

Matthias Knuth

Was uns zusammenhält

Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen
bei Ausbildung und Beschäftigung?

FÜR EIN BESSERES MORGEN

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

FÜR EIN BESSERES MORGEN

Ein Projekt der Friedrich-Ebert-Stiftung 2018–2020

Wachsende soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Polarisierung, Migration und Integration, die Klimakrise, Digitalisierung und Globalisierung, die ungewisse Zukunft der Europäischen Union – Deutschland steht vor tief greifenden Herausforderungen.

Auf diese muss die Soziale Demokratie überzeugende, fortschrittliche und zukunftsweisende Antworten geben. Mit dem Projekt *Für ein besseres Morgen* entwickelt die Friedrich-Ebert-Stiftung Vorschläge und Positionen für sechs zentrale Politikfelder:

- Demokratie
- Europa
- Digitalisierung
- Nachhaltigkeit
- Gleichstellung
- Integration

Gesamtkoordination

Dr. Andrä Gärber leitet die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Projektleitung

Severin Schmidt ist Leiter des Landesbüros Hessen der Friedrich-Ebert-Stiftung und war zuvor Referent für Sozialpolitik in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Kommunikation

Johannes Damian ist Referent für strategische Kommunikation dieses Projekts im Referat Kommunikation und Grundsatzfragen.

Der Autor

apl. Prof. Dr. habil. Matthias Knuth ist seit seinem altersbedingten Ausscheiden aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen diesem weiterhin als Research Fellow verbunden. Von 2011 bis 2017 war er Vorsitzender der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Von 2007 bis 2011 leitete er im IAQ die Forschungsabteilung „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“, von 2003 bis 2006 einen Forschungsschwerpunkt mit gleicher Bezeichnung im NRW-Landesinstitut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Struktur und Dynamik von Arbeitsmärkten, Institutionen und Evaluierung von Arbeitsmarktpolitik, international vergleichende Sozialpolitik sowie die Erwerbstätigkeit von Älteren und von Personen mit Migrationshintergrund.

Für diese Publikation sind in der FES verantwortlich

Andreas Wille ist Referent für Arbeit und Qualifizierung in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Susan Javad ist Referentin für Migration und Integration in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.



Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter:
www.fes.de/fuer-ein-besseres-morgen

Was uns zusammenhält

Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen
bei Ausbildung und Beschäftigung?

Vorwort	
von Prof. Lars Castellucci, Mitglied des Deutschen Bundestags	2
1. EINLEITUNG	5
2. WIE STEHT ES UM TEILHABECHANCEN AUF DEM ARBEITSMARKT?	8
2.1 Beschäftigungsquote und Tätigkeitsniveau	8
2.2 Beschäftigungsformen und Beschäftigungsstabilität	10
2.3 Arbeitslosigkeit / Erwerbslosigkeit	13
2.4 Verteilung der Beschäftigung nach Branchen	13
2.5 Entgelte: Gruppenspezifische wage-gaps	15
2.6 Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen	16
2.7 Zusammenfassung	17
3. WIE STEHT ES UM TEILHABECHANCEN AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT?	18
3.1 Zum Ausbildungsstand von „Ausbildungsinländer_innen“ und „Ausbildungsausländer_innen“	18
3.2 Ausbildungsaspirationen	18
3.3 Berufs- und Ausbildungsorientierung	20
3.3.1 Orientierungsprobleme von Jugendlichen und die Rolle der Eltern	20
3.3.2 Projektförderungen zur Berufsorientierung	21
3.3.3 Jugendberufsagenturen	21
3.4 Ausbildungszugänge	22
3.4.1 „Versäulung“ der berufsqualifizierenden Ausbildungen in Deutschland	22
3.4.2 Übergänge in Ausbildung	23
3.5 Der „Übergangssektor“	26
3.5.1 Funktion des Übergangssektors	26
3.5.2 Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergangssektor	26
3.6 Ausbildungsabbruch	26
3.7 „Zweite Schwelle“ und beruflicher Erfolg	27
3.8 Zusammenfassung	28
3.9 Mikroökonomische Forschung und Integrationsdiskurs	28
4. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN: FÜNF VORSCHLÄGE FÜR EINE BESSERE PRAXIS	30
4.1 Nachholen von Berufsabschlüssen einschließlich Hochschulabschlüssen	30
4.2 Diversity bei öffentlichen Arbeitgebern	31
4.3 Anonymisierende Bewerbungsplattform für Arbeits- und Ausbildungsplätze	31
4.4 Sprachpolitik	32
4.5 Berufsorientierung	33
5. FAZIT	34
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	36
Literaturverzeichnis	37

Vorwort

Als die Arbeiterbewegung im ausgehenden 19. Jahrhundert entstand, gab es so etwas wie gesellschaftlichen Zusammenhalt nicht. Zusammenhalt entwickelte die Arbeiterbewegung dann in sich selbst, Brüderlichkeit ist einer ihrer Grundwerte, Solidarität sagt man dazu heute. Obwohl der Staat ihre Vorkämpfer verfolgte und ihre Organisationen dann auch verbot, wandten sie sich nicht gegen den Staat. Im Gegenteil: Dieser war für Ferdinand Lassalle – einen der Gründer des Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins – dazu da, diese Solidarität unter denen zu organisieren, aus denen er sich zusammensetzte, die berühmten „unteren 90 Prozent“, für die er angetreten war. Soziale Demokratie heißt von Beginn an auch ein starker Staat, in dem niemand zurückgelassen wird, der auf Eigenverantwortung setzt, aber gleichzeitig auch auf die Verantwortung der Gemeinschaft.

Unzweifelhaft ist auf der Strecke mehr erreicht worden, als sich das die Gründer und die Generationen danach erhoffen konnten. Gleichzeitig sind Dinge offen und unerfüllt geblieben und darüber hinaus gibt es, wie auch jedes private Leben zeigt, Veränderungen – und die bringen wiederum neue Fragen mit sich oder werfen die alten neu auf. Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt muss eben immer wieder neu gearbeitet werden.

Mindestens drei gesellschaftliche Themenfelder sind dabei entscheidend: Bildungspolitisch werden in unseren Schulen bereits in jungen Jahren Chancen verteilt – und zwar ungleich. Das beeinflusst zweitens maßgeblich die Möglichkeiten bei Ausbildung und Arbeit. Drittens ist die Frage des Zugangs zu erschwinglichem Wohnraum in den letzten Jahren brisant geworden, so dass hier in manchen Beiträgen bereits die neue soziale Frage unserer Zeit verortet wird.

Unter dem Motto „Für ein besseres Morgen“ hat die Friedrich-Ebert-Stiftung hierzu nun drei Studien erarbeiten lassen.¹ Wir lesen von konkreten Lösungsansätzen, beispielsweise vom längeren gemeinsamen Lernen aller Kinder, dem Recht, Berufs-

¹ Bei diesen Studien unter dem Obertitel „Was uns zusammenhält“ handelt es sich um: Nina Kolleck (2020): Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen in unseren Schulen. Matthias Knuth (2020): Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen bei Ausbildung und Beschäftigung? Martin zur Nedden (2020): Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen auf dem Wohnungsmarkt?

und (Hoch)schulabschlüsse nachholen zu können, den öffentlichen Dienst diverser zu gestalten oder vom Erfordernis einer neuen gemeinwohlorientierten Bodenpolitik als Voraussetzung für günstigen Wohnraum. Dies alles sind Mosaiksteine für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Es geht um gleiche Zugänge, gleiche Teilhabe, gleiche Aufstiegschancen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion oder anderen Merkmalen. Gesellschaftlicher Zusammenhalt erfordert den Einsatz für soziale Gerechtigkeit, der in den Studien entlang dreier zentraler Politikfelder durchbuchstabiert wird.

Eine Politik der sozialen Gerechtigkeit ist gleichzeitig ihrerseits auf einen gewissen gesellschaftlichen Zusammenhalt angewiesen, der sich auch aus anderen Quellen speist. Was hält uns denn zusammen? Das ist die große Preisfrage unserer Zeit. Das rechte politische Spektrum sagt: die Nation. Damit meinen sie „das Volk“ in einer Bedeutung, wie sie auch die Nationalsozialisten verwendet haben. Das so bezeichnete „Volk“ ist in diesem Verständnis nur teildentisch mit der ansässigen Bevölkerung, die sich zwischenzeitlich zu bald einem Viertel aus Menschen zusammensetzt, von denen ein Elternteil oder beide von Geburt her nicht die deutsche Staatsangehörigkeit hatten. Wiederum etwa die Hälfte dieser Personen besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit und fragt sich, ob man damit dann eigentlich dazugehört, wenn von Wir oder von Zusammenhalt in Deutschland gesprochen wird. Irgendwie doch nicht so richtig.

Das linke politische Spektrum versammelte sich bislang am ehesten hinter Jürgen Habermas und seinem Konzept des Verfassungspatriotismus. Doch es blieb unklar, wie man dieses mit Leben, also auch mit Gefühl verbinden konnte. Dabei ist die Aussage, dass es in der Politik auf Fakten ankomme, nicht gegen Gefühle gerichtet, sondern gegen gefühlte Fakten, die nicht der Wirklichkeit entsprechen. Martha Nussbaum betont in ihrem Werk Politische Emotionen (Suhrkamp 2014) zu Recht, dass es notwendig sei, „die Herzen der Bürger anzusprechen und starke Gefühle für die gemeinsamen Aufgaben zu wecken“.

Was sind eigentlich diese gemeinsamen Aufgaben? Dazu fehlt es an Orientierung. Und was macht sie zu gemeinsamen Aufgaben? Doch wohl, dass sie den vielen nutzen, nicht den wenigen. In der Tradition Ferdinand Lassalles braucht es für die „unteren 90 Prozent“ auch heute wieder attraktive Ziele und Menschen, die sie entwickeln, mitreißend für sie werben und

zu Dialog und Mitverantwortung einladen. Es braucht wieder den Mut zur Vision, darunter wird es nicht gelingen. Gegen das Mantra von der angeblich so guten alten Zeit, die in Wahrheit niemand genau zu verorten weiß, hilft nur der Hoffnungsüberschuss auf eine bessere Zukunft, ohne den die Linke nicht erfolgreich sein kann.

Diese Vision muss sich auf die gute Gesellschaft als Ganzes beziehen. Man darf eben nicht in Zielgruppen denken und damit die Kleinteiligkeit einer modernen Gesellschaft auch noch kommunikativ abbilden, wenn man Zusammenhalt erreichen will. Hier stellt sich gleich die nächste Mammutaufgabe. Nach den Jahrhunderten fortschreitender Individualisierung, die uns alle freier leben lässt als je eine Generation vor uns, haben wir das Stadium eines „radikalierten Individualismus“ (Andreas Reckwitz) erreicht und müssen das Soziale erst einmal neu (er-)finden. Es erschöpft sich nämlich nicht in individuellen Rechtsansprüchen. Die Beziehungen müssen damit Schritt halten. Rechte sind etwas, das wir uns wechselseitig zugestehen. Sie bedeuten sogleich auch Pflichten, verlangen Einsatz und können nicht einfach an Institutionen delegiert werden, die über ihre Einhaltung wachen sollen. Rechte machen uns demnach nicht nur freier. Sie funktionieren nur, wenn wir uns anschließend füreinander einsetzen, und nicht nur darauf beharren, selbst Rechte zu haben. „Einwilligend in Gebundensein erfährst du Freiheit“, hat es Nelly Sachs einmal poetisch formuliert. Ein Satz, den keiner, der dem armseligen Konzept eines rationalen Nutzenmaximierers anhängt, jemals verstehen kann.

Das Ich funktioniert nicht ohne das Du und aus lauter Ich entsteht kein Wir. Zu diesem Verständnis des Sozialen müssen wir uns wieder durchringen. Es ist in der Solidargemeinschaft der Arbeiterbewegung angelegt. Willy Brandt hat das, worauf es ankommt, aus der Wahlkampagne von Kennedy zu übertragen versucht, der von „compassion“ gesprochen hatte. Willy Brandt hat daraus „Mitleidenschaft“ gemacht. Was uns zusammenhält – es ist dieser Kitt an Mitgefühl, Empathie oder Einfühlungsvermögen, eine Vision eines guten Zusammenlebens für alle und konkreter Politik für mehr soziale Gerechtigkeit in den wesentlichen Feldern wie der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wohnungspolitik, wie sie in den vorliegenden Studien vorgelegt wird.

PROF. DR. LARS CASTELLUCCI
Mitglied des Deutschen Bundestags

1.

EINLEITUNG

Bildung (Kolleck 2020) und Erwerbsarbeit sind in Arbeitsgesellschaften zentral für die Zuweisung sozialer Positionen. Wenn diese Positionierungen entlang allgemein wahrgenommener Unterscheidungslinien des Geschlechts, der Herkunft, der Region oder des Alters² deutlich auseinanderklaffen, wird dies als ungerecht wahrgenommen, was den Zusammenhalt einer Gesellschaft gefährden kann. Arbeit und Bildung sind allerdings die beiden sozialen Felder, in denen Menschen unterschiedlichster Herkunft über längere Zeiträume in institutionell gerahmte Interaktion miteinander treten und um Kontakt weder bitten müssen noch ihn verweigern können. Diese Felder sind folglich auch zentral für die Sozialintegration.

Analysiert man nun die Zugangs- und Teilhabechancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, kristallisieren sich schnell mehrere Scheidelinien heraus, die diese Chancen unterschiedlich beeinflussen können. Eine in den letzten Jahren viel diskutierte Linie ist die zwischen Geschlechtern. Auch heute noch sind Frauen im Durchschnitt – gemessen am Stundenumfang und Verdienst – in einer schwächeren Position als Männer. Eine zweite Scheidelinie ist die nach dem Bildungsgrad, wobei Akademiker_innen hier im Vorteil sind. Auch die Unterscheidung nach der Verortung einer Arbeitskraft in Ost- bzw. Westdeutschland spielt weiterhin eine Rolle, wenn es um die Frage von Zugang und Teilhabe auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geht: Für die Vollzeitentgelte muss hier festgestellt werden, dass es auch dreißig Jahre nach der Wiedervereinigung noch merkliche Unterschiede gibt.

Im Verlauf dieser Studie rückt eine vierte Scheidelinie in den Fokus, die sich – wie dargelegt werden wird – in den vergangenen Jahren am markantesten entwickelt hat: diejenige, die zwischen Arbeitnehmer_innen mit bzw. ohne Migrationshintergrund im weiteren Sinne und solchen mit bzw. ohne deutsche Staatsangehörigkeit im engeren Sinne unterscheidet. Derzeit haben rund 25 Prozent der Bevölkerung in Deutschland einen sogenannten Migrationshintergrund. Insbesondere für die erste Generation der Einwander_innen sind der Zugang und die Teilhabe am Arbeitsmarkt entscheidend für die Sozialintegration, wobei Spracherwerb sowie Annäherung der Sprachperformanz und des beruflichen Habitus wesentli-

che Aspekte der Sozialintegration von Zugewanderten darstellen.

Die Wege in den deutschen Arbeitsmarkt und das deutsche Ausbildungssystem sind für Zugewanderte vergleichsweise schwierig zu finden und zu gehen. Da ist zum einen die sprachliche Distanz, die für die meisten die denkbar größte ist: Die Herkunftssprachen der Mehrzahl der nach Deutschland Eingewanderten und Einwandernden weisen keine nähere Verwandtschaft mit dem Deutschen auf, und auch als ehemalige Kolonialsprache und Schulfach spielt Deutsch in den meisten Herkunftsländern keine Rolle.³ Zum anderen ist der deutsche Arbeitsmarkt in einem Ausmaß wie nur wenige andere in der Welt berufsfachlich strukturiert. Das Segment des Arbeitsmarktes, das Menschen ohne berufliche Qualifikation offensteht, ist klein und schrumpft tendenziell weiter.⁴ Im Zusammenhang damit noch stärker abgenommen hat der Anteil von Tätigkeiten, die weitgehend ohne sprachliche Kommunikation ausgeübt werden können.

Der weitaus größte Teil des Arbeitsmarktes ist nach dem Prinzip zertifizierter Fachlichkeit organisiert: Für die meisten beruflichen Positionen genügt es nicht, irgendeine mittlere oder höhere Bildung bzw. Berufsausbildung zu haben, sondern verlangt wird eine fachlich passgenaue, dokumentiert durch entsprechende Abschlüsse.⁵ Einschlägige Berufserfahrung wird in aller Regel nicht als Ersatz für einen Abschluss akzep-

² Diese Aufzählung ist historisch veränderlich: Neue Diskurse können Aufmerksamkeit für weitere Unterscheidungslinien wecken und andere zurücktreten lassen.

³ Im Unterschied zu den anderen ehemaligen Imperialstaaten Europas ist Deutschland bisher kein bevorzugtes Ziel der Zuwanderung aus den einstigen kolonial beherrschten Territorien. Das mag mit dem frühen, im Versailler Vertrag geregelten Ende der deutschen Kolonialherrschaft und der Ablösung durch die Mandatsmächte des Völkerbundes zusammenhängen, verweist aber wohl auch auf die Art und Weise, mit der die deutsche Kolonialherrschaft ausgeübt wurde, die offenbar wenig Anlass zur kulturellen Identifizierung bot.

⁴ Der Anteil der Erwerbstätigen mit einem Schulabschluss von maximal Sekundarstufe I und ohne Berufsabschluss ist in Deutschland mit zwölf Prozent im westeuropäischen Vergleich – nach Finnland – der zweitniedrigste. Die relative Erhöhung des Erwerbslosigkeitsrisikos dieser gering qualifizierten Gruppe gegenüber der Gesamtheit der Erwerbsbevölkerung ist mit dem Faktor 2,5 die zweithöchste, nach Schweden (Daten für 2017, EU-15, Europäische Arbeitskräftefestichprobe, Eurostat-Datenbank, eigene Berechnungen).

⁵ Folglich haben Bewerber_innen aus Ländern mit weniger berufsspezifisch ausgerichteten Bildungssystemen in Deutschland geringere Einstellungschancen, auch wenn das Qualitätsniveau des Bildungssystems gleich ist (Damelang et al. 2019).

tiert, sondern zusätzlich erwartet – wobei im Ausland erworbene Berufserfahrung weniger zählt als inländische. Wer einen beruflichen oder akademischen Abschluss mitbringt und dokumentieren kann, muss diese Dokumente übersetzen, beglaubigen und anerkennen lassen.

Die beruflichen Tätigkeitszuschnitte, Ausbildungswege und Ausbildungsinhalte unterscheiden sich jedoch von Land zu Land, so dass hinter vergleichbaren beruflichen Funktionen häufig keine als gleichwertig anerkehbaren Abschlüsse stehen (vgl. 2.6). Als Ergebnis dieser und weiterer Hürden ist festzustellen, dass Ausländer_innen niedrigere Beschäftigungsquoten aufweisen als Deutsche und mit höheren Anteilen auf dem Tätigkeitsniveau von „Helfer_innen“ beschäftigt sind (2.1), überproportional von atypischen Beschäftigungsformen betroffen sind und weniger stabile Erwerbsverläufe erfahren (2.2), einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind (2.3) und weniger verdienen (2.5). Bei anhaltend hoher Arbeitskräftenachfrage in der vergangenen Dekade haben sich diese Unterschiede überwiegend verstärkt und sind größer geworden als in anderen westeuropäischen Ländern, das heißt: Ausländer_innen haben vom Aufschwung weniger profitiert als Deutsche.

Die Strukturierung des Arbeitsmarktes findet ihre Entsprechung im Ausbildungssystem, das auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Ausbildungsabschlüsse und die Wege dahin sind vielfältig gegliedert und institutionell in Teilsystemen versäult (3.4.1). Sich in diesem System zu orientieren, ist für Jugendliche grundsätzlich schwierig, wird aber zusätzlich erschwert, wenn die Eltern mangels eigener Ausbildung oder als Zugewanderte keine Erfahrungen mit dem deutschen Ausbildungssystem haben (3.3). Die Zugänge in die verschiedenen Ausbildungen sind in hohem Maße abhängig vom Niveau des Schulabschlusses und von den Schulnoten (3.4.2). Soweit das Schulsystem die unterschiedliche Ausstattung mit kulturellem und sozialem Kapital durch die Herkunftsfamilien nicht kompensiert, kann es nicht überraschen, wenn die berufliche Qualifikation der Bevölkerung entlang der Unterscheidungslinie „Migrationshintergrund“ stark differiert (3.1). Entsprechend deutlich weichen die Arbeitsmarktchancen voneinander ab. Unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen (3.6), und stark differierende Übernahmequoten nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung (3.7) tragen zu diesem Ergebnis bei.

Über die Differenzierung der Ausbildungsergebnisse nach schulischen und beruflichen Abschlüssen hinaus weist aber auch vieles darauf hin, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft bei der ungleichen Positionierung am Arbeitsmarkt eine Rolle spielt. Der empirische Nachweis solcher Diskriminierung ist schwierig und aus methodischen Gründen nur für einige Stufen der Prozesskette – von der Schule bis zur ausgereiften beruflichen Karriere – überhaupt zweifelsfrei möglich. Auf der einzelnen Stufe sind die bisher nachgewiesenen Diskriminierungseffekte jeweils nicht dramatisch groß. Zieht man jedoch in Erwägung, dass bei Entscheidungen, die andere über den Werdegang eines Menschen – in Schule, Ausbildung und Beruf – zu treffen haben, immer mal wieder eine „Prise Diskriminierung“ aufgrund der Herkunft im Spiel ist, sind in der

Lebensverlaufsperspektive Effekte in durchaus relevanter Größenordnung in Rechnung zu stellen.

Die Datenlage zu den beiden hier behandelten Feldern „Ausbildung“ und „Arbeitsmarkt“ ist zwar jeweils umfangreich, doch sehr unterschiedlich strukturiert. Für die Erwerbstätigkeit, ihre Struktur, den erzielten Verdienst sowie die jeweiligen Fakten zur Arbeitslosigkeit lassen sich Entwicklungen über längere Zeiträume betrachten und Vergleiche im EU-Maßstab zur Bewertung heranziehen. Zur Identifizierung von Migrant_innen ist dabei jedoch überwiegend nur das Merkmal der Staatsangehörigkeit verfügbar, so dass Bildungsausländer_innen und -inländer_innen nicht unterschieden und deutsche Staatsbürger_innen mit Migrationshintergrund nicht identifiziert werden können.⁶ Analysen mit Individualdaten in der Längsschnittperspektive von Lebensläufen, die Zusammenhänge von Migrationsgeschichte, Bildungsverlauf und Erwerbskarriere erhellen könnten, sind erst in jüngster Zeit veröffentlicht worden.

Geradezu spiegelbildlich dazu ist die Datenlage zur Ausbildung. Die Versäulung und Ausdifferenzierung des Bildungs- und Ausbildungssystems führt zu einem Berichtswesen mit aggregierten Statistiken. Deren Zusammenführung zu einer „Integrierten Ausbildungsberichterstattung“ ist ein höchst voraussetzungsvolles Unterfangen, bei dem nicht viele Informationen über die individuellen Merkmale der an Ausbildung Teilnehmenden übrigbleiben. Folglich dominieren beim Thema „Ausbildung“ Einzeluntersuchungen, die sich jeweils auf bestimmte Ausbildungssegmente und Übergangsschritte beschränken (z. B. das Einmünden in Ausbildung oder den Abschluss von Ausbildungen) und die mit unterschiedlichen Stichproben (z. B. nur Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss) sowie unterschiedlich differenzierter Erfassung des Migrationshintergrundes arbeiten. Zudem wurden sie nicht kontinuierlich wiederholt, so dass konjunkturelle Einflüsse von strukturellen schwer zu unterscheiden sind. Manche Studien entstanden als Evaluationen von Länderprogrammen und sind dann folglich auch regional beschränkt. Die Darstellung des Forschungsstandes zur Produktion bzw. Nicht-Kompensation von Chancenungleichheit gleicht insofern der Zusammensetzung eines Puzzles.

Aus diesen Gründen ist dieser Text nicht entlang der Chronologie des Lebensverlaufs, sondern „vom Ergebnis her“ aufgebaut: Die Darstellung beginnt (Kapitel 2) mit den Positionierungen von Ausländer_innen am Arbeitsmarkt, wobei auch immer wieder andere Unterscheidungslinien – unter anderem in der Dimension „Gender“ – vergleichend herangezogen werden. In Kapitel 3 wird gefragt – eingegrenzt auf den Teil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, der als Bildungs- bzw. Ausbildungsinländer_innen zu betrachten ist –, wie ungleiche Positionierungen im Erwerbssystem durch das Ausbildungssystem vorbereitet werden. Auch hier werden über den Migrationshintergrund hinaus weitere Differenzierungslinien vergleichend herangezogen.

⁶ Diese Studie beruht ausschließlich auf öffentlich zugänglichen, aggregierten Statistiken; eigene Auswertungen mit Individualdaten waren in diesem Rahmen nicht möglich.

Die Eingrenzung des betrachteten Personenkreises in Kapitel 3 verweist auf eine Lücke der Darstellung wie der Forschung: Über die Erwerbsverläufe von Menschen, die als Erwachsene nach Deutschland gekommen sind, über die Bedingungsfaktoren ihrer Positionierung und über verpasste Chancen sowie unausgeschöpfte Potenziale wissen wir – abgesehen von der Problematik der Anerkennung mitgebrachter Berufsabschlüsse (vgl. 2.6) – noch relativ wenig.⁷ Hier ist zu hoffen auf künftige weitergehende Analysen mit der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe (Brücker et al. 2014a), dem IAB-BAMF-SOEP-Flüchtlingspanel (Brücker et al. 2016b) sowie dem Nationalen Bildungspanel (NEPS). Die Studie schließt ab mit Vorschlägen für eine bessere Praxis (Kapitel 4) und einem Resümee (Kapitel 5).

7 Das gilt jedenfalls für quantitativ repräsentative Darstellungen. Qualitative Untersuchungen, biografische und autobiografische Zeugnisse sowie die literarische Verarbeitung von migrantischen Lebenserfahrungen nehmen zu und bieten vielfältige Heuristiken für die quantitative Forschung.

2.

WIE STEHT ES UM TEILHABECHANCEN AUF DEM ARBEITSMARKT?

Die in diesem Kapitel verwendeten amtlichen Statistiken haben den Vorteil, dass Entwicklungen über die Zeit bis an den aktuellen Rand verfolgt werden können. Ihr Nachteil ist, dass in aller Regel nur die Staatsangehörigkeit und nicht der Migrationshintergrund in einem erweiterten Sinne als Merkmal vorliegt.⁸ Schließlich ist darauf zu verweisen, dass alle diese Statistiken nur die jeweiligen inländischen Beschäftigungsverhältnisse oder Selbstständigkeitsverhältnisse von Ausländer_innen ausweisen. Entsandte Arbeitnehmer_innen tauchen darin ebenso wenig auf wie mobile Arbeitnehmer_innen, die beträchtliche Anteile ihrer Arbeitszeit auf deutschen Autobahnen verbringen, oder formal selbstständige Pflegekräfte, die jeweils einige Monate in deutschen Haushalten verbringen, ohne ihren Wohnsitz in Deutschland zu haben. Folglich dürfte das, was die folgenden Statistiken an Benachteiligungen zeigen, als eher untererfasst zu betrachten sein, da die Platzierung der Personen in dem umschriebenen Graubereich überwiegend ungünstiger sein dürfte.

