

würde, die auch einen interregionalen Vergleich möglich machen würde.

Trotz des positiven Impulses von Jugendberufsagenturen: Eine Reihe von strukturellen Problemen, wie die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen oder eine sozial ausgleichende Schulbildung müssen auf anderen Feldern gelöst werden.

Literatur

Beicht, U./Walden, G. (2015): Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium: Wirkt die soziale Herkunft unterschiedlich bei Männern und Frauen? In: Sozialer Fortschritt 7/2015, S. 157–167.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Chancen ergreifen im Arbeitsbündnis Jugend und Beruf, <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mde2/~edisp/l6019022dstbai422820.pdf> [27.07.2016].

Bundesregierung (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode, https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile

Deutscher Verein (2015): Unterstützung am Übergang Schule – Beruf. Empfehlungen des Deutschen Vereins für eine gelingende Zusammenarbeit an den Schnittstellen der Rechtskreise SGB II, SGB II und SGB VIII. In: NDV 11/2015, S. 545–555.

Statistisches Bundesamt (2014), Fachserie 11, Reihe 3, S. 22.

– (2016): Zahlen und Fakten, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Schulen/Tabellen/AbsolventenAbgaenger_Abschlussart.html [27.7.2016].

Stapf-Finé, H./Brodowski, M./Metzner, A. (2015a): Eva Marzahn. Evaluation des Masterplans „Arbeit und Ausbildung für Alle Jugendlichen in Marzahn-Hellersdorf“, Berlin.

– (2015b): Vom Masterplan zur Jugendberufsagentur. Evaluation des Masterplans zur Beseitigung der Jugendarbeitslosigkeit in Marzahn-Hellersdorf (EvaMarzahn), Broschüre gefördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), Berlin.

Der Übergang im Überblick – Von den Herausforderungen eines marktgesteuerten Ausbildungszugangs

Verena Eberhard

Zusammenfassung

Der Beitrag gibt einen Überblick über die bisherige Forschung zum Übergang in das duale System der Berufsausbildung. Unter Bezugnahme auf das ressourcentheoretische Modell des Übergangs von Eberhard stehen hierbei die institutionellen Rahmenbedingungen des Ausbildungszugangs im Fokus. Sie definieren, welche Ressourcen aufseiten der Jugendlichen oder ihrer sozialen Netzwerke den Zugang in eine Ausbildungsstelle eröffnen können. Anhand bisheriger Forschungsarbeiten wird gezeigt, welche Faktoren zu Benachteiligungen beim Ausbildungszugang führen können, aber auch, wo Ansatzpunkte zur Verbesserung der Zugangschancen von Jugendlichen liegen.

*Abstract: Transition at a Glance –
About the Challenges of a Market-based Access
to Vocational Education and Training*

This article gives an overview over previous research on transition from school to the dual system of vocational education and training (VET). Under reference to the theoretical resources model of transition from school to VET by Eberhard the institutional conditions of access to VET are highlighted. They strongly determine what kind of young people's resources or their social network's resources are relevant to gain access to VET. Previous research results are discussed and it is shown which factors can lead to disadvantages in the transition process, but also how transition to VET can be improved for young people.

1. Einleitung

In Deutschland beginnt mehr als die Hälfte der Jugendlichen eine Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung (Uhly 2016). Die duale Ausbildung zeichnet sich durch eine standardisierte berufsförmige Ausbildung in Betrieben aus, die durch theoretischen Teilzeitunterricht in Berufsschulen ergänzt wird. Unter Jugendlichen gilt sie als attraktive Ausbildungsmöglichkeit und für die Wirtschaft ist sie der zentrale Faktor zur Fachkräftesicherung. Im Ausland erfährt die duale Berufsausbildung viel Anerkennung, denn sie gilt als ein wesentlicher Faktor für die international vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeit, integriert auch Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen und ermöglicht glatte Übergänge in die Erwerbstätigkeit (Breen 2005).

Seit längerem häufen sich jedoch kritische Stimmen, denn längst nicht allen ausbildungsinteressierten Jugendlichen gelingt der Übergang in Ausbildung. Scheitern jedoch Jugendliche am Übergang, hat dies weitreichende Folgen für ihren weiteren Lebenslauf, denn ohne abgeschlossene Ausbildung ist der Übergang in qualifizierte Erwerbsarbeit kaum möglich (Solga 2005). Nicht zuletzt, weil der Übergang in Ausbildung mit der Zuweisung von Lebenschancen verbunden ist, ist die Frage nach den Determinanten des Übergangs nicht nur für die Forschung, sondern auch für Praxis und Politik von hoher Bedeutung.

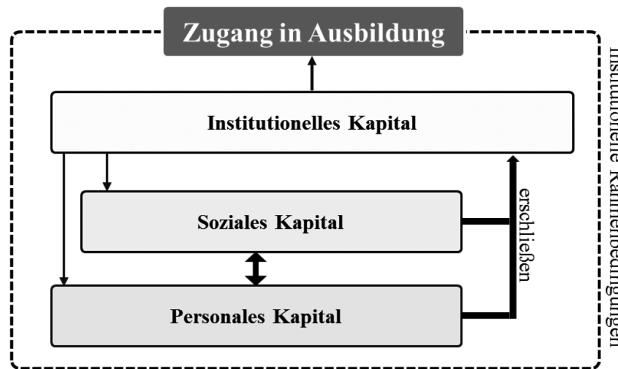
Der vorliegende Überblicksartikel unternimmt den Versuch, die variierenden Zugangschancen von Jugendlichen darzustellen. Ausgehend vom ressourcentheoretischen Modell des Übergangs (Eberhard 2012) werden zunächst die institutionellen Besonderheiten eines marktgesteuerten Ausbildungszugangs beschrieben. Entlang der Struktur des Modells werden anschließend Forschungsergebnisse zu den Determinanten des Ausbildungszugangs zusammengetragen.¹ Ungleichheitsaspekte mit einem Fokus auf den geringen Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden in Kapitel 5 dargestellt, bevor in Kapitel 6 ein Fazit gezogen wird und Herausforderungen benannt werden.

2. Ressourcentheoretische Betrachtung des Zugangs in Ausbildung

Das Übergangsgeschehen resultiert aus einem komplexen Zusammenspiel individueller, sozialer und institutioneller Faktoren (Becker 2009). Dem ressourcentheoretischen Modell des Übergangs (Eberhard 2012) zufolge stehen diese drei Faktoren jedoch nicht gleichberechtigt nebeneinander. Vielmehr nehmen die Regeln, nach denen der Zugang in Ausbildung erfolgt, eine übergeordnete Stellung ein. Sie legen die institutionellen Rahmenbedingungen fest und damit, welche Faktoren aufseiten der Jugendlichen und ihrer Helfer die Zugangschancen erhöhen können (vgl. Esser 2000).

¹ Wenn nicht explizit angesprochen, beziehen sich die folgenden Ausführungen stets auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO.

