

**Thesen**  
**für die Arbeitsgruppe 3 „Gute Bildung und Ausbildung sichern,**  
**Arbeitsmarktchancen erhöhen“**  
**am 15. Dezember 2006**

Ulrich Freese, stv. Vorsitzender der IG BCE  
Wolfgang Rhode, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall  
Marianne Demmer, stv. Vorsitzende der GEW  
Annelie Buntenbach, Mitglied im Geschäftsführenden Vorstand des DGB

***Chancen auf gute Bildung verbessern***

**I. Ausgangssituation**

In der aktuellen integrationspolitischen Debatte kommt der Eingliederung in den Arbeitsmarkt eine besondere Schlüsselrolle zu. Die Erwerbstätigkeit, insbesondere eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, trägt zur Sicherung des Lebensunterhalts bei. Sie erleichtert die Aufnahme sozialer Kontakte im Betrieb und ermöglicht über die Mitbestimmung die Partizipation an betrieblichen Entscheidungen und schafft Möglichkeiten für die gesellschaftliche Eingliederung. Für einen großen Teil der ausländischen Staatsangehörigen gilt: Sie sind erwerbstätig, gehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach und engagieren sich als Betriebs- und Personalräte sowie als Vertrauensleute für die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Betrieben. Gleichwohl weisen die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktdaten darauf hin, dass ausländische Staatsangehörige ein deutlich höheres Arbeitsmarktrisiko tragen als deutsche Staatsangehörige.

Anders als noch in den 70er und 80er Jahren nimmt – wegen der Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur – die Bedeutung einer erfolgreich abgeschlossenen schulischen und beruflichen Ausbildung beim Einstieg in das Berufsleben und für eine nachhaltige Arbeitsmarktteilnahme zu. Der Abbau der betrieblichen Ausbildungsstellen, seit 1992 um rund 8 %, bei gleichzeitig steigenden Schulabgängerzahlen, verschlechtert die Chancen von Jugendlichen ohne Abschluss bzw. mit einem Hauptschulabschluss, eine Ausbildungsstelle zu bekommen. Der Verdrängungswettbewerb geht vor allem auch zu Lasten der Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund; besonders betroffen sind Jugendliche mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit<sup>1</sup>. Ihre Beteiligung an der dualen Ausbildung sank von 42 % in 1992 auf 28 % in 2004, und dies bei einem gleichzeitigen Rückgang der Zahl der ausländischen Jugendlichen um knapp 20 %<sup>2</sup>. In 2005 verringerte sich die Ausbildungsbeteiligung weiter auf 25 %<sup>3</sup>.

Häufig wird in diesem Zusammenhang auf die niedrigeren Schulabschlüsse und auf mangelnde Deutschsprachkenntnisse der ausländischen Jugendlichen verwiesen. Richtig ist, dass die Chancen auf einen Ausbildungsplatz mit einem höheren Schulabschluss steigen. Eine Reduzierung der Ursachen des Einbruchs bei der Ausbildungsbeteiligung auf die Schulerfolge führt aber zu einer eingeschränkten Sicht. Nach der Bewerberstudie des BiBB und der BA liegt die Differenz bei den Einmündungschancen von Hauptschulabsolventen bei 4 %, die der Absolventen der Realschulen bei 13 %. Und vergleicht man die Chancen von

<sup>1</sup> Berufsbildungsbericht 2006. Ausgewiesen werden aber wegen der unzureichenden Erfassung nur die Daten für Jugendliche ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

<sup>2</sup> 1992: 15-18-Jährige: 302.816 ausländische Jugendliche, 18-21-Jährige: 380.604; 2004: 15-18-Jährige: 278.474, 18-21-Jährige: 286.306 ausländische Jugendliche

<sup>3</sup> BWP Sonderdruck „Jugendliche in Ausbildung!“ 2006

Jugendlichen mit einer guten bis sehr guten Mathematiknote, so liegt der Unterschied in den Chancen bei fast 25 %<sup>4</sup>. Diese Daten belegen das Vorhandensein struktureller Benachteiligungen beim Zugang ausländischer Jugendlicher zur Berufsausbildung. Ausländische Jugendliche sind im betrieblichen Auswahlverfahren benachteiligt, weil ihnen oft persönliche Beziehungen fehlen, deren Bedeutung bei der Ausbildungsstellensuche wächst. In den betrieblichen Auswahlverfahren werden darüber hinaus immer noch Testverfahren mit kulturhomogenen Fragestellungen verwendet und Stereotype<sup>5</sup> beeinflussen die Einstellungsentscheidung.