2.1 BESCHÄFTIGUNGSQUOTE UND TÄTIGKEITSNIVEAU

Die Beschäftigungsquote einer Bevölkerungsgruppe setzt die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Gruppe ins Verhältnis zur Bevölkerung derselben Gruppe. Die Beschäftigungsquote von Ausländer_innen ist schon seit langem niedriger als die von Inländer_innen (Abbildung 1). Der vermehrte Zuzug von Geflüchteten hat diesen Abstand 2016 noch etwas vergrößert; seitdem sorgen die Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten für eine Wiederannäherung. Die seit Jahren anhaltende starke Nachfrage nach Arbeitskräften wirkt sich auf alle betrachteten Gruppen günstig aus, aber nicht im gleichen Maße.

⁸ Bei den auf der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (Deutschland: Mikrozensus) beruhenden Daten ist zwar teilweise die Geburt in einem anderen als dem derzeitigen Aufenthaltsland verfügbar, aber nicht für alle hier betrachteten Merkmalskombinationen. Deshalb wurden auch die Eurostat-Daten nur im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit des jeweiligen Landes genutzt, zumal die eigene Wanderungserfahrung (in einem anderen Land geboren) auch nur einen Teil dessen umfasst, was in Deutschland gemeinhin unter „Migrationshintergrund“ verstanden wird.

Die Beschäftigungsstruktur, betrachtet nach dem Niveau der Tätigkeit, ist je nach Staatsangehörigkeit und Herkunft sehr unterschiedlich. Bei den Deutschen liegt der Anteil der Helfertätigkeiten stabil bei gut 13 Prozent; bei den Ausländer_innen ist er mehr als dreimal so hoch. Aktuell erfolgt der Zugang der Geflüchteten zum Arbeitsmarkt zu mehr als der Hälfte über Helfertätigkeiten, wodurch die entsprechende Quote der Ausländer_innen insgesamt wächst.

Dass der Zugang von Neueinwandernden zum Arbeitsmarkt zu großen Anteilen „von unten her“ erfolgt, ist ambivalent zu bewerten. Einerseits ist das im internationalen und historischen Maßstab ein relativ normales und zumindest teilweise unvermeidliches Phänomen, das zudem die Mehrheit der Ansässigen – und bei gegebener Tätigkeitsstruktur besonders die Mehrheit der Deutschen – vor direkter Konkurrenz bewahrt.⁹ Umso mehr verschärft sich andererseits aber die Konkurrenz im unteren Segment des Arbeitsmarktes, wie ein Blick auf die Struktur der Arbeitslosen zeigt.¹⁰

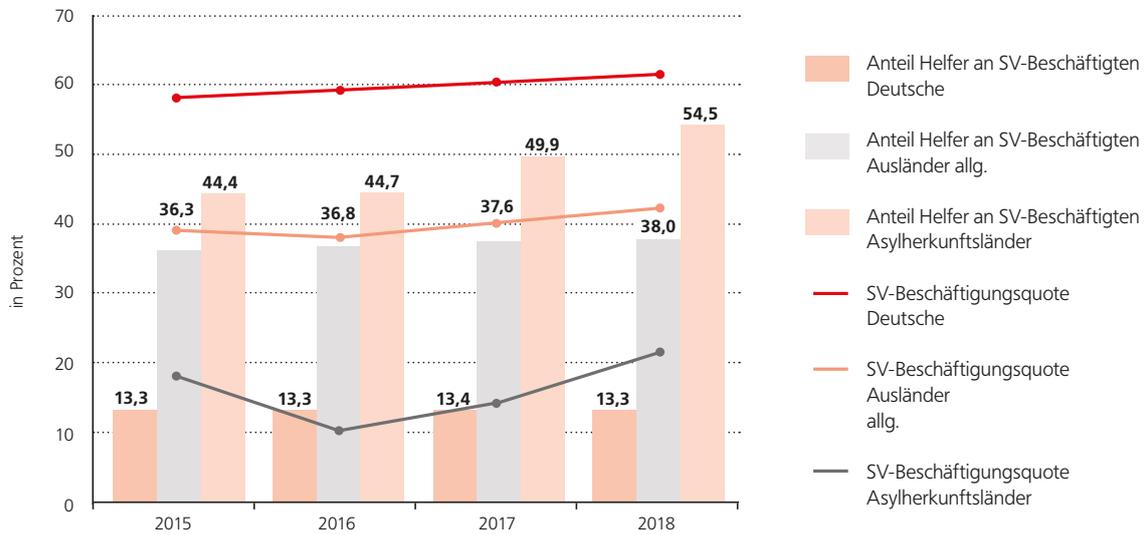
Im Durchschnitt der westeuropäischen EU-Mitgliedsstaaten (EU-15) haben Menschen, die im jeweiligen Land Ausländer_innen sind, eine um gut zehn Prozent geringere Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, als die jeweiligen Inländer_innen; dieser Nachteil ist in Deutschland mit etwa 17 bis 20 Prozent deutlich größer – aber geringer als etwa in Schweden oder Frankreich.¹¹ Trotz der starken Arbeitskräftenachfrage in Deutschland erreicht die Beschäftigungsquote von Ausländer_innen nur den EU-15-Durchschnitt, während die Beschäftigungsquote von Inländer_innen deutlich über dem EU-Durchschnitt liegt.

⁹ Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt durch Geflüchtete ist die geringste von sieben erfragten Sorgen in der Bevölkerung im Zusammenhang mit der aktuellen Zuwanderung (Faus und Storcks 2019: 24).

¹⁰ Unter den Arbeitslosen mit deutscher Staatsangehörigkeit ist der Anteil derer, für die lediglich eine Beschäftigung als „Helfer_innen“ in Frage kommt, mehr als dreimal so hoch wie der Helferanteil unter den deutschen Beschäftigten, während bei den neu Ankommenen noch keine so starke Polarisierung zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen stattgefunden hat (Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2019b).

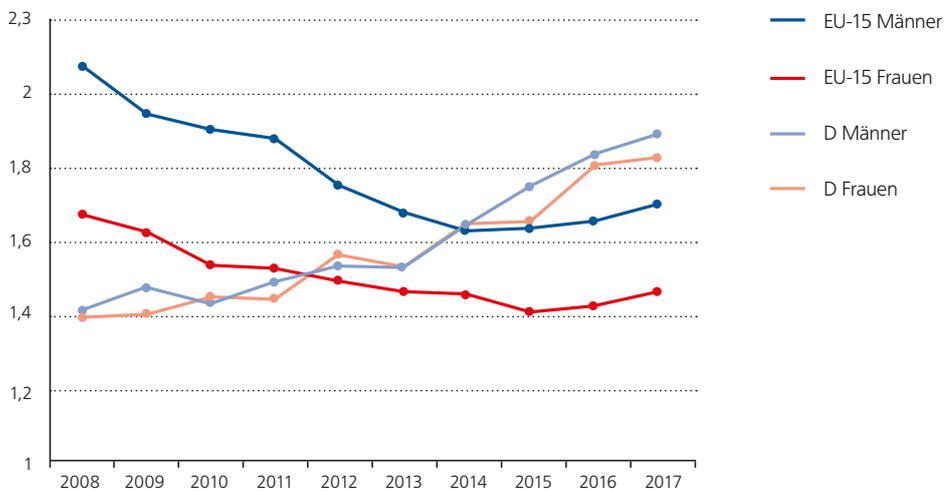
¹¹ Laut Eurostat und eigenen Berechnungen, beschränkt auf die Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren. In diesen international vergleichbaren Daten gibt es nur das Merkmal „erwerbstätig“, nicht „sozialversicherungspflichtig beschäftigt“.

Abbildung 1
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsquoten und Helferanteile an Beschäftigten, Deutsche / Ausländer_innen allg. / Asylherkunftsländer, Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, 2015–2018, jeweils Juni



Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2019b, eigene Berechnungen

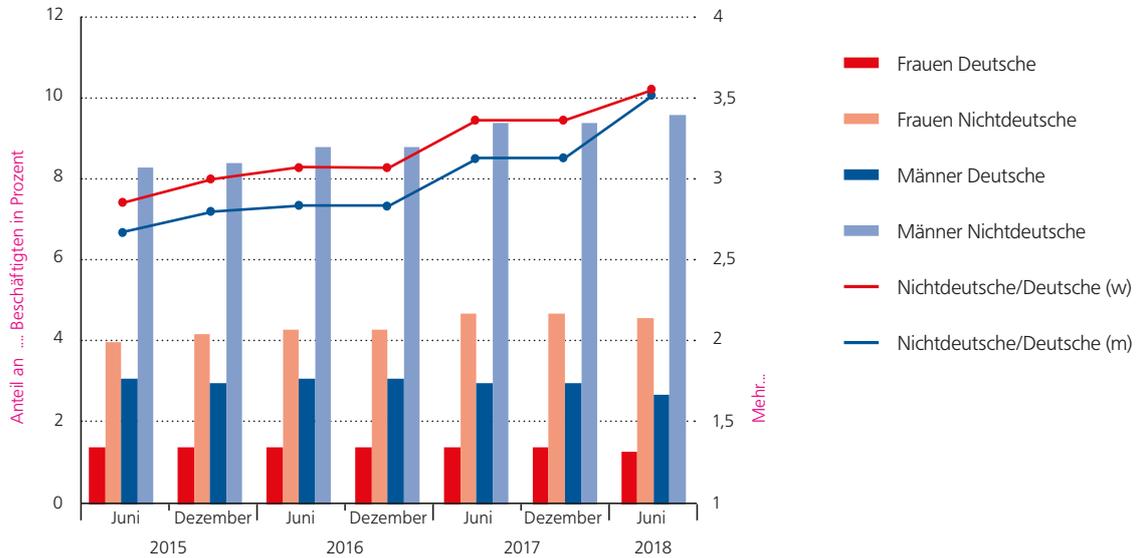
Abbildung 2
Verhältnis der Befristungsquoten (Beschäftigte 20 bis 64 Jahre) nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht: Deutschland im EU-15-Vergleich



Lesehilfe: 2008 waren männliche Nichtstaatsangehörige in den EU-15 mehr als doppelt so häufig befristet beschäftigt wie Staatsangehörige, während die Befristung in Deutschland für Nichtstaatsangehörige nur 40 Prozent häufiger war.

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

Abbildung 3
Anteil von Leiharbeiter_innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 2015–2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Leiharbeiter und Verleihbetriebe, halbjährliche Veröffentlichungen, jeweils Tabelle 1.4; eigene Berechnungen

2.2 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN UND BESCHÄFTIGUNGSSTABILITÄT

Wie sind Nichtstaatsangehörige betroffen von bestimmten – vom vollzeitigen, unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis abweichenden – Erwerbsformen relativ zur Betroffenheit der jeweiligen Inländer_innen? Generell sind in den EU-15-Ländern Nichtstaatsangehörige stärker in befristeter Beschäftigung (Abbildung 2) tätig als die jeweiligen Staatsangehörigen. Dabei ist der Abstand zwischen den Geschlechtern in den EU-15 relativ groß – die nichtstaatsangehörigen Männer sind im Vergleich zu den staatsangehörigen weitaus stärker betroffen als die Frauen –, während dieser Unterschied in Deutschland geringer ausgeprägt ist. Bemerkenswert ist jedoch die Entwicklung über die Zeit: War nach 2008 die Benachteiligung von Nichtstaatsangehörigen durch befristete Beschäftigung in den EU-15 zunächst stärker als in Deutschland, hat sich dieses Verhältnis ab 2014/2015 umgekehrt. In Deutschland dagegen sehen wir einen Trend der zunehmenden „Befristungsbenachteiligung“ von Nichtdeutschen über den gesamten betrachteten Zeitraum – diese Entwicklung lässt sich also nicht allein zurückführen auf die verstärkte Zuwanderung ab 2014/2015.

In gleicher Weise kann man mit Eurostat-Daten die Teilzeitquoten von Staatsangehörigen und Nichtstaatsangehörigen zwischen Geschlechtern und Ländern – für Deutschland unter

Einschluss von Minijobs¹² – vergleichen (ohne Abbildung). Frauen, die nicht die Staatsangehörigkeit des jeweiligen Aufenthaltslandes haben, sind in den EU-15-Ländern insgesamt um etwa zehn bis 15 Prozent stärker von Teilzeitarbeit betroffen als die jeweils staatsangehörigen Frauen; die Werte für Deutschland, die bis 2012 etwas höher lagen, haben sich seitdem auf dem EU-Niveau eingependelt. Männer mit ausländischer Staatsangehörigkeit im jeweiligen Aufenthaltsland sind dagegen erheblich stärker von Teilzeitarbeit betroffen als die jeweils staatsangehörigen Männer. Diese Mehrbetroffenheit ist in Deutschland ausgeprägter als in den EU-15-Ländern, zeigt aber insgesamt einen abnehmenden Trend, weil die Teilzeitquoten der einheimischen Männer in den letzten Jahren schneller steigen als die der ausländischen.

Zur Darstellung der Leiharbeit müssen wir uns auf Daten der Bundesagentur für Arbeit beschränken, da Eurostat dieses Merkmal nicht in Kombination mit der Staatsangehörigkeit ausweist. Leiharbeit ist in Deutschland eher eine Beschäftigungsform der Männer, aber bei beiden Geschlechtern sind Nichtdeutsche etwa dreimal so stark betroffen, und das mit steigender Tendenz und etwas stärkerer Ausprägung bei den Frauen als bei den Männern (Abbildung 3). Dabei dürfte eine

¹² Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit liegt die Minijob-Quote der Nichtdeutschen nur unwesentlich höher als die der Deutschen, weshalb auf eine gesonderte Darstellung verzichtet wird.

Tabelle 1
Jährliche Beendigungsraten* sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse

insgesamt		2013	2014	2015	2016	2017	2018
		0,303	0,306	0,309	0,305	0,332	0,307
deutsche	Männer	0,289	0,289	0,289	0,280	0,294	0,263
	Frauen	0,270	0,269	0,273	0,268	0,277	0,252
nicht deutsche	Männer	0,600	0,611	0,617	0,622	0,765	0,734
	Frauen	0,500	0,509	0,512	0,515	0,612	0,586
nicht deutsche im Verhältnis zu deutschen	Männer	2,1	2,1	2,1	2,2	2,6	2,8
	Frauen	1,9	1,9	1,9	1,9	2,2	2,3

* Anzahl beendeter Beschäftigungsverhältnisse im Verhältnis zum Jahresdurchschnittsbestand an Beschäftigungsverhältnissen: Die Gesamtzahl der jährlichen Beendigungen macht etwa ein Drittel des Gesamtbestandes aus (erste Zeile der Tabelle) – dieses Niveau ist in langjähriger Betrachtung sehr stabil (Erlinghagen 2017).

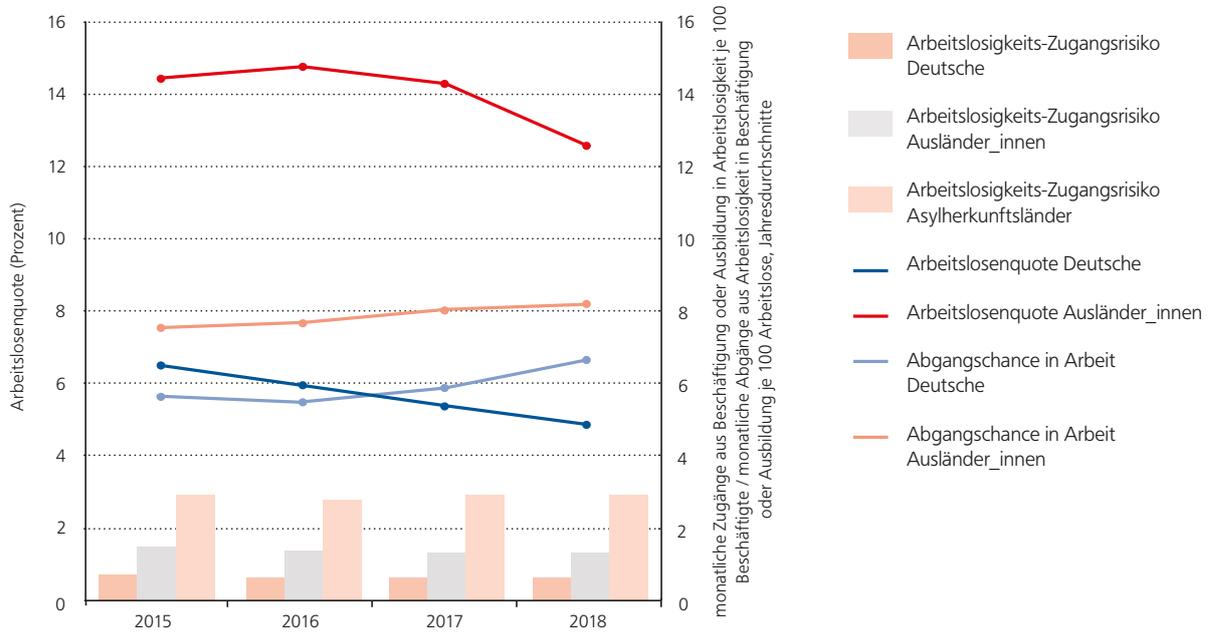
Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Statistik 2019c und frühere Jahrgänge; eigene Berechnungen

Rolle spielen, dass der Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten oft nur über die Leiharbeit erfolgt: Arbeitgeber_innen delegieren ihre Unsicherheit bezüglich der Bleibewahrscheinlichkeit, der Qualifikation und der sozialen Passung an den Personaldienstleister und verstärken dadurch die rechtliche und soziale Ausgrenzung der Menschen aus dem betrieblichen Zusammenhang.

Dass Nichtdeutsche mehr in Beschäftigungsformen zu finden sind, die vom „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen, schlug sich bereits in den 1980er und 1990er Jahren in ihrer vergleichsweise höheren Fluktuation und geringeren Beschäftigungsstabilität (Erlinghagen und Knuth 2005) sowie einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko nieder (Kogan 2004). Die jährliche Beendigungsrate¹³ sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse lag schon 2013 für nicht deutsche Männer doppelt so hoch wie für deutsche Männer und für nicht deutsche Frauen 1,8-mal so hoch wie für deutsche Frauen (Tabelle 1). Bis 2018 haben sich diese Mehrbetroffenheiten der Nichtdeutschen im Verhältnis zu Deutschen auf rund 2,8 (Männer) und 2,3 (Frauen) erhöht.

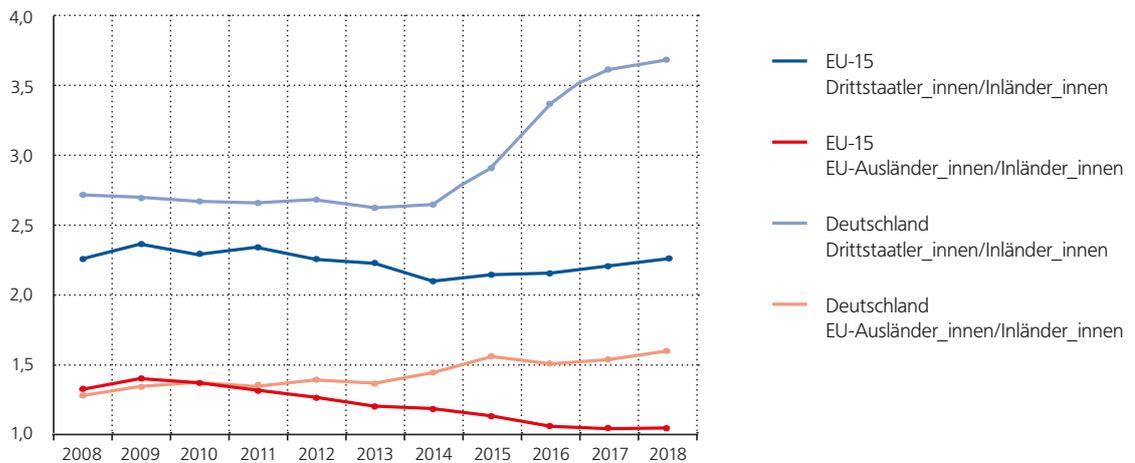
¹³ Die Beschäftigungsstatistik gibt keine Auskunft über die Art und Weise bzw. die Gründe der Beendigung, das heißt, die Beendigungsrate bildet nicht unmittelbar das Kündigungsrisiko ab.

Abbildung 4
Arbeitslosenquoten, Arbeitslosigkeits-Zugangsrisiken und Abgangschancen – Deutsche, Ausländer_innen und Asylherkunftsländer



Quelle: Bundesagentur für Arbeit - Statistik 2019b, eigene Berechnungen

Abbildung 5
Relation der Erwerbslosenquoten von Drittstaatsangehörigen und EU-Ausländer_innen jeweils zu Inländer_innen, 20- bis 64-Jährige, Deutschland und EU-15



Lesehilfe: In Deutschland ist die Erwerbslosenquote von Drittstaatsangehörigen im Jahr 2018 mehr als 3,5-mal so hoch wie die von Inländer_innen, während dieser Mehrbetroffenheitsquotient im EU-15-Gebiet insgesamt „nur“ knapp 2,3 beträgt.

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen

2.3 ARBEITSLOSIGKEIT / ERWERBSLOSIGKEIT

Die anhaltend hohe Nachfrage nach Arbeitskräften hat die Arbeitslosenquoten sowohl von Deutschen als auch von Ausländer_innen sinken lassen (Abbildung 4).¹⁴ Beide Gruppen haben jedoch nicht in gleichem Maße an der Verbesserung am Arbeitsmarkt partizipiert. Das ist wohl vor allem auf neue Zuzüge im Zusammenhang mit der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU und der Fluchtmigration zurückzuführen: Es braucht Zeit, bis die neu Angekommenen ihren Platz im Arbeitsmarkt finden. Dadurch ist die Mehrbetroffenheit der Nichtdeutschen relativ zu den Deutschen sogar noch gestiegen. Nicht überraschend, ist das Risiko, aus Beschäftigung oder Ausbildung in Arbeitslosigkeit überzugehen, entsprechend abgestuft: für Deutsche am geringsten, für Personen aus den Asylherkunftsändern am höchsten. Bei der umgekehrten Betrachtung, also bei den Abgangschancen aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung oder Ausbildung, ist die Situation für Deutsche ebenfalls günstiger als für Ausländer_innen, aber der Abstand hat sich in den letzten Jahren verringert. Auch dies könnte mit den neuen Zuzügen zusammenhängen.¹⁵ Unter den neu Zugezogenen konnte sich Arbeitslosigkeit noch nicht zu Langzeitarbeitslosigkeit verfestigen, so dass sie vermutlich bessere Chancen haben, Arbeitslosigkeit zu verlassen, und damit die Bilanz für Ausländer_innen insgesamt verbessern.

Die amtliche Arbeitslosenstatistik ist stark von institutionellen Faktoren geprägt.¹⁶ Die auf Befragungsdaten zu Erwerbstätigkeit, Arbeitsuche und Verfügbarkeit beruhenden Daten der Europäischen Arbeitskräftestichprobe dürften von derlei administrativen Definitionen etwas weniger abhängig sein, auch wenn das Antwortverhalten natürlich beeinflusst bleibt vom administrativ zugewiesenen Status (Abbildung 5).

Sowohl in Deutschland als auch in den EU-15-Ländern sind Ausländer_innen gegenüber den jeweiligen Inländer_innen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, wenn es sich um Drittstaatsangehörige handelt, als wenn es um EU-Ausländer_innen (alle 28 Länder außer dem jeweiligen Berichtsland) geht. EU-Ausländer_innen waren 2008 bis 2011 in Deutschland und den EU-15 relativ ähnlich betroffen; seitdem ist ihre Mehrbetroffenheit im Durchschnitt der EU-15-Länder fast verschwunden – während sie in Deutschland stark gestiegen ist. Drittstaatsangehörige hatten dagegen hierzulande schon 2008 einen schwereren Stand als im Durchschnitt der EU-15-Länder. Abgesehen von schwachen Auswirkungen der Finanzkrise, die sich 2009 im EU-15-Durchschnitt, nicht aber in Deutsch-

land zeigen, gab es bis 2014 eine leichte Verbesserung für Drittstaatsangehörige sowohl in Deutschland als auch – etwas stärker – im EU-15-Durchschnitt. Ab 2015 zeigt sich jedoch deutlich, wie sich die ungleichmäßige Verteilung der fluchtbedingten Neuzugänge auf die Mitgliedsstaaten auswirkt: moderate Zunahme der Mehrbetroffenheit von Drittstaatsangehörigen im EU-15-Durchschnitt, dramatische Zunahme in Deutschland.

Die vergleichende Betrachtung der Erwerbslosigkeit im EU-15-Rahmen führt also spiegelbildlich zum gleichen Ergebnis wie die Betrachtung der Erwerbstätigkeit weiter oben: Der deutsche Arbeitsmarkt ist für Ausländer_innen und insbesondere für Drittstaatsangehörige schwierig. Zwar bietet er nach langjährigem Beschäftigungswachstum für Einwandernde leicht überdurchschnittliche Chancen, doch der Abstand (dieser Chancen) zu Inländer_innen ist ebenfalls überdurchschnittlich groß – und wird tendenziell größer.

2.4 VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGUNG NACH BRANCHEN

Die Anteile der Ausländer_innen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterscheiden sich je nach Wirtschaftszweig außerordentlich stark (Abbildung 6). Die höchsten Anteile finden sich in der Arbeitnehmerüberlassung (vgl. auch Abbildung 3), gefolgt von Gastronomie und Gebäudebetreuung (hauptsächlich Reinigung von Gebäuden, Straßen und Verkehrsmitteln). Weitere Schwerpunkte sind die Nahrungs- und Futtermittelindustrie, die Logistik sowie die Bauindustrie. Die Branchenverteilung trägt zu Unterschieden zwischen Deutschen und Ausländer_innen bei der Entlohnung (vgl. 2.5) und den Arbeitsbedingungen bei: Konzentriert sich die Beschäftigung von Ausländer_innen in Branchen mit niedriger Entlohnung, führt das zu durchschnittlich geringeren Löhnen von Ausländer_innen.

