

Qualitätsnetzwerk Duales Studium

Beitrag der Westfälischen Hochschule, Gelsenkirchen

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

Robin Gibas, M.A.



Die Bildungsinitiative
des Stifterverbandes

100% Studium
100% Ausbildung
100% Karriere



Projektbericht der Westfälischen Hochschule
im Rahmen des „Qualitätsnetzwerkes duales Studium“
des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft

Projekttitlel:

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

Zusammenfassung

In den letzten Jahren hat sich der Ausbau dualer Studiengänge erheblich beschleunigt. Dieser Wachstumsprozesse findet unter einem weitgehenden Ausschluss von Talenten mit Migrationshintergrund statt, was auf eine besondere soziale Selektivität dieses Studienmodells hinweist. Der Beitrag beleuchtet mögliche quantitative und qualitative Ursachen für die Unterrepräsentanz Jugendlicher mit Migrationshintergrund und will außerdem Handlungsempfehlungen zur Erhöhung des Anteils Studierender mit Migrationshintergrund in dualen Studiengängen geben.

Dazu wurde eine Literatur- und Sekundärdatenanalyse durchgeführt und mögliche Ursachen für die geringe Beteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund in dualen Studiengängen entlang der Bildungskette herausgearbeitet. Da die Betriebe im Rahmen des dualen Studiums als Gate-Keeper fungieren, wurden Expertengespräche mit einer Auswahl von Führungskräften aus dem Personalmanagement der Kooperationsbetriebe der Westfälischen Hochschule geführt. Die Befunde aus der vorgeschalteten Literatur- und Sekundärdatenanalyse wurden auf einzelbetrieblicher Ebene und unter den besonderen regionalen Rahmenbedingungen der Westfälischen Hochschule überprüft.

Es liegt zwar nahe, dass die für die reguläre Berufsausbildung festzustellenden betrieblichen Benachteiligungsmechanismen, auch im Bereich dualer Studiengänge wirken. Jedoch weisen selbst Großbetriebe, die standardisierte sowie anonymisierte und zum Teil auf „Migrationssensibilität“ hin überprüfte Auswahlverfahren anwenden, keine höheren Anteile dual Studierender mit Migrationshintergrund auf, als Betriebe, die eher auf „klassische“ Auswahlmodalitäten setzen. Zusätzlich geführte Expertengespräche mit Studien- und BerufsorientierungslehrerInnen und AbiturientenberaterInnen zeigen Anhaltspunkte dafür, dass sich besonders leistungsstarke Talente mit Migrationshintergrund wohlmöglich gar nicht erst um duale Studienplätze bewerben. Aus den skizzierten Befunden wurden schlussendlich Handlungsempfehlungen und konkrete Maßnahmen abgeleitet, die als geeignet erscheinen, den Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund in dualen Studiengängen nachhaltig zu erhöhen.

Schlüsselwörter: Duales Studium, Migrationshintergrund, soziale Selektivität

Inhaltsverzeichnis

1. Kann das duale Studium ohne Einbeziehung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nachhaltig wachsen?	5
2. Projektziele und Projektdesign	8
3. Literatur und Sekundäranalyse: Warum sind Jugendliche mit Migrationshintergrund kaum in dualen Studiengängen vertreten	10
3.1 Quantitative Befunde zu Bildungsbiographien von Jugendlichen mit Migrationshintergrund entlang der Bildungskette	10
3.2 Qualitative Ursachen	15
3.2.1 Leistungsunterschiede entlang der Bildungskette	15
3.2.2 Hinweise auf (latente) Diskriminierungsfaktoren im Rahmen von (betrieblichen) Auswahlverfahren	17
3.2.3 Mangelnde potenzialorientierte Betrachtungen im Rahmen von (betrieblichen) Auswahlverfahren	22
3.3 Handlungsempfehlungen aus der Literatur- und Sekundärdatenanalyse	23
4. Einschätzung von Experten aus der (betrieblichen) Praxis zur mangelnden Einbeziehung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das duale Studium	25
4.1 Ergebnisse der Expertengespräche mit Führungskräften aus dem Personalmanagement	26
4.1.1 Zielgruppenansprache	26
4.1.2 Quantitatives Bewerbungsverhalten	27
4.1.4 Relevanz der Schulform für die Auswahl dual Studierender	28
4.1.5 Potenzialorientierung bei der Auswahl dual Studierender	29
4.1.6 Betriebliche Sicht auf mögliche Diskriminierungsfaktoren	30
4.1.7 Anpassung der Auswahlverfahren für duale Studiengänge	31
4.1.8 Personalstrategische Relevanz der Gewinnung von Talenten mit Migrationshintergrund für duale Studienangebote	32
4.1.9 Ableitung von Handlungsempfehlungen	33