Im Rahmen des ressourcentheoretischen Modells werden in Anlehnung an *Bourdieu* (1983) drei Kapitalformen² unterschieden, die in Abhängigkeit der institutionellen Rahmenbedingungen für einen unmittelbaren Ausbildungszugang genutzt werden können: das personale Kapital, welches aus den (erworbenen) individuellen Ressourcen der Jugendlichen hervorgeht (z. B. Bildungszertifikate), das soziale Kapital, das aus den Netzwerkressourcen der Jugendlichen resultiert (z. B. Unterstützung durch Dritte) sowie das institutionelle Kapital, welches von den Akteuren bereitgestellt wird, die die beruflche Bildung gestalten (z. B. Anzahl an Ausbildungsstellen) (vgl. folgende Abbildung).



Gleichzeitig können die einzelnen Kapitalformen die Zugangs-chancen in Ausbildung mittelbar erhöhen, indem sie weitere (übergangsrelevante) Ressourcen erschließen.³ So stellen etwa die institutionellen Kapitalgeber Bildungsangebote (z. B. Berufs-orientierung in Schulen) zur Erweiterung der personalen Res-sourcen (z. B. Berufswahlreife) der Jugendlichen bereit. Inwie-fern sich diese Ressourcen tatsächlich als übergangsrelevant er-weisen, ist jedoch wiederum abhängig von den varierenden ins-titutionellen Rahmenbedingungen.

3. Institutionelle Rahmenbedingung des Ausbildungszugangs

Im Gegensatz zum Schulberufssystem und zur Hochschulbildung erfolgt der Zugang in die duale Ausbildung nach den Regeln des Marktes. Betriebe entscheiden autonom darüber, ob sie sich an der Ausbildung beteiligen und welche Personen sie im Rahmen einer privatrechtlichen Vertragsbeziehung als Auszubildende in ihre Organisationen aufnehmen wollen.⁴

Damit ist der Zugang zu einer dualen Berufsausbildung zwar nicht an rechtliche Mindestanforderungen (z. B. Höhe des Schulabschlusses) gebunden (*Lakies/Nehls 2007*) und steht grundsätzlich allen Jugendlichen offen. Dieser Umstand erhöht jedoch nicht zwangsläufig die Chancen von (gering qualifizierten) Jugendlichen. Vielmehr privilegiert er die Betriebe, da sie mit der Festlegung der Einstellungskriterien und -verfahren die Zugangsregeln bestimmen.

Bei der Auswahl der Ausbildungsbewerber berücksichtigen Betriebe all jene Bewerber, denen sie die Bewältigung der Mindestanforderungen der Berufsausbildung in einem Maße zutrauen, dass aus ihrer Sicht der Ausbildungsnutzen die Ausbildungskosten übersteigt. Solche Produktivitätsüberlegungen beziehen sich jedoch nicht nur auf die möglichst effiziente Erfüllung der Ausbildungsanforderungen durch die Jugendlichen, sondern berücksichtigen auch deren soziale Passung ins Unternehmen sowie das potenzielle Risiko zusätzlicher Kosten z.B. infolge eines Ausbildungsabbruchs (*Imdorf* 2010, 2015). Zur Einschätzung des künftigen Leistungsvermögens dienen den Betrieben Bewerbermerkmale (z.B. Schulabschluss). Auf welche konkreten Merkmale Betriebe im Selektionsprozess Wert legen, variiert mit dem subjektiv eingeschätzten Signalwert des Merkmals für die künftige Produktivität der Bewerber (*Spence* 1973).

Der marktgesteuerte Zugang impliziert jedoch, dass der Wert dieser Merkmale nicht absolut ist, sondern mit den Verhältnissen

auf dem Ausbildungsstellenmarkt variiert. Die Übergangschancen der Bewerber, die aus ihrer Position in der Bewerberschlange resultieren, sind somit das Resultat ihrer Kapitalausstattung sowie der Konkurrenzsituation auf dem Ausbildungsstellenmarkt (vgl. *Thurow 1979*). Übersteigt die Nachfrage das Angebot, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sich ausreichend viele leistungsstarke Personen in der Bewerberschlange befinden. Die Betriebe können es sich in diesem Fall leisten, ihre Zugangsregeln nach oben zu verschieben und selbst grundsätzlich geeignete Bewerber mit dem Ziel einer Nutzenmaximierung abzulehnen (*Solaga 2005*).

Da betriebliche Selektionslogiken sowie das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage nicht nur zwischen den Ausbildungssegmenten, sondern auch von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich ausfallen können, ist der Kapitaleinsatz der Bewerber keine zeitstabile absolute Maßgabe für ihre Position in der Warteschlange; vielmehr besitzen sie so viele unterschiedliche Positionen, wie es Ausbildungsangebote und Warteschlangen gibt.

4. Determinanten des Ausbildungszugangs

4.1 Institutionelles Kapital

Aufgrund des marktgesteuerten Zugangs strukturiert das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage maßgeblich die Übergangschancen der Jugendlichen. Von Bedeutung sind daher insbesondere die systemisch wirkenden Institutionen, die sich auf die Quantität und die Qualität des bereitgestellten Angebots an Berufsausbildungsstellen auswirken und zudem die Vergabe von Ausbildungsstellen regeln. Neben dem betrieblichen Angebot fällt hierunter auch die Bereitschaft des Staates, einen Mangel an Ausbildungsstellen anzuerkennen und diesen durch staatlich finanzierte Zusatzangebote zu kompensieren (Eberhard 2012).

So ist es gesellschaftlicher Konsens, dass trotz des marktgesteuerten Ausbildungszugangs ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsstellen vorliegt und Jugendliche in Ausbildung integriert werden. Liegt das Angebot weit unter der Nachfrage und verbleiben viele Bewerber unversorgt, kann er regulierend eingreifen, indem er zusätzliche öffentlich oder aus einer Ausbildungsplatzabgabe finanzierte Ausbildungsstellen bereitstellt (vgl. *Lakies/Nehls 2007*). Problematisch ist jedoch, dass viele marktbenachteiligte Bewerber nicht nur die Legitimation des marktgesteuerten Ausbildungszugangs in Frage stellen, sondern auch seine institutionellen Widersprüche – einerseits die Freiwilligkeit der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung und andererseits die ausreichende Versorgung der ausbildungsinteressierten Jugendlichen – offenlegen (*Eberhard/Ulrich 2011*).

Um die Institutionen nicht zu gefährden, wurden bisherige Versorgungsgengänge daher so „gelöst“, dass die geringen Zugangschancen der Jugendlichen weniger mit einem unzureichenden Ausbildungsplatzangebot, als mit ihrer mangelnden Ausbildungsbereife in Verbindung gebracht wurden (Eberhard/Ulrich 2011). Ein Eingreifen des Staates beschränkte sich daher weitestgehend darauf, teilqualifizierende Maßnahmen (Übergangssystem) auszubauen, um vermeintlich ressourcenschwache Jugendliche auf den Übergang in Ausbildung vorzubereiten (Kohlausch 2012a).⁵

² Es handelt sich hierbei um den erweiterten Kapitalbegriff, unter dem die individuelle Ausstattung eines Jugendlichen bzw. seine individuelle Verfügungsgewalt über spezifische übergangsrelevante Resourcen verstanden werden soll.

