

## Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen

### Young Adults with Immigrant Background and Their Transition to the German System of Vocational Training. The Role of Preferences, Resources, and Opportunities

**Claudia Diehl**

Institut für Soziologie, Universität Göttingen, Platz der Göttinger Sieben 3, 37073 Göttingen, Germany  
E-Mail: cdiehl@uni-goettingen.de

**Michael Friedrich und Anja Hall**

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“,  
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Germany  
E-Mail: friedrich@bibb.de; hall@bibb.de

**Zusammenfassung:** Anhand gepoolter Datensätze dreier Schulabgängerbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wird der Frage nach dem Grad und den Ursachen der Benachteiligung Jugendlicher ausländischer Herkunft beim Zugang zu Ausbildungsplätzen nachgegangen. Es wird untersucht, welche Rolle folgende Unterschiede zwischen Ausbildungsplatzsuchenden deutscher und ausländischer Herkunft spielen: ihre Präferenzen für eine bestimmte berufliche Ausbildung, ihre Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten Ressourcen sowie ihnen offen stehende Opportunitäten auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Dabei zeigt sich erstens, dass vor allem männliche Jugendliche ausländischer Herkunft deutlich geringere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu finden, als Jugendliche deutscher Herkunft. Dies gilt weitgehend unabhängig davon, welchen Wunschberuf sie verfolgen, welchen Schulabschluss sie besitzen und welche Erstsprache sie gelernt haben. Auch Unterschiede in ihren Suchstrategien nach einem Ausbildungsplatz scheinen wenig zur Erklärung dieses Phänomens beizutragen, zumal diese bei den Gruppen kaum differieren. Die Analysen belegen zweitens, dass selbst diejenigen Jugendlichen ausländischer Herkunft, die einen Ausbildungsplatz gefunden haben, nur halb so oft in ihrem „Wunschberuf“ ausgebildet werden wie deutsche Jugendliche. Nicht zuletzt der starke Unterschied zwischen Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund spricht dafür, dass Diskriminierungsprozesse seitens der Arbeitgeber bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen möglicherweise eine größere Rolle spielen als bei anderen Dimensionen der Arbeitsmarktintegration. Dies steht vermutlich im Zusammenhang mit Spezifika des Ausbildungsstellenmarktes, der durch eine vergleichsweise geringe Produktivität der Ausbildungsplatzsuchenden und eine Knappheit an Ausbildungsplätzen gekennzeichnet ist.

**Summary:** In this article, we examine the extent and the causes of ethnic inequalities in access to apprenticeship training positions within the German system of vocational training. Analyses are based on pooled data from three surveys of high school graduates conducted at the *German Federal Institute for Vocational Education and Training* (BIBB). The role of the following differences between German and applicants with an immigrant background for vocational training positions is analyzed: their preferences for certain occupational fields, their endowment with resources relevant to the integration of the individual in the labor market, and the opportunities available in the vocational training market. We can show, first, that the chances of finding a vocational training position are substantially lower for young – especially male – adults with an immigrant background even if their occupational preferences, their human capital endowment, and their first language are taken into account. Furthermore, there is no evidence that German and immigrant background youths differ substantially in terms of their job-search strategies. Our analyses show, secondly, that even those immigrant background youths who did manage to find a vocational training position are only half as likely as young Germans to be trained in their preferred occupational field. The large gender differences within the immigrant background group in particular suggest that ethnic discrimination processes on the part of potential employers may play a more important role in explaining ethnic inequalities in the access to vocational training positions than in other dimensions of labor market integration. This is probably related to specificities in those vocational training sectors that are characterized by a comparatively low productivity of applicants and by a shortage of vocational training positions.

## 1. Problemstellung

Die strukturelle Assimilation der in Deutschland lebenden Einwanderer und ihrer Nachkommen, d.h. ihre Annäherung an die Mehrheitsangehörigen im Hinblick auf Merkmale wie Bildungsabschlüsse, berufliche Positionen und Einkommen, hat in den letzten Jahren viel wissenschaftliche Aufmerksamkeit gefunden. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Teilhabe an gesellschaftlichen Funktionssystemen wie dem Bildungssystem und dem Arbeitsmarkt besonders folgenreich für weitergehende Integrationsprozesse ist, z.B. im Bereich der sozialen Kontakte. Im Mittelpunkt standen und stehen dabei hauptsächlich zwei Fragen: Mit welchen Barrieren sind Migranten beim Erwerb von Bildungsabschlüssen konfrontiert (vgl. Diefenbach 2007, Kristen 2006, Kristen/N. Granato 2007)? Und können sie einmal erworbene Abschlüsse beim Übergang in den Arbeitsmarkt ähnlich ertragreich nutzen wie Personen ohne Migrationshintergrund (für den Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Ausbildung vgl. Damelang/Haas 2006, Konietzka/Seibert 2003, Seibert 2005, Seibert/Solga 2006; für den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung vgl. etwa N. Granato/Kalter 2001)? In jüngerer Zeit ist auch der Bereich der vorschulischen Bildung ins Forschungsinteresse gerückt, da sich gezeigt hat, dass bei Bildungs- und Arbeitsmarktkarrieren viele Weichen bereits früh gestellt werden (vgl. Becker/Biedinger 2006). Das System der betrieblichen Ausbildung hat hingegen trotz einer wachsenden Zahl deskriptiver Analysen deutlich weniger Aufmerksamkeit gefunden. Dieser Sachverhalt ist teilweise auf die unbefriedigende Datenlage zurückzuführen, davon abgesehen aber angesichts seiner zentralen Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration von Einwanderern wenig erklärlich. So argumentiert beispielsweise Kalter (2006: 420): „Wenn man nach den Ursachen der Schwierigkeiten jugendlicher Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt fragt, dann lautet die Antwort (...): In erster Linie ist dies ganz offensichtlich eine Frage der Schulabschlüsse und des Zugangs zu Ausbildungsplätzen.“

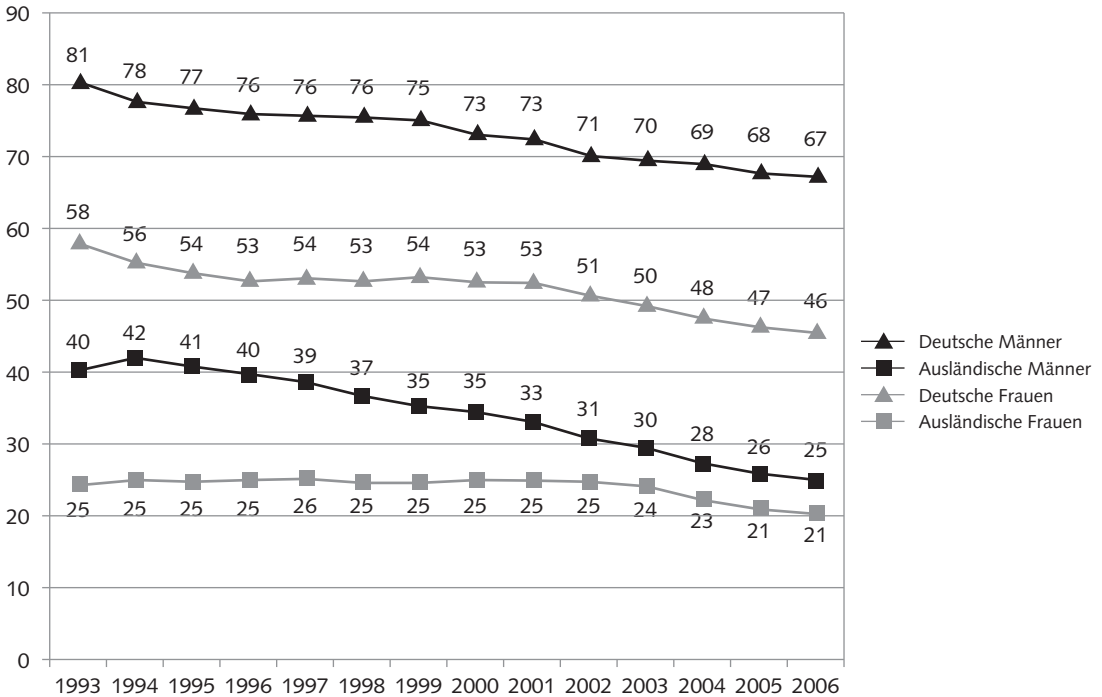
Die in Deutschland lebende Bevölkerung ausländischer Herkunft war und ist bekanntermaßen stark durch den Zuzug gering qualifizierter Arbeiter während der Rekrutierungsperiode der 1950er bis 1970er Jahre geprägt. Die zweite Einwanderergeneration hat zwar eine gewisse soziale Aufwärtsmobilität erfahren, von fast allen Nationalitätengruppen verlässt aber immer noch ein deutlich kleinerer Teil ausländischer Jugendlicher die Schule mit dem Abitur als von den einheimischen Deut-

schen (Kristen/N. Granato 2007: 15). Unter den Studierenden sind folglich verhältnismäßig wenige ausländische „Bildungsinländer“, so dass der Zugang zu Ausbildungen unterhalb der Hochschulebene für Minderheitenangehörige die entscheidende Voraussetzung für eine qualifizierte Arbeitsmarktposition darstellt. Gleichzeitig ist bekannt, dass die Ausbildungsbeteiligungsquote ausländischer Jugendlicher im dualen System schon seit langem nur etwa halb so hoch ist wie die der deutschen Jugendlichen. Zudem ist diese seit den frühen 1990er Jahren insgesamt sinkende Quote bei ausländischen männlichen Jugendlichen gegenüber den gleichgeschlechtlichen „einheimischen Peers“ besonders stark zurückgegangen (vgl. Abb. 1).<sup>1</sup> Zwar wird in der Literatur vor allem die geringe betriebliche Ausbildungsquote ausländischer Mädchen problematisiert (vgl. etwa M. Granato 2003), allerdings ist diese auch bei den weiblichen Deutschen vergleichsweise niedrig.<sup>2</sup>

In diesem Beitrag untersuchen wir anhand von Daten der Schulabgängerbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die Frage nach dem Grad und den Ursachen der Benachteiligung jugendlicher ausländischer Herkunft beim Zugang zu Ausbildungsplätzen und widmen uns damit einem gleichermaßen vernachlässigten wie bedeutsamen Glied in der „Ausbildungskette“. Dabei werden nicht nur die Chancen von Jugendlichen deutscher und nicht-deutscher Herkunft verglichen, ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung überhaupt umsetzen zu können. Es wird auch analysiert, ob diejenigen Jugendlichen ausländischer Herkunft, die eine duale Ausbildung beginnen konnten, ebenso häufig in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden wie deutsche Jugendliche. Anhand von Zusatzanalysen zu *schulischen* Berufsausbildungen untersuchen wir zudem, ob und inwieweit diese zur

<sup>1</sup> Exakte Zahlen zur Ausbildungsbeteiligungsquote liegen für Jugendliche mit Migrationshintergrund derzeit nicht vor. Nach einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2005 hat im Alter von 20 bis 24 Jahren die Hälfte von ihnen *keinen* beruflichen Abschluss. Bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund liegt dieser Anteil bei 27% (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007: 69).

<sup>2</sup> Schulabgängerinnen absolvieren häufiger berufsfachschulische Ausbildungen (z.B. Erzieher/in, Gesundheits- und Krankenpfleger/in), Beamtenausbildungen oder ein Studium als Schulabgänger. Zählt man schulische und betriebliche Ausbildungen zusammen, sind die Übergangsquoten in eine berufliche Ausbildung für beide Geschlechter in etwa gleich hoch (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008).



Quelle: Uhly/M. Granato 2006, aktualisierte Daten der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung, eigene Darstellung. Anmerkung: Die Quoten berechnen sich aus dem jeweiligen Anteil der Auszubildenden (betriebliche Ausbildungen) an allen Jugendlichen (Wohnbevölkerung im Alter von 18 bis unter 21 Jahren).

**Abb. 1** Höhe und Entwicklung der Ausbildungsbeteiligungsquoten deutscher und ausländischer Jugendlicher (in Prozent)

Kompensation ethnischer Ungleichheiten beim Zugang zu betrieblichen Ausbildungsplätzen beitragen.

