SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf: Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration

Granato, Mona

Veröffentlichungsversion / Published Version
Gutachten / expert report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Granato, M. (2004). *Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf: Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration.* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-352558

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Dr. Mona Granato granato@bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert Schuman Platz 3
53175 Bonn

April 2004

Feminisierung der Migration - Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf

Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration

Einführung

Die Feminisierung der Migration bedeutet die Feminisierung von Wanderungs- und Eingliederungsprozessen. Denn die Feminisierung der Migration betrifft die weltweiten Wanderungsprozesse von Frauen genauso wie die damit einhergehenden In- und Exklusionsprozesse von Migrantinnen im Einwanderungsland.
Die Feminisierung der Migration ist kein neues Phänomen, sondern eines, das mit den weltweiten Wanderungen von Frauen mindestens seit den 60er Jahren verknüpft ist.
Während die Feminisierung der Migration im doppelten Sinne - sowohl im Hinblick auf die Wanderungs- wie auf die entsprechenden Eingliederungsprozesse - bereits seit Jahrzehnten stattfindet, wurden diese Entwicklungen aus der Forschung lange Zeit ausgeblendet: Frauen wurden erst spät als wesentlicher Bestandteil weltweiter Migrationsprozesse (Hillmann 1996) bzw. als Teil oder Motor migrationsbedingter Integrationsprozesse (Granato 1999) wahrgenommen. Dies gilt in der Bundesrepublik über viele Jahre hinweg sowohl für die Frauen- wie die Migrationsforschung. Dabei bedeutet dieses Versäumnis in der Forschung gleichzeitig auch eine Vernachlässigung in den entsprechenden Politikfeldern.
Die Feminisierung der Migration hat somit ein doppeltes Gesicht: die eine Seite hiervon sind die seit langem stattfindende Migrations- und Integrationsprozesse von Frauen, die andere Seite die seit kürzerem erfolgende, jedoch noch immer unzureichende Einbeziehung von Migrantinnen in Forschung und Politik.
Mit der weitgehenden Ausblendung von Migrantinnen und ihrer Lebenslagen aus der Grundlagenforschung einher gingen jedoch öffentlich geführte Diskurse über das Leben von Migrantinnen in der Bundesrepublik (alt), namentlich über Migrantinnen mit muslimischem Hintergrund. Forschungsarbeiten heute beschäftigen sich noch immer mit der Dekonstruktion der nicht nur dadurch entstandenen Zerrbilder über Migrantinnen - die sich inzwischen auch auf die Selbstbilder und Selbstverortung junger Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland ausgewirkt haben - insbesondere jedoch mit der Dekonstruktion und mit den Folgen von Defizit- wie Differenzhypothese (z.B. Granato/ Schittenhelm 2003a, Schittenhelm/ Granato 2004; Gümen 2003).
Im Unterschied zur öffentlichen Wahrnehmung von Migrantinnen, die sich lange auf die mitgewanderten Familienangehörigen, d.h. auf die weibliche Begleitung der männlichen Arbeitsmigration konzentrierte, sind Frauen jedoch bereits seit Beginn der Anwerbung aktiver Teil der Arbeitsmigration in Deutschland.
So weisen ausländische Frauen bereits in den 70er Jahren eine Erwerbsbeteiligung auf, die erheblich höher liegt als die deutscher Frauen: so lag die Erwerbsquote ausländischer Frauen 1972 bei 70%, die Erwerbsbeteiligung deutscher Frauen jedoch erst bei 47%. Dies gilt gleichfalls für verheiratete Frauen ausländischer Nationalität: ihre Erwerbsquote lag mit 64% gleichfalls wesentlich höher als die deutscher Ehefrauen mit 40% (Statistisches Bundesamt 1980-1994).
Diese Frauen wurden jedoch in der öffentlichen Wahrnehmung – wie in grundlegenden wissenschaftlichen Untersuchungen – nur unzureichend berücksichtigt.
So wurde die Frage der gesellschaftlichen Inklusion bzw. Exklusion erwerbstätiger Migrantinnen und ihrer Töchter in Deutschland kaum gestellt (Granato 1999a). Dies gilt zum Teil auch für Familienfrauen und mitgereiste Frauen. Es existieren erhebliche Forschungslücken für diese wie für andere Gruppen von Migrantinnen – wie z.B. Flüchtlinge – bei der Frage des Zugangs zu gesellschaftlichen Ressourcen (bzw. gesellschaftliche Inklusion).
Auch neuere Formen der Migration wie z.B. die Pendelmigration von Frauen wurden bislang nur unzulänglich aufgegriffen. Es fehlen daher noch immer systematische und grundlegende Analysen zu verschiedenen Formen weiblicher Migration, den entsprechenden Strategien der Migrantinnen sowie den gesellschaftlichen In- und Exklusionsprozessen von Migrantinnen unterschiedlicher Gruppen. Dies betrifft alle Lebensbereiche von Frauen in der Migration. Eine solche umfassende Analyse, die die In- bzw. Exklusionsprozesse von eingewanderten Frauen im rechtlichen,

ökonomischen, sozialen, politischen, sprachlichen, kognitiven wie affektiven Bereich darlegen könnte, steht jedoch noch aus.
Doch auch bescheidenere Teilanalysen, z.B. für einen Teil der Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund oder einem bestimmten Lebensbereich sind nur partiell zu finden. Es fehlen grundlegende Untersuchungen zu fast allen diesen genannten Bereichen sowohl für Frauen mit Migrationshintergrund insgesamt als auch für bestimmte Teilpopulationen, wie z.B. Mädchen, Flüchtlingsfrauen, nachziehende Ehefrauen u.a..

Entsprechend der vielfach ökonomisch motivierten Einwanderung von Frauen, insbesondere im Zuge und im Zusammenhang mit der Arbeitsmigration nach Deutschland aber auch im Hinblick auf heutige Einwanderungsprozesse ist die Inklusion bzw. Exklusion von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zentral. Dies gilt auch mit Blick auf die Bedeutung der ökonomischen Lage für den gesamten Integrationsprozess.
Angesichts der wachsenden Anforderungen am Arbeitsmarkt und der Globalisierung sind die Möglichkeiten des Zugangs zu qualifizierter Berufsarbeit ohne eine berufliche Qualifizierung jedoch stark eingeschränkt. Deshalb steht die Frage des Zugangs (junger) Frauen mit Migrationshintergrund zu einer beruflichen Qualifizierung auch im Mittelpunkt des folgenden Beitrags.
Zentrale Frage der folgenden Analysen ist daher, welche Zugangschancen (junge) Frauen mit Migrationshintergrund zu beruflicher Qualifizierung haben. Ihre Zugangsmöglichkeiten zu qualifizierter Berufsarbeit bzw. zu Erwerbsarbeit können im Rahmen der vorliegenden Kurzexpertise nur kursorisch gestreift werden.[1]
Der folgende Beitrag soll daher die Feminisierung der Migration mit Blick auf bereits hier lebende (junge) Frauen und ihre Lebenslagen in Deutschland analysieren. Er versteht sich somit als Ergänzung zu vorliegenden Analysen der Feminisierung des Wanderungsgeschehens nach Deutschland (Hillmann 2003, 2004) sowie der Lage von Hausarbeiterinnen in Deutschland (Lutz, Schwalgin 2004) und Europa (Hillmann 1996, Jiménez-Laux 2001).
Während zu einheimischen Frauen bzw. zu Frauen in Deutschland insgesamt bereits konkrete und zum Teil auch differenzierte Erkenntnisse zu unterschiedlichen Aspekten ihrer Teilhabe an Beruf sowie zu ihrer beruflichen Positionierung[2] existieren sowie vielfältige Erkenntnisse zur beruflichen Qualifikation junger Frauen, zu ihrer Lebensplanung und partiell auch zu ihren Strategien (z.B. Nissen u.a. 2000) liegen für Frauen mit Migrationshintergrund in vielen Fragestellungen noch keine insbesondere empirisch untermauerte Aussagen vor. Es mangelt an grundlegenden Analysen wie aktuellen Zahlen sowohl für Frauen mit Migrationshintergrund insgesamt als auch differenziert nach Zuwanderergeneration bzw. Migrationstypus bzw. im Vergleich zu einheimischen Frauen.
Auch sind empirische bzw. statistische Daten zum Teil zwar vorhanden, jedoch nicht ohne weiteres verfügbar; dies gilt für fast alle Fragen des Arbeitsmarktzugangs von Frauen mit ausländischem Pass bzw. mit Migrationshintergrund sowie für eine Reihe von Fragen zur beruflichen Qualifizierung. Notwendig wären zu einer Reihe von Indikatoren für ökonomische Integration vertiefende Auswertungsarbeiten in bundesweiten Datenbeständen.[3] Doch selbst für die Themen, für die empirische bzw. statistische Daten vorhanden sind, lassen sie sich meist nicht hinreichend aufschlüsseln. Zudem existieren statistische Daten meist nur differenziert nach „ausländische Nationalität“ versus „deutsche Nationalität“, so dass dadurch nur ein immer kleiner werdender Teil der Migrationsbevölkerung in Deutschland berücksichtigt werden kann.

[1] Eine Analyse des Zugangs von Frauen mit Migrationshintergrund zu qualifizierter Berufsarbeit und Erwerbsarbeit erfordert eine Differenzierung nach unterschiedlichen Zielgruppen. Hierfür müssten jedoch grundlegende Auswertungen bestehender Datensätze, die zumindest partiell diese Thematik einschließen erfolgen. Nur auf dieser Grundlage können fachlich fundierte Schlussfolgerungen und Empfehlungen erarbeitet werden. Vgl. dazu auch Abschnitt II sowie Hillmann 2004.
[2] Z.B. Klammer u.a. 2000; Frerichs 2000; Born/ Krüger 2001; Gottschall 1995
[3] Vgl. auch Einleitung Teil II

Angesichts dieser erheblichen Forschungslücken, die als blinder Fleck in der Forschung zur beruflichen Integration von (eingewanderten) Frauen anzusehen sind, kann die folgende Kuerzexpertise nur einen sehr groben Überblick geben zu der beruflichen Qualifizierung (junger) Frauen mit Migrationshintergrund (I) sowie eine erste kursorische und unvollständige Analyse zu ihrer beruflichen Integration (II). Der Berichtsteil zur beruflichen Qualifizierung umfasst neben der Analyse(I.I), Schlussfolgerungen (I.II) aber auch Empfehlungen (I.III). Zur Erwerbsarbeit und beruflichen Integration von Frauen mit Migrationshintergrund liegt lediglich ein überblicksartiger Analyseteil (II.I) vor. Die Schlussfolgerungen (II.II) fallen mangels differenzierter Analysemöglichkeiten sehr vorläufig aus; die Empfehlungen zu diesem Teil wurden aus demselben Grund ganz weggelassen.

Die Lebensrealität von Frauen ist meist eine doppelte. Die doppelte Lebensführung von Frauen hat sich zunehmend als gesellschaftliches Leitbild für den weiblichen Lebensentwurf für Frauen in Deutschland und anderen westlichen Industriestaaten über Jahrzehnte hinweg entwickelt und durchgesetzt. Während die Frage der doppelten Lebensführung und –planung von Frauen, d.h. ihre Orientierung und Teilhabe an Erwerbs- und Familienarbeit in der westdeutschen Frauenforschung im Hinblick auf einheimische Frauen bereits seit Jahren thematisiert wird, erfolgte dies bei Frauen mit Migrationshintergrund lange nicht.
Untersuchungen zu den Lebensentwürfen (junger) Migrantinnen orientierten sich bis in die 90er Jahre hinein überwiegend an traditionellen Vorstellungen eines Frauenleitbildes, geprägt von einer konventionellen familiären Arbeitsteilung (vgl. Literatur z.B. in Granato 1999). Unter Zuhilfenahme differenztheoretischer Konstrukte und unter Vernachlässigung der Bedeutung von Frauen in der Arbeitsmigration wurde vielfach angenommen ‚ihre Priorität' liege im familiären Bereich.
Wenn Fragestellungen zum doppelten Lebensentwurf von Frauen aus Migrantenfamilien in Untersuchungen aufgegriffen wurden, dann vorwiegend unter dem Aspekt der Doppelbelastung der erwerbstätigen Mütter. Doch weist die bereits in den 70er Jahren hohe Erwerbsbeteiligung von Arbeitsmigrantinnen der ersten Generation darauf hin, dass sie schon damals vielfach eine 'doppelte Lebensführung' realisierten - vor den westdeutschen Frauen und lange bevor diese Art der Lebensführung sich als gesellschaftliche Leitbild bzw. Normalitätsvorstellung für Frauen in der Bundesrepublik etablieren konnte.
Bis weit in die 80er Jahre hinein wurden vorhandene Forschungsergebnisse jedoch unter dem Aspekt der Modernität der Lebensführung von Migrantinnen diskutiert (Gümen 2003). Dabei wurde – bis auf wenige Ausnahmen - das eigene Verständnis der Migrantinnen und ihre eigene Interpretation ihrer Lebenswirklichkeit im Forschungsprozess kaum berücksichtigt.[4]

Noch zu wenig berücksichtigt werden zudem bisher beispielsweise:

- die faktische Berufstätigkeit der Mütter der ersten Generation, die bereits als Leitbild auf die Töchter gewirkt hat,
- die Auswirkungen der Sozialisation junger Mädchen und Frauen in einem Migrationskontext,
- Differenzierungsprozesse unter verschiedenen Migrantennationalitäten sowohl im Hinblick auf die sozioökonomische Lage als auch in Bezug auf Wertehaltungen und Einstellungen.

[4] Vgl. z.B. Gümen 2003; Granato/ Schittenhelm 2003a, Schittenhelm/ Granato 2004; Granato 1999

I Von Chancengleichheit weit entfernt: Die berufliche Qualifizierung junger Frauen aus Migrantenfamilien

I.I Analyse

1. Weitreichende berufliche Pläne und Ziele von Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund

Die heutige Generation junger Frauen mit Migrationshintergrund misst beruflicher Ausbildung und Berufsarbeit einen hohen Stellenwert für ihr Leben bei. Eine qualifizierte berufliche Ausbildung ist für sie die Voraussetzung für ihre spätere Erwerbstätigkeit und deshalb Bestandteil ihrer Zukunftsplanung. Eine berufliche Perspektive, die Chancen eröffnet, ist jungen Frauen aus Migrantenfamilien wichtig, denn die Mehrheit plant eine dauerhafte Beteiligung am Erwerbsleben. Der doppelte Lebensentwurf – die gleichzeitige Orientierung an Beruf und Familie – ist ein Spezifikum des weiblichen Lebensentwurfs: Junge Frauen – mit und ohne Migrationshintergrund - setzen auf je unterschiedliche Modelle der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Kind, wobei eine große Bandbreite an Vorstellungen darüber existiert, wie sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren möchten. Dabei ist die Gleichzeitigkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für die jungen Frauen der zweiten Generation im Prinzip nicht neues, sondern Bestandteil ihrer biografischen Erfahrungen, da über 60% der Mütter der ersten Generation in Deutschland erwerbstätig sind bzw. waren (Granato 1999).

Berufliche Qualifizierung oder schulische Weiterbildung ist für die Mehrheit der Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität sehr wichtig: 84% halten es für sehr wichtig, dass eine Frau einen Beruf erlernt und über ein eigenes Einkommen verfügt (Granato 1999). Die Mehrheit der Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität orientiert sich dabei an einer beruflichen Qualifizierung. Als weitere Möglichkeiten werden Studium bzw. der Besuch weiterführender Schulen genannt.

2. Berufliche Ziele und Strategien späteingereister und nachgezogener junger Frauen mit Migrationshintergrund

Während Mädchen und junge Frauen der zweiten Generation[5] einen Teil ihrer Kindheit in Deutschland verbracht bzw. zumindest einige Jahre die allgemeinbildende Schule in Deutschland besucht haben, kamen späteingereiste junge Frauen erst nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule im Herkunftsland nach Deutschland zu ihrer Elternfamilie oder in einem Alter, in welchem sie nicht mehr der Schulpflicht in Deutschland unterliegen. Ein anderer Teil der späteingereisten jungen Frauen kam zu ihrem Ehepartner nach Deutschland.
Über diese Zielgruppen ist sehr wenig (späteingereiste Jugendliche) bzw. fast gar nichts bekannt (nachziehende Ehefrauen). Ihre spezielle Situation wurde in Untersuchungen bisher nicht hinreichend berücksichtigt.
Junge Frauen, die erst als Jugendliche in Deutschland einreisen, können sich im Umgang mit Bildungsinstitutionen in Deutschland vor vielen Schwierigkeiten sehen. Dabei haben sie in ihrem Heimatland häufiger einen mittleren Schulabschluss (Granato 1999) erreicht und verfügen – wenn sie die Schule im Herkunftsland beendet haben - über eine ausgebildete Sprachfähigkeit in ihrer Muttersprache (Beer-Kern 1992). Ihr Interesse an weiterführenden Bildungsgängen ist zum Teil hoch, jedoch sind ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz und damit auf einen anerkannten Berufsabschluss sehr eingeschränkt (vgl. z.B. Troltsch 2003).

[5] Ich schließe mich mit dieser Definition der zweiten Generation der auch von Seifert (1995) vertretenen Argumentation an. Demnach gehören zur zweiten Generation diejenigen, die zumindest einige Jahre eine allgemeinbildende Schule in Deutschland besucht haben

Junge Frauen, die als Ehefrauen nach Deutschland kommen, haben bislang aufgrund des abgeleiteten Aufenthaltstrechts häufiger aufenthalts- und arbeitsrechtliche Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. beim Erhalt einer Arbeitsgenehmigung. Auch sie haben zum Teil weiterführende Schulabschlüsse in ihrem Heimatland erworben. Nachziehende Ehefrauen tragen als junge Mütter mit ihrer Erwerbstätigkeit häufig zum Familieneinkommen bei. Sie empfinden von daher ihre Erwerbstätigkeit als notwendig (Granato 1999). Durch ihre späte Einreise als junge Erwachsene hatten sie keine Möglichkeit, an einer beruflichen Erstausbildung im dualen System zu partizipieren, dabei besaßen sie zum Teil bereits vor ihrer Auswanderung eine hohe Bildungsorientierung (Pasta 1995). Einige hatten in ihrem Heimatland eine berufliche Ausbildung zumindest begonnen. Doch werden ihre Abschlüsse hier meist nicht anerkannt, so dass sie auf Arbeitsplätze im un- und angelernten Sektor - überproportional unterhalb der Sozialversicherungsgrenze- bzw. als ”Helferinnen” in privaten Haushalten u.ä. verwiesen sind. Sie halten Ausbildung und Beruf für wichtig für eine Frau (Granato 1999), ohne große Chancen, eine berufliche Qualifizierung unter den gegebenen restriktiv-institutionellen Rahmenbedingungen bzw. ihrer familiären Situation realisieren zu können (Szablewski-Cavus 1995; Reinhart 1995). Das Ziel einer beruflichen Qualifizierung wird aber für die Zukunft nicht völlig ausgeschlossen, sondern angesichts der nicht vorhandenen Möglichkeiten einer beruflichen Nachqualizierung für junge Erwachsene und der drängenden Fragen der Unterhaltssicherung in der Familie zeitlich verschoben.

3. Engagement und Strategien von Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle

An der ersten Schwelle weisen Schulabgängerinnen ausländischer Herkunft ein großes Engagement auf und unternehmen erhebliche Anstrengungen, um ihre Berufsziele auch tatsächlich zu erreichen: Sie verfolgen ihre Qualifizierungsziele konsequent und verwenden dabei unterschiedliche Strategien. Rund 90% der Schulabgängerinnen türkischer aber auch italienischer, spanischer und portugiesischer Nationalität, die nach Abschluss der allgemeinbildenden Schule eine berufliche Ausbildung aufnehmen wollten, haben sich auf eine Ausbildungsstelle beworben (Granato 1999).

Die Präferenzen von Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund am Ende der Schulzeit sind klar: sie möchten sich schulisch oder beruflich für die Berufswelt qualifizieren. Doch wie gehen Schulabgängerinnen aus Migrantenfamilien mit ihren beruflichen Zielen angesichts einer angespannten Lage auf dem Lehrstellenmarkt um? Auch angesichts einer schwierigen Ausbildungs- und Arbeitsmarktlage verfolgen sie ihre Ausbildungs- und Berufsziele konsequent. Sie nehmen dabei auch Umorientierungen sowie Umwege in Kauf. Sie setzen sich mit Engagement, Durchhaltevermögen und unterschiedlichen Strategien für die Realisierung ihrer jeweiligen Qualifizierungsziele ein (vgl. Schittenhelm 2000, Granato / Schittenhelm 2003).

Dies dokumentieren auch die Ergebnisse der BIBB/BA-Befragung zu Lehrstellensuchenden 2001, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Fast alle unversorgten Lehrstellenbewerber aus Migrantenfamilien möchten auch weiterhin eine duale Ausbildung beginnen – zwischenzeitlich versuchen sie aus ihrer Situation das Beste zu machen; doch nicht allen gelingt dies. Fast 90 % der jungen Frauen - wie Männer – aus Migrantenfamilien sind weiterhin an einem Ausbildungsplatz interessiert; rund 40 % für das laufende Ausbildungsjahr, rund 35 % für das kommende Jahr,– ohne Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern (Ulrich u.a. 2002). [6]

Diese – wie andere - Ergebnisse widerlegen gängige Klischees, Mädchen ausländischer Herkunft würden sich seltener als Jungen für eine berufliche Qualifikation interessieren bzw. engagieren. Es ist genau umgekehrt: Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität bewerten häufiger als männliche Schulabgänger Berufsausbildung als sehr wichtig. Dieser Unterschied verstärkt sich

[6] Hierbei handelt es sich um schriftlich-postalische Befragungen bei Bewerbern ohne Lehrstelle, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeit in allen Arbeitsamtsbezirken im Herbst 1999 bzw. 2001 sowie in 2002 bei Lehrstellenbewerbern insgesamt durchgeführt wurden, vgl. u.a. Ulrich u.a. 2002; 2003. Eine Differenzierung nach Geschlecht sowie Migrationshintergrund ist zwar möglich, wurde aber aus Zeitgründen nicht durchgeführt (vgl. nächste Fußnote).

noch mit steigendem Bildungsabschluss (Granato 1999).
Die Mehrheit junger Frauen aus Migrantenfamilien wünscht – wie bereits dargestellt - Beruf und Familie realisieren zu können. Hierbei sind verschiedene lebenszeitliche Arrangements vorstellbar. Eine Orientierung, die sich ausschließlich an familiären Lebensplänen ausrichtet, ist bei Schulabgängerinnen ausländischer Herkunft kaum vorhanden. Lediglich, wenn der Prozess des Übergangs von Schule in Ausbildung bzw. Beruf von ständigen Misserfolgen begleitet ist, kann sich bei ihnen eine familiäre Orientierung herausbilden: Familiengründung ist in diesem Falle eine „second best" - Strategie, um in der Umgebung doch noch als erfolgreich gelten zu können (Stanger 1994). Berufliche Pläne werden dabei meist nicht endgültig aufgegeben, sondern zeitlich verschoben.
Die früher in der öffentlichen Diskussion angenommene dominierende Familienorientierung türkischer bzw. ausländischer Mädchen gehört – wie diese und andere Forschungsergebnisse belegen - der Vergangenheit an: nur noch wenige Schulabgängerinnen türkischer Herkunft bleiben nach Beendigung der Schulzeit zuhause - nicht mehr als benachteiligte deutsche Mädchen (Stanger 1994).

4. Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität haben entgegen ihrer schulischen Erfolgsbilanz und ihres hohen Engagement noch geringere Chancen auf eine Ausbildungsstelle als männliche Bewerber

Rund jeder dritte Jugendliche ausländischer Nationalität hat trotz eigener Bemühungen laut Repräsentativuntersuchung 2001 keine Ausbildungsstelle erhalten. Besonders ungünstig sind die Chancen der Bewerberinnen: 40% der jungen Frauen türkischer Herkunft haben sich umsonst für eine betriebliche Ausbildungsstelle beworben (m 29%). Vergeblich um eine betriebliche Ausbildungsstelle bemüht haben sich auch 36% der jungen Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien (m 23%), 31% der jungen Griechinnen (m 24%) und 19% der Italienrinnen (m 21% BMA 2002).
Die BA/BIBB-Studie zu Lehrstellenbewerbern 2002 bestätigt diesen Trend: von den deutschen Lehrstellenbewerbern fanden 57% einen Ausbildungsplatz, dagegen nur 38% der Aussiedler bzw. 38% der ausländischen Lehrstellenbewerber (in Deutschland geboren[7]; Troltsch/ Ulrich 2003).[8]
Trotz ihres vergleichsweise hohen Misserfolgs an der ersten Schwelle geben Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund nicht so schnell auf - wie unterschiedliche Forschungsergebnisse dokumentieren (vgl. I.I.3).
2002 erhalten 35.510 weibliche Auszubildende ausländischer Nationalität eine Ausbildung im dualen System, 2000 waren es noch 38.400 (Bundesgebiet West ohne Berlin; Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen des BIBB).
Trotz besserer Schulabschlüsse im Vergleich zur männlichen Vergleichsgruppe und einem hohen Engagement an der ersten Schwelle haben 2002 nur 31 % der jungen Frauen mit ausländischem Pass[9] Zugang zu einer Ausbildung im dualen System – noch seltener als männliche Jugendliche ausländischer Nationalität (37 %), aber auch wesentlich seltener als junge deutsche Frauen (rund 54 %). Ungeachtet ihrer verbesserten Bildungsabschlüsse im letzten Jahrzehnt hat sich der Anteil junger Frauen ausländischer Nationalität an einer Ausbildung im dualen System seit Mitte der 90er-Jahre nicht erhöht sondern ist seither sogar rückläufig (1994: 34 %).