Ausländische Jugendliche, die zunächst keine Ausbildungsstelle bekommen, sind zunehmend auf Maßnahmen des so genannten Übergangssystems angewiesen. Diese Maßnahmen verbessern, wie der Bildungsbericht 2006 darstellt, die Chancen auf einen Ausbildungsplatz nur geringfügig.

Ausländische Jugendliche sind immer häufiger auf eine öffentlich finanzierte Ausbildung, außerbetrieblich oder im Verbund, angewiesen. Die Einmündungschancen aus einer geförderten Ausbildung in den Arbeitsmarkt sind allerdings deutlich geringer als aus einer ungeforderten betrieblichen Ausbildung, wie eine in 2006 veröffentlichte Studie des IAB<sup>6</sup> zeigt.

Zur Aufnahme einer Ausbildung im Dualen System bedürfen ausländische Jugendliche aus Drittstaaten einer Arbeitserlaubnis, soweit sie nicht über eine Daueraufenthaltserlaubnis verfügen. Ihnen kann eine Arbeitserlaubnis ohne Vorrangprüfung erteilt werden, wenn sie eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, vor dem 18. Lebensjahr eingereist sind und einen Schulabschluss erworben haben. In einer ausländerrechtlich noch schlechteren Situation befinden sich geduldete Jugendliche. Zwar liegen keine differenzierten Daten für diesen Personenkreis vor, so ist von einer Größenordnung von 15.000 – 25.000 geduldeten Jugendlichen<sup>7</sup> auszugehen. Ihnen darf nur eine Arbeitserlaubnis erteilt werden, wenn keine „Bevorrechtigten“ vorhanden sind. Dies gilt unabhängig davon, ob sie erfolgreich die Schule abgeschlossen haben. Da eine Duldung nur für einen kurzen Zeitraum (in der Regel 6 Monate) ausgesprochen wird, steigt der bürokratische Aufwand für die Betriebe. Auch die von der Innenministerkonferenz beschlossene „Bleiberechtsregelung“ schafft keine generelle Verbesserung des ausländerrechtlichen Status für diesen Personenkreis.

## **II. Zielsetzung – Generelle Maßnahmen**

Die Bedeutung einer möglichst guten beruflichen Ausbildung nimmt angesichts der Veränderungen im Beschäftigungssystem und der Bevölkerungsentwicklung zu. Es gilt, möglichst allen Jugendlichen – unabhängig von der sozialen, der ethnischen Herkunft oder des Geschlechts – eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen. Die Verantwortung für ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen tragen zunächst die Unternehmen und der öffentliche Dienst.

---

<sup>4</sup> Siehe auch Bildungsbericht 2006, Seite 295.

<sup>5</sup> Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird zwar zugetraut, eine Ausbildung als Frisörin oder eine Ausbildung im Baugewerbe erfolgreich zu absolvieren. Bewerben sie sich aber um eine Ausbildungsstelle als Kauffrau für Bürokommunikation oder bei einer Bank, so führt eine befriedigende Note in Deutsch häufig schon zum Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren. Die Vorurteilsstrukturen wirken sich besonders negativ aus bei Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund, dies haben als Testings durchgeführte Untersuchungen gezeigt.

<sup>6</sup> Andreas Damelang, Anette Haas, Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich, IAB-Forschungsbericht Nr. 17/2006.

Mehr als die Hälfte (62 %) der Absolventen einer ungeforderten Ausbildung ohne Migrationshintergrund finden unmittelbar nach dem Abschluss eine Beschäftigung. Gleiches gilt – mit Ausnahme der türkischen Jugendlichen (55 %) – auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Demgegenüber mündeten nur 14,4 % der deutschen Jugendlichen aus einer geförderten Ausbildung und 10,5 % (türkische Jugendliche) bzw. 16,2 % (sonstige Migranten) in eine Beschäftigung.

<sup>7</sup> Der Flüchtlingsbericht 2001 des Landes Thüringen weist für das Jahr 2000 eine Zahl von rund 1.400 Geduldeten im Alter von 15 bis 25 Jahren aus.

Sie sollten die Vielfalt in der Beschäftigtenstruktur und bei den Auszubildenden als Chance begreifen, die sich positiv auf die betrieblichen Sozialbeziehungen auswirkt. Eine auf Diversity ausgerichtete Personalpolitik verbessert auch die Beziehungen zu Kunden. Zur Umsetzung beitragen können auch Vereinbarungen über eine Auswahl von Auszubildenden anhand der Bevölkerungsstruktur. Gerade kommunale Verwaltungen können damit auch ihre Kundenansprache verbessern.