Wir setzen bei unseren Analysen drei Schwerpunkte: Zunächst wird betrachtet, ob und in welchem Ausmaß sich Deutsche und Jugendliche mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Präferenzen für bestimmte Ausbildungsberufe unterscheiden – und inwieweit dies zur Entstehung ethnischer Ungleichheiten beiträgt. Darauf aufbauend wird für den Bereich der betrieblichen Ausbildung Einblick in eine theoretische Leitfrage vieler existierender Untersuchungen zur strukturellen Assimilation gegeben: Sind ethnische Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt primär die Fortsetzung ungünstiger Startvoraussetzungen – im Sinne einer Knappheit an ausbildungsmarktrelevanten individuellen Ressourcen? Oder gibt es Hinweise darauf, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund auch unabhängig davon mit Benachteiligungen in Form versperrter *Opportunitäten* konfrontiert sind? Um diese Frage zu klären, muss nicht nur die relative Bedeutung in-

dividueller Humankapitalressourcen wie Schulabschlüsse und -noten, sondern auch die Rolle wichtiger arbeitsmarktrelevanter „Zusatzressourcen“ wie etwa Sprachkenntnisse und soziale Netzwerke untersucht werden.

Im folgenden Abschnitt 2 werden zunächst die wichtigsten theoretischen Mechanismen identifiziert, die vorliegenden Studien zufolge bei der Erklärung ethnischer Benachteiligungen bei der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle spielen. Dabei geht es vor allem darum, deren Relevanz im Hinblick auf den Spezialfall jugendlicher Migranten im dualen System der Berufsausbildung zu diskutieren. In Abschnitt 3 beschreiben wir die verwendeten Daten und Operationalisierungen und präsentieren einen deskriptiven Überblick über die Verteilungen der abhängigen und unabhängigen Variablen. In Abschnitt 4 wird zunächst das Explanandum des Beitrags genauer dargestellt. Darauf aufbauend wird analysiert, welchen Beitrag unterschiedliche Präferenzen, Ressourcen und Opportunitäten von Jugendlichen deutscher und ausländischer

discher Herkunft bei der Erklärung ethnischer Benachteiligungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt leisten. Wir schließen mit einer Zusammenfassung und kritischen Diskussion der Ergebnisse.

## 2. Ethnische Benachteiligungen im Ausbildungssystem: Theoretische Mechanismen und empirische Befunde

In den jüngeren Studien zur Arbeitsmarktintegration von Einwanderern in Deutschland wurden verschiedene Mechanismen zur Erklärung ethnischer Ungleichheiten identifiziert und untersucht. Diese lassen sich relativ direkt auf ethnische Benachteiligungen beim *Zugang zu Ausbildungsplätzen* übertragen. Sie sollen in diesem Abschnitt dargestellt werden, wobei wir uns auf solche Ansätze beschränken, die ethnische Benachteiligungen der zweiten Einwanderergeneration erklären, der die Mehrheit der insgesamt recht jungen Ausbildungsplatzbewerber angehört. Diese erfüllen formal häufig die gleichen Voraussetzungen für den Erwerb eines Ausbildungsplatzes wie einheimische Jugendliche, so dass ihre Benachteiligung weniger leicht erklärbar ist als die von Migranten der ersten Generation (vgl. Kalter 2005).

### 2.1 Gruppenspezifische Präferenzen auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Neueren empirischen Befunden zufolge streben deutsche und ausländische Jugendliche ähnlich häufig eine betriebliche Ausbildung an (Friedrich 2006). Allerdings ist nicht ausgeschlossen, dass sich auch bei denjenigen Schulabsolventinnen und -absolventen ausländischer Herkunft, die eine qualifizierte Ausbildung anstreben, der familiäre Hintergrund in gruppenspezifischen Präferenzen für ganz *bestimmte* Berufsfelder niederschlägt. Wie Jonsson et al. (2007) jüngst gezeigt haben, spielt die intrafamiliäre Vererbung von Berufen eine entscheidende Rolle bei der Erklärung der intergenerationalen Reproduktion der Klassenzugehörigkeit. Der zentrale Mechanismus liegt in der Art des Humankapitals sowie des kulturellen, sozialen und ökonomischen Kapitals, das innerhalb von Familien vererbt wird, und das eben nicht nur *klassen-* sondern auch *berufsspezifischer* Natur ist. Bei der Entstehung beruflicher Präferenzen und Aspirationen spielt dabei das kulturelle Kapital („*occupation-specific culture and tastes*“; Jonsson et al. 2007: 7) eine besonders wichtige Rolle, unter anderem, weil innerhalb der Familie das Bedürfnis besteht, den Beruf der Eltern

positiv darzustellen: „Because children cathect to parents, they of course tend to value and embrace what their parents value and embrace, thus leading to the intergenerational reproduction of aspirations: [...] When a daughter cathects to her nursing mother, it leads to a commitment, for example to become a ‚nurse like mom‘ [...].“ (Jonsson et al. 2007: 10) Diese beruflichen Vererbungsprozesse spielen den Autoren zufolge gerade in Deutschland eine wichtige Rolle, da durch das duale System die Entstehung berufsbezogener Kulturen und Identitäten gefördert wird.

Wie bereits erwähnt, gehören viele jüngere Personen ausländischer Herkunft der so genannten zweiten Einwanderergeneration an, deren Eltern während der Rekrutierungsperiode angeworben wurden. Die männlichen Angehörigen der ersten Generation sind überwiegend als Arbeiter in der Produktion tätig, während die weibliche Beschäftigungsquote vergleichsweise niedrig ist (vgl. Thoroughood/Winkvist 2003). In Folge dessen könnten ihre Kinder häufiger eine Berufsperspektive verfolgen, die im Fall der männlichen Jugendlichen auf die klassischen Produktionsberufe, im Fall der weiblichen Jugendlichen auf traditionell weiblich dominierte Berufsfelder abzielt.

Tatsächlich sind deutsche und ausländische Jugendliche in unterschiedlichen Ausbildungsberufen anzutreffen, und letztere sind auf wenige Berufsfelder konzentriert (Jeschek 2002): Junge ausländische Männer werden typischerweise als Handwerker oder Kraftfahrzeugmechaniker ausgebildet, Frauen als Friseurin, Arzthelferin oder Kauffrau (M. Granato 2003: 476). Dies sagt zunächst freilich wenig über ihre Präferenzen aus, da ihnen möglicherweise andere Berufsfelder (wie etwa anspruchsvollere, moderne Dienstleistungsberufe) aus den verschiedensten Gründen versperrt sind. Ebenso ist aber nicht ausgeschlossen, dass sie tatsächlich andere Ausbildungsberufe präferieren als einheimische Jugendliche. Auch dies könnte zu der geringen und gerade bei den Männern sinkenden Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher beitragen, ist doch zwischen 1994 und 2006 die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze in den Fertigungsberufen gesunken, während sie in den Dienstleistungsberufen gestiegen ist (Ulrich 2007, Uhly 2007). Allerdings ist „der Ausländeranteil in nahezu *allen* Berufen bzw. Berufsgruppen zwischen 1995 und 2004 stärker zurückgegangen [...], als dies die Entwicklung der Wohnbevölkerung hätte erwarten lassen“ (Uhly/M. Granato 2006).

## 2.2 Arbeitsmarktrelevante Ressourcen: Bildungsabschlüsse, Abschlussnoten, Sprachkenntnisse und soziale Netzwerke

Eine vermutlich wichtigere Rolle als Gruppenunterschiede in der Art des Ausbildungswunsches spielen arbeitsmarktrelevante individuelle *Ressourcen*, die von zentraler Bedeutung für den Zugang zu einem der knappen Ausbildungsplätze sind (vgl. Ulrich 2007). Im Hinblick auf andere Dimensionen der Arbeitsmarktintegration hat sich gezeigt, dass diesbezüglich vor allem formale Bildungszertifikate, aber auch arbeitsmarktrelevante Zusatzressourcen wie Sprachkenntnisse und soziale Netzwerke entscheidend sind. So sind zwar abhängig beschäftigte Migranten der zweiten Einwanderergeneration deutlich seltener als Angestellte und häufiger als Arbeiter beschäftigt als Deutsche, diese Unterschiede werden aber im Wesentlichen durch die ungleiche Ausstattung beider Gruppen mit Humankapital verursacht (N. Granato/Kalter 2001). Verbleibende Nationalitätendifferenzen, die für einzelne Gruppen im Hinblick auf verschiedene Aspekte der Arbeitsmarktintegration existieren, scheinen primär Unterschieden in arbeitsmarktrelevanten Zusatzressourcen wie Sprachkenntnissen und sozialen Netzwerken geschuldet zu sein (Kalter 2006a, 2006b).

Obwohl der Anteil ausländischer Schulabsolventen mit höheren Bildungsabschlüssen steigt, zeigt sich gerade für die zweite Generation der sogenannten Arbeitsmigranten noch ein deutlicher Abstand zu den Deutschen (vgl. Kristen/N. Granato 2007). Darüber hinaus geben nur knapp 50% der türkischen Migranten der zweiten Generation an, „sehr gut“ deutsch zu sprechen (Diehl/Schnell 2006). Viele Jugendliche, deren Eltern eingewandert sind, haben keine „perfekten“ Deutschkenntnisse, selbst wenn ihre sprachlichen Kompetenzen zur Erlangung von Bildungszertifikaten ausreichend sind.<sup>3</sup> Auch soziale Netzwerke sind bei der Jobsuche von erheblicher Bedeutung, weil sie sowohl den Zugang zu Informationen über offene Stellen als auch die Effizienz der Suchstrategien der Bewerber beeinflussen (Granovetter 1995). Vor allem bei der Einstellung gering qualifizierter Arbeitnehmer scheinen informelle Rekrutierungsnetzwerke eine wichtige Rolle zu spielen (Voss 2007: 328). Dies könnte aufgrund ihrer naturgemäß noch geringen fachlichen Qualifikationen auch für Ausbildungsplatzsuchende gelten. Die Hö-

he und Effizienz der individuell verfügbaren Netzwerkressourcen variiert allerdings mit der sozialen Herkunft. Gerade für Personen mit einem niedrigen sozialen Status haben sich familiäre Netzwerke oft als wenig hilfreich für die Jobsuche erwiesen; diese sind vielmehr in besonderem Ausmaß auf so genannte „weak social ties“ angewiesen (Lin/Dumin 1986). An diesen mangelt es Migranten aber häufig, da ihre sozialen Netzwerke oft familienzentriert sind (für türkische Einwanderer vgl. Janssen/Polat 2006). Bedingt durch ihren familiären Hintergrund finden viele Arbeitssuchende ausländischer Herkunft daher weniger oder weniger hilfreiche soziale Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.

Bislang ist unklar, welchen Beitrag die Knappheit an individuellen arbeitsmarktrelevanten Ressourcen zur Erklärung der niedrigen beruflichen Ausbildungsquote von Jugendlichen ausländischer Herkunft leistet. Da Ausbildungsplätze Jugendlichen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen (und theoretisch sogar Personen ohne Schulabschluss) offen stehen, konkurrieren Bewerberinnen und Bewerber mit höheren und niedrigeren Abschlüssen und unterschiedlichen Abschlussnoten miteinander. Zweifelsohne erhöhen bessere allgemeinbildende Schulabschlüsse auch bei ausländischen Jugendlichen die Chance auf eine berufliche Ausbildung (vgl. Seibert 2005: 111ff.). Auch im neuesten Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland wird konstatiert: „Ursache für den Rückgang der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlichen ist einerseits die ungünstige Ausbildungsplatzsituation der letzten Jahre sowie die generell niedrigere schulische Qualifikation dieser Jugendlichen“ (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007: 69).

Existierende und bislang nur in Ansätzen vorliegende Analysen weisen allerdings darauf hin, dass diese Diagnose zumindest unvollständig ist. So konnte im Jahr 2005 die Hälfte der deutschen Jugendlichen, die eine duale Ausbildung anstrebten, diesen Wunsch auch tatsächlich umsetzen, aber nur 25% der Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Friedrich 2006: 12). Die gleichen – allerdings auf recht geringen Fallzahlen beruhenden – Analysen zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz durch höhere Abschlüsse und bessere Abschlussnoten kaum verbessern konnten. Auch gestaltet sich für Jugendliche mit Migrationshintergrund der Übergangsprozess in eine betriebliche Ausbildung unter Kontrolle der individuellen Qualifikation und anderer relevanter Merkmale überdurchschnittlich langwierig

<sup>3</sup> Schwierig und sicherlich nicht generell zu beantworten ist allerdings die Frage, welcher Grad der „Abweichung“ von den Sprachkenntnissen der Muttersprachler tatsächlich arbeitsmarktrelevant ist.

