



## Workshop Nr. 2

**„Talente mit Migrationshintergrund: Ungenutzte Potenziale beim Ausbau dualer Studiengänge?!“**

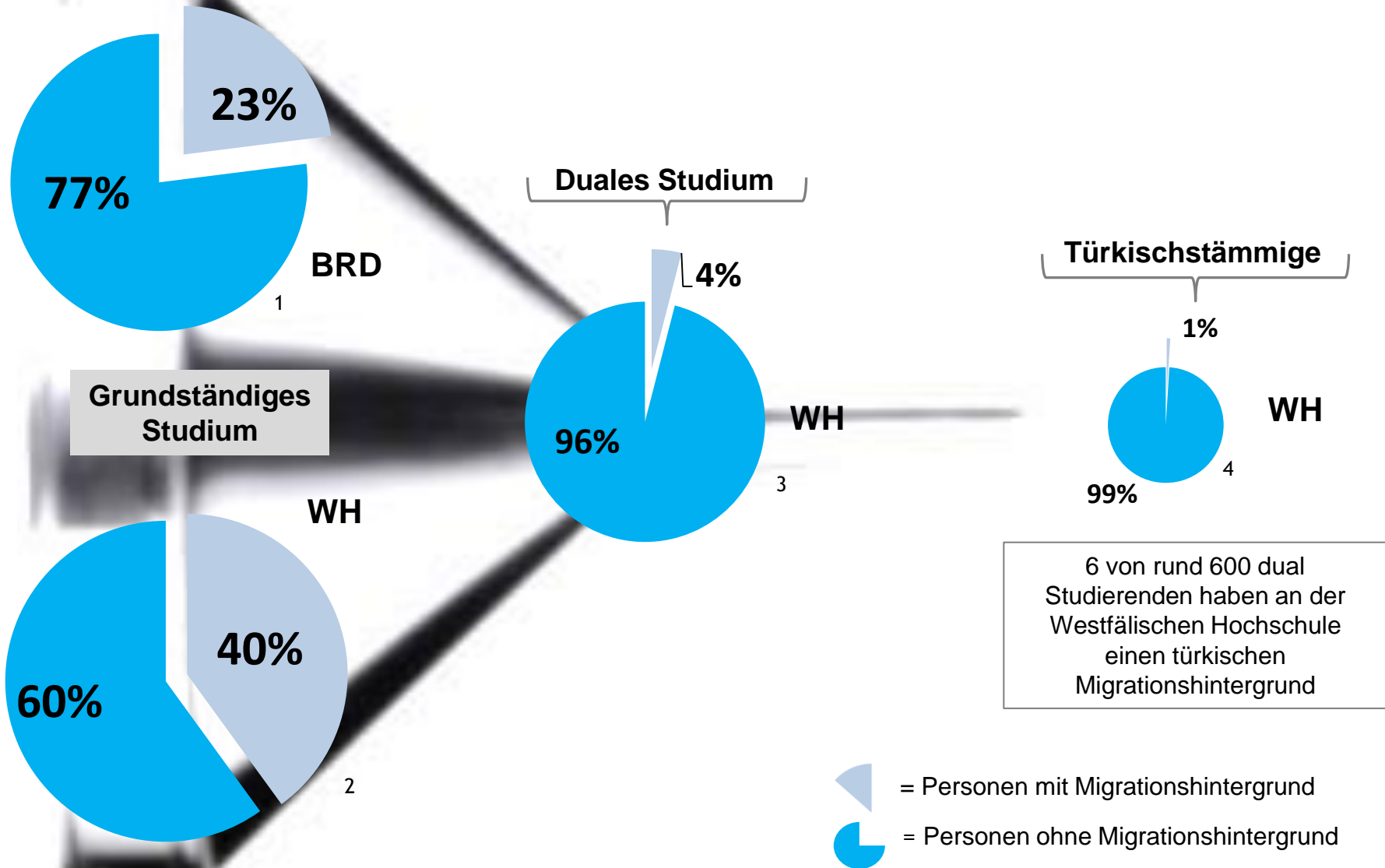
Robin Gibas, Westfälische Hochschule

**ZUKUNFT  
MACHEN**

Dienstag, 29. September 2015

Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, Berlin

# Dual Studierende mit Migrationshintergrund sind im dualen Studium eine Seltenheit



Die Hochschulzugangsberechtigung wird seltener und wenn, häufiger auf dem Niveau der Fachhochschulreife erlangt.