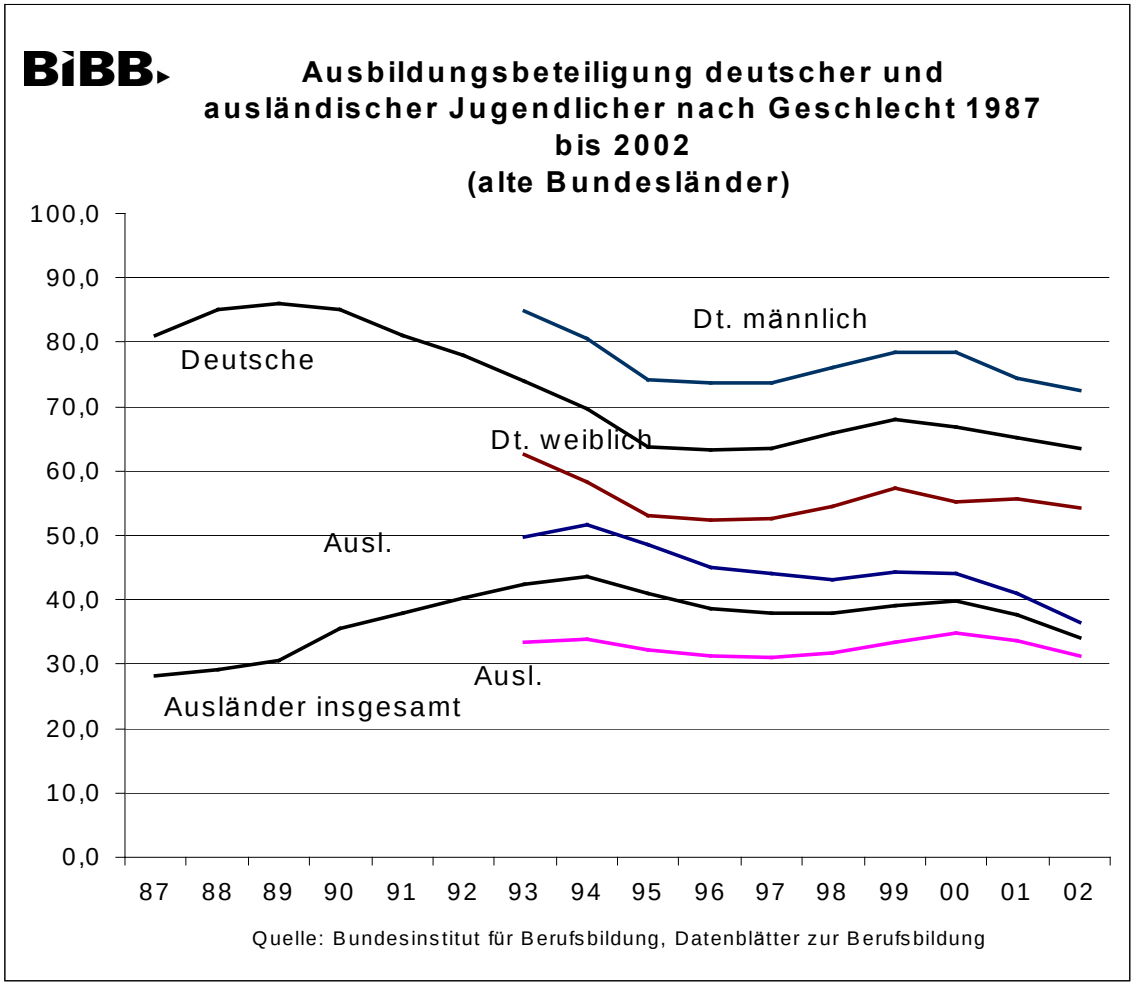
---

[7] Lehrstellenbewerbern ausländischer Nationalität, die außerhalb Deutschlands geboren sind gelang dies zu 26%, Troltsch/ Ulrich 2003

[8] Die BA/BIBB-Erhebung zu Lehrstellensuchenden 2002 bzw. zu unversorgten Lehrstellenberbern 2001 erlaubt eine Unterscheidung der Ergebnisse nach Nationalität bzw. ethnischer Herkunft der Befragten (vgl. Ulrich u.a. 2003, 2002). Eine weitere Differenzierung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit bzw. Herkunft ist prinzipiell möglich, konnte jedoch aus Zeitgründen bislang nur sehr punktuell durchgeführt werden, so dass viele Aussagen nicht speziell für junge Frauen mit Migrationshintergrund vorliegen.

[9] Junge Frauen mit ausländischem Pass sind die einzige Gruppe von Migrantinnen, über die diesbezüglich bundesweit verlässliche statistische Angaben zur Verfügung stehen

Dr. Mona Granato, BIBB, granato@bibb.de



Junge Frauen ausländischer Nationalität sind in der beruflichen Ausbildung weit unter ihrem Bevölkerungsanteil vertreten. Nur sieben Prozent der weiblichen Auszubildenden im dualen System haben einen ausländischen Pass, was weit unter ihrem Anteil an der Altersgruppe liegt (2002). Unter den Jugendlichen im Alter von 15 – 18 Jahren sind rund 12% nicht-deutscher Nationalität (Bundesgebiet West). Auch bei dieser Betrachtung zeigt sich, dass es in den vergangenen Jahren nicht zu einer Verbesserung, sondern sogar zu einer Verschlechterung der Lage gekommen ist: 1995 hatten noch neun Prozent weiblichen Auszubildenden im dualen System einen nichtdeutschen Pass (vgl. Abschnitt 6).
Rund 87 % der Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität haben 2002 einen Schulabschluss erreicht, einen Realschulabschluss haben 33 %, die Hochschulreife 17 %. 38 % schließen die Schule mit dem Hauptschulabschluss ab (Schulabschlüsse aus allgemeinbildenden wie berufsbildenden Schulen, vgl. Übersicht).
Das heißt, obgleich sich die schulischen Bildungsabschlüsse von Jugendlichen mit ausländischem Pass im Vergleich zu den 80er-Jahren so weit verbessert haben, dass 2002 die Hälfte der Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität mindestens die mittlere Reife haben, haben sich ihre Ausbildungschancen in den letzten Jahren nicht verbessert.
Hier ist allerdings auch daran zu erinnern, dass sich der Abstand zwischen Schulabschlüssen deutscher und ausländischer Jugendlicher im letzten Jahrzehnt nicht wesentlich verringert hat, obwohl sich der Trend zu höheren Schulabschlüssen – wenn auch seit 1993 verlangsamt – weiter fortsetzt. Denn auch bei deutschen Schulabgängerinnen ist eine stetige Hinwendung zu höheren Abschlüssen festzustellen.
Diese verfügen häufiger über eine mittlere Reife und erreichen ungefähr doppelt so oft das Abitur.

Übersicht: **Ausländische und deutsche SchulabgängerInnen nach Art des Schulabschlusses 2002 in Deutschland**

in Prozent

	Ausländische		Deutsche	
	Schulabgänger-innen	Schulabgänger	Schulabgänger-innen	Schulabgänger
Ohne Hauptschulabschluss (einschließlich Sonderschulen)	12,6	18,4	4,7	8,1
Mit Hauptschulabschluss	37,9	41,1	19,6	26,3
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	32,5	26,1	41,3	36,6
Hochschul-/Fachhochschulreife	17,0	14,4	34,4	28,9

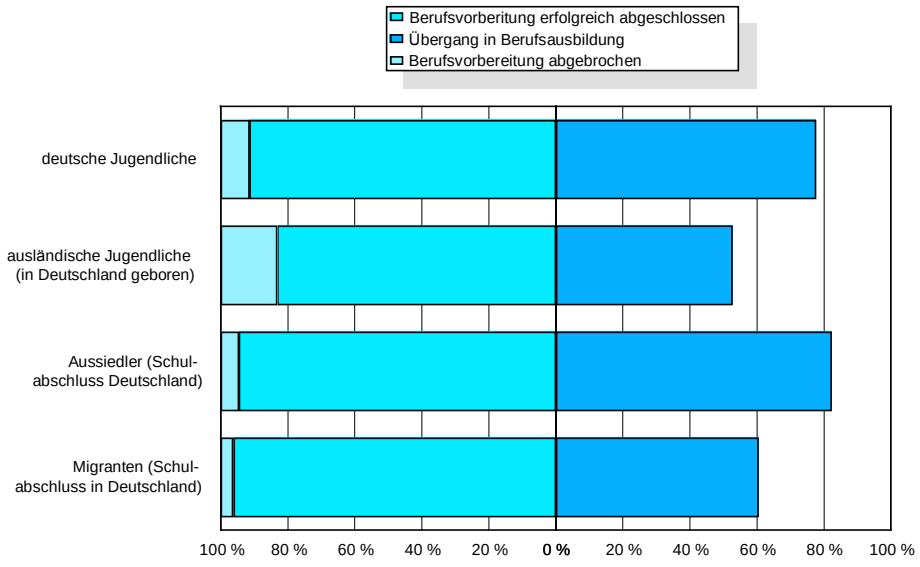
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 1 Allgemeinbildende Schulen; Reihe 2 Berufsbildende Schulen. Eigene Berechnungen des BIBB

5. Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund verstärkt in Warteschleifen

Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund münden verstärkt in Warteschleifen ein, die nicht unbedingt zu einer Verbesserung ihrer Bildungsvoraussetzungen bzw. zu einer Verbesserung ihrer Chancen an der ersten Schwelle beitragen.
In den beruflichen Schulen sind Schülerinnen und Schüler ausländischer Nationalität überproportional in den Schularten vertreten, die nicht zu einem anerkannten Berufsabschluss

führen. Häufig stellen diese Ausbildungsgänge „Warteschleifen“ dar und sind Ausdruck des Verdrängungswettbewerbs auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt.
Im Berufsvorbereitungsjahr bzw. im Berufsgrundbildungsjahr hat 2002 jeder sechste Schüler einen ausländischen Pass (15,5).[10] Diese werden zum Teil als Ausweichmöglichkeit bei mangelnden Lehrstellen genutzt. Insbesondere in den weiterführenden Zweigen des berufsbildenden Schulsystems, die in der Regel den Abschluss einer Lehre voraussetzen, sind Jugendliche ausländischer Herkunft stark unterproportional vertreten (z.B. Fachoberschule 5,6%, Fachschule 4,4%). In den Berufsfachschulen , die zu einem berufsbildenden Abschluss führen (können), beträgt der Anteil Schüler ausländischer Nationalität knapp 10% und nähert sich damit ihrem Bevölkerungsanteil an. Während deutsche Schulabgängerinnen verstärkt in vollzeitschulische Ausbildungsgänge, die zu einem anerkannten Abschluss führen einmünden, ist dies bei Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität nicht der Fall.
Auch die BIBB/EMNID-Studie zu jungen Erwachsenen zeigt den relativ hohen Anteil junger Aussiedler und Ausländer im Berufsvorbereitungsjahr mit durchschnittlich über 20% im Vergleich zu einheimischen Jugendlichen (8%; vgl. Troltsch 2003, 2003a). Besonders deutlich wird hier jedoch, wie wenig Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Anschluss an den Besuch einer berufvorbereitenden Maßnahme der Übergang in eine Berufsausbildung gelingt: nur die Hälfte der ausländischen Jugendlichen (in Deutschland geboren) münden danach in eine anerkannte Ausbildung ein. Ausländische Jugendliche (nicht in Deutschland geboren) mit deutschem Schulabschluss erreichen zu 60 % den Übergang in eine Ausbildung[11], Aussiedler mit deutschem Schulabschluss zu 80% (Troltsch 2003a; vgl. Übersicht).

Übersicht: **Abschluss/Abbruch der ersten Berufsvorbereitung nach Schulabgang sowie Übergang in Berufsausbildung**
Alte Bundesländer (Quelle: Troltsch2003a:132)



Quelle: BIBB/EMNID-Studie zu Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 1998; aus: Troltsch2003a:132

Die BA/BIBB-Untersuchung zu Lehrstellenbewerbern bestätigt dies Tendenz gleichfalls. Demnach haben - im Gegensatz zu deutschen Lehrstellenbewerbern - diejenigen mit Migrationshintergrund

[10] Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 Berufliche Schulen; eigene Berechnungen des BIBB; vgl. auch Werner 2003. Die vorliegenden statistischen Daten erlauben auf Bundesebene keine Differenzierung nach Nationalität und Geschlecht
[11] In der Übersicht sind diese Jugendlichen unter „Migranten (Schulabschluss in Deutschland)“ aufgeführt. Vgl. Troltsch 2003a

mit zunehmendem Alter nur geringe Chancen auf eine Berufsausbildung. „Migranten im Alter von über 20 Jahren können ihre Hoffnung auf eine Lehrstelle fast begraben“ (Troltsch/ Ulrich 2003:1729). Nur neun Prozent der lehrstellensuchenden Migranten über 20 Jahre münden in eine betriebliche Ausbildung ein - im Gegensatz zu 41% bei den deutschen Jugendlichen.

6. Hohe Konzentration junger Frauen ausländischer Herkunft in wenigen Berufen - Kennzeichen einer doppelten Ausbildungsmarktsegmentierung

Die hohe Konzentration junger Frauen ausländischer Herkunft in wenigen Berufen ist Kennzeichen einer doppelten Ausbildungsmarktsegmentierung: Das weibliche Ausbildungsmarktsegment erfährt bei Frauen ausländischer Herkunft eine weitere, zusätzliche Segmentierung und Verengung auf noch weniger Berufe.
Das Spektrum der Ausbildungsberufe, in die junge Frauen mit ausländischem Pass einmünden ist schmaler als bei deutschen Jugendlichen. Sie sind schwerpunktmäßig in den von deutschen Mädchen weniger nachgefragten sowie in Berufen mit schlechteren Arbeitsbedingungen, und oftmals geringeren Übernahme- wie Aufstiegschancen anzutreffen. Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz konkurrieren sie auf einem engen Ausbildungsmarktsegment mit deutschen Schulabgängerinnen, die häufiger über weiterführende Schulabschlüsse verfügen.
Betriebe rekrutieren junge Frauen aus Migrantenfamilien verstärkt bei einem Mangel an anderen Bewerberinnen oder bei einem betrieblichen Eigeninteresse an der Ausbildung einer Fachkraft mit bilingualer bzw. interkultureller Kompetenz. Mädchen ausländischer Herkunft erhalten deshalb eher eine berufliche Qualifizierung in Berufen und Wirtschaftsbereichen, an denen Schulabgängerinnen deutscher Nationalität weniger interessiert sind.
Junge Frauen mit ausländischem Pass werden vor allem als Friseurin (14%) oder Arzt-/Zahnarzthelferin (11% bzw. 10%, vgl. Übersicht) ausgebildet, aber auch als Verkäuferin oder Kauffrau im Einzelhandel.

Übersicht: Anteil der Auszubildenden ausländischer Nationalität an allen Auszubildenden des Berufs 2002
Bundesgebiet West (ohne Berlin) in Prozent

Friseur/-in	14,2
Verkäufer/-in	12,1
Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	11,8
Maler/-in und Lackierer/-in	9,9
Arzthelfer/-in	10,5
Zahnarzthelfer/-in und Zahnmedizinische Fachangestellte/-r	10,4
Kaufleute im Einzelhandel	9,1
Elektroinstallateur/-in	7,3
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	7,2
Bürokaufleute (IH/Hw)	6,7
Kaufleute im Groß- und Außenhandel	6,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, Berechnungen des BIBB

Lediglich im Bereich der Freien Berufe haben sie noch einige Zugangsmöglichkeiten. Neben der Arzt- und Zahnarzthelferin gilt dies auch für die Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellte. Allerdings stellen die Freien Berufe mit rund 10% aller Ausbildungsplätze nur einen vergleichsweise kleinen Ausbildungsbereich dar.
Die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe ist daher bei jungen Frauen ausländischer Herkunft erheblich höher als bei der inländischen Vergleichsgruppe: 51 % der jungen Frauen ausländischer Nationalität münden in nur vier Ausbildungsberufe, gegenüber rund 30 % bei jungen westdeutschen Frauen (Granato/Schittenhelm 2003). Diese Konzentration kann nicht auf ein eingeschränktes Spektrum der Berufsziele oder mangelndes Engagement bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zurückgeführt werden. Sie ist auch eine Folge von Ausgrenzung und Diskriminierung.

2002 erhalten 35.510 weibliche Auszubildende ausländischer Nationalität eine Ausbildung im dualen System, 2000 waren es noch 38.400. Auch ihr Anteil an allen weiblichen Auszubildenden ist in diesem Zeitraum rückläufig und liegt in 2002 nur noch bei 6,8% (2000 7,2%). Die wenigen jungen Frauen ausländischer Nationalität, denen ein Einstieg in das duale System gelingt, werden im Vergleich zu jungen Frauen in Westdeutschland seltener im Bereich von Industrie und Handel ausgebildet. Stärker vertreten sind sie dagegen bei den Freien Berufen. In allen Ausbildungsbereichen bis auf die Freien Berufe ist nicht nur ihr Anteil an allen weiblichen Auszubildenden sondern auch die Zahl der Auszubildenden rückläufig. Lediglich in den Freien Berufen – einem kleinen Ausbildungsbereich – steigt die Zahl der weiblichen auszubildenden ausländischer Nationalität in 2002 noch leicht an, allerdings sinkt hier bereits ihr Anteil.

Übersicht: **Anteil ausländischer weiblicher Auszubildender an allen weiblichen Auszubildenden nach Ausbildungsbereichen 2000 und 2002**
Bundesgebiet West (ohne Berlin) absolut und in Prozent

	2000		2002	
Wirtschaftsbereiche	absolut	%	absolut	%
Industrie und Handel	16.804	6,1	15.160	5,7
Handwerk	8.873	8,7	7.624	8,2
Freie Berufe	11.415	9,5	11.529	9,3
Öffentlicher Dienst	683	3,1	637	2,9
Insgesamt	38.401	7,2	35.510	6,8
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, Datenblätter BIBB, Berechnungen des BIBB				

7. Geringere Chancen von jungen Frauen ausländischer Herkunft sowohl in den „klassischen“ wie in den „neuen“ Dienstleistungsberufen

Junge Frauen aus Migrantenfamilien erhalten am ehesten in denjenigen Berufen im Dienstleistungsbereich eine Ausbildung, für die sich junge Deutsche weniger interessieren. Ihnen ist es bislang nicht gelungen, eine ihrem Bevölkerungsanteil entsprechende Teilhabe an den ”klassischen” Berufen des Dienstleistungssektors wie beispielsweise in den kaufmännischen Berufen zu erhalten. Noch viel geringer sind ihre Chancen in den neuen Informations- und Kommunikationsberufen.
Die Ausbildungschancen junger Frauen ausländischer Herkunft sind in angesehenen kaufmännischen Berufen, wie z.B. der Bank- oder Versicherungskauffrau besonders niedrig.

Gleichfalls unzureichend ist ihr Zugang zum öffentlichen Dienst: Von allen weiblichen Auszubildenden im öffentlichen Dienst hat nur jede 35. Auszubildende einen ausländischen Pass.
Die vorliegenden Statistiken erlauben eine Unterscheidung nach dem Anteil junger Frauen bzw. Männer in einem Ausbildungsberuf des dualen Systems oder nach der Staatsangehörigkeit („ausländisch“ versus „deutsch“). Eine weitere Differenzierung nach dem Anteil junger Frauen und Männer ausländischer Nationalität in einem bestimmten Ausbildungsberuf ist hingegen nicht möglich. Deswegen bezieht sich der folgende Abschnitt auf Auszubildende ausländischer Nationalität insgesamt und nicht spezifisch auf junge Frauen.
Im Jahr 2002 werden nur rund 1.890 Jugendliche ausländischer Nationalität im Bundesgebiet (West) als Industriekaufleute ausgebildet, das sind lediglich 4 % aller Auszubildenden in diesem Beruf (vgl. Übersicht). Unzureichend ist auch der Anteil an Auszubildenden ausländischer Nationalität im Banken- und Versicherungsgewerbe: von den rund 13.400 Versicherungskaufleuten haben nur rund 700 einen ausländischen Pass – 5,2 %. Von den 38.700 Jugendlichen in einer Ausbildung zu Bankkaufleuten haben gerade 1.157 eine ausländische Nationalität, das sind 2,9 %.
Lediglich bei den Bürokaufleuten haben 2002 7,8 % der Auszubildenden eine ausländische Staatsbürgerschaft – dies entspricht zwar ungefähr ihrem Anteil an allen Auszubildenden aber bei weitem nicht ihrem Bevölkerungsanteil. Auch in vielen Dienstleistungsberufen ist der Anteil von Jugendlichen ausländischer Nationalität nach wie vor viel zu niedrig. So gibt es lediglich 210 Jugendliche mit ausländischem Pass in einer Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten – bei einer Gesamtzahl von 7.600 Auszubildenden; das sind 2,5 %.
Im Öffentlichen Dienst, wo die Ausbildungsquote von Mädchen mit ausländischem Pass seit Jahren äußerst niedrig ist, haben beispielsweise von den 12.600 Auszubildenden zur Verwaltungsfachangestellten nur 260 eine nichtdeutsche Staatsbürgerschaft. Dies entspricht einem Anteil von zwei Prozent.
Auch in den 39 zwischen 1996 und 2001 neu geschaffenen Ausbildungsberufen im dualen System mit rund 93.000 Ausbildungsplätzen ist der Anteil von Jugendlichen ausländischer Herkunft mit 4% sehr gering (vgl. Übersicht). In den neuen IT-Berufen wie Medienberufen sind ihre Aussichten mit 3% gleichfalls unterproportional. Noch niedriger dürfte der Anteil junger Frauen ausländischer Herkunft in diesen Berufen sein. Lediglich in den neuen Serviceberufen haben 6% der Auszubildenden einen ausländischen Pass.

Fest steht, dass junge Frauen ausländischer Nationalität nicht wie einheimische junge Frauen an einer attraktiven Ausbildung im „klassischen“ Dienstleistungsbereich partizipieren können, obwohl gerade dieser Bereich inzwischen insbesondere jungen Frauen gute Qualifizierungsmöglichkeiten bietet (Granato/ Schittenhelm 2003). Auch im „neuen“ Dienstleistungsbereich, in den neuen Informations- und Kommunikationsberufen sind ihre Zugangsmöglichkeiten besonders niedrig - obgleich sich junge einheimische Frauen im „neuen“ Dienstleistungsbereich mit rund der Hälfte der Auszubildenden mit einem bedeutenden Anteil etablieren konnten.[12]

[12] Der Anteil junger Frauen an allen Auszubildenden in den neuen Medien- und Serviceberufen beträgt 2002 56% bzw. 48% im Bundesgebiet West (ohne Berlin) (Quelle: Statistisches Bundesamt; Datenblätter des BIBB).

Übersicht: Anteil der Auszubildenden mit ausländischem Pass an allen Auszubildenden in ausgewählten Ausbildungsberufen 2002

Bundesgebiet West (ohne Berlin) – absolut und in Prozent -

	Alle Auszubildenden	Auszubildende ausländischer Nationalität	Anteil Auszubildende ausländischer Nationalität an allen Auszubildenden des Berufs
Kaufleute für Bürokommunikation	22.600	1.760	7,8
Industriekaufleute	47.500	1.890	4,0
Versicherungskaufleute	13.400	700	5,2
Bankkaufleute	38.700	1.140	2,9
Sozialversicherungs-fachangestellte(r)	7.600	210	2,8
Verwaltungsfachangestellte(r)	12.600	260	2,0
Neue Berufe alle	93.300	3.700	4,0
4 neue IT – Berufe	40.700	1.300	3,2
- Informations- u. Telekommunikations-System-Elektroniker/in	7.000	190	2,8
- Fachinformatiker/in	21.700	640	3,0
- Informatikkaufleute	6.100	200	3,3
- Informations- und Telekommunikations-System-Kaufleute	5.900	260	4,5
Neue Medienberufe	14.600	360	2,5
Neue Service-Berufe	12.700	800	6,3
Neue Bauberufe	400	52	13,2
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3, Datenblätter BIBB, Berechnungen des BIBB			

8. Die Folge des geringen Zugangs junger Frauen mit Migrationshintergrund zu einer beruflichen Ausbildung ist eine bildungspolitische Katastrophe: über 40% bleiben ohne einen Berufsabschluss

Eine Folge der geringen Chancen junger Frauen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung ist der hohe Anteil derjenigen, die ohne einen anerkannten Berufsabschluss bleiben Die seit Jahren bestehenden Barrieren auf dem Ausbildungsmarkt für junge Frauen mit ausländischem Pass spiegeln sich auch darin wider, dass junge Migrantinnen wesentlich häufiger als junge Deutsche keinen Berufsabschluss erreichen. Rund 43% der jungen Frauen ausländischer Nationalität im Alter von 20 - 30 Jahren bleiben ohne einen anerkannten Berufsabschluss und 34% der jungen Männer - und damit wesentlich häufiger als junge Deutsche mit 12%.[13]
Noch ungünstiger stellt sich die Situation für späteingereiste bzw. nachziehende junge Frauen da: nach der BIBB/EMNID-Studie zu jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss (20 - 30 Jahre) bleiben knapp 50% der jungen Frauen ausländischer Nationalität mit einem Schulabschluss aus dem Herkunftsland und rund 45% der jungen Aussiedlerinnen die ihren Schulabschluss im Herkunftsland erwerben, ohne anerkannten Berufsabschluss (Troltsch 2003a).

Übersicht**:** **Quote der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss***
Bundesgebiet West mit Berlin im Jahr 2000

	insgesamt	Deutsche	Ausländer
männlich	15,5	10,5	33,5
weiblich	17,2	11,7	42,5
insgesamt	15,8	11,0	38,0

Quelle: Ergebnisse des Mikrozensus, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, Troltsch 2003

* Zur Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss zählen keine Grund- und Zivildienstleistende, keine Personen in beruflicher Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung und keine Schüler an allgemeinbildenden Schulen oder Studenten an Hochschulen. Hinzugerechnet werden Jugendliche mit Anlernausbildung bzw. Praktikum.

I.II Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Ursachen für die geringen Zugangschancen

In den vorliegenden Analysen ist einerseits das hohe Interesse und Engagement von Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund an einer beruflichen Qualifizierung deutlich geworden und andererseits ihre eingeschränkten Chancen beim Zugang hierzu.
Dennoch existiert auch weiterhin oftmals die Auffassung, junge Frauen mit Migrationshintergrund hätten zu wenig Informationen über das Ausbildungssystem, ihre Eltern würden angesichts einer unklaren Zukunftsplanung eine berufliche Qualifizierung ihrer Kinder ablehnen oder aber es bestünden utopische Berufswünsche. Diese Vorurteile sind inzwischen durch eine Reihe wissenschaftlicher Studien hinlänglich widerlegt (Granato 1999, Granato/ Schittenhelm 2003, etc.).
In der öffentlichen Diskussion kursiert jedoch auch die Auffassung, dass Schulabgängerinnen aus Migrantenfamilien, die in den unteren Rängen des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems

[13] Anteil der jungen Erwachsenen ohne anerkannten Berufsabschluss in der Altersgruppe der jungen Erwachsenen von 20 bis 29 Jahren im Bundesgebiet West und Berlin (West), vgl. hierzu Troltsch 2003, 1999.

verbleiben, eine entsprechende Berufswahl getroffen haben oder dass sie nicht über die notwendigen Voraussetzungen bzw. Ressourcen für andere Positionen verfügen. Bei jungen einheimischen Frauen hat man bereits seit längerem herausgefunden, dass ihre Konzentration in bestimmten und nur wenigen Berufssparten nicht unbedingt auf ihren beruflichen Orientierungen beruht, sondern auf ihrer Verarbeitung des ungünstigen Angebots auf dem Ausbildungsstellenmarkt (z.B. Krüger 1993, vgl. auch Granato/Schittenhelm 2003, Nissen u.a. 2000).
Auch für junge Frauen aus Migrantentenfamilien zeigen neuere Untersuchungen, dass sie im Prozess des Übergangs von der Schule in eine Ausbildung angesichts eines schwierigen Ausbildungsmarktes zunehmend von ihren ursprünglichen Berufszielen Abstand nehmen, dabei je unterschiedliche Strategien entwickeln, um doch noch eine Berufsausbildung zu erhalten. Dabei erfolgt eine schrittweise Anpassung an die auf dem Ausbildungssektor angebotenen Chancen, an denen sich junge Schulabgängerinnen aus Migrantenfamilien – wie die einheimische Vergleichsgruppe – zunehmend orientieren (Schittenhelm 2001, Granato/ Schittenhelm 2003). Die Einmündung in bestimmte Ausbildungsgänge ist somit häufig das Resultat von Prozessen der Umorientierung während der Suche nach einer Ausbildungsstelle und weniger das Ergebnis des ursprünglichen Berufsziels, d.h. geht nicht notwendigerweise auf ihre Orientierungen zurück.[14]
Der Verbleib junger Frauen aus Migrantenfamilien auf den unteren Rängen im (Aus-)Bildungs- und Beschäftigungssystem des Zuwanderungslandes sagt also auch etwas über dessen Selektionskriterien aus (vgl. Kronig 2003).

Fest steht: Ein Mangel an ausbildungsinteressierten Mädchen - und Jungen – aus Migrantenfamilien kann nicht festgestellt werden – im Gegenteil. Wesentlich problematischer ist es, Betriebe zu finden, die bereit sind, sie auszubilden. Eine bildungspolitische Katastrophe stellen die über 40% einer Generation junger Frauen mit ausländischem Pass dar, die schließlich ohne Ausbildung bleiben.
Die zentrale Frage, die sich stellt lautet daher: wie lassen sich die geringeren Partizipationsmöglichkeiten junger Frauen – und Männern – mit Migrationshintergrund an beruflicher Erstausbildung im Vergleich zu einheimischen Jugendlichen erklären und inwieweit besteht ein Zusammenhang mit ihrem geringeren schulischen Bildungserfolg?
Eine erste Antwort hierauf geben die Ergebnisse der BIBB/EMNID-Studie zu jungen Erwachsenen: Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund[15] bleiben mit Hauptschulabschluss mit 38% rund doppelt sooft und mit mittlerer Reife 21% viermal sooft ohne einen anerkannten Berufsabschluss wie Schulabgängerinnen einheimischer Herkunft mit diesen Schulabschlüssen (Troltsch 2003; unveröffentlichte Sonderauswertungen).