Besonders hervorzuheben ist der niedrige Anteil von Ausländer_innen in der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung, aber auch im Sozial- und Gesundheitswesen sowie im Bereich Bildung und Erziehung. Hier ist darauf hinzuweisen, dass dies nicht unmittelbar dadurch verursacht sein kann, dass in einigen dieser Bereiche die Beschäftigung im Beamtenverhältnis üblich ist: Abbildung 6 bezieht sich ausschließlich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte; die Beamt_innen sind also im Nenner der Anteilsberechnung nicht enthalten.¹⁷

In der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung lässt sich der extrem niedrige Anteil von Ausländer_innen unter den Beschäftigten nicht allein mit hohen Qualifikationsanforderungen erklären, da der Anteil der Beschäftigten mit mitt-

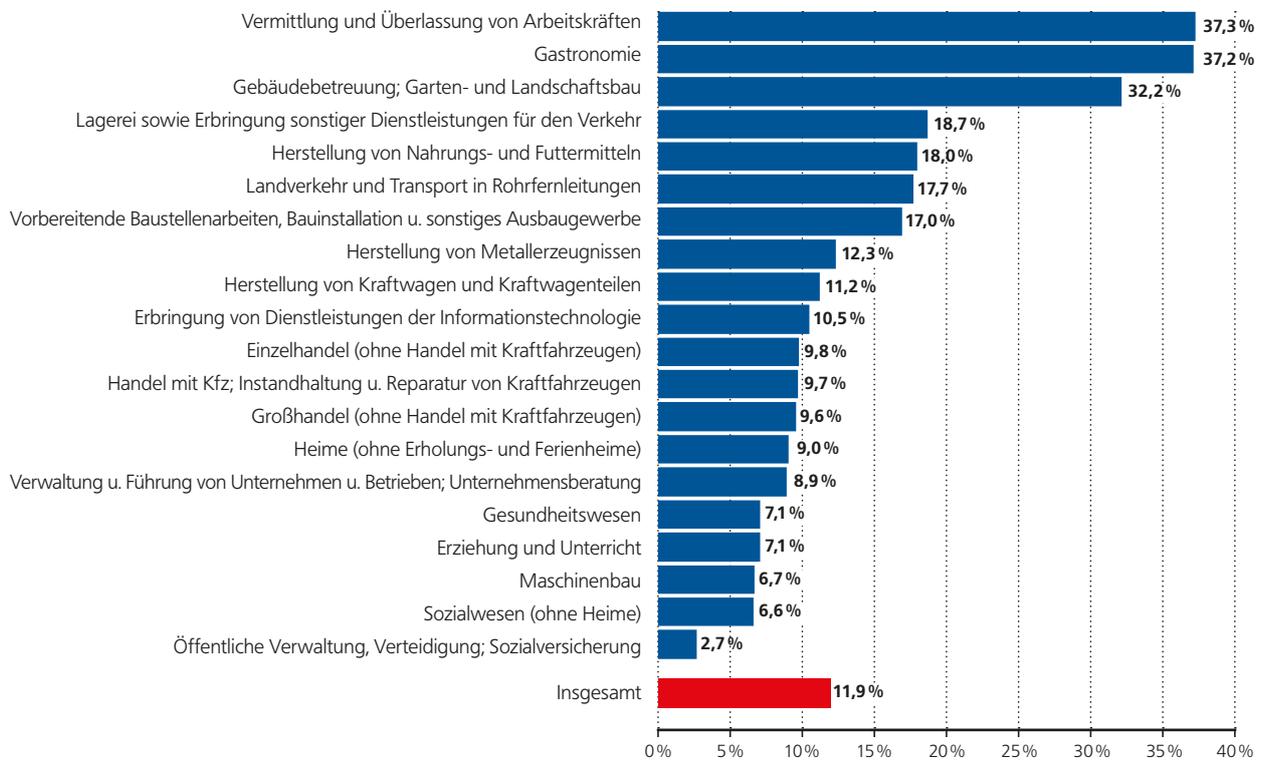
¹⁴ Der Arbeitslosigkeitsstatus von Geflüchteten beruht noch viel stärker als bei den beiden anderen Gruppen auf administrativen Gegebenheiten und Definitionen, weshalb wir für die Asylherkunftsänder nur das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung oder Ausbildung darstellen.

¹⁵ Die Bundesagentur für Arbeit weist in dieser Statistik die Asylherkunftsänder nicht gesondert aus

¹⁶ Arbeitslos kann man nur sein, wenn man eine Arbeitserlaubnis hat; während der Teilnahme an Fördermaßnahmen einschließlich Integrationskursen ist man nicht arbeitslos; andererseits kann man arbeitslos sein, wenn man ein Beschäftigungsverhältnis unter 15 Stunden hat und eines mit mehr Stunden sucht.

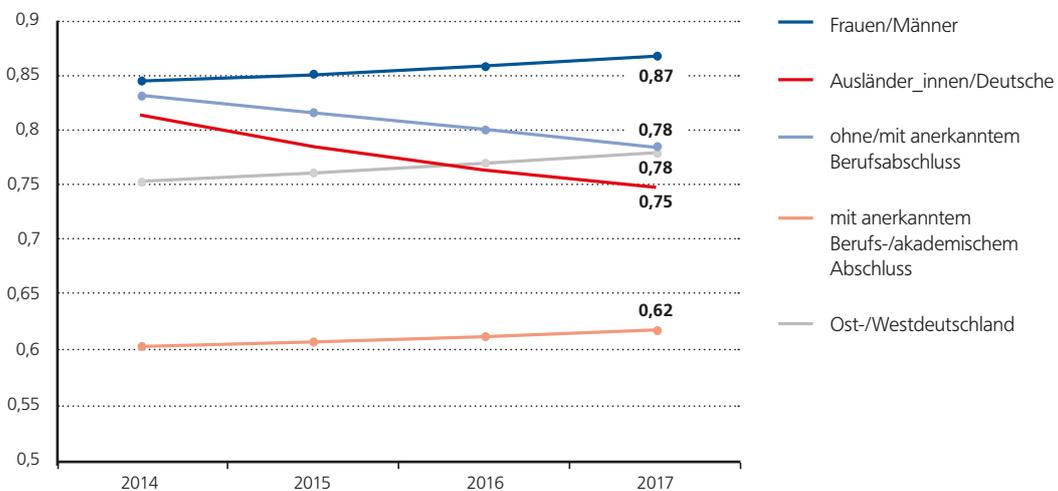
¹⁷ Nach dem Mikrozensus 2017 – erfasst sind hier Erwerbstätige, nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – haben 21 Prozent der Erwerbstätigen insgesamt, aber nur sieben Prozent derjenigen in der öffentlichen Verwaltung und 4,6 Prozent der Beamt_innen einen Migrationshintergrund. Deutsche mit Migrationshintergrund machen zehn Prozent der Erwerbstätigen insgesamt, fünf Prozent der Erwerbstätigen in der öffentlichen Verwaltung und 3,5 Prozent der Beamt_innen aus (Statistisches Bundesamt 2018, eigene Berechnungen).

Abbildung 6
Anteil der Ausländer_innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den 20 beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweigen, 30. September 2018



Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2019a, eigene Berechnungen

Abbildung 7
Entwicklung von Entgeltendifferenzialen der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten 2014–2017



Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2018 und Vorjahre, eigene Berechnungen auf Grundlage der Medianwerte

leren Qualifikationen hier sogar überdurchschnittlich hoch ist. Vielmehr deutet der Befund darauf hin, dass es in den öffentlichen Beschäftigungsbereichen an wirksamen Strategien fehlt, um Ausländer_innen mindestens ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung entsprechend zu beschäftigen (vgl. Baumann et al. 2019).

2.5 ENTGELTE: GRUPPENSPEZIFISCHE WAGE-GAPS

Die in den letzten Jahren am meisten thematisierte Entgelt Differenz ist die zwischen Frauen und Männern (Abbildung 7), die aber bei einer Beschränkung des Vergleichs auf Vollzeit¹⁸ eher moderat ausfällt und im Zeitverlauf abnimmt. Den ausgeprägtesten Entgeltabstand müssen beruflich Qualifizierte im Vergleich zu Akademiker_innen hinnehmen, wobei auch dieser Abstand im betrachteten Zeitraum leicht rückläufig ist. Ebenfalls rückläufig ist der Ost-West-Abstand, allerdings liegt noch im Jahr 2017 der Median¹⁹ der Vollzeitentgelte in Ostdeutschland bei nur 78 Prozent des westdeutschen Wertes. Exakt das gleiche Differenzial besteht im Jahr 2017 zwischen Personen ohne und mit anerkanntem Berufsabschluss (Akademiker_innen sind bei diesem Vergleich außen vor), aber hier mit deutlich steigender Tendenz: Innerhalb von drei Jahren hat das Entgelt differenzial zwischen Qualifizierten und formal nicht Qualifizierten um fast fünf Prozentpunkte zugenommen.²⁰ Noch etwas stärker, nämlich um 6,5 Prozentpunkte, ist das Differenzial zwischen Ausländer_innen und Deutschen gewachsen, wobei diese Entwicklung wesentlich durch das Zurückbleiben von Personen ohne anerkannte Berufsausbildung in der Lohnentwicklung getrieben sein dürfte.

Wenn man vom „Akademikerbonus“ absieht, dann bildet die Staatsangehörigkeit im Jahr 2017 die markanteste Scheidelinie der Vollzeitentgelte, und sie hat den Ost-West-Unterschied auf dieser Position abgelöst.²¹

Der größte Teil dieses Entgeltunterschiedes lässt sich statistisch erklären: durch die Qualifikation, die Dauer der Arbeitserfahrung in Deutschland (die für im Erwachsenenalter Eingewanderte meistens kürzer ist als für gleichaltrige Deutsche), durch Unterschiede in der regionalen Verteilung von Ausländer_innen und Deutschen sowie in ihrer Verteilung auf Branchen und Betriebsgrößen (Brunow und Jost 2019). Es bleibt jedoch ein Restunterschied, und den erklären die Autoren dadurch, dass Arbeitgeber_innen selbst die im eigenen Betrieb von Ausländer_innen gemachten Arbeitserfahrungen geringer bewerten als die von Deutschen und dass selbst Ausländer_innen, die in höhere Funktionen aufgestiegen sind, schlechter bezahlt werden als Deutsche in vergleichbaren Positionen.²² Das passt zu der Feststellung von Brenzel (2018), dass Migrant_innen weniger freiwillige und mehr unfreiwillige Betriebswechsel vollziehen, das heißt weniger als Personen ohne Migrationshintergrund in der Lage sind, ihren Marktwert durch zwischenbetriebliche Mobilität zu steigern. Mit der Dauer der Erwerbstätigkeit in Deutschland wird die Lohnlücke zwischen Ausländern und Deutschen – die Studie beschränkt sich auf Männer – kleiner, wobei jedoch die realisierte Aufstiegs spanne je nach Herkunftsland stark differiert und einige wenige Herkunftsgruppen sogar Abstiege erleben (Lehmer und Ludsteck 2013).²³

Angesichts der Tatsache, dass Nichtdeutsche deutlich stärker betroffen sind von Erwerbsformen, die vom Ideal des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses abweichen (vgl. 2.2), kann es nicht überraschen, dass sie auch erheblich häufiger zu Stundenlöhnen unterhalb der statistisch definierten Niedriglohnschwelle von 60 Prozent der Stunden-Medianlöhne arbeiten: Im Jahr 2016 waren 21 Prozent der deutschen Beschäftigten, aber 37,4 Prozent der nicht deutschen Beschäftigten zu Stundenlöhnen unter 10,44 Euro tätig (Kalina und Weinkopf 2018). Diese niedrigeren Verdienste bedingen, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die ALG II ergänzend zum Erwerbseinkommen bezogen, im Jahr 2018 bei Ausländer_innen insgesamt mit 5,4 Prozent viermal so hoch war wie bei Deutschen (1,3 Prozent), bei Ausländer_innen aus den acht häufigsten Asylherkunftsländern sogar 16-mal so hoch (20,4 Prozent). Welchen Einfluss hierbei die Struktur der Bedarfsgemeinschaften einerseits (möglicherweise mehr Einkommensverdiener_innen-Haushalte mit mehr Kindern) im Verhältnis zu den niedrigeren Verdiensten andererseits hat, ist den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit nicht zu entnehmen.

¹⁸ Die Bundesagentur für Arbeit verfügt aufgrund der Sozialversicherungsmeldungen der Arbeitgeber_innen über vollständige Angaben der sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte. Diese lassen sich jedoch nur für Vollzeitbeschäftigte sinnvoll vergleichen, da die Meldungen keine Angaben über die geleisteten Arbeitsstunden enthalten. Allerdings weist auch die tarifliche „Vollzeit“ zwischen den Branchen eine Bandbreite von 34 bis 40 Stunden auf, was einzelne Vergleiche etwas verzerren kann.

¹⁹ Da Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nur bis zur Bemessungsgrenze erhoben werden, werden auch die Entgelte nur bis zur jeweiligen Bemessungsgrenze erfasst. Arithmetische Mittelwerte sind zur Kennzeichnung einer solchen „oben komprimierten“ Verteilung untauglich, während die Medianwerte (das ist jeweils der Entgeltwert, bei dem die eine Hälfte einer Gruppe mehr und die andere Hälfte weniger verdient) für einen deskriptiven Vergleich durchaus geeignet sind. Auszubildende im dualen System sind enthalten, da ihre Ausbildungsverhältnisse zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind; die niedrigen Ausbildungsvergütungen ziehen die Medianwerte für Personen ohne Berufsausbildung etwas nach unten.

²⁰ Die Einführung des Mindestlohns, die in diesen Zeitraum fällt, kann sich in den betrachteten Medianwerten nicht zeigen, da die Anhebung von Entgelten im untersten Bereich den Medianwert nicht verändert.

²¹ Wegen Änderungen im Meldeverfahren steht die Zeitreihe bei der Bundesagentur nur ab 2014 zur Verfügung.

²² Ergänzend ist anzumerken, dass in dem benutzten Datensatz Qualifikationsmerkmale nur insoweit enthalten sein können, als sie von den Arbeitgeber_innen in der Sozialversicherungsmeldung angegeben oder in einer früheren Phase der Arbeitssuche von der Arbeitsverwaltung erfasst wurden. Im Ausland erworbene, in Deutschland aber nicht anerkannte Berufsqualifikationen (vgl. 2.6) werden dabei nicht erfasst, und falls später während der Berufstätigkeit noch eine Anerkennung erfolgt, ist nicht gesichert, dass sie in den Sozialversicherungsmeldungen berücksichtigt wird. Die Diskriminierung von Ausländer_innen – die Autoren der Studie vermeiden die Anwendung dieses Begriffs auf ihre Befunde – in Form der Nicht-Inwertsetzung beruflicher Qualifikation und Erfahrung dürfte also eher größer sein, als die Studie zeigen kann.

²³ Dabei spielt die regionale ethnische Dichte (Anteil der Herkunftsgruppe im jeweiligen Landkreis) eine Rolle, und zwar beeinflusst diese das Aufholen bei der Entlohnung positiv, wenn der Akademikeranteil in der Herkunftsgruppe hoch ist, und negativ, wenn der Anteil der Ungelernten hoch ist (Romiti et al. 2015).

2.6 ANERKENNUNG VON IM AUSLAND ERWORBENEN QUALIFIKATIONEN

Schon Kogan (2004) hat darauf hingewiesen, dass eine geringere Humankapitalausstattung von Migrant_innen ihre ungünstigere Position auf dem Arbeitsmarkt nur teilweise erklärt. Qualifizierte Aussiedler_innen konnten ihre mitgebrachten Abschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt nur sehr eingeschränkt verwerten, obwohl sie von Anfang an die deutsche Staatsbürgerschaft und damit ein unbedingtes Aufenthaltsrecht hatten und seinerzeit hinsichtlich eines formellen Anerkennungsverfahrens privilegiert waren (Konietzka und Kreyenfeld 2001).

Insbesondere bei Akademiker_innen sind auf den ersten Blick paradox anmutende Befunde zu vermelden. So waren Spätaussiedler_innen mit akademischem Abschluss stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als diejenigen mit mittlerem oder ohne Abschluss (Brück-Klingberg et al. 2007). Ähnliches wurde beobachtet für Hochqualifizierte aus Osteuropa und den GUS-Staaten und ist aktuell auch bei Geflüchteten wieder zu erwarten – bzw. wurde in Österreich bereits festgestellt (Hosner et al. 2017). Dass sie unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus beschäftigt werden, ist bei Akademiker_innen mit Migrationshintergrund deutlich stärker verbreitet – und der Migrationshintergrund erhöht die Wahrscheinlichkeit einer unterwertigen Beschäftigung stärker als das Geschlecht oder der Bildungsstatus der Eltern (Kracke 2016, leider ohne Unterscheidung nach Geburtsland bzw. inländischen versus ausländischen Abschlüssen).

Auch berufliche Abschlüsse aus dem Ausland werden im Bewerbungsprozess weniger positiv bewertet als inländische. Und sogar wenn ausländische Staatsangehörige ihre Abschlüsse in Deutschland erworben haben, differiert die Wahrscheinlichkeit der Einstellungen zwischen den Nationalitäten – was darauf hindeutet, dass nicht nur ausländische Ausbildungssysteme, sondern auch Individuen entsprechend ihrer Herkunft unterschiedlich bewertet werden (Damelang und Abraham 2016).

Hintergrund der Schwierigkeiten, ausländische Abschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt adäquat zu verwerten, sind die oft fehlende Passung dieser Abschlüsse auf die Erwartungen bzw. rechtlich normierten Zugangsvoraussetzungen zu bestimmten hoch qualifizierten Tätigkeiten, die Schwierigkeiten der Anerkennung und der Mangel an Wertschätzung für ausländische Abschlüsse (Nohl et al. 2010; Mergener und Maier 2018). Die Betroffenen geraten in eine Art „Statusfalle“ (Knuth 2019b): Auf akademischem Niveau finden sie keinen Zugang zu Beschäftigung, für das berufsfachliche Niveau sind sie nicht qualifiziert, und als Helfer_innen wollen sie nicht arbeiten (vgl. z. B. Brücker et al. 2016a: 108 ff.) – bzw. werden sie unter den Verdacht demotivierender „Überqualifikation“ gestellt und daher nicht beschäftigt.

Die große Bedeutung staatlich reglementierter Berufe in Deutschland (vgl. Wollnik 2012) – im Zusammenwirken mit der staatlichen Ordnung des gesamten Berufsbildungswesens – hat ausgestrahlt auf die nicht reglementierten Berufe: Auch

wenn entsprechende Abschlusszertifikate hier keine formelle Voraussetzung der Berufsausübung sind, werden sie doch in aller Regel bei Einstellungsentscheidungen verlangt. Qualifizierte Tätigkeiten ohne entsprechenden Qualifikationsnachweis auszuüben, ist in der Praxis fast nur durch innerbetrieblichen Aufstieg möglich und meistens mit Benachteiligung gegenüber Ausgebildeten hinsichtlich der Entlohnung verbunden.

Wird die Gleichwertigkeit eines aus dem Ausland mitgebrachten Abschlusses formell festgestellt, verbessert das die Arbeitsmarktchancen deutlich. Die Wahrscheinlichkeit, den Bezug von Arbeitslosengeld II durch die Aufnahme einer Beschäftigung zu verlassen, war 2006/2007 für Personen mit Migrationshintergrund und ausländischem Abschluss ohne Anerkennung ebenso gering wie für solche ohne Berufsabschluss, für Migrant_innen mit anerkanntem Abschluss dagegen ebenso hoch wie für solche mit in Deutschland erworbenem Abschluss (Brussig et al. 2009). Die vollständige Anerkennung erhöhte die Nettoentgelte um 28 Prozent und verminderte das Risiko unterwertiger Beschäftigung um 32 Prozentpunkte (Brücker et al. 2014b). Der Anteil von Personen, deren berufliche Situation sich nach eigener Einschätzung seit ihrem Zuzug nach Deutschland verbessert hat, ist mit Anerkennung des Abschlusses höher als ohne, und in gleicher Weise wirkt sich die Anerkennung auf die Arbeitszufriedenheit der Menschen aus (Ekert et al. 2017).

Durch das 2012 in Kraft getretene „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (BQFG) und nachfolgende Ländergesetze für die Berufe in Länderzuständigkeit sowie durch die Förderung einer umfangreichen Beratungsinfrastruktur wurden die Rahmenbedingungen des Anerkennungsverfahrens verbessert. Dennoch bleiben die Antragszahlen hinter den ursprünglichen Erwartungen (vgl. Bundesregierung 2011: 44) zurück, und die Zunahme der Anträge wird offenbar mehr durch den Anstieg der Zuwanderung als durch die Verbesserungen im Verfahren getrieben (Anger et al. 2018).

Die im Vergleich zu den gestellten Anträgen²⁴ deutlich höhere Zahl von Beratungsfällen verweist auf die Screening-Funktion der Beratung. Die Anträge beziehen sich überwiegend auf reglementierte Berufe im akademischen Bereich. Etwa 60 Prozent der Anträge führten zur Feststellung der vollen Gleichwertigkeit, knapp 30 Prozent der Antragsteller_innen erhielten die Auflage einer Ausgleichsmaßnahme, bei den nicht reglementierten Berufen wurde in 40 Prozent der Fälle eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt (= ca. acht Prozent der Anträge insgesamt), und völlig negativ beschieden wurden weniger als drei Prozent der Anträge. Die Beratung hat also offensichtlich unter anderem die Funktion, von vornherein aussichtslose Anträge zu vermeiden; die hohen Anerkennungsquoten sind vor diesem Hintergrund zu bewerten.

²⁴ Zu bundesrechtlich geregelten Berufen im Zeitraum von 2012 bis 2017 zusammen 111.500, zu landesrechtlich geregelten Berufen 13.000 im Jahr 2017: Statistisches Bundesamt (2019) und BIBB (2018). Daten aus den Ländern für frühere Jahre sind, soweit ersichtlich, nicht verfügbar.

Obwohl 70 Prozent der bei den genannten Stellen Beratern einen Hochschulabschluss hatten, waren zugleich 74 Prozent von ihnen zum Zeitpunkt der Beratung ohne Erwerbstätigkeit. Das unterstreicht noch einmal die hohe Bedeutung der Anerkennung für den Arbeitsmarktzugang.

amtlich bescheinigt wurde. Dieser Umstand verweist auf den zentralen Stellenwert von Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierung.

Ein formelles Anerkennungsverfahren gibt es jedoch im akademischen Bereich nur für reglementierte Berufe, und gerade hier scheitert die Anerkennung oft an sehr spezifischen Voraussetzungen der Staaten – man denke an Jurist_innen oder Lehrer_innen. Für die nicht reglementierten Berufe, in denen Hochschulen qua der ihnen verliehenen Autonomie akademische Grade vergeben, ist lediglich eine „Zeugnisbewertung“ durch die bei der Kultusministerkonferenz angesiedelte „Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen“ (ZAB) möglich – dies stellt eine „vergleichende Einstufung“, jedoch keine amtliche Anerkennung dar (KMK o. J.). Die Feststellung, dass der mitgebrachte Abschluss einem deutschen Hochschulabschluss auf Bachelor- oder Master-Ebene „entspreche“, führt häufig nicht zu einer entsprechenden Platzierung auf dem Arbeitsmarkt. Oft empfiehlt es sich in diesen Fällen, einen deutschen Abschluss zu erwerben (vgl. Graevskaia et al. 2018), nach Möglichkeit unter Anrechnung der im Ausland erbrachten Studienleistungen.

2.7 ZUSAMMENFASSUNG

Ausländer_innen weisen niedrigere Beschäftigungsquoten auf als Deutsche, und der Abstand zwischen Ausländer_innen und Inländer_innen ist hierzulande größer als in den meisten EU-15-Ländern. Die Betroffenheit von „atypischen“ Beschäftigungsformen ist bei Ausländer_innen höher – und zwar mit steigender Tendenz bei Befristung und Leiharbeit. Höhere Anteile von Ausländer_innen sind als „Helfer_innen“ beschäftigt, und auch bei den arbeitslosen Ausländer_innen ist der Anteil derer, die lediglich als „Helfer_innen“ arbeiten können, höher als bei Deutschen. Die berufstätigen Ausländer_innen sind sehr ungleichmäßig auf die Wirtschaftszweige verteilt, und ihr extrem geringer Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im öffentlichen Bereich deutet darauf hin, dass es offenbar kein wirksam verfolgtes personalpolitisches Ziel öffentlicher Arbeitgeber ist, Ausländer_innen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Erwerbstätigen zu beschäftigen (Baumann et al. 2019).

Die Brutto-Entgeltlücke für Ausländer_innen in Vollzeit ist in den letzten Jahren gewachsen und betrug 2017 etwa 25 Prozent. Ausländer_innen sind in stärkerem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche, und diese Mehrbetroffenheit ist hierzulande ausgeprägter als im westeuropäischen Durchschnitt – und zwar mit steigender Tendenz nicht nur bei Drittstaatler_innen (zu denen die Geflüchteten gehören), sondern auch bei EU-Ausländer_innen. Die ungünstigere Platzierung von Ausländer_innen auf dem Arbeitsmarkt ist teilweise auf fehlende berufliche Qualifikationen zurückzuführen. Doch ist hierbei zu berücksichtigen, dass Zugewanderte ihre aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen meist nur dann vollständig auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwerten können, wenn deren Gleichwertigkeit mit inländischen Abschlüssen

3.

WIE STEHT ES UM TEILHABECHANCEN AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT?

3.1 ZUM AUSBILDUNGSSTAND VON „AUSBILDUNGSINLÄNDER INNEN“ UND „AUSBILDUNGS AUSLÄNDER INNEN“

Auf fehlende (formale und anerkannte) berufliche Qualifikationen als Erklärung für eine ungünstigere Positionierung von Migrant_innen am Arbeitsmarkt sind wir schon verschiedentlich gestoßen. Solche Befunde können aber nur auf Unzulänglichkeiten und Verbesserungsbedarf im deutschen Ausbildungssystem verweisen, sofern die betreffenden Personen nicht als Erwachsene eingewandert sind. In der Bevölkerung „mit eigener Migrationserfahrung“, also bei den Personen, die nicht in Deutschland geboren sind, ist der Anteil ohne berufsqualifizierenden Abschluss mit 36 Prozent erheblich höher als bei den in Deutschland geborenen Personen „mit Migrationshintergrund“ (24 Prozent). Bei Personen ohne Migrationshintergrund beträgt dieser Anteil jedoch nur neun Prozent (Abbildung 8). Allerdings sei darauf hingewiesen, dass der Anteil der Personen mit akademischem Abschluss bei den selbst Gewanderten fast so hoch ist wie bei den Personen ohne Migrationshintergrund (21 bzw. 22 Prozent) – dagegen ist dieser Anteil bei den in Deutschland Aufgewachsenen „mit Migrationshintergrund“ deutlich geringer (16 Prozent).