³ Weitere Differenzierungen werden aus Platzgründen nicht dargestellt, können aber bei *Eberhard* (2012) nachgelesen werden.

4 Zwar haben Staat und Sozialpartner implizit Einfluss auf die Zugangslogiken, weil sie an der Gestaltung der Ausbildungsordnungen mitwirken (Protsch 2014), die tatsächliche Ausbildungsplatzvergabe liegt jedoch alleine im Verantwortungsbereich der Betriebe.

5 Zwar wurden staatlich finanzierte Ausbildungsplätze für marktbenachteiligte Jugendliche bereitgestellt, allerdings fand die Kompen-sation vor allem in den neuen Ländern statt (z.B. Ausbildungsplatz-
programm Ost), wo der Ausbildungsplatzmangel als Folgeerschei-nung des Systemwechsels vom Sozialismus zur Marktwirtschaft be-

Dies hatte zur Folge, dass der Ausbildungsstellenmangel nicht ausreichend transparent wurde, weil selbst offiziell ausbildungsfähig, aber erfolglose Bewerber ins Übergangssystem einmündeten und somit als versorgt galten (Granato/Krekel/Ulrich 2015). Die Funktion des Übergangssystems bestand folglich nicht nur darin, mittelbares Zugangskapital zu vermitteln, sondern auch, „die nicht befriedigte Ausbildungsplatznachfrage umzulenken und den Legitimationsdruck auf die Zugangsregelungen in das duale Ausbildungssystem zu lindern“ (Eberhard/Ulrich 2011, S. 110–111).

Das unzureichende Ausbildungsstellenangebot trug dazu bei, dass sich die Übergangsprozesse der Jugendlichen veränderten: Sie wurden länger, unsystematischer und komplexer (Baethge/Solga/Wieck 2007; Kleinert/Jacob 2012) und manche Jugendliche verblieben dauerhaft ausbildungsfrei (Solga 2005). Mit dem Anwachsen des Übergangssystems setzte auch die Diskussion um seine Effizienz und Effektivität ein. Kritisiert wurde nicht nur, dass es zum Auffangbecken ausbildungsfreier aber erfolgloser Ausbildungsstellenbewerber mutiert war, sondern es wurde auch grundsätzlich in Frage gestellt, ob die staatlich finanzierten Übergangshilfen überhaupt zugangsrelevante Kapitalien vermitteln oder ob es sich hierbei nicht vielmehr um Scheinkapital handele (Kohlrausch 2012a).⁶

Tatsächlich zeigen Analysen, dass die Maßnahmenteilnahme nicht per se die Zugangschancen in Ausbildung verbessert. So sind rasche Übergänge nach Abschluss der Maßnahme recht selten (Beicht/Eberhard 2013), und unter den Jugendlichen, die langfristig ausbildungsfrei verbleiben, sind besonders viele zu finden, die zuvor an Übergangsmaßnahmen teilgenommen hatten (Beicht/Ulrich 2008a).

Eine pauschale Abqualifizierung des Übergangssystems scheint dennoch nicht angemessen, da es aus einer Vielzahl sehr unterschiedlicher Bildungsgänge besteht. Werden beispielsweise (höhere) Schulabschlüsse im Rahmen einer Maßnahme erworben, steigen die Zugangschancen der Jugendlichen (Beicht/Eberhard 2013). Auch können überdurchschnittlich oft geglückte Übergänge bei Teilnehmern der Einstiegsqualifizierung (EQ) beobachtet werden (Ulrich 2011).

Die institutionellen Kapitalgeber stellen aber nicht nur Unterstützungsangebote am Übergang, sondern auch zeitlich vorgelagerte Angebote zur Vorbereitung auf diesen bereit (z. B. Berufsorientierung in der Schule). Für den Aufbau von zugangsrelevanten Kapitalien haben sich insbesondere Betriebspraktika als förderlich erwiesen. Sie stärken nicht nur die personalen Kapitalien wie z. B. die Berufswahlreife, sondern bauen auch symbolisches Kapital auf und fungieren somit als Türöffner in die Ausbildung (Hofmann-Lun 2007). Weil Jugendliche über einen längeren Zeitraum ihre Fähigkeiten und soziale Passung im Betrieb unter Beweis stellen, können Betriebe das Risiko einer Fehleinstellung minimieren und gewähren ihnen eher Zugang in Ausbildung (Kohlrausch 2012b). Insbesondere schwächere Jugendliche, die aufgrund niedriger oder fehlender Abschlüsse nur schlechte Zugangschancen haben, profitieren von diesem Klebeeffekt, weil sie den negativen Signalfaktor geringer Abschlüsse kompensieren können (Baas/Eulenberger/Geier/Kohlrausch/Lex/Richter 2012; Solga/Kohlrausch 2013). Allerdings heben Praktika nicht die Marktmechanismen des Ausbildungszugangs auf, so dass signalstarke Bewerbermerkmale (z. B. Schulabschluss) sowie die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt auch für Jugendliche mit Praktikumserfahrung wichtige Erfolgsdeterminanten sind (Baas et al. 2012).

4.2 Soziales Kapital

Obwohl zahlreiche Studien den Einfluss der sozialen Herkunft auf die Zugangschancen der Jugendlichen nachweisen (Beicht/Walden 2015a), ist noch wenig darüber bekannt, wie Sozialkapital genau wirkt bzw. welche Ressourcen von den sozialen Kapitalgebern letztendlich für die Jugendlichen bereitgestellt werden.

Erste Hinweise auf die Wirkungsweise der sozialen Herkunft lassen sich aus Befragungen von Betrieben ableiten (Kohlrausch

2012b). So zeigt sich, dass Betriebe Informationen über die Qualifikationen der Eltern zur Einschätzung der Ausbildungseignung der Kinder heranziehen. Jugendlichen, deren Eltern über keinen Ausbildungsabschluss verfügen, wird unter Kontrolle von Zensuren und kognitiven Fähigkeiten seltener Eignung attestiert als Jugendlichen, bei denen mindestens ein Elternteil über eine berufliche Qualifizierung verfügt. Kohlrausch (2012b) erklärt diesen Befund mit einem negativen Strahleffekt von Bildungsferne auf die prognostizierte Leistungsbereitschaft und Durchhaltefähigkeit der Jugendlichen sowie die Befürchtung einer geringen elterlichen Unterstützungsbereitschaft und -fähigkeit.⁷

Ferner kann sich die Erwerbstätigkeit der Eltern auch über deren berufliche Netzwerke positiv auf die Zugangschancen der Kinder auswirken (Granovetter 1995). So konnten Protsch und Solga (2012) zeigen, dass Mitarbeiterkinder aufgrund betriebsinterner Regelungen im Selektionsprozess bevorzugt behandelt werden, indem sie von vornherein in den engeren Bewerberkreis aufgenommen werden.