[14] Berufliche Orientierungen und Strategien sind damit auch für die heutige Generation von Schulabgängerinnen nicht nur Voraussetzung, sondern immer auch Ergebnis bisheriger Abläufe am Übergang Schule - Ausbildung und der dabei gebotenen Chancen und Gelegenheiten. Ausschlaggebend ist dabei auch die Art und Weise, wie junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund diese bewältigen und daraus weitere Strategien für ihren Einstieg in eine Ausbildung entwickeln, vgl. Schittenhelm 2001; Granato/ Schittenhelm 2003

[15] d.h. Ausländerinnen und Aussiedlerinnen zusammengefasst

Übersicht: **Quote der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss nach Geschlecht und Schulabschluss**
Bundesgebiet West in Prozent

Schulabschluss	Migrantin	Migrant	Deutsche	Deutscher
Ohne Hauptschulabschluss (einschl. Sonderschulen)	66	59	28	28
Mit Hauptschulabschluss	38	25	17	7
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	21	16	5	3
Hochschul-/ Fachhochschulreife	23	21	6	11
Quelle: BIBB/EMNID-Studie zu Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 1998; eigene Berechnungen, vgl. Troltsch 1999, 2003				

Auch die Lehrstellenbewerber-Befragung (BA/BIBB 2002) bestätigt die untergeordnete Bedeutung des Schulabschlusses im Vergleich zur ethnischen Herkunft beim Zugang zu einer beruflichen Bildung. Deutsche Schulabgänger mit Hauptschul- oder Sonderschulabschluss finden mit 43% - fast - doppelt so oft einen Ausbildungsplatz wie die Vergleichsgruppe ausländischer Nationalität (23%; Troltsch/ Ulrich 2003).[16] Deutsche Realschulabsolventen münden rund dreimal sooft in eine Ausbildungsstelle wie ausländische Schulabgänger mit einem mittleren Schulabschluss (61% zu 24%). Besonders entmutigend hierbei ist, dass es nach der Befragung der Lehrstellensuchenden in 2002 kaum einen Unterschied macht, ob Ausbildungsplatzbewerber ausländischer Nationalität über einen Hauptschul- oder Realschulabschluss verfügen: dies erhöht ihre Aussichten, in eine duale Ausbildung einzumünden kaum, nämlich von 23% auf 24% (Troltsch/ Ulrich 2003). Hier zeigen sich erneut die rückläufigen Chancen von SchulabgängerInnen mit Migrationshintergrund angesichts der zunehmenden Konkurrenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt (s.u.) - auch mit einem mittleren Abschluss.

Es geht beim Zugang junger Frauen wie Männer mit Migrationshintergrund zu einer beruflichen Ausbildung daher immer um zwei Fragen: zum einen um die Frage ungleicher formaler Voraussetzungen, zum anderen aber bei einem immer größer werdenden Teil auch um die Frage ungleicher Anerkennung gleicher Bildungsabschlüsse, d.h. ungleicher Realisierungschancen bei gleichen Abschlüssen. Der schulische Bildungs(miss)erfolg junger MigrantInnen ist ungeachtet der alarmierenden Ergebnisse von PISA keine ausreichende Erklärung für ihre Schwierigkeiten beim Zugang zu einer Berufsausbildung. Nicht abschließend beantwortet ist, warum sich gleiche formale Bildungsabschlüsse so ungleich auswirken.
Denn für die Hemmnisse, die junge Frauen – aber auch Männer - mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer beruflichen Qualifikation, antreffen existiert eine Reihe unterschiedlicher Ursachen. Dabei zeigt sich, dass es keine einzelne Erklärung für ihre Schwierigkeiten und geringeren Chancen gibt, sondern dass meist mehrere Ursachen zusammenwirken. So stellen junge Frauen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe dar.

[16] Wie bereits dargestellt konnten die Daten dieser Untersuchung aus Zeitgründen bislang nur sehr punktuell nach ethnischer Herkunft und Geschlecht ausgewertet werden, so dass die folgenden Aussagen nicht speziell für junge Frauen mit Migrationshintergrund vorliegen.

Im Folgenden werden exemplarisch einige der wesentlichen Ausbildungshemmnisse dargestellt, meist treffen mehrere Ursachen zusammen (vgl. ausführlich Granato 2003). Rechtliche Barrieren, die von vornherein den Zugang zum Ausbildungsmarkt blockieren – wie sie z. B. jugendliche Flüchtlinge treffen – sind dabei allerdings nicht berücksichtigt:

Faktor Schule

Die Ergebnisse der PISA-Studie weisen eindrucksvoll die Folgen der strukturellen Schwächen im Schulsystem nach.
Darüberhinaus zeigt sich, dass Schüler mit Migrationshintergrund im Schulsystem an den verschiedenen Schwellen, d.h. bei der Einschulung, beim Übergang in Sekundarstufe 1 bzw. 2 stärker von Ausgrenzungsmechanismen stärker betroffen sind als einheimische Schüler. So belegt beispielsweise der hessische Migrationsbericht 2002, dass bereits bei der Einschulung rund 20% der ausländischen Kinder um ein Jahr zurückgestellt werden und so ein Jahr Lernzeit gegenüber ihren deutschen Mitschülern verlieren (vgl. Schapfel-Kaiser 2003). Eine Studie an Bielefelder Schulen weist nach, wie die Selektions- und Zurücksetzungsmechanismen gerade bei der Einschulung funktionieren und dass sich mangelnder Schulerfolg von Migrantenkindern überwiegend auf Benachteiligungen durch die Institution Schule zurückführen lässt (Gomolla/Radtke 2001).
Neben den hier festgestellten monokulturellen Selektionsmechanismen fehlen in der Schule meist auch Förderansätze, die nach den unterschiedlichen Bedarfen von Schülerinnen und Schüler differenzieren. Im Zusammenhang mit den Benachteiligungen im schulischen Bereich sind auch die sprachlichen Schwierigkeiten bei Schülern mit Migrationshintergrund zu sehen (vgl. u.a. Die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002).
Für sich allein genommen reichen die schulischen Eingangsvoraussetzungen jedoch – wie oben dargelegt - nicht aus, ihre geringeren Zugangschancen zu einer Berufsausbildung zu erklären.

Faktor Ausbildungsplatzmangel

Der Rückgang der Zugangschancen von jungen Frauen und Männern ausländischer Nationalität zu einer beruflichen Ausbildung ist auch zurückzuführen auf ein im Durchschnitt der letzten Jahre rückläufiges betriebliches Ausbildungsangebot. Die Zahl der weiblichen Auszubildenden ausländischer Nationalität ist in den letzten Jahren - wie dargestellt - rückläufig. Der erhebliche Rückgang an Neuabschlüssen 2002 bzw. 2003 hat gerade auch Jugendliche mit Migrationshintergrund getroffen.
Der Rückgang des Angebots an bzw. der Mangel an betrieblichen Ausbildungsstellen trifft nicht nur, aber in besonderem Maße Jugendliche aus Migrantenfamilien, da ihnen Ausweichmöglichkeiten wie Studium aufgrund ihrer Bildungsabschlüsse weit weniger offen stehen. So studierten im Jahr 2000 18% der 20-25 jährigen Deutschen an einer Hochschule, aber nur 4% der gleichaltrigen Bildungsinländer mit ausländischem Pass (Jeschek 2002).
Schulabgängerinnen ausländischer Nationalität sind für eine berufliche Ausbildung aufgrund ihrer schulischen Abschlüsse, des vergleichsweise geringen Zugangs zum schulischen Teil des Ausbildungssystems bzw. zu einer Hochschule verstärkt auf eine betriebliche Ausbildung im dualen System angewiesen. Hier konkurrieren sie jedoch mit schulisch besser vorgebildeten Bewerberinnen mit deutschem Familienhintergrund. Dies bedeutet eine zusätzliche Chancenminderung, die sich nicht nur aufgrund der Bildungsschere zwischen diesen Bewerbergruppen zuungunsten von jungen Frauen mit Migrationshintergrund auswirkt.
Die besonderen Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt verdeutlichen auch die Ergebnisse der BIBB/BA-Befragung zu Lehrstellensuchenden 2001, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben: von allen erfolglosen Lehrstellensuchenden[17] mit türkischem Pass hatte die Hälfte sich nicht zum

[17] Eine weitere Differenzierung nach Staatsangehörigkeit bzw. Herkunft und Herkunft ist auf der Grundlage der BA/BIBB-Erhebungen prinzipiell möglich, konnte jedoch aus Zeitgründen bislang nicht durchgeführt werden, so dass diese Aussagen nicht speziell für junge Frauen mit Migrationshintergrund vorliegen.

ersten Mal, sondern bereits im Jahr bzw. in den Jahren davor auf eine Ausbildungsstelle beworben. D. h. diese Lehrstellenbewerber haben bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bereits zum wiederholten Mal einen Misserfolg erlebt. Hingegen trifft dies nur auf 39 % der erfolglosen Ausbildungsplatzbewerber mit deutschem Familienhintergrund zu (Ulrich u.a 2002).

Faktor: Rekrutierungsstrategien und Vorbehalte von Betrieben und Verwaltungen

Die vor allem in Großunternehmen verwendeten „kulturneutralen" Einstellungstests und Kompetenzfeststellungsverfahren, die nur von geringem prognostischen Wert im Hinblick auf den Ausbildungserfolg sind, erschweren jungen MigrantInnen den Zugang zur beruflichen Ausbildung.
Auch Vorbehalte und mangelnde Interessiertheit in Betrieben und Verwaltungen sind eine der Ursachen für den schwierigen Zugang von ausländischen Jugendlichen zu einer betrieblichen Ausbildung. Junge Frauen und Männer ausländischer Herkunft – so die Ergebnisse einer Studie, die im Auftrag des BIBB durchgeführt wurde – sind beim Zugang zu einer Berufsausbildung sowohl quantitativ als auch qualitativ aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt. Neben Misstrauen und Vorurteilen von Personalchefs – vor allem gegenüber jungen Menschen türkischer und arabischer Herkunft und insbesondere gegenüber jungen Frauen – kann die „Befürchtung" ausländerfeindlicher Vorurteile bei Kunden und Mitarbeitern Personalentscheidungen beeinflussen (Schaub 1991). Dies gilt insbesondere für Betriebe ohne Ausbildungserfahrungen mit dieser Zielgruppe.
Auch eine im Auftrag der ILO durchgeführte Studie weist in diese Richtung und bestätigt empirisch die ethnische Diskriminierung von Fachkräften ausländischer Herkunft mit einem in Deutschland erworbenen anerkannten Berufsabschluss beim Zugang zu einer ihrer Ausbildung entsprechenden Berufstätigkeit in Deutschland (Goldberg u.a. 1995).

Jungen Migrantinnen und Migranten fehlen zudem häufig informelle Netzwerke, die den Zugang zu Betrieben erleichtern. Sie haben geringere Chancen, den betriebsinternen Arbeitsmarkt für eine Einstellung zu nutzen, da die Eltern aufgrund der betrieblichen Position seltener über ein gutes Informationsnetz und Kontakte innerhalb des Betriebs verfügen.
Unterschätzt wird im Bewerbungsverfahren auch die Bedeutung kulturell bzw. sprachlich bedingter Missverständnisse zwischen Personalverantwortlichen und Bewerbern mit Migrationshintergrund (Rieker 1991).

Faktor Unterbewertung interkultureller Kompetenzen

Selbst in Wirtschaftszweigen mit Bedarf an interkulturellem und mehrsprachigem Fachpersonal, so im Bereich der personalen Dienstleistungen, aber auch in Branchen mit einem hohen Anteil an Kunden ausländischer Nationalität, wie in Beratungsinstitutionen, im Banken- und Versicherungsgewerbe sowie im Servicebereich für ausländische Unternehmen in Deutschland, werden Jugendliche mit Migrationshintergrund noch zu selten als Auszubildende und junge Fachkräfte nachgefragt.
Zusätzlich wirken sich die betrieblichen Auswahlkriterien und Rekrutierungsverfahren wie Tests doppelt benachteiligend aus. Zu den schon genannten Ausgrenzungsmechanismen kommt hinzu, dass im Bewerbungsverfahren die besonderen Potenziale von jungen Frauen und Männern aus Migrantenfamilien, wie interkulturelle Basiskompetenzen und eine – mindestens in Ansätzen ausgebildete – Zweisprachigkeit als Auswahlkriterien nur selten berücksichtigt werden. Diese Unterbewertung (auch partiell vorhandener) interkultureller wie bilingualer Kompetenzen trägt zu einer Überbewertung formaler Bildungsabschlüsse und schriftlicher Tests bei Einstellungsverfahren bei und erschwert somit Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Zugang zu einer qualifizierten Berufsausbildung.

Faktor: Informationsdefizite von Betrieben

Viel zu lange wurden die Informationsdefizite von Betrieben über Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund zu wenig beachtet, Informationsdefizite von Migrantenjugendlichen und ihren Eltern über das Ausbildungssystem und die Vielfalt der Berufe dagegen zu sehr. Letztere wurden lange Zeit als eine der Hauptursachen für die geringen Zugangschancen zu einer beruflichen Erstausbildung verantwortlich gemacht entsprechend der in der Forschung weit verbreiteten Kulturdifferenz-, aber auch der Defizithypothese (Granato/Schittenhelm 2003).

Es sei noch einmal betont, dass meist mehrere Faktoren in unterschiedlicher Kombination zusammenwirken.

I.III Empfehlungen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben in ihrem Beschluss „zur Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten“ öffentlich ein überfälliger Paradigmenwechsel vollzogen: in allen Bildungsbereichen kommt es darauf an, nicht von Defiziten, sondern von den vorhandenen Stärken und Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten auszugehen (Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000). Die programmatische Forderung “Ausbildung für alle” wird von allen gesellschaftlichen Gruppen mitgetragen. Dies gilt es jetzt konsequent umzusetzen.
Die Heterogenität der Lebenslagen junger Frauen mit Migrationshintergrund und ihre je unterschiedlichen Lernvoraussetzungen verlangen mehrdimensionale Ansätze und Maßnahmen. Zielgruppenspezifische und differenzierte Maßnahmen müssen insbesondere in folgenden Bereichen vorgesehen bzw. umgesetzt werden:[18]

1. Chancen beim Übergang Schule – Ausbildung verbessern
2. Chancen beim Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung nachhaltig verbessern
3. Ausbildungserfolg in der Berufsausbildung: Unterstützung im Ausbildungsverlauf
4. Das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen durch Berufliche Nachqualifizierung konsequent fördern
5. Interkulturelles Lernen dauerhaft in der beruflichen Bildung verankern
6. Berufliche Eingliederung und Weiterbildung qualifizierter junger Nachwuchskräfte aus Zuwandererfamilien sichern: Potenziale nutzen

Näher ausgeführt werden hier die Punkte 1) und 2) sowie 4) und 5).[19]

1. Verbesserung der Chancen beim Übergang Schule - Ausbildung

Berufsfindung ist eine komplexe und lang andauernde Entwicklung. Sie beginnt bereits in der Kindheit, erstreckt sich über die Schulzeit hinweg und umfasst die Phasen des Übergangs an der ersten und zweiten Schwelle. Die Notwendigkeit richtungweisender Bildungsentscheidungen ist mit der Berufsfindung an der ersten Schwelle, d.h. beim Übergang von Schule in Ausbildung jedoch nicht abgeschlossen. Angesichts der wachsenden Einflusses des lebenslangen Lernens gewinnt die berufliche Weiterbildung immens an Bedeutung und damit auch die Notwendigkeit von lebenslangen Berufswege- und Bildungsentscheidungen nach Beendigung der beruflichen

[18] vgl. hierzu auch Alt/Granato 2001; Granato 2003c; Granato/ Hecker 2003; Granato/Schittenhelm 2003
[19] Für Empfehlungen zu Punkt 6) vgl. insbesondere Alt/Granato 2001; Granato 2003c

Erstausbildung. „Berufsfindungskompetenzen“ sind somit zunehmend Fähigkeiten, die den Berufsweg des Einzelnen dauerhaft begleiten.
Dies gilt verstärkt für junge Frauen und hier insbesondere für diejenigen mit Migrationhintergrund, da sie zum einen teilweise nicht in Ausbildungsberufe ihrer ersten Wahl einmünden, zum anderen häufig in Berufen ausgebildet werden, die als „Zuverdienerberufe“ gelten. Für die Zeit nach Abschluss der beruflichen Erstausbildung sind sie daher in besonderer Weise von Prozessen der beruflichen Weiterentwicklung und Umorientierung betroffen. Dies macht die Betrachtung von Berufsfindung als langfristigen Prozess, der mehrere Lebensphasen umspannt gerade bei (jungen) Frauen mit Migrationshintergrund besonders notwendig.

In der Schule wurde bislang der Entwicklung von Fähigkeiten, die für die Berufsfindung und -planung notwendig sind, zu spät und zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt.
Ein aktuelles Gutachten der OECD kritisiert die mangelnde Förderung von Berufsfindungskompetenzen in der Schule: zu den im Fach Arbeitslehre „gesetzten Zielen gehört zwar u.a. die Entwicklung von Berufswahlkompetenzen. In der Praxis beschränkt sie (Anm. d. Verf. : die Schule) sie jedoch weitgehend auf ein Verständnis der Arbeitswelt und widmet der Entwicklung von Fähigkeiten zur Selbsteinschätzung, Entscheidungsfindung und Berufsplanung nur geringe Aufmerksamkeit (...)“ (OECD 2002). Das Gutachten kommt zu dem Schluss, dass die Arbeitslehre in der Schule auf eine breitere Grundlage gestellt werden muss.

Ein weiterer Schwerpunkt der Bildungsberatung im Übergang Schule - Ausbildung liegt bei der Berufsberatung durch das Arbeitsamt. Zu ihren Aufgaben gehört es, junge Migrantinnen und Migranten zur Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung zu motivieren und sie bei der Realisierung zu unterstützen. Neben der Verwendung mehrsprachiger Informationsmaterialien sind hierbei auch zielgruppenorientierte Initiativen der Berufsberatung notwendig. Dabei gilt es, entsprechend dem gesetzlichen Auftrag aus dem SGB III sowohl die individuellen Bedürfnisse, Neigungen und Präferenzen zusammen mit dem Migrationshintergrund als auch die Chancen und Risiken des Ausbildungsstellenmarktes und auch des künftigen Arbeitsmarktes zu berücksichtigen.
Die Beratung durch das Arbeitsamt stellt oftmals eine Gratwanderung zwischen Berufsbildungsberatung und Marktnotwendigkeit dar. Dies bietet den Vorteil, dass Jugendliche in Richtung offene Ausbildungsstellen hingeführt werden. Allerdings bedeutet dies auch, dass den Bedürfnissen und Potenzialen des Einzelnen bei der Beratung nicht unbedingt genügend Aufmerksamkeit geschenkt wird. Dabei kann es zu einem Zielkonflikt zwischen den Marktnotwendigkeiten und den individuellen Bedürfnissen kommen.
In diese Richtung weisen auch die Ergebnisse der bundesweit repräsentativen BIBB/BA – Studie zu Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz finden, d.h. zu unversorgten Lehrstellenbewerbern: Jugendliche, die vergebens einen Ausbildungsplatz gesucht haben kritisieren u.a. dass die Beratung des Arbeitsamtes einseitig angebotsorientiert sei unter Vernachlässigung der Ausbildungsneigungen der Bewerber, d.h. dass die Berater im Arbeitsamt nicht auf sie eingegangen sind (Ulrich u.a. 2002).[20]
Bestätigt wird dies gleichfalls durch das OECD-Gutachten (2002) zur Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland. Ein zentrales Ergebnis dieses Gutachtens ist, dass die Bundesanstalt die Tendenz hat, die Beratungsdienste der Stellenvermittlung unterzuordnen. Mit dem Vorteil, „dass die Beratung stark auf den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes basiert. Andererseits wird den Bedürfnissen einzelner möglicherweise nicht genug Aufmerksamkeit geschenkt, wenn es darum geht, ihre Ziele und ihr Potential zum Ausdruck zu bringen.“

Trotz der noch ausstehenden grundlegenden Analyse der Aktivitäten von bzw. im Auftrag von

[20] Weitere Schwerpunkte der Kritik der Lehrstellensuchenden an der Beratung durch das Arbeitsamt sind: die unzureichende Menge der Informationen, die mangelnde Aktualität der Ausbildungsstellenangebote und die qualitativen Mängel in der Beratung (Ulrich u.a. 2002)

Bund, Ländern und Gemeinden sowie anderer gesellschaftlicher Institutionen zur Bildungsberatung junger MigrantInnen im Übergang von Schule in Ausbildung sowie Weiterbildung zeigt sich bereits bei einer ersten Betrachtung eine Vielfalt von Aktivitäten. Gleichzeitig wird ihre institutionelle wie organisatorische Zersplitterung deutlich. Nur wenige der vorhandenen Beratungsangebote sind auf Dauer angelegt. Die Regelangebote zur Bildungsberatung für Jugendliche im Übergang von Schule in Ausbildung, wie z.B. die Berufsberatung in der Schule bzw. durch das Arbeitsamt nehmen die besonderen Bedarfe und Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und insbesondere von jungen Frauen nicht genügend in ihre Arbeit auf. Die Regelangebote zur Beratung von (jungen) MigrantInnen sind hingegen – soweit vorhanden - auf eine lebensweltliche Beratung insgesamt angelegt und nicht auf Bildungsberatung konzentriert bzw. spezialisiert.
Eine Reihe von Beratungsangeboten, darunter auch gerade die eher wenigen, die sowohl auf (Ausbildungs)-Beratung spezialisiert sind und zugleich über vertiefte Kenntnisse in der Bildungsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verfügen, sind nicht auf Dauer angelegt.
D.h. die existierenden Beratungsangebote können nicht hinreichend bzw. kaum eine Bildungsberatung leisten, die sowohl die notwendigen Berufsfindungskompetenzen und Suchstrategien vermittelt als auch gleichzeitig an schulischer wie beruflicher Bildung orientiert.

Werden junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund zu ihren Erfahrungen in der Zeit des Übergangs von der Schule in eine Ausbildung sowie zu ihrem Beratungsbedarf gefragt, so spricht aus ihren Aussagen sowohl eine hohe Verunsicherung als auch ein erheblicher Beratungsbedarf. In der bundesweiten Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung von unversorgten Lehrstellenbewerbern antworten 41% der Befragten mit türkischer Staatsangehörigkeit, dass sie mehr Unterstützung und mehr Beratung bei der Lehrstellensuche gebraucht hätten. Ungefähr der gleiche Anteil gibt an, sich in dieser Phase sehr unsicher gefühlt zu haben (Ulrich u.a. 2002). Das bedeutet: die existierenden Beratungen durch die verschiedenen Institutionen verunsichern einen Teil der Jugendlichen. Was ihnen fehlt ist eine begleitende Beratung im Verlauf des Berufsfindungsprozesses – in unterschiedlicher Intensität je nach Bildungsvoraussetzung.
Die existierenden Regelangebote insbesondere in der Schule und durch das Arbeitsamt setzen zu spät ein, vermitteln nicht hinreichend Berufsfindungskompetenzen sowie Suchstrategien, sie sind nicht hinreichend aufeinander abgestimmt, orientieren häufig nicht genug an schulischen wie beruflichen Lösungen, können häufig die individuellen Bedarfe von Jugendlichen nicht berücksichtigen, führen bei jungen Frauen und Männern mit – und ohne - Migrationshintergrund zu Verunsicherungen und hinterlassen bei ihnen einen ungedeckten Beratungsbedarf.
Projekte wie Kumulus in Berlin oder BQN in Bremen, die speziell für die Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Übergang Schule – Ausbildung initiiert wurden, zeigen den enormen Informations- und Beratungsbedarf von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.
Konzepte und Erfahrungen existieren hinreichend in diesem Bereich. Was jedoch fehlt ist ein flächendeckendes und institutionell verankertes Beratungsangebot, vor allem in Ballungsgebieten mit einem hohen Anteil der Zielgruppe, das sich an schulischer und beruflichen Bildung orientiert.

Für die Bildungsberatung insbesondere junger Frauen mit Migrationshintergrund ist eine zielgruppenadäquate Bildungslaufbahnberatung notwendig: Benötigt wird die dauerhafte Verankerung einer möglichst trägerunabhängigen, kontinuierlich und langfristig angelegten individuellen Bildungslaufbahnberatung für junge Frauen - und Männer - mit Migrationshintergrund.

Dies ist für junge Menschen mit Migrationshintergrund besonders wichtig, weil entsprechende Hilfestellung durch das Elternhaus oftmals nicht zu leisten ist und von daher der Beratungs- und Unterstützungsbedarf besonders groß ist.

Diese Art der an schulischer und beruflicher Bildung orientierten Beratung ermöglicht es, direkt bei den individuellen Bildungsvoraussetzungen und den gewünschten Bildungszielen junger Frauen mit Migrationshintergrund anzuknüpfen. Vorrangiges Ziel ist es, junge sie bei der Berufsorientierung und Berufsfindung, bei der Entwicklung von Suchstrategien und sowie bei der Suche und beim Zugang zu einer qualifizierten Berufsausbildung zu unterstützen.

Das Angebot muss eine an der schulischen und beruflichen Bildung orientierte Bildungslaufbahnberatung bieten. Gemeint ist hier sowohl eine Bildungswegberatung als auch eine kontinuierliche Lernberatung. Bildungswegberatung hat vor allem die Aufgabe, individuell mögliche berufliche Entwicklungspfade aufzuzeigen, die an den jeweiligen Voraussetzungen und Potenzialen der jungen Frauen ansetzen, Entscheidungshilfen anzubieten im Hinblick auf die im Rahmen der schulischen, berufsschulischen, dualen und universitären Ausbildungsgänge liegenden Möglichkeiten und entsprechende Suchstrategien zu entwickeln. Darüber hinaus ist das Ziel dieser Bildungslaufbahnberatung eine Lernberatung, die frühzeitig eventuell bestehende Lernprobleme aufdeckt sowie dann rechtzeitig adäquate Hilfen einsetzt, um ein Herausfallen aus laufenden Bildungsprozesse zu vermeiden bzw. eine erneute Integration zu ermöglichen.