Idealerweise müsste man die Gruppe „mit eigener Migrationserfahrung“ weiter differenzieren, weil dazu auch Personen gehören, die als Kinder nach Deutschland gekommen und daher Bildungsinländer_innen sind.²⁵ Abbildung 9 unterscheidet die Bevölkerung des Jahres 2017 nach Migrationsstatus und Zuzugsalter. Zu den 7,5 Prozent der Bevölkerung „mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung“ kommen noch fünf Prozent, die mit unter 18 Jahren nach Deutschland gekommen sind und daher in unterschiedlichem Maße vom deutschen (Aus)Bildungssystem erreicht wurden oder hätten erreicht werden können. Anders gesagt: Sofern die unterschiedlichen Ausbildungsprofile in Abbildung 8 auf Benachteiligungen von Personen mit Migrationshintergrund im deutschen Ausbildungssystem hindeuten sollten, handelt es sich um eine Problematik, von der etwa 12,5 Pro-

zent der Bevölkerung²⁶ betroffen sind oder irgendwann betroffen waren.

Um diese Gruppe geht es im folgenden Kapitel. Der Fokus ist jetzt also einerseits enger als in Kapitel 2, andererseits aber auch weiter, da wir – soweit die Daten es erlauben – Jugendliche mit Migrationshintergrund unabhängig davon betrachten, ob sie die deutsche Staatsangehörigkeit haben.

3.2 AUSBILDUNGSASPIRATIONEN

In den öffentlichen Diskursen zum Ausbildungsrückstand von Migrant_innen spielen Zuschreibungen an Werte und Verhaltensweisen der Zielgruppe eine große Rolle. Aber wenn beispielsweise die vielfach vermutete geringere Berufsorientierung der jungen Frauen bestimmter Herkunftsgruppen entscheidend wäre für geringere Anteile von beruflich Qualifizierten, dann sollten sich die Werte der ausbildungslosen Jugendlichen deutlich nach dem Geschlecht unterscheiden – was aber nicht zutrifft. Im Gegenteil: Der Anteil der Ausbildungslosen ist bei den Männern in fast allen betrachteten Gruppen etwas höher als bei den Frauen.²⁷ Das gilt übrigens auch für die Deutschen ohne Migrationshintergrund.²⁸

Eine andere mögliche Erklärung wäre, dass die Ausbildungsbereitschaft bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund generell geringer ausgeprägt sein könnte. Insbesondere könnte es sein, dass der Wert der dualen Berufsausbildung weniger bekannt ist, da die Eltern meistens keine entsprechenden Erfahrungen aus ihren Herkunftsländern mitbringen. Die zuletzt 2012 in der BIBB-Schulabgängerbefragung gestellte Frage nach dem Ausbildungsinteresse scheint diese Annahme jedoch nicht zu bestätigen: Während 46 Prozent der Schulab-

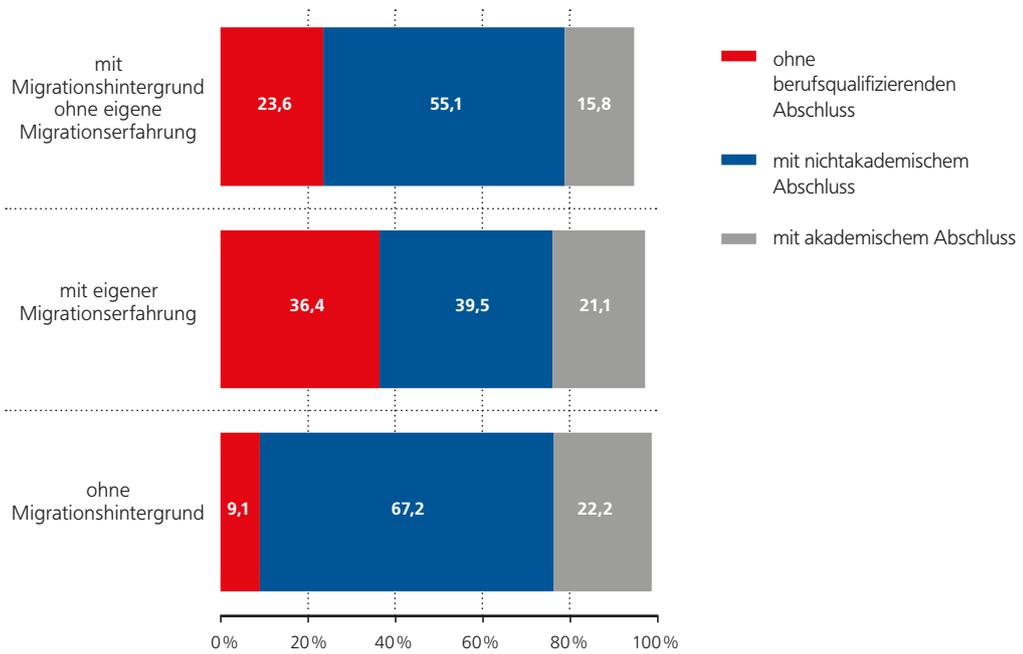
²⁵ In den hier benutzten, vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Tabellen ist das Zuzugsalter zwar enthalten, aber nicht zusammen mit dem höchsten beruflichen Abschluss. Man müsste also eigene Auswertungen mit den Mikrozensus-Daten durchführen, was im Rahmen der vorliegenden Ausarbeitung nicht möglich war.

²⁶ 7,5 Prozent Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung plus fünf Prozent eigene Migrationserfahrung in einem Alter unter 18 Jahren (Statistisches Bundesamt 2018).

²⁷ Ohne eigene Migrationserfahrung: 20,9 Prozent Männer, 18,5 Prozent Frauen; darunter türkeistämmig: 26,6 Prozent Männer, 23,4 Prozent Frauen.

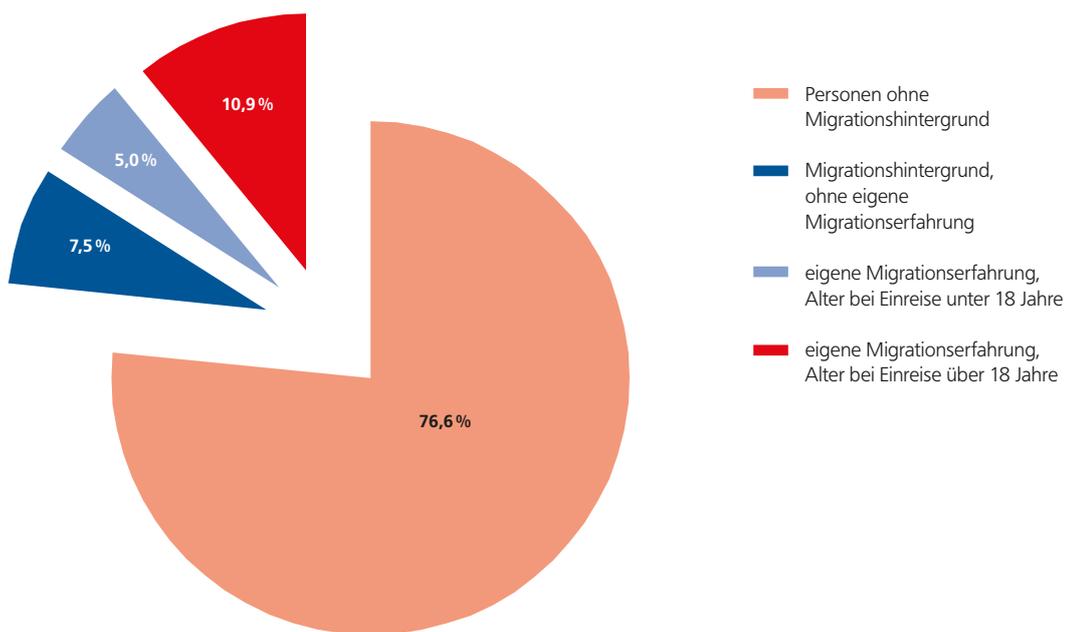
²⁸ Umgekehrt ist das Verhältnis nur bei türkeistämmigen Migrant_innen mit eigener Migrationserfahrung, vermutlich also – bei fehlender Freizügigkeit und Zuzug in jugendlichem Alter – bei Heiratsmigrant_innen aus der Türkei.

Abbildung 8
Bevölkerung im Alter von 25 bis 65 Jahren nach Migrationserfahrung und höchstem berufsqualifizierendem Abschluss, Mikrozensus 2017



Quelle: Statistisches Bundesamt 2018, Tabelle 9I, eigene Berechnungen; Differenz zu 100% = noch in Ausbildung und fehlende Angaben

Abbildung 9
Bevölkerung 2017 nach Migrationsstatus und Alter bei Einreise



Quelle: Statistisches Bundesamt 2018, Tabelle 3I; eigene Berechnungen

gänger_innen ohne Migrationshintergrund eine duale Ausbildung anstrebten, waren es bei denen mit Migrationshintergrund 48 Prozent; beim Studium war das Verhältnis 19 zu 21 Prozent (BIBB 2013).²⁹

Nimmt man allerdings das tatsächliche Handeln – Bewerbung um einen Ausbildungsplatz – als Maßstab für ein explizites Ausbildungsinteresse, zeigen sich die erwarteten Unterschiede, und zwar am stärksten bei den selbst gewanderten Jugendlichen, die nach dem sechsten Lebensjahr eingereist sind. Nach Schulabschlüssen differenziert, ist der Unterschied umso größer, je wertiger der Schulabschluss ist (Beicht und Walden 2018). Anscheinend gibt es also bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine geringere „originäre Affinität“ zum dualen Ausbildungssystem.³⁰ Man orientiert sich pragmatisch dahin, wenn aufgrund des Schulabschlusses keine anderen Möglichkeiten offenstehen, bevorzugt aber eigentlich schulische Laufbahnen. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Jugendlichen grundsätzlich in geringerem Maße einen berufsqualifizierenden Abschluss anstreben.

3.3 BERUFS- UND AUSBILDUNGS-ORIENTIERUNG

Die hohe Ausdifferenzierung des deutschen Berufssystems³¹ stellt Jugendliche vor große Herausforderungen bei der Entscheidung für einen Beruf. Der gesellschaftliche Wertewandel billigt Kindern und Jugendlichen zunehmend eigene Rechte auf Persönlichkeitsentfaltung und Wahlfreiheit in der Gestaltung ihres Lebens zu, so dass die traditionalistische und scheinbar einfachste Lösung, in die Fußstapfen der Eltern zu treten oder deren Entscheidung zu folgen, heute weitestgehend ausscheidet.³² Die soziale Akzeptanz der Berufswahl nicht nur bei Eltern, sondern auch im Freundeskreis spielt jedoch weiterhin eine große Rolle, aber eher als Motiv für die Nichtwahl eines Berufes, als dass daraus eine positive Orientierung entstehen würde (Matthes 2019).

Das alles bedeutet für Jugendliche nicht nur erhöhte Freiheit, sondern auch erhöhte Entscheidungsunsicherheit. Und auch

objektiv, gemessen an den tatsächlichen Übergangsmustern, ist der Übergang von der Schule über eine Ausbildung in das Erwerbsleben im historischen Vergleich von Geburtskohorten risikoreicher geworden – und dies gilt am stärksten für Jugendliche mit nicht mehr als einem Hauptschulabschluss (Baas und Philipps 2019: 432). Vor diesem Hintergrund ist die Berufsorientierung mehr und mehr zu einem eigenständigen Handlungsfeld der Berufsbildungspolitik geworden.

3.3.1 ORIENTIERUNGSPROBLEME VON JUGENDLICHEN UND DIE ROLLE DER ELTERN

Im Herbst 2010 und Frühjahr 2011 gaben in den ersten beiden Erhebungswellen der Starterkohorte 4 des Nationalen Bildungspanels (NEPS) fast 13 Prozent der Jugendlichen in Klassenstufe 9 und mit dem Abschlussziel „Hauptschulabschluss“ an, dass ihnen ausschließlich die Eltern als Informationsquelle zu Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stünden – mit fast einem Viertel deutlich größer war jedoch der Anteil derjenigen, die niemanden kannten, der sie hätte informieren können, die also auch von ihren Eltern keine Information erwarteten (Dombrowski 2015: 161). Soweit die Befragten Berufswünsche nennen konnten, war bei den weiblichen Jugendlichen der Anteil derer, die einen mit Hauptschulabschluss nicht realisierbaren Berufswunsch nannten, höher als bei den männlichen. Unter den jungen Männern wiederum war der Anteil derer mit nicht realisierbarem Berufswunsch bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund mehr als doppelt so hoch wie bei denjenigen ohne Migrationshintergrund (ebenda: 177).

Eine schriftliche Befragung von Hauptschüler_innen 2016/2017 in ihren Abschlussklassen ergab, dass eine Mehrheit von etwa 56 Prozent sich ihrer Berufswahl noch unsicher war – bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund waren es knapp 66 Prozent. Als wichtigste Quelle der Orientierung wurden Praktika oder Nebenjobs genannt, also die eigene betriebliche Erfahrung, gefolgt von schulischen Aktivitäten zur Berufsorientierung. Als Ansprechpersonen rangierten allerdings die Eltern vor den Lehrkräften (ReiBig et al. 2018). Zu einer ähnlichen, wenn auch differenzierteren Rangfolge führte eine Befragung von fast 5.000 Schüler_innen der wichtigsten Schulformen in Nordrhein-Westfalen (NRW), wobei die Arbeitsagentur oder deren Berufsinformationszentrum als Informationsquelle auf den unteren Plätzen landeten (Stöbe-Blossey et al. 2016, Materialband: 152). Die Eltern spielen also nach wie vor eine zentrale Rolle (vgl. auch Eberhard und Krewerth 2006) – aber was ist, wenn die Eltern wenig Kenntnisse und Erfahrungen mit dem deutschen Berufsbildungssystem haben?

Kretschmer (2019a) zeigt deutliche Unterschiede zwischen in der Türkei, in der ehemaligen Sowjetunion und in Deutschland geborenen Müttern³³ hinsichtlich ihrer Kenntnisse des deutschen Berufsbildungssystems und führt sie vor allem zu-

²⁹ Tatsächlich aber mündeten nach dieser Befragung 32 Prozent der Befragten ohne und nur 26 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung ein; ein Studium nahmen aus beiden Gruppen jeweils 18 Prozent auf. Die dem ursprünglichen Wunsch entsprechende Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung betrug 63 Prozent (ohne) und 48 Prozent (mit Migrationshintergrund); bei den anderen Ausbildungswegen ist die Abweichung zwischen Wunsch und Zielerreichung viel geringer (BIBB 2013).

³⁰ Bei bestehender Hochschulzugangsberechtigung entscheiden sich Absolvent_innen mit türkischer Staatsbürgerschaft häufiger für ein Hochschulstudium als Deutsche (Kristen et al. 2008).

³¹ Es gibt nahezu 330 anerkannte Ausbildungsberufe im dualen System, 17 bundesrechtlich geregelte, vollzeitschulisch zu erlernende Berufe im Gesundheitswesen und in der Altenpflege sowie eine unbekannte Zahl landesrechtlicher Regelungen für vollzeitschulisch zu erlernende Berufe. Akademische Berufe sind nur zählbar, soweit ihre Ausübung staatlich reglementiert ist.

³² Es mag sein, dass Jugendliche in Migrantenfamilien sich fragloser an ihren Eltern orientieren, aber bei der Berufswahl ist deren Autorität dadurch gebrochen, dass die Kinder gerade nicht in die Fußstapfen der Eltern treten, sondern es weiterbringen sollen.

³³ Weshalb Väter nicht befragt wurden, geht aus der Veröffentlichung nicht hervor.

rück auf den sozioökonomischen Status, das jeweils eigene Bildungsniveau, das Bildungsniveau sozialer Kontaktpartner_innen und die deutschen Sprachkenntnisse. Die starke Rolle der Sprache in dieser Untersuchung mag teilweise der Verwendung bildungstechnischer Begriffe wie „Fachhochschulreife“ im Fragebogen geschuldet sein – aber: Wie sollen Eltern ihren Kindern Orientierung im deutschen Bildungsdickicht geben, wenn sie nicht wissen, wie die Dinge heißen, um die es geht?³⁴

3.3.2 PROJEKTFÖRDERUNGEN ZUR BERUFSORIENTIERUNG

Da die Berufsorientierung immer weniger allein von den Eltern geleistet werden kann, wird sie zunehmend zum Gegenstand öffentlicher Förderung. Seit 2008 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die „Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ (Berufsorientierungsprogramm – BOP). Bis zum Sommer 2018 wurden über 300 Bildungsstätten mit insgesamt rund 480 Millionen Euro gefördert, die 1,2 Millionen Schüler_innen an mehr als 3.000 Schulen erreichten. Kernbestandteil der Angebote waren individuelle Potenzialanalysen und Werkstatttage zur Berufsfelderkundung. Im Geschlechtervergleich konnte eine positive Wirkung auf die Berufswahlkompetenz nur bei den jungen Männern, nicht bei den Frauen festgestellt werden; familiäre Unterschiede des Bildungshintergrundes konnten durch die Teilnahme am Programm nicht kompensiert werden. Allerdings war der Effekt bei Schüler_innen mit Migrationshintergrund geringfügig höher als bei der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund (Ratschinski et al. 2018).

Das NRW-Modellprojekt „Kein Abschluss ohne Anschluss“ sah im Vergleich zum Bundesprogramm „BOP“ eine stärkere Einbeziehung der Schulen vor. Das Angebot wurde vor allem in den Förderschulen sehr intensiv genutzt, aber auch in Haupt-, Real- und Gesamtschulen.³⁵ Immerhin nahm die Mehrheit der Befragten an mindestens einer Berufsfelderkundung teil, die von Gesprächen und Beobachtungen bis hin zu kleinen praktischen Übungen reichen konnte (als anschauliches Beispiel vgl. Schmitz 2019). Soweit in den Auswertungen nicht nur nach Schultyp oder Klassenstufe differenziert wurde, sind in unserem Kontext folgende Ergebnisse bemerkenswert: Hinsichtlich der Erreichbarkeit des Wunschberufs sind sowohl Mädchen im Vergleich zu Jungen etwas skeptischer als auch Schüler_innen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu denen ohne Migrationshintergrund (Stöbe-Blossey et al. 2016, Materialband: 168). Jungen sind stärker als Mädchen auf eine betriebliche Berufsausbildung orientiert (ebd.: 171), während der Migrationshintergrund weder in dieser

Hinsicht³⁶ noch bei der Absicht eines weiteren Schulbesuchs einen nennenswerten Unterschied macht.³⁷

3.3.3 JUGENDBERUFSAGENTUREN

Zuständig für die Berufsorientierung ist – neben der Schule – die Jugendhilfe (im Rahmen der Jugendberufshilfe) sowie die Arbeitsverwaltung, wobei Letztere seit den „Hartz-Reformen“ in zweierlei Gestalt agiert: als Arbeitsagentur und als Jobcenter. Die jeweilige Zuständigkeit richtet sich danach, ob die Jugendlichen zu einem Grundsicherungshaushalt gehören oder nicht (vgl. Stapf-Finé 2016). Die beteiligten „Rechtskreise“ unterliegen unterschiedlichen Handlungslogiken: Das SGB III normiert einen allgemeinen Beratungsauftrag gegenüber allen Arbeitsmarktteilnehmenden; im SGB II unterliegen Jugendliche dem „Grundsatz des Forderns“, und oberstes Ziel ist die Verringerung oder Beendigung der Hilfebedürftigkeit; das SGB VIII schließlich will „junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern“. Diese Ziele müssen sich im Einzelfall nicht widersprechen, bedingen aber unterschiedliche professionelle Perspektiven der beteiligten Akteure (Pantitzsch-Wiebe 2016). Als organisatorische Form zum Umgang mit den unvermeidlichen Schnittstellenproblemen zwischen den drei Rechtskreisen werden „Jugendberufsagenturen“ propagiert. Mangels eines gesetzlichen Rahmens für eine solche Partnerschaft folgen Jugendberufsagenturen keinem einheitlichen organisatorischen Modell (Hagemann und Ruth 2019; Pantel 2019): Die Ansätze reichen von der bloßen Absicht einer engeren Kooperation bis zur Nutzung eines gemeinsamen Gebäudes, in dem alle Partner mit ihren zuständigen Teams residieren oder zu bestimmten Sprechzeiten anwesend sind (Beispiel Bielefeld, vgl. Krupop 2019).

Jugendberufsagenturen haben sich zumindest dabei bewährt, die Angebote der außerschulischen Akteure gegenüber den Schulen zu bündeln und damit die Schulen wirksamer bei der frühzeitigen Berufsorientierung zu unterstützen (Barth und Gerber 2016). Borrs (2016) ermittelt moderat positive Zusammenhänge zwischen der Existenz einer Jugendberufsagentur (in welcher Form auch immer) und den regionalen Einmündungsquoten von Jugendlichen in Berufsausbildung.³⁸ Individualdaten zu den Wirkungen dieser

³⁴ Beim Verständnis der „institutionellen Nomenklatur“ führen Übersetzungen eher in die Irre, weil sie falsche Analogien zu Institutionen im Herkunftsland suggerieren.

³⁵ In Gymnasien zeigte sich, dass die Jugendlichen in den Jahrgangsstufen 8 bis 9 noch wenig Entscheidungsdruck verspüren, aber auch, dass die Lehrkräfte weniger bereit waren, die Berufs- bzw. Studienorientierung im Unterricht zu thematisieren.

³⁶ Dieses Ergebnis stimmt überein mit dem bereits erwähnten Befund der BIBB-Schulabgängerbefragung (BIBB 2013: 17).

³⁷ Der Versuch, mit Hilfe eines Kontrollgruppenansatzes kausale Wirkungen des Projekts zu identifizieren, erbrachte nahezu keine Ergebnisse, die nach konventionellen Standards als signifikant einzustufen wären. Da es um Informations- und Orientierungsprozesse geht, auf die das Modellprojekt kein Monopol hat, sind die Streueffekte vermutlich zu groß, als dass man eindeutig zwischen einbezogenen und ausgeschlossenen Schüler_innen unterscheiden könnte.

³⁸ Diese querschnittigen Befunde sollte man nicht kausal interpretieren, denn es ist möglich, dass Jugendberufsagenturen vorzugsweise in solchen Regionen gebildet wurden, in denen die Ausbildungsvermittlung schon seit längerem prioritär und mit überdurchschnittlichem Erfolg betrieben wurde. Es gab mehrere Bundes- und ESF-Programme zur Berufsorientierung, u. a. das oben erwähnte BOP (vgl. Ratschinski et al. 2018), und Kommunen, die diese Programme nutzten, hatten auch bei der Einrichtung von Jugendberufsagenturen die Nase vorn (Barth und Gerber 2016).

Berufsagenturen auf die beruflichen Wege von Jugendlichen sind bisher nicht verfügbar. Die wissenschaftliche Literatur ist dominiert von den organisatorischen und professionspolitischen Problemen der Zusammenarbeit über die Rechtskreisgrenzen hinweg: Es geht um Organisationsentwicklung in und zwischen öffentlichen Verwaltungen (Kretschmer 2019b). Deshalb kann die Frage, inwieweit Jugendberufsagenturen zur Milderung der vielfältigen Chancenungleichheiten am Übergang von der Schule in die Ausbildung beitragen, bisher nicht beantwortet werden.

3.4 AUSBILDUNGSZUGÄNGE

3.4.1 „VERSÄULUNG“ DER BERUFSQUALIFIZIERENDEN AUSBILDUNGEN IN DEUTSCHLAND

Berufsqualifizierende Ausbildungen in Deutschland lassen sich grob unterteilen in drei „Säulen“ mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen, unterschiedlicher Regelungskompetenz und Governance, unterschiedlichem arbeits- und sozialrechtlichen Status der Auszubildenden und unterschiedlichen Rahmenbedingungen des Übergangs von der Ausbildung in den Beruf.³⁹

1. **Ausbildungen im dualen System nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung** sind bundeseinheitlich geregelt und werden unter Mitwirkung der Sozialpartner weiterentwickelt. Die Vermittlung in Ausbildung sowie die Ausbildungsförderung sind – im Unterschied zu den beiden anderen Säulen – gesetzliche Aufgaben der Arbeitsagenturen und Gegenstand monatlicher statistischer Berichterstattung. Dadurch stehen die dualen Ausbildungen traditionell stark im öffentlichen Fokus. Sie haben keine formalen Zugangsvoraussetzungen, sind also theoretisch ohne Altersbegrenzung offen auch für Personen ohne Schulabschluss. Die Auswahl im Zugang erfolgt durch die ausbildenden Betriebe, die sich hierbei am eigenen Bedarf, in unterschiedlichem Maße an gesellschaftlicher Verantwortung für die Jugend oder die Arbeitskräfteversorgung der Branche sowie auch daran orientieren, Misserfolge in der Ausbildung, die als rufschädigend empfunden werden, möglichst zu vermeiden. Dadurch werden die faktischen Zugangsmöglichkeiten für Jugendliche mit ungünstigen schulischen Voraussetzungen oder für Erwachsene mit atypischen Lebensverläufen gegenüber den formal offenen Bedingungen stark eingeschränkt. Der Zugang unterliegt also Mechanismen der Produkt-, der Arbeits- und
2. **Vollzeitschulische Berufsausbildungen** („Vollzeit“ in Abgrenzung zum tage- oder blockweisen Besuch staatlicher berufsbildender Schulen im dualen System) sind teils bundes- und teils landesrechtlich geregelt (vgl. Schultheis und Sell 2014; Protsch und Solga 2016). Sie führen fast ausschließlich in Dienstleistungsberufe und setzen bestimmte Schulabschlüsse voraus – ohne mindestens Hauptschulabschluss ist nicht einmal die Ausbildung zum bzw. zur Altenpflegehelfer_in möglich. Im Bereich der Kranken- und Altenpflege hat sich eine Mischform der dualen Ausbildung etabliert, denn die Auszubildenden erhalten für ihre Praxisphasen vom Träger des praktischen Ausbildungsteils ein tarifliches Ausbildungsentgelt. Folglich sind bei diesen Berufen im Ausbildungszugang ähnliche Marktmechanismen wie bei den Berufen des dualen Systems wirksam, die sich jedoch derzeit aufgrund des Fachkräftemangels eher zugunsten der Ausbildungssuchenden auswirken. Ansonsten richtet

Reputationsmärkte und beruht auf privatautonomen Entscheidungen.⁴⁰

Das Ausbildungsverhältnis ist zugleich ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit Zahlung eines Entgelts, so dass der Unterhalt während der Ausbildung mehr oder weniger gesichert ist. Bei Bedürftigkeit besteht Anspruch auf ergänzenden Leistungsbezug nach dem SGB II, was aufgrund höherer Regelsätze, Vollkostenübernahme für „angemessenen“ Wohnraum und Absatzbeträgen bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen in der Regel zu einem höheren Sicherungsniveau führt als bei den beiden anderen „Säulen“ der Berufsausbildung. Zudem werden von der Ausbildungsvergütung bereits Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet.