4.2 Ergebnisse der Expertengespräche mit „Stubo“-LehrerInnen und AbiturientenberaterInnen der Agentur für Arbeit	34
4.2.1 Mangelndes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten	34
4.2.1 Hohe Bildungspräferenzen	35
4.2.2 Hoher Entscheidungseinfluss der Eltern	35
4.2.3 Antizipierte Diskriminierungserfahrungen	37
4.3 Ergebnisverdichtung	38
5. Expertenrunde zur Ableitung regionaler Handlungsstrategien	40
Literaturverzeichnis	44

1. Kann das duale Studium ohne Einbeziehung von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte nachhaltig wachsen?

In den letzten Jahren hat sich der Ausbau dualer Studiengänge in Deutschland erheblich beschleunigt. Der Bedarf bei talentierten Jugendlichen ist da, sich attraktiven Ausbildungsangeboten zuzuwenden, die Theorie und Praxis auf hohem Niveau miteinander verzahnen. Im Zuge dieses Wachstumsprozesses ist auch die Anzahl der Anbieter auf Hochschuleseite ebenso wie die Anzahl der Kooperationsbetriebe erheblich gewachsen (vgl. BIBB 2013a).

Der Wissenschaftsrat regt angesichts dieses dynamischen Wachstums dualer Studiengänge und der hohen Nachfrage unter Studieninteressierten Hochschulen und ihre Kooperationspartner dazu an, „*das Potenzial dieses Studienformates für neue Fächer und Berufe zu erkennen sowie für einige bereits angebotene Fächer stärker auszuschöpfen.*“ (Wissenschaftsrat 2013: 36).

Die Frage, inwieweit diese dynamischen Wachstumsprozesse auch in Zukunft zu realisieren sind, erscheint nicht nur vor dem Hintergrund genereller demografischer Effekte zu hinterfragen zu sein, sondern insbesondere auch aufgrund von Hinweisen auf eine besondere soziale Selektivität dieses Studienmodells - dem nahezu vollkommenen Ausschluss von Talenten mit Migrationshintergrund.

Konträr zu den bisherigen Wachstumsprozessen im akademischen Bereich - und damit auch im Bereich dualer Studiengänge, wird der Zustrom von Studierenden zukünftig durch deutlich verringerte Kohortenstärken und erheblich reduzierte Absolventenzahlen an den weiterführenden Schulen limitiert. Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung konkretisiert den Schrumpfungsprozess: „*Während im Jahr 1991 noch 830.000 Kinder geboren wurden, waren es 2008 nur noch 683.000. Dies entspricht einem Rückgang um 18%*“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 5).

Ein exemplarischer Blick auf Nordrhein-Westfalen zeigt, dass bis zum Jahre 2023 die Schülerzahlen im Vergleich zum Jahre 2013/14 um über 300.000 zurückgehen werden (vgl. Schulministerium NRW 2012). Insbesondere von Schrumpfung betroffen sind dabei die Absolventenzahlen der Gymnasien, die bisher den mit Abstand größten Anteil an den dual Studierenden stellen (vgl. IT.NRW 2012). So wird beispielsweise in NRW die Anzahl der Absolventen an Gymnasien bereits bis 2019, bezogen auf die Jahrgangsstärke 2009, um etwa 20 % abnehmen (vgl. IT.NRW 2009).