Entsprechend der Heterogenität der Bildungsvoraussetzungen und Lebenslagen junger Frauen (und Männer) mit Migrationshintergrund sind die Angebote einer Bildungslaufbahnberatung nach Zielgruppen zu differenzieren, z.B. für Schulabgänger mit günstigen und ungünstigen schulischen Voraussetzungen sowie nach jungen Frauen und Männern bzw. nach Aufenthaltsstatus.
Alle Angebote einer Bildungslaufbahnberatung sind nach jungen Frauen und Männern sowie zielgruppenspezifisch zu differenzieren: nur durch gezielte Angebote können geschlechtsspezifische Einschränkungen überwunden werden. Dies gilt für die jungen Frauen aus Zuwandererfamilien selbst, die sich zum Teil an den wenigen Möglichkeiten des Ausbildungsmarktes orientieren, sowie für Betriebe und Verwaltungen, die zu selten das (auch interkulturelle) Potenzial junger Frauen dieser Zielgruppen erkennen und zum Teil eine abwartende bis ablehnende Haltung einnehmen. Eine Bildungslaufbahnberatung sollte gezielt Angebote für junge Frauen mit Migrationshintergrund vermitteln, die ein deutlich breiteres Berufswahlspektrum fördern (s.u.).
Das Angebot muss eine an schulischer und beruflicher Bildung orientierte Bildungslaufbahnberatung bieten. Ein Anknüpfen an den individuellen Bildungsvoraussetzungen sowie den angestrebten Bildungszielen bedeutet auch, dass zielorientierte Umwege, welche die jungen Frauen ihrem Abschluss ein Stück näher bringen aufzuzeigen sind. Daneben sind gegebenenfalls auch berufliche Umorientierung ins Auge u fassen. Junge Frauen mit Migrationshintergrund weisen nicht unbedingt geradlinige Bildungskarrieren auf. Ziel von Bildungsberatung ist es daher auch, Abbrüche vermeiden zu helfen und vor Sackgassen im Förderdschungel insbesondere im Bereich berufsvorbereitender Maßnahmen zu warnen, wenn diese eher zu einer Zementierung des status quo als zu einer Weiterführung der Bildungsziele beitragen (s.u.)
So hat sich z.B. bei Mädchen türkischer Nationalität gezeigt, dass sie insbesondere dann erfolgreich bei der Realisierung ihrer Berufspläne waren, wenn im angestrebten Beruf ihre schulischen Voraussetzungen und die Eingangsvoraussetzungen der Betriebe für den Ausbildungsberuf übereinstimmten. Lag eine (zu) große Diskrepanz zwischen den individuellen Voraussetzungen und den Leistungsanforderungen bzw. den (formalen) Einstellungskriterien der Betriebe vor, führte dies eher zu Misserfolg (Stanger 1994).
Nur eine langfristig angelegte Bildungslaufbahnberatung kann Möglichkeiten aufzeigen, um weiterführende Schul- und Bildungsabschlüsse zu erwerben, um doch den angestrebten "Traumberuf" zu erreichen oder die hinter dem "Traumberuf" stehenden Ansprüche reflektieren helfen. Erst in dieser Auseinandersetzung und Reflektion erhalten Mädchen die Chance, ihre mit dem Zielberuf verbundenen Vorstellungen sowie die Realisierbarkeit ihres Wunsches zu

überprüfen. Dies aber ist eine unabdingbare Voraussetzung für eine (mögliche) tragfähige berufliche Umorientierung.

Zentrale Bausteine dieser Bildungslaufbahnberatung sind:

- Zielgruppenspezifische Beratung, die von den Voraussetzungen, Potenzialen und Zielen der Beratenen ausgeht
- Bildungswegberatung, die auch Lernwegberatung ist, die Potenziale wie mögliche Lernschwierigkeiten aufzeigt
- Orientierung an den Möglichkeiten schulischer, beruflicher und universitärer Bildungsgänge – Aus- und Weiterbildung - sowie an beruflicher Nachqualifizierung (vgl. hierzu ausführlich Punkt 4)).
- Kontinuierlich und langfristig angelegt
- Institutionell langfristig abgesichert
- trägerunabhängig
- Step by step, gerade bei jungen Frauen - und Männern - aus Migrantenfamilien in schwierigen Lern- und Lebenslagen
- Bildungslaufbahnberatung, die auch Suchstrategien und den Umgang mit der Übergangssituation (Übergangsmanagement) fördert
- Ausnutzung der Kompetenz von BeraterInnen mit Migrationshintergrund
- Einbeziehung von Migrantenselbstorganisationen
- Bildung von lokalen bzw. regionalen Netzwerken, die Lobbyarbeit für junge Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund organisiert und mit unterschiedlichen Mitteln ihren Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung fördert. Sie setzt mit unterschiedlichen Instrumenten vorrangig bei Betrieben und der Steigerung des Ausbildungsplatzangebots bei Betrieben und Verwaltungen allgemein bzw. für diese Zielgruppe an (vgl. hierzu ausführlich Punkt 2).
- Koordination und Kooperation mit der Berufsorientierung in der Schule.
- Nutzung einer Reihe von Instrumenten zur Förderung der Berufsfindung (vgl. u.g. Vorschläge).

Im Rahmen dieser Bildungslaufbahnberatung werden unterschiedliche Vorgehensweisen bzw. Instrumente zur Unterstützung von jungen Frauen mit Migrationshintergrund genutzt, zu denen differenzierte Vorschläge folgen:

1 Am Potenzial junger Frauen ansetzen: Berufsfindungskompetenzen stärken

Um das Potenzial junger Frauen zu nutzen und ihre Kompetenzen für weitere Berufsentscheidungen im Sinne eines lebenslangen Lernens zu fördern, ist es wichtig, dies in der Schule frühzeitig insbesondere im Rahmen des Fachs Arbeitslehre zu fördern. Im Vordergrund der Entwicklung von „Berufswahlkompetenzen“ im Rahmen des Fachs Arbeitslehre sollten die Fähigkeiten zur Selbsteinschätzung, zur Entscheidungsfindung und zur Berufsplanung zu entwickeln (vgl. OECD 2002).[21]

Schulische und außerschulische Berufsorientierung sollte dringend in stärkerem Maße als bisher junge Frauen und ihre individuellen Vorstellungen von Lebens- und Berufsplanung unterstützen, d.h. sie dabei unterstützen eine Gesamtbiographie zu entwerfen, eigene Lebensentwürfe zu entwickeln, und sie konsequent zu verfolgen. Vorrangig ist es, die Stärken junger Frauen herauszuarbeiten und bewusst zu machen, um ihr Selbstbewusstsein zu fördern. Dieses gilt es unter Einbeziehung ihrer individuellen sowie - bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund - ihrer migrationsspezifischen biografischen Erfahrungen zu erreichen. Anders ausgedrückt: es geht um die Förderung ihrer Wahrnehmung und die Verarbeitung ihrer biografischen Erfahrungen im Prozess von Berufsfindung und Lebensplanung (vgl. auch Lemmermöhle u.a. 1997).

21 Für differenziertere Vorschläge zur Förderung von Berufswahlkompetenzen vgl. u.a. OECD 2002

2 Neue Perspektiven eröffnen

Angesichts bestehender geschlechtsspezifischer Barrieren, die junge Frauen mit Migrationshintergrund besonders treffen, ist es im Rahmen einer Bildungslaufbahnberatung unabdingbar notwendig, Schülerinnen und Schulabgängerinnen Informationen und Gelegenheiten zu bieten, die ein breiteres Spektrum von Ausbildungsberufen fördern. Dies gilt gleichfalls für Betriebe und Verwaltungen im Hinblick auf die Zielgruppe junge Frauen mit Migrationshintergrund (vgl. Punkt 2)).

Das kann auch bedeuten, „Gegenangebote" zu vorherrschenden Orientierungen zu vermitteln: die Möglichkeit von Berufen in klassischen wie in „neuen" Dienstleistungsberufen sowie im technischen Bereich und damit verknüpft anderer Berufswege in der Zielgruppe weniger zugängliche bzw. bisher weniger bekannte Ausbildungsgänge muss für junge Frauen stärker erfahrbar werden, etwa durch Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern dieser Branchen, durch Workshops oder durch Praktika.

So meinen beispielsweise zwei von drei Betrieben in der IT-Branche, dass ein mehr an technikorientierten Betriebspraktika eine Möglichkeit darstellt, um junge Frauen für eine Ausbildung in einem IT-Beruf zu gewinnen (Dietzen/Westhoff 2001; s.u.). Im Rahmen des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben" sind solche betreuten Betriebspraktika für Schülerinnen – und Schüler – vorgesehen, insbesondere im Bereich naturwissenschaftlich-technischer Berufe (BMBF/BA 2002).

3 Suchstrategien entwickeln und Übergangsmanagement gestalten

Die Förderung von Berufsfindungskompetenzen ist eine, die von Suchstrategien eine andere Sache. Entsprechende Strategien und know how bei der Suche nach einer Ausbildungsmöglichkeit benötigen alle SchülerInnen und SchulabgängerInnen, insbesondere junge Frauen aus Migrantenfamilien, das sie in dieser Frage häufig nicht auf die Ressourcen ihrer Eltern zurückgreifen können.

Dazu gehört auch die Frage des Umgangs mit Rückschlägen bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle. Angesichts einer bundesweit als dramatisch zu bezeichnenden Lage auf dem Ausbildungsmarkt mit einem erheblichen Unterangebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen, die zudem regional sehr unterschiedlich verteilt sind, ist es dringend notwendig, bei SchülerInnen mit - und ohne - Migrationshintergrund resignativen Tendenzen entgegenzuwirken und ihre Kompetenzen für den Umgang mit Rückschlägen und Misserfolgen in der Übergangszeit von Schule in eine berufliche Qualifizierung zu stärken. Denn entscheidend ist, wie aktuelle Untersuchungen zum Übergansprozess zeigen, mit welchen Strategien junge Frauen aus Migrantenfamilien solchen Rückschlägen begegnen (Schittenhelm 2001; Granato/ Schittenhelm 2003). Hier ist es zunehmend notwendig, bereits bei SchülerInnen Handlungskompetenzen für ein „Übergangsmanagement", für den Umgang mit Unwägbarkeiten und Unsicherheiten zu fördern.

In diese Richtung gilt es auch die Lehrer stärker zu schulen: Wie können sie die SchülerInnen mehr motivieren und in ihrer Handlungskompetenz stärken für eine z.T. schwierige Übergangszeit von Schule in eine berufliche Qualifizierung.

4 Trägerunabhängige Bildungslaufbahnberatung

Um diese wie die folgenden Anforderungen und Aufgaben erfüllen zu können, sollte eine langfristig angelegte Bildungslaubahnberatung trägerunabhängig sein, verstärkt qualifizierte MigrantInnen selbst sowie Migrantenselbstorganisationen einbeziehen und die Professionalität der beteiligten Berater, Vermittler und Lehrkräfte sicherstellen.

Bildungsträger haben das Risiko, dass sie im Hinblick auf die von ihnen angebotene Maßnahmen beraten. Gerade die in Aussicht genommene Modularisierung der Ausbildungsvorbereitung und die damit verbundene Verwendung von Qualifizierungsbausteinen bringt einen verstärkten Beratungsbedarf von Jugendlichen mit Migrationshintergund mit sich, dem nur durch eine

trägerunabhängige Beratungsstruktur begegnet werden kann. Von daher ist hier eine trägerunabhängige Bildungslaufbahnberatung sicherzustellen.
Fachkräfte mit Migrationshintergrund mit entsprechender fachlicher Qualifikation wie interkulturellen Kompetenzen sind in die Beratung sowie in die Qualifizierung und Schulung des Beratungspersonals verstärkt einzubeziehen.
Neben der Entwicklung von Richtlinien für die Beratung, der Evaluation laufender Ergebnisse sowie der Erfüllung der gängigen Standards der Beratung bedeutet eine Professionalisierung der in diesem Bereich Tätigen auch, ihre Methodenkompetenz im Hinblick auf die Erreichbarkeit der Zielgruppe zu erweitern. Zentral ist hier jedoch die Sensibilisierung dieses Personenkreises für ihre Arbeit mit jungen Frauen aus Migrantenfamilien und ihre Qualifizierung im Hinblick auf eine interkulturelle Beratungskompetenz sowie ihre Schulung für ein Verständnis der Bedeutung von Zwei- und Mehrsprachigkeit.
Die Bund-Länder-Kommission empfiehlt in ihren „Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsberatung für Personen mit Migrationshintergrund an dieser Stelle konkret: die „Qualifizierung des Beratungs- und pädagogischen Fachpersonals in Regeldiensten, Migrationsfachdiensten bzw. in den Migatenselbstorganisatioen sowie der Lehrkräfte im Hinblick auf die spezifischen Bedürfnisse der Eltern und Kinder mit Migrationshintergrund. Interkulturelle Beratungskompetenz einschließlich der Fragen der Zwei- und Mehrsprachigkeit ist als eigenständiger Bereich in die Aus-, Fort- und Weiterbildung dieser Personen einzuführen“ (BLK 2004).

5 Förderung von Berufsfindungskompetenzen bereits in der Primarstufe

Ein Fazit des OECD-Gutachtens zur Bildungsberatung in Deutschland ist, dass Bildungslaufbahnberatung, die Entwicklung von Berufsfindungskompetenzen sowie Suchstrategien bereits frühzeitig in der Schule beginnen müssen: SchülerInnen sollen anhand geeigneter Konzepte lernen, stärker über ihre (beruflichen) Lernerfahrungen zu reflektieren, und „ihre arbeitsbezogenen Fähigkeiten, die sie durch Praktika erworben haben, zu analysieren und zu planen, wie sie diese Fähigkeiten weiter entwickeln wollen“ (OECD 2002). In diesem Zusammenhang betont das Gutachten, dass die Entwicklung von Berufsfindungskompetenzen bereits in der Primarstufe beginnen sollte „in Verbindung mit anderen Strategien, die ein selbständigeres und berufsbezogenes Lernen fördern sollen“ (OECD 2002).
In den Schulen sollte daher von der Primarstufe an ein stärkerer Akzent hierauf wie auf die Hinführung zur Berufs- und Arbeitswelt liegen. Hier können unterschiedliche Formen genutzt werden z. B. wirtschaftskundlicher Fachunterrricht, Betriebspraktika, Berufsberatung in der Schule durch MitarbeiterInnen des Arbeitsamts, Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung nach § 33 SGB III in Zusammenarbeit zwischen Arbeitsverwaltung, Kultusministerien, Schulen und Betrieben.
Schulische – und später auch außerschulische - Berufsorientierung sollte daher in stärkerem Maße als bisher Schülerinnen mit Migrationshintergrund in ihren individuellen Vorstellungen von Lebens- und Berufsplanung unterstützen und ihre Berufsfindungskompetenzen fördern. Damit sollen sowohl die Fähigkeiten zur Selbsteinschätzung und zur Entscheidungsfindung ausgebaut als auch Suchstrategien entwickelt werden.
Innovative Ansätze, die eine solche vorberufliche Handlungskompetenz fördern, werden zur Zeit z.B. im Rahmen des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ erprobt (vgl. BMBF/BA 2002). Eine stärkere Fokussierung innovativer Ansätze auf Schülerinnen und Schulabgängerinnen mit Migrationshintergrund zur frühzeitigen Stärkung ihrer Berufsfindungskompetenzen ist erforderlich sowie eine breitere Umsetzung bereits erprobter erfolgreicher Ansätze im Hinblick auf diese Zielgruppe. Obgleich bislang eine Reihe von positiven Anätzen - ohne spezielle Fokussierung auf diese Zielgruppe - existieren, so ist ihre generelle Verbreitung bzw. Umsetzung in schulische Curricula anzustreben.

6 Öffnung der Schule gegenüber dem kommunalen Umfeld

Um die Berufsfindung in der Schule zu fördern, ist eine Öffnung der Schule gegenüber dem kommunalen Umfeld anzustreben: Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Berufe und Branchen, auch Auszubildende, sind stärker in den berufskundlichen Unterricht einzubeziehen.

7 Bessere Nutzung des schulischen Betriebspraktikums

Ein wichtiger Ansatzpunkt im Rahmen der schulischen Berufsorientierung ist das schulische Betriebspraktikum, an dem alle Schüler teilnehmen/teilnehmen sollten. Das schulische Betriebspraktikum ist Teil der Bildungsberatung. Die Möglichkeiten, die ein solches Betriebspraktikum bieten kann, sollten stärker genutzt werden. Dafür ist es u.a. erforderlich, dass die Lehrer Schülerinnen - und Schüler - intensiver unterstützen: Das Betriebspraktikum ist besser auszuwählen, vorzubereiten und nach zu bereiten gerade im Hinblick auf Schülerinnen mit Migrationshintergrund, damit sie nicht in den Berufen ein Praktikum machen, in die bereits heute junge Frauen ausländischer Nationalität verstärkt einmünden, sondern die Möglichkeit erhalten ein Betriebspraktikum sei es in einem der „klassischen“ sei es in einem der „neuen“ Dienstleistungsberufe oder in einem technischen Beruf zu machen (vgl. ausführlich Granato/ Hecker 2003).

Dabei gilt es gerade bei SchülerInnen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen, dass ihre Eltern – insbesondere diejenigen der sog. ersten Gastarbeitergeneration - durch ihre eigenen beruflichen Erfahrungen - überwiegend beschäftigt als un- und angelernte Arbeitskräfte – ein Berufsspektrum haben, das sich auf bestimmte Wirtschaftszweige und Branchen konzentriert.

Angesichts der prekären Ausbildungsmarktlage ist es von Lehrerseite aus zudem wichtig, die Motivation gerade von Schülerinnen mit - und ohne - Migrationshintergrund bei der Suche nach einem schulischen Betriebspraktikum, das weiterführende berufliche Perspektiven bietet zu stärken. Sonst besteht die Gefahr, dass sich resignative Tendenzen breit machen, die nahe legen, es sei ja „normal, dass man keine Ausbildung findet“ (Granato/Schittenhelm 2003).

8 Zielgruppenadäquate Bildungslaufbahnberatung für Schulabgängerinnen mit ungünstigen schulischen Voraussetzungen

Für Schulabgängerinnen aus Migrantenfamilien mit ungünstigen schulischen Voraussetzungen ist es dringend notwendig, im Rahmen einer Bildungslaufbahnberatung eine kontinuierliche Lernberatung einzurichten, die frühzeitig an den individuell bestehenden spezifischen Lernproblemen der jeweiligen Zielgruppe ansetzt sowie dann rechtzeitig adäquate Hilfen heranzieht. Es geht hier vorrangig um eine „Begleitung“ von Jugendlichen in den verschiedenen Lernetappen, darum, unnötige Abbrüche und „Warteschleifen“ zu vermeiden sowie „Maßnahmekarrieren“, die nicht zielgerichtet und kontinuierlich auf eine anerkannte Berufsausbildung zusteuern. Bisher geschieht es allzu häufig, dass Maßnahmen der Berufsvorbereitung u.ä. nicht hinreichend aufeinander abgestimmt sind, so dass die Angebote untereinander nicht „anschlussfähig“ sind und Vorqualifikationen nicht angerechnet werden.[22]

Hierzu gehört auch die Erstellung eines individuellen und verbindlichen Förderplans nach gemeinsamen Feststellung der Kompetenzen und Potenziale. Eine kontinuierliche Lernberatung stellt zusammen mit der jungen Frau den anfänglichen Lernstand – auch Potenziale und Kompetenzen - fest und entwickelt von da ausgehend Vorschläge und Möglichkeiten, um die für eine berufliche Ausbildung erforderlichen Wissens- und schulischen Voraussetzungen zu schaffen. Dabei wird ein individueller und verbindlicher Förderplan erstellt.[23]

Ziel einer kontinuierlichen Lernberatung ist es, im Anschluss an die Schaffung der entsprechenden Voraussetzungen eine anerkannte berufliche Ausbildung für die junge Frau zu realisieren.

---

[22] Z.B. Seyfried 2001; vgl. auch die aktuelle Diskussion um die Erprobung berufsvorbereitender Module und ihre Anerkennung für die spätere Ausbildung

[23] Hierzu gehört es auch in regelmäßigen Abständen die Lernfortschritte gemeinsam zu besprechen.

Bei einer kontinuierlichen Lernberatung und Begleitung der Zielgruppe „SchulabgängerInnen aus Migrantenfamilien mit ungünstigen schulischen bzw. Lernvoraussetzungen“ empfiehlt es sich, die gängigen Standards aus der Benachteiligtenförderung[24], die sich entwickelnden Richtlinien „Förderung aus einer hand“ sowie neue Entwicklungen bei den assessment-Verfahren (vgl. unten Punkt „Suchstrategien“) zu berücksichtigen.
Zentral ist hierbei, dass diese begleitende Lernberatung aus „einer Hand“ erfolgt, um Kontinuität zu sichern, Motivation zu stärken, das Abbruchrisiko zu vermindern sowie um bei den Jugendlichen Schwellenängste herabzusetzen. Hierfür ist eine trägerunabhängige Beratung sicherzustellen.

9 Zielgruppenadäquate Bildungslaufbahnberatung für Schulabgängerinnen mit günstigen schulischen Voraussetzungen

Für Schulabgängerinnen aus Migrantenfamilien mit günstigen schulischen Voraussetzungen und mittleren bzw. weiterführenden schulischen Abschlüssen ist neben der eigentlichen Bildungslaufbahnberatung insbesondere ein erweitertes Bewerbungstraining von Vorteil, das ihre Interessen und Stärken heraus arbeitet, Wege der Suche nach Ausbildungsplätzen bespricht, Bewerbungsunterlagen zusammenstellt und Bewerbungsgespräche trainiert.
Für diejenigen aus dieser Gruppe, die bereits länger erfolglos nach einem Ausbildungsplatz suchen, ist neben der Wiederaufnahme bzw. Weiterführung der Orientierungsphase – möglicherweise in Richtung Umorientierung - eine kontinuierliche Begleitung und eine Weiterführung des Motivationstrainings von Bedeutung.

10 Bildungslaufbahnberatung für späteingereiste und nachgezogene junge Frauen mit Migrationshintergrund

Junge Frauen, die erst als Jugendliche einreisen bzw. als junge Erwachsene zu ihrem Ehemann nachziehen, haben, da sie aufgrund ihres Alters selten bzw. gar nicht mehr die allgemeinbildende Schule besucht haben, so gut wie keine Chancen auf eine Ausbildung im dualen System, die sich vor allem an SchulabgängerInnen im Jugendalter richtet. Obgleich sie Interesse an einer beruflichen Qualifizierung haben (vgl. Analyse wie Punkt 3) und zum Teil auch über gute allgemeinbildende Kenntnisse verfügen, sind sie somit vom Regelsystem beruflicher Erstausbildung in Deutschland weitgehendst ausgeschlossen.
Doch gerade diese jungen Frauen benötigen für sich selbst und gegebenenfalls für ihre Kinder eine intensive und kontinuierliche Bildungslaufbahnberatung.
Auf jeden Fall ist die Zielgruppe nachziehende Ehefrauen - bzw. Eheleute - in Integrations-/Sprachkursen für neu Zugewanderte einzubeziehen.[25] Nicht nur in diesen Kursen besteht die dringende Notwendigkeit der Informationsvermittlung über das Bildungssystem in Deutschland, nicht nur im Hinblick auf die eigenen Belange der jungen Frauen, sondern weil sie möglicherweise die Mütter der künftigen Generation von Schülern sind.
Daher gilt es junge nachziehende Ehefrauen auch außerhalb von Integrations-/Sprachkursen für Neuzugewanderte als Teil der (künftigen) Müttergeneration mit Migrationshintergrund zu erreichen, soll sie frühkindliche Bildungsberatung für Kinder aus Migrantenfamilien dauerhaft verbessert werden (vgl. dazu mit differenzierten Vorschlägen BLK 2004).
Trotz ihrer häufig hohen Bildungsmotivation haben diese jungen Frauen bislang kaum eine Chance selbst an einer qualifizierten Ausbildung oder Berufsarbeit zu partizipieren. Auch kennen sie das Bildungssystem in Deutschland kaum oder gar nicht. Auch an diesem Punkt der Beratung der

[24] U.a. Kompetenz- und Potenzialanalyse, Erstellung eines persönlichen Kompetenz- und Qualifikationsprofils, Individueller Förderplan, Vereinbarungen über Lernarrangements und –ziele, Sicherung der Kontinuität im Hinblick auf die Lernziele etc., vgl. z.B. Kollatz 2001

[25] Hier stellt sich die Frage ihrer Ausgestaltung. Wesentlich ist es, die Sprachvermittlung anhand der Bewältigung und Gestaltung des Alltags in Deutschland durchzuführen. Dabei sind das Bildungs- und Ausbildungssystem sowie die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt zentrale Bestandteile.

Müttergeneration für ihre Kinder sollte eine langfristig angelegte Bildungslaufbahnberatung ansetzen(vgl. z.B. Granato 2000).
Sie ist besonders deswegen notwendig, weil knapp die Hälfte der Zielgruppe keinen anerkannten Berufsabschluss hat. Parallel zur Schaffung von Möglichkeiten einer beruflichen Nachqualifizierung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (vgl. Punkt 3) ist für diese Zielgruppe eine entsprechende Bildungsberatung in allen Fragen der beruflichen Nachqualifizierung unabdingbar. Gerade späteingereiste und nachziehende junge Frauen benötigen eine intensive Bildungsberatung, um sie mit den Möglichkeiten einer beruflichen Nachqualifizierung vertraut zu machen.
Diese sollte in die Bildungslaufbahnberatung, wie sie bereits skizziert wurde integriert werden. Denn späteingereiste und nachziehende junge Frauen, die keinen Berufsabschluss haben, benötigen Beratung, wie sie mit ihrer Situation und den beruflichen Kompetenzen, die sie bereits erworben haben umgehen können und auf welche Weise sie noch einen beruflichen Abschluss erwerben können. Gerade hier ist der Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren notwendig, die bei den Fähigkeiten und beruflichen Fertigkeiten der jungen Frauen ansetzen.

11 Ausbildungsplatzkonferenzen

Ausbildungsplatzkonferenzen sollten lokal/regional unter Beteiligung aller für die Berufsaubildung verantwortlichen Institutionen und Verbände mindestens einmal im Jahr stattfinden. Sie bieten SchülerInnen im Klassenverband die Möglichkeit, sich bei Verbänden/Experten zu informieren, aber auch Vertretern der Betriebe die Möglichkeit, direkt mit jungen Frauen mit Migrationshintergrund zu sprechen.

12 Aktionstag Girl's Day nutzen

Am jährlichen bundesweiten Aktionstag Girl's Day beteiligten sich 2003 mehr als 3800 Betriebe, Forschungseinrichtugnen, Rathäuser, Medienanstaleten etc. und luden über 100.000 Mädchen zu einem Schnuppertag ein. Er soll Mädchen neugierig machen auf Berufe im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich und Hemmschwellen abbauen (Beck/Graef 2004). Dieses Jahr findet der Girl's Day am 22. April 2004 statt. Hier können Mädchen zwischen 10 und 16 Jahren einen Tag lang Expertinnen und Experten direkt am Arbeitsplatz zuschauen und konkretes über den jeweiligen Beruf erfahren. Viele Betriebe und Institutionen bieten den Mädchen an diesem Tag auch die Möglichkeit, in Labors zu experimentieren und selbst neues auszuprobieren. Der Mädchentag wird von einem breiten gesellschaftlichen Bündnis getragen, u.a. vom Bundesministerium für Forschung bzw. Frauen, von der Bundesagentur für Arbeit, dem Arbeitgeberverbänden und Handwerkskammern sowie den Gewerkschaften (Beck/Graef 2004). Namhafte Unternehmen beteiligen sich bereits seit Jahren am Girl's Day, nicht nur um ihn für die Nachwuchsrekrutierung bei Mädchen zu nutzen. Weitere Informationen auch zu dem bundesweiten Koordinator (Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie") sowie zu den lokalen/regionalen Arbeitskreisen sowie zu den Informationen für die Mädchen selbst, bzw. für Lehrer, Eltern und Veranstalter finden sich unter www.girls-day.de.
In diesem Zusammenhang wäre es seitens des bundesweiten Bündnisses und Koordinators sowie der lokalen/regionalen Arbeitskreise und der Unternehmen/Institutionen, die sich vor Ort beteiligen von Vorteil, Mädchen mit Migrationshintergrund speziell anzusprechen und einzubeziehen.

13 Orientierungsprojekte als Unterstützung

Orientierungsprojekte bieten im Rahmen einer langfristig angelegten Bildungslaufbahnberatung die Möglichkeit einer zeitlich kompakten und komprimierten Berufsinformation und Berufsorientierung und können junge Frauen bei ihrer Berufsfindung unterstützen.
Im Rahmen eines solchen kompakten Seminars können junge Frauen die eigenen Interessen, Fähigkeiten und Potenziale ausloten. Dabei besteht die Chance, sich über Fragen der Berufsfindung mit anderen Lehrstellensuchenden bzw. mit Auszubildenden auszutauschen. Zudem kann im

Rahmen von Orientierungsprojekten das Potenzial junger Frauen mit Migrationshintergrund herausgearbeitet und ihre Berufsfindungskompetenzen gestärkt werden.