Geringe Übergangsquoten  
in die Sekundarstufe II

Geringe Übergangsquoten  
von den Grundschulen auf  
die Gymnasien.

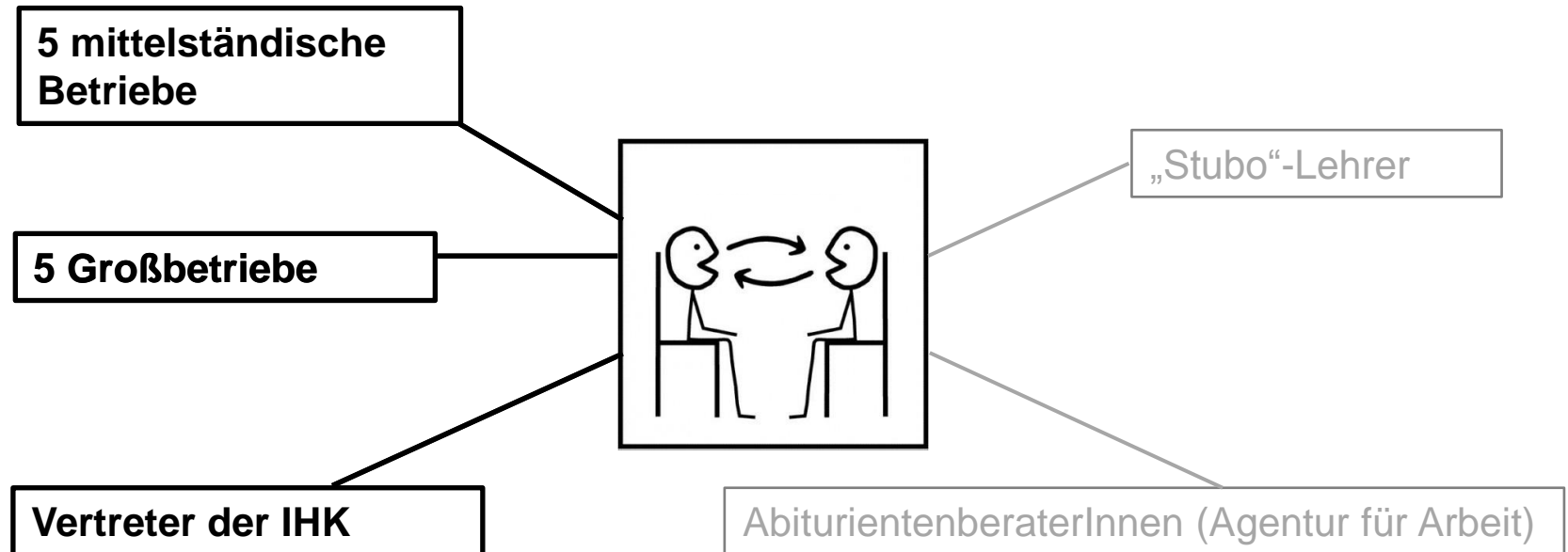


- Die Einmündungswahrscheinlichkeit in eine Berufsausbildung liegt – weitgehend **unabhängig von Schulabschluss und Noten** – bei deutschstämmigen Jugendlichen um **20%** über der für Jugendliche mit Migrationshintergrund (vgl. Troltsch 2003).
- Schüler mit einem **türkischen Namen** haben auch bei ansonsten **vollkommen gleichen Ausgangsvoraussetzungen deutlich schlechtere Aussichten**, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als Schüler mit einem deutschen Namen (vgl. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen 2014).
- Migrant / -innen müssen vielfach über **bessere Leistungsnachweise** verfügen, um sich in den Bewerberketten gegen Jugendliche ohne Migrationshintergrund durchzusetzen (vgl. Troltsch 2003; BIBB-Studie 2011).