Die Betrieblichkeit der dualen Ausbildung sowie die Tatsache, dass bereits während der Ausbildung ein Arbeitsverhältnis besteht, hat unschlagbare Vorteile im Übergang nach der Ausbildung: Noch immer werden knapp 60 Prozent der Ausbildungsabsolvent_innen direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen (Seibert und Wydra-Somaggio 2017). Absolvent_innen der dualen Ausbildung gelten nicht nur als fachlich qualifiziert, sondern auch als betrieblich sozialisiert, denn sie haben Erfahrung mit betrieblichen Abläufen und Hierarchien (Pfeiffer et al. 2017). Das erklärt das vergleichsweise geringe Arbeitslosigkeitsrisiko nach dem Abschluss einer betrieblichen Ausbildung.⁴¹

³⁹ Zum historischen und systemischen Hintergrund vgl. Baethge (2006). Die „selbstverständliche“ Aufteilung der vorliegenden Studie in Arbeitspakete zu „Bildung“ einerseits sowie „Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ andererseits unterstreicht die Aktualität des von Baethge konstatierten Schismas, das entlang des Lebensverlaufs orientierte Analysen der Mechanismen erschwert, die soziale Ungleichheit produzieren.

⁴⁰ Rechtsmittel gegen solche Entscheidungen sind theoretisch nur bei Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz möglich; praktisch wird sich niemand in eine betriebliche Ausbildung einklagen wollen, weil daraus keine gedeihliche Ausbildungsbeziehung erwachsen kann.

⁴¹ Mehr als 20 Prozent der Absolvent_innen schaffen bei Ausbildungsende einen Betriebswechsel ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit, knapp 14 Prozent bewältigen den Betriebswechsel mit maximal drei Monaten Arbeitslosigkeit, und nur knapp sechs Prozent sind unmittelbar nach dem Ausbildungsabschluss längere Zeit arbeitslos (Seibert und Wydra-Somaggio 2017).

sich der Zugang in „Schulberufe“ eher nach den Kapazitäten der Berufsfachschulen.

Sofern das elterliche und eigene Einkommen zur Sicherung des Unterhalts nicht ausreicht, besteht Anspruch auf Leistungen nach dem BAföG. Deshalb können keine ergänzenden Leistungen der Grundsicherung bezogen werden. Da die Schulen sich überwiegend in privatrechtlicher Trägerschaft befinden, wird im Schulberufssystem traditionell Schulgeld verlangt. Seit dem 1. Januar 2019 wird das Schulgeld in der ab 2020 reformierten Pflegeausbildung durch auf Landesebene organisierte Umlagesysteme aufgebracht, womit Regelungen bundesweit verallgemeinert werden, die in manchen Bundesländern schon bestanden. Komplexität und Finanzierungsstrukturen machen das Schulberufssystem (nicht zu verwechseln mit dem „Übergangssystem“ – 3.5) weniger gut zugänglich für die aktive Arbeitsförderung durch Arbeitsagenturen und Jobcenter als das duale System.

Der Anteil der Nichtdeutschen unter den Anfänger_innen in den verschiedenen Zweigen des Schulberufssystems war 2018 mit rund zwölf Prozent etwas höher als im dualen System (2017) mit knapp elf Prozent (BIBB 2019: 183 und 196).

Obwohl der Anteil des Schulberufssystems am Ausbildungsgeschehen relativ stabil bei jährlich mehr als 200.000 Zugängen liegt (etwa zwei Fünftel so viele wie beim dualen System; BIBB 2019: 96), steht dieser Bereich – abgesehen von den Klagen über Personalmangel im Pflegesektor – viel weniger im Blick der Öffentlichkeit und ist auch viel weniger wissenschaftlich untersucht. Insbesondere ist wenig über die Übergangsverläufe und die dabei wirksamen Selektionsmechanismen bekannt. Daher beziehen sich die Ausführungen im Rest dieses Kapitels ganz überwiegend auf das duale System – Aussagen über das „Schulberufssystem“ sind jeweils entsprechend gekennzeichnet.

3. **Hochschulausbildungen** setzen in der Regel die Hochschul- bzw. Fachhochschulreife sowie je nach Studiengang auch ein bestimmtes Niveau der Schulnoten voraus. Bei Bildungsausländer_innen wird außerdem ein Sprachniveau von C1 bereits im Zugang verlangt. Abgesehen von reglementierten akademischen Berufen mit Staatsexamensprüfungen sind die Hochschulen in der Gestaltung ihrer Studiengänge und Prüfungsordnungen autonom. Die Unterhaltssicherung erfolgt bei Bedarf durch BAföG – bei Studienbeginn ab Vollendung des 30. Lebensjahres auch elternunabhängig –, weshalb ein ergänzender SGB-II-Leistungsbezug auch dann nicht möglich ist, wenn im konkreten Einzelfall ein BAföG-Antrag abschlägig beschieden wird (zu den Zugangs- und Übergangsproblemen der Hochschulausbildungen vgl. Aver 2018 sowie Heilbütt und Müller 2014).

Entgegen dem verbreiteten Eindruck, dass das Studium die betriebliche Ausbildung verdränge (Debatte über „Akademi-

sierungswahn“ – Nida-Rümelin 2015), zeigen die Anfängerstatistiken seit 2011 beide Formen lediglich dicht beieinander, aber die duale Ausbildung stets noch mit leichtem Vorsprung, wenn man die Studierenden herausrechnet, die zwecks Studium aus dem Ausland kommen. Nimmt man die vollzeitschulischen Ausbildungen hinzu, überwiegen die nicht akademischen Ausbildungen noch immer bei weitem die akademischen (BIBB 2019: 97).

3.4.2 ÜBERGÄNGE IN AUSBILDUNG

Migrationshintergrund und Migrant_innengeneration

Differenzierte Betrachtungen zum Ausbildungszugang sind nur für das duale System der Berufsbildung verfügbar. Unter den Jugendlichen, die in den Jahren 2011 und 2012 das allgemeinbildende Schulsystem ohne Studienberechtigung verließen und ausweislich tatsächlicher Bewerbungen um Ausbildungsplätze explizit an einer Ausbildung im dualen System interessiert waren, verliefen die Übergänge in Ausbildung bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund langsamer, und der Anteil derjenigen, die 40 Monate nach Verlassen der Schule immer noch keinen Ausbildungsplatz hatten, war höher. Diese Unterschiede sind bei der „3. Generation“ (lediglich mindestens ein Großelternanteil im Ausland geboren) sehr gering, am stärksten dagegen bei den Jugendlichen, die im Ausland geboren und in einem Alter von über sechs Jahren nach Deutschland gekommen sind.

Auch Schulabschlüsse und -noten wirken stark chancendifferenzierend,⁴² ebenso wie das Geschlecht (insgesamt weniger Zugänge von Frauen ins duale Ausbildungssystem). Selbst mit gleichem Schulabschluss und gleichen Schulnoten hatten Jugendliche mit Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten beim Übergang in Ausbildung (vgl. Skobanek 2009).⁴³ Diese Chancenunterschiede sind am größten, wenn man allein auf die betriebliche Ausbildung abstellt; die Einbeziehung anderer Ausbildungsformen (außerbetriebliche Ausbildungen in Berufen nach dem Berufsbildungsgesetz, BBiG, oder der Handwerksordnung, HWO, bzw. vollzeitschulische Ausbildungen) mildert die Unterschiede etwas, kann sie aber nicht ganz kompensieren (Beicht und Walden 2018).⁴⁴

Konjunktur und Demografie scheinen an dieser Situation nichts Grundlegendes zu ändern: Im Vergleich zwischen 2014 und 2010 hatten sich die Einmündungschancen der bei Arbeitsagenturen oder Jobcentern registrierten Ausbildungsstellenbewerber_innen mit Migrationshintergrund weder absolut noch relativ zu den Bewerber_innen ohne

⁴² Dabei ist die negative Wirkung von Verhaltensnoten in Schulzeugnissen (unentschuldigtes Fehlen, „Kopfnoten“) stärker als die von schwachen Leistungsnoten (Protsch und Solga 2015).

⁴³ Jugendliche mit Migrationshintergrund setzten zu höheren Anteilen den Schulbesuch fort oder landeten in berufsvorbereitenden Maßnahmen des Übergangssystems (vgl. Kap. 3.5).

⁴⁴ Im Unterschied zu älteren Untersuchungen wirken sich Schulbildung und beruflicher Status der Eltern nicht stark aus; vermutlich werden diese Faktoren in diesem statistischen Modell durch die Differenzierung der Migrationsgenerationen absorbiert, die in anderen Untersuchungen meistens gar nicht oder nicht so differenziert vorliegen.

Migrationshintergrund verbessert – besonders gering waren die Übergangschancen von Jugendlichen mit türkischem oder arabischem Hintergrund. Das gilt auch bei Kontrolle unter anderem für Schulabschluss und Deutsch- sowie Mathematiknote (Beicht und Gei 2015).

Aktuelle Arbeitslosigkeitserfahrungen der Eltern vermindern allgemein die Zugangswahrscheinlichkeit der Söhne und Töchter in in eine duale Berufsausbildung (Lindemann und Gangl 2019) – das höhere Arbeitslosigkeitsrisiko zugewanderter Eltern (vgl. 2.3) trägt also zum geringeren Ausbildungszugang ihrer Kinder bei.

Differenzierung nach Geschlecht

Der schwierigere Ausbildungszugang junger Frauen – unabhängig vom Migrationshintergrund – wird oft darauf zurückgeführt, dass Frauen sich bei ihren Ausbildungswünschen auf ein engeres Spektrum von Berufen konzentrieren, in denen sie, soweit es sich um Berufe des dualen Systems handelt, teilweise mit Männern konkurrieren müssen und in denen die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen teilweise größer ist als das Angebot. Jedoch würden sich die Chancen der jungen Frauen nach den Ergebnissen von Beicht und Walden (2014) keineswegs verbessern, wenn sie sich stärker auch in Richtung männerdominierter Berufe orientierten. Die Benachteiligung ausbildungswilliger junger Frauen ist folglich nicht primär auf ihre geschlechtsspezifische Berufsorientierung zurückzuführen, sondern vielmehr auf die fortdauernde geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes.⁴⁵

Migrationshintergrund nicht Ursache für Chancengleichheit?

Die teils stark ausgeprägten Unterschiede im Übergang von der Schule in eine Ausbildung nach der Herkunft der Jugendlichen sind nicht allein auf den Migrationshintergrund zurückzuführen. Vielmehr bestätigt sich der aus zahlreichen früheren Studien (z. B. Kalter 2006) bekannte Befund: Wenn für eine multivariate Analyse nur genügend Variablen zur Verfügung stehen, verblasst in den meisten Studien der Einfluss des Migrationshintergrundes. Ein fehlender Schulabschluss, schlechtere Deutschnoten, die Unbestimmtheit der eigenen Ausbildungsabsicht (vgl. 3.3.1) oder Bildungsausländer_in zu sein (also im schulpflichtigen Alter eingewandert) – aber interessanterweise auch die Inanspruchnahme einer Berufsberatung seitens der Bundesagentur für Arbeit⁴⁶ – beeinträchtigen statistisch viel stärker den Ausbildungsübergang, so dass „dem Migrationshintergrund im Vergleich zu den im Kernmodell berücksichtigten Variablen kein substanzieller

Einfluss zu(kommt)“ (Skrobanek 2009: 26). Beicht und Walden dagegen finden sehr wohl einen eigenständigen Effekt des Migrationshintergrundes, auch wenn unter anderem für die Art des Schulabschlusses, die Schulnoten, den sozialen Status des Vaters und das regionale Ausbildungsplatzangebot kontrolliert wird (Beicht und Walden 2017).

Einige Studien lassen die Mechanismen erahnen, die zur ungünstigeren Platzierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Ausbildungssystem beitragen: Wenn üblicherweise Mitarbeiterkinder bei der Bewerberauswahl für eine Ausbildung bevorzugt behandelt werden (Protsch und Solga 2012) oder wenn Betriebe bei der Einschätzung des Ausbildungspotenzials von Jugendlichen den Ausbildungsstand der Eltern miteinbeziehen (Kohlrausch 2012), dann wirkt sich das überproportional auf Migrant_innen der „zweiten Generation“ nachteilig aus, ohne dass die Betriebe eine Schlechterstellung wegen des Migrationshintergrundes beabsichtigen (zur Diskriminierung im Ausbildungszugang vgl. auch den Überblick bei Imdorf 2017).

Unabhängig von der Herkunft, wurde ein Schulabschluss, der nicht über dem Hauptschulabschluss liegt, in dem Maße zum Stigma, wie die Hauptschule zur „Restschule“⁴⁷ verkümmerte und die Konkurrenz durch Bewerber_innen mit höheren Schulabschlüssen größer wurde (Baas et al. 2012; Kleinert und Jacob 2012; Protsch und Dieckhoff 2011; Protsch 2014). Unter den Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss hat sich im Kohortenvergleich über 20 Jahre der Anteil, der letztlich eine vollzeitige und unbefristete Arbeitsmarktintegration erreicht, von 57,8 Prozent (Geburtskohorte 1974–1984) auf 24,9 Prozent (Geburtskohorte 1994–2003) mehr als halbiert – und der Anteil, der in „Exklusion“ (Arbeitslosigkeit und marginale Erwerbstätigkeiten) endet, hat sich von drei Prozent auf 20,3 Prozent fast versiebenfacht (Baas und Philipps 2019, Web-Tabelle 12.6). Wenn also das Schulsystem Jugendliche mit Migrationshintergrund überproportional mit nicht mehr als einem Hauptschulabschluss oder gar ganz ohne Abschluss entlässt, dann erscheint das bei der Analyse allein des Ausbildungsgeschehens als schlechtere Platzierung nicht „wegen“ des Migrationshintergrundes, sondern wegen schlechterer schulischer Voraussetzungen.

Experimentelle Forschungsdesigns: „Korrespondenzstudien“

Eine Alternative zur Kausalanalyse mithilfe statistischer Modelle stellen experimentelle Ansätze dar. Das zugrunde liegende Design solcher „Korrespondenzstudien“ besteht im Versand fiktiver Bewerbungen, bei denen sich je zwei Bewerbungen ausschließlich bei den Hinweisen auf die Herkunft unterscheiden. Gemessen wird die Reaktion bzw. Nichtreaktion der

⁴⁵ Eine gewisse „Kompensation“ besteht darin, dass das von Frauen bevorzugte Berufespektrum im Durchschnitt ein höheres Prestige (gemessen nach internationalen Prestige-Skalen) aufweist und dass die Frauen, sofern sie die Übergänge in Ausbildung und Beruf meistern, auch tatsächlich ein entsprechend höheres berufliches Prestige realisieren können. Im Widerspruch zu dem im Durchschnitt höheren Prestige steht aber die im Durchschnitt niedrigere Bezahlung (Beicht und Walden 2014).

⁴⁶ Zumindest im Untersuchungszeitraum, in dem noch ein Mangel an Ausbildungsstellen herrschte, führte die Berufsberatung eher in Maßnahmen der Bundesagentur als in Ausbildung.

⁴⁷ Die mit dieser Bezeichnung implizierte Annahme einer negativen Selektion in die Hauptschule ist nicht die einzige Erklärung für sinkende Ausbildungschancen von Hauptschulabsolvent_innen; gegenläufig zu dieser Entwicklung stellen die Ausbildungsbetriebe höhere Erwartungen an das Niveau des Schulabschlusses (Kleinert und Jacob 2012).

Arbeitgeber_innen, die als Proxy für die Einstellungschancen benutzt wird.⁴⁸

Bereits Kaas und Manger (2010) fanden, dass türkeistämmige Bewerber_innen für eine studentische Praktikumsstelle 17 Bewerbungen schreiben mussten, um sechs Antworten zu erhalten, während hierfür bei deutschstämmigen Bewerber_innen nur 15 Schreiben erforderlich waren. In einer Studie des Forschungsbereichs beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Schneider et al. 2014) zeigte sich, dass Bewerber⁴⁹ mit deutschem Namen etwa fünf Bewerbungen schreiben mussten, um eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu erhalten, während für Bewerber mit türkischen Namen hierfür etwa sieben Schreiben erforderlich waren. Bewerber mit türkischen Namen erhielten auf rund 42 Prozent ihrer Bewerbungen eine Absage, Bewerber mit deutschen Namen nur auf etwa 37 Prozent. Bei kleineren Firmen waren die Unterschiede in den Reaktionen gegenüber „deutschen“ versus „türkischen“ Bewerbern deutlich größer.

Über den deutsch-türkischen Vergleich hinaus ging eine Korrespondenzstudie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB), in der bei sonst gleichen Voraussetzungen 60 Prozent der Bewerber_innen ohne, aber nur 51 Prozent der Bewerber_innen mit Migrationshintergrund eine Rückmeldung zu ihrer Bewerbung auf eine Stelle erhielten. Hierbei gab es eine erhebliche Varianz nach Herkunftsländern: Während Menschen spanischer Herkunft gegenüber Inländer_innen sogar bevorzugt wurden, ging die Antwortquote herunter bis auf 41 Prozent für Bewerber_innen albanischer Herkunft (Koopmans et al. 2018).

Derartige Korrespondenzstudien geben einen Hinweis darauf, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft bei Personalentscheidungen durchaus eine Rolle spielt. Bezogen auf eine einzelne experimentell darstellbare Entscheidung⁵⁰ – positive Reaktion von Arbeitgeber_innen auf eine Bewerbung – ist dieser Effekt nicht dramatisch groß. Die mehr oder weniger erfolgreiche berufliche Laufbahn von Arbeitnehmer_innen ist jedoch von zahlreichen derartigen Entscheidungen abhängig. Wenn man davon ausgeht, dass an vielen dieser Entscheidungsstationen immer wieder eine „Prise Diskriminierung“ benachteiligend wirkt⁵¹ und dass bereits der Schulerfolg und die Schulnoten aufgrund von ethnisierenden Zuschreibungen der Lehrenden – aber wohl stärker noch aufgrund institutio-

ner Gegebenheiten – nicht diskriminierungsfrei zustande kommen (vgl. Gomolla 2012, 2017; Ditton 2013), dann ist das Diskriminierungsproblem in der Gesamtbilanz individueller Laufbahnen durchaus relevant.

Diskriminierungserfahrungen

Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration im Jahr 2012 eine Sonderauswertung des Integrationsbarometers zu Benachteiligungserfahrungen durchgeführt. An erster Stelle standen bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt, gefolgt von der Wohnungssuche und bei Ämtern und Behörden. In der Kontrollgruppe der Personen ohne Migrationshintergrund ergab sich eine ähnliche Rangfolge auf niedrigerem Niveau; es ging in der Studie um Diskriminierungen nicht nur wegen der Herkunft, sondern auch aufgrund anderer Merkmale (Schneider et al. 2014: 13).

In der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe berichtete eine knappe Mehrheit der befragten Migrant_innen von Diskriminierungserfahrungen, wobei diese in erster Linie bei der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche gemacht wurden, dicht gefolgt von Erfahrungen mit Ämtern und Behörden (Tucci et al. 2014). Die berichteten Unterschiede nach der Herkunftsgruppe sind in etwa vergleichbar mit der von Koopmans et al. (2018) gefundenen Rangfolge der kulturellen Distanz. Die qualitative Studie von Gerhards und Buchmayr (2018) verweist zusätzlich auf den Kontext „Schule“ als Ort von Diskriminierungserfahrungen – nach dem in den zuvor angeführten Studien offenbar nicht gefragt wurde.

Bei der Interpretation derartiger Befunde ist zu beachten, dass die subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung abhängig ist vom Anspruchsniveau. Es kann vorkommen, dass Diskriminierung hingenommen und nicht als solche benannt wird, aber auch, dass Diskriminierung unterstellt wird, wenn Erfolgs- und Aufstiegserwartungen in der Schule oder am Arbeitsmarkt unerfüllt bleiben (vgl. Schaeffer 2019).

Unterschiedliche Formen von Diskriminierung

Die Theorie unterscheidet zwei Teilaspekte von Diskriminierung in der Auswahlentscheidung: Die Entscheider_innen könnten eine grundsätzliche, erfahrungsunabhängige Präferenz für die Eigengruppe und gegen die als „fremd“ konstruierte Gruppe haben – was nicht selten in der Weise rationalisiert wird, dass man diese Präferenz der Kundschaft oder der Belegschaft des Betriebes unterstellt, auf die man Rücksicht nehmen müsse (vgl. Schneider et al. 2014: 13). Oder die Entscheider_innen gehen aufgrund von eigenen Einzelerfahrungen oder Gerüchten davon aus, dass eine Herkunftsgruppe im Durchschnitt weniger leistungsfähig oder -willig sei, und übertragen diese Einschätzung bewusst oder unbewusst auf einzelne Bewerber_innen, auch wenn deren Bewerbungsprofil dem von Bewerber_innen ohne Migrationshintergrund gleichwertig ist.

Diese in der Wissenschaft als „statistische Diskriminierung“ bezeichneten „Daumenregeln“ sind durch Erfahrung leichter zu korrigieren als die erste, „rassistische“ oder „xenophobe“

⁴⁸ Man muss sich bei der Interpretation solcher Studien klarmachen, dass die Reaktion des Arbeitgebers auf die Bewerbung nicht wirklich dasselbe ist wie eine Einstellungsentscheidung. Die Grenzen solcher Experimente liegen darin, dass die Fiktion einer Bewerbung nicht in statistisch belastbaren Größenordnungen bis ins Bewerbungsgespräch oder gar bis zu Vertragsverhandlungen fortgesetzt werden kann.

⁴⁹ Da einer der ausgewählten Ausbildungsberufe (Kfz-Mechatroniker_in) ganz überwiegend männlich besetzt ist, waren die fiktiven Bewerber sämtlich männlich. Alle waren deutsche Staatsbürger, 16 Jahre alt und standen vor dem Realschulabschluss.

⁵⁰ Viele andere Entscheidungen sind nicht experimentell darstellbar – vor allem nicht diejenigen, die im bestehenden Arbeitsverhältnis getroffen werden.

⁵¹ Bezogen auf den Arbeitsmarkt wurden allerdings in der qualitativen Studie von Gerhards und Buchmayr (2018) durchaus auch Beispiele positiver Diskriminierung berichtet.

Form der Diskriminierung: Betriebe, die bereits über Erfahrungen mit Auszubildenden oder Beschäftigten mit Migrationshintergrund verfügen, diskriminieren weniger. Das erklärt – zusammen mit stärker formalisierten und professionalisierten Personalbeschaffungsstrategien – den immer wieder festgestellten Betriebsgrößeneffekt hinsichtlich der Diskriminierung: Von den Betrieben, die überhaupt ausbildeten, hatten in der Größenklasse unter 50 Beschäftigten nur 28 Prozent Erfahrung mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund; ab 250 Beschäftigte waren es dagegen 74 Prozent (Werner et al. 2010: 16). Eine ähnliche Abstufung nach Betriebsgröße ist bei den betrieblichen Erfahrungen mit Geflüchteten festzustellen (Gürtzgen et al. 2017).⁵²

3.5 DER „ÜBERGANGSSEKTOR“

3.5.1 FUNKTION DES ÜBERGANGSSEKTORS

Die hohe Priorität der beruflichen Ausbildung in Deutschland hat dazu geführt, dass für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz ein umfangreiches, komplexes und im Zeitablauf stark veränderliches System von Fördermaßnahmen geschaffen wurde (vgl. Solga und Weiß 2015). Ziel und Rechtfertigung dieses Systems⁵³ ist offiziell die Berufsvorbereitung, die Problemzuschreibung ist folglich die „mangelnde Ausbildungsreife“ der Jugendlichen. Der Rückgang der Zugänge in dieses System – von fast 420.000 im Jahr 2005 – auf einen Tiefpunkt von rund 250.000 im Jahr 2014⁵⁴ deutet jedoch darauf hin, dass dieses System in erheblichem Maße auch dazu dient, Diskrepanzen zwischen Demografie und Ausbildungsmarkt abzupuffern und Betroffene zu „parken“, bis sich vielleicht doch noch eine Ausbildungschance für sie ergibt.⁵⁵ Denn der Anteil von Jugendlichen ohne Schulabschluss oder mit schwachen Noten hat sich in dieser Zeit nicht wesentlich verringert. Dennoch ist der Anteil des „Übergangssektors“ am gesamten Ausbildungsgeschehen (einschl. Studium oder fortgesetztem Schulbesuch) von über 20 Prozent im Jahr 2005 auf 13,6 Prozent im Jahr 2018 zurückgegangen.

⁵² Das ist zum Teil ein rein arithmetischer Effekt: Bei einem angenommenen Migrant_innenanteil von durchgängig 25 Prozent hat ein Betrieb mit 20 Auszubildenden fünf mit Migrationshintergrund, während von den Betrieben, die nur zwei Auszubildende haben, die Hälfte überhaupt keinen mit Migrationshintergrund ausbildet und folglich keine entsprechenden Erfahrungen macht. Aber die kleineren Betriebe sind in der Mehrzahl, als Ausbildungsanbieter überproportional zu ihren Beschäftigtenzahlen bedeutsam und in vielen Regionen die einzigen, die wohnortnah erreichbar sind.

⁵³ Die Bezeichnung „System“ trifft nicht ganz zu, da nicht einmal Einigkeit über die Abgrenzung besteht. Das Bundesinstitut für Berufsbildung spricht von „Übergangsbereich“, die Autorengruppe Bildungsberichterstattung von „Übergangssektor“. Die hier referierten Zahlen folgen der „Integrierten Ausbildungsberichterstattung“ des Statistischen Bundesamtes.

⁵⁴ Zwischenzeitliche Anstiege der Zugänge in den Jahren 2015 und 2016 hängen mit dem Zugang junger Geflüchteter zusammen. Dieser Effekt schwächt sich in den Folgejahren ab, aber auch 2018 ist der Zugang noch höher als 2014.

⁵⁵ Enggruber und Ulrich (2014) konnten zeigen, dass die Zugangswahrscheinlichkeit von Jugendlichen in das Übergangssystem nicht nur von individuellen Merkmalen abhängt, sondern stark vom regionalen Ausbildungsplatzangebot, aber auch vom regionalen Maßnahmenangebot.

Trotz abnehmender Bedeutung ist der Übergangssektor im Zugang⁵⁶ immer noch umfangreicher als die schulische Berufsausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (BIBB 2019: 96). Nach wie vor werden hier für einen relevanten Anteil von Jugendlichen die Weichen ihrer weiteren beruflichen Zukunft gestellt. Der Mangel an belastbaren Wirkungsanalysen steht in scharfem Kontrast zu dieser Situation. Die entscheidende Frage bleibt bisher unbeantwortet: Wenn Jugendliche nach Durchlaufen des Übergangssektors letztlich in „erfolgreiche“ Erwerbsverläufe einmünden – geschieht das dann wegen oder trotz ihrer Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen?