Diese Entwicklung findet zudem nicht regional gleichmäßig statt, sondern hochgradig differenziert. Während beispielsweise Regionen wie die Rheinschiene oder Teile des Münsterlandes tendenziell sogar leicht steigende Bevölkerungszahlen aufweisen, eskalieren demografische Effekte in Regionen wie z.B. dem nördlichen Ruhrgebiet, wo überproportional hohe Demografieverluste zu verzeichnen sind (vgl. IT.NRW 2009).

Hinzu kommen vergleichbar differenzierte Entwicklungen im Bereich von Talenten mit Migrationshintergrund. Während Regionen, wie z.B. weite Teile der neuen Bundesländer oder das Münsterland, deutlich unterdurchschnittliche Bevölkerungsanteile mit Migrationshintergrund verzeichnen, liegt der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in vielen Metropolen bereits über 50% (vgl. Matzner 2012: 90). Die Autorengruppe Bildungsberichterstattung prognostiziert für diese Ballungsräume auch in Zukunft einen weiter wachsenden Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 5).¹ Weisen diese Regionen zudem einen überproportional hohen Anteil an Jugendlichen aus sozial niedrigen Herkunftsgruppen bzw. aus Nicht-Akademiker-Familien auf, verdichten sich die maßgeblichen Risiken für die Erreichung höherer Bildungsabschlüsse (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012: 26).² Diese sozio-ökonomische Diversität, gepaart mit demografischen Schrumpfungsprozessen

¹ Viele der aus einkommensschwachen und Nicht-Akademiker-Familien stammenden Jugendlichen, weisen gleichzeitig eine Migrationsgeschichte auf (vgl. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 2012: 13).

² Insgesamt gehen nur 23 von 100 Kindern aus Nicht-Akademiker-Familien an eine Hochschule bzw. 77 von 100 Kindern nehmen kein Studium auf (vgl. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks 2013: 112).

hat bislang kaum diskutierte Konsequenzen für die in diesen Einzugsgebieten agierenden Hochschulen und ihrer Kooperationsbetriebe im Bereich dualer Studiengänge.

Initiativen zur Aktivierung und Mobilisierung unerschlossener Talente können erhebliche Beiträge zu mehr Bildungsgerechtigkeit, Impulse für regionale Entwicklungen sowie für die Überwindung von Fachkräfteengpässen leisten³. Bislang konnte es jedoch nicht gelingen, Jugendliche mit Migrationshintergrund in nennenswertem Umfang in duale Studiengänge zu integrieren. Ihr Anteil liegt ersten Hinweisen zufolge bundesweit im einstelligen Prozentbereich (vgl. Krone/Mill 2012: 4). Angesichts des hohen Potenzials an Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte signalisiert die derzeitige Beteiligung Studierender mit Migrationshintergrund in dualen Studiengängen also erhebliche Entwicklungsreserven.⁴

Wenn man die skizzierten Befunde zusammen nimmt, dann wird deutlich, dass es entscheidend für die zukünftige Sicherung von Fach- und Führungskräftenachwuchs über duale Studiengänge sein wird, inwieweit es Hochschulen und ihren Kooperationsbetrieben gelingt, tatsächlich die vorhandenen Talente in den Einzugsgebieten auf Basis des vorhandenen Entwicklungspotenzials zu aktivieren.

Eine dynamische Weiterentwicklung dualer Studienangebote wird mittel- bis langfristig ohne eine ausgewogene Beteiligung von Studierenden mit Migrationshintergrund nicht zu realisieren sein. Vor diesem Hintergrund arbeitet die Westfälische Hochschule intensiv daran, die Eintrittschancen von Talenten mit Migrationshintergrund in duale Studiengänge zu verbessern.

³ Eine BIBB-Online-Befragung von 280 Unternehmen ergab, dass 93% der befragten Betriebe die besten Nachwuchskräfte über duale Studiengänge gewinnen (vgl. BIBB 2013b: 27).

⁴ MigrantInnen machen einen Anteil von rund 25% an der Gesamtbevölkerung aus (vgl. Mikrozensus 2013). Dieser liegt in Regionen wie dem Ruhrgebiet wesentlich höher (vgl. Regionalverband Ruhr 2012: 36). Hier weisen durchschnittlich bereits über 40% der Jugendlichen unter 18 Jahren einen Migrationshintergrund auf.