Erforderlich sind zunächst Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation. Hierzu gehört auch, Unternehmen mit Inhabern ausländischer Herkunft zu motivieren und zu befähigen, eine qualifizierte Ausbildung anzubieten.

Weitreichende Maßnahmen sind erforderlich, um die Teilhabechancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der beruflichen Ausbildung nachhaltig zu verbessern. Grundlegend dafür ist, statt immer wieder mögliche Defizite zu betonen, die vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu stärken und zu fördern. In den folgenden Handlungsfeldern werden Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung beschrieben.

### **III. Handlungsfelder**

#### **1. Verbesserung der Vernetzung der Schulen mit den Betrieben**

Die Berufsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund muss ein größeres Gewicht erhalten. Die Berufswahl ist häufig wenig fundiert und von falschen Erwartungen geprägt. Es fehlt an realistischen Eindrücken über Anforderungen und Perspektiven der Arbeitswelt und Berufspraxis.

Obwohl der berufsorientierende Unterricht in den Ländern verstärkt wurde, ist er noch nicht ausreichend curricular eingebunden. Da die Lehrkräfte in den allgemeinbildenden Schulen diese Aufgabe nicht alleine erfüllen können, ist ein abgestimmtes Zusammenwirken der allgemein- und berufsbildenden Schulen und der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Notwendig sind deshalb:

- systematisierte Beratungs- und Orientierungsangebote der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer und Eltern,
- Schülerbetriebspraktika in den Sekundarstufen I und II,
- geregelte Partnerschaften auf Vertragsbasis zwischen Schulen und Betrieben/Verwaltungen<sup>8</sup>,
- die Einführung arbeitsweltbezogener Inhalte im Unterricht ab der 8. Klasse.

#### **2. Schaffung einer verbesserten differenzierten Ausbildungsstatistik**

Die Datenlage zu Personen mit Migrationshintergrund (Ausländer, Eingebürgerte und Spätaussiedler) ist unzureichend. Die Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit führt als einziges Merkmal die Staatsangehörigkeit auf. Damit lassen sich aber nur 8,5 % der Bewerberinnen und Bewerber als Jugendliche „mit Migrationshintergrund“ identifizieren. Unter allen Bewerberinnen und Bewerbern machen sie 148.900 bzw. 20,1 % (vgl. BA/BiBB Bewerberbefragung 2004) aus. Zur Entwicklung zielgruppenspezifischer Maßnahmen brauchen wir valide Aussagen über Ausbildungssuche, Arbeitslosigkeit und Maßnahmebeteiligung für diesen Personenkreis. Dazu gehört:

---

<sup>8</sup> Hier liegen bereits einige Erfahrungen aus Großbetrieben, wie der Bayer AG – Leverkusen vor, die in Zusammenarbeit mit Schulen und Arbeitsagenturen durch Aufklärung und durch Bereitstellung von Praktikumsplätzen die beruflichen Einstiegschancen verbessern. Die Zusammenarbeit kann auch über das Programm „Job-Starter“ 2005 – 2010 gefördert werden.

- Erweiterung der Förderstatistik der Bundesagentur um das Merkmal Migrationshintergrund (ggf. durch veränderte rechtliche Grundlagen);
- Erfassung aller Bewerberinnen und Bewerber, die einen Wunsch auf einen Ausbildungsplatz haben – auch derjenigen, die ihren Wunsch auf Ausbildung aufrechterhalten, wenn sie sich in einer Maßnahme befinden;
- Untersuchung über Struktur und Motive von Ausbildungsabbrechern.

### **3. Auswahlverfahren – Ressourcenorientiert!**

Die Personalauswahlverfahren sind von großer Bedeutung für ein strategisch angelegtes Personalmanagement. Dies gilt bereits bei der Entscheidung über die Einstellung von Jugendlichen in der beruflichen Ausbildung.

Betriebliche Rekrutierungsstrategien haben einen nicht unerheblichen Anteil an der geringen Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Unternehmen erkennen diesen Zusammenhang und setzen zunehmend bereits bei der Auswahl von Auszubildenden – im Rahmen des Konzepts von Managing Diversity – nicht nur auf Fach- und Allgemeinwissen, sondern auf soziale und kulturelle Kompetenzen und Ressourcen.