(Beicht et al. 2008). Eine andere Studie zu den „Einmündungswahrscheinlichkeiten“ von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit ausbildungsplatzsuchend gemeldet haben, weist ebenfalls darauf hin, dass ein höherer Schulabschluss und eine bessere Mathematiknote die Chancen auf einen Ausbildungsplatz für alle Jugendlichen erhöhen, dass diejenigen ausländischer Herkunft aber offenbar deutlich weniger stark von einer besseren Schulbildung profitieren als einheimische (Ulrich 2006). Die Frage, ob auch dieses Phänomen durch eine Unterausstattung von Jugendlichen aus Migrantenfamilien mit arbeitsmarktrelevanten Zusatzressourcen wie Sprachkenntnissen und sozialen Netzwerken erklärt werden kann, ist für diesen Aspekt der Arbeitsmarktintegration noch weitgehend ungeklärt.

### **2.3 Zur Bedeutung mangelnder Opportunitäten: Werden Jugendliche ausländischer Herkunft von potenziellen Arbeitgebern diskriminiert?**

Zur Erklärung gruppenspezifischer Erträge für ähnliche Humankapitalressourcen wird häufig auf das Verhalten potenzieller Arbeitgeber verwiesen. Diesbezüglich sind insbesondere statistische oder individuelle Diskriminierungsprozesse (Diskriminierungspräferenzen) von Bedeutung (für ihre mögliche Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Migranten vgl. die Diskussion bei N. Granato/Kalter 2001 sowie zwischen Seibert/Solga 2005, 2006 und Kalter 2006a, 2006b). Die wesentliche Annahme hinter Theorien der statistischen Diskriminierung lautet, dass Arbeitgeber in Ermangelung vollständiger Informationen über individuelle Bewerber Annahmen über Unterschiede auch askriptiv abgegrenzter Gruppen treffen – etwa hinsichtlich ihrer Produktivität oder Leistungsbereitschaft. Bei den individuellen Diskriminierungspräferenzen sind Arbeitgeber auch ohne solche Annahmen bereit, sich ihre Abneigung gegen Angehörige bestimmter Gruppen „etwas kosten zu lassen“ und sich mit weniger produktiven Bewerbern zufrieden zu geben, wenn diese ihren ethnischen Präferenzen entsprechen. Diskriminierungen können darüber hinaus auch indirekt wirksam werden, indem sie die Suchstrategien der Arbeitssuchenden beeinflussen. Gerade benachteiligte und „biographisch diskreditierte“ Jugendliche reagieren auf Misserfolgerlebnisse im Bildungssystem häufig dadurch, dass sie sich resignativ gar nicht oder weniger intensiv um qualifizierte Arbeitsplätze bemühen (Solga 2005: 123, vgl. auch Kalter 2006a: 147).

Ob die massiven ethnischen Unterschiede in der Höhe der Ausbildungsquote Diskriminierungsprozesse – welcher Art auch immer – widerspiegeln, ist eine empirische Frage. Verschiedene Gründe sprechen allerdings dafür, dass diese beim Zugang zum Ausbildungsmarkt möglicherweise eine wichtigere Rolle spielen als bei anderen Dimensionen der Arbeitsmarktintegration. Gerade junge männliche Migranten stehen im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion um „kriminelle Ausländer“, und sie werden möglicherweise in weitaus stärkerem Maße als deutsche oder weibliche Jugendliche „habitumäßig“ als bedrohlich wahrgenommen. Dies dürfte insbesondere für türkischstämmige oder Zuwanderer aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion gelten.

Es lässt sich zudem argumentieren, dass diese vor allem auf männliche Auszubildende gerichteten Diskriminierungspräferenzen aufgrund der Spezifika des Ausbildungsstellenmarkts in stärkerem Ausmaß handlungswirksam werden können als in anderen Bereichen des Arbeitsmarkts. Obwohl das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage je nach Ausbildungsberuf variiert, können potenzielle Arbeitgeber häufig auf einen großen Bewerberpool zurückgreifen. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie dabei zwischen zwei Interessenten wählen können, die sich lediglich im Hinblick auf ihre Herkunft unterscheiden, wächst damit – und mit ihr sinken die Folgekosten realisierter Diskriminierungspräferenzen. Tatsächlich nahm die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher zu dem gleichen Zeitpunkt ab, als die Knappheit an Ausbildungsstellen stieg (Uhly/M. Granato 2006: 52, Schaub 1991: 77f.).

Bei den gering bezahlten Auszubildenden, die am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehen und daher erst über wenige berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, sind Produktivitätsunterschiede zudem von weniger großer Bedeutung als bei regulär Beschäftigten. Das Argument, dass Diskriminierungspräferenzen auf dem Arbeitsmarkt ineffizient und unter Konkurrenzbedingungen instabil sind (vgl. Kalter 2006a: 146f.), büßt unter diesen Randbedingungen möglicherweise an Gültigkeit ein. Die gleichen Bedingungen könnten zudem dazu führen, dass den so genannten „soft skills“ der Bewerberinnen und Bewerber eine größere Bedeutung beigemessen wird. Dies wiederum könnte Prozesse statistischer Diskriminierung begünstigen, die besonders häufig unter den Bedingungen von Informationsmangel auftreten. Dieser dürfte etwa im Hinblick auf die Persönlichkeitseigenschaften der Bewerberinnen und Bewerber besonders verbreitet sein, da diese nicht durch Bildungszertifikate kodi-

fiziert sind. Um einschätzen zu können, wie ausgeprägt Merkmale wie Pünktlichkeit oder Konfliktverhalten bei den Bewerberinnen und Bewerbern auftreten, könnten Arbeitgeber ihre durch Vorurteile geprägten Vorstellungen über deren Verteilung bei unterschiedlichen ethnischen Gruppen zugrunde legen. In diesem Fall läge eine „Fehlerdiskriminierung“ vor (Kalter 2006a: 146f.), die möglicherweise unter den Bedingungen des Ausbildungsmarkts stabiler ist als in anderen Bereichen des Arbeitsmarkts.

Was die *indirekten* Auswirkungen antizipierter Diskriminierungen auf die Suchstrategien anbetrifft, sprechen existierende Befunde eher dagegen, dass dieser Mechanismus eine gravierende Rolle spielt. Wie Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragung und der BA/BIBB-Bewerberbefragung belegen, unterscheidet sich die Art der Ausbildungsplatzsuche von Jugendlichen deutscher und ausländischer Herkunft nicht substantiell (Ulrich 2006: 209, Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005: 79).<sup>4</sup>

Der kurze Abriss zeigt, dass im Bereich der ethnischen Ungleichheiten beim Zugang zur betrieblichen Ausbildung noch ein gravierendes Forschungsdefizit herrscht. Empirisch unzureichend geklärt ist vor allem die Frage: Welche Rolle spielen Unterschiede zwischen Ausbildungsplatzsuchenden deutscher und ausländischer Herkunft hinsichtlich (a) ihrer Präferenzen für eine bestimmte berufliche Ausbildung, (b) ihrer Ausstattung mit arbeitsmarktrelevanten (Zusatz-)Ressourcen und (c) ihrer Opportunitäten auf dem Ausbildungsstellenmarkt? Sie steht im Zentrum unserer empirischen Analysen über die Benachteiligung von Jugendlichen ausländischer Herkunft bei der Realisierung ihres Wunsches nach einer (bestimmten) dualen Ausbildung.

### 3. Daten, Operationalisierungen und Verteilungen

Unsere Auswertungen basieren auf einem gepoolten Datensatz der 2004, 2005 und 2006 durchgeführten Schulabgängerbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Im Rahmen dieser Erhebungen wurden pro Jahr jeweils rund 1.500 Schulabgängerinnen und Schulabgänger (insgesamt rund 4.500 Befragte) zu ihren beruflichen Plänen und Orientierungen sowie ihrem tatsächlichen Verbleib befragt (dazu ausführlich: Friedrich 2009). Zur

Grundgesamtheit gehörten Jugendliche, die im Befragungsjahr eine allgemeinbildende oder berufliche Schule bzw. eine berufliche Vollzeitschule in Deutschland verlassen hatten.<sup>5</sup> Die Interviews wurden von Forsa, Berlin, jeweils von Anfang September bis Ende November mittels computerunterstützter Telefoninterviews durchgeführt. Die Befragten wurden anhand eines zufallsgesteuerten Auswahlprozesses zur Ermittlung der Zielpersonen rekrutiert. Auswahlgrundlage für die Stichprobenziehung war das Telefonstichproben-System des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute (ADM, vgl. Gabler/Häder 1997, Heckel 2002). In der Screeningphase wurden jeweils rund 100.000 Haushalte kontaktiert. Der Anteil realisierter Interviews bezogen auf die Bruttostichprobe (jeweils rund 5.000 Haushalte) betrug in den drei Jahren jeweils rund 30%.<sup>6</sup> In die Analysen wurden nur Befragte aus den alten Ländern und dem Bundesland Berlin einbezogen, da in den neuen Ländern ein vergleichsweise geringer Anteil jugendlicher ausländischer Herkunft lebt. Von den dadurch verbleibenden 3.823 Fällen hatten 2.031 Jugendliche im Frühjahr den Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung, 1.793 hatten sich um einen Ausbildungsplatz bemüht; nur diese werden im Folgenden berücksichtigt (siehe Tab. 1).

Die BIBB-Schulabgängerbefragungen weisen im Vergleich zu anderen Datensätzen verschiedene Vorteile auf: Zum einen sind Angaben über die beruflichen Präferenzen der Ausbildungsplatzsuchenden enthalten, zum anderen vergleichsweise detaillierte Informationen über ihre Humankapitalausstattung und Sprachkenntnisse sowie – zumin-

<sup>5</sup> Allgemeinbildende Schulen sind: Haupt- und Realschulen, Integrierte Gesamtschulen und Gymnasien. Berufliche Schulen sind Fachoberschulen (FOS) und Fachgymnasien. Berufliche Vollzeitschulen umfassen: Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), Berufsrundbildungsjahr (BGJ) und Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, aber zu keinem vollqualifizierenden Berufsabschluss führen. Neben der Berufsvorbereitung und/oder Berufsgrundbildung werden dort allgemeinbildende Fächer angeboten. Je nach Voraussetzung können nach dem Besuch oder nach bestandener Prüfung auch (höhere) Schulabschlüsse erworben werden. Die Schülerschaft ist deshalb sehr heterogen (vgl. Statistisches Bundesamt 2007).

<sup>6</sup> Häufigster Ausfallgrund war, dass es in dem ermittelten Haushalt doch keine Schulabgänger des Schuljahres 2005/2006 (als Beispiel für die Befragung 2006) im Sinne der Grundgesamtheit gab. Interviewverweigerungen durch die Zielpersonen selbst kamen selten vor. Dass eine erreichte Zielperson die Teilnahme am Interview ablehnte, trat beispielsweise 2006 nur in 112 Fällen auf (Forsa 2007).

<sup>4</sup> Dies gilt etwa für Indikatoren wie „schriftliche Bewerbung verschickt“, „gleich in mehreren Berufen beworben“ und „bei Betrieben nach Angeboten gefragt“.

dest ansatzweise – Informationen über die Bewerbungsstrategien der Ausbildungsplatzsuchenden. Einschränkungen ergeben sich vor allem daraus, dass die Nationalität der Jugendlichen nicht erhoben wurde.