- Selektionsprozesse durch Ausbildungsbetriebe werden beeinflusst durch **Vorurteile/statistische Diskriminierung** (vgl. England/Lewin 1989: 240) und eine vorausseilende Anpassung an mögliche **negative Reaktion Dritter** (vgl. Wrench 2007: 118).
- Bei der Einstellung von Migranten und Migrantinnen werden oft eher Schwierigkeiten erwartet als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (vgl. Boos-Nünning 2008) >>> Nicht-deutschstämmige Auszubildende wird oft ein „**Stör-/Risikopotenzial**“ unterstellt.
- ....



## Ausgewählte Befunde I

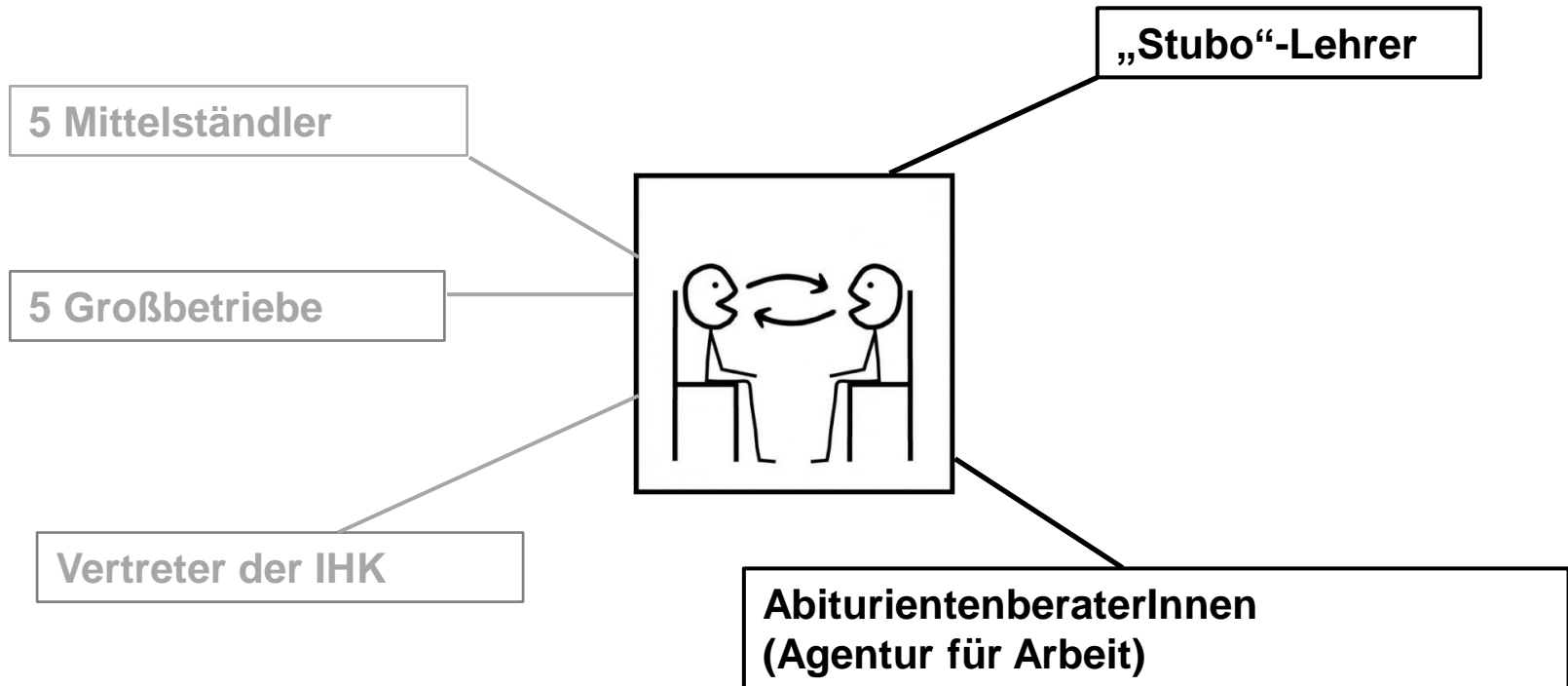


- Obwohl Betriebe vielfach ausgeklügelte **Diversity–Strategien** verfolgen, haben sie keine dual Studierenden mit Migrationshintergrund.
- Das Merkmal „Migrationshintergrund“ wurde in keinem Betrieb erfasst. Es existierte in keinem Betrieb **ein Controlling** hinsichtlich der Dimension „Migrationshintergrund“ im Bewerbungs- und Auswahlprozess.
- Obwohl die Themen Demografie und Migration Megathemen speziell im Ruhrgebiet darstellen, sind **keine personalstrategischen Programme** zur gezielten Adressierung dieser Zielgruppe erkennbar.
- Einzelne Betriebe verweisen auf die Verwendung **migrationssensibler oder anonymisierter Auswahlverfahren**. Auch diese Betriebe verfügen nicht über eine höhere Anzahl an dual Studierenden mit Migrationshintergrund.

- Einzelne Betriebe verweisen auf **explizite Bedarfe** nach spezifischen interkulturellen Kompetenzen, ohne dass dies zur Rekrutierung dual Studierender mit Migrationshintergrund geführt hätte.
- Mögliche Potenziale von BewerberInnen mit Migrationshintergrund werden i.d.R. als „**nice-to-have**“ angesehen, sind jedoch **nicht relevant für die Auswahl**.
- **In Summe können die befragten ExpertInnen für ihre Betriebe die Relevanz (latenter) Diskriminierungsfaktoren nicht bestätigen.**



## Ausgewählte Befunde II



- „Viele haben ein **geringeres Selbstbewusstsein** und **unterschätzen sich** systematisch. Sind dann erstaunt, wie gut sie ihr Abi meistern. Dann ist es zu **spät für eine Bewerbung** für ein duales Studium.“ *(Stubo-Lehrer)*
  