14 Positive Beispiele und Potenziale nutzen

Insbesondere (junge) Frauen aus Zuwandererfamilien, die erfolgreich ihr (interkulturelles, multilinguales und sonstiges) Potenzial nutzen, um sich beruflich in Ausbildung und Beruf zu engagieren und integrieren, sind Positivbeispiele für Schülerinnen und Schulabgängerinnen aus Zuwandererfamilien auf ihrem Weg in der Berufswahl sowie bei der Ausbildungsplatzsuche.
Initiativen wie „Potenziale in NRW“ und „Bonn – Go4Jobs! Junge Fachkräfte werben für Ausbildung“, die sind Beispiele dafür, wie das Expertenwissen und die Kompetenzen von Migrantinnen - und Migranten - aus verschiedenen Berufsfeldern und unterschiedlichen Alters genutzt werden können, um die Berufsfindung von Schülerinnen und Schulabgängerinnen aus Migrantenfamilien durch positive Beispiele zu unterstützen (Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) 2002).
Es sind vorrangig lokale und regionale Initiativen/ Netzwerke von „Potenzialen“ in Kommunen mit einem hohen Anteil an Migrantenbevölkerung notwendig.

15 Auszubildendenstammtische

Auszubildendenstammtische können die berufliche Orientierung unterstützen: Auszubildende bzw. ehemalige Azubis sind positive Beispiele und „Experten“ ihrer jeweiligen Ausbildungsberufe und bieten SchülerInnen eine altersgemäße und vergleichsweise aktuelle Perspektive auf die Ausbildung. Gerade wenn junge Frauen - und Männer - aus Zuwandererfamilien als „Experten“ zur Verfügung stehen, haben sie für SchülerInnen mit Migrationshintergrund eine doppelt positive Funktion, da sie neben den o.g. Vorteilen gleichzeitig auch als positive Beispiele fungieren können.
In einigen Kommunen existieren so genannte „Ex-Azubi-Stammtische“, deren ehrenamtlich tätigen Mitglieder in Zusammenarbeit mit den Berufsberatern bei Veranstaltungen in den Schulen über ihre Ausbildung berichten. Hier ist eine generelle Verbreitung anzustreben. In einigen Kommunen werden die Ex-Azubis für diese Aufgabe auch qualifiziert.

16 Mentoring

Mentoring hat sich bei der Förderung von Frauen in Ausbildung und Beruf als eine erfolgsversprechende Strategie erwiesen. Hierbei existieren unterschiedliche Mentoring-Programme mit unterschiedlichen Finanzierungsquellen und Zielformulierungen.
Für die Zielgruppe junge Frauen aus Migrantenfamilien ist ein eigenes Mentoring-Programm notwendig, das in Kooperation mit den bereits bestehenden Programmen und Initiativen, junge Frauen insbesondere beim Übergang von der Schule in eine Ausbildung fördert und begleitet. Als Mentoren sollten neben kompetenten Migrantinnen selbst auch Frauen aus allen beruflichen Bereichen gewonnen werden. Ein einführende Schulung im Hinblick auf die Zielgruppe könnte bei dem Engagement der Mentorinnen von Vorteil sein.

17 Neue Medien konsequenter zu nutzen - Umgang mit dem Computer für Berufsfindung fördern

Eine aktuelle OECD-Studie zur Bildungssituation in Deutschland stellt eine unterdurchschnittliche Ausstattung mit Computern an deutschen Schulen[26] und eine (große) Unsicherheit von Schülern in Deutschland im Umgang mit PC’s fest.[27] Dabei tun sich Schülerinnen im Umgang mit dem PC besonders schwer.[28]

[26] An Schulen in Deutschland kommt rund ein Computer auf 22 Schüler, im OECD-Durchschnitt steht ein PC 13 Schülern zur Verfügung, vgl. BMBF (Hrsg.) 2002

[27] Deutsche Schüler fühlen sich im Vergleich zu Schülern aus anderen OECD-Ländern unsicherer im Umgang mit dem PC. Sie liegen in ihrer Selbsteinschätzung unter dem OECD-Durchschnitt von 0,0. Vgl. BMBF (Hrsg.) 2002

[28] Die Selbsteinschätzung der Jungen liegt bei –0,07. Schülerinnen in Deutschland schätzen sich im Umgang mit dem PC besonders unsicher ein. Ihr Wert liegt bei –0,53. Vgl. BMBF (Hrsg.) 2002

Auch wenn zu berücksichtigen ist, dass Mädchen bzw. junge Frauen in der Einschätzung ihrer naturwissenschaftlichen bzw. technischen Fähigkeiten und Kompetenzen vorsichtiger bzw. ehrlicher sind als Jungen, bleibt die Tatsache bestehen, dass neben dem sehr deutlichen Unterschied zwischen Schülerinnen und Schülern in der Einschätzung der Sicherheit im Umgang mit dem PC auch erhebliche Unterschiede zwischen Schülerinnen in Deutschland und anderen OECD-Staaten bestehen. So haben in einigen OECD-Ländern Mädchen eine deutlich bessere Einschätzung ihrer Sicherheit im Umgang mit dem PC als in Deutschland (vgl. BMBF (Hrsg.) 2002). Spezielle Aussagen zu Schülerinnen mit Migrationshintergrund liegen in dieser Veröffentlichung nicht vor.
Die BA/BIBB-Erhebung zu Lehrstellensuchenden 2002 erlaubt eine Unterscheidung der Ergebnisse nach Nationalität bzw. ethnischer Herkunft der Befragten (vgl. Ulrich u.a. 2003). Eine weitere Differenzierung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit bzw. Herkunft ist prinzipiell möglich, konnte jedoch aus Zeitgründen bislang nicht durchgeführt werden, so dass die folgenden Aussagen nicht speziell für junge Frauen mit Migrationshintergrund vorliegen.
In dieser Studie hat sich gezeigt, dass Jugendliche aus Migrantenfamilien auf Ausbildungsplatzsuche seltener als einheimische Lehrstellensuchende zuhause Zugang zu einem Computer[29] bzw. zum Internet[30] haben. 87% der Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund (in Deutschland geboren) und häuslichem Internetzugang nutzen es zu zur Informationsbeschaffung genauso wie einheimische Ausbildungsplatzbewerber (88%).
Obgleich Ausbildungsplatzbewerber mit Migrationshintergrund seltener als ihre einheimischen Altersgenossen zuhause einen PC bzw. das Internet nutzen können, haben sie ein großes Interesse an neuen Medien und sind hierfür leicht zu gewinnen.
So haben zwei von drei Lehrstellenbewerbern mit Migrationshintergrund (in Deutschland geboren) bei Ihrer Berufswahl auch das Internet genutzt - vergleichsweise so häufig wie die einheimische Vergleichsgruppe (61%) und etwas häufiger als lehrstellensuchende Aussiedler (im Ausland geboren 51%, Quelle: eigene Berechnungen auf der Grundlage der BA/BIBB-Befragung von Lehrstellenbewerbern, Ulrich u.a. 2003).

Auch kennen Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund (in Deutschland geboren) asis, das Ausbildungs-Stellen-Informations-Service der BA mit zum Teil über 90% genauso gut wie deutsche Lehrstellenbewerber[31] und nutzen es mit 79% zum Teil häufiger als diese zur Informationsgewinnung und als Stellenbörse.[32] Auch andere Onlineangebote zur Berufswahl und Lehrstellensuche, sei es der BA, sei es anderer Einrichtungen kennen Lehrstellenbewerber ausländischer wie deutscher Nationalität ähnlich häufig (vgl. Troltsch/Heinke 2003).
Diese Untersuchung zeigt jedoch auch, dass ein Teil der Ausbildungsplatzbewerber die Online-Angebote nicht genutzt haben bzw. unzufrieden waren damit (Troltsch/Heinke 2003).[33] Das bedeutet, dass hier weiterer Informations- und Beratungsbedarf bei den BewerberInnen besteht, gleichzeitig aber auch weiterer Entwicklungsbedarf bei den Onlineanbietern, insbesondere bei asis.
Neben der technischen Ausstattung an Schulen mit Computern ist auch der Umgang von Schülerinnen - mit und ohne Migrationshintergrund - mit PC und Internet - nach der OECD-Studie

[29] Lehrstellenbewerber 2002 mit Zugang zum PC zuhause: Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund, in Deutschland geboren 78%, mit deutschem Familienhintergrund 85%; Lehrstellenbewerber aus Aussiedlerfamilien, nicht in Deutschland geboren 77% aus, Quelle: eigene Berechnungen des BIBB, Ulrich u.a. 2003
[30] Lehrstellenbewerber 2002 mit Zugang zum Internet zuhause: Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund, in Deutschland geboren 51%, mit deutschem Familienhintergrund 56%; Lehrstellenbewerber aus Aussiedlerfamilien, nicht in Deutschland geboren 35%, Quelle: eigene Berechnungen des BIBB, Ulrich u.a. 2003
[31] Kenntnisse von asis bei Lehrstellenbewerbern 2002, die das Internet als Informationsquelle genutzt haben: ausländische Nationalität 90% deutsche Nationalität 89% (Troltsch/Heinke 2003); mit Migrationshintergrund, in Deutschland geboren 92%, Aussiedler, nicht in Deutschland geboren 94%, Quelle: eigene Berechnungen des BIBB, Ulrich u.a. 2003.
[32] Nutungsgrad von asis bei Lehrstellenbewerbern 2002, die das Internet als Informationsquelle genutzt haben: ausländische Nationalität 79% deutsche Nationalität 75% (Troltsch/Heinke 2003)
[33] Eine der von den Lehrstellenbewerbern geäußerte Kritik ist, dass die Lehrstellenangebote in asis veraltet sind, vgl. Troltsch/Heinke 2003

erheblich - zu verbessern und diese Kompetenzen für die Phase der Berufsorientierung und -findung nutzbar zu machen. Der sichere Umgang mit dem Computer als Informations- und Kommunikationsmittel kann sich als unterstützend herausstellen: zwar sollte dies nicht überbewertet werden - denn allein mit Hilfe von Computerkenntnissen ist die Berufsfindung nur schwerlich zu meistern – jedoch auch nicht unterschätzt werden. Denn die große Unsicherheit, die nach der OECD-Studie vor allem bei Schülerinnen in Deutschland im Umgang mit Computern besteht, kann ein Handicap an der ersten Schwelle bedeuten.[34] Von Vorteil könnten sich daher integrierte Ansätze erweisen, die in der Schule ansetzen und die Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen und Fähigkeiten im Umgang mit den elektronischen Informations- und Kommunikationsmittel mit Fragen der Berufsorientierung und -findung verbinden. Langfristig angelegten Konzepten ist hierbei der Vorzug zu geben.
Daher sind im Rahmen einer Bildungslaufbahnberatung auch außerhalb der Schule neue Medien konsequenter zu nutzen: Gerade für die Jugendlichen aus Migrantenfamilien, die bislang zuhause keinen Internetzugang haben, hat sich bislang die Einrichtung bzw. Nutzung von speziellen Internetangeboten mit Beratung z.B. in Form von „Internetbüros“ oder „Internetcafés“ als vorteilhaft herausgestellt: wichtig ist hierbei, dass junge Frauen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit erhalten, sich (1) über Berufe, Branchen oder auch einzelne Unternehmen zu informieren und (2) Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungen und der Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen erhalten. Dies sollte unbedingt getrennt von jungen Männern der Zielgruppe erfolgen.
Für weitere Möglichkeiten, zur Nutzung des Internets/ neuer Medien für die Berufsfindung vgl. u.a. auch Granato/Hecker 2003; Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) 2002.

18 Suchstrategien fördern

Bei der Förderung von Suchstrategien geht es sowohl darum, gerade jungen Frauen mit Migrationshintergurnd ihre Kompetenzen bewusst zu machen und dadurch ihr Selbstvertrauen zu stärken als auch sie für den Prozess der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsgang/ Ausbildungsplatz fit zu machen. Dies beginnt bei den Suchstrategien, bei der Frage, wie und wo Interessentinnen Informationen über einen bestimmten Ausbildungsgang, über Ausbildungsplätze etc. finden können, wie die Informationen zu sortieren und zu bewerten sind und welche alternativen Wege der Suche nach einem Ausbildungsplatz existieren. Des weiteren geht es um die Erstellung von geeigneten Bewerbungsunterlagen, die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und Assessment-Center sowie um die Förderung von Kompetenzen, die den Umgang mit Rückschlägen und Misserfolgen erleichtern (Stichwort: Übergangsmangement).
Zur Erfassung von Kompetenzen existieren eine Reihe unterschiedlicher Ansätze. Ein Ansatz, der zusammen mit Jugendlichen aus Migrantenfamilien ihre Kompetenzen erfasst wird zur Zeit am deutschen Jugendinstitut entwickelt.
Das Projekt „TASTE“ „Technik Ausprobieren Stärken Entdecken“ eine Assessment-Verfahren, das Mädchen sowohl das praktische Erproben von Arbeitsfeldern ermöglicht als auch dazu hinführt, dass sie die eigenen Fähigkeiten besser kennen und einschätzen lernen (Beck/Graef 2004). Nähere Informationen dazu unter www.taste-for-girls.de.
Auch das im Rahmen der Novellierung der Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur vorgesehene sog. „Profiling“ als ein Verfahren, das an den individuellen Kompetenzen ansetzt und die Vermittlungsstrategien zur Integration in den Arbeitsmarkt in einer Eingliederungsvereinbarung festhält, ist dahingehend zu prüfen, wie es bei jungen Frauen und Männern mit - und ohne - Migrationshintergrund auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz ausgebaut und eingesetzt werden kann unter Berücksichtigung mädchen- wie migrantenspezifischer Erfordernisse.

[34] Für die Schlussfolgerungen werden die Ergebnisse der OECD-Studie zu Kompetenzen von SchülerInnen im Umgang mit PC und Internet zugrunde gelegt, da diese 1) ein Querschnittergebnis für alle Jugendlichen in Deutschland darstellen und 2) international vergleichbar sind und nicht die Ergebnisse der BA/BIBB-Befragung 2002 zu Lehrstellenbewerbern

Solche wie andere Ansätze zur Förderung von Suchstrategien, die auch Alternativen aufzeigen helfen (vgl. dazu ausführlich Beck/Graef 2004:113ff), sollten im Rahmen einer Bildungslaufbahnberatung verstärkt für junge Frauen mit Migrationshintergrund genutzt werden.
Die Förderung von Suchstrategien sollte jedoch nicht isoliert von anderen Aktivitäten in der Phase der Berufsfindung, sondern in engem Zusammenhang mit den anderen bereits dargelegten Instrumente und nach Zielgruppen differenziert erfolgen, wie z.B. Orientierungsprojekte, Nutzung von betrieblichen Praktika (auch über die schulischen Betriebspraktika hinaus) und das Mentoring etc.

19 Eltern einbeziehen

Wie auch bei deutschen Jugendlichen spielen die Eltern eine wesentliche Rolle im Prozess der Berufsfindung. Hier gilt es insbesondere, das Berufsspektrum der Herkunftsfamilien und die eigenen Erfahrungen der Eltern in der Arbeitswelt durch Informationen und persönliche Gespräche sowie eigene Anschauung (z.B. durch Betriebsbesuche) zu erweitern, in die Bildungsgangberatung einzubeziehen und die Bedeutung der Ausbildung für den Integrationsprozess darzulegen. Eltern haben im Übergangsprozess gerade der Töchter eine nicht zu unterschätzende Aufgabe: sie können ihnen bei Rückschlägen emotionale Unterstützung und Rückhalt bieten.

20 Aufsuchende Sozialarbeit in sozialen Brennpunkten

Schulmüdigkeit und resignative Tendenzen im Hinblick auf die eigenen Chancen eine qualifizierte Ausbildungsmöglichkeit zu finden entstehen am ehesten in städtischen Ballungszentren, zumal in solchen mit hoher (Jugend)Arbeitslosigkeit und einer ungünstigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt. Jugendliche aus Zuwandererfamilien wohnen häufiger als Jugendliche mit deutschem Familienhintergrund in solchen sozialen Brennpunkten mit schlechten Standortbedingungen. Ein solches Wohnumfeld bietet einen besonders guten Nährboden für resignative Einstellungen im Hinblick auf die eigenen Chancen eine zukunftsorientierte Ausbildung zu finden und sich langfristig beruflich zu integrieren.
Deswegen sind in Stadtteilen mit einem hohen Anteil an jungen MigrantInnen bzw. in sozialen Brennpunkten verstärkt niederschwellige Beratungsangebote einzusetzen, die bildungsferne Zielgruppen unter den jungen Frauen mit Migrationshintergrund eher erreichen. Dafür wurden in Ländern und Kommunen bereits erfolgreich Modelle einer aufsuchenden Sozialarbeit erprobt, die es auszuweiten gilt.
Darüber hinaus gilt es die dargelegten Maßnahmen für junge Frauen aus Zuwandererfamilien in sozialen Brennpunkten zu intensivieren und auszuweiten, sollen sie eine Chance auf eine berufliche Ausbildung erhalten (vgl. dazu ausführlicher Granato/Hecker 2003).

2. Verbesserung des Zugangs zu einer betrieblichen Ausbildung

Angesichts des stagnierenden Zugangs junger Frauen ausländischer Nationalität zu einer Berufsausbildung sowie der katastrophalen Lage junger Frauen aus Migrantenfamilien, die ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung bleiben, ist es eine vorrangige integrationspolitische Aufgabe allen jungen Frauen mit Migrationshintergrund einen qualifizierten Berufsabschluss zu ermöglichen.
Das Integrationsangebot für dieses knappe Drittel der jungen Frauen in Deutschland – der heutigen Generation von Schülerinnen und Schulabgängerinnen mit Migrationshintrergrund - muss erheblich verbessert werden, wenn sie eine faire Chance auf eine qualifizierte Ausbildung und damit auf eine berufliche Integration erhalten sollen.
Junge Frauen mit Migrationshintergrund sind aufgrund der Konkurrenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt in besonderem Maße von dem sich weiter verschärfenden Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen betroffen.

Zentral für die Herstellung besserer Chancen von jungen Frauen - und Männern - mit Migrationshintergrund ist, ob es in den nächsten Jahren gelingt, ihnen verstärkt den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung zu ermöglichen. Wesentlich hierbei ist, ob es glückt, bestehende Ausbildungsbereiche stärker für junge Frauen aus Migrantenfamilien zu öffnen neue betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen sowie eine Lobby für Jugendliche aus Zuwandererfamilien zu organisieren.

Es besteht daher auch angesichts des Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt die dringende Notwendigkeit ausbildende Betriebe im Hinblick auf die Ausbildung von jungen Frauen (und Männern) mit Migrationshintergrund sowie Betriebe und Verwaltungen im Hinblick auf Ausbildung überhaupt zu beraten. Ohne ein ausreichendes betriebliches Angebot sind die Chancen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund auf eine qualifizierte Berufsausbildung unzureichend. Dadurch werden auch Fortschritte bei der Bildungsberatung junger Frauen mit Migrationshintergrund in Frage gestellt.

Die Ausbildungsberatung von Betrieben sollte daher an diesen zwei Punkten ansetzen. Zentral ist es, inwieweit es gelingt:

- bestehende Ausbildungsbereiche erheblich stärker für junge Frauen mit Migrationshintergrund zu öffnen.
- Neue betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen.

Darüber hinaus gilt es

- Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen stärker miteinander zu vernetzen

1 Beratung von ausbildenden Betrieben zur stärkeren Einstellung junger Frauen mit Migrationshintergrund

Junge Frauen mit Migrationshintergrund als Nachwuchspotenzial nutzen

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist schon heute absehbar, dass Auszubildende und junge Fachkräfte in wenigen Jahren in Ostdeutschland und in spätestens in 10 Jahren auch in Westdeutschland Mangelware sein werden (Brosi u.a. 2001). Daher gilt es, bereits heute das vorhandene Qualifizierungs- und Nachwuchspotenzial zu nutzen: Junge Frauen mit Migrationshintergrund bilden eine zum Teil schulisch gut vorgebildete Ressource, deren Kompetenzen und Profile es stärker auszuschöpfen gilt.
Betrieben und Verwaltungen mit Erfahrung in der Ausbildung von jungen Frauen - und Männern - mit Migrationshintergrund dürfte es in Zukunft leichter fallen, diese auch als Auszubildende bzw. als junge Nachwuchskräfte zu rekrutieren.

Informationskampagne für Betriebe und Verwaltungen

Für den Zugang von jungen Frauen mit Migrationshintergrund zur betrieblichen Ausbildung sind neben den individuellen Voraussetzungen und fehlenden Ausbildungsplätzen vor allem auch mangelnde Informationen der Betriebe und Verwaltungen sowie die betrieblichen Rekrutierungsstrategien bedeutsam (Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000; vgl. auch Abschnitt I.II).
Es gilt daher Informationsdefizit und Barrieren bei Unternehmen und Verwaltungen zu beseitigen. Zu nennen sind besonders:

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

- Mangelnde Informationen über das Potenzial der Zielgruppe (vorhandene auch höhere Schulabschlüsse, eventuelle Zweisprachigkeit, spezifischer kultureller Hintergrund für den Umgang mit Kundengruppen des Betriebs usw.)
- Mangelnde Informationen über Hilfen und Unterstützung während der Ausbildung
- Überprüfung bisheriger betrieblicher Rekrutierungsstrategien über interne Netzwerke (Mitarbeiter- und Kundenkinder)[35],
- Überprüfung des bisherigen Stellenwerts schriftlicher, „kulturabhängiger" Tests in Großbetrieben, die Jugendlichen mit Migrationshintergrund und Sprachproblemen wenig Chancen lassen.

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

- die unterschiedlichen Zielgruppen von jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund und ihre sprachlichen und schulischen Voraussetzungen,
- ihr interkulturelles Potenzial die Vorteile der Ausbildung dieser Zielgruppe,
- die Hilfen, die sie in der Ausbildung nutzen können, wie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) informiert.

Die Einbindung der Sozialpartner in eine solche Informationskampagne zur Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist notwendig, um alle betrieblichen Ebenen zu erreichen und möglichst nachhaltig zu wirken.
Die Ausbildungsberatung der Bundesregierung setzt seit einiger Zeit auch bei ausländischen Unternehmen an, um das hier vorhandene Ausbildungspotenzial besser auszuschöpfen.[36]

Zugang zu Dienstleistungs- und kaufmännischen Berufen stärken

In den klassischen Ausbildungsberufen im kaufmännischen wie im Dienstleistungsbereich sind zwar einheimische jungen einheimischen Frauen stark vertreten, so sind 69% der Auszubildenden in den Dienstleistungsberufen bzw. 59% der Dienstleistungskaufleute Frauen, aber nur 7% der Auszubildenden im Dienstleistungsbereich bzw. 4,6% der Dienstleistungskaufleute haben einen ausländischen Pass (2002). Dies gilt umso mehr in den neu geschaffenen Dienstleistungsberufen im IT-Bereich wie in der Medienbranche. Dringend erforderlich ist gerade in diesen Bereichen eine verstärkte und weitere Öffnung für junge Frauen mit Migrationshintergrund.

Zugang zu technisch orientierten und IT-Berufen stärken: Mädchenspezifische Hindernisse beseitigen -Einstellungstests und Auswahlverfahren der Betriebe geschlechtssensibel gestalten

Auch die Teilhabe junger Frauen mit deutschem Familienhintergrund in technisch orientierten Berufen wie in den neu geschaffenen IT-Berufen konnte in den letzten Jahren nicht verbessert werden (vgl. Granato 2003a).
Dies gilt in besonderem Maße für junge Frauen mit Migrationhintergrund, obgleich die Datenlage hier sehr dürftig ist.
Aus einer Untersuchung des BIBB zur Ausbildung in der IT-Branche lässt sich schließen, dass Betriebe davon ausgehen, dass die geringe Ausbildungsbeteilgung von jungen Frauen in IT-Berufen vorrangig auf ihr mangelndes Interesse bzw. auf die Berufsorientierung zurückzuführen ist

[35] Zu diesen haben junge Frauen aus Migrantenfamilien bzw. ihre Eltern aufgrund ihrer eigenen beruflichen Positionen vergleichsweise seltener Zugang

[36] Um den Erfahrungsaustausch der auf die Beratung und Betreuung von ausländischen Unternehmen spezialisierten Beratungsinitiativen zu stärken und eine breitere Öffentlichkeitsarbeit für das Thema zu erreichen, wurde hierzu 1999 die vom BMBF geförderte bundesweit tätige „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen"(KAUSA) eingerichtet worden. Vgl. www.kausa.de

(Dietzen/Westhoff 2001). Die hohe Quote der Bewerberinnen auf eine IT-Ausbildung im Gegensatz zu der geringen Zahl der Einstellung junger Frauen in den technikorientierten IT-Berufen - es bewerben sich doppelt soviel junge Frauen wie eingestellt werden - weist darauf hin, dass ein mangelndes Interesse junger Frauen nicht die (einzige) Ursache für die niedrige Ausbildungsquote junger Frauen in IT-Berufen sein kann). Betriebe dieser Branche schlagen daher verstärkt Maßnahmen im Bereich der Berufsorientierung wie Praktika vor, um den Anteil junger Frauen zu erhöhen. Doch nur wenige der befragten Unternehmen (8%) sehen in verbesserten Eignungstests und Auswahlverfahren eine Möglichkeit, um junge Frauen für IT-Berufe zu gewinnen (Dietzen/Westhoff 2001).
Einstellungstests und Auswahlverfahren von Betrieben in gewerblich-technischen wie bei IT-Berufen sind jedoch noch vielfach noch von geschlechtsspezifischen Mustern geprägt (Dietzen/Westhoff 2001). Demnach werden einheimische Bewerberinnen eher in kaufmännisch orientierten Berufen bevorzugt, männliche Bewerber in technisch orientierten Berufen.
Wollen Betriebe das Potenzial und die Kompetenzen auch junger Frauen mit Migrationshintergrund stärker in technisch orientierten Berufen nutzen, so sind Einstellungstests wie betriebliche Auswahlverfahren darauf hin zu überprüfen, inwieweit sie noch implizit oder explizit Elemente enthalten, die eine geschlechtsspezifische Auswahl bedingen. Hierfür ist eine geschlechtssensible Überarbeitung von Einstellungstests und betrieblichen Auswahlverfahren notwendig. Dabei sollten auch die Potenziale junger Frauen mit Migrationshintergrund explizit berücksichtigt werden und assessment- Verfahren eingesetzt werden, die ihren Fähigkeiten Rechnung tragen.
Zudem sollte die Stärkung (junger) Frauen in technisch orientierten Berufen in Betrieben nicht als vereinzelte Fördermaßnahme verstanden werden, sondern vorzugsweise in eine allgemeine Unternehmensstrategie der Personalförderung eingebunden sein (vgl. Westhoff/Dietzen 2001).

Soll der Anteil junger Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in technisch orientierten Berufen dauerhaft erhöht werden, so bedeutet dies auch, dass Lernprozesse in der Ausbildung stärker an den Herangehensweisen junger Frauen zu orientieren sind. Gerade hier sollten Ausbildungskonzepte stärker an den (Lern-)Voraussetzungen und dem individuellen Umgang junger Frauen mit Technik ansetzen. Hierfür ist auch das Ausbildungspersonal entsprechend zu schulen und einzusetzen.
Einerseits ist das Ausbildungspersonal für die individuellen Lernvoraussetzungen und Lernstrategien weiblicher Auszubildender stärker zu sensibilisieren und zu schulen, andererseits ist der Anteil der Ausbilderinnen rapide zu erhöhen. Denn nur rund jeder vierte Ausbilder ist eine Frau. Eine stärkere Einbeziehung von Frauen als Ausbilderinnen in den technisch orientierten Berufen ist daher vonnöten. Eine Erfordernis von der nur vergleichsweise wenig Betriebe in der IT-Branche (11%) überzeugt sind (Dietzen/Westhoff 2001). Dies weist darauf hin, wie notwendig Überzeugungsarbeit und Anstrengungen bei Betrieben nicht nur von Seiten der Wirtschaftsverbände ist.
Gerade bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund ist auch eine Förderung der jungen Frauen, die an ihren individuellen - auch vor dem Hintergrund ihrer Migrationsgeschichte erworbenen - Kompetenzen ansetzt von Vorteil.