2. Projektziele und Projektdesign

Um einen Beitrag zu leisten zu einer stärkeren Aktivierung und Mobilisierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für duale Studiengänge zu gelangen, wurde im Rahmen des Projektes die klare Zielsetzung verfolgt, Expertise zur beschleunigten Umsetzung notwendiger Analyse-, Konzeptions- und Umsetzungsarbeiten zu erschließen und die Sensibilisierung für notwendige Strukturveränderungen in der Hochschule als auch im betrieblichen Umfeld zu steigern. Letztlich galt es, aus der Perspektive der Hochschule Maßnahmen zu operationalisieren, die als geeignet erscheinen, den Anteil dual Studierender mit Migrationshintergrund substantiell zu erhöhen.

Dazu wurden im Rahmen des Projektes folgende Schritte realisiert:

1. Als erster Schritt wurde eine Literatur- und Sekundärdatenanalyse zur „Bildungsbeteiligung von MigrantInnen“ entlang der Bildungskette durchgeführt. Vom Übergang in die weiterführenden Schulen bis hin zum Eintritt in den Arbeitsmarkt. Dabei wurde nach möglichen quantitativen und qualitativen Erklärungsmustern gesucht, welche die mangelnde Beteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund an dualen Studiengängen erklären könnten.
2. In einem zweiten Schritt wurden Gespräche mit einer Auswahl von Führungskräften aus dem Personalmanagement und AusbildungsleiterInnen der mit der Westfälischen Hochschule kooperierenden Betriebe geführt. Dazu wurde ein hypothesengestützter Gesprächsleitfaden entwickelt. Die geführten Expertengespräche hatten die Funktionalität, die Befunde aus der Literatur und der Sekundärdatenanalyse auf einzelbetrieblicher Ebene unter den besonderen regionalen Rahmenbedingungen der Westfälischen Hochschule zu überprüfen. Zusätzlich wurden Studien- und BerufsorientierungslehrerInnen („Stubo-LehrerInnen“) und AbiturientenberaterInnen der regionalen Arbeitsagenturen nach ihren Erfahrungen mit Studieninteressierten mit

Migrationshintergrund befragt, um auch eine überbetriebliche Perspektive für Rekrutierungsprozesse zu adressieren.

3. In einem abschließenden dritten Schritt wurden die Ergebnisse aus der Literatur- und Sekundärdatenanalyse sowie aus den Expertengesprächen mit Einfluss- und Entscheidungsträgern aus Wirtschaft, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit und der Hochschule diskutiert. Ziel der Expertenrunde war es, Handlungsempfehlungen und gemeinsame Aktivitäten zu vereinbaren, die als geeignet erscheinen, zu einer Steigerung der Anteile dual Studierender mit Migrationshintergrund in dualen Studiengängen beizutragen.

3. Literatur und Sekundäranalyse: Warum sind Jugendliche mit Migrationshintergrund kaum in dualen Studiengängen vertreten