3.5.2 JUGENDLICHE MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IM ÜBERGANGSSEKTOR

Die beim Zugang zur betrieblichen Ausbildung wirksamen Auswahlmechanismen (vgl. 3.4) spiegeln sich in den Zugängen zum Übergangssektor, bei denen Jugendliche ohne Hauptschulabschluss oder mit maximal Hauptschulabschluss stark dominieren. Während 2005 die Wahrscheinlichkeit, im Übergangssystem zu landen, für ausländische Jugendliche fast dreimal so hoch war wie für deutsche, hatte sich dieses Verhältnis 2014⁵⁷ auf immer noch mehr als die doppelte Wahrscheinlichkeit (2,2) verringert (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, 2018). Auch hier sind türkeistämmige Jugendliche überproportional beteiligt (DGB 2010).

3.6 AUSBILDUNGSABBRUCH

Neben dem Ausbildungszugang sind auch unterschiedliche Quoten des Ausbildungsabbruchs relevant bei der Frage, mit welchen beruflichen Qualifikationen der Eintritt in den Arbeitsmarkt versucht werden muss. Umfassende Statistiken hierzu sind bisher nur nach Staatsangehörigkeit verfügbar: Die kumulierte Vertragslösungsquote bei den 2010 begonnenen Ausbildungsverhältnissen lag bei Jugendlichen mit Staatsangehörigkeiten aus dem europäischen Ausland (einschl. GUS und Türkei) um etwa ein Viertel höher als bei Deutschen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016) und nochmals deutlich höher für die übrigen Staatsangehörigkeiten. Nach der BIBB-Übergangsstudie von 2011 erhöht ein Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs sogar um etwa 40 Prozent, und die Wahrscheinlichkeit der Wiedereinmündung in irgendeine andere Ausbildung einschließlich Studium ist bei Personen mit Migrationshintergrund nur etwa zwei Drittel so hoch wie bei denjenigen ohne Migrationshintergrund (Beicht und Walden 2013).

⁵⁶ Wegen der kürzeren Verweildauern im Übergangssystem stellt sich das im Bestand der Teilnehmenden anders dar.

⁵⁷ Im Jahr 2016 ist durch das Fluchtgeschehen erstmals eine größere Gruppe mit unbekannter Schulbildung hinzugekommen. Da diese Gruppe den Anteil der Ausländer_innen im Übergangssektor vorübergehend stark erhöht und da diese Statistiken nur in der Aufteilung Deutsche/Ausländer_innen verfügbar sind, ist es für die hier verfolgte Fragestellung sinnvoller, die Zeit vor 2015 zu betrachten.

Ein aktueller Vergleich der Lösungsquoten für 2017 zeigt, dass Ausländer_innen insgesamt Ausbildungen deutlich häufiger abbrechen als Deutsche – und Ausländer_innen aus den hauptsächlichlichen Asylherkunftsländern noch einmal etwas häufiger als Ausländer_innen insgesamt. Das Handwerk hat höhere Abbruchquoten als Industrie und Handel, aber mit geringerem Abstand zwischen Ausländer_innen und Deutschen. Etwa spiegelbildlich verhalten sich die Erfolgsquoten, also das Bestehen der Abschlussprüfung unter der Voraussetzung der Prüfungsteilnahme; in der dualen Berufsausbildung insgesamt betragen sie 2017 für Deutsche 93 Prozent und für Ausländer_innen insgesamt 85 Prozent (Kroll und Uhly 2018).

Ausbildungsabbrüche kommen je nach Beruf bzw. Branche unterschiedlich häufig vor. Sie sind einerseits Ausdruck einer unterschiedlichen Qualität der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in den Ausbildungsbetrieben, andererseits der Selektion „schwächerer“ Jugendlicher in diese weniger attraktiven Ausbildungen, bei denen die Konkurrenz im Zugang, aber auch die „betrieblichen Haltekkräfte“ geringer sind (vgl. Brändle et al. 2018). Zu Letzteren gehören auch die im Laufe der Ausbildung deutlicher erfahrbar werdenden Übernahmechancen – was zur Entmutigung führen kann, wenn sich die Ausbildung ohnehin schwierig und belastend gestaltet. Die höhere Abbruchquote bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist also nicht allein auf individuelle und familiäre Voraussetzungen oder auf einen diskriminierenden Umgang im Ausbildungsbetrieb zurückzuführen, sondern auch auf strukturelle Faktoren: Ressourcen und Struktureffekte verstärken sich hier gegenseitig. Wenn in einem Datensatz beides ausreichend repräsentiert ist, lässt sich kein eigenständiger Effekt von Geschlecht oder Staatsangehörigkeit auf die Wahrscheinlichkeit des Abbruchs mehr nachweisen (Rohrbach-Schmidt und Uhly 2015).

Ausbildungsabbrüche, die nicht über kurz oder lang in eine andere, schließlich erfolgreich abgeschlossene Ausbildung führen, bedeuten auf dem Arbeitsmarkt das Gleiche wie eine fehlende Ausbildung. Erwerbsverlaufsanalysen mit Blick auf anhaltend prekäre Lebenslagen auf Grundlage des SOEP zeigen, dass junge Menschen ohne Berufsausbildung zu mehr als 80 Prozent prekär arbeiten – sofern sie überhaupt beschäftigt sind – und dass sich diese Situation im Lebensverlauf nur wenig verbessert, für Frauen allerdings etwas mehr als für Männer (Stuth et al. 2018).

3.7 „ZWEITE SCHWELLE“ UND BERUFLICHER ERFOLG

Die bei Ausbildungszugang und Ausbildungsabbruch gefundenen Muster setzen sich an der sogenannten zweiten Schwelle, also beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung, fort. Jugendliche mit Migrationshintergrund (Seibert und Solga 2005) bzw. ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Damelang und Haas 2006a) hatten nach abgeschlossener Ausbildung eine geringere Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, und ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko; waren sie beschäftigt, handelte es sich oft um eine Teilzeitbeschäftigung.

Türkeistämmige schnitten von allen betrachteten Herkunftsgruppen am ungünstigsten ab (Damelang und Haas 2006b). Nichtdeutsche bleiben etwas seltener in Vollzeitbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb; deshalb sind sie leicht überproportional bei den „erfolgreichen Betriebswechsellern“ sowohl in Voll- als auch in Teilzeit anzutreffen, aber auch stark überproportional in dem von Arbeitslosigkeit dominierten Erwerbseinstiegstyp, der mit insgesamt 1,4 Prozent der untersuchten Fälle jedoch selten ist.

Im Ganzen sind die Erwerbseinstiegsverläufe jedoch stärker nach Geschlecht differenziert als nach Staatsangehörigkeit (Brzinsky-Fay et al. 2016). Abgesehen von der Betriebsgröße⁵⁸ wurde bei dieser Untersuchung nicht für betriebliche Merkmale des Ausbildungsbetriebes kontrolliert, so dass man nicht weiß, zu welchen Anteilen es sich hier um Selektions- bzw. um Struktureffekte handelt: Ziehen Jugendliche mit Migrationshintergrund bei den Übernahmeentscheidungen ihres Ausbildungsbetriebs gegenüber Jugendlichen ohne Migrationshintergrund den Kürzeren, oder haben sie zu höheren Anteilen ihre Ausbildung von vornherein in Betrieben mit niedrigeren Übernahmequoten begonnen?

Einer aktuellen Studie zufolge sind die Übergangsverläufe im Kohortenvergleich (1974–1984, 1985–1993, 1994–2003) insgesamt deutlich problematischer geworden (Zunahme vor allem von befristeten Beschäftigungsverläufen und von Exklusion aus dem Erwerbsleben), aber die entscheidenden Bedingungen hierfür sind der Schulabschluss und die berufliche Bildung der Eltern, nicht der in dieser Untersuchung sehr weit bis zur dritten Generation gefasste Migrationshintergrund. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben häufiger als Jugendliche ohne Migrationshintergrund nur einen Hauptschulabschluss und ihre Eltern häufiger gar keinen Abschluss. Im Ergebnis sind Jugendliche mit Migrationshintergrund überrepräsentiert im „fragmentierten“ Verlaufstyp sowie im Typ der „Exklusion“, der von Ausbildungsabbrüchen, Arbeitslosigkeit, Zeiten im Übergangssystem und kurzfristigen Tätigkeiten geprägt ist (Baas und Philipps 2019).

Dass ausländische etwas weniger häufig als deutsche Absolvent_innen im Ausbildungsbetrieb bleiben, dürfte wiederum erklären, weshalb ihre Einstiegsentlohnung bei den Absolventenkohorten von 2013 und 2014 um 3,9 Prozent niedriger ausfiel. Diese „Lohnlücke“ bei ausländischer Staatsangehörigkeit ist jedoch wiederum geringer als die von Ausbildungsabsolventinnen – und noch stärker differenzierend wirkt der Schulabschluss, vermutlich über die mit unterschiedlichem Abschlussniveau erreichbaren unterschiedlich entlohnerten Ausbildungsberufe (Seibert und Wydra-Somaggio 2017).

⁵⁸ Betriebliche Übernahmequoten differieren stark nach Betriebsgröße und Branche. Insbesondere im Öffentlichen Dienst sind die Übernahmequoten mit 83 Prozent weit über dem Durchschnitt von 60 Prozent (Janßen et al. 2015). Auf die geringe Repräsentanz von Ausländer_innen in den öffentlichen Beschäftigungsbereichen wurde oben bereits hingewiesen (vgl. Abbildung 6).

In allen betrachteten Gruppen war die Erwerbstätigenquote derjenigen mit Berufsabschluss höher als derjenigen ohne Abschluss, und die Effektstärke dieses Ausbildungsvorteils war für alle Gruppen in etwa gleich (Seibert und Solga 2005). Ausbildung zahlt sich also für alle aus, gleicht die Chancen aber nicht an.

3.8 ZUSAMMENFASSUNG

Unter der in Deutschland geborenen und aufgewachsenen Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist der Anteil ohne Berufsausbildung mehr als doppelt so hoch und der Anteil mit akademischem Abschluss deutlich geringer als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (vgl. Abbildung 8). Anhand von Studien zu den verschiedenen Stufen des Übergangs von der Schule in die berufliche Tätigkeit konnte aufgezeigt werden, wie es zu dieser für die Platzierung am Arbeitsmarkt höchst problematischen Diskrepanz kommt:

- **Berufsorientierung:** Jugendliche mit Migrationshintergrund sind hinsichtlich ihrer Berufswahl etwas unsicherer, und sofern sie bereits einen Wunschberuf haben, sind sie unsicherer in Bezug auf die Erreichbarkeit dieses Ziels. Ihre Eltern und sie selbst sind über das Ausbildungssystem schlechter informiert. Es gibt zahlreiche Programme zur Unterstützung der Berufsorientierung, aber bisher keinen Nachweis, dass diese die ungünstigere Ausgangslage der Jugendlichen mit Migrationshintergrund kompensieren.
- **Ausbildungszugang:** Der Übergangsprozess von der Schule in Ausbildung erfolgt bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund langsamer und lässt mehr „unversorgte“ Bewerber_innen zurück. Das Schulberufssystem (vgl. 3.4.1) wirkt in geringem Umfang kompensierend, indem es leicht überproportional Nichtdeutsche und deutlich überproportional Frauen aufnimmt. Diskriminierung im Zugang zu Ausbildung oder Arbeit aufgrund der Herkunft wurde in experimentellen Settings nachgewiesen, wobei die Stärke dieses Effekts nach Herkunftsgruppe differiert.
- **Übergangssystem:** Die früher dreifach erhöhte Wahrscheinlichkeit ausländischer Jugendlicher, im Übergangssystem zu landen, hat sich trotz Umkehrung der Angebots-Nachfrage-Relation am Ausbildungsmarkt nur auf eine 2,2-fach erhöhte Wahrscheinlichkeit reduziert. Die Wirkungen des Übergangssystems sind unzureichend erforscht; vor allem ist unklar, ob es die Chancennachteile von Jugendlichen mit Migrationshintergrund kompensiert oder noch verstärkt.
- **Ausbildungsabschluss:** Jugendliche mit Migrationshintergrund weisen höhere Abbruchquoten auf, und im Falle eines Abbruchs münden sie mit geringerer Wahrscheinlichkeit in eine alternative Ausbildung ein. Hier wirken Struktur- und Ressourceneffekte zusammen: Aufgrund der Selektionsmechanismen im Ausbildungszugang haben Jugendliche mit Migrationshintergrund ein größeres Risiko, in Betrieben mit ungünstigeren Ausbildungs-

bedingungen zu landen, und sie sind schlechter darauf vorbereitet, damit umzugehen oder ggf. noch einen zweiten Anlauf zu unternehmen.

- **Übergang von Ausbildung in Beschäftigung:** Die Wahrscheinlichkeit, dass sich an die erfolgreich abgeschlossene Ausbildung eine Erwerbstätigkeit anschließt, ist für Jugendliche mit Migrationshintergrund etwas geringer. Das liegt auch an einer geringeren Wahrscheinlichkeit, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden – wobei nicht geklärt ist, inwieweit es sich hier um eine Chancenungleichheit bei der Übernahmeentscheidung des Ausbildungsbetriebes handelt oder um eine ungleiche Verteilung auf Ausbildungsbetriebe mit höheren oder niedrigeren Übernahmequoten.
- **Einstiegsgehälter:** Sofern es nach dem Ausbildungsabschluss zur Erwerbstätigkeit kommt, sind die Einstiegsgehälter von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Durchschnitt niedriger, und es handelt sich häufiger um eine Teilzeitbeschäftigung. Das dürfte wesentlich damit zusammenhängen, dass der Übergang in Erwerbstätigkeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund häufiger einen Betriebswechsel verlangt.

3.9 MIKROÖKONOMETRISCHE FORSCHUNG UND INTEGRATIONSDISKURS

Während in der deskriptiven Betrachtung die Chancenungleichheit aufgrund des Migrationshintergrundes durchgängig hervortritt und in manchen Vergleichen dramatische Ausmaße zeigt, scheint der Einfluss der Herkunft in vielen multivariaten Analysen mit Individualdaten gewissermaßen zu verschwinden. Die genannten Unterschiede werden in statistischen Modellen „erklärbar“ durch die Ausstattung mit kulturellem Kapital (einschließlich der Beherrschung der deutschen Sprache) und sozialem Kapital sowohl bei den Jugendlichen als auch bei ihren Eltern (im Folgenden als „Ressourcenvariablen“ zusammengefasst). Derartige Analysen sind zur Erhellung von Wirkungsmechanismen unverzichtbar, dürfen aber nicht missverstanden werden als Entproblematierung oder gar Rechtfertigung des Sachverhalts der Polarisierung von Erwerbschancen und Lebenslagen.

In methodischer Hinsicht ist darauf zu verweisen, dass das „Verschwinden“ des Migrationshintergrundes als in einem kausalstatistischen Modell nachweisbare Ursache für ungünstigere Platzierungen lediglich bedeutet, dass sich der Effekt der Herkunftsvariable nach etablierten Konventionen über statistische Irrtumswahrscheinlichkeiten als nicht mehr „signifikant“ erweist, wenn eine größere Zahl von Ressourcenvariablen im Modell verfügbar ist. Die verbreitete Praxis, statistisch nicht signifikante Wirkungsmechanismen als quasi nicht existent aus der weiteren Erörterung und Interpretation auszuschließen, mag im Forschungsgeschäft aus Gründen der Denk-, Argumentations- und Kommunikationsökonomie oft alternativlos sein. Doch hat die altehrwürdige American Statistical Association kürzlich darauf hingewiesen, dass diese Vorgehensweise theoretisch nicht haltbar ist (Wasserstein et al. 2019).

Der Weg Jugendlicher von der Schule bis in die Erwerbstätigkeit ist ein vielstufiger Prozess, der letztlich in sehr ungleichen Platzierungen entlang des Merkmals „Migrationshintergrund“ resultiert. Jedoch basieren nur wenige Studien auf Daten, die mehrere Stufen und größere Abschnitte dieser Prozesskette abbilden (Brzinsky-Fay et al. 2016; Baas und Philipps 2019). Die kausalanalytisch orientierten Studien arbeiten überwiegend mit Daten, die jeweils nur einen Übergangsschritt in der Prozesskette repräsentieren. Aus experimentellen Studien wissen wir, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft bei der Auswahl von Bewerber_innen eine nicht dramatisch große, aber nachweisbare Rolle spielt. Betriebsinterne Vorgänge und Entscheidungen, die sich auf den Ausbildungserfolg auswirken oder die Übernahme nach der Ausbildung betreffen, sind dagegen für experimentelle Designs nicht so einfach zugänglich und bisher nicht in dieser Weise untersucht worden.

Wenn wir annehmen, dass auf den meisten Stufen der Prozesskette von der Schule bis ins Erwerbsleben jeweils auch eine „Prise Diskriminierung“ im Spiel ist, dann kommt es zu kumulativen Effekten der Herkunft, obwohl diese für einzelne Übergangsschritte jeweils statistisch nicht signifikant sind, wenn nur genügend „Ressourcenvariablen“ für die Analyse zur Verfügung stehen. Dabei wird nicht reflektiert, dass solche Variablen – wie etwa Schulnoten oder das Niveau des Schulabschlusses – ihrerseits mit einer „Prise Diskriminierung“ zustande gekommen sein könnten, wobei institutionelle Faktoren mit diskriminierenden Auswirkungen stärker wirksam sein dürften als direkte und individuelle Diskriminierungen aufgrund der Herkunft (vgl. Gomolla und Radtke 2009; Hummrich 2017).

Das deutsche Schulsystem setzt traditionell in hohem Maße eine Mitwirkung der Eltern an der „Bildungsproduktion“ voraus – auf der individuellen Ebene in Form von Supervision und Unterstützung der Kinder bei den Hausaufgaben, auf der institutionellen Ebene durch den Besuch von Elternabenden, die Unterstützung bei Schulveranstaltungen und Klassenfahrten sowie als Mitglieder von Elternvereinen, die unter anderem zusätzliche Finanzierungen und Ausweichmöglichkeiten gegenüber der Schulbürokratie bieten. Wenn Eltern nicht in dieser Weise präsent sind, könnte das auf die Einschätzung der Leistungen und insbesondere des Leistungspotenzials ihrer Kinder ausstrahlen – umgekehrt werden Lehrkräfte alles tun, um die Kinder von Eltern, die ihnen für das Überleben im Schulalltag unentbehrlich geworden sind, nicht scheitern zu lassen. Dieser Umstand wirkt in erster Linie sozial selektiv; es liegt aber die Annahme nahe, dass auch bei gleichem elterlichen Bildungsniveau mangelnde Sprachkenntnisse, Unkenntnis über die Erwartungen der Schule und eine Scheu zugewanderter Eltern, sich in diesen schulnahen sozialen Feldern zu bewegen, zu einer zusätzlichen Benachteiligung der Kinder allein aufgrund des Migrationshintergrundes führen können.

In der Diskussion über statistisch erklärbare Unterschiede und Diskriminierungsvermutungen erhellend ist der Vergleich mit den Diskursen zum gender pay gap und gender pension gap: Obwohl diese zum größten Teil statistisch „erklärbar“ sind durch Unterschiede der Arbeitszeit und des Erwerbsverlaufs sowie der Verteilung der Beschäftigten auf Branchen, Berufe

und Betriebsgrößen, gelten sie inzwischen als nicht mehr gesellschaftlich akzeptabel. Bei den Unterschieden hinsichtlich Verdiensten und Qualität der Beschäftigung zwischen „neuen“ und „alten“ Bundesländern dagegen gibt man sich bisher noch zufrieden mit der Erklärung einer regional unterschiedlichen „Produktivität“ (vgl. Belitz et al. 2019). Aber auch hier scheint der Punkt nahe, dass derartige Ungleichheiten entlang von offensichtlichen Unterscheidungslinien des Wohnortes (oder eben des Geschlechts, des Alters oder der Herkunft) trotz ihrer weitgehenden „objektiven“ Erklärbarkeit gesellschaftlich nicht mehr akzeptiert werden und politisch nicht mehr verkräftet werden können. Die Entkräftung von Benachteiligungsvermutungen durch multivariate Statistik hat nur eine begrenzte politische Reichweite.

4.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN: FÜNF VORSCHLÄGE FÜR EINE BESSERE PRAXIS

Im Folgenden werden fünf Handlungsvorschläge skizziert, die machbar sowie an bestehende Diskurse und Reformentwicklungen anschlussfähig erscheinen. Die dabei verfolgte Perspektive ist ausschließlich, wie institutionelle Strukturen und gesellschaftliche Praktiken verändert werden können, damit die Aussicht besteht, dass Chancenunterschiede sich verringern. Diese Perspektive grenzt sich ausdrücklich ab von kulturalisierenden und moralisierenden Ansätzen, die danach fragen, wie Menschen mit Migrationshintergrund sich ändern müssten oder geändert werden könnten, damit diese besser in das Erwerbssystem Deutschlands passen.

4.1 NACHHOLEN VON BERUFS- ABSCHLÜSSEN EINSCHLIESSLICH HOCHSCHULABSCHLÜSSEN

Fachkräfteengpässe und zu erwartende Umbrüche in der Arbeitswelt haben zu einer starken Intensivierung des Diskurses über lebenslanges Lernen und nachholende berufliche Qualifizierungen geführt.⁵⁹ Hierbei wird unzureichend reflektiert, dass es sich bei den potenziellen Adressat_innen solcher Angebote zur Förderung der nachholenden beruflichen Bildung zu einem hohen und überproportionalen Anteil um Zugewanderte handelt. Sie machen einen großen Teil der als Helfer_innen Beschäftigten sowie der Arbeitslosen ohne (anerkannte) Berufsausbildung aus. Es reicht auch nicht aus, „objektive“ Weiterbildungsbedarfe festzustellen, sondern man muss diejenigen erreichen, die den Willen und die Fähigkeit zur Weiterbildung haben.

Unter Zugewanderten wird man eher als unter Alteingesessenen Menschen finden, deren geistiges Potenzial und deren Bildungs- und Aufstiegsaspirationen durch die bisher genossene berufliche Bildung nicht ausgeschöpft sind, weil ihre Ausbildungs- und Erwerbsverläufe durch die Migration unterbrochen wurden, weil mitgebrachte Berufsqualifikationen nicht anerkannt wurden oder weil das Geldverdienen zunächst dringender war als die Qualifizierung (Osiander 2013). Dass berufliche Weiterbildung die Arbeitsmarktchancen von Migrant_innen verbessert, wurde in der Evaluation nachge-

wiesen (Deeke und Baas 2013). Ob zur Erreichung dieser Zielgruppe spezifische Rahmenbedingungen, Formen der Ansprache, didaktische Konzepte oder Lernsettings erforderlich sind, wird bisher allenfalls im Rahmen von Integrationspolitik, aber nicht von Fachkräftepolitik diskutiert.

Unabhängig vom Migrationshintergrund wird es immer einen gewissen Anteil von Jugendlichen geben, die den Weg in eine Ausbildung zunächst verpassen. Diesen „Spätstartern“ (Bundesagentur für Arbeit 2013; Troltsch 2013) muss eine zweite oder sogar dritte Chance gegeben werden. Die Bedingungen zum Nachholen von Ausbildungen müssen verbessert werden; für diese – und nur für diese – Fälle sollten auch vermehrt Teilausbildungen zugelassen werden, die bei Bedarf ebenfalls modularisiert erworben werden können (Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik 2018: 94 ff.). Der Zugang zur Externprüfung nach Absolvieren aller Module muss gesetzlich gesichert werden; die einschlägigen Bestimmungen in §§ 45 Abs. 2 BBiG und 37 Abs. 2 HWO erwähnen die modulare Ausbildung nicht ausdrücklich – und lassen damit den Kammern einen zu großen Entscheidungsspielraum.

Eine zwar nicht quantitativ, aber hinsichtlich der Rahmenbedingungen und Voraussetzungen klar beschreibbare Teilgruppe sind die Migrant_innen, die mit einem akademischen Abschluss nach Deutschland gekommen sind, mit dem sie hierzulande keinen Weg in eine berufliche Tätigkeit auf akademischem Niveau finden (Nohl et al. 2010). Zumindest die Jüngeren in dieser Gruppe streben oft danach, durch einen deutschen Hochschulabschluss ihre Platzierung am Arbeitsmarkt zu verbessern. Indem Inhalte aus dem im Ausland absolvierten Studium anerkannt werden, kann der deutsche Abschluss unter Umständen in einem verkürzten Studiengang erreicht werden (Klammer et al. 2018; Geis et al. 2015).

Häufig stellt sich jedoch die Finanzierung des Studiums als Problem heraus: Die Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) wird verweigert, weil die Antragstellenden bereits über einen – im Herkunftsland berufsqualifizierenden – Abschluss verfügen oder weil der aus pragmatischen Gründen gewählte, in möglichst kurzer Zeit zum deutschen Abschluss führende Studiengang gegenüber dem ursprünglichen als „Fachrichtungswechsel“ gewertet wird. Nicht selten wird bei diesen Entscheidungen der Ausbildungsförderungsämter die höchstrichterliche Rechtspre-

⁵⁹ Vgl. das Ende 2018 in Kraft getretene „Qualifizierungschancengesetz“ sowie u. a. DGB 2017; IG Metall Vorstand 2019 und Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik 2018.

chung zu diesen Fragen missachtet (Graevskaia et al. 2018). Eine Novellierung des BAföG, die die Studienförderung öffnet für – migrationsbedingt oder aus anderen Gründen – vom Standardmuster abweichende Bildungs- und Erwerbsverläufe, wäre folglich ein Beitrag zur Erwerbsintegration entsprechend den Bildungsfähigkeiten und -wünschen aller Teile der Bevölkerung. Eine solche Öffnung wurde aber bei der jüngsten Novellierung des BAföG wieder einmal versäumt (vgl. Borgwardt 2019; Knuth 2019a).⁶⁰

4.2 DIVERSITY BEI ÖFFENTLICHEN ARBEITGEBERN

Wenn chancengleiche Teilhabe für alle Gruppen der Bevölkerung ein politisches Ziel ist, sollte man erwarten, dass „der Staat“ in seinen vielfältigen Erscheinungsformen dabei mit gutem Beispiel vorangeht. In der Gleichstellungspolitik entlang der Dimension „Gender“ hat er es getan und damit Ausstrahlungen in das Erwerbssystem und die Gesellschaft insgesamt erreicht. In der Dimension der Herkunft ist das bisher völlig anders.