Die Öffnung des öffentlichen Diensts für junge Frauen mit Migrationshintergrund

Die stärkere Öffnung des Öffentlichen Dienstes für junge Menschen mit Migrationshintergrund und die Steigerung der Ausbildungsquote bedarf einer Sensibilisierung dieses Sektors für die Zielgruppe, insbesondere der Ausbildungsträger und -verantwortlichen und zusätzlich dazu einer gezielten Information potentieller Interessenten aus dieser Zielgruppe.
Die interkulturellen Kompetenzen von jungen Frauen aus Migrantenfamilien sollten bei Auswahl- und Einstellungsverfahren stärker berücksichtigt werden. Im Rahmen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit hat der Bund ausdrücklich eine Erhöhung der Ausbildungsleistungen für junge Migrantinnen und Migranten im Bundesbereich zugesagt und versprochen, sich gegenüber den Ländern und Kommunen für eine Erhöhung auch in deren Bereichen einzusetzen (Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit,

Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 2000:3479). Die Umsetzung dieser Selbsverpflichtung ist zu verfolgen. Andernfalls ist eine Quotenregelung ist zu diskutieren.
Zudem gilt es die schrittweise Umsetzung eines weiteren Beschlusses der Bündnispartner einzufordern: Die stärkere Berücksichtigung interkultureller und mehrsprachiger Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten bei Auswahlverfahren – zu Ausbildungs- und (qualifizierten) Arbeitsplätzen – sollte insbesondere im öffentlichen Dienst dringend umgesetzt werden. Dies gilt auch im Hinblick auf die Vorbildfunktion des öffentlichen Diensts für andere Wirtschaftsbereiche.

Darüber hinaus sollte der Öffentliche Dienst sollte bei der Ausbildung von jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund statt wie bisher das Schlusslicht zu bilden, eine Vorreiterrolle einnehmen, auch um „das Präsentmachen und das Präsentwerden der ethnischen Minderheiten im beruflichen und öffentlichen Leben“, um die Aufhebung struktureller Ungleichheiten und um die politisch gewollte Öffnung dieses Sektors. „Strukturelle Ungleichheiten, die durch Exklusionsstrategien entstanden sind und ständig neu entstehen, können nicht durch pädagogische Maßnahmen... aufgehoben werden“.[37]
Bei allen Bemühungen ist besonders darauf zu achten, dass diese Zielgruppe auch Zugang zu Ausbildungsplätzen in den „klassischen“ Verwaltungsressorts der Kommunen, der Länder und des Bundes erhält.

2 Beratung von Betrieben zur Schaffung neuer betrieblicher Ausbildungsplätze

Unter 30% der Betriebe in Deutschland beteiligen sich an der Ausbildung junger Fachkräfte. Unabhängig der aktuellen Diskussion um eine breit angelegte Umlagefinanzierung im dualen System, gilt es auch weiterhin dem akuten sehr starken Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen durch die Schaffung neuer betrieblicher Ausbildungsplätze zu begegnen. Denn eine betriebliche Ausbildung ist aus vielen Gründen auch weiterhin einer außerbetrieblichen vorzuziehen (vgl. BWP Sonderausgabe 2003).
Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigen, dass auch nichtausbildende Betriebe für Ausbildung zu gewinnen sind bzw. bereits ausbildende für eine Steigerung derselben (Walden u.a. 2002; Schöngen 2002). So plant knapp ein Fünftel der nichtausbildenden Unternehmen in Zukunft seine Personalrekrutierung über eine eigene kaufmännische Ausbildung zu sichern, jedes vierte über eine eigene gewerblich-technische Ausbildung (Walden u.a. 2002).

Angesichts des geringen Anteils an ausbildenden Betrieben und der grundsätzlichen Ausbildungsbereitschaft einer Reihe von ihnen besteht die dringende Notwendigkeit, zusätzlich betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Analysen zeigen sich auch Möglichkeiten, nichtausbildende Betriebe für eine Berufsausbildung zu gewinnen bzw. bestehende Ausbildungsbetriebe für eine Ausweitung ihrer Ausbildungskapazität zu motivieren.

Neben den bereits gesetzlich geschaffenen Maßnahmen zum Abbau von Ausbildungshindernissen, wie der Aussetzung der AEVO als Voraussetzung für die Ausbildungsbefähigung bzw. die Aufhebung des Meisterzwangs in einer Reihe von Handwerksberufen, sind Betriebe, die eine Ausbildung aufnehmen wollen bzw. Ausbildungsbetriebe, die die Ausbildung ausweiten wollen verstärkt ideell wie organisatorisch zu unterstützen. Für die Schaffung von neuen betrieblichen Ausbildungsplätzen und für Unterstützung bei ihrer Einrichtung bestehen eine Reihe von Maßnahmebündeln, die es zu nutzen gilt, u.a.

- Akquise in bislang eher ausbildungsfernen Branchen

[37] Für eine Quotierung bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen und -stellen im Öffentlichen Dienst plädiert Ursula Boos-Nünning; zitiert nach Boos-Nünning, Ursula: Quotierung und Gerechtigkeit, S. 50-51 bei Granato, Mona 2001 b:29

- Gezielte Akquise in bestimmten Branchen nach Evaluierung des künftigen Fachkräftebedarfs, die erfolgversprechend scheinen: so sind z.B. jüngere und kleinere Dienstleistungsunternehmen gezielt für die Einführung neuer betrieblicher Ausbildungsplätze anzusprechen, vorrangig in der Medienbranche, in der Informations- und Kommunikations-Wirtschaft (IuK), aber auch in der Messe- und Veranstaltungswirtschaft.
- weiterer Abbau von bürokratischen Hemmnissen
- Konkrete Unterstützung bei der Einführung von Ausbildung: u.a. bei der Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans, bei der Organisation der Ausbildung, insbesondere bei verwaltungstechnischen Arbeiten
- Förderung von „Patenschaften“, bei denen erfahrene Ausbildungsbetriebe „Newcomer“ bei der Ausbildungsdurchführung unterstützen.
- Zielgerichtete Motivations- und Überzeugungsarbeit bei Betriebe mit Ausbildungserfahrung, die zur Zeit nicht ausbilden. Im Hinblick auf die Gründe, derentwegen sie die Ausbildung eingestellt haben, sind sie – gegebenenfalls – zu unterstützen
- Unterstützung bei der Auswahl von Auszubildenden
- Stärkung der Verbundausbildung: Durch Verbundausbildung können nicht genutzte Teilausbildungskapazitäten von Betrieben leichter für eine Ausbildung gewonnen werden: so gilt es, diese Teilausbildungskapazitäten besser als bisher zu erkennen, zuzuordnen und zu Ausbildungsverbünden zusammenzuführen.

Zu diesen wie anderen Maßnahmen zur Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze, vgl. u.a. BWP-Sonderausgabe 2003 (Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis), Walden u.a. 2002, Schöngen 2002; sowie Granato 2003c; Granato/Hecker 2003 und Hinweise unter www.bibb.de/de/print/7206.htm

3 Die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen

Bewährt hat sich die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen sowie der in diesem Bereich arbeitenden ausbildungsrelevanten Institutionen und Träger in einem regionalen bzw. kommunalen Kooperationsverbund. Dieses Netz ermöglicht eine effektive Bündelung der Ressourcen und eine regionale „Lobby“ für junge Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen, um ihren Zugang zu beruflicher Ausbildung zu verbessern. Es gibt bereits einige solcher formell oder informell arbeitender Netzwerke.

Als ein Beispiel für die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsinstitutionen sind die „BQN-BeruflichenQualifizierungsNetzwerke für Migrantinnen und Migranten“ zu nennen.
Zur Optimierung und Vernetzung von Projekten und Initiativen zur beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten werden im Rahmen des Bundesprogramms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf" des BMBF (BMBF (Hrsg.) 2001) bundesweit rund 10 lokale und regionale Kooperationsnetzwerke eingerichtet. Ziel dieser Initiative ist die Verbesserung der Zugänge von Migrantinnen und Migranten zur beruflichen Bildung und die qualitative Weiterentwicklung der Beratungsstrukturen.
Auch die Bündnispartner empfehlen in ihrem Beschluss zur Aus- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten eine weitere Verbreitung von BQN.
Die „BQN-BeruflichenQualifizierungsNetzwerken für Migrantinnen und Migranten“ initiieren und koordinieren lokale Netzwerke für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten vor Ort, wodurch Synergieeffekte erzielt werden, sie haben in kurzen Stichworten - u.a. folgende Aufgaben:

- Vernetzung lokaler Aktivitäten
- Entwicklung und Koordinierung eines Beratungsnetzwerks unter Beteiligung der Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, des Bildungswesens, der Verwaltung, der Wohlfahrtsverbände und der

Migrantenselbstorganisationen Information und Öffentlichkeitsarbeit Kooperation mit bereits bestehenden Netzwerken und im bundesweiten Netz mit der IBQM[38],

- die Anpassung bzw. Weiterentwicklung von vorhandenen Beratungsangeboten ist zentraler Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Zugänge zu Bildung und Ausbildung für die Zielgruppe. Ziel ist die Weiterentwicklung des Regelangebotes, das den individuellen Förderbedarf eines jeden Jugendlichen erkennt und entsprechende Angebote konzipiert und bereithält.[39]

Diese Netzwerke können dazu beitragen, alle Akteure, die an der beruflichen Bildung junger MigrantInnen beteiligt sind an einen gemeinsamen Tisch zu bringen, um eine nachhaltige Entwicklung in ihrer Region anzustoßen. Unzureichend ist allerdings ihre Anzahl, ungeklärt auch ihre dauerhafte Institutionalisierung und Finanzierung. Für den nachhaltigen Erfolg dieser Kooperationsnetzwerke ist auch ihre dauerhafte Institutionalisierung notwendig.

3. Berufliche Nachqualifizierung konsequent fördern

Die seit Jahren bestehenden Barrieren für Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben dazu beigetragen, dass sie überproportional häufig nicht in eine Ausbildung einmünden und schließlich ohne Berufsabschluss bleiben.
Für rund 43% aller jungen Frauen mit ausländischem Pass ist eine berufliche Nachqualifizierung überhaupt noch die einzige Chance auf eine anerkannte berufliche Ausbildung. Das trifft noch stärker auf späteingereiste und nachziehende junge Frauen aus Migrantenfamilien: das Nachholen von Berufsabschlüssen ist für sie die einzige Chance doch noch die Voraussetzungen für eine berufliche Teilhabe zu schaffen. Ohne diese Möglichkeit bleiben mindestens 50% der jungen Frauen ausländischer Nationalität, die ihren Schulabschluss im Herkunftsland erworben haben sowie 45% der jungen Aussiedlerinnen mit einem Schulabschluss aus dem Herkunftsland (Troltsch 2003a) ohne die geringste Chance auf eine berufliche Integration, da ihnen eine anerkannte Berufsausbildung fehlt.
Berufliche Nachqualifizierung junger Erwachsener (20 bis unter 30jährige) ist für Migrantinnen häufig der einzige noch realistische Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss. Der spezifische Qualifizierungsansatz in der Nachqualifizierung bietet hier eine (zweite) Chance. Eine kontinuierliche fachsprachliche Förderung während der beruflichen Nachqualifizierung ist für alle Zielgruppen notwendig.
Oberstes Ziel einer integrativen Bildungspolitik muss es deshalb sein, allen Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen qualifizierten Berufsabschluss zu ermöglichen - darüber herrscht gesellschaftlicher Konsens. Es gilt diesen auch in die Tat umzusetzen.
In Anbetracht der im bisherigen Lebensverlauf erworbenen beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen, der Bildungsmotivation sowie angesichts der Diskontinuität bisheriger Bildungs- und Erwerbsverläufe bei zumindest einem Teil der jungen Migrantinnen ohne Berufsabschluss sind Bildungsgänge und Maßnahmen zu realisieren, die flexibler und individueller als klassische Umschulungsmaßnahmen an den vorhandenen Potenzialen der einzelnen Lehrgangsteilnehmer ansetzen.

Die Möglichkeit, einen anerkannten Berufsabschluss nachzuholen muss daher für alle junge Frauen aus Migrantenfamilien in Deutschland geschaffen werden. Der spezifische Qualifizierungsansatz in der Nachqualifizierung bietet hier eine (zweite) Chance.

[38] Eine zentrale Aufgabe von IBQM („Initiativstelle zur Beruflichen Qualifizierung von Migranten“) im Hinblick auf die Kooperationsnetzwerke ist u.a. die Förderung der Kommunikationsstrukturen zwischen den Netzwerken, die wissenschaftliche Begleitung sowie der Transfer, der von der IBQM unterstützt wird. Zu weiteren Zielsetzungen und Aufgaben von IBQM vgl. u.a. www.bibb/ibqm.de ; Schapfel-Kaiser/ van Ooyen 2003

[39] Weitere Aufgaben sind u.a. die Erfassung des Potenzials des regionalen bzw. landesweiten Arbeitsmarktes sowie eine Bestandsaufnahme der Aktivitäten (Qualifizierungsangebote und Netzwerkansätze), vgl. hierzu Schapfel-Kaiser/ van Ooyen 2003

Für die Nachqualifizierung junger Erwachsener aus Migrantenfamilien, die keine Ausbildung haben sind spezielle Bildungsgänge / Maßnahmen notwendig, die in unterschiedlichen Anteilen Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme miteinander verbinden, d.h. eine stärkere Verzahnung von Lernen und Arbeiten ermöglichen.
Die berufliche Nachqualifizierung junger Frauen ohne Berufsabschluss aus Migrantenfamilien ist finanziell zu fördern. Die Maßnahmen orientieren sich an ihren Kompetenzen und Bedarfslagen. Dabei ist insbesondere auf die Nutzung bisheriger Arbeitserfahrungen für die Qualifizierung zu achten. Auch die individuell sehr unterschiedlichen Lern- und Bildungsvoraussetzungen[40] sowie persönlichen Lebenslagen junger Migrantinnen ohne Ausbildung sind bei der Realisierung solcher Maßnahmen zu berücksichtigen.

- Gerade im Hinblick auf junge Frauen sollte das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen in Teilzeitform möglich sein. Hier gilt es die besonderen Lebenslagen junger Mütter, die neben der Familienarbeit zur Sicherung des Lebensunterhalts zum Teil auch in (ungeschützte) Arbeitsverhältnisse eingebunden sind, zu berücksichtigen.
- Es liegen inzwischen vielfältige Erfahrungen mit in der Praxis erprobten Konzepten für die Nachqualifizierung vor, die den didaktisch-methodischen aber auch den fachtheoretischen und fachsprachlichen Anforderungen der unterschiedlichen Zielgruppen gerecht werden.
- Der Erfolg von Maßnahmen zur beruflichen Nachqualifizierung für junge Zuwanderer ohne Berufsabschluss hängt von einer Reihe zentraler Punkte ab. Unterschiedliche Modellversuchsreihen zur beruflichen (Nach-)Qualifizierung haben hierzu einige wesentliche Ansatzpunkte ermittelt. Diese gilt es für weitere Fördermaßnahmen und Programme grundlegend zu berücksichtigen.[41]
- So sehen z.B. die im Rahmen der BIBB-Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ entwickelten und erprobten speziellen Qualifizierungsgänge für junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss neben (1) der engen Verknüpfung von Lernen und Arbeiten (2) eine modulare Gestaltung der Qualifizierung vor. Die Abschlussprüfung wurde im Rahmen der sog. Externenprüfung abgelegt.[42]

Sollen Betriebe und Verwaltungen stärker als bisher die Potenziale von jungen Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund für die wirtschaftliche Entwicklung nutzen können, so ist das Nachholen von Berufsabschlüssen für junge Erwachsene aus Migrantenfamilien zentral. Dem kommt sehr entgegen, dass – nach einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung im Jahr 2001 – 53 % der Ausbildungsbetriebe sowie 37 % der Nichtausbildungbetriebe in Zukunft beabsichtigen, ihren Fachkräftebedarf (auch) über die Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung zu decken (vgl. Walden u.a. 2002).

4. Interkulturelles Lernen dauerhaft in der beruflichen Bildung verankern

Vorhandene und ggf. weiter zu entwickelnde interkulturelle Kompetenzen von jungen Frauen mit Migrationshintergrund werden bei der Auswahl von Auszubildenden wie von qualifizierten Nachwuchskräften von Betrieben und Verwaltungen bisher weitgehend vernachlässigt. Sie werden gerade bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund nur dann berücksichtigt, wenn eine entsprechende Fachkraft mit interkultureller bzw. bilingualer Kompetenz aufgrund betrieblicher

[40] Zu den unterschiedlichen Lern-Leistungsgruppen vgl. Granato 2003; Granato/ Beer 2003

[41] Eine Reihe von Modellversuchen und Konzepten zur beruflichen (Nach-)Qualifizierung Jugendlicher und (junger) Erwachsener aus Zuwandererfamilien, die in der Praxis erfolgreich erprobt wurden, liegen bereits vor, die den didaktisch-methodischen, den pädagogischen aber auch den fachtheoretischen und fachsprachlichen Anforderungen der unterschiedlichen Zielgruppen gerecht werden. Vgl. dazu ausführlich Granato/ Hecker 2003. Im Mittelpunkt der Modellversuchsreihe des BIBB (1995-2002) „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ steht die Suche nach neuen Formen der Verknüpfung von Lernen und Arbeiten für die unterschiedlichen Zielgruppen arbeitslose und erwerbstätige junge Erwachsene ohne Ausbildungsabschluss mit Zielsetzung anerkannter Berufsabschluss. Zur modularen Gestaltung von (Nach-)Qualifizierungsmaßnahmen: Vgl. Hecker 2003:Granato/ Hecker 2003.

[42] Vgl. Hecker 2003; Granato/ Hecker 2003

Eigeninteressen benötigt wird - ohne allerdings, dass diese Fähigkeiten im Verlauf der Ausbildung oder der späteren Berufstätigkeit entsprechend entlohnt würden, wie beispielsweise die Einstellung von jungen Frauen ausländischer Herkunft in einer Ausbildung als Arzthelferin vielfach zeigt.
Diese Unterbewertung interkultureller Kompetenzen gilt auch für die Lehrerausbildung im Bereich allgemeinbildender und beruflicher Schulen sowie für die interkulturelle Ausbildung der Ausbilder.
Interkulturelle Kompetenzen sind eine Schlüsselqualifikation für alle in der beruflichen Bildung. Deswegen gilt es interkulturelle Kompetenzen für alle in der beruflichen Bildung dauerhaft zu verankern - und nicht nur für eine bestimmte Zielgruppe.[43] D.h. sollen interkulturelle Kompetenzen auch mit Blick auf die Zielgruppe junge Migrantinnen stärker als bisher berücksichtigt und gefördert werden, so gilt es sie bei allen an der Berufsausbildung Beteiligten zu stärken. Dies kommt in den folgenden Empfehlungen zum Tragen.

Die Förderung interkultureller Kompetenzen als eine zukunftsorientierte Schlüsselqualifikation sowie ihre dauerhafte Verankerung als Bestandteil sozialer Kompetenzen in der Ausbildung sind zentrale Ziele einer nachhaltigen Integrationspolitik. Die Öffnung der beruflichen Bildung für interkulturelle Kompetenzen kann u.a. durch folgende Maßnahmen gefördert werden:

- In Kooperation mit den Sozialpartnern: Initiierung und jährliche Durchführung eines bundesweiten Wettbewerbs zur Förderung interkulturellen Lernens in der beruflichen Bildung analog dem Bundeswettbewerb „Fremdsprachen in der beruflichen Bildung“: An diesem Wettbewerb können sich Betriebe, Schulen oder andere Lernorte der beruflichen Erstausbildung mit Projekten oder Arbeitsaufgaben zu interkulturellem Lernen in der beruflichen Erstausbildung, beteiligen.
- Bundesweite Dokumentation von good practice Beispiele interkulturellen Lernens in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, so dass sie anderen Akteuren der beruflichen Bildung offen stehen.
- Zielgruppenorientierte Evaluierung und Dokumentation bereits bestehender Konzepte zum interkulturellen Lernen in der Berufsausbildung ermöglicht allen Partnern in der beruflichen Bildung einen einfacheren Zugang zu diesem Thema.
- Interkulturelle Kompetenzen und Interkulturelles Lernen einschließlich der Fragen der Zwei- und Mehrsprachigkeit sind als eigenständigen Bereich in die Aus- und Fortbildung von Lehrern an allgemeinbildenden wie beruflichen Schulen sowie in die Ausbildung der Ausbilder aufnehmen.
- Verankerung von interkulturellen Kompetenzen als Lernziel in allen Ausbildungsordnungen bzw. Ausbildungsrahmenlehrplänen.

[43] Zur Diskussion um die Bedeutung interkultureller Ressourcen insbesondere bei jungen Migrantinnen, die aufgrund ihrer Lebenslage bereits in ihrem privaten Umfeld die Aufgaben einer „Mittlerin“ angenommen haben und diese dann auch beruflich ausbauen und nutzen, vgl. Lutz 1991. Dieser Ansatz schreibt interkulturelle Ressourcen insbesondere (jungen) Frauen mit Migrationshintergrund zu. Dabei wird jedoch das Anderssein im Vergleich zu einheimischen jungen Frauen besonders betont und diese Differenz als Konstrukt aufrechterhalten – wenngleich die Verschiedenheit zwischen zugewanderten und einheimischen Frauen unter positivem Vorzeichen betrachtet wird. Zur Bedeutung dieses Ansatzes vgl. Granato/Schittenhelm 2003a, zur Kritik der Differenzkonstruktion u.a. Gümen 2003

II Frauen mit Migrationshintergrund im Beschäftigungssektor: mehr Ausgrenzung statt Integration?

Während zu einheimischen Frauen bzw. zu Frauen in Deutschland insgesamt bereits konkrete und zum Teil auch differenzierte Erkenntnisse zu unterschiedlichen Aspekten ihrer Teilhabe an Beruf sowie zu ihrer beruflichen Positionierung existieren, liegen für Frauen mit Migrationshintergrund in vielen Fragestellungen noch keine insbesondere empirisch untermauerte Aussagen vor.[44] Es mangelt an grundlegenden Analysen wie aktuellen Zahlen sowohl für Frauen mit Migrationshintergrund insgesamt als auch differenziert nach Zuwanderergeneration bzw. Migrationstypus bzw. im Vergleich zu einheimischen Frauen. Eine empirisch begründete Analyse des Zugangs von Frauen mit Migrationshintergrund zu qualifizierter Berufsarbeit und Erwerbsarbeit erfordert daher eine Differenzierung nach unterschiedlichen Zielgruppen.
Zwar sind empirische bzw. statistische Daten zwar zum Teil vorhanden, jedoch nicht ohne weiteres verfügbar; dies gilt für fast alle Fragen des Arbeitsmarktzugangs von Frauen mit ausländischem Pass bzw. mit Migrationshintergrund. Notwendig wären zu einer Reihe von Indikatoren für ökonomische Integration vertiefende Auswertungsarbeiten in bundesweiten Datenbeständen.[45] Die hierfür notwendigen umfangreiche Auswertungen können im Rahmen der vorliegenden Kurzexpertise nicht geleistet werden. Nur auf dieser Grundlage könnten jedoch fachlich fundierte Schlussfolgerungen und Empfehlungen erarbeitet werden.
Doch selbst für die Themen, für die empirische bzw. statistische Daten vorhanden sind, lassen sie sich meist nicht hinreichend aufschlüsseln. Zudem existieren statistische Daten meist nur differenziert nach „ausländische Nationalität“ versus „deutsche Nationalität“, so dass dadurch nur ein immer kleiner werdender Teil der Migrationsbevölkerung in Deutschland berücksichtigt werden kann.
Der folgende Abschnitt kann daher nur eine erste kursorische und unvollständige Analyse zu beruflichen Integration von Frauen mit Migrationshintergrund darstellen. Das Fazit fällt mangels differenzierter Analysemöglichkeiten sehr vorläufig aus. Die Empfehlungen werden aus demselben Grund ganz weggelassen.

II.I Analyse

1. Reguläre Beschäftigung von Frauen ausländischer Herkunft erfolgt überwiegend auf den unteren bzw. untersten Berufspositionen

Sie sind überproportional im industriellen Sektor beschäftigt: so arbeiten 1995 38% der ausländischen gegenüber 20% der deutschen Frauen im produzierenden Gewerbe, aber 44 % der deutschen und 27% der ausländischen Frauen im Bereich sozialer und staatlicher Dienste (Seifert 1997:582).[46] Dies ist jedoch nicht gleichbedeutend mit dem Zugang zu attraktiven Bereichen des Dienstleistungssektors. Denn Frauen ausländischer Herkunft haben im Dienstleistungsbereich

[44] Zu einzelnen Aspekten der Erwerbslage von Frauen mit Migrationshintergrund bis Mitte der 90er Jahre vgl. u.a. Granato 1999a; Westphal 1997; Hillmann 1998 u.a.

[45] Eine empirisch begründete Analyse des Zugangs von Frauen mit Migrationshintergrund zu qualifizierter Berufsarbeit und Erwerbsarbeit erfordert eine Differenzierung nach unterschiedlichen Zielgruppen. Hierfür müssten jedoch grundlegende Auswertungen bestehender Datensätze, die zumindest partiell diese Thematik einschließen erfolgen z.B. aus der Beschäftigtenstatistik, aus dem SOEP (Sozioökonomischen Panel), aus dem Mikrozensus sowie aus der Repräsentativuntersuchung des BMA 2001. Dabei ist die Unterschieldichkeit der jeweiligen Fragestellung wie der Befragten bzw. Probanden zu berücksichtigen. So liegen z.B. Daten differenziert nach Staatsangehörigkeit (inkl. Deutsch) vor (Beschäftigtenstatistik), oder es sind nur Aussagen zu Frauen ausländischer/deutscher Nationalität insgesamt möglich (SOEP) bzw. nur für ausgewählte Nationalitäten (T, Gr. Ita, Ex-Jug.) ohne Deutsche. Vgl. dazu auch Hillmann 2004.

[46] Diesen Trend bestätigen, wenn zum Teil auch mit anderen Angaben Bender u.a. 2000, BMA 2001

Zutritt zu "dem eher unattraktiven distributiven Sektor" bzw. in "Tätigkeiten mit niedrigem Status", dagegen bleiben ihnen "das Kredit- und Bankgewerbe, Versicherungen oder andere höhere Positionen im tertiären Sektor (....) weitgehend verschlossen" (Seifert 1994:170). So sind sie überwiegend in den Bereichen Gesundheit, Gaststätten und Beherbergung sowie Reinigung und Körperpflege zu finden (Hillmann 2003, Clayton 2003, BMA 2001, Bender u.a. 2001).
Diese Entwicklung spiegelt sich sehr deutlich z.B. bei den haushaltsbezogenen Diensten wider. In diesem Bereich arbeiten 1999 je nach Nationalität zwischen 14% - 29% der erwerbstätigen Ausländerinnen in Deutschland. Dies bedeutet eine erhebliche Steigerung, meist eine Verdoppelung ihres Anteils im Vergleich zu 1980. Dagegen arbeiten nur 6% der deutschen Frauen in diesem Sektor 1999 wie 1980, d.h. ihr Anteil in diesem Bereich ist über zwei Jahrzehnte hinweg unverändert geblieben (Bender u.a. 2000).