Gut belegt ist der mittelbare Wert von sozialen Kapitalien im Übergangsprozess. So wirkt sich die soziale Herkunft nicht nur auf den Erwerb von Schulabschlüssen (Boudon 1974) und Persönlichkeitsressourcen aus, sondern beeinflusst auch die Bildungsentscheidung von Jugendlichen (Boudon 1974) und damit die institutionellen Rahmenbedingungen, die beim Zugang in Ausbildung wirksam werden.

Der Übergang in Ausbildung ist eine zentrale Entwicklungsaufgabe, bei deren Bewältigung Eltern die Funktion von wichtigen Ratgebern und Unterstützern einnehmen: Jugendliche, die Übergangsprobleme mit ihren Eltern besprechen, zeigen nicht nur ein flexibleres Bewerbungsverhalten, sondern haben auch höhere Zugangschancen (Eberhard/Krewerth 2006). Fehlende elterliche Ressourcen können jedoch z. T. durch pädagogisches Fachpersonal kompensiert werden (Kohlrausch/Baas/Solga 2014).

Zudem kann soziales Kapital in einen Vertrauensvorschuss umgewandelt werden. So wirkt sich etwa die Mitgliedschaft in bestimmten Vereinen (z. B. Freiwillige Feuerwehr) positiv auf den Ausbildungszugang aus. Beicht und Ulrich (2008b) erklären diesen Befund damit, dass Betriebe eine Mitgliedschaft als Signal für eine hohe Sozialkompetenz der Jugendlichen deuten.

4.3 Personales Kapital

Schulische Bildungszertifikate sind zentrale übergangsrelevante Ressourcen, weil sie wichtige Signale zur Einschätzung der künftigen Produktivität der Jugendlichen sind (Spence 1973). Für Betriebe stellen sie somit ein starkes Versicherungsmotiv dar, um Fehlinvestitionen in weniger produktive Auszubildende zu reduzieren.

In vielen Studien konnten die gesunkenen und vergleichsweise geringen Zugangschancen von Personen mit maximal Hauptschulabschluss herausgearbeitet werden. Wie Protsch (2014) anhand eines historischen Vergleichs von Ausbildungsordnungen zeigen konnte, sind die gesunkenen Zugangschancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss jedoch nur teilweise auf gestiegene Anforderungen in den Ausbildungsberufen zurückzuführen

trachtet wurde (Eberhard/Ulrich 2011). Seit mehreren Jahren werden die staatlich finanzierten Stellen kontinuierlich zurückgefahren (Matthes/Ulrich/Flemming/Granath 2016).

⁶ Insbesondere von Seiten der Wirtschaft wurde die gesunkenen Ausbildungsfähigkeiten der Jugendlichen als Hauptursache für das Erstarken des Übergangssystems gesehen. Gegen diese These spricht die Abhängigkeit des Übergangssystems von der Lage auf dem Ausbildungsmarkt: Steigt das Angebot an betrieblichen und außerbetrieblichen Stellen, schrumpft das Übergangssystem (Eberhard 2012).

⁷ Beicht et al. (2011) konnten zeigen, dass sich die Unterstützung der Eltern, operationalisiert durch ein offenes Gesprächsklima, tatsächlich förderlich auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss auswirkt.

ren. Vielmehr spielen Verdrängungsprozesse infolge des Nachfrageüberhangs eine Rolle (Baas et al. 2012; Kleinert/Jacob 2012): Geringqualifizierte Jugendliche werden durch höher qualifizierte auf die hinteren Plätze in der Bewerberschlange verdrängt (Thurrow 1979). Neben der relativen Wertigkeit des Hauptschulabschlusses hat sich jedoch auch seine absolute Bedeutung – also unabhängig von den Verhältnissen auf dem Ausbildungsstellenmarkt – verändert (Solga 2005). Weil die Hauptschule infolge der Bildungsexpansion zur sozial homogenen Restschule mutierte, die häufig von Jugendlichen aus unteren sozialen Schichten und mit sozialen Problemen besucht wird, hängt Jugendlichen mit Hauptschulabschluss ein negativer Minderheitenstatus an (Solga 2005). Für Betriebe ist der Hauptschulabschluss somit zum Signal für die geringe Leistungsfähigkeit und -bereitschaft von Jugendlichen geworden (Kleinert/Jacob 2012; Solga 2005).

Der Schulabschluss ist somit ein mächtiges Leistungssymbol, das mitunter gewichtiger zu sein scheint als die Kompetenzen der Jugendlichen selbst. Dies erklärt, warum Jugendliche mit Hauptschulabschluss auch dann geringere Zugangschancen als Personen mit mittlerem Schulabschluss haben, wenn kognitive Leistungen kontrolliert werden (Protsch/Diekhoff 2011). Verdrängungs- und Diskreditierungsmechanismen scheinen somit für die geringen Zugangschancen von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss verantwortlich zu sein (Baas et al. 2012).

Neben Schulabschlüssen nutzen Betriebe auch Fächernoten zur Selektion. Dabei scheint es jedoch – zumindest für die erste Stufe im Auswahlprozess – nicht so sehr darauf anzukommen, möglichst gute Noten zu haben, sondern ein von den Betrieben definiertes Mindestmaß zu erreichen (Protsch/Solga 2015). Des Weiteren lassen Betriebe auch nicht-kognitive Faktoren wie die Persönlichkeit der Jugendlichen und deren überfachliche Qualifikationen in ihre Auswahlentscheidung einfließen (u. a. Kohlrausch 2012b; Kohlrausch/Solga 2012). Positive Zeugnisangaben über das Verhalten von Jugendlichen (z. B. keine unentschuldigten Fehlzeiten) erweisen sich daher als bedeutende Prädiktoren bei der Rekrutierung von Auszubildenden und können teilweise Schwächen im kognitiven Bereich (Fächernoten) kompensieren (Protsch/Solga 2015). Gewissenhafte Jugendliche und junge Menschen, denen die Betriebe im Zuge eines Praktikums eine hohe Auffassung, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und eine gute Arbeitsbelastung attestieren, werden besonders oft als ausbildung geeignet wahrgenommen (Kohlrausch 2012b, S. 262). Zudem konnten für Jugendliche mit mittleren Abschlüssen und hohen Werten auf dem Merkmal Gewissenhaftigkeit⁸ auch dann höhere Zugangschancen in Ausbildung beobachtet werden, wenn sie schlechte Schulnoten aufweisen (Protsch/Diekhoff 2011). Werden Noten für das Arbeitsverhalten berücksichtigt, verringert sich die Bedeutung von Fachnoten in Deutsch und Mathematik aber auch für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (Solga/Kohlrausch 2013).