### 3.1 Operationalisierungen und Methode

In den folgenden Analysen wird als erste abhängige Variable untersucht, ob jugendliche Schulabsolventinnen und -absolventen ihren *Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung realisieren konnten*.<sup>7</sup> Jugendliche, die bei der Erhebung angaben, dass sie keine berufliche Ausbildung oder eine andere vollqualifizierende – etwa: schulische – Ausbildung anstreben, werden aus den hier präsentierten Analysen zunächst ausgeschlossen, da sich die Zugangsvoraussetzungen zu schulischen Ausbildungen deutlich von denen im dualen System unterscheiden. Zur Vergleichsgruppe gehören somit Jugendliche, die den Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung hatten, diesen aber nicht umsetzen konnten. Der Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung wurde retrospektiv erhoben, indem gefragt wurde, ob die Jugendlichen im Frühjahr eine betriebliche Ausbildung beginnen wollten. Dies traf – aufgrund der höheren Abiturienten- und Studienanfängerquote in dieser Gruppe – auf Jugendliche deutscher Herkunft mit 57% (Männer) bzw. 50% (Frauen) etwas seltener zu als auf Jugendliche ausländischer Herkunft (mit 60% resp. 53%).<sup>8</sup> Als zweite abhängige Variable wird untersucht, in welchem Ausmaß Jugendliche deutscher und ausländischer Herkunft, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, ihren eigenen Angaben zufolge damit ihren *gewünschten Ausbildungsberuf* ergreifen konnten.

Jugendliche mit Migrationshintergrund werden anhand des *Geburtslandes ihrer Eltern* identifiziert.

<sup>7</sup> Gefragt wurde „Machen Sie *zur Zeit* eine berufliche Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss führt bzw. werden Sie bis Ende November noch eine solche Ausbildung beginnen?“ Jugendliche, die ersatzweise außerbetrieblich oder schulisch in einem Ausbildungsberuf nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) ausgebildet werden, wurden zur Gruppe derer gezählt, die ihren Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung nicht umsetzen konnten.

<sup>8</sup> Wie eingangs bereits erwähnt, rühren die Geschlechterunterschiede größtenteils daher, dass männliche Schulabsolventen gegen Ende der Schulzeit häufiger eine betriebliche Ausbildung beginnen wollen, während Schulabsolventinnen oftmals eine schulische Ausbildung anstreben.

Sofern ein Elternteil im Ausland geboren wurde, wird ein Jugendlicher der Kategorie „mit Migrationshintergrund“ zugeordnet.<sup>9</sup> Aussiedler und Eingebürgerte werden also in die Analysen einbezogen. Letzteres erscheint angesichts der hohen Einbürgerungszahlen unerlässlich, zumal die Einbürgerung positiv mit der strukturellen Assimilation korreliert ist (Salentin/Wilkening 2003, Diehl/Blohm 2008). Die konkrete Nationalitätenangehörigkeit wurde bei der Erhebung wie bereits erwähnt nicht erfragt, eine weitere Differenzierung nach Nationalitätengruppen wäre aber angesichts der geringen Fallzahlen ohnehin nicht möglich.

Um gruppenspezifischen Präferenzen für bestimmte Ausbildungsberufe Rechnung zu tragen, wird die Art des von den Befragten genannten ursprünglichen *Wunschberufes* berücksichtigt. Hierzu wird seitens der Produktions- und Dienstleistungsberufe jeweils zwischen anspruchsvollen und weniger anspruchsvollen Berufen unterschieden, da wir davon ausgehen, dass der Übergang in anspruchsvolle Dienstleistungsberufe schwieriger zu realisieren ist, als der in Produktionsberufe oder weniger anspruchsvolle Dienstleistungsberufe.<sup>10</sup>

Arbeitsmarktrelevante Humanressourcen werden über die *Art des Schulabschlusses* (ohne Schulabschluss bzw. Sonderschulabschluss, Hauptschulabschluss, mittlerer Bildungsabschluss, Hochschul-/Fachhochschulreife) operationalisiert.<sup>11</sup> Diese Informationen zum Schulabschluss können bei der vorliegenden Erhebung um die *Abschlussnote* er-

<sup>9</sup> Die hier präsentierten Analysen wurden testweise auch für ausländische Jugendliche durchgeführt, deren Eltern beide im Ausland geboren sind. Dabei zeigte sich, dass sich diese nicht signifikant von Jugendlichen mit einem deutschen und einem ausländischen Elternteil unterscheiden. Aus Gründen der Fallzahlen wird deshalb diese „breitere“ Definition von Migrationshintergrund verwendet.

<sup>10</sup> Die Berufsangaben wurden nach der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes (1992) codiert. Das Anspruchsniveau der Berufe wurde über die schulische Vorbildung der Jugendlichen (Neuabschlüsse 2005) operationalisiert. 65% der Dienstleistungsberufe werden von Jugendlichen mit mindestens Realschulabschluss gewählt, in Produktionsberufen liegt dieser Anteil bei 47%. Berufe, in denen der durchschnittliche Anteil um jeweils eine halbe Standardabweichung überschritten wird, wurden als anspruchsvoll klassifiziert. Dies gilt für Dienstleistungsberufe (Produktionsberufe), in denen mindestens 80% (60%) der Jugendlichen einen Realschulabschluss haben (vgl. Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, Erhebung zum 31.12., eigene Berechnungen).

<sup>11</sup> Die sehr wenigen Jugendlichen, die ihren Abschluss nicht in Deutschland erworben haben, wurden aus den Analysen ausgeschlossen.



gänzt werden (sehr gut/gut bzw. befriedigend/ausreichend), die in vielen anderen Studien nicht erfasst ist. Bei den folgenden Analysen werden beide Merkmale kombiniert, um die Interpretation zu erleichtern. Es wird außerdem danach differenziert, ob die Befragten eine *allgemeinbildende Schule* oder eine *berufliche Vollzeitschule* absolviert haben.<sup>12</sup>

Um die Rolle arbeitsmarktrelevanter Zusatzressourcen zu untersuchen, wird zwischen Jugendlichen, deren *Erstsprache* Deutsch ist, und solchen, die zunächst eine andere Sprache gelernt haben, unterschieden. Wer bilingual aufgewachsen ist (d.h. Deutsch und eine andere Sprache als Erstsprache erlernt hat), wird der erstgenannten Kategorie zugeordnet (vgl. Esser 2006). In Kombination mit dem Geburtsort (Deutschland vs. Ausland) der Eltern erlaubt diese Variable eine alternative Operationalisierung des Migrationshintergrunds, die in den Modellen verwendet wird, in denen die Rolle der Individualressource „Sprachkenntnisse“ untersucht wird. Die sozialen Netzwerke der Befragten wurden nicht direkt erhoben, es wurde aber gefragt, ob bei der Ausbildungsplatzsuche „gute Beziehungen“ genutzt wurden. Diese Information liegt allerdings nur für das Jahr 2006 vor und kann aufgrund der Fallzahlen nur bivariat ausgewertet werden. Anhand der Informationen über die *Zahl der versendeten Bewerbungen* können weitere mögliche Unterschiede in den Suchstrategien, in diesem Fall im Engagement von Jugendlichen deutscher und ausländischer Herkunft, geprüft werden.

Als Kontrollvariablen werden das *Alter der Befragten* und das *Jahr der Erhebung* in die Analysen aufgenommen. Zudem wird – als Indikator für die wirtschaftliche Situation vor Ort – die *Arbeitslosenquote in den jeweiligen Arbeitsagenturbezirken* der Befragten den Daten zugespielt.<sup>13</sup> Dies ist wichtig, um beispielsweise auszuschließen, dass Jugendliche aus Migrantenfamilien allein aufgrund ihrer räumlichen Konzentration in strukturschwachen Gebieten bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz be-

nachteiligt sind. Die Arbeitslosenquote (in den regionalen Einheiten Arbeitsagenturbezirk) hängt eng mit dem Ausbildungsstellenmarkt zusammen.<sup>14</sup> Es ist dann davon auszugehen, dass die Befragten aus (strukturell) gleichen Arbeitsagenturbezirken einander ähnlicher sind als Personen anderer Arbeitsagenturbezirke, so dass die Annahme unabhängiger Fehlerterme bei der einstufigen Regression verletzt wäre. Mehrstufige Regressionsmodelle tragen dem Rechnung, in dem sie die Abhängigkeiten innerhalb und zwischen den verschiedenen Ebenen explizit berücksichtigen (vgl. Hox 2002, Guo/Zhao 2000).<sup>15</sup> Da die abhängige Variable dichotom ist (Ausbildungsplatz Ja/Nein), eignen sich zur Schätzung der Parameter logistische Regressionsmodelle. Im Folgenden werden Random-Intercept-Modelle berechnet, bei denen die Regressionskonstante mit dem Arbeitsagenturbezirk variieren kann, d.h. sie besteht aus einer fixen und einer zufälligen Komponente.

### 3.2 Verteilungen – ein deskriptiver Überblick

Bereits beim ersten Blick auf die Verteilungen der abhängigen und unabhängigen Variablen zeigen sich deutliche Unterschiede sowohl zwischen Ausbildungsplatzsuchenden deutscher und ausländischer Herkunft als auch zwischen weiblichen und männlichen Jugendlichen (vgl. Tab. 1). Schulabgängerinnen und -abgänger mit Migrationshintergrund befanden sich im Herbst des jeweiligen Jahres ein-

<sup>14</sup> Die duale Berufsausbildung ist Bestandteil des Beschäftigungssystems und die schwierige Ausbildungsplatzsituation in den letzten Jahren ist wesentlich auf die ungünstige Beschäftigungsentwicklung zurückzuführen (vgl. Troltsch/Walden 2007). So gingen alleine zwischen 2000 und 2003 rund 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verloren (Ulrich 2007: 3). Einen alternativen Indikator bildet die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), die allerdings nicht alle Ausbildungsangebote und nicht die gesamte Ausbildungsplatznachfrage erfasst (vgl. Ulrich 2005).

<sup>15</sup> Die Intra-Klassen-Korrelation (ICC) gibt die mittlere Abhängigkeit zwischen zwei zufällig ausgesuchten Beobachtungen einer Gruppe wieder, d.h. sie bemisst den Anteil der durch die zweite Ebene erklärten Varianz an der Gesamtvarianz. Die Berechnung des ICC auf Basis eines Nullmodells, das nur die Regressionskonstante enthält beträgt 3,6% (Männer) bzw. 2,3% (Frauen) und wurde nach der Formel  $\rho = \tau_0^2 / (\tau_0^2 + \pi^2/3)$  ermittelt, mit ( $\tau_0^2$  als Intercept-Varianz (vgl. Snijders/Boskers 1999: 224). Die Regressionskonstante des Nullmodells variiert signifikant zwischen den Bezirken. Für die Schätzung der logistischen Mehrebenenmodelle wurde die Software Stata (xtmelogit) verwendet.

<sup>12</sup> Gegenüber der Klassifikation des Statistischen Bundesamtes werden in den BIBB-Schulabgängerbefragungen Fachoberschulen (FOS) und Fachgymnasien den allgemeinbildenden Schulen zugeordnet. Der Begriff „berufliche Vollzeitschule“ ist partiell deckungsgleich mit den Begriffen „Chancenverbesserungssystem“ (Baethge et al. 2003: 44ff.) bzw. „Übergangssystem“ (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 80 ff.).

<sup>13</sup> Arbeitslosenquote (Stichtag 30. September) auf Basis der zivilen Erwerbspersonen (siehe <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/arbeitslosenquote.shtml>).

**Tabelle 1** Verteilung der abhängigen und unabhängigen Variablen nach Geschlecht und Herkunft (in Prozent, sofern nicht anders angegeben)

	Jugendliche deutscher Herkunft		Jugendliche ausländischer Herkunft	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
n (ungewichtet)	599	814	153	227
im Herbst in betrieblicher Ausbildung	51,6	61,2	45,7	33,3
davon: Wunschberuf erfüllt	73,8	79,9	59,4	62,2
gewünschter Ausbildungsberuf				
anspruchsvolle Dienstleistungsberufe	28,0	12,8	33,1	10,5
sonstige Dienstleistungsberufe	54,5	13,6	59,9	20,9
anspruchsvolle Produktionsberufe	7,1	22,1	2,1	17,7
sonstige Produktionsberufe	10,4	51,5	4,9	50,9
Humankapitalausstattung: Schulabschluss				
ohne Abschluss, Sonderschulabschluss	2,0	2,0	1,3	5,4
Hauptschule, max. befriedigend	25,7	36,3	24,8	47,5
Hauptschule, mind. gut	6,9	11,7	15,0	6,8
mittlerer Abschluss, max. befr.	28,9	26,6	30,1	27,1
mittlerer Abschluss, mind. gut	16,2	12,7	15,0	6,8
Abitur	20,3	10,7	13,7	6,3
aus beruflicher Vollzeitschule	31,1	29,6	31,6	41,0
Zusatzressource: Erstsprache				
L1: Deutsch	98,1	99,2	31,8	36,0
L1: Deutsch u. andere Sprache	1,2	0,7	31,1	30,2
L1: nur andere Sprache	0,7	0,1	37,1	33,8
Suchstrategien				
Hilfe von Freunden, Verwandten, Bekannten genutzt (nur 2006)	44,4	55,9	41,5	51,8
gar nicht schriftlich beworben	3,7	6,6	6,0	5,0
Zahl der schriftlichen Bewerbungen (Median, nur Bewerber)	20	15	20	20
Kontrollvariablen				
Alter (Durchschnitt)	17,6	17,4	17,9	17,8
AL-Quote im Arbeitsagenturbezirk	8,7	8,9	8,7	8,6
Erhebungsjahr				
2004	33,6	31,9	32,5	30,8
2005	31,4	34,9	32,5	31,7
2006	35,0	33,1	35,1	37,6

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004, 2005, 2006 (gepoolte und gewichtete Daten).