Ausländer_innen sind, wie oben gezeigt (Abbildung 6), bei öffentlichen Arbeitgebern dramatisch unterrepräsentiert, und für Deutsche mit Migrationshintergrund ist es nicht viel besser.⁶¹ Anstrengungen zur verstärkten Gewinnung von Personal mit „Migrationshintergrund“ gibt es immer nur dann, wenn die Herkunft in besonderer Weise nützlich erscheint, etwa um migrantische Zielgruppen besser zu erreichen bzw. – im Falle der Polizei – zu kontrollieren. Schon der Diversity-Diskurs als solcher enthält immer unterschwellig auch den Aspekt der Nützlichkeit. Dass die Chance der Beschäftigung bei einem öffentlichen Arbeitgeber ein von Staatsangehörigkeit und Herkunft unabhängiges Teilhaberecht aller zur Erwerbstätigkeit in Deutschland berechtigten Menschen sein könnte, dass eine angemessene Repräsentanz der Bevölkerung mit Migrationshintergrund Verfassungsrang haben könnte, dass eine Vorreiterfunktion öffentlicher Arbeitgeber beim Anbieten „guter Arbeit“ für Zugewanderte und ihre Nachkommen Teil einer gesellschaftspolitischen Integrationsstrategie sein könnte – das alles kommt im öffentlichen Diskurs nicht vor. Integrationspolitik ist in Deutschland zu großen Teilen lediglich Förder-, Appell- und Diskurspolitik des Staates in die Gesellschaft hinein, aber nicht integraler Bestandteil öffentlicher Personalpolitik.

Wenn man diese Fragen mit öffentlichen Arbeitgebern diskutiert, begegnet man in etwa der folgenden Argumentationsstruktur: Wir behandeln alle gleich – ausschlaggebend ist für uns allein die Qualifikation – Diskriminierung darf es weder in der einen noch der anderen Richtung geben – wir haben zu wenige Bewerbungen von Personen mit Migrationshinter-

grund – dass die Zusammensetzung unseres Personalkörpers die Zusammensetzung der Bevölkerung nicht spiegelt, ist bedauerlich, aber nicht von uns zu verantworten (vgl. Knuth 2010: 135 ff.; Baumann et al. 2019). Verbale Selbstverpflichtungen wie die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ (Charta der Vielfalt o. J.) durch viele öffentliche Arbeitgeber haben offenbar nichts Wesentliches geändert. Daher sollten die konkreten Entscheidungsprozesse und -abläufe in der Personalpolitik öffentlicher Arbeitgeber untersucht und Vorschläge operativer Art entwickelt werden, wie eine stärkere Teilhabe von Migrant_innen an öffentlicher Beschäftigung auf allen Funktionsebenen sicherzustellen ist.

4.3 ANONYMISIERENDE BEWERBUNGSPLATTFORM FÜR ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZE

Soweit Diskriminierung zur ungünstigeren Platzierung von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beiträgt, dürfte es sich zu einem relevanten Teil um unbeabsichtigte Wirkungen von Annahmen und Vorurteilsstrukturen in Prozessen der Vorauswahl handeln. Da werden Bewerbungen nach nicht formalisierten Kriterien vorsortiert; man reagiert auf eine einzelne Initiativbewerbung – oder eben nicht. Diese sogenannte „statistische“ Diskriminierung – man schließt von der Zuordnung zu einer Gruppe auf das individuelle Leistungspotenzial – lässt sich durch veränderte Auswahlverfahren verringern. Die bewusste Diskriminierung aufgrund von Präferenzen, die sich gegen bestimmte Gruppen richten, lässt sich dagegen zwar im – eher seltenen – Fall der Nachweisbarkeit mit Schadensersatzforderungen nach dem Allgemeinen Diskriminierungsgesetz „bestrafen“, aber dadurch wird die betroffene Person nicht eingestellt. Wirksam abstellen lässt sich Diskriminierung also eher dort, wo sie von den Akteur_innen nicht bewusst und hartnäckig gewollt wird – und eher durch das Angebot einer modernen und nachahmenswerten Praxis als durch Vorwürfe.

Deshalb sollte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Zusammenwirken mit der Integrationsbeauftragten des Bundes, den Spitzenorganisationen der Kammern und evtl. in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit eine Internet-Plattform für anonymisierte Bewerbungen auf Ausbildungs- und Arbeitsstellen entwickeln, bereitstellen und bewerben.⁶² Sofern die Bundesagentur beteiligt ist, sollte ein solches Angebot mit den Stellenbörsen flexibel verknüpft sein, das heißt zum Beispiel, dass hier bereits eingepflegte Daten verwendet werden können, aber umgekehrt sollte die Nutzung des Angebots auch unabhängig davon möglich sein, ob Stellen bzw. Bewerber_innen bei der Bundesagentur gemeldet sind. Arbeitgeber_innen und Ausbildungsbetriebe

⁶⁰ Einen Reformvorschlag, der die Altersgrenzen des bestehenden BAföG aufhebt sowie Teilzeitweiterbildungen und Zweitstudien ermöglicht und damit einige der hier benannten Defizite anspricht, hat die Friedrich-Ebert-Stiftung jüngst in einer Studie unterbreitet (Cordes und Dohmen 2019).

⁶¹ Siehe Fußnote 16.

⁶² Zur Grundidee vgl. Schneider et al. 2014, dort allerdings noch mit der Vorstellung lokaler Lösungen und einer Verbreitung der Software per kostenlos verteilter CD. Eine Plattform-Lösung ist dem heutigen Stand der Technik angemessener, weil Verbesserungen und Weiterentwicklungen dadurch viel schneller Verbreitung finden. Zu den Vor- und Nachteilen verschiedener Anonymisierungsverfahren vgl. Krause et al. 2012.

könnten ihre Stellenangebote mit dem Hinweis versehen, dass Bewerbungen nur elektronisch über die Plattform erfolgen sollen. Die Unternehmen würden zunächst lediglich auf solche Bewerberangaben zugreifen können, aus denen keine direkten Rückschlüsse auf Herkunft, Geschlecht und Alter zu ziehen sind. Intelligente Software müsste auf hochgeladenen Dokumenten Fotos, Namens- und Adressangaben einschließlich Ortsnamen erkennen und diese für die erste Auswahlstufe unsichtbar machen.

Die Arbeitgeber_innen treffen also ihre Vorauswahl ausschließlich aufgrund herkunftsneutraler Merkmale, wobei Filter oder Algorithmen für eine Entscheidungsunterstützung zur Verfügung stehen. Erst im zweiten Schritt würden die Unternehmen Zugriff erhalten auf die identifizierenden Daten, um die Bewerber_innen der Vorauswahl zu kontaktieren. Ein solches Verfahren hätte das Potenzial, nicht nur Diskriminierungen aufgrund der Herkunft, sondern auch aufgrund des Geschlechts (vgl. Erlandsson 2019) sowie – vermutlich in geringerem Umfang – aufgrund des Alters zu reduzieren. Denn nach einmal getroffener Vorauswahl müsste der Ausschluss „unerwünschter“ Personen bewusst entschieden und – sofern mehrere Personen an solch einem Verfahren beteiligt sind – auch kommuniziert werden und könnte nicht mehr in einer unüberschaubaren Zahl von Bewerbungen verborgen werden. Das schließt natürlich nicht aus, dass Personen aufgrund ihrer persönlichen Merkmale im zweiten Schritt (Kontaktaufnahme) oder nach dem Vorstellungsgespräch dann doch ausgeschlossen werden.

Gegenüber privaten Arbeitgeber_innen kann eine solche Bewerbungsplattform wohl nur ein freiwillig zu nutzendes Angebot sein, da der Versuch, eine gesetzliche Verpflichtung einzuführen, Widerstände auslösen und die Akzeptanz eher verringern würde. Vor dem Hintergrund der geringen Beschäftigungsquoten von Personen mit Migrationshintergrund bei öffentlichen Arbeitgebern würde es sich jedoch ohnehin anbieten, dass der öffentliche Bereich hier vorangeht. Die Entwicklung einer entsprechenden Plattform könnte eingebettet sein in laufende Bestrebungen, das E-Government voranzubringen, wäre also als Bestandteil der digitalen Agenda positiv zu besetzen. Es müsste sich um eine Bundesinitiative handeln, damit es nicht zur Zersplitterung konkurrierender Systeme kommt. Der Bund müsste sich gesetzlich verpflichten, diese Plattform zu nutzen; Länder und Kommunen könnten nachziehen.

Ungeachtet der Frage, ob es rechtlich überhaupt möglich wäre, Länder und Kommunen per Bundesgesetz zur Nutzung eines solchen Verfahrens zu verpflichten, erscheinen die Selbstverpflichtung und die dafür in Parlamenten aller Ebenen zu führenden Debatten über bestehende Mechanismen mit diskriminierender Wirkung der politisch wirksamere Weg. Statt Widerstand gegen ein „von oben“ aufgezwungenes Verfahren könnte es zu einem Wettlauf der Gebietskörperschaften kommen, bei der Verhinderung von Diskriminierung nicht zurückzustehen. Damit würde über den begrenzten technischen Fortschritt hinaus, den eine solche Plattform bringen kann, ein Diskurs über die Rolle öffentli-

cher Arbeitgeber bei der Schaffung gleicher Teilhabechancen angestoßen.

4.4 SPRACHPOLITIK

Die Einstellungschancen ausländischer Bewerber_innen hängen von nichts so sehr ab wie von ihren deutschen Sprachkenntnissen (Mergener und Maier 2018; Geis-Thöne 2019). Im öffentlichen Diskurs zu Sprachproblemen im Zusammenhang mit der Migration dominiert die bisweilen moralisch aufgeladene Forderung nach dem Erlernen der deutschen Sprache als der von neu Ankommenden vorrangig zu erbringenden Integrationsleistung. Weniger wird thematisiert, dass der Zugang zu Integrationskursen nach Herkunftsland und Aufenthaltsstatus segmentiert ist, dass auch viele Berechtigte/Verpflichtete lange auf den Beginn ihres Kurses warten müssen und dass die Erfolgsquote dieser Kurse niedrig und in der Tendenz abnehmend ist (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019).⁶³ Da die Wirksamkeit der Sprachförderung – insbesondere der beruflichen – für die Arbeitsmarktintegration erwiesen ist (Lang 2018), zahlen sich Investitionen in diesem Bereich doppelt aus: als Ersparnis von Sozialleistungen und als Erhöhung der Wirtschaftsleistung des Landes.

Für junge Erwachsene ohne adäquaten Schulabschluss gäbe es aber noch einen anderen Weg als den über Integrations- und berufliche Sprachkurse. Für sie bietet der Besuch einer allgemeinbildenden Schule nicht nur die Chance eines Abschlusses, sondern auch des Spracherwerbs durch ein längeres Eintauchen in ein deutschsprachiges Umfeld. Das dürfte dem Lernsetting in einem Integrationskurs in aller Regel überlegen sein. Doch gilt in manchen Bundesländern – etwa in Nordrhein-Westfalen – nach wie vor der Grundsatz, dass das Recht auf den Schulbesuch mit der Schulpflicht endet, sofern nicht die Sekundarstufe II oder eine in den Berufskollegs angesiedelte arbeitsmarktpolitische Maßnahme besucht wird. Dadurch werden Integrationschancen vertan. Dass in NRW nun vier Jahre nach dem Anstieg der Flüchtlingszahlen über die Öffnung der Schulen nachgedacht wird, zeigt, wie unendlich langsam die mittlere Ebene staatlicher Verwaltung auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen reagiert.

Ein angemessener Umgang mit Sprachdifferenzen ist keine ausschließliche Bringschuld der neu Ankommenden. Für Menschen, die eine Zweitsprache im Erwachsenenalter lernen, ist die vollständige sprachliche Assimilation in den allermeisten Fällen ein unerreichbares Ziel. Wer von den alteingesessenen Deutschen beherrscht denn eine Fremdsprache so perfekt, dass sie oder er in den Ländern, in denen diese Sprache gesprochen wird, nicht als Ausländer_in erkennbar ist? Eingewanderte machen bei uns diese Erfahrung: Egal, wie sehr sie sich anstrengen, ihr Deutsch ist immer zu schlecht; selbst wenn es höflicherweise gelobt wird, werden ihre Argu-

⁶³ Hier besteht offensichtlich Verbesserungsbedarf; da eine rigorose Evaluation der Integrationskurse noch auf sich warten lässt (vgl. Bundesregierung 2019), ist hier derzeit nicht mehr zu sagen als das, was die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2016: 73 ff.) schon vor Jahren angemahnt hat.

mente weniger ernst genommen, und ihre berufliche Kompetenz wird weniger wertgeschätzt.⁶⁴ Zur Erinnerung: Wir reden hier über derzeit elf Prozent der Bevölkerung, die in einem Alter über 18 Jahre selbst gewandert sind (vgl. Abbildung 9) – Tendenz steigend.

Wenn wir Ja sagen zur Einwanderung, müssen wir auch Ja sagen zur Diversität der Sprachperformanz – nicht als etwas positiv Anzustrebendes, aber als etwas unvermeidlich Hinzunehmendes. Der Umgang mit normabweichender Sprachperformanz ist ein wesentlicher Bestandteil von Diversitätspolitik und diskriminierungsfreiem Umgang miteinander. Wir müssen uns im Umgang mit Eingewanderten immer wieder fragen: Ist das, was hier gerade gesagt wird, wirklich weniger richtig und kompetent als das Argument des Vorredners ohne Migrationshintergrund – oder erscheint mir das nur so aufgrund des sprachlichen Ausdrucks?

Die Geschlechterforschung hat herausgearbeitet, wie Diskussionsbeiträge von Frauen allein schon aufgrund der höheren Stimmlage weniger ernst genommen werden. Diese Effekte lassen sich nicht „wegregulieren“, aber sie lassen sich verringern, indem man sie thematisiert und reflektiert. Ziel wäre ein diversitätsbewusstes Miteinander, das nicht nur das Anderssein als solches in Rechnung stellt, sondern auch die eigenen Reaktionen auf Anderssein und Anderssprechen bewusst und damit zumindest teilweise kontrollierbar macht.

4.5 BERUFSORIENTIERUNG

Jugendliche bei ihrer Berufsorientierung zu unterstützen ist angesichts der komplexer und abstrakter werdenden Arbeitswelt eine Notwendigkeit. Wie oben erläutert, ist der Bedarf bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund noch größer, da das Familienumfeld oft weniger zur Orientierung beitragen kann. Bisher konnte allerdings nur ganz vereinzelt gezeigt werden, dass die Berufsorientierung kompensierend auf Chancenunterschiede wirkt. Die vorhandenen Ansätze sollten in dieser Hinsicht überprüft und weiterentwickelt werden. Offenbar kommt der unmittelbaren Anschauung durch Betriebsbesuche und Praktika eine besonders wirksame Orientierungsfunktion zu. Daher sollte diese Komponente gestärkt werden – wobei die Lehrkräfte durch entsprechende Organisation davon entlastet werden sollten, selbst Betriebskontakte herzustellen.

Der Erfahrungsaustausch unter den sehr unterschiedlich aufgestellten Jugendberufsagenturen sollte intensiviert und finanzielle Hürden ihrer Weiterentwicklung sollten verringert werden. Wenn beispielsweise die Zusammenführung von Angeboten der Beteiligten unter einem Dach nur durch einen Neubau zu realisieren ist (vgl. Krupop 2019), könnte man solche Baumaßnahmen durch einen Bundeszuschuss unter der

Voraussetzung fördern, dass im Förderantrag überzeugend dargelegt wird, wie die Anwesenheit der Fachkräfte verschiedener Institutionen in einem Gebäude für integrierte Abläufe und koordiniertes strategisches Handeln genutzt werden soll.

⁶⁴ Hansen (2013) hat gezeigt, dass ein türkischer Akzent zu einer niedrigeren Kompetenzeinschätzung führt. Man wird davon ausgehen müssen, dass die ungünstigere Platzierung von Zugewanderten am Arbeitsmarkt bei gleichen Ressourcen u. a. mit unbewusster Diskriminierung aufgrund der Sprachperformanz zusammenhängt.

5.

FAZIT

Trotz anhaltend hoher Nachfrage nach Arbeitskräften ist der deutsche Arbeitsmarkt für Einwandernde ein schwieriger Arbeitsmarkt geblieben. Ausländer_innen haben von der anhaltenden hohen Nachfrage nach Arbeitskräften nicht im gleichen Maße profitiert wie Deutsche. So hat sich ihre relativ ungünstigere Positionierung am Arbeitsmarkt in mehreren betrachteten Dimensionen verstärkt, sich nur in wenigen verbessert und sich von der Entwicklung in der Gesamtheit der EU-15-Länder in Richtung einer stärkeren Benachteiligung entfernt. Bei der Bewertung dieses Sachverhalts ist in Rechnung zu stellen, dass ein Teil der Ausländer_innen als gerade erst Neueingewanderte schon allein aufgrund der geringeren Aufenthalts- und Beschäftigungszeit nicht die gleichen Positionen einnehmen können wie in Deutschland Geborene.

Beschäftigte Ausländer_innen verteilen sich sehr ungleichmäßig über die Branchen, was zu Unterschieden in der Beschäftigungsqualität und in der Entlohnung beiträgt: Den höchsten Ausländeranteil weist die Arbeitnehmerüberlassung auf, den niedrigsten die öffentliche Verwaltung. Im Gruppenvergleich der Vollzeitentgelte ist der Rückstand von Ausländer_innen gegenüber Deutschen in den letzten Jahren gewachsen und hat die Ost-West-Differenz überholt. Die Entgeltunterschiede lassen sich statistisch nicht vollständig durch individuelle und strukturelle Faktoren erklären – es bleibt ein unerklärter Rest, der darauf hindeutet, dass das Humankapital von Ausländer_innen systematisch unterbewertet wird. Berufliche Qualifikationen werden am Arbeitsmarkt nur honoriert, wenn sie zertifiziert sind; ausländische Abschlüsse sind mehr oder weniger wertlos, solange sie nicht formell anerkannt sind; deutsche Abschlüsse und in Deutschland gemachte Arbeitserfahrungen zählen allemal mehr als im Ausland erworbene Qualifikationen.

Zugewanderte sind nicht nur von der Abwertung beruflicher Qualifikationen betroffen: Ihre Positionierungsprobleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt hängen auch damit zusammen, dass es in den meisten Herkunftsländern kein elaboriertes System nichtakademischer Berufsausbildungen gibt und folglich diese in Deutschland so wichtigen mittleren Abschlüsse nur von wenigen mitgebracht werden können. Berufserfahrungen ohne Abschluss werden nicht im gleichen Maße honoriert, so dass es hinsichtlich der beruflichen Positionen im Vergleich zur einstigen Position im Herkunftsland zu Abstiegen kommt.

Doch warum weist die Gruppe der in Deutschland aufgewachsenen Nachkommen von Eingewanderten ebenfalls eine deutlich ungünstigere Zusammensetzung nach dem beruflichen Qualifikationsniveau auf als die Deutschen ohne Migrationshintergrund? Das Kapitel 3 verfolgt diese Frage über die verschiedenen Stufen der Prozesskette von den Ausbildungsaspirationen bis zur Positionierung im Arbeitsmarkt nach der Ausbildung. Das Ergebnis lässt sich so zusammenfassen: Die auf den einzelnen Stufen feststellbaren Benachteiligungen weisen überwiegend eher geringe Größenordnungen auf, aber kumulieren sich im Ergebnis zu erheblichen Chancen- und Positionsdifferenzen.

Experimentelle Forschungsdesigns, die die Reaktionen von Arbeitgeber_innen auf Bewerbungen um Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsstellen simulieren, deuten darauf hin, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft beim Zustandekommen dieser Positionsunterschiede eine Rolle spielt. Ebenfalls bedeutsam für Ausbildungserfolg und Übergang in Beschäftigung sind strukturelle Effekte: Jugendliche mit Migrationshintergrund absolvieren ihre Ausbildungen zu höheren Anteilen als die übrigen Jugendlichen in Betrieben mit schlechteren Ausbildungsbedingungen, höheren Abbruchquoten sowie geringeren Übernahmechancen – und geraten so in Erwerbsverläufe mit höherem Beschäftigungsrisiko und geringeren Verdienstmöglichkeiten. Beide Effekte müssen zusammengedacht werden: Diskriminierung kann dazu beitragen, Jugendliche mit Migrationshintergrund in ungünstigere betriebliche Strukturen abzudrängen.

Schließlich werden fünf Vorschläge für eine bessere gesellschaftliche Praxis skizziert:

1. Die Bedingungen für das Nachholen von beruflichen und akademischen Abschlüssen müssen verbessert werden. Auch muss der Umstand, dass die Zielgruppe der alle paar Jahre erneut angekündigten „Qualifizierungsoffensiven“ weit überproportional aus Migrant_innen besteht, berücksichtigt werden.
2. Öffentliche und überwiegend öffentlich finanzierte Arbeitgeber sollten Menschen mit Migrationshintergrund mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung beschäftigen und Vorreiter werden für eine

Gleichstellungspolitik entlang von Unterscheidungslinien der Herkunft.

3. Zur Verringerung von Diskriminierungseffekten in Bewerbungsverfahren für Ausbildungs- und Arbeitsstellen sollte eine für die Nutzer_innen kostenlose, anonymisierende Bewerbungsplattform in öffentlicher Trägerschaft entwickelt und betrieben werden.
4. Eine wesentliche und von der Mehrheitsgesellschaft der schon länger Ansässigen zu leistende Integrationsaufgabe besteht darin, einen diskriminierungsfreien Umgang mit der Vielfalt der deutschen Sprachperformanz bei Menschen, die im Erwachsenenalter zugewandert sind, zu erlernen und zu praktizieren.
5. Die Berufsorientierung von Jugendlichen muss weiterentwickelt werden unter der Perspektive, wie Nachteile aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der sozialen und ethnischen Herkunft kompensiert werden können.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

- 9 Abbildung 1
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsquoten und Helferanteile an Beschäftigten, Deutsche / Ausländer_innen allg. / Asylherkunftsländer, Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahre, 2015–2018, jeweils Juni
- 9 Abbildung 2
Verhältnis der Befristungsquoten (Beschäftigte 20 bis 64 Jahre) nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht: Deutschland im EU-15-Vergleich
- 10 Abbildung 3
Anteil von Leiharbeiter_innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, 2015–2018
- 12 Abbildung 4
Arbeitslosenquoten, Arbeitslosigkeits-Zugangsrisiken und Abgangschancen – Deutsche, Ausländer_innen und Asylherkunftsländer
- 12 Abbildung 5
Relation der Erwerbslosenquoten von Drittstaatsangehörigen und EU-Ausländer_innen jeweils zu Inländer_innen, 20- bis 64-Jährige, Deutschland und EU-15
- 14 Abbildung 6
Anteil der Ausländer_innen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den 20 beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweigen, 30. September 2018
- 14 Abbildung 7
Entwicklung von Entgeltdifferenzialen der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten 2014–2017
- 19 Abbildung 8
Bevölkerung im Alter von 25 bis 65 Jahren nach Migrationserfahrung und höchstem berufsqualifizierendem Abschluss, Mikrozensus 2017
- 19 Abbildung 9
Bevölkerung 2017 nach Migrationsstatus und Alter bei Einreise
- 11 Tabelle 1
Jährliche Beendigungsraten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse

Literaturverzeichnis

- Anger, Silke; Bassetto, Jacopo; Sandner, Malte** (2018): Anerkennung ausländischer Abschlüsse: Bürokratieabbau und bessere Information können die Antragsquote erhöhen. 14. März 2018 (IAB-Forum). www.iab-forum.de/erkennung-auslaendischer-abschluesse-buerokratieabbau-und-bessere-information-koennten-die-antragsquote-erhoehen/?pdf=6944 (Abruf am 28.10.2019).
- Arbeitskreis Arbeitsmarktpolitik** (Hrsg.) (2018): Solidarische und sozialinvestive Arbeitsmarktpolitik. Vorschläge des Arbeitskreises Arbeitsmarktpolitik. Koordination und Gesamtedaktion: Matthias Knuth. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (HBS-Study 374). www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_374.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung** (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Gefördert mit Mitteln der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016-bildungsbericht-2016 (Abruf am 28.10.2019).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung** (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Gefördert mit Mitteln der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld. www.bildungsbericht.de/de/nationaler-bildungsbericht/resolveuid/b4d2ab86214f4c7881fae1b1ba81e091 (Abruf am 28.10.2019).
- Aver, Caner** (2018): Beteiligung von Bildungsinländer*innen mit Migrationshintergrund an der Hochschulbildung in Nordrhein-Westfalen. In: IMIS-Beiträge (5): 63–96. www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4_Publikationen/PDFs/imis52.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Baas, Meike; Eulenerger, Jörg; Geier, Boris; Kohlrausch, Bettina; Lex, Tilly; Richter, Maria** (2012): „Kleben bleiben?“. Der Übergang von Hauptschüler/-innen in eine berufliche Ausbildung. In: Sozialer Fortschritt 61 (10): 247–257.
- Baas, Meike; Philipps, Veronika** (2019): Über Ausbildung in Arbeit? Verläufe gering gebildeter Jugendlicher. In: Forschungsverbund Sozio-ökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. 411–448.
- Baethge, Martin** (2006): Das deutsche Bildungs-Schisma (SOFI-Mitteilungen 34). www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/Nr._34/Baethge.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Barth, Claudia; Gerber, Stefan** (2016): Erfahrungen mit Jugendberufsagenturen im Saarland. Die Jugendberufsagenturen im Landkreis Neunkirchen und im Regionalverband Saarbrücken – Erfolge, Gelingensbedingungen und Herausforderungen. In: Sozialer Fortschritt 65 (9-10): 230–237.
- Baumann, Anne-Luise; Feneberg, Valentin; Kronenbitte, Lara; Naqshband, Saboura; Nowicka, Magdalena; Will, Anne-Kathrin** (2019): Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration** (2016): 11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Dezember 2016. www.bundesregierung.de/resource/blob/975292/729998/fdcd6fab942558386be0d47d9add51bb/11-lagebericht-09-12-2016-download-ba-ib-data.pdf?download=1 (Abruf am 30.10.2019).
- Beicht, Ursula; Gei, Julia** (2015): Ausbildungschancen junger Migranten und Migrantinnen unterschiedlicher Herkunftsregionen. Aktuelle Situation 2014 und Entwicklung seit 2010 – Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen (BIBB-Report 3). www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7829 (Abruf am 28.10.2019).
- Beicht, Ursula; Walden, Günter** (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB-Report 21). www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_BIBBreport_2013_21.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Beicht, Ursula; Walden, Günter** (2014): Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige (BIBB-Report 4). www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7460 (Abruf am 28.10.2019).
- Beicht, Ursula; Walden, Günter** (2017): Transitions of young migrants to initial vocational education and training in Germany. The significance of social origin and gender. In: Journal of Vocational Education & Training 69 (3): 424–449. DOI: 10.1080/13636820.2016.1275032.
- Beicht, Ursula; Walden, Günter** (2018): Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung (BIBB-Report 6). www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9391 (Abruf am 28.10.2019).
- Belitz, Heike; Gornig, Martin; Schiersch, Alexander** (2019): Produktivitätsentwicklung in Deutschland. Regionale und sektorale Heterogenität. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung** (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. A.3.1. Berufliche Wünsche und beruflicher Verbleib von Schulabgängern und Schulabgängerinnen. <https://datenreport.bibb.de/html/5748.htm> (Abruf am 28.10.2019).
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung** (2018): Wichtige Ergebnisse des Anerkennungsmonitorings. www.erkennung-in-deutschland.de/images/content/Medien/2018-factsheet-erkennungsgesetz.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung** (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Borgwardt, Angela** (2019): Lernen für morgen. Finanzierung der Aus- und Weiterbildung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung (Schriftenreihe Hochschulpolitik). library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/15569-20190729.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Borrs, Linda** (2016): Jugendberufsagenturen und die Vermittlung von jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Aktuelle Berichte 15). http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1615.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Brändle, Tobias; Klee, Günther; König, Tobias; Kroczeck, Martin; Scheu, Tobias** (2018): Lösungen von Ausbildungsverträgen im Garten- und Landschaftsbau. Bericht an das Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. www.iaw.edu/tl_files/dokumente/GaLaBau-Endbericht-final.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Brenzel, Hanna** (2018): Economic integration of migrants in Germany. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag (IAB-Bibliothek, Dissertationen, 369).
- Brücker, Herbert; Bartsch, Simone; Eisnecker, Philipp; Kroh, Martin; Liebau, Elisabeth; Romiti, Agnese et al.** (2014a): Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten – wie es Migranten in Deutschland geht (IAB-Kurzbericht 21). <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Brücker, Herbert; Liebau, Elisabeth; Romiti, Agnese; Vallizadeh, Ehsan** (2014b): Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich (IAB-Kurzbericht 21.3). http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_3.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Brücker, Herbert; Kunert, Astrid; Mangold, Ulrike; Kalusche, Barbara; Siebert, Manuel; Schupp, Jürgen** (2016a): Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung (IAB-Forschungsbericht 09). <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen; Babka von Gostomski, Christian; Böhm, Axel; Fendel, Tanja et al.** (2016b): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration (IAB-Kurzbericht 24). <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Brück-Klingberg, Andrea; Burkert, Carola; Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger** (2007): Verkehrte Welt: Spätaussiedler mit höherer Bildung sind öfter arbeitslos (IAB-Kurzbericht 8). <http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb0807.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Brunow, Stephan; Jost, Oskar** (2019): Wages of migrant and native employees in Germany: new light on an old issue (IAB Discussion Paper 10). <http://doku.iab.de/discussionpapers/2019/dp1019.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Brussig, Martin; Dittmar, Vera; Knuth, Matthias** (2009): Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund (IAQ-Report 08). www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-08.pdf (Abruf am 28.10.2019).