Eine Ergänzung oder Veränderung der Personalauswahlverfahren ist dringend erforderlich. Dazu betragen können unter anderem

- die Analyse des Kundenkreises und der Bevölkerungsstruktur zur Entwicklung von Zielvorgaben, um den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung zu erhöhen;
- die Sensibilisierung der Personalverantwortlichen für die Wirkung von Vorurteilsstrukturen im Auswahlverfahren, im Rahmen der Fort- und Weiterbildung;
- die Überprüfung von Auswahlverfahren und Tests im Hinblick auf mögliche kulturhomogene Fragestellungen und Ausschlusskriterien;
- die positive Wertung sozialer und kultureller Kompetenzen und Ressourcen bei der Auswahlentscheidung.

### **4. Förderbedarf für Jugendliche mit schlechten Startchancen**

#### **4.1. Ausbildungsbegleitende Hilfen und Sozialpädagogische Begleitung in der Ausbildung**

Im Schnitt wird etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag während der Ausbildung wieder gelöst. Eine Aufschlüsselung nach Nationalität oder Migrationshintergrund erfolgt nicht. Die höchste Zahl an Vertragsauflösungen liegt im Bereich des Handwerks. Häufige Ursachen liegen in Spannungen zwischen Ausbildern und Auszubildenden, besonders in Klein- und Mittelbetrieben. Um die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu verringern, sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen als Regelinstrument in das System der Berufsausbildung integriert werden. Zu Beginn der Ausbildung wird der nötige Förderbedarf ermittelt, Berufsschulen, Ausbildungsbetriebe und/oder qualifizierte Träger von Maßnahmen bieten Hilfen an; hierzu liegen Erfahrungen aus der Schweiz vor.
- Sozialpädagogische Fachkräfte müssen als Unterstützer in Krisensituationen sowie Helfer im Alltag zur Verfügung stehen<sup>9</sup>.

#### **4.2. Qualifizierung beim Übergang in die Berufsausbildung verbessern**

<sup>9</sup> Das Projekt PIA (Projekt zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt) beispielsweise ermöglicht lernschwächeren Jugendlichen und Jugendlichen aus schwierigen sozialen Verhältnissen eine Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf. Sie können im dualen System verschiedene Qualifikationen bis hin zum voll qualifizierenden Facharbeiterabschluss erwerben. Flankiert wird die Ausbildung durch eine intensive sozialpädagogische Begleitung.

Jugendliche mit Migrationshintergrund münden häufig in Bildungsgänge, die lediglich eine berufliche Grundbildung vermitteln<sup>10</sup>. Vor dem Hintergrund fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze weichen Bewerber mit Migrationshintergrund auf Bildungsgänge des „Übergangssystems“ aus und erwerben dort eine berufliche Grundbildung oder sie starten ein Praktikum. Sie sind häufiger in der Berufsvorbereitung (BVJ oder BvB Maßnahmen) anzutreffen.

Der Weg von hier zur dualen Ausbildung ist problematisch. Für viele gilt: Sie entkommen der Warteschleife nicht. Nach einer Studie des DJI aus dem Jahr 2004<sup>11</sup> landet ein Großteil der Hauptschüler, die an einem Übergangsprogramm teilnahmen, ein Jahr später erneut in einer berufsvorbereitenden Maßnahme. Andere werden danach direkt arbeitslos. Die Qualifizierungschancen im Übergang zur Berufsausbildung müssen deshalb verbessert werden:

- In der Berufsvorbereitung sind betriebsnahe Angebote zu entwickeln und zu nutzen, die die Chancen auf Integration in Ausbildung und Beschäftigung verbessern.
- Die Einbindung der Angebote in berufliche Qualifikationsnetzwerke (BQN) stärkt die Zusammenarbeit der Akteure und trägt zur Qualitätssteigerung bei. Die über das Programm IBQM erfolgreich durchgeführten Projekte müssen verstetigt und verbreitert werden<sup>12</sup>.

#### 4.3. Jugendliche ohne Schulabschluss

Ausländische Jugendliche ohne Schulabschluss haben fast keine Chancen bei der Ausbildungsplatzsuche. Maßnahmen, die allein auf das Nachholen des Schulabschlusses zielen, werden kaum angenommen. Eine Möglichkeit zur Verbesserung der Zugangschancen ist eine berufliche Einstiegsqualifizierung mit einem Schulabschluss, z.B. zweijährige Qualifizierungsprogramme einzelner Unternehmen<sup>13</sup>, die eine berufliche Tätigkeit mit gezielten Schulungsmaßnahmen verbinden. Programme zur beruflichen Eingliederung in Verbindung mit dem Nachholen von Schulabschlüssen müssen weiterentwickelt werden.