Anmerkung: Fallzahlenbasis sind Jugendliche, die im Frühjahr den Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung hatten und die sich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben.

deutig seltener in betrieblicher Ausbildung als ihre einheimischen Peers.<sup>16</sup> Dies gilt insbesondere für die Männer (33,3% vs. 61,2%). Bei Frauen variiert der Übergang in betriebliche Ausbildung weniger stark mit der Herkunft (45,7% vs. 51,6%). Auch bei der Realisierung des Wunschberufes sind Herkunftunterschiede für beide Geschlechter festzustellen. Männliche und weibliche Auszubildende mit Migrationshintergrund können weitaus seltener

(62,2% vs. 59,4%) eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf beginnen als einheimische männliche und weibliche Auszubildende (79,9% vs. 73,8%).

Bei der Verteilung der unabhängigen Variablen zeigen sich ebenfalls sowohl Herkunfts- als auch Geschlechterunterschiede. Zunächst einmal möchten diejenigen Deutschen, die eine betriebliche Ausbildung anstreben, etwas häufiger einen Produktionsberuf ergreifen als Schulabgänger ausländischer Herkunft. Weitaus deutlichere ethnische Unterschiede existieren allerdings hinsichtlich der Schulabschlüsse: Der Anteil der Hauptschüler ist bei den Mädchen deutscher Herkunft mit rund einem Drit-

<sup>16</sup> Mit den Begriffen „Deutsche“ und „Einheimische“ bezeichnen wir im Folgenden nur Deutsche ohne Migrationshintergrund.

tel am niedrigsten und bei den Jungen ausländischer Herkunft mit fast 60% am höchsten. Außerdem ist der Anteil derer mit einem maximal befriedigenden Hauptschulabschluss bei den männlichen Jugendlichen ausländischer Herkunft sehr viel höher als bei den Einheimischen, während es bei den Frauen diesbezüglich kaum ethnische Unterschiede gibt. Auch bei den mittleren Abschlüssen zeigen sich herkunftsbedingte Differenzen nur bei den Männern, bei denen jugendliche Migranten gerade bei den Abschlüssen mit besseren Noten nur schwach vertreten sind. Der Anteil der Studienberechtigten ist bei den Deutschen weitaus höher, außerdem verfügen in beiden Herkunftsgruppen weibliche Schulabgängerinnen doppelt so häufig über die Hochschul- bzw. Fachhochschulreife wie männliche. Die Gruppe mit den insgesamt besten Ausgangsvoraussetzungen sind ganz eindeutig und mit großem Abstand deutsche Frauen, gefolgt nicht etwa von deutschen Männern, sondern von Absolventinnen ausländischer Herkunft. Junge Männer ausländischer Herkunft bilden diesbezüglich das „Schlusslicht“, und auch der Anteil der Abgänger aus beruflichen Vollzeitschulen, darunter viele „Altbewerber“ um einen Ausbildungsplatz, ist in dieser Gruppe besonders hoch (vgl. Ulrich/Krekel 2007).

Was die Sprachkenntnisse betrifft, bestehen kaum Geschlechterunterschiede. Neben den Jugendlichen deutscher Herkunft haben jeweils ein Drittel der Jugendlichen ausländischer Herkunft Deutsch als Erstsprache gelernt (hierunter dürften viele Aussiedler sein), ein weiteres Drittel der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist zweisprachig aufgewachsen, die übrigen Befragten haben Deutsch erst als Zweitsprache gelernt. Hinsichtlich der Suchstrategien nach einem Ausbildungsplatz zeigen beide Gruppen ein recht ähnliches Muster. Auch bei den Kontrollvariablen zeigen sich keine substantiellen Unterschiede nach Geschlecht oder Herkunft.

#### 4. Ergebnisse

Die empirischen Ausgangsbefunde weisen darauf hin, dass es hinsichtlich des Ausmaßes ethnischer Ungleichheiten beim Zugang zur beruflichen Bildung deutliche Geschlechterunterschiede gibt. Je nachdem, welche empirische Relevanz den diskutierten theoretischen Mechanismen (herkunfts-spezifische Präferenzen, Ressourcen und Opportunitäten) zukommt, ist zudem zu erwarten, dass sich die Ergebnisse zwischen den Geschlechtern deutlich unterscheiden: So kann davon ausgegangen werden, dass sich beide Geschlechter im Hinblick auf

ihren familiären Hintergrund und die innerhalb dieses Kontextes vererbten Ressourcen nur wenig, bezüglich möglicher Diskriminierungspräferenzen seitens potenzieller Arbeitgeber aber stark unterscheiden. Aus diesen Gründen werden die folgenden Analysen getrennt für Frauen und Männer durchgeführt.

##### 4.1 Wer findet einen Ausbildungsplatz?

Wir beginnen mit einem „Grundmodell“, anhand dessen die Chance zu berechnen ist, dass ein jugendlicher ausländischer bzw. deutscher Herkunft den Wunsch realisieren kann, eine duale Ausbildung zu beginnen. Im zweiten Schritt wird untersucht, inwieweit diese Chance durch die Präferenz des Befragten für eine *bestimmte* Art von Ausbildungsberuf beeinflusst wird. Im dritten Schritt wird die Humankapitalausstattung in Form der Art und Note des Schulabschlusses in die Analyse aufgenommen. Im vierten Schritt wird die individuelle arbeitsmarktrelevante Zusatzressource „Erstsprache“ in das Modell einbezogen (vgl. Tabelle 2 für Männer und Tabelle 3 für Frauen).

Die wesentlichen Ergebnisse der Analysen lassen sich in einem Satz zusammenfassen: Männliche Jugendliche ausländischer Herkunft haben weitgehend unabhängig davon, welchen Wunschberuf sie verfolgen, welchen Schulabschluss sie erworben und welche Erstsprache sie gelernt haben, deutlich geringere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden, als Jugendliche deutscher Herkunft. Eine Benachteiligung jugendlicher Migranten war angesichts des hohen Hauptschüleranteils in dieser Gruppe durchaus erwartbar, wenngleich der in Modell 1 ersichtliche „ethnische Abstand“ sehr groß erscheint. Erstaunlich ist indes, wie wenig sich die Schere zwischen männlichen Jugendlichen deutscher und ausländischer Herkunft schließt, wenn die Modelle schrittweise um die arbeitsmarktrelevanten Individualmerkmale erweitert werden.

Im Detail zeigt sich in Modell 2, dass männliche Jugendliche, die im Frühjahr der Erhebung einen Produktionsberuf angestrebt haben (zur Erinnerung: Dies ist bei den deutschen Jugendlichen etwas häufiger der Fall als bei solchen mit Migrationshintergrund, vgl. Tabelle 1), eine *höhere* Chance aufweisen, ihren Wunsch nach einer dualen Ausbildung zu realisieren; dieser Effekt wird in Modell 3 signifikant. Dieses angesichts des wirtschaftlichen Strukturwandels zunächst kontraintuitive Ergebnis erscheint plausibel, wenn man bedenkt, dass in den Dienstleistungsberufen die Konkurrenz zu Jugend-

**Tabelle 2** Logistische Mehrebenenmodelle der Determinanten des Übergangs in betriebliche Ausbildung in Westdeutschland; Random-Intercept-Modell; Effektkoeffizienten für Schulabgänger mit Wunsch nach betrieblicher Ausbildung

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	e <sup>b</sup>	z-Wert	e <sup>b</sup>	z-Wert	e <sup>b</sup>	z-Wert	e <sup>b</sup>	z-Wert
Migrationshintergrund – Referenz: deutsche Herkunft								
Ausländische Herkunft	0,290**	-7,47	0,293**	-7,38	0,337**	-6,29		
Migrationshintergrund – Referenz: deutsche Herkunft								
Ausländische Herkunft und Deutsch als Erstsprache							0,360**	-5,08
Ausländische Herkunft und Deutsch als Zweitsprache							0,298**	-4,42
Wunschberuf – Referenz: anspruchs- volle Dienstleistungsberufe								
sonstige Dienstleistungsberufe			0,953	-0,19	1,322	1,02	1,320	1,01
anspruchsvolle Produktionsberufe			1,476	1,61	2,276**	3,11	2,267**	3,09
sonstige Produktionsberufe			1,259	1,06	2,553**	3,68	2,553**	3,68
Schulabschluss – Referenz: max. befr. Hauptschulabschluss ohne Abschluss					0,631	-1,01	0,632	-1,01
Hauptschulabschluss, mind. gut mittlerer Bildungsabschluss, max. befriedigend					1,910**	2,76	1,920**	2,77
mittlerer Bildungsabschluss, mind. gut Abitur					2,000**	3,84	1,998**	3,83
					5,006**	5,90	4,999**	5,89
					5,746**	5,20	5,682**	5,16
Schultyp – Referenz: allgemeinbildende Schule								
Berufliche Vollzeitschule					1,236	1,20	1,231	1,18
Alter	0,979	-0,44	0,998	-0,03	0,886*	-2,04	0,889*	-1,98
Jahr – Referenz: 2004								
2005	0,809	-1,31	0,825	-1,18	0,825	-1,15	0,821	-1,18
2006	1,011	0,07	1,039	0,23	1,051	0,29	1,050	0,29
Arbeitslosenquote im Arbeitsagenturbezirk	0,914**	-3,55	0,917**	-3,45	0,903**	-3,86	0,903**	-3,86
Zufallseffekt Level-2								
Varianz Regressionskonstante	0,022	0,081	0,022	0,081	0,032	0,086	0,035	0,086
Pseudo-R <sup>2</sup> Level-1	5,5%		5,8%		10,0%		11,0%	
N Level-1 (Männliche Jugendliche)	1023		1023		1023		1023	
N Level-2 (Arbeitsagenturbezirke)	140		140		140		140	

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004, 2005, 2006 (gepoolte ungewichtete Daten).

Anmerkung: Statistische Signifikanz auf dem \*\* 1%-Niveau, \* 5%-Niveau.

lichen mit höheren Schulabschlüssen deutlich größer ist. Allerdings verbessert sich durch die Einbeziehung des Wunschberufs weder die Modellpassung noch der Effekt der Herkunft in nennenswerter Weise.