- Brzinsky-Fay, Christian; Ebner, Christian; Seibert, Holger** (2016): Veränderte Kontinuität. Berufseinstiegsverläufe von Ausbildungsabsolventen in Westdeutschland seit den 1980er Jahren. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 68 (2): 229–258. DOI: 10.1007/s11577-016-0358-5.
- Bundesagentur für Arbeit** (2013): Da geht noch was. Geschichten von erfolgreichen Spätstartern. www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje1/~edisp/l6019022dstbai621734.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI621743 (Abruf am 28.10.2019).
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik** (2018): Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen) (Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik).
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik** (2019a): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008). Quartalszahlen. Stichtag: 30. September 2018. https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&pageLocale=de&topicId=746698 (Abruf am 28.10.2019).
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik** (2019b): Integrationsprofil Arbeitsmarkt. <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Integrationsprofile-Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Integrationsprofile-Arbeitsmarkt-Visualisierung.zip> (Abruf am 28.10.2019).
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik** (2019c): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Quartalszahlen). Deutschland (Tabellen).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2019): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2018. Abfragestand: 31.3.2019.
- Bundesregierung** 2011: Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. 22.06.2011 (Bundestagsdrucksache 17/6260).
- Bundesregierung** (2019): Qualitätsinitiative bei den Integrationskursen starten. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Filiz Polat, Luise Amtsberg, Canan Bayram, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. 20.05.2019 (Bundestagsdrucksache 19/10344).
- Charta der Vielfalt** (o. J.): Öffentlicher Dienst. www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-management/oeffentlicher-sektor/ (Abruf am 28.10.2019).
- Cordes, Michael; Dohmen, Dieter** (2019) Perspektiven-BAföG. BAföG-Perspektiven. Ein Baustein zur Finanzierung von Weiterbildung. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Damelang, Andreas; Abraham, Martin** (2016): You can take some of it with you! A vignette study on the acceptance of foreign vocational certificates and ethnic inequality in the German labor market. In: Zeitschrift für Soziologie 45 (2): 91–106.
- Damelang, Andreas; Abraham, Martin; Ebersperger, Sabine; Stumpf, Felix** (2019): The Hiring Prospects of Foreign-Educated Immigrants. A Factorial Survey among German Employers. In: Work, Employment & Society 33 (5): 739–758. DOI: 10.1177/0950017018809897.
- Damelang, Andreas; Haas, Anette** (2006a): Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung - Migranten und Deutsche im Vergleich (IAB-Forschungsbericht 17). <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb1706.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Damelang, Andreas; Haas, Anette** (2006b): Berufseinstieg: Schwieriger Start für junge Türken (IAB-Kurzbericht 19). <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb1906.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Deeke, Axel; Baas, Meike** (2013): Abbau oder Reproduktion von Ungleichheit? Erträge der beruflichen Weiterbildung arbeitsloser Migranten. In: Sozialer Fortschritt 62 (1): 23–32. DOI: 10.3790/sfo.62.1.23.
- DGB, Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2017): Schlüsselrolle Weiterbildung (arbeitsmarktaktuell 2/2017).
- DGB, Bereich Arbeitsmarktpolitik** (2010): Jugendliche mit Migrationshintergrund: Am Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt (arbeitsmarktaktuell 6/2010).
- Ditton, Hartmut** (2013): Der Beitrag von Schule und Lehrern zur Reproduktion von Bildungsungleichheit. In: Rolf Becker und Wolfgang Lauterbach (Hrsg.): Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. 4., aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer VS. 247–245.
- Dombrowski, Rosine** (2015): Berufswünsche benachteiligter Jugendlicher. Die Konkretisierung der Berufsorientierung gegen Ende der Vollzeitschulpflicht. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Berichte zur beruflichen Bildung). www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7714 (Abruf am 28.10.2019).
- Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas** (2006): Bewerbungsverhalten der Jugendlichen. In: Verena Eberhard, Andreas Krewerth und Joachim Gerd Ulrich (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld: WBV (Berichte zur beruflichen Bildung 279). 83–98.
- Ekert, Stefan; Larsen, Christa; Valtin, Anne; Schröder, Ronja; Ornic, Nikola** (2017): Evaluation des Anerkennungsgesetzes. Endbericht. 24. Mai 2017. InterVal; IWAK Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur. www.anerkennung-in-deutschland.de/media/Evaluationsbericht_2017_InterVal_IWAK.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Enggruber, Ruth; Ulrich, Joachim Gerd** (2014): Schwacher Schulabschluss – und dennoch rascher Übergang in Berufsausbildung? Einflussfaktoren auf die Übergangsprozesse von Hauptschulabsolventen/-absolventinnen mit Konsequenzen für deren weitere Bildungswege. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 154).
- Erlundsson, Anni** (2019): Do Men Favor Men in Recruitment? A Field Experiment in the Swedish Labor Market. In: Work and Occupations 46 (3). DOI: 10.1177/0730888419849467.
- Erlinghagen, Marcel** (2017): Langfristige Trends der Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit in Deutschland (Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung 5). www.uni-due.de/imperia/md/content/soziologie/dbsf_2017_05.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Erlinghagen, Marcel; Knuth, Matthias** (2005): Migranten auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt: eine dynamische Analyse. In: Ludger Pries (Hrsg.): Zwischen den Welten und amtlichen Zuschreibungen. Neue Formen und Herausforderungen der Arbeitsmigration im 21. Jahrhundert. 1. Aufl. Essen: Klartext. 43–64.
- Faus, Rainer; Storks, Simon** (2019): Das pragmatische Einwanderungsland. Was die Deutschen über Migration denken. (Für ein besseres Morgen). Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=15213&ty=pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Geis, Wido; Kemeny, Felicitas; Plünnecke, Axel** (2015): Rendite akademischer Nachqualifizierung für zugewanderte Hochschulabsolventen. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (iw). www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2015/263795/Gutachten_ProSAL_IW_Koeln.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Geis-Thöne, Wido** (2019): Sprachkenntnisse entscheidend für die Arbeitsmarktintegration (IW-Trends 3).
- Gerhards, Jürgen; Buchmayr, Florian** (2018): Soziale Kontexte und Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen. Ergebnisse einer qualitativen Studie. In: Soziale Welt 69 (4): 379–405. DOI: 10.5771/0038-6073-2018-4-379.
- Gomolla, Mechtild** (2012): Leistungsbeurteilung in der Schule: Zwischen Selektion und Förderung, Gerechtigkeitsanspruch und Diskriminierung. In: Sara Fürstenau und Mechtild Gomolla (Hrsg.): Migration und schulischer Wandel. Leistungsbeurteilung. Wiesbaden: Springer VS (Lehrbuch). 25–50.
- Gomolla, Mechtild** (2017): Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Albert Scherr, Aladin el Mafaalani und Emine Gökçen Yüksel (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS (Springer Reference Sozialwissenschaften). 133–155.
- Gomolla, Mechtild; Radtke, Frank-Olaf** (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Graevskaia, Alexandra; Klammer, Ute; Knuth, Matthias** (2018): Nachqualifizierung als Strategie vorbeugender Sozialpolitik. Eine Untersuchung zu Angeboten, Nutzung und Entwicklungsmöglichkeiten der akademischen Nach- und Weiterqualifizierung zugewandelter Akademiker_innen. Unter Mitarbeit von Elena Burawzew. Forschungsinstitut für Gesellschaftliche Weiterentwicklung. Düsseldorf (FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik 12). www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-VSP-12-Klammer-2018_10_06-komplett-web.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Rebien, Martina** (2017): Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. IAB-Stellenerhebung (IAB-Kurzbericht 14). <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1417.pdf> (Abruf am 28.10.2019).

- Hagemann, Linda; Ruth, Marina** (2019): Schnittstellen in der Sozialpolitik. Eine Analyse am Beispiel der Einrichtung von Jugendberufsagenturen. Unter Mitarbeit von Charlotte Alfuss (IAQ-Report 2). www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2019/report2019-02.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Hansen, Karolina** (2013): Interactions of accent and appearance in social categorization, impression formation, and economic decisions. Friedrich-Schiller-Universität Jena, Diss., 2013. Thüringer Universitäts- und Landesbibliothek Jena, Jena.
- Heilbütt, Jessica; Müller, Moritz** (2014): Der dritte Bildungsweg an die Universität. Übergangserfahrungen von beruflichen qualifizierten Studierenden. In: Zeitschrift für Beratung und Studium (2): 40–44.
- Hosner, Roland; Vana, Irina; Jush, Golschan Khun** (2017): Integrationsmaßnahmen und Arbeitsmarkterfolg von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich. Abschlussbericht des FIMAS-Projekts. International Centre for Migration Policy Development. Wien.
- Hummrich, Merle** (2017): Diskriminierung im Erziehungssystem. In: Albert Scherr, Aladin el Mafaalani und Emine Gökçen Yüksel (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS (Springer Reference Sozialwissenschaften). 337–352.
- IG Metall Vorstand** (2019): Das Transformations-Kurzarbeitergeld. Ein Vorschlag der IG Metall zur Beschäftigungssicherung und Stärkung von Qualifizierung im Betrieb. IGM-Faktenblatt. www.igmetall.de/download/20190605_Faktenblatt_Transformationskurzarbeitergeld__ad5c79ba937cc7628d88a0ddeb62b5fe65bb89f.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Imdorf, Christian** (2017): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In: Albert Scherr, Aladin el Mafaalani und Emine Gökçen Yüksel (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS (Springer Reference Sozialwissenschaften). 353–366.
- Jansen, Anika; Pfeifer, Harald; Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix** (2015): Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13 (BIBB-Report 1). www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7558 (Abruf am 28.10.2019).
- Kaas, Leo; Manger, Christian** (2010): Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment (IZA Discussion Paper, 4741). <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia** (2018): Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen (IAQ-Report 6). www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2018/report2018-06.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Kalter, Frank** (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Jugendlicher türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?“ (ZfS 5/2005). In: Zeitschrift für Soziologie 35 (2): 144–160.
- Klammer, Ute; Graevskaia, Alexandra; Knuth, Matthias** (2018): Hochqualifiziert zugewandert – und dann? Angebote, Nutzung und Entwicklungsbedarfe der Nach- und Weiterqualifizierung zugewandelter Akademiker_innen (IAQ-Report 7). www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2018/report2018-07.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Kleinert, Corinna; Jacob, Marita** (2012): Strukturwandel des Übergangs in eine berufliche Ausbildung. In: Rolf Becker und Heike Solga (Hrsg.): Soziologische Bildungsforschung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie – Sonderheft (52): 211–233.
- KMK – Kultusministerkonferenz** (o. J.): ZAB: Zeugnisbewertung für ausländische Hochschulqualifikationen. www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen/zeugnisbewertung-fuer-auslaendische-hochschulqualifikationen.html (Abruf am 28.10.2019).
- Knuth, Matthias** (Hrsg.) (2010): Arbeitsmarktintegration und Integrationspolitik. Zur notwendigen Verknüpfung zweier Politikfelder. Eine Untersuchung über SGB II-Leistungsbeziehende mit Migrationshintergrund. Mit einem Vorwort von Ursula von der Leyen. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Knuth, Matthias** (2019a): Bafög-Reform mit Abstrichen. In: TAZ 5.6.2019: 18.
- Knuth, Matthias** (2019b): Willkommenskultur ohne Willkommensstruktur. Fluchtmigration als Stresstest für die Integrationsfähigkeit des deutschen Bildungs- und Erwerbssystems. In: Alexandra David, Michaela Evans, Ileana Hamburg und Judith Terstriep (Hrsg.): Migration und Arbeit. Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungsinstrumente. 1. Aufl. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich. 17–40.
- Kogan, Irena** (2004): Last Hired, First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany. In: European Sociological Review 20 (5): 445–461. DOI: 10.1093/esr/jch037.
- Kohlrausch, Bettina** (2012): Betriebe als Gatekeeper. In: Sozialer Fortschritt 61 (10): 257–265.
- Kolleck, Nina** (2020): Was uns zusammenhält. Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen in unseren Schulen. Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Konietzka, Dirk; Kreyenfeld, Michaela** (2001): Die Verwertbarkeit ausländischer Bildungsabschlüsse. Das Beispiel der Aussiedler auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie 30 (4): 267–282.
- Koopmans, Ruud; Veit, Susanne; Yemane, Ruta** 2018: Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung (WZB Discussion Paper, SP VI 2018-104). <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Kracke, Nancy** (2016): Unterwertige Beschäftigung von AkademikerInnen in Deutschland. Die Einflussfaktoren Geschlecht, Migrationsstatus und Bildungsherkunft und deren Wechselwirkungen. In: Soziale Welt 67 (2): 177–204. DOI: 10.5771/0038-6073-2016-2-177.
- Krause, Annabelle; Rinne, Ulf; Zimmermann, Klaus F.; Bösch, Ines; Alt, Ramona** (2012): Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“. Abschlussbericht (IZA Research Report, 44). www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_44.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Kretschmer, David** (2019a): Explaining Native-Migrant Differences in Parental Knowledge about the German Educational System. In: International migration 57 (1): 281–297. DOI: 10.1111/imig.12535.
- Kretschmer, Susanne** (2019b): „Wesentlicher Effekt der Jugendberufsagenturen ist die schnellere und effektivere Beratung“. Susanne Kretschmer im Interview. In: Jugendberufsagenturen. G.I.B.Info (2): 28–32.
- Kristen, Cornelia; Reimer, David; Kogan, Irena** (2008): Higher education entry of Turkish immigrant youth in Germany. In: International Journal of Comparative Sociology 49 (2-3): 127–151.
- Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra** (2018): Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer. Stand: 23. November 2018, Berichtsjahre: 2008 bis 2017. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.
- Krupop, Frank Stefan** (2019): Die Jugendberufsagentur Bielefeld – Zusammenarbeit auf Augenhöhe. In: Jugendberufsagenturen. G.I.B.Info (2): 33–36.
- Lang, Julia 2018: Employment effects of language training for unemployed immigrants (IAB Discussion Paper, 21).
- Lehmer, Florian; Ludsteck, Johannes** (2013): Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt. Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung (IAB-Kurzbericht 1). <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0113.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Lindemann, Kristina; Gangl, Markus** (2019): Parental Unemployment and the Transition to Vocational Training in Germany. Interaction of Household and Regional Sources of Disadvantage. In: European Sociological Review 35 (5): 684–700. DOI: 10.1093/esr/jcz027.
- Matthes, Stephanie** (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9795 (Abruf am 28.10.2019).
- Mergener, Alexandra; Maier, Tobias** (2018): Immigrants' Chances of Being Hired at Times of Skill Shortages. Results from a Factorial Survey Experiment Among German Employers. In: Journal of International Migration and Integration 34 (4): 359. DOI: 10.1007/s12134-018-0598-5.
- Nida-Rümelin, Julian** (2015): Akademisierungswahn. Plädoyer für eine Umkehr der Bildungspolitik. In: Forschung & Lehre (1): 16–17.
- Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja** (Hrsg.) (2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwandererinnen auf dem Arbeitsmarkt. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Osiander, Christopher** (2013): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser. In: Zeitschrift für Sozialreform 59 (4): 493–513.
- Panitzsch-Wiebe, Marion** (2016): Jugendberufsagentur – Best Practice?! In: Sozialer Fortschritt 65 (9-10): 226–230.
- Pantel, Paul** (2019): One-stop-Government. Jugendberufsagenturen: Unterstützung aus einer Hand. In: Jugendberufsagenturen. G.I.B.Info (2): 24–27.

- Pfeiffer, Sabine; Ritter, Tobias; Schütt, Petra; Hillebrand-Brem, Corinna** (2017): Betrieb lernen. Die Bedeutung dualer Berufsausbildung und organisationalen Arbeitsvermögens. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (HBS-Study 366). www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_366.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Protsch, Paula** (2014): Segmentierte Ausbildungsmärkte. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Protsch, Paula; Dieckhoff, Martina** (2011): Noten, kognitive Fähigkeiten oder Persönlichkeit: Was bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zählt. Berlin (WZB-Brief Bildung 16).
- Protsch, Paula; Solga, Heike** (2012): Wie Betriebe auswählen. Warum Jugendliche mit Hauptschulabschluss bei der Lehrstellensuche scheitern. In: WZB Mitteilungen (138): 45–48.
- Protsch, Paula; Solga, Heike** (2015): How Employers Use Signals of Cognitive and Noncognitive Skills at Labour Market Entry. Insights from Field Experiments. In: European Sociological Review 31 (5): 521–532. DOI: 10.1093/esr/jcv056.
- Protsch, Paula; Solga, Heike** (2016): The social stratification of the German VET system. In: Journal of Education and Work 29 (6): 637–661. DOI: 10.1080/13639080.2015.1024643.
- Ratschinski, Günter; Sommer, Jörn; Eckhardt, Christoph; Struck, Philipp** (2018): Berufswahlkompetenz und ihre Förderung. Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Reißig, Birgit; Tillmann, Frank; Steiner, Christine; Recksiedler, Claudia** (2018): Was kommt nach der Schule? Wie sich Jugendliche mit Hauptschulbildung auf den Übergang in die Ausbildung vorbereiten. München: Deutsches Jugendinstitut (DJI). www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2018/WEB_DJI_WaskommtnachderSchule.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra** (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (1): 105–135. DOI: 10.1007/s11577-014-0297-y.
- Romiti, Agnese; Trübswetter, Parvati; Vallizadeh, Ehsan** (2015): Lohnanpassungen von Migranten: Das soziale Umfeld gibt die Richtung vor (IAB-Kurzbericht 25). <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb2515.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Schaeffer, Merlin** (2019): Social Mobility and Perceived Discrimination. Adding an Intergenerational Perspective. In: European Sociological Review 35 (1): 65–80. DOI: 10.1093/esr/jcy042.
- Schmitz, Steffi** (2019): Die umworbene Schülerschaft – Berufsorientierung gemeinsam mit Eltern. Tag der offenen Betriebstür im Kreis Höxter. In: Jugendberufsagenturen. G.I.B.Info (2): 4–7.
- Schneider, Jan; Yemane, Ruta; Weinmann, Martin** (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Migration) – Forschungsbereich. www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Schultheis, Kathrin; Sell, Stefan** (2014): Die drei Sektoren der beruflichen Bildung – Schulberufssystem. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187851/schulberufssystem?p=all (Abruf am 28.10.2019).
- Seibert, Holger; Solga, Heike** (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. In: Zeitschrift für Soziologie 34 (5): 364–382.
- Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele** (2017): Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Meist gelingt ein nahtloser Übergang (IAB-Kurzbericht 20). <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb2017.pdf> (Abruf am 28.10.2019).
- Skrobanek, Jan** (2009): Migrationsspezifische Disparitäten im Übergang von der Schule in den Beruf. Ergebnisse aus dem DJI-Übergangspanel. München: Deutsches Jugendinstitut (DJI). (Wissenschaftliche Texte 1). www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/276_11347_Migrationsspezifische_Disparitaeten.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Solga, Heike; Weiß, Reinhold** (Hrsg.) (2015): Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem. Forschungsstand, Kritik, Desiderata. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG (Berichte zur beruflichen Bildung 17).
- Stapf-Finé, Heinz** (2016): Editorial: Jugendberufsagenturen. In: Sozialer Fortschritt 65 (9-10): 209–211.
- Statistisches Bundesamt** (2018): Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2017. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Fachserie 1, Reihe 2.2). www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220177005.xlsx?__blob=publicationFile (Abruf am 28.10.2019).
- Statistisches Bundesamt** (2019): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach Berufen (TOP 20). www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/bqfg-rangliste-berufe-l.html (Abruf am 28.10.2019).
- Stöbe-Blossey, Sybille; Brüssig, Martin; Kirsch, Johannes; Ratermann, Monique; Boockmann, Bernhard; Nielen, Sebastian, et al.** (2016): Das Handlungsfeld „Berufs- und Studienorientierung“ im Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss Übergang Schule-Beruf in NRW“. Ergebnisse der Evaluation. Forschungsbericht | Materialband. www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/arbeit_kaoa_forschungsbericht_iaq.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Stuth, Stefan; Schels, Brigitte; Promberger, Markus; Jahn, Kerstin; Allmendinger, Jutta** (2018): Prekarität in Deutschland?! Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (wzb). (Discussion paper, P 2018–004).
- Troltsch, Klaus** (2013): Berufliche Nachqualifizierung von zwei Millionen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss. Welche Bereitschaft gibt es in Betrieben? Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Tucci, Ingrid; Eisnecker, Philipp; Brückner, Herbert** (2014): Diskriminierungserfahrungen und soziale Integration: Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben? (IAB-Kurzbericht 21.4). http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_4.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Wasserstein, Ronald L.; Schirm, Allen L.; Lazar, Nicole A.** (Hrsg.) (2019): Statistical Inference in the 21st Century: A World Beyond $p < 0.05$. The American Statistician 73 (1). 1–19.
- Werner, Dirk; Neumann, Michael; Erdmann, Vera** (2010): Qualifizierungsmonitor. Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (ivw). www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2010/63635/Qualifizierungsmonitor-12.pdf (Abruf am 28.10.2019).
- Wollnik, Thomas** (2012): Reglementierte Berufe. Grundlagen, Formen und Bedeutung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (6): 53–54.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft
- Politikberatung
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern
- Begabtenförderung
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek

IMPRESSUM

© 2020

Friedrich-Ebert-Stiftung

Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

Bestellung/Kontakt: BeMo@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-96250-529-5

Titelmotiv: AzmanJaka – iStock

Gestaltungskonzept: www.bergsee-blau.de

Umsetzung/Layout: www.zumweissenroessl.de

Druck: www.druckerei-brandt.de

Gedruckt auf RecyStar Polar (100 Prozent Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem blauen Engel).

FÜR EIN BESSERES MORGEN

Was uns zusammenhält Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen bei Ausbildung und Beschäftigung?

Erwerbsarbeit ist in Arbeitsgesellschaften zentral für die Zuweisung sozialer Positionen. Wenn diese Positionierungen entlang allgemein wahrgenommener Unterscheidungs-
linien des Geschlechts, der Herkunft, der Region oder des Alters deutlich auseinander-
klaffen, wird dies als ungerecht wahrgenommen, was den Zusammenhalt einer Gesell-
schaft gefährden kann.

Analysiert man nun die Zugangs- und Teilhabechancen auf dem Arbeits- und Ausbil-
dungsmarkt in Deutschland, kristallisieren sich schnell mehrere Scheidelinien heraus,
die die Chancen eines Individuums unterschiedlich beeinflussen können. Mittlerweile
ganz zentral ist die Frage, ob eine Person im Ausland geboren wurde bzw. einen soge-
nannten Migrationshintergrund hat oder ihr dieser auch nur zugeschrieben wird. Insbe-
sondere für Zugewanderte der ersten Generation sind die Wege in den deutschen
Arbeitsmarkt und ins Ausbildungssystem vergleichsweise schwierig zu finden und zu
gehen. Aber auch nachfolgende Generationen sehen sich gegenüber vergleichbaren
Personen ohne Migrationshintergrund mit einer oft schwierigeren Ausgangssituation
konfrontiert.

Die vorliegende Studie gibt einen Überblick darüber, wie Teilhabechancen bei Ausbil-
dung und Beschäftigung derzeit verteilt sind und welche strukturellen Herausforderun-
gen sich stellen, soll mehr Teilhabegerechtigkeit erreicht werden. Der Schwerpunkt der
Studie liegt dabei auf der Bevölkerungsgruppe mit Einwanderungsgeschichte. Auf die-
ser analytischen Grundlage formuliert die Studie konkrete politische Handlungsemp-
fehlungen.

Der Autor

apl. Prof. Dr. habil. Matthias Knuth ist seit seinem altersbedingten Ausscheiden aus dem Institut
Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen diesem weiterhin als Research Fellow
verbunden. Von 2011 bis 2017 war er Vorsitzender der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaft-
liche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Von 2007 bis 2011 leitete er im IAQ die Forschungsabteilung
„Entwicklungstrends des Erwerbssystems“, von 2003 bis 2006 einen Forschungsschwerpunkt mit
gleicher Bezeichnung im NRW-Landesinstitut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen. Seine Arbeits-
schwerpunkte sind Struktur und Dynamik von Arbeitsmärkten, Institutionen und Evaluierung von Ar-
beitsmarktpolitik, international vergleichende Sozialpolitik sowie die Erwerbstätigkeit von Älteren und
von Personen mit Migrationshintergrund.



Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter:
www.fes.de/fuer-ein-besseres-morgen