Neben den Unternehmen übernehmen die Sozialpartner Verantwortung für die Einstiegsqualifizierung von benachteiligten Jugendlichen. Bereits seit 1987 haben die Sozialpartner der chemischen Industrie ein tarifvertragliches Förder- und Integrationsprogramm „Start in den Beruf“<sup>14</sup> vereinbart, das Jugendliche im Betrieb an die Ausbildung heranführt. Hervorzuheben ist die ca. 80 %ige Einmündungsquote dieser betriebsnahen Programme in die Ausbildung.

Das EQJ-Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales richtet sich auch an Jugendliche mit Migrationshintergrund. Es soll durch eine sechs- bis zwölfmonatige betriebliche Einstiegsqualifizierung mit Kammerzertifikat den Einstieg in die Berufsausbildung ermöglichen. Für die weitere Umsetzung des Programms müssen klarere Förderkriterien entwickelt werden. Betriebe sollen das EQJ Programm nur dann in Anspruch nehmen können, wenn es sich um Jugendliche handelt, die auch am Ende der Nachvermittlungaktion keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Das EQJ-Programm darf nicht zu einer für Betriebe finanzierten Probezeit führen.

---

<sup>10</sup> Solga, Heike, Berufsbildung und soziale Strukturierung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) 2004: Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht

<sup>11</sup> Kuhnke, R.: Methodenanalyse zur Panelmortalität im Übergangspanel. München/Halle: Deutsches Jugendinstitut 2005)

<sup>12</sup> Das Qualifizierungsnetzwerk in Rostock, angesiedelt bei Diên Hồng ist ein gutes Beispiel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Ebenfalls erfolgreich ist die Zusammenarbeit im Informations- und Beratungsnetzwerk Pro-Qualifizierung

<sup>13</sup> z.B. die FRAPORT-AG

<sup>14</sup> Das Programm bietet jährlich ca. 500 Jugendlichen (50 % mit Migrationshintergrund, bei Bayer 80 %) die Möglichkeit, eine Einstiegsqualifizierung zu durchlaufen. Die Förderprogramme haben eine Dauer von 6 – 12 Monaten und bauen auf drei Säulen auf: 1. „Schnuppern“ in verschiedenen Abteilungen des Betriebes; 2. Der Besuch der Berufsschule ist ins Programm integriert; 3. Förderunterricht, vor allem in Deutsch und Mathematik. Über den gesamten Zeitraum werden die Jugendlichen sozialpädagogisch begleitet.

#### 4.4. Vollqualifizierende Berufsabschlüsse durch schulische Angebote

Aufgrund fehlender betrieblicher Ausbildungsplätze nimmt auch die Bedeutung der Ausbildung an berufsbildenden Schulen zu. Eine vollqualifizierende Ausbildung, die gute Chancen für die Einmündung in den Arbeitsmarkt sichert, setzt voraus, dass

- die verschiedenen Lernorte einen gemeinsamen Ausbildungsplan abstimmen, der die Vermittlung betrieblicher Erfahrungen in einem Gesamtvolumen von ca. 50 % beinhaltet,
- die Kammern für die Durchführung der fachpraktischen Anteile verantwortlich sind,
- die Absolventinnen und Absolventen von der Gebühr für die Abschlussprüfung befreit sind, und
- die regionale Ausbildungsplatzsituation bei der Entwicklung solcher Angebote berücksichtigt wird und diese Ausbildungsform nicht zu einem Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze führt.

#### 5. Die zweite Chance

Ca. eine halbe Million junge Menschen mit ausländischem Pass und eine nicht bekannte, aber ebenfalls erhebliche Zahl mit deutschem Pass und Migrationshintergrund verfügen über keinen anerkannten Berufsabschluss. Jahr für Jahr kommen weitere junge Menschen hinzu. Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt lässt keine Verbesserung erwarten. Diesen Jugendlichen sollen Perspektiven für eine qualifizierte Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Sinne einer zweiten Chance eröffnet werden. Dazu gehören:

- Öffentliche Förderung von Angeboten des allgemeinen, politischen und kulturellen Lernens.
- Beim Nachholen eines schulischen bzw. beruflichen Abschlusses soll der Lebensunterhalt für junge Erwachsene besonders gefördert werden.
- Stärkung der individuellen Bildungsbemühungen von arbeitslosen jungen Erwachsenen durch Ruhens des Arbeitslosengeldanspruchs bei eigeninitiiertem Auszubildenden.
- Die Beratungsangebote müssen im Sinne einer aufsuchenden Beratung ausgeweitet werden.