Etwas anderes würde man nach Einbeziehung der Humankapitalausstattung der Befragten in Modell 3 erwarten. Tatsächlich verdoppelt sich die Chance auf einen Ausbildungsplatz über alle Gruppen hinweg betrachtet, wenn Jugendliche nicht nur über einen mäßigen (d.h. mit „befriedigend“ oder schlech-

ter benoteten), sondern über einen mindestens guten Hauptschulabschluss oder über einen mäßigen mittleren Abschluss verfügen. Haben sie letzteren mit einer guten Note erworben oder verfügen sie über das (Fach-)Abitur, sind ihre Chancen auf einen Ausbildungsabschluss sogar vier- bis fünfmal höher als die eines „schwachen“ Hauptschulabsolventen.<sup>17</sup> Umso erstaunlicher ist dann, dass sich der

<sup>17</sup> Hier nicht dargestellte separate Analysen für Jugendliche deutscher und ausländischer Herkunft (die allerdings

**Tabelle 3** Logistische Mehrebenenmodelle der Determinanten des Übergangs in betriebliche Ausbildung in Westdeutschland; Random-Intercept-Modell; Effektkoeffizienten für Schulabgängerinnen mit Wunsch nach betrieblicher Ausbildung

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4	
	e <sup>b</sup>	z-Wert	e <sup>b</sup>	z-Wert	e <sup>b</sup>	z-Wert	e <sup>b</sup>	z-Wert
Migrationshintergrund – Referenz: deutsche Herkunft								
Ausländische Herkunft	0,648*	-2,25	0,636*	-2,32	0,743	-1,44		
Migrationshintergrund – Referenz: deutsche Herkunft								
Ausländische Herkunft und Deutsch als Erstsprache							0,753	-1,15
Ausländische Herkunft und Deutsch als Zweitsprache							0,726	-1,02
Wunschberuf – Referenz: anspruchs- volle Dienstleistungsberufe								
sonstige Dienstleistungsberufe			0,706*	-1,92	1,137	0,64	1,139	0,64
anspruchsvolle Produktionsberufe			0,546	-1,74	0,641	-1,21	0,641	-1,21
sonstige Produktionsberufe			0,749	-0,99	1,307	0,85	1,309	0,85
Schulabschluss – Referenz: max. befr. Hauptschulabschluss ohne Abschluss					0,179	-1,59	0,178	-1,59
Hauptschulabschluss, mind. gut mittlerer Bildungsabschluss, max. befriedigend					1,408*	1,12	1,406	1,12
mittlerer Bildungsabschluss, mind. gut Abitur					1,759**	2,54	1,759**	2,54
					3,813**	4,99	3,815**	4,99
					5,816**	5,05	5,816**	5,05
Schultyp – Referenz: allgemeinbildende Schule								
Berufliche Vollzeitschule					1,163	0,73	1,163	0,73
Alter	1,191*	3,23	1,161**	2,67	0,958	-0,56	0,959	-0,55
Jahr – Referenz: 2004								
2005	0,966	-0,18	0,980	-0,11	1,041	0,20	1,039	0,20
2006	0,939	-0,34	0,935	-0,36	0,928	-0,39	0,927	-0,39
Arbeitslosenquote im Arbeitsagenturbezirk	0,839**	-5,80	0,843**	-5,63	0,844**	-5,43	0,844**	-5,43
Zufallseffekt Level-2								
Varianz Regressionskonstante	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Pseudo-R <sup>2</sup> Level-1	4,3 %		4,8 %		9,4 %		9,4 %	
N Level-1 (Weibliche Jugendliche)	729		729		729		729	
N Level-2 (Arbeitsagenturbezirke)	140		140		140		140	

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004, 2005, 2006 (gepoolte ungewichtete Daten).

Anmerkung: Statistische Signifikanz auf dem \*\* 1 %-Niveau, \* 5 %-Niveau.

Herkunftseffekt nur geringfügig abschwächt, wenn die Humankapitalausstattung der Jugendlichen kontrolliert wird. Das bedeutet, dass ein männlicher deutscher Jugendlicher, der das Abitur besitzt

nicht getrennt nach Geschlecht durchgeführt werden konnten) zeigen allerdings, dass ausländische Jugendliche weniger stark von weiterführenden und besser benoteten Schulabschlüssen profitieren als Deutsche. Diese Unterschiede erweisen sich allerdings – aufgrund geringer Fallzahlen – als statistisch nicht signifikant.

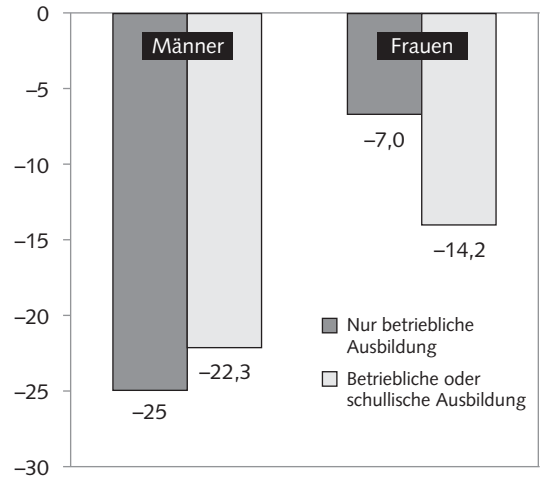
und die Schule mit einer guten oder sehr guten Abschlussnote verlassen hat, immer noch eine rund dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit aufweist, einen Ausbildungsplatz zu finden, als ein Jugendlicher ausländischer Herkunft – selbst wenn dieser über die gleichen Bildungsabschlüsse verfügt.

In Modell 4 zeigt sich, dass diese Diskrepanz offenbar auch nicht darauf zurückzuführen ist, dass Jugendliche ausländischer Herkunft zwar die Schule erfolgreich absolviert haben, aber möglicherweise dennoch weniger gute deutsche Sprachkenntnisse

besitzen als „einheimische“ Deutsche: Der Abstand zwischen beiden Gruppen verringert sich auch dann kaum, wenn die Erstsprache der Befragten berücksichtigt wird. Junge deutsche Männer ohne Migrationshintergrund haben immer noch eine knapp dreimal so hohe Chance auf einen Ausbildungsplatz als solche mit Migrationshintergrund, selbst wenn diese als erste Sprache Deutsch gelernt haben. Erwartungsgemäß stehen junge Männer, die Deutsch erst als Zweitsprache gelernt haben, etwas schlechter da als deutsche Muttersprachler.

Bei den jungen Frauen (vgl. Tabelle 3) zeigt sich ein ähnliches Muster, allerdings auf deutlich höherem Niveau: Wie schon eingangs gezeigt wurde, ist der „ethnische Abstand“ in der Ausbildungsquote bei Mädchen geringer als bei Jungen. Dies gilt auch für die hier betrachtete Subgruppe. Junge Frauen ausländischer Herkunft können sich zudem, wenn sie über aufnahmelandsspezifische arbeitsmarktrelevante Ressourcen verfügen, hinsichtlich ihrer Chancen auf einen Ausbildungsplatz weitgehend an ihre einheimischen *Peers* angleichen. Zumindest haben weibliche Befragte unter Kontrolle ihrer Schulabschlüsse und -noten keine statistisch signifikant geringeren Chancen mehr auf einen Ausbildungsplatz als weibliche deutsche Jugendliche. Allerdings sind ihre Chancen tendenziell auch unter Kontrolle der Sprachkenntnisse immer noch geringer als die vergleichbarer Deutscher, und die fehlende statistische Signifikanz ist möglicherweise primär den geringen Fallzahlen in dieser Gruppe geschuldet. Der Wunschberuf beeinflusst die Chancen auf einen Ausbildungsplatz bei den jungen Frauen kaum, eine hohe regionale Arbeitslosenquote verringert sie indes – ähnlich wie bei den männlichen Jugendlichen – deutlich.

Jugendliche, die sich erfolglos um einen Ausbildungsplatz beworben haben, weichen möglicherweise auf schulische Berufsausbildungen aus, die eine Alternative zu einer Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung darstellen. Diese Zugangswege und -chancen könnten die gezeigten Benachteiligungen von Jugendlichen ausländischer Herkunft zumindest teilweise kompensieren, allerdings könnten auch sie nach Geschlecht und Herkunft variieren. In einem erweiterten Modell wurde daher untersucht, ob Jugendliche, die den Wunsch nach einer betrieblichen *oder* schulischen Ausbildung hatten, nach dem Verlassen der Schule eine berufliche *oder* schulische (hier einschließlich außerbetrieblicher) Ausbildung begonnen hatten. Die Ergebnisse sind in Abbildung 2 dargestellt, wobei aus Gründen der Übersichtlichkeit lediglich die Einheitseffekte der Variablen Migrationshintergrund



Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004, 2005, 2006 (gepoolte ungewichtete Daten).

Anmerkung: Methodische Erläuterungen zum Modell siehe Fußnote 18.

**Abb. 2** Herkunftsspezifische Übergangschancen (Referenz: deutsche Herkunft) in Prozent

präsentiert werden (vgl. Liao 1994). Diese geben an, um wie viele Prozentpunkte geringer die Wahrscheinlichkeit für Jugendliche ausländischer Herkunft im Vergleich zu Jugendlichen deutscher Herkunft ist, eine Ausbildung beginnen zu können.<sup>18</sup> Für den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zeigt sich, dass junge Männer ausländischer Herkunft eine um 25 Prozentpunkte und junge Frauen ausländischer Herkunft eine um 7 Prozentpunkte niedrigere Chance aufweisen als vergleichbare Jugendliche deutscher Herkunft. Bezieht man Übergänge in schulische Ausbildungen mit ein, verringert sich der Einheitseffekt für die Männer leicht auf gut 22 Prozentpunkte, für die Frauen erhöht er sich auf rund 14 Prozentpunkte. Letzteres erklärt

<sup>18</sup> Basis der Berechnung sind logistische Mehrebenenmodelle mit den Variablen aus Modell 3 – allerdings ohne den Wunschberuf, der für schulische Ausbildungen nicht erfasst wurde. Da der Einheitseffekt eine Funktion von X ist, fallen die Einheitseffekte bei verschiedenen Kovariatenkombinationen unterschiedlich hoch aus. Als Referenzgruppe wird hier der Fall gewählt, in dem alle Dummies den Wert 0 annehmen (allen metrischen Variablen wird der Mittelwert zugewiesen). Also: Jugendliche deutscher Herkunft, die 2004 die allgemeinbildende Schule mit höchstens einem befriedigenden Hauptschulabschluss verlassen haben – bei einem durchschnittlichen Alter und einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote. Die Differenz zu dieser Basiswahrscheinlichkeit gibt den Einheitseffekt ausländischer Herkunft in Prozentpunkten an.

sich dadurch, dass die Differenz in den Einmündungschancen zwischen Frauen deutscher und ausländischer Herkunft im Bereich der schulischen Berufsausbildungen größer ist als beim Übergang in betriebliche Ausbildung. Deutsche Frauen, die ursprünglich eine betriebliche Ausbildung absolvieren wollten, beginnen zudem häufiger eine alternative schulische Ausbildung. Die Konkurrenz um schulische Ausbildungsplätze könnte sich wiederum negativ auf die Einmündungschancen von jungen Frauen mit Migrationshintergrund auswirken. Verwunderlich wäre dies nicht, betrachtet man das hohe Schließungspotenzial und die guten Berufsperspektiven in diesen Berufen (vgl. Konietzka 1999). Über Konkurrenzbeziehungen im Bereich der schulischen Ausbildungsgänge gibt es bisher allerdings kaum empirische Untersuchungen.

*Exkurs: Welche Rolle spielen unterschiedliche Suchstrategien bei der Erklärung ethnischer Ungleichheiten beim Zugang zu betrieblichen Ausbildungsplätzen?*

Weiter oben (in Abschnitt 2.2) wurde argumentiert, dass Jugendliche ausländischer Herkunft möglicherweise weniger effektive und auch weniger intensive Suchstrategien verfolgen, wenn sie sich um einen Ausbildungsplatz bemühen. So könnten sie in Ermangelung hilfreicher sozialer Netzwerke weniger häufig informelle Kontakte nutzen oder sich weniger intensiv um einen Ausbildungsplatz bemühen, weil sie Diskriminierungen antizipieren. Da diese Informationen erst ab der BIBB-Schulabgängerbefragung 2006 erhoben wurden, können wir sie nur deskriptiv auswerten, die Ergebnisse sind aber dennoch aufschlussreich (vgl. Tabelle 4).

Hinsichtlich der in Anspruch genommenen sozialen Kontakte bei der Jobsuche unterscheiden sich

die hier betrachteten Jugendlichen deutscher und ausländischer Herkunft nur wenig. Von ersteren hat ein etwas höherer Anteil versucht, „gute Beziehungen“ zu nutzen (51% versus 47%), d.h. deutsche Jugendliche haben nur geringfügig häufiger Zugang zu solchen Unterstützungsnetzwerken als Jugendliche mit Migrationshintergrund. Auch scheinen diese Beziehungen bei ihnen nicht unbedingt hilfreicher zu sein, geben doch auch in der Gruppe der *erfolgreichen* Bewerberinnen und Bewerber Jugendliche deutscher und ausländischer Herkunft ähnlich häufig an, dass sie „gute Beziehungen“ bei der Ausbildungsplatzsuche genutzt haben (53% versus 49%). Angesichts dieser geringen Unterschiede scheint es unwahrscheinlich, dass Differenzen im Zugang und in der Instrumentalität der Netzwerkressourcen eine entscheidende Rolle bei der Erklärung der substanziellen ethnischen Benachteiligungen beim Zugang zu Ausbildungsplätzen spielen.