3.1 Quantitative Befunde zu Bildungsbiographien von Jugendlichen mit Migrationshintergrund entlang der Bildungskette

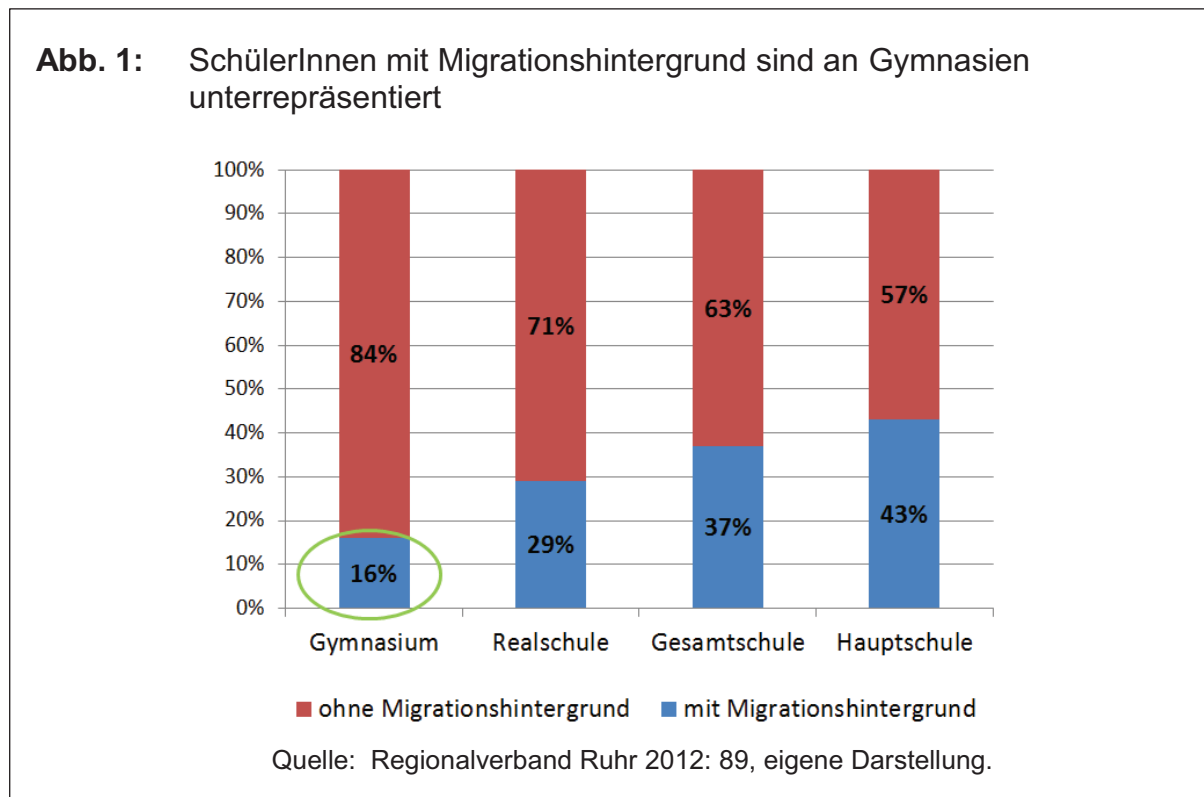
Um sich möglichen Hinweisen für die geringe Beteiligung Studierender mit Migrationshintergrund in dualen Studiengängen anzunähern erscheint es als zielführend, zunächst die formalen Eigenschaften dual Studierender zu betrachten: Dual Studierende haben in der Regel die Allgemeine Hochschulreife erworben (vgl. Wissenschaftsrat 2013: 13). Außerdem ist das Gymnasium die im Bereich dualer Studiengänge dominierende Schulform.⁵

Betrachtet man nun die Bildungskette wird deutlich, dass sich die Grundgesamtheit derjenigen SchülerInnen mit Migrationshintergrund, welche die skizzierten (formalen) Eingangsvoraussetzungen für ein duales Studium erfüllen könnten, im bildungsbiographischen Zeitverlauf sukzessive ausdünn: Bereits die Übergangsquoten der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund von den Grundschulen auf die Gymnasien fallen bundesweit nur unterdurchschnittlich aus.⁶ So ist z.B. nur jeder achte türkischstämmige Schüler an einem Gymnasium (vgl. BAMF 2008: 22). Gleiches gilt unisono für die Übergänge in die Sekundarstufe II (vgl. Statistisches Bundesamt 2012: 19) und das Erreichen der Allgemeinen Hochschulreife (vgl. Karakaşoğlu 2012: 103). Rückt man beispielhaft Nordrhein-Westfalen und die Metropole Ruhr, als Haupteinzugsgebiet der Westfälischen Hochschule für eine Detailbetrachtung in den Fokus, so ist festzustellen, dass der Anteil der SchülerInnen mit Migrationshintergrund an den Gymnasien mit 13,5 % stark unterdurchschnittlich ausfällt (vgl. IT.NRW 2012). In der Metropole Ruhr liegt

⁵ Während beispielsweise an der Westfälischen Hochschule in den regulären Studiengängen 43% der Studierenden die Allgemeine Hochschulreife vorweisen können, liegt der Anteil in den dualen Studiengängen mit 88% mehr als doppelt so hoch. Von diesen 88% der dual Studierenden mit Allgemeiner Hochschulreife haben wiederum 75% der dual Studierenden ihren Abschluss an einem Gymnasium erlangt (Quelle: eigene Erhebung).

