
- Pimminger, Irene: *Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf*. Berlin: Agentur für Gleichstellung im ESF, 2010, 2. Aktualisierung 2012
- Wentzel, Wenka: *Wunsch und Wirklichkeit – Berufsfindung von Mädchen mit Migrationshintergrund*. Bielefeld: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., 2013

**Impressum**

<b>Herausgeberin</b>	FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB) Cuvrystr. 1 10997 Berlin <a href="http://www.fczb.de">www.fczb.de</a>
<b>Autorinnen</b>	Cornelia Carstens, Manja Taggeselle, Fatoş Topaç
<b>Stand</b>	November 2013



Chancen geben  
Potenziale erkennen  
Wachwuchs sichern

Nachwuchs sichern \_ Perspektiven eröffnen \_ Kompetenzen entwickeln \_ Potenziale erkennen \_ Chancen geben

Kompetenzen entwickeln  
Perspektiven eröffnen



FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB)  
Cuvrystr. 1, 10997 Berlin  
Tel: +49 (0)30 617970-0  
arca@fczb.de  
www.fczb.de