Auch wenn den Betrieben keine Angaben über überfachliche Qualifikationen und Persönlichkeitseigenschaften der Jugendlichen vorliegen, münden Jugendliche mit höheren Werten auf den Merkmalen Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit häufiger in Ausbildung ein, was für einen mittelbaren Effekt spricht (Solga/Kohlrausch 2013). So ist anzunehmen, dass sich diese nicht-kognitiven Kompetenzen positiv auf ein aktives und zielorientiertes Verhalten der Jugendlichen im Übergangssprozess auswirken.

5. Soziale Ungleichheit beim Zugang in Ausbildung

Der Zugang in Ausbildung ist nicht nur anhand der oben beschriebenen Ressourcen, sondern auch entlang sozialer Merkmale wie z. B. dem Migrationshintergrund strukturiert (Hillmert 2010). Damit wird soziale Ungleichheit beim Übergang in Ausbildung sowohl vertieft als auch erzeugt⁹ (Beicht/Granato/Ulich 2011).

Vertiefung entsteht dadurch, dass Schulabschlüsse als Signale der Leistungsfähigkeit verstanden werden und damit über die Zugangschancen der Jugendlichen entscheiden. Da der Schulerfolg

jedoch an die soziale Herkunft der Jugendlichen geknüpft ist, werden Ungleichheiten vom allgemeinbildenden Schulsystem in die Berufsbildung weitergetragen (Beicht/Walden 2015a). Die soziale Herkunft, vermittelt über die Bildungszertifikate, entscheidet aber nicht nur darüber, ob den Jugendlichen der Zugang überhaupt gelingt, sondern auch in welche Berufe sie einmünden (Hillmert 2010; Protsch 2014). Da innerhalb des Ausbildungssystems eine Segmentierung nach Schulbildung vorliegt, münden Jugendliche mit geringen Abschlüssen häufiger in weniger attraktive Ausbildungsberufe mit schlechteren Ausbildungsbedingungen (z. B. höhere Vertragslösungsquote) ein und haben so schlechtere Perspektiven als Jugendliche mit höheren Abschlüssen (Beicht/Walden 2015a; Protsch 2014).

Daneben erzeugt das Ausbildungssystem soziale Ungleichheit, weil Personen aufgrund askriptiver Merkmale trotz guter Resourcenausstattung eine Ungleichbehandlung beim Zugang in Ausbildung erfahren. In diesem Zusammenhang werden vor allem die geringen Zugangschancen von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund diskutiert, denn ihre Benachteiligung ist empirisch vielfach belegt: Im Vergleich zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird ihnen seltener Zugang in Ausbildung gewährt (Beicht 2015; Granato 2013). Statt einer Ausbildung beginnen sie nach Verlassen der Schule häufiger teilqualifizierende Maßnahmen des Übergangssystems (Beicht/Eberhard 2013), so dass sie längere Zeit benötigen, bis sie eine Ausbildungsstelle finden (Beicht 2015; Beicht et al. 2011).

Tatsächlich verfügen Jugendliche mit Migrationshintergrund im Durchschnitt über geringere Kapitalien, ihre geringen Zugangschancen lassen sich hierdurch jedoch nicht abschließend erklären (Beicht 2015). So bleiben im Rahmen multivariater Analysen die Unterschiede in den Zugangschancen zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen, wenn eine Vielfalt übergangsrelevanter Faktoren, wie etwa die soziale Herkunft¹⁰ (Beicht/Walden 2014), Schulabschlüsse, Zensuren und ihr Berufswahlverhalten¹¹ (Beicht 2015; Beicht/Walden 2015b; Eberhard 2012) statistisch kontrolliert werden. Selbst wenn Persönlichkeitsmerkmale oder kognitive Grundfertigkeiten berücksichtigt werden, lässt sich ein negativer Einfluss des Migrationshintergrundes beobachten (Protsch 2014).

Vieles spricht also dafür, dass für Jugendliche mit Migrationshintergrund andere Zugangsbedingungen gelten und die Erklärung für ihre geringen Zugangschancen in den Rekrutierungsstrategien der Betriebe zu suchen ist. Arbeiten zum Rekrutierungsverhalten von Betrieben deuten tatsächlich auf diskriminierende Verhaltensweisen hin. So konnten Schneider, Yemane und Weinmann (2014) zeigen, dass Bewerber mit türkisch klingenden Namen seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, obwohl sie sich in anderen wichtigen Merkmalen (z. B. Schulabschluss) nicht von Bewerbern mit deutschen Namen unterscheiden.

⁸ Die von den Autorinnen verwendeten Daten beinhalten keine Informationen darüber, ob den Betrieben Angaben zum Arbeitsverhalten oder überfachlichen Qualifikationen der Jugendlichen vorlagen.

⁹ Die duale Ausbildung besitzt durchaus das Potenzial, soziale Ungleichheiten abzubauen, indem sie geringqualifizierte Jugendliche integriert. So besaßen 2014 2,9% der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag keinen Schulabschluss und 28,1% einen Hauptschulabschluss (Kroll 2016).

¹⁰ Die häufig beschriebene ausgeprägte Benachteiligung von Jugendlichen mit türkisch-arabischen Migrationshintergrund konnten Beicht und Walden (2014) unter Berücksichtigung der sozialen Herkunft nicht nachweisen.

¹¹ Wahr konzentrieren sich Jugendliche mit Migrationshintergrund überwiegend auf Berufe mit Bewerberüberhang und bewegen sich damit auf Märkten mit einer hohen Konkurrenzsituation. Dies erklärt jedoch nicht ihre geringeren Zugangschancen. Im Gegensatz dazu können die geringeren Übergangschancen von Frauen im Vergleich zu Männern auf ihr spezifisches Berufswahlverhalten zurückgeführt werden: Frauen konzentrieren sich auf eine geringe Anzahl von Berufen, die wiederum eine durchschnittlich höhere Nachfrage haben (Beicht/Walden 2012).

Warum Betriebe Jugendliche mit Migrationshintergrund ausschließen, kann das Modell (*Imdorf* 2010, 2015) der Lehrlingsselektion erklären.¹² Anhand von Befragungen von kleinen und mittelständischen schweizerischen Ausbildungsbetrieben konnte er nachweisen, dass Betriebe das Merkmal Migrationshintergrund nämlich nicht nur zur Einschätzung der künftigen Produktivität im klassischen Sinne verwenden. Vielmehr sind Betriebe bestrebt, akzeptable und von Kunden und Mitarbeitern akzeptierte Bewerber zu finden, die möglichst wenig die Funktionsfähigkeit des Betriebs stören. Weil Betriebe Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht nur eine geringere individuelle Leistungsfähigkeit unterstellen, sondern bei ihnen verstärkt die Gefahr von sozialen Konflikten (z. B. fehlende Fähigkeit, sich in die betrieblichen Hierarchien einzufügen), eine geringere Teampassung sowie eine Störung der Kundenbeziehung (z. B. Kunden haben eine ablehnende Haltung gegenüber Migranten) vermuten, (*Imdorf* 2010, 2015), wählen sie diese seltener aus. Die Auswahl der Betriebe beruht daher auf „einer Logik der Risikoaversion“ (*Imdorf* 2015: 49).