Übersicht: **Weibliche Beschäftigte in Haushaltsbezogenen Diensten nach Staatsangehörigkeit 1980 und 1999** (aus Bender u.a. 2000:76)

in Prozent

Herkunftsland	1980	1999
Deutschland	6	6
Türkei	9	22
Jugoslawien	13	21
Italien	14	28
Griechenland	7	25
Spanien	9	14
Portugal	11	29
Ostmittel-/Osteuropa	8	20
Asien/Australien	8	25
Lateinamerika	10	21
Quelle: Beschäftigtenstatistik aus Bender u.a. 2000:76		

Die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur erlaubt eine Differenzierung der beruflichen Stellung nach Nationalität und Geschlecht des Erwerbstätigen, jedoch ist innerhalb der Angeselltenpositionen eine für die Einordnung gerade der beruflichen Positionierung weiblicher Beschäftigter zentrale Unterscheidung innerhalb der Angestellten nach „einfache" bzw. „mittlere/höhere" Angestellte nicht möglich. Deswegen bietet die vorliegende Zusammenfassung von Auswertungsergebnissen im Hinblick auf die berufliche Stellung von Frauen ausländischer Nationalität lediglich erste Hinweise.
Laut Beschäftigtenstatistik der BA arbeiten 1999 nur sehr wenige Frauen als Facharbeiterin: unabhängig von der Nationalität sind es zwischen vier und sechs Prozent.[47] Drei von vier deutschen

[47] Als Facharbeiterin sind von der erwerbstätigen Frauen beschäftigt: 4% der Deutschen, 5% der Frauen mit türkischem Pass, je 6% der Italienerinnen und Ex-Jugoslawinnen sowie je 5% der Frauen aus Griechenland und Spanien aus Bender u.a. 2000

Frauen sind als Angestellte beschäftigt (76%), jede fünfte als un- oder angelernte Arbeiterin (20%, Bender u.a. 2000). Bei erwerbstätigen Frauen aus Griechenland, Portugal und der Türkei ist es genau umgekehrt: jede vierte arbeitet als Angestellte, rund 70% als un- und angelernte Kraft (Bender u.a. 2000).
Am günstigsten ist die Lage für spanische Erwerbstätige: nur 46% der Frauen sind als un- und angelernte Kräfte beschäftigt, knapp die Hälfte als Angestellte. Ähnliches gilt für Frauen mit ausländischem Pass aus Osteuropa (49% Un- und Angelernte, 45% als Angestellte aus Bender u.a. 2000). Dazwischen liegt die berufliche Positionierung von Frauen aus Italien und Ex-Jugoslawien mit rund 60% un- und angelernte Kräften bzw. rund 30% Angestellten (Bender u.a. 2000)[48]

Betrachtet man die Entwicklung der beruflichen Stellung von Frauen ausländischer Nationalität über die Zeit hinweg und differenziert dabei genauer nach der Stellung im Beruf, nämlich zwischen „einfachen“ bzw. „mittleren/höheren“ Angestellten so ergibt sich folgendes Bild[49]:
1997 arbeiten noch immer zwei von drei erwerbstätigen Frauen ausländischer Nationalität als un- und angelernte Arbeitskraft. Obgleich im Vergleich zu 1989 ein gewisser Rückgang zu verzeichnen ist (1989 77%, Seifert 2000a), arbeiten Frauen ausländischer Nationalität im Gegensatz zu deutschen Frauen rund sechsmal so oft als un- und angelernte Arbeitskräfte: 1997 sind 69% der Frauen ausländischer Nationalität und 12% der deutschen Frauen auf dieser beruflichen Position.
Gestiegen ist in diesem Zeitraum der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit ausländischem Pass, die als einfache Angestellte bzw. als mittlere/höhere Angestellte beschäftigt sind auf 19% bzw. 20% (von 7% bzw. 8% 1989). Doch trotz dieser Entwicklung hinken Migrantinnen gerade bei den mittleren und höheren Angestellten weit hinter deutschen Frauen zurück: 48% der weiblichen Erwerbstätigen mit deutschem Pass arbeiten als mittlere/höhere Angestellte, 17% als einfache (Seifert 2000a). D.h. zwei von drei deutschen aber nur 39% der Frauen ausländischer Herkunft haben eine Beschäftigung als Angestellte. Der Anteil der deutschen Frauen, die als mittlere/höhere Angestellte beschäftigt sind ist mehr als doppelt so hoch wie bei den Frauen mit ausländischem Pass (48% zu 20%).

2. Geringere Chancen in der beruflichen Weiterbildung

Gerade zur beruflichen Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund liegen nur wenige empirisch ausgewertete Befunde vor. Dies gilt für die betriebliche wie die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung und insbesondere für Frauen. Auch hier beziehen sich die wenigen vorhandenen Aussagen auf lediglich eine Teilpopulation, auf Frauen mit ausländischem Pass. Von daher hat der folgende Abschnitt eher den Charakter eines kurzen Verweises. Eine abschließende, gar differenzierende Bewertung der Weiterbildungsteilnahme von Frauen mit Migrationshintergrund kann angesichts der desolaten Datenlage nicht vorgelegt werden.

Einen ersten, wenn auch groben empirischen Hinweis zur Weiterbildungsteilnahme von Frauen mit Migrationshintergrund gibt die Repräsentativuntersuchung 2001. Allerdings geht es in dieser Studie lediglich darum, inwieweit überhaupt im Verlauf des Erwerbslebens bereits einmal ein berufliches Weiterbildungsangebot in Deutschland wahrgenommen wurde. Zudem richtet sich die Frage an alle ProbandInnen, die bereits einmal erwerbstätig waren und nicht speziell an diejenigen, die es aktuell sind. Demnach hat rund jede fünfte Frau ausländischer Nationalität, die schon einmal erwerbstätig war, in Deutschland eine Maßnahme der beruflichen Fortbildung oder Umschulung besucht: dies trifft auf 17% der Griechinnen, 18% der Türkinnen, 21% der Frauen aus dem ehemaligen Jugoslawien und 26% der Italienerinnen zu.

[48] 61% der Italienerinnen und 64% der Frauen aus Ex-Jugoslawien arbeiten als un- und angelernte Arbeiterinnen, 32% bzw. 31% als Angestellte aus Bender u.a. 2000. Dort werden auch andere Herkunftsregionen aufgeführt

[49] Die folgenden Auswertungen gehen auf statistische Angaben des Sozioökonomischen Panels zurück, das zwar eine Differenzierung nach der Stellung als einfacher(em) bzw. mittlerer(em)/höherer(em) Angestellter(em) erlaubt, jedoch aufgrund niedriger Fallzahlen nicht eine weitere Differenzierung der Erwerbsarbeit ausländischer Frauen nach Nationalität

Auch das Berichtssystem Weiterbildung ist kaum präziser und zudem im Hinblick auf die Zielgruppe methodisch angreifbar. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausländischer Nationalität erhalten seltener die Möglichkeit, sich über betriebliche Fortbildungsangebote weiter zu qualifizieren. Ihre Teilnahmequote an Maßnahmen zur Umschulung, bei Kursen für den beruflichen Aufstieg, Einarbeitungs- und Anpassungskursen sowie bei Kursen im Beruf und sonstigen Lehrgängen liegt nur halb so hoch wie die der deutschen Vergleichsgruppe (31% zu 15%, Berichtssystem Weiterbildung 1997, in Bethscheider u.a. 2002). Zu vermuten ist jedoch, dass bereits zum Befragungszeitpunkt die tatsächliche Weiterbildungsteilnahme von AusländerInnen erheblich unter der erhobenen liegt. Denn es wurden nur diejenigen in die Befragung einbezogen, deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview genügten. Zudem wurde nur eine Teilpopulation unter den MigrantInnen berücksichtigt, Personen mit ausländischer Nationalität (Bethscheider u.a. 2002).
Die unterproportionale Teilhabe gilt gleichermaßen für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die von der Bundesagentur für Arbeit finanziert wurden. Hier liegt die Teilnahmequote von AusländerInnen im Jahr 2000 bei rund 8%. Dies entspricht zwar ihrem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, liegt aber weit unter ihrem Anteil an den Arbeitslosen von rund 12% (in Bethscheider u.a.2002).
In Anbetracht der Realisierung der Hartz - Gesetze ist von einem Rückgang sowohl der Zahl von Arbeitslosen ausländischer Nationalität als auch von einem drastischen Rückgang ihrer ZAHl sowie ihres Anteils in beruflicher Weiterbildung/Umschulung, die von der BA gefördert wird auszugehen. Angesichts einer im Anschluss an solche Kurse zu realisierenden Vermittlungsquote von 70%, scheuen viele Bildungsträger sich davor, diese Zielgruppe weiter als TeilnehmerIn zuzulassen oder Erwerbssuchende mit ausländischem Pass werden von den PSA erst gar nicht für derartige Maßnahmen vorgesehen.

3. Ihre beruflichen Aufstiegschancen beurteilen Frauen ausländischer Nationalität eher verhalten

Arbeitnehmerinnen (und Auszubildende) ausländischer Nationalität bewerten laut Repräsentativuntersuchung 2001 ihre Aufstiegsmöglichkeiten eher verhalten: jede dritte Italienerin bzw. Ex-Jugoslawien sieht in Deutschland für sich keine Aufstiegchancen, dies trifft auch auf 42% der Griechinnen zu. Optimistisch im Hinblick auf ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind am ehesten Italienerinnen (42%), seltener hingegen Frauen aus Ex-Jugoslawien bzw. Griechenland (36% bzw. 35%).[50] Der Aufstiegsoptimismus ist seit Anfang der 80er Jahre etwas, im Vergleich zu Mitte der 80er Jahre deutlich gestiegen (BMA 2001). Ihren realen Aufstiegschancen liegen jedoch weit unter ihrer optimistischen Einschätzung.

4. Die Entwicklung der beruflichen Teilhabe junger Migrantinnen ist ambivalent: Einerseits zeichnen sich im Vergleich zu der beruflichen Position der Eltern Fortschritte ab, andererseits sind aber auch Barrieren und Ausgrenzungsprozesse deutlich, so dass zu viele aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden.

Im Vergleich zu ihren Eltern haben junge Frauen und Männer ausländischer Herkunft eine zum Teil erstaunliche intergenerationelle Mobilität im Hinblick auf ihre berufliche Stellung vollzogen. Sie nehmen damit eine Position ein, die zwischen den Eltern und einer entsprechenden deutschen Altersgruppe liegt (Seifert 2000). Doch noch immer liegen ihre Chancen auf eine qualifizierte Berufsarbeit weit unter denen junger Deutscher. Im Vergleich zu Mitte der 80er Jahre sind junge Menschen ausländischer Herkunft ein Jahrzehnt später häufiger als qualifizierte Arbeitskräfte und seltener als un- und angelernte Arbeitskräfte beschäftigt, doch gelingt einem Teil von ihnen überhaupt keine Integration auf dem Arbeitsmarkt: vielfach sind sie arbeitslos oder in geringfügigen Tätigkeiten ohne Zukunftsaussichten zu finden.

[50] Weibliche Befragte türkischer Nationalität werden von der Autorin nicht einbezogen, da sich aufgrund der nicht allzu hohen Fallzahl (n=85) Verzerrungen nicht ausschließen lassen, vgl. dazu BMA 2001

1997 arbeiteten nur noch 22 % der Erwerbstätigen der zweiten Generation[51] als un- und angelernte Arbeitskräfte, im Vergleich zu 50% 1989. Gleichzeitig ging aber bei jungen Deutschen der Anteil der un- und angelernten Arbeitskräfte im gleichen Zeitraum sogar auf nur sieben Prozent zurück. Der Anteil der Erwerbstätigen der zweiten Generation in einer Facharbeiter- bzw. Meisterposition sank zwischen dem Ende der 80er Jahre und 1997 von 28 auf 16 Prozent. Bei den jungen Deutschen fiel der Rückgang deutlich geringer aus, so dass 1997 noch immer jede bzw. jeder fünfte junge Deutsche als Facharbeiter/Meister beschäftigt war (Seifert 2000a). Dafür erreichen Erwerbstätige der zweiten Generation vermehrt Positionen als einfache, mittlere und höhere Angestellte.[52]
Dennoch lässt sich die berufliche Integration der jungen Generation angesichts des hohen Anteils an jungen arbeitslosen MigrantInnen sowie an jungen Frauen (und Männern) ohne Berufsabschluss insgesamt nicht als erfolgreich bewerten. Der Anteil der Ausländer/innen an den 20 bis 25-jährigen Arbeitslosen ist überproportional hoch. Besonders hoch ist hier auch der Anteil derjenigen ohne eine formale Qualifikation (Vgl. Bethscheider u.a. 2002).
Der Weg zur beruflichen Integration kann nur über eine berufliche Qualifikation führen. Deswegen ist eine berufliche Nachqualifizierung mit einem anerkannten Berufsabschluss gerade für diese Zielgruppe unabdingbar (vgl. I.III). Notwendig sind jedoch auch Maßnahmen, die qualifizierten jungen Fachkräften aus Migrantenfamilien den Zugang zum Arbeitsmarkt und einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung erleichtern (vgl. z.B. Granato 2003c).

5. Die reguläre Beschäftigung von Frauen mit Migrationshintergund ist von Prekarität gekennzeichnet: neben niedrigeren Einkommen bedeutet dies auch einen überproportionalen Anteil von MigrantInnen in befristeter sowie in geringfügiger Beschäftigung

Mit 13% sind deutlich mehr MigrantInnen in befristeten Arbeitsverhältnissen als einheimische Erwerbstätige (9% Statistisches Bundesamt 2001 aus Frings 2003:61)
Rund 15% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten MigrantInnen sind geringfügig beschäftigt (302.000 von 1.963.090, Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002:305ff; eigene Berechnungen). Besonders hoch ist der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen: nach einer Untersuchung von von Loeffelholz (2002:631) arbeitet jede vierte weibliche Beschäftigte ausländischer Nationalität in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis gegenüber jedem siebten der männlichen Vergleichsgruppe (aus Clayton 2003:95).
JedeR dritte geringfügig Beschäftigte® ausländischer Nationalität arbeitet im Bereich der Raum- und Gebäudereinigung (Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002:307).

6. Die Verdrängung insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund aus regulärer Beschäftigung ist inzwischen seit Jahrzehnten zu beobachten. Eine Folge dieser zunehmenden Verdrängung ist erstens ihre Überrepräsentanz bei den geringfügig Beschäftigten (s.o), zweitens ihre sehr hohe Arbeitslosenquote bzw. der hohe Anteil an Arbeitsmarktreserve und drittens ihre Abdrängung in ungeschützte Arbeitsverhältnisse bei gleichzeitiger Zunahme der Bedeutung des informellen Beschäftigungssektor

Erwerbstätige Migrantinnen verfügen seltener als deutsche Frauen über formale Berufsabschlüsse oder waren lange unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt. Sie sind bzw. waren in der Vergangenheit häufiger von Entlassungen betroffen als die männliche Vergleichsgruppe bzw. als

[51] Analysen auf Grundlage des Sozioökonomischen Panels (SOEP). Zweite Generation hier für die Analysen 1993 – 1997 verstanden als "in Deutschland Geborene mit ausländischem Pass". Für 1984 – 1989 zweite Generation wegen der Stichprobengröße erweitert um diejenigen mit ausländischem Pass, die in Deutschland zur Schule gegangen sind. Die Angaben für die jungen Deutschen beziehen sich auf eine vergleichbare Altersgruppe. Eine zusätzliche Differenzierung nach Geschlecht liegt nicht vor. Vgl. für diese wie für weitere Angaben in diesem Absatz, wenn nicht anders angegeben Seifert 2000a.

[52] Anteil der zweiten Generation in einem einfachen und mittleren/höheren Angestelltenverhältnis: 1984 19%; 1989 22%; 1993 55%,;1997 57%; vgl. Seifert 2000a.

einheimische Frauen. Die Sektoren, in denen Arbeitsmigrantinnen überproportional beschäftigt waren, sind bzw. waren besonders stark von wirtschaftlichen Strukturrisiken und damit Restrukturierungsprozessen betroffen, die insbesondere für un- und angelernte Kräfte mit Entlassungen einhergingen. Die Chancen gerade von Frauen ausländischer Nationalität auf eine erneute Einstellung sind besonders gering.

7. Arbeitslosenquote mehr als doppelt so hoch wie bei einheimischen Frauen

Ein Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Erwerbstätigen mit ausländischem Pass sind Frauen (34,6% 690.000), ihr Anteil an den Arbeitslosen ausländischer Nationalität beträgt 37%, d.h. Frauen ausländischer Nationalität sind bei den Arbeitslosen überrepräsentiert (Angaben für 2000; Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002).
Auch weiterhin ungebrochen hoch ist die Arbeitslosenquote von Frauen ausländischer Nationalität: sie liegt bei rund 20% in 2003 und damit mehr als doppelt so hoch wie bei deutschen Frauen (Bundesgebiet West; Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen).[53] Hinzu kommt, dass gerade Frauen aus Migrantenfamilien sich seltener beim Arbeitsamt arbeitslos melden, so dass die Dunkelziffer erwerbsloser Frauen mit ausländischem Pass erheblich höher liegen dürfte.

8. Arbeitsmarktreserve von Frauen mit Migrationshintergrund hoch

Ein erheblicher Teil der zur Zeit nicht erwerbstätigen Frauen ausländischer Nationalität sind als erwerbswillig und interessiert einzuschätzen. Auf Grund der Arbeitsmarklage melden sie sich beim Arbeitsamt nicht als arbeitslos, sind aber als solche anzusehen (Hillmann 2000).
Betrachtetet man den Anteil der Erwerbstätigen unter Frauen ausländischer Nationalität seit Mitte der 80er Jahre so ist er, zumindest bei denjenigen, die besonders vom Anwerbestop betroffen waren seit Mitte der 80er Jahre erheblich zurückgegangen, während er bei denjenigen aus einem westeuropäischen Anwerbestaat nur geringfügig zurückgegangen ist.[54] Dies lässt jedoch nicht auf eine geänderte Erwerbsneigung, der vom Anwerbestop Betroffenen schließen, sondern auf die veränderte Zusammensetzung dieser Bevölkerungsgruppe. Waren es Anfang er 60er Jahre noch überwiegend Arbeitsmigrantinnen, die einwanderten, so ist aufgrund des Anwerbestopps von 1973 der Anteil der nachziehenden Familienangehörigen erheblich gestiegen[55], so dass heute Schülerinnen wie jüngere Frauen einen wesentlichen Anteil darstellen (vgl. auch BMA 2001, Hillmann 2000).
Arbeitslos gemeldet sind zwischen 5% (Italienerinnen) und 11% (ehem. Jugoslawien) der nichtbeschäftigten Frauen. Grundsätzlich ist knapp die Hälfte der nichterwerbstätigen Frauen aus der Türkei und Ex-Jugoslawien sowie 39% bzw. 46% der Italienerinnen und Griechinnen an einem beruflichen (Wieder)Einstieg interessiert. Zwischen 31% und 41% der Nichterwerbstätigen möchten dies in den nächsten drei Jahren realisieren (BMA 2001). Ohne Schülerinnen steigt dieser

[53] Selbst die Berechnung der Arbeitslosenquote von Frauen ausländischer Nationalität wirft methodische Probleme auf. Nach den Berechnungen der BA werden in die Quote der Erwerbspersonen - je nach Berechnung - u.a. auch mithelfende Familienangehörige einbezogen. Diese lassen sich jedoch nach Auskunft der Bundesagentur nicht nach Nationalität („ausländisch“ versus „deutsch“) ausweisen. Deswegen kann die Arbeitslosenquote von ausländischen Erwerbstätigen nicht wie die aller Arbeitslosen berechnet werden. Hilfsweise muss statt auf „Erwerbspersonen“ auf „Beschäftigte“ zurückgegriffen werden.
[54] Laut Repräsentativstudie des BMA ist zwischen 1985 und 2001 der Anteil der Erwerbstätigen bei den Frauen türkischer Nationalität von 51% auf 18%, bei denjenigen aus dem ehemaligen Jugoslawien von 62% auf 38% zurückgegangen. Deutlich geringer fällt der Rückgang bei Italienerinnen (52% auf 44%) sowie bei den Griechinnen (48% auf 44%) aus, vgl. BMA 2001
[55] So geben in der BMA Studie 2001 60% der nichterwerbstätigen Türkinnen an, als Ehefrau eingereist zu sein und 23% als Tochter. Dies trifft auf 42% bzw. 21% der Ex-Jugoslawinnen zu. Bei den nichterwerbstätigen Italienerinnen (Griechinnen) sind 48% (49%) als Ehefrau und 16% (19%) als Tochter eingereist (BMA 2001)

Anteil noch um einiges[56], so dass nichterwerbstätige Frauen ausländischer Herkunft angesichts der demografischen Entwicklung als ein erhebliches Arbeitsmarktpotenzial einzuschätzen sind.[57]

9. Verdrängung aus regulärer Beschäftigung in ungeschützte Arbeitsverhältnisse und den informellen Sektor

Frauen mit Migrationshintergrund sind im letzten Jahrzehnt zunehmend außerhalb regulärer Beschäftigung verwiesen in Tätigkeiten als bezahlte ”Helferinnen” im Rahmen. ungeschützter Arbeitsverhältnisse sei es im Hausarbeitssektor oder sozialpflegerischen Bereich (Altenpflege, Tagesmütter o.ä.). Neben der Abdrängung bereits hier lebender Migrantinnengruppen auf diesen Beschäftigungssektor sind es vor allem Frauen aus Polen, der Ukraine, Russland sowie Lateinamerika, die in diesem informellen Arbeitsmarktsegment arbeiten (Hillmann 2003). Neben der Prekarität dieser Beschäftigungsform, die durch ihre rechtliche Ungeschütztheit entsteht, sind viele Frauen als „undocumented“ auch was ihren aufenthaltsrechtlichen Status betrifft prekarisiert (z.B. Hillmann 2003; Lutz 2000).
Die Zahl der in diesem Sektor tätigen Hausarbeiterinnen kann nur geschätzt werden. Experten gehen von einer Größenordnung von schätzungsweise 10.000 bis 100.000 Beschäftigten in diesem Bereich des informellen Sektors aus; andere Schätzungen gelangen sogar zu einer Zahl von 2,4 Millionen ungeschützter Arbeitsverhältnissen (Hillmann 2003).

10. Weitere Folgen: Verarmung von Migrantinnen und ihren Familien im Alter

Zu beobachten ist eine zunehmende Armut unter Frauen und Familien ausländischer Herkunft (z.B. Thränhardt 1995). Die geringen Arbeitseinkommen der Migrantinnen haben erhebliche Auswirkungen auf ihre Ressourcen im Alter: sie erhalten aufgrund geringerer Arbeitseinkommen und ihrer im Durchschnitt geringeren Anzahl versicherungspflichtiger Arbeitsjahre eine niedrige Rente, so dass ihr Leben im Alter von Armut gekennzeichnet sein kann.

11. Strategien erwerbswilliger und erwerbstätiger Migrantinnen angesichts der Ausgrenzung aus regulärer Beschäftigung

Frauen mit Migrationshintergrund reagieren nicht mit Apathie und Passivität auf ihre oft schwierige Erwerbslage, sondern nehmen ihre beruflichen und familiären Geschicke selbst in die Hand nehmen – so das Ergebnis einer Reihe von Studien.[58] Sie beweisen ein hohes Maß an Engagement, Durchhaltevermögen, Kreativität und Initiative, um die von ihnen angestrebten Ziele zu erreichen.
Dies gilt sowohl im familiären Bereich, wenn sie die berufliche Qualifizierung ihrer Töchter (und Söhne) auf einem möglichst hohen Niveau befürworten, stützen und auch fördern, damit diese eine ”bessere” Startposition für ihr Berufs- und Erwerbsleben erreichen können als auch um ihre eigenen beruflichen Ziele zu realisieren. Um bestehende Barrieren auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden, suchen sie neue Beschäftigungsmöglichkeiten für sich, in denen sie ihren Wunsch nach bezahlter Arbeit z.B. in unternehmerischer Selbstständigkeit realisieren können. Eine Untersuchung zu türkischen Unternehmerinnen in Berlin zeigt, dass ältere Unternehmerinnen eher in der Bekleidungsbranche als Selbständige aktiv wurden, wohingegen die Jüngeren eher Reisebüros oder Friseursalons eröffneten (Hillmann 1998).
Ihr Wunsch nach beruflicher Selbständigkeit wird jedoch nicht immer hinreichend gefördert und ihr innovativer input bislang nicht hinreichend wahrgenommen.