Es gibt auch keine Hinweise darauf, dass sich Jugendliche ausländischer Herkunft weniger intensiv um einen Ausbildungsplatz bemühen als deutsche, ganz im Gegenteil. Unabhängig von der Herkunft hat sich nur eine Minderheit von jeweils rund 5% gar nicht schriftlich beworben. Zudem mussten sich auch *erfolgreiche* Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker um eine Stelle bemühen, d.h. mehr Bewerbungen schreiben als erfolgreiche deutsche Jugendliche (20 versus 15), die offenbar schneller und problemloser einen Ausbildungsplatz gefunden haben. Für diese Interpretation spricht auch, dass nur bei den Deutschen die erfolgreichen Bewerber *weniger* Bewerbungen geschrieben haben als die erfolglosen.

**Tabelle 4** Suchstrategien von Schulabgängerinnen und Schulabgängern, die sich um einen Ausbildungsplatz beworben haben

	alle Bewerber		erfolgreiche Bewerber		erfolglose Bewerber	
	deutsche Herkunft	ausländische Herkunft	deutsche Herkunft	ausländische Herkunft	deutsche Herkunft	ausländische Herkunft
Anteil: versucht, gute Beziehungen zu nutzen*	51%	47%	53%	49%	48%	46%
Anteil ohne schriftliche Bewerbungen	5%	5%	6%	5%	4%	6%
Anzahl schriftlicher Bewerbungen** (Median)	20	20	15	20	20	20

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004, 2005, 2006 (gepoolte und gewichtete Daten).

Anmerkungen: \* Diese Angaben liegen nur für 2006 vor. \*\* Dieser Wert bezieht sich nur auf Bewerber, die mindestens eine schriftliche Bewerbung verschickt haben.

**Tabelle 5** Einflussgrößen auf die Chance, dass die Lehrstelle dem Wunschberuf entspricht (logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)

	Schulabgänger in betrieblicher Ausbildung			Schulabgängerinnen in betrieblicher Ausbildung		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Migrationshintergrund – Referenz: deutsche Herkunft						
Ausländische Herkunft	0,519*	0,518*	0,554*	0,557*	0,531*	0,579
	(-2,36)	(-2,35)	(-2,07)	(-1,99)	(-2,12)	(-1,77)
Wunschberuf – Referenz: anspruchsvolle Dienstleistungsberufe						
sonstige Dienstleistungsberufe		1,083	1,282		1,458	1,894*
		(0,20)	(0,57)		(1,37)	(2,08)
anspruchsvolle Produktionsberufe		1,068	1,294		1,020	1,208
		(0,18)	(0,66)		(0,04)	(0,32)
sonstige Produktionsberufe		1,436	1,964		0,812	1,059
		(1,08)	(1,73)		(-0,49)	(0,13)
Schulabschluss – Referenz: max. befr. Hauptschulabschluss						
Hauptschulabschluss, mind. gut			1,935			2,537
			(1,78)			(1,84)
mittlerer Bildungsabschluss, max. befriedigend			1,448			2,425*
			(1,36)			(2,42)
mittlerer Bildungsabschluss, mind. gut			2,221*			2,740**
			(2,22)			(2,56)
Abitur			2,368			4,421**
			(1,76)			(2,69)
Schultyp – Referenz: allgemeinbildende Schule						
Berufliche Vollzeitschule			1,312			1,338
			(0,97)			(0,87)
Alter	0,924	0,944	0,873	1,060	1,090	0,918
	(-1,13)	(-0,78)	(-1,41)	(0,70)	(0,97)	(-0,69)
Arbeitslosenquote im Arbeitsagenturbezirk						
	0,996	0,999	0,997	1,075	1,079	1,070
	(-0,11)	(-0,03)	(-0,18)	(1,43)	(1,49)	(1,30)
Jahr – Referenz: 2004						
2005	0,793	0,75	0,803	0,642	0,624	0,626
	(-0,90)	(-1,08)	(-1,03)	(-1,49)	(-1,56)	(-1,53)
2006	0,808	0,803	0,815	0,662	0,660	0,666
	(-0,85)	(-0,87)	(-0,82)	(-1,44)	(-1,44)	(-1,38)
Konstante (b)	2,914	2,328	2,882	-0,214	-0,882	1,105
Zahl der berücksichtigten Fälle	563	563	563	376	376	376
Pseudo R <sup>2</sup> (McFadden)	1,5%	1,9%	3,4%	2,0%	2,9%	5,2%
Nagelkerke R <sup>2</sup>	2,3%	2,8%	5,1%	3,5%	4,7%	8,4%

Quelle: BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004, 2005, 2006 (gepoolte ungewichtete Daten).

Anmerkung: Statistische Signifikanz auf dem \* 5%-Niveau; z-Werte in Klammern.

## 4.2 Entspricht die Ausbildung dem Wunschberuf?

Welche Chancen haben nun die Auszubildenden ausländischer Herkunft, den Ausbildungsberuf ihrer Wahl erlernen zu können? Kurz gefasst lautet die Antwort auf diese Frage: Selbst bei denjenigen Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz gefunden

haben, sind die Chancen, dass es sich bei diesem um ihren „Wunschberuf“ handelt, nur rund halb so hoch wie bei den Deutschen (vgl. Tabelle 5).<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Die Parameterschätzungen basieren auf binären logistischen Regressionsmodellen, da die Regressionskonstanten des Nullmodells eines jeweiligen Mehrebenenmodells



Auffällig ist außerdem, dass es im Hinblick auf diesen Indikator der Arbeitsmarktintegration – anders als beim Zugang zu Ausbildungsplätzen – kaum Niveauunterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Weibliche Jugendliche können den Wunsch nach einem weniger anspruchsvollen Dienstleistungsberuf signifikant häufiger verwirklichen als Frauen, die einen anspruchsvollen Dienstleistungsberuf anstreben (Modell 3). Tendenziell hat sich zudem die Chance, eine Ausbildung im Wunschberuf beginnen zu können, in den letzten Jahren gegenüber dem Jahr 2004 verschlechtert. Das eigentlich erstaunliche Ergebnis ist aber wiederum, dass weder männliche noch weibliche Jugendliche ausländischer Herkunft ihre Chancen durch Investitionen in ihre Humankapitalausstattung verbessern können. Unabhängig davon, ob sie die Hauptschule oder das Gymnasium absolviert und ob sie die Schule mit einem mäßigen oder einem guten Abschluss verlassen haben – die Chancen ihrer vergleichbaren deutschen *Peers*, den Ausbildungsberuf ihrer Wahl ergreifen zu können, sind und bleiben rund doppelt so hoch.

## 5. Zusammenfassung und Diskussion

Bekanntermaßen ist es für Jugendliche ausländischer Herkunft deutlich schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu finden, als für Jugendliche deutscher Herkunft. Während in den existierenden Analysen zu diesem Thema vor allem die Situation junger Frauen problematisiert wird, konnten wir zeigen, dass ethnische Ungleichheiten bei den Männern erheblich größer sind als bei den Frauen. Dies gilt vor allem für den Übergang in betriebliche Ausbildung. Angesichts der ungünstigen schulischen Ausgangsvoraussetzungen vor allem junger Männer ausländischer Herkunft (vgl. Tabelle 1) scheint dieser Ausgangsbefund zunächst wenig verwunderlich. Dies gilt allerdings nicht für das zentrale Ergebnis unserer Analysen, dass gerade männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund auch dann noch deutlich schlechtere Zugangschancen zum Ausbildungsstellenmarkt besitzen, wenn sie sich hinsichtlich ihrer individuellen Ressourcen den deutschen Jugendlichen weitgehend angeglichen haben. Auch ein Ausweichen auf eine schulische Ausbildung erhöht die Chance auf eine vollqualifizierte Berufs-

ausbildung für diese Gruppe kaum. Zudem sind die Chancen Jugendlicher ausländischer Herkunft, den Ausbildungsberuf ihrer Wahl ergreifen zu können, unabhängig vom Geschlecht deutlich niedriger als die der deutschen Schulabgänger. Dieser Befund erstaunt vor allem vor dem Hintergrund, dass die hier untersuchten Jugendlichen in mehrfacher Hinsicht eine privilegierte Subgruppe darstellen: Sie besitzen einen deutschen Schulabschluss, sie verfügen zum Teil über einen deutschen Pass, viele von ihnen haben Deutsch als Erstsprache gelernt, und sie haben durchweg Interesse an einer beruflichen Ausbildung und nicht schon in Antizipation ihrer beschränkten Chancen dem System den Rücken gekehrt. Außerdem wurde bei den Analysen ein „strenger“ Indikator für eine ähnliche Humanressourcenausstattung verwendet (indem Art und Note des Schulabschlusses berücksichtigt wurden).

Welche Schlussfolgerung lässt sich nun aus diesen Ergebnissen ziehen? Wie in vielen Studien, lässt sich auch anhand der oben verwendeten Daten die Frage nach etwaigen Diskriminierungsprozessen, welcher Art auch immer, nur indirekt beantworten, indem Diskriminierung als „Residualgröße“ betrachtet wird. Angesichts der vergleichsweise umfassenden Kontrolle möglicher Gruppenunterschiede in den Präferenzen für bestimmte Ausbildungsberufe und in den arbeitsmarktrelevanten Individualressourcen ist allerdings fraglich, welche andere Interpretation der Ergebnisse in Frage käme als die, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund auch aufgrund ihrer Herkunft bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz benachteiligt sind. Zwar liegen keine Informationen über die Zusammensetzung ihrer sozialen Netzwerke vor, die existierenden Studien zufolge eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration spielen. Allerdings hat sich in unseren Analysen gezeigt, dass Jugendliche deutscher und nichtdeutscher Herkunft in ähnlichem Ausmaß auf „gute Beziehungen“ bei der Ausbildungsplatzsuche zurückgreifen. Dies spricht dagegen, dass dieser Aspekt bei der Frage, ob sie überhaupt eine Stelle gefunden haben, eine zentrale Rolle spielt. Einen ähnlichen Schluss lässt die Betrachtung ihrer Suchintensität zu. Wir konnten zeigen, dass sich Jugendliche ausländischer Herkunft nicht etwa weniger intensiv um eine Stelle bemühen, sondern im Gegenteil mehr Bewerbungen als deutsche Jugendliche schreiben und offenbar auch schreiben müssen, bevor sie einen Ausbildungsplatz finden.

Unseres Erachtens spricht vor allem auch der große Unterschied zwischen jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund dafür, dass Diskriminie-

---

nicht signifikant zwischen den Arbeitsagenturbezirken variieren. Jugendliche ohne Schulabschluss werden in diesen Modellen ausgeschlossen, da es sich lediglich um neun Männer und eine Frau handelt.

rungsprozesse seitens der Ausbilder bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen eine Rolle spielen. Wie oben argumentiert wurde, werden „ausländische“ junge Männer in der Regel habitusmäßig als bedrohlicher erlebt, und viele negative Assoziationen wie Jugendkriminalität, Gewaltbereitschaft und „Machoverhalten“ werden eher mit Jungen als mit Mädchen in Verbindung gebracht. Es erscheint also durchaus plausibel, dass sich Diskriminierungsprozesse stärker auf junge Männer als auf Frauen richten. Eine rein ressourcenbasierte Erklärung wird angesichts der großen Geschlechterdifferenzen in den ethnischen Ungleichheiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt vermutlich schnell an ihre Grenzen stoßen. Schließlich gibt es wenig Grund zu der Annahme, dass sich junge Männer und Frauen aus Migrantenfamilien im Hinblick auf ihren sozialen Hintergrund systematisch unterscheiden.