Scherr, Janz und Müllers (2013) Befragungsergebnisse zur Auswahlpraxis von Betrieben bestätigen *Imdorfs* Befunde. So rechtfertigen Betriebe den Ausschluss von migrantischen, insbesondere muslimischen Bewerbern mit der mangelnden sozialen Passung und einer Gefährdung der Kundenbindung bei Einstellung der Jugendlichen.

Solche Logiken lassen sich durch mehrstufige und komplexe Auswahlverfahren, bei denen Leistungstests und Screeningverfahren eingesetzt werden, z. T. aushebeln (*Hunkler* 2014), denn zusätzlich erhobene Informationen über die Bewerberqualifikationen stärken die Kreditwürdigkeit der Bewerber. Allerdings finden solche Verfahren eher selten in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) statt, denn für die meisten KMUs dürfte sich solch ein Aufwand bei der Bewerberauswahl aufgrund der hohen Kosten nicht rechnen. An dieser Stelle könnten Praktika als kostengünstigere und vorgelagerte Screeningverfahren hilfreich sein. So konnte im Rahmen der Evaluierung der Berufsstarterklassen gezeigt werden, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund keine geringeren Zugangschancen haben und es keine Unterschiede in der Eignungseinschätzung zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gibt. Die Autorin führt diesen Effekt auf die besondere Übergangssituation der Jugendlichen zurück, „da die Jugendlichen während des Praktikums umfassend Gelegenheit hatten, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und möglichen Diskriminierungsprozessen entgegenzuwirken“ (*Kohlräusch* 2012b: 264).

6. Fazit und Ausblick

Die Berufsausbildung im dualen System gilt als Königsweg in die Arbeitswelt, da sie einen frühen Arbeitsmarktkontakt der Jugendlichen sichert und diese zu nachgefragten Fachkräften ausbildet. Jedoch meistern nicht alle ausbildungsinteressierten Schulabgänger den Übergang in Ausbildung, und viele Jugendliche müssen Umwege in Kauf nehmen, bis sie eine Ausbildungsstelle finden.

Blickt man ausschließlich auf die Ressourcen der Jugendlichen und ihrer Helfer, so ist die Frage, wie ihre Zugangschancen erhöht werden könnten, nicht einfach zu beantworten, denn der marktabhängige Ausbildungszugang ist mit variablen und mitunter intransparenten Zugangsregeln verbunden. Letztlich bilden die Einstellungslogiken der Betriebe die entscheidenden expliziten und impliziten institutionellen Rahmenbedingungen des Ausbildungszugangs und definieren damit, welche Kapitalien aufseiten der Jugendlichen und ihrer Helfer relevant sind. Ohne Wissen über ihre Selektionspraktiken fällt es schwer, Ansätze zur Chancenverbesserung der Jugendlichen zu entwickeln. Hier ist weitere Forschung zu den betrieblichen Einstellungslogiken notwendig.

Aus der Zusammenschau der Forschungsergebnisse lassen sich dennoch Strukturen erkennen und Handlungsempfehlungen ab-

leiten. Für die Betriebe ist zentral, ob sie den Jugendlichen die Bewältigung der Ausbildung zutrauen (*Kohlräusch* 2012b). Zur Einschätzung der Eignung greifen sie auf mehr oder weniger aufschlussreiche Prädiktoren zurück.

So führt etwa die Orientierung an Schulabschlüssen und Noten nicht zwangsläufig zu einer Bestenauslese, sondern überträgt soziale Ungleichheiten vom Schulsystem in die Berufsbildung, weil der Schulerfolg mit der sozialen Herkunft korreliert. Will man diese Herkunftseffekte reduzieren, müssen die ungleichen Bildungschancen in der allgemeinbildenden Schule aufgebrochen werden (*Beicht/Walden* 2015a). Ein weiterer schulischer Ansatz, der sich positiv auf die Zugangschancen der Jugendlichen auswirken könnte, ist die Förderung überfachlicher Qualifikationen. Da es sich hierbei um veränderliche Merkmale handelt, sollte soziales Kompetenztraining in der Schule mittelbar die Zugangschancen der Jugendlichen erhöhen (*Protsch/Solga* 2015).

Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen sind Betriebe bestrebt, eine Fehlallokation zu verhindern. Aufwendige Auswahl- und Screeningverfahren finden jedoch überwiegend in Großbetrieben statt; kleinere und mittlere Betriebe müssen sich auf kostengünstigere Verfahren beschränken, so dass hier die subjektiven Theorien der Eingangswächter stärker zum Tragen kommen. Dies hat zur Folge, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener Zugang erhalten, denn ihnen wird ein höheres Störpotential unterstellt (*Imdorf* 2010, 2015).

Solche Effekte lassen sich verstärkt aushebeln, wenn Betriebe im Rahmen von Praktika die Möglichkeit haben, die Ausbildungseignung der Jugendlichen zu bewerten. Wichtig scheint daher, nicht nur „Schnupperpraktika“ anzubieten, bei denen Jugendliche den betrieblichen Alltag kennenlernen und nur einfache Aufgaben durchführen, sondern dass sie die Möglichkeit erhalten, ihre Eignung unter Beweis zu stellen (*Solga/Kohlräusch* 2013). Nicht nur Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren von Praktika; auch geringqualifizierte Jugendliche können sich durch ein Praktikum einen Vertrauensvorschuss erarbeiten. Für den Zugang scheint es folglich wichtiger zu sein, symbolisches Kapital aufzubauen, so dass festgefahrenen Selektionslogiken aufgebrochen werden, anstatt nur indirekt in die Verbesserung der Ausbildungsreife zu investieren (*Kohlräusch/Solga* 2012: 771).

Darauf zu vertrauen, dass alleine der Aufbau übergangsrelevanter Kapitalien den Zugang sicherstellt, wäre jedoch naiv. Aufgrund des marktgerегelten Zugangs werden die Ausbildungschancen der Jugendlichen stark von den Verhältnissen auf dem Ausbildungsstellenmarkt beeinflusst. Während die Nachfrage demografischen Schwankungen unterliegt, richten die Betriebe ihr Angebot nicht am Bedarf der Jugendlichen, sondern an der Konjunktur und ihren Erwartungen zur Beschäftigungsentwicklung aus (*Trottsch/Walden* 2010). Ein marktförmiger Zugang, der stets dem Ausbildungsbedarf der Jugendlichen gerecht wird, kann daher nur als Mythos bezeichnet werden (*Granato* et al. 2015).