⁶ Beim Schulformübergang zeigt sich: Auch bei gleichen Leistungen sinkt die Wahrscheinlichkeit deutlich, eine Gymnasialempfehlung zu erhalten, wenn die Eltern einen niedrigen Sozialstatus und/oder einen Migrationshintergrund haben (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 97).

der Anteil mit 16% zwar etwas über dem Landesdurchschnitt (vgl. Abb. 1), fällt jedoch insgesamt immer noch gering aus. Im Vergleich dazu, ist der durchschnittliche Anteil der Schülerinnen mit



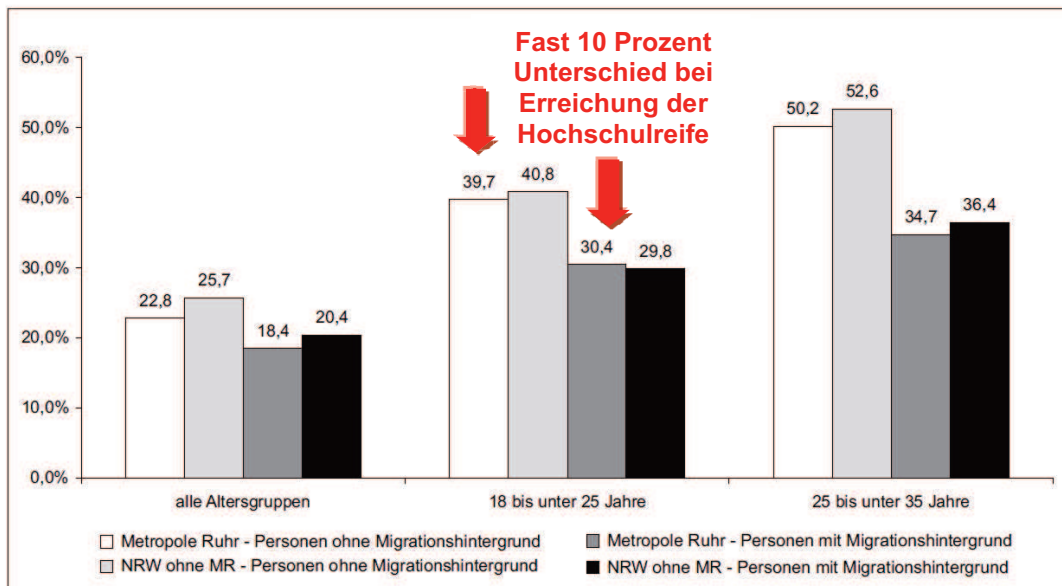
Migrationshintergrund an den Gesamtschulen in der Metropole Ruhr mit rund 37% relativ hoch. Absolventen von Gesamtschulen sind in dualen Studiengängen jedoch deutlich unterrepräsentiert.⁷ Diese Schulform ist aber gerade im Ruhrgebiet dominant: Während im Land Nordrhein-Westfalen auf jede(n) Schülerin/Schüler an einer Gesamtschule durchschnittlich 2,15 Schülerinnen/Schüler an einem Gymnasium kommen, beträgt dieses Verhältnis in Essen 1,9, in Dortmund 1,6 und in Herne 1,3. In Städten wie Duisburg und Gelsenkirchen drehen sich die Verhältnisse mit einem Wert von 0,8 sogar zu Gunsten von Gesamtschülerinnen/-schülern um (vgl. IT.NRW 2013).⁸ Als weiterer limitierender Faktor kommt hinzu, dass

⁷ An der Westfälischen Hochschule liegt ihr Anteil bei gerade einmal 4% (Quelle: eigene Erhebung).

⁸ Einschränkung ist jedoch festzuhalten, dass am Hauptstandort der Westfälischen Hochschule in Gelsenkirchen der durchschnittliche Anteil von SchülerInnen mit Migrationshintergrund an den Gymnasien mittlerweile bei fast 40% liegt, in der Abschlussklasse 12 immerhin bei 30% im Schuljahr 