Freilich können mit den von uns verwendeten Daten nicht alle relevanten Aspekte berücksichtigt werden, und an einigen Stellen können unsere Analysen vor allem dazu dienen, künftige Forschungsaktivitäten zu diesem Thema anzuregen. Hier ist etwa an Primärerhebungen unter Ausbildern oder auch an Feldexperimente zu denken. Im Hinblick auf letztere könnten vor allem die „paired testing“-Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung von Schwarzen aus den USA als Vorbild dienen und für den deutschen Ausbildungsstellenmarkt adaptiert werden (vgl. etwa Bertrand/Mullainathan 2004). Auch eine detailliertere Erfassung des familiären Hintergrunds, der auf mannigfache Weise die Ausbildungsplatzsuche beeinflussen kann, wäre für eine Vertiefung der hier dargelegten Befunde hilfreich. Eine weitere Schwäche unserer Analysen ist sicherlich, dass wir nicht zwischen Jugendlichen unterschiedlicher Herkunftsnationalitäten unterscheiden konnten. Es ist sicher davon auszugehen, dass unsere Ergebnisse in besonderem Ausmaß die Situation der (Nachkommen der) klassischen Arbeitsmigrantengruppen, v.a. türkischstämmiger Befragter, und junger Aussiedler widerspiegeln. Gerade für die letztgenannte Gruppe mangelt es angesichts der desolaten Datenlage an empirischen Studien zur strukturellen Eingliederung.

Ganz unabhängig von der Nationalität der Jugendlichen ausländischer Herkunft scheint es aus zwei Gründen besonders dringlich, das Forschungsdefizit im Bereich der ethnischen Benachteiligungen beim Zugang zu Ausbildungsplätzen zu beheben: Zum einen ist die berufliche Ausbildung für die Schulabsolventinnen und Schulabsolventen ausländischer Herkunft aufgrund der geringen Studierendquote eine besonders wichtige Eintrittspforte in

eine qualifizierte Tätigkeit. Zum anderen nähren sowohl theoretische Argumente als auch empirische Befunde den Verdacht, dass ethnische Benachteiligungen beim Zugang zu Ausbildungsplätzen nicht allein ihrer Unterausstattung mit arbeitsmarktrelevanten individuellen Ressourcen geschuldet sind.

## Literatur

- Baethge, M. / Buss, K.-P. / Lanfer, C., 2003: Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/ Lebenslanges Lernen. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2007: 7. Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland 2007. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) 2005: Berufsbildungsbericht. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) 2008: Berufsbildungsbericht. Bonn.
- Becker, B. / Biedinger, N., 2006: Ethnische Bildungsungleichheit zu Schulbeginn. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58: 660–684.
- Bertrand, M. / Mullainathan, S., 2004: Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review* 94: 991–1013.
- Beicht, U. / Ulrich, J.G., 2008: Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie. S. 101–291 in: U. Beicht / M. Friedrich / J.G. Ulrich, *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Damelang, A. / Haas, A., 2006: Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich. *IAB Forschungsbericht 17/2006*: 1–48.
- Diefenbach, H., 2007: Schulerfolg von ausländischen Kindern und Kindern mit Migrationshintergrund als Ergebnis individueller und institutioneller Faktoren. S. 43–54 in: *Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration* (Hrsg.), *Migrationshintergrund von Kindern und Jugendlichen: Wege zur Weiterentwicklung der amtlichen Statistik*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Diehl, C. / Schnell, R., 2006: ‚Reactive Ethnicity‘ or ‚Assimilation‘? Statements, Arguments, and First Empirical Evidence for Labor Migrants in Germany. *International Migration Review* 40: 786–816.
- Diehl, C. / Blohm, M., 2008: Die Entscheidung zur Einbürgerung: Optionen, Anreize und identifikative Aspekte. S. 437–484 in: F. Kalter (Hrsg.), *Migration, Integration und ethnische Grenzziehungen*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 48. Wiesbaden: VS.
- Esser, H., 2006: Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt a.M.: Campus.
- Forsa, Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH, 2007: Berufliche Orientierungen und

- Berufswahlverhalten nach Abschluss allgemeinbildender Schulen und beruflicher Vollzeitschulen, Schuljahr 2005/2006, Feldbericht, Berlin.
- Friedrich, M., 2006: Jugendliche in Ausbildung: Wunsch und Wirklichkeit. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35: 11–15.
- Friedrich, M., 2009: Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006. Bielefeld: Bertelsmann (im Erscheinen).
- Gabler, S. / Häder, S., 1997: Überlegungen zu einem Stichprobendesign für Telefonumfragen in Deutschland. ZUMA-Nachrichten 41: 7–18.
- Granato, M., 2003: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung. WSI-Mitteilungen 8: 474–483.
- Granato, N. / Kalter, F., 2001: Die Persistenz ethnischer Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53: 497–520.
- Granovetter, M.S., 1995: Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. Chicago: University of Chicago Press.
- Guo, G. / Zhao, H. (2000): Multilevel Modelling For Binary Data, Annual Review of Sociology 26: 441–462.
- Heckel, C., 2002: Erstellung der ADM-Telefonauswahlgrundlage. S. 11–31 in: S. Gabler / S. Häder (Hrsg.), Telefonstichproben, Methodische Innovationen und Anwendungen in Deutschland. Münster: Waxmann.
- Hox, J. (2002). Multilevel Analysis: Techniques and Applications. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Janßen, A. / Polat, A., 2006: Soziale Netzwerke türkischer Migrantinnen und Migranten. Aus Politik und Zeitgeschichte 1–2/2006: 11–17.
- Jeschek, W., 2002: Ausbildung junger Ausländer in Deutschland: Rückschritte bei der Berufsbildung. DIW Wochenbericht 27: 436–443.
- Jonsson, J.O. / Grusky, D.B. / Di Matthew, C. / Pollak, R. / Brinton, M., 2007: Micro-Class Mobility. Social Reproduction in four Countries. Arbeitspapier Nr. 100. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Kalter, F., 2005: Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. S. 303–332 in: M. Abraham / T. Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsociologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde. Opladen: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kalter, F., 2006a: Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?“ Zeitschrift für Soziologie 35: 144–160.
- Kalter, F., 2006b: Die Suche muss immer weitergehen, die Frage ist nur „wo und wie?“ Anmerkungen zu den Kommentaren von Holger Seibert und Heike Solga. Zeitschrift für Soziologie 35: 418–420.
- Konietzka, D. (1999): Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919–1961. Auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Konietzka, D. / Seibert, H., 2003: Deutsche und Ausländer an der „zweiten Schwelle“. Zeitschrift für Pädagogik 49: 567–590.
- Konsortium Bildungsberichterstattung, 2006: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kristen, C., 2006: Ethnische Diskriminierung in der Grundschule? Die Vergabe von Noten und Bildungsempfehlungen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58: 79–97.
- Kristen, C. / Granato, N., 2007: The Educational Attainment of the Second Generation in Germany. Social Origins and Ethnic Inequality. IAB Discussion Paper 4/2007: 1–33.
- Liao, T.F., 1994: Interpreting Probability Models: Logit, Probit, and Other Generalized Linear Models. Sage University Papers Series, No. 07–101.
- Lin, N. / Dumin, M., 1986: Access to Occupations through Social Ties. Social Networks 8: 365–385.
- Salentin, K. / Wilkening, F., 2003: Ausländer, Eingebürgerte und das Problem einer realistischen Zuwanderer-Integrationsbilanz. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 55: 278–298.
- Schaub, G., 1991: Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer. Berlin und Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Schnell, R. / Hill, P.B. / Esser, E., 1995: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg.
- Seibert, H., 2005: Integration durch Ausbildung? Berufliche Platzierung ausländischer Ausbildungsabsolventen der Geburtsjahrgänge 1960 bis 1971. Berlin: Logos.
- Seibert, H. / Solga, H., 2005: Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zeitschrift für Soziologie 35: 144–160.
- Seibert, H. / Solga, H., 2006: Die Suche geht weiter. Kommentare zu „Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft“ von Frank Kalter. Zeitschrift für Soziologie 35: 413–417.
- Snijders, T. / Boskers, R. (1999): Multilevel Analysis: An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling. London: Sage.
- Solga, H., 2005: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus ökonomischer und soziologischer Perspektive. Opladen: Budrich.
- Statistisches Bundesamt, 1992: Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Stuttgart: Metzler Poeschel.
- Statistisches Bundesamt, 2007: Bildung und Kultur. Berufliche Schulen, Schuljahr 2006/2007. Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden.
- Thorogood, D. / Winqvist, K., 2003: Europäische Union: Zu- und Abwanderung von Frauen und Männern. Statistik kurz gefasst 2/2003: 1–8.
- Trotsch, K. / Walden, G., 2007: Beschäftigungssystem do-

- miniert zunehmend Ausbildungsstellenmarkt. Zur Responsivität des dualen Ausbildungssystems. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 36: 5–9.
- Uhly, A., 2007: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung: Empirische Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. S. 209–257 in: G. Walden (Hrsg.), *Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Uhly, A. / Granato, M., 2006: Werden ausländische Jugendliche aus dem System der dualen Ausbildung verdrängt? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 35: 51–55.
- Ulrich, J.G., 2005: Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot: Definitionen, Operationalisierungen, Messprobleme. S. 5–36 in: BIBB – Der Generalsekretär (Hrsg.), *Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Ulrich, J.G., 2006: Erfolgchancen von Lehrstellenbewerbern mit und ohne Migrationshintergrund. S. 43–70 in: Institut für berufliche Bildung (Hrsg.), *Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang Schule – Beruf*. Offenbach am Main: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH.
- Ulrich, J.G., 2007: Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt? Die aktuelle Lage im Spiegel der Statistik. S. 1–26 in: G. Cramer / H. Schmidt / W. Wittwer (Hrsg.), *Ausbilder-Handbuch*. Neuwied: Wolters Kluwer.
- Ulrich, J.G. / Krekel, E.M., 2007: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland; Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006. *BIBB-Report 1/2007*: 1–8.
- Ulrich, J.G. / Eberhard, V. / Granato, M. / Krewerth, A., 2006: Bewerber mit Migrationshintergrund: Bewerbungserfolg und Suchstrategien. S. 197–211 in: V. Eberhard / A. Krewerth / J.G. Ulrich (Hrsg.), *Mangelware Lehrstelle: Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Voss, T., 2007: Netzwerke als soziales Kapital im Arbeitsmarkt. S. 321–342 in: A. Franzen / M. Freitag (Hrsg.), *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 47. Wiesbaden: VS.

## Autorenvorstellung

Claudia Diehl, geb. 1968 in Bensheim. Studium der Soziologie in Mannheim und Bloomington, Indiana, USA. Promotion in Mannheim. Von 1995–2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung und von 2002–2006 am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung; seit 2006 Juniorprofessorin für Migration und Ethnizität an der Universität Göttingen.

Forschungsschwerpunkte: Migrations- und Integrationsprozesse.

Wichtigste Publikationen: *Religiosity and Gender-Equality. Comparing Natives and Muslim Migrants in Germany* (mit M. Koenig und K. Ruckdeschel), in: *Ethnic and Racial Studies* 2009; *Die Entscheidung zur Einbürgerung: Optionen, Anreize und identifikative Aspekte* (mit M. Blohm), *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2008. Zuletzt in dieser Zeitschrift: *Wenn Migranten Migranten befragen. Zum Teilnahmeverhalten von Einwanderern bei Bevölkerungsbefragungen* (mit M. Blohm) *ZfS* 30, 2001: 223–242.

Michael Friedrich, geb. 1964 in Worms. Studium der Soziologie in Mannheim. Von 1996–1998 wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Bonn), seit 1999 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn).

Forschungsschwerpunkte: Bildungsnachfrage und Bildungsbeteiligung von Jugendlichen.

Wichtigste Publikationen: *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen* (Hrsg. mit U. Beicht / J.G. Ulrich), Bielefeld 2008; *Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006*. Bielefeld 2009.

Anja Hall, geb. 1967 in Karlsruhe. Studium der Soziologie in Mannheim. Von 1995–2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Methoden der empirischen Sozialforschung, Universität Mannheim. Seit 2000 am Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn), seit 2004 Leitung der Erwerbstätigenbefragungen des BIBB ([www.bibb.de/arbeit-im-wandel](http://www.bibb.de/arbeit-im-wandel)). Forschungsschwerpunkte: Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen, Qualifikationsentwicklungsforschung. Wichtigste Publikationen: *Berufliche Weiterbildung Erwerbstätiger – zur Erklärungskraft tätigkeitsbezogener Merkmale für das Weiterbildungsverhalten* (zus. mit E. M. Krekel). *Report Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 2008; *Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2007. Zuletzt in dieser Zeitschrift: *„Drum prüfe, wer sich ewig bindet“*. Eine empirische Untersuchung zum Einfluss vorehelichen Zusammenlebens auf das Scheidungsrisiko, *ZfS* 26, 1997: 275–295.