Der bereits jetzt spürbare und weiter voranschreitende demografiebedingte Rückgang auf der Nachfrageseite wird Probleme am Übergang nur bedingt mildern. So ist bereits jetzt zu beobachten, dass trotz leicht sinkender Nachfrage, weiterhin Versorgungsprobleme die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt charakterisieren.¹³ So standen 2015 den rund 800.000 institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen nur etwa 540.000 betriebliche Ausbildungsplätze gegenüber (*Matthes* et al. 2016).

¹² Klassische Ansätze wie die statistische Diskriminierung (*Phelps* 1972) gehen davon aus, dass Diskriminierung infolge von Informationsdefiziten auf Seiten der Betriebe hinsichtlich der individuellen Produktivität der Bewerber erfolgt.

¹³ Ferner wird sich das duale System der Berufsbildung auch neuen Herausforderungen stellen müssen (z. B. zunehmende Passungsproblemen zwischen Angebot und Nachfrage) (vgl. *Matthes* et al. 2016).

Wie sich die Nachfrage künftig verändern wird, ist aber auch abhängig vom Ausbildungsinteresse der nach Deutschland geflüchteten jungen Menschen. 2015 haben sich die Flüchtlingsströme auf dem Ausbildungstellenmarkt zwar noch nicht bemerkbar gemacht; anzunehmen ist jedoch, dass sich dies in den nächsten Jahren ändern wird (Granato/Schier 2016). So sind 2015 Zuwächse von 7,2 % im Übergangssystem verbucht worden. Nach Aussagen des Statistischen Bundesamts lässt sich der Anstieg auf die zunehmende Zahl von geflüchteten jungen Menschen zurückführen, die in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache eimündeten (Dionisius/Illiger 2016).

Dringend erforderlich sind daher Reformierungen des Ausbildungszugangs, um eine bessere Integration von Jugendlichen zu erreichen (Granato et al. 2015). Dies impliziert jedoch auch Reformen der Ausbildungsmarktberichterstattung: Bisher werden im Rahmen der Ausbildungsplatzbilanzierung nur diejenigen Ausbildungstellenbewerber als erfolglose Nachfrager berücksichtigt, die auch nach Beginn des Ausbildungsjahres ihren Vermittlungsauftrag bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) aufrechterhalten. Unberücksichtigt sind daher zum einen alle Jugendlichen, die sich entweder nicht bei der BA registrieren ließen oder von ihr nicht die Ausbildungsbereife attestierte bekommen haben. Aus der Gruppe der gemeldeten Bewerber gelten erfolglose Ausbildungstellenbewerber, die sich aus Resignation nicht mehr bei der BA gemeldet haben (unbekannt verbliebene Bewerber) oder eine Ausbildungsalternative (z. B. weiterer Schulbesuch) begannen und ihren Vermittlungswunsch zunächst zurückstellten, als versorgt (Granato et al. 2015). Nur wenn die Bildungsabsichten der Jugendlichen bei Verlassen der Schule bekannt sind, können jedoch Versorgungsgänge identifiziert und Maßnahmen ergriffen werden. Im Zuge der Bildungsreform in Hamburg werden die Bildungswege aller Schulabgänger begleitet, so dass valide Informationen über ihre Versorgungslage vorliegen. Das hatte zur Folge, dass in Hamburg seit der Reform die Ausbildungsmarktrelation rechnerisch schlechter ausfällt (Matthes et al. 2016). Verschlechtert hat sich jedoch nicht die Lage in Hamburg, sondern die Transparenz über die tatsächlichen Verhältnisse am Ausbildungstellenmarkt war gestiegen. So konnte etwa der Anteil der unbekannt verbliebenen Jugendlichen deutlich reduziert werden. Ein transparenter Umgang und der Mut, höhere Anteile erfolgloser Bewerber auszuweisen, machen sich langfristig bezahlt, denn nur so können Versorgungsgänge kompensiert und Jugendliche zum Berufsabschluss geführt werden.

Literatur

Baas, M./Eulenberger, J./Geier, B./Kohlrausch, B./Lex, T./Richter, M. (2012): „Kleben bleiben?“ – Der Übergang von Hauptschüler/innen in eine berufliche Ausbildung, in: Sozialer Fortschritt, 61 (10), S. 247–257.

Baethge, M./Solga, H./Wieck, M. (2007): Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Umbruchs, Berlin.

Becker, R. (2009): Entstehung und Reproduktion dauerhafter Bildungsungleichheiten, in: Becker, R. (Hrsg.), Lehrbuch der Bildungssoziologie, Wiesbaden, S. 85–129.

Beicht, U. (2015): Berufsorientierung und Erfolgschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund am Übergang Schule–Ausbildung im Spiegel aktueller Studien, in: Scherr, A. (Hrsg.), Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf, Weinheim/Basel, S. 82–11.

Beicht, U./Eberhard, V. (2013): Ergebnisse empirischer Analysen zum Übergangssystem auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011, in: Die Deutsche Schule, 105 (1), S. 10–27.

Beicht, U./Granato, M./Ulrich, J. G. (2011): Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund?, in: Granato, M./Münk, D./Weiß, R. (Hrsg.), Migration als Chance: ein Beitrag der beruflichen Bildung, Bielefeld, S. 177–207.

Beicht, U./Ulrich, J. G. (2008a): Welche Jugendliche bleiben ohne Berufsausbildung? Analysen von wichtigen Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiographie, BIBB REPORT 6/2008, Bonn.

– (2008b): Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie, in: Beicht, U./Friedrich, M./Ulrich, J. G. (Hrsg.), Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen, Bielefeld, S. 101–291.

Beicht, U./Walden, G. (2012): Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108 (4), S. 494–510.

– (2014): Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Bildung. Welche Rolle spielt die soziale Herkunft?, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 110 (2), S. 188–215.

– (2015a): How socially selective is the German system of initial vocational education and training? Transitions into initial vocational training and the influence of social background, in: Journal of Vocational Education and Training, 67 (2), S. 235–255.

– (2015b): Unterschiedliche Berufsinteressen als Einflussfaktor für die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung? Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, in: Journal for Labour Market Research, 48 (4), S. 325–346.

Boudon, R. (1974): Education, Opportunity, and Social Inequality – Changing Prospects in Western Society, New York.

Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, R. (Hrsg.), Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen, S. 183–198.

Breen, R. (2005): Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment: Market and Institutional Factors, in: European Sociological Review, 21 (2), S. 125–134.

Dionisius, R./Illiger, A. (2016): Die integrierte Ausbildungsbereichterstattung im Überblick, in: BIBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, Bonn, S. 236–249.

Eberhard, V. (2012): Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein ressourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungstellenbewerbern, Bielefeld.

Eberhard, V./Krewerth, A. (2006): Bewerbungsverhalten der Jugendlichen, in: Eberhard, V./Krewerth, A./Ulrich, J. G. (Hrsg.), Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland, Bielefeld, S. 83–98.