- „Die guten bis sehr guten Schüler mit Migrationshintergrund tendieren eher zu einem **reinen Studium**, nach dem Motto: *„wenn ich schon Abi mache, dann gehe ich auch studieren und wenn ich schon als erster in der Familie studieren gehe, belaste ich mich nicht noch zusätzlich mit einer Ausbildung.“* *(Stubo-Lehrer)*



- „Bei gutem oder sehr gutem Abitur gilt die Ausbildung, wohlmöglich auch im Rahmen des dualen Studiums, eher als **Makel**.“ (*Abi-Berater*)
  
- „Logik: mit einem Abitur studiert man an der **Universität**.“ (*Abi-Berater*)
  
- „Der starke Wunsch nach Prestige führt in der Regel an die Universität, in **Hochprestigestudiengänge** wie Bauingenieurwesen, Medizin, Jura und mittlerweile auch Lehramt.“ (*Abi-Berater*)



- **Zielgruppenansprache professionalisieren**
- **Vorbilder identifizieren und für Testimonials gewinnen**
- **Einbindung der z.B. türkischsprachigen Presse**
- **Direkte Ansprache Jugendlicher im Rahmen der Talentförderung (der Westfälischen Hochschule)**
- **Betriebe für die Thematik sensibilisieren**
- **Betriebsinternes Controlling aufbauen**
- **Potenzialorientierte Betrachtung innerhalb der Betriebe forcieren**
- **Personen mit Migrationshintergrund an Personalentscheidungen beteiligen**
- **Innerbetriebliche Auswahlverfahren überprüfen**
- **Jugendliche Kennenlernen über Praktika**



**Westfälische  
Hochschule**

Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen

**Bildersprache [www.mein-duales-studium.de](http://www.mein-duales-studium.de)**



Ein Angebot der Westfälischen Hochschule | [Sitemap](#) | [Impressum](#)

✓ Gefällt mir 183

[Startseite](#)

[Für Schüler](#)

[Für Unternehmen](#)

[Für Lehrer](#)

[Termine](#)

[Kontakt](#)



**mein**  
DUALES STUDIUM

**100% Studium**  
**100% Ausbildung**  
**100% Leistung**

[Finde dein duales Studium hier](#)



Klicke auf den Button und wähle aus unserem Angebot





**Westfälische  
Hochschule**

Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen

# Das Thema in die Region tragen





Home > Erfahrungsberichte

WAS ANDERE SAGEN

## ABSOLVENTEN UND STUDENTEN ERZÄHLEN

Lies spannende Interviews mit Absolventen oder denen, die es werden wollen und noch mitten drin im Dualen Studium sind.