---

[56] Zu berücksichtigen ist, dass von allen Nichterwerbstätigen je nach Nationalität rund 15% bis 20% der Befragten noch Schülerinnen bzw. Teilnehmerinnen in berufsvorbereitenden Maßnahmen sind, vgl. BMA 2001

[57] Zu den beruflichen Vorerfahrungen, den beruflichen Abschlüssen sowie den Gründen der Nichterwerbstätigkeit und damit den Maßnahmen, die zur Förderung dieses Arbeitsmarktpotenzials notwendig wären, vgl. BMA 2001

[58] z.B. Toksöz 1991, Morokvasic 1993, Karakasoglu u.a. 1995, Granato 1999, Hillmann 1998, 2001, 2003

II.II Fazit

Im Vergleich zu einheimischen Frauen sind Frauen ausländischer Herkunft überwiegend als un- und angelernte Arbeitskräfte angestellt und auf untere Positionen im Berufssystem verwiesen. Auch Ende der 90er Jahre gelingt einem zwar gewachsenen, aber immer noch nur kleinen Teil von ihnen eine berufliche Teilhabe in mittleren/höheren Angestelltenpositionen.
Zudem haben Frauen ausländischer Nationalität eingeschränkte Aufstiegschancen (s.u.) und ein deutlich geringeres Einkommen verbunden mit ungünstigeren Arbeitsbedingungen (Seifert 1995:186-215, Bender u.a. 2000;Seifert 2000).
Eine weitere Differenzierung der Aussagen zur beruflichen Teilhabe von Frauen ausländischer Nationalität oder gar von Frauen mit Migrationshintergrund kann aufgrund der empirischen Datenlage nur unter Vorbehalt erfolgen.
Fest steht auch, dass die Arbeitsmarktintegration nach Herkunftsgruppen sehr heterogen verläuft bzw. verlaufen ist. Hierzu konnten nur vereinzelt Hinweise gegeben werden. Eine einfache Unterscheidung nach Herkunftsregion (vgl. z.B. Bender u.a. 2000) ohne die Berücksichtigung der jeweils verschiedenen Herkunftsgruppen kann lediglich einen ersten, noch unzureichenden Schritt auf dem Weg zu einer differenzierten Analyse darstellen.
Insgesamt darf bei einer abschließenden Einschätzung der beruflichen Integration von Frauen mit Migrationshintergrund nicht vergessen werden, dass die berufliche Positionierung sich nur auf diejenigen mit einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbsarbeit bezieht. Doch wurden und werden Frauen mit Migrationshintergrund - wie dargestellt - zunehmend aus diesem Segment der Erwerbsarbeit abgedrängt, in geringfügige Beschäftigung, ungeschützte Arbeitsverhältnisse sowie Arbeitslosigkeit und den Verzicht auf Erwerbsarbeit. D.h. die berufliche Positionierung spiegelt nur einen kleinen Ausschnitt der beruflichen Teilhabe von Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wider.
Die hohen Arbeitslosenquoten von Frauen mit Migrationshintergrund und ihre Einmündung auf den dargelegten Teilarbeitsmärkten führt häufig zu prekären Arbeitsarrengements, die nur schwerlich als Teil von freiwilligen, selbstgewählten Flexibilisierungsprozessen verstanden werden können, sondern Folge industrieller Restrukturierungs- und Rationalisierungsprozesse und einer weltweiten Globalisierung der Arbeitsmärkte sind (Hillmann 2003). Die Entwicklung der beruflichen Teilhabe von Migrantinnen in den letzten Jahrzehnten ist daher sehr ambivalent: Einerseits zeichnen sich im Vergleich zu ihren beruflichen Positionen auf dem regulären Arbeitsmarkt seit den 80er Jahren leichte Fortschritte ab, so sind sie Ende der 90er Jahre häufiger als qualifizierte Angestellte und seltener als un- und angelernte Arbeitskräfte beschäftigt. Andererseits gelingt einem zunehmenden Teil von ihnen der Zugang zum regulären Arbeitsmarkt nicht: vielfach sind sie in geringfügigen Tätigkeiten ohne Zukunftsaussichten, zum Teil weit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus zu finden bzw. arbeitslos. Angesichts dieser Entwicklungen, lässt sich ihre berufliche Teilhabe nicht als erfolgreich bewerten. Im Gegenteil ist sie von destabilisierenden Einflüssen und Exklusionsprozessen aus dem regulären Beschäftigungssektor gekennzeichnet.
Hierüber weitreichende, empirisch begründete sowie differenzierte Aussagen und Schlussfolgerungen zu treffen verbietet sich jedoch angesichts der Datenlage.
Die Frage einer ethnischen Segmentierung des Arbeitsmarkts in Deutschland kann bislang nicht abschließend beantwortet werden. Entgegen der von Bender u.a. (2000:80) gezogenen Schlussfolgerung, dass für die überproportional häufige Positionierung „von Zuwanderern aus Mittelmeerländern, später auch jener aus Ostmittel- und Osteuropa“ am unteren Ende des Arbeitsmarkts „ihre ungünstigere Humankapitalausstattung“ verantwortlich sein dürfte und dem damit verknüpften Fazit, dass davon auszugehen sei, „daß der deutsche Arbeitsmarkt nicht ethnisch segmentiert ist“, kommt die vorliegende Expertise zu der Schlussfolgerung, dass der derzeitige Wissenstand eine solche weitreichende Schlussfolgerung nicht im geringsten rechtfertigt. Angesichts der dargelegten unzureichenden Datenlage die empirisch keine Differenzierung der jeweils erreichten beruflichen Positionen nach Branche und zugleich nach den

Bildungsvoraussetzungen von MigrantInnen wie Einheimischen erlaubt, verbieten sich solche weitreichenden Schlussfolgerungen. Gerade mit den von Bender u.a (2000) vorgelegten Auswertungen lässt sich ein solches Fazit nicht ziehen: ein Manko ihrer Analysen[59] ist, dass die berufliche Positionierung nicht nach dem Kriterium „einfache“ bzw. mittlere/höhere“ Angestellte zu unterscheiden ist, so dass differenzierte Aussagen für die berufliche Positionierung im Angestelltenbereich überhaupt nicht vorliegen. Dies ist jedoch gerade für eine Einschätzung der tatsächlichen beruflichen Positionierung weiblicher Beschäftigter unumgänglich.
Um die Frage einer ethnischen Segmentierung des Arbeitsmarkts in Deutschland abschließend zu beantworten, müssten Arbeitnehmer/ Erwerbspersonen in- wie ausländischer Staatsangehörigkeit bzw. mit und ohne Migrationshintergrund mit gleichen bzw. ähnlichen (beruflichen) Bildungsabschlüssen im Hinblick auf ihre berufliche Positionierung und andere Indikatoren ihrer Integration auf dem Arbeitsmarkt miteinander verglichen werden. Selbst auf sektoraler Eben fehlen solche Analysen. Lediglich die Diskriminierungsstudie im Auftrag der ILO stellt einen Versuch dar, für einige Berufe bei gleicher Eingangsqualifikation die Ausgrenzung von Bewerbern mit Migrationshintergrund in Deutschland aufzuzeigen (vgl. Goldberg u.a. 1995). Sie trifft aber keine Aussagen über die tatsächliche Positionierung bei vergleichbarer Qualifikation.

[59] bzw. der von ihnen verwendeten Daten der Beschäftigtenstatistik

III Ausblick: der demografische Faktor als Motor von Integration?

Trotz aller methodischen Schwierigkeiten und Unwägbarkeiten, die mit Prognosen verbunden sind, deutet sich für die nächsten Jahre auf dem Ausbildungsgstellenmarkt eine weiterhin schwierige Entwicklung an. Denn berücksichtigt man die demografische Entwicklung in den alten Bundesländern für die kommenden Jahre, so ist eine weiterhin steigende Nachfrage nach Ausbildungsstellen bis ca. 2010 zu erwarten. Eine merkliche und dauerhafte Abschwächung der Erstnachfrage nach Ausbildungsplätzen ist im Bundesgebiet West von der demografischen Lage her nicht vor 2010 zu erwarten (Brosi u.a. 2002). In der Frage des Angebots und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bestehen allerdings große regionale Differenzen, die sich auf die Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu einer qualifizierten betrieblichen Ausbildung auswirken.

Aufgrund der Nachfrage von „Altbewerbern“, die in den Jahren zuvor keine Ausbildungsstelle gefunden haben, könnte die Nachfrage nach Ausbildung zeitlich gestreckt werden und der hohe Bedarf an Ausbildungsplätzen würde sich dann über 2010 hinausschieben. Sollte sich in diesem Zeitrahmen Ausbildungsverhalten und Ausbildungsplatzangebot der Betriebe nicht wesentlich ändern, so ist auch weiterhin mit einer Konkurrenz um Lehrstellen zwischen Bewerbern ausländischer und deutscher Herkunft zu rechnen, die sich nicht nur aufgrund der Bildungsschere zwischen diesen Bewerbergruppen zuungunsten von jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund auswirkt.

Danach aber trifft der „demografische Faktor“ Unternehmen in Deutschland in voller Stärke. Durch die geburtenschwachen Jahrgänge, die dann als Schulabgänger auf den Ausbildungsmarkt strömen, kann der Bedarf an qualifizierten Fach- und Nachwuchskräften bei weitem nicht gedeckt werden. Es ist ein erheblicher Mangel an Schulabgängern bzw. Lehrstellenbewerbern und somit auch an Fachkräften zu erwarten. Dies haben bereits auch die Wirtschaftsverbände erkannt, die ihre Mitgliedsunternehmen vor dieser Situation warnen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wird die Konkurrenz zwischen den Betrieben um Auszubildende und qualifizierte Nachwuchskräfte erheblich steigen. Und darüber hinaus die Konkurrenz zwischen Betrieben, vollschulischen und universitären Ausbildungsgängen um wenige Nachwuchskräfte. Daher gilt es seitens der Betriebe bereits heute junge Frauen - wie Männer - mit Migrationshintergrund deutlich stärker in eine betriebliche Ausbildung einzubinden. Denn Unternehmen mit langjähriger Erfahrung in der Ausbildung und Beschäftigung der Zielgruppe als qualifizierte Nachwuchskräfte werden dann erhebliche Vorteile bei der Rekrutierung junger Frauen mit Migrationshintergrund haben.

Von daher sind auch die Folgen, der mit den sog. Hartz - Gesetzen verbundenen Umsetzungsmaßnahmen im Bereich der Bundesagentur zu überdenken. Eine - analog der zu beratenden bzw. zu vermittelnden Erwachsenen - Aufteilung der zu beratenden jugendlichen Lehrstellensuchenden in drei „Leistungsgruppen“ - Jugendliche, die sich selbst eine Lehrstelle suchen, ausbildungsreife Jugendliche, die der Beratung und Vermittlung durch die BA bedürfen und Zugang zum Benachteiligtenprogramm erhalten sollen (eigentlich sog. „Marktbenachteiligte“) sowie Jugendliche, die nach den Vorgaben der BA nicht ausbildungsreif sind und dann lediglich eine Berufsvorbereitung durchlaufen sollen ohne Zugang zu weiteren Angeboten der BA bzw. möglicherweise auch ohne Zugang zum Benachteiligtenprogramm - könnte sich vor dem Hintergrund der aufgezeigten demografischen Entwicklung als schwerwiegende Fehlentwicklung erweisen. Durch eine solche Vorgehensweise werden insbesondere die Lehrstellensuchenden der dritten, leistungsschwächsten Gruppe systematisch aus dem Benachteiligtenprogramm und damit aus einer außerbetrieblichen Ausbildung gedrängt. Doch gerade für diese leistungsschwache Zielgruppe stellt eine außerbetriebliche Ausbildung, in deren Verlauf oftmals schulische Defizite aufgearbeitet und Lernschwierigkeiten aufgefangen werden können, häufig die letzte Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung dar. Und dies trifft Schulabgängerinnen - und Schulabgänger - mit Migrationshintergrund überproportional.

Besonders beunruhigend ist dies vor dem Hintergrund der quantitativen Bedeutung dieser letzteren „Beratungs-Gruppe“. Vorsichtige Schätzungen gehen davon aus, dass dazu jährlich rund 100.000 Schulabgänger zählen. Davon hat schätzungsweise rund die Hälfte einen Migrationshintergrund. Geht man davon aus, dass sich der Ausbildungsmarkt aufgrund des Mangels an Ausbildungsplätzen noch weitere 10 Jahre im Ungleichgewicht befindet, so bedeutet, dies, dass dies in der nächsten Dekade rund 1 Millionen junge Menschen betrifft, die ohne jegliche Chancen auf eine qualifizierte Berufsausbildung bleiben und damit ohne Aussicht auf eine berufliche wie gesellschaftliche Integration.

Statt aus Gründen einer kurzfristigen Kostenersparnis eine Politik der Chancenminderung gegenüber leistungsschwächeren Schulabgängern in die Wege zu leiten, geht es darum, im Hinblick auf den künftigen durch die demografische Lücke entstehenden Mangel bzw. Bedarf an Fachkräften bereits heute leistungsschwächere Schulabgänger nicht nur in Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung, sondern auch in eine reguläre Ausbildung, wenn nötig im Rahmen der Benachteiligtenförderung einzubeziehen.

Der demografische Faktor als Motor von Integration kann sich nur dann voll entfalten, wenn er durch integrationspolitische Maßnahmen flankiert wird. Dies gilt für die Realisierung einer beruflichen Nachqualifizierung genauso wie die Nutzung bestehender Förderinstrumente.

LITERATUR

Alt, Christel; Granato Mona 2001: Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Beruflichen Ausbildung verwirklichen. In: informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 41.

BA/BMBF (Bundesanstalt für Arbeit/Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2002: Zwischenbericht für das Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben". In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste Nr.1.

Baumert, Jürgen; Klieme, E.; Neubrand, M.; Prenzel, M.; Schiefele, U.; Schneider, W.; Stranat, P.; Tillmann, K.-J.; Weiß, M. (Hrsg.) 2001: PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich, Opladen

Baumert, Jürgen u.a. 2001a: Schülerleistungen im internationalen Vergleich. PISA 2000. Im Auftrag der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung. www.mpib-berlin.mpg.de/pisa

Beck, Dorothee, Graef, Anne 2003: ChancenGleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis. Bund-Verlag. Frankfurt a.M.

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). Jugendliche in Ausbildung bringen. Sonderausgabe 2003

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

Beauftragte Der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002 (Hrsg.): Über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin, Bonn

Below, Susanne, von 2003: Schulische Bildung, berufliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit junger Migratnen. Ergebnisse des Integrationssurveys des BIB. In: Bundesinstitut für Bevölkerungswissenschaft (Hrsg.): Materialien zur Bevölkerungswissenschaft Nr. 105b. Wiesbaden

Bender, Stefan; Rürup, Bert; Seifert, Wolfgang; Sesselmeier, Werner 2000: Migration und Arbeitsmarkt. In Bade, Klaus; Münz, Rainer (Hrsg.): Migrationsreport 2000. Fakten – Analysen – Perspektiven. Frankfurt, New York.

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 2003: Jugendliche in Ausbildung bringen. Sonderausgabe 2003

Bethscheider, Monika; Granato, Mona; Kath F.; Settelmeyer, Anke 2002: Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen! In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2

BMA (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (Hrsg.) 2002: Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativuntersuchung 2001. Vorgelegt von Venema, M. und Grimm, C.

Born, Claudia; Krüger, Helga (Hrsg.) 2001: Individualisierung und Verflechtung: Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim u.a.

Bundesanstalt für Arbeit 2001: Frauen und IT. Zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik. Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) Nr 38.

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) 2002: Integration durch Qualifikation. Dokumentation der Fachveranstaltung am 29.November 2001 in Köln. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 2

Bundesanstalt für Arbeit 2003: Strukturanalyse. Arbeitslose Ausländer. Arbeitsmarkt in Zahlen. September 2003

BMBF (Hrsg.) 2002: OECD-Veröffentlichung „Bildung auf einen Blick". Wesentliche Aussagen der OECD zur Ausgabe 2002.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2000, 2001: Berufsbildungsbericht. Bonn.

BMBF (Hrsg.) 2001: Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf. Berlin, Bonn.

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

Clayton, Dimitria 2003: Einen sicheren Job beim Staat? Migrantinnen im öffentlichen Dienst. In: Maria do Mar Castro Varela; Dimitria Clayton (Hrsg.): Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) 1995: Gleichberechtigte Berufschancen für Migrantinnen. Dokumentation der Fachtagung. Frankfurt a.M.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.) 1996: Migration: Das Ende der Karriere? Berufliche Weiterbildung für Migrantinnen. Dokumentation der Fachtagung. Frankfurt a.M.

Dietzen, Agnes; Westhoff, Gisela 2001: Qualifiaktion und Perspektiven junger Frauen in den neuen Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6

Frerichs, Petra, 2000: Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft1

Frings, Dorothee 2003: Rechtspositionen und Regelungsdefizite für Migrantinnen im prekären Sektor des Arbeitsmarktes. In: Maria do Mar Castro Varela; Dimitria Clayton (Hrsg.): Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein

Goldberg, Andreas; Maurinho, Dora; Kulke, Ursula 1995: Arbeitsmarkt-Diskriminierung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland. International Migration Papers 7. Employment Departement. International Labour Office. Genf

Gomolla, Mechthild; Frank-Olaf Radtke 2001: Institutionelle Diskriminierung: Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, Opladen.

Gottschall, Karin 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regine u.a. (Hrsg): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften.

Granato, Mona 2003: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung. In WSI Mitteilungen 8 (Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung)

Granato, Mona 2003a: Junge Frauen in der Berufsausbildung: Chancen und Perspektiven. In: Wirtschaft und Berufserziehung 9

Granato, Mona 2003b: Jugendliche mit Migrationshintergrund – auch in der beruflichen Bildung geringere Chancen? In: Landeszentrale für Politische Bildung NRW: PISA und die Folgen für Migranten. Opladen.

Granato, Mona 2003c: Qualifizierungsoffensive für Jugendliche aus Zuwandererfamilien in Nordrhein-Westfalen – Berufsausbildung, Nachqualifizierung und Berufliche Eingliederung. In: Mona Granato (Hrsg.): Die berufliche Qualifikation von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in Nordrhein-Westfalen. Expertise im Auftrag des Landes Nordrhein- Westfalen. Düsseldorf.

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

Granato, Mona 1999: Junge Frauen ausländischer Herkunft – Pluralisierung und Differenzierung ihrer Lebenslagen, Dissertation am FB 2 Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften der Technischen Universität Berlin, Berlin

Granato, Mona 1999a: Frauen ausländischer Herkunft: Berufs- und Qualifizierungschancen?. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Frauen in der beruflichen Bildung. Pressereferat. Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn

Granato, Mona; Beer, Dagmar 2003: Jugendliche mit Mirationshintergrund in der beruflichen Bildung. In Schmidt. Hermann u.a. (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch.

Granato, Mona; Hecker, Ursula 2003: Jugendliche aus Zuwandererfamilien in der Ausbildung fördern: Qualifizierungsoffensive für Jugendliche aus Zuwandererfamilien in Nordrhein-Westfalen. In: Mona Granato (Hrsg.): Die berufliche Qualifikation von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in Nordrhein-Westfalen. Expertise im Auftrag des Landes Nordrhein- Westfalen. Düsseldorf.

Granato, Mona; Schittenhelm, Karin 2003: Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. In: informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 8.

Granato, Mona; Schittenhelm, Karin 2003a: Junge Migrantinnen zwischen Schule und Arbeitsmarkt – Ungleichheiten angesichts der Ausdifferenzierung einer Übergangsphase. In: Maria do Mar Castro Varela; Dimitria Clayton (Hrsg.): Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein

Gümen, Sedef 2003: Frauen, Arbeitsmarkt und Einwanderungsgesellschaft – (k)ein Thema für die Frauenforschung?
In: Maria do Mar Castro Varela; Dimitria Clayton (Hrsg.): Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein

Hecker, Ursula 2003: Externenprüfung - Eine nachträgliche Chance für einen qualifizierten Berufsabschluss. In: Mona Granato (Hrsg.): Die berufliche Qualifikation von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in Nordrhein-Westfalen. Expertise im Auftrag des Landes Nordrhein- Westfalen. Düsseldorf.

Hillmann, Felicitas 2004: die Bedeutung der „Feminisierung von Migration“. Berlin (Unveröffentlichtes Manuskript).

Hillmann, Felicitas 2003 Rotation light? Oder wie die ausländische Bevölkerung in den bundesdeutschen Arbeitsmarkt integriert ist. In Sozialer Fortschritt, Heft 2

Hillmann, Felicitas 2000: Ausländische Familien und ihre Integration in den formellen und informellen Arbeitsmarkt. In: Expertisen zum sechsten Familienbericht. Band 1: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Empirische Beiträge zur Familienentwicklung und Akkulturation. Opladen

Hillmann, Felicitas 1998: Türkische Unternehmerinnen und Beschäftigte im Berliner ethnischen Gewerbe. Discussion Paper des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, FS I 98 - 107. Berlin

Hillmann, Felicitas 1996: Jenseits der Kontinente - Migration von Frauen nach Europa, Reihe Stadt, Raum und Gesellschaft. Leverkusen

Jeschek, Wolfgang 2002: Ausbildung junger Ausländer in Deutschland: Rückschritte bei der Berufsausbildung. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 27.

Jiménez Laux, Rosa Maria 2001: Soziales Kapital und Geschlecht auf dem internationalen Arbeitsmarkt. Migrationsbiographien marokkanischer Hausmädchen in Spanien. (2001). In: sozialersinn. Zeitschrift für hermeneutische Sozialforschung Nr. 3. Leverkusen.

Klammer, Ute; Klenner, Christina; Ochs, Christiane; Radke, Petra; Ziegler; Astrid 2000: WSI- FrauenDatenReport. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 26). Berlin

Kollatz, Heidemarie 2001: Förderung von Mädchen und jungen Frauen mit Benachteiligungen durch Berufsausbildung in innovativen Berufsfeldern. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Benachteiligte durch berufliche Qualifizierung fördern!. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn.

Lemmermöhle, Doris; Lührig, Marion 1997: Bedingungen, Methoden und Ziele einer geschlechtsbewußten Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. In: Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport Berlin (Hrsg.): Evaluation und Perspektiven für die Förderung von Mädchen und Jungen in den Schulen Europas, Tagungsbericht. Berlin.

Loeffelholz, Hans-Dietrich, von 2002: Beschäftigung von Ausländern – Chance zur Erschließung von Personal- und Qualifikationsreserven. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4, S.628-634. Nürnberg

Lutz, Helma 2000: Geschlecht, Ethnizität und Profession. Die neue Dienstmädchenfrage im Zeitalter der Globalisierung. Münster: iks-Querformat

Lutz, Helma 1991: Welten verbinden - Türkische Sozialarbeiterinnen in den Niederlanden und in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt a.M.

Kronig, Winfried 2003: Das Konstrukt des leistungsschwachen Immigrantenkindes. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 6. Jg., H. 1, S. 126-141

Krüger, Helga 1993: Die Berufsorientierung weiblicher Jugendlicher - ein Phänomen der achtziger Jahre? In: Bendit, René; Mauger, Gérard, v. Woltersdorff, Christian (Hrsg.): Jugend und Gesellschaft. Deutsch-französische Forschungsperspektiven, Baden-Baden

Morokvasic, Mirjana 1993: "In and out" of the labour market: Immigrant and minority women in Europe. In: new community, N. 3, 1993

Nispel, Andrea; Reinhart, gudrun: Eine Bilanz. Berufsausbildung für Frauen in der Migration. Abschlußbericht der wissenschaftlichen Begleitung und des Modellträgers. Frankfurter Institut für Frauenforschung. Frankfurt 1995

Nissen, Ursula; Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia 2000: Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze. Deutscher Bundestag (Hrsg.), Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin

OECD 2002: OECD-Gutachten zur Berufsberatung. Deutschland. Länderbericht. Unter www.oecd

Pasta, Parisa: Das Interesse der Migrantinnen an beruflicher Qualifizierung, S.15-18. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Gleichberechtigte Berufschancen für Migrantinnen. Frankfurt 1995

Puhlmann, Angelika 2001: Zukunftsfaktor Chancengleichheit – Überlegungen zur Verbesserung der Berufsausbildung junger Frauen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 6

Quante-Brandt, Eva 2000: Qualitätsverbesserung in der handwerklichen Berufsausbildung – Ausbildungsabbruch vermeiden. In: Rützel, Josef (Hrsg.): Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsausbildung. Bielefeld.

Reinhart, Gudrun: Übertragung in die Regelförderung?, S.44-47. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Gleichberechtigte Berufschancen für Migrantinnen. Frankfurt 1995

Rieker, Peter 1991: Unverständnis – Verständnis – Missverständnis: Schwierigkeiten beim Zugang junger Ausländer zur Berufsausbildung. Berlin Forschung. Freie Universität Berlin.

Schapfel-Kaiser, Franz 2003: Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von MigrantInnen. In: hiba. Durchblick Nr. 1

Schapfel-Kaiser, Franz; van Ooyen, Monika 2003: Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten initiieren und koordinieren – ein Beitrag zur strukturellen Innovation. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung für eine globale Gesellschaft – Perspektiven im 21. Jahrhundert. Dokumentation des BIBB- Kongress 2002. Bonn

Schaub, Günther 1991: Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin

Schittenhelm, Karin, 2004: Soziale Lagen im Übergang. Eingewanderte und einheimische junge Frauen zwischen Schule und Berufsausbildung, Opladen. (VS Verlag im Erscheinen)

Schittenhelm, Karin 2001: Milieubildung, symbolische Gewalt und soziale Ungleichheit. Statuspassagen junger Frauen aus eingewanderten Herkunftsfamilien. In: Weiß, Anja u.a. (Hrsg.): Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit. Opladen

Schittenhelm, Karin; Granato, Mona 2004: „Geschlecht“ und „Ethnizität“ als Kategorien der Jugendforschung? Junge Migrantinnen heute und die Differenzierung einer Lebensphase. In: Diskurs, Heft 1

Schöngen, Klaus 2003: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). Heft 5

Schöngen, Klaus 2002: Hohe Ausbildungsleistung in jungen Dienstleistungsunternehmen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP). Heft 2

Schulte, Axel 1995: Zur Lebenssituation und Integration von älteren Migranten in der Bundesrepublik Deutschland. S. 61-63. In: Seifert, Wolfgang (Hrsg.): Wie Migranten leben. Lebensbedingungen und soziale Lage der ausländischen Bevölkerung in der Bundesrepublik. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, FS III 95-401. Berlin

Seifert, Wolfgang 2000: Intergenerationelle Bildungs- und Erwerbsmobilität. In: Materialien zum 6. Familienbericht.

Seifert, Wolfgang 2000a: Ausländer in Deutschland. In: Statistisches Bundesamt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) (Hrsg.): Datenreport 1999

Seifert, Wolfgang 1997: Integration von Ausländern. S. 579 – 589. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 1997. Bonn

Seifert, Wolfgang: 1995 Die Mobilität der Migranten. Die berufliche, ökonomische und soziale Stellung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik. Berlin

Seyfried, Brigitte 2001: Verknüpfung der Berufsvorbereitung mit Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe durch Qualifizierungsbausteine. Ergebnisse einer Befragung bei Maßnahmeträgern. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Benachteiligte durch berufliche Qualifizierung fördern!. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn

Szablewski-Cavus, Petra 1995: Strukturellle Hürden auf dem Weg zur Qualifizierung, S.9-14. In: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Gleichberechtigte Berufschancen für Migrantinnen. Frankfurt

Thränhardt, Dietrich 1995: Die Lebenslage der ausländischen Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland. S. 3-13. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. B 35/95.

Toksöz, Gülay: "Ja sie kämpfen, und sogar mehr als die Männer". Beschäftigungsstruktur, Arbeitsbedingungen und gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeiterinnen aus der Türkei in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 1991

Troltsch, Klaus 2003: Bildungsbeteiligung und -chancen von ausländischen Jugendlichen und jungen erwachsenen mit Migrationshintergrund. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Integration durch Qualifikation. Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn

Troltsch, Klaus 2003a: Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung: Bildungsbeteiligung und -chancen junger Ausländer, Aussiedler und Migranten im Vergleich zu Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit in Nordrhein-Westfalen. In: In: Mona Granato (Hrsg.): Die berufliche Qualifikation von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in Nordrhein-Westfalen. Expertise im Auftrag des Landes Nordrhein- Westfalen. Düsseldorf.

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

Troltsch, Klaus; Heinke, Ruth: Internetgestützte Informationsangebote und Stellenbörsen der Bundesanstalt für Arbeit - Nutzung und Nutzen bei Berufswahl und Lehrstellensuche von Jugendlichen. In: Ulrich, Joachim Gerd u.a. 2003: Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche. Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung 2002 In: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 13

Troltsch, Klaus; Ulrich, Joachim Gerd: Problemgruppen unter den Ausbildungsstellenberbern 2002. In: Ulrich, Joachim Gerd u.a. 2003: Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche. Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung 2002 In: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 13

Ulrich, Joachim Gerd 2003: Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten: Wer ist das? In: Anne Busian, Birgit Klein, Wilfried Kruse, Gertrud Kühnlein, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels (Hrsg.): Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW. Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten. Wirksame Unterstützung vor Ort? (Beiträge aus der Forschung; Bd. 139). Dortmund: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Ulrich, Joachim Gerd; Troltsch, Klaus; Ehrenthal, Bettina; Heinke, Ruth; Lörzer, Rainer; Rebhan, Volker; Ulrich, Immanuel 2003: Nutzung und Nutzen des Internets bei der Berufswahl und bei der Lehrstellensuche. Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung 2002 In: Informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 13.

Ulrich, Joachim Gerd; Ehrenthal, Bettina; Eden, Andreas; Rebhan, Volker 2002: Ohne Lehre in die Leere?. Zur Situation von Ausbildungsstellenbwerbern, die bis zum 30.9.2001 nicht in eine Lehrstelle einmündeten. In: informationen für die Vermittlungs- und Beratungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv) Nr. 27.

Walden, Günter; Beicht, Ursula; Herget, Hermann 2002: Warum Betriebe (nicht) ausbilden. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 2.

Werner, Rudolf 2003: Ausländische Jugendliche im Ausbildungssystem - Zahlen, Statistiken. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Integration durch Qualifikation. Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Bonn

Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) 2002: Ausbildungsabbruch. Eine Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskollegleherrn. O.O.

Westphal, Manuela 1997: Aussiedlerinnen. Geschlecht, Beruf und Bildung unter Einwanderungsbedingungen. Reihe Theroie und Praxis der Frauenforschung Nr. 26, Institut Frau und Gesellschaft. Bielefeld.

Zentrum für Türkeistudien (Hrsg.) 1993: Migration und Emanzipation. Wandel im Selbstverständnis der türkischen Frauen in der Bundesrepublik. Schriftenreihe des Zentrums für Türkeistudien, Nr. 14. Bonn, Esse

Zimmermann, Hildegard 2002: Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 2.