Eberhard, V./Ulrich, J. G. (2011): „Ausbildungsreif“ und dennoch ein Fall für das Übergangssystem? Institutionelle Determinanten des Verbleibs von Ausbildungstellenbewerbern in teilqualifizierenden Bildungsgängen, in: Krekel, E. M./Lex, T. (Hrsg.), Neue Jugend? Neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung, Bielefeld, S. 97–112.

Esser, H. (2000): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Bd. 5: Institutionen, Frankfurt a. M.

Granato, M. (2013): Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt: Die (Re-)Produktion ethnischer Ungleichheit in der beruflichen Ausbildung, in: Sozialer Fortschritt 62 (1), S. 14–23.

Granato, M./Schier, F. (2016): Junge Gebildete und berufliche Bildung, in: BIBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, Bonn, S. 200–204.

Granato, M./Krekel, E. M./Ulrich, J. G. (2015): The special case of disadvantaged young people in Germany: How stakeholder interests hinder reform proposals in favour of a training guarantee, in: Research in Comparative & International Education, 10 (4) 537–557.

Granovetter, M. (1995): Getting a Job. A Study of Contacts and Careers (second edition), Chicago.

Hilmert, S. (2010): Betriebliche Ausbildung und soziale Ungleichheit, in: Sozialer Fortschritt 59 (6–7), S. 167–174.

Hofmann-Lun, I. (2007): Betriebspraktika als Schlüssel zur Berufsausbildung für „Risikoschüler“, in: Hofmann-Lun, I./Michel, A./Richter, U./Schreiber, E. (Hrsg.), Schulabschlüsse und Ausbildungslosigkeit. Strategien und Methoden zur Prävention, München, S. 155–200.

Hunkler, C. (2014): Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System, Wiesbaden.

Imdorf, C. (2010): Die Diskriminierung „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl, in: Hormel, U./Scherr, A. (Hrsg.), Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse, Wiesbaden, S. 197–219.

– (2015): Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe: ein konventionensoziologisches Erklärungsmodell, in: Scherr, A. (Hrsg.), Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim, S. 34–53.

Kleinert, C./Jacob, M. (2012): Strukturwandel des Übergangs in eine berufliche Ausbildung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 52, S. 211–233.

Kohlrausch, B. (2012a): Das Übergangssystem – Übergänge mit System?, in: Bauer, U./Bittlingmayer, U. H./Scherr, A. (Hrsg.), Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie, Wiesbaden, S. 595–610.

– (2012b): Betriebe als Gatekeeper, in: Sozialer Fortschritt, 61 (10), S. 257–265.

Kohlrausch, B./Baas, M./Solga, H. (2014): Bessere Chancen am Ausbildungsmarkt durch Förderung der Berufsorientierung? Erkenntnisse aus der Evaluation von BA-Projekten in Niedersachsen, in: BWP, 43 (1), S. 25–29.

Kohlrausch, B./Solga, H. (2012): Übergänge in Ausbildung: Welche Rolle spielt die Ausbildungsreife?, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften, 15 (4), S. 753–773.

Kroll, S. (2016): Vorbildung der Auszubildenden mit Neuausbildung, in: BIBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Bonn, 160–169.

Lakies, T./Nehls, H. (2007): Berufsbildungsgesetz. Basiskommentar, Frankfurt a. M.

Matthes, S./Ulrich, J. G./Flemming, S./Granath, R. (2016): Mehr Ausbildungsmärkte, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015, Bonn.

Phelps, E. S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: American Economic Review, 62 (4), S. 659–661.

Protsch, P. (2014): Segmentierte Ausbildungsmärkte. Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel, Opladen.

Protsch, P./Dieckhoff, M. (2011): What Matters in the Transition from School to Vocational Training in Germany – Educational Credentials, Cognitive Abilities or Personality? in: European Societies, 13(1), S. 69–91.

Protsch, P./Solga, H. (2012): Wie Betriebe auswählen. Warum Jugendliche mit Hauptschulabschluss bei der Lehrstellensuche scheitern, WZB Mitteilungen Heft 138, S. 45–48.

– (2015): How Employers Use Signals of Cognitive and Non-cognitive Skills at Labour Market Entry. Insights from Field Experiments, in: European Sociological Review, 31 (5), S. 521–532.

Scherr, A./Janz, C./Müller, S. (2013): Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung, in: Soziale Probleme. Zeitschrift für soziale Probleme und soziale Kontrolle, 24 (2), S. 245–270.

Schneider, J./Yeman, R./Weinmann, M. (2014): Diskriminierung am Arbeitsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin.

Solga, H. (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive, Opladen.

Solga, H./Kohlrausch, B. (2013): How low-achieving German youth beat the odds and gain access to vocational training, in: European Sociological Review, 29 (5), S. 1068–1082.

Spence, M. (1973): Job Market Signalling, in: Quarterly Journal of Economics, 87 (3), S. 355–374.

Thurow, L. C. (1979): A job competition model, in: Piore, M. J. (Hrsg.), Unemployment and inflation, New York, S. 17–32.

Trotzsch, K./Walden, G. (2010): Beschäftigungsentwicklung und Dynamik des betrieblichen Ausbildungsangebots. Eine Analyse für den Zeitraum 1999 bis 2008, in: Zeitschrift für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 43 (2), S. 107–124.

Uhly, A. (2016): Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbe teiligung der Jugendlichen im dualen System, in: BIBB (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, Bonn, S. 149–159.

Ulrich, J. G. (2011): Übergangsverläufe von Jugendlichen aus Risikogruppen. Aktuelle Ergebnisse aus der BA/BIBB-Berwerberbefragung 2010, in: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011.

Beratung von arbeitslosen Jugendlichen

Überlegungen zur professionellen Umsetzung im Jobcenter im ländlichen Raum

Becky Müller und Mareike Scobel

Zusammenfassung

Die Umsetzung einer professionellen Beratung stellt die Fachkräfte des kommunalen Jobcenters vor diverse Herausforderungen. Der Fokus dieses Artikels bezieht sich auf die Phasenverläufe von Beratung im Fallmanagement anhand einer abstrakten Fallkonstellation.

Die Untersuchung geht der Frage nach, welche Möglichkeiten sich aus der professionellen Beratung von jugendlichen Arbeitslosen im ländlichen Raum ergeben. Sie basiert zum einen auf Literaturrecherchen, zum anderen orientiert sich die Darstellung am Fallmanagement des Landkreis Oder-Spree und impliziert eigene Erfahrungen in der Rolle des persönlichen Ansprechpartners.

Abstract: Consultation of Unemployed Adolescents: Thoughts on Professional Implementation in the Job Centres in Rural Areas

The implementation of a professional consultation represents sundry challenges for the skilled personnel of the municipal employment agencies. The focus of this article focuses on the phases of consultation within the case management based on an abstract case configuration. This study analyses the question of how the professional consultation can result in likely opportunities for unemployed adolescents in the rural areas. On the one hand, it is based on literature research, on the other hand, it orients on the depiction of the case management of the Oder-Spree county and implies personal experiences in the roll of the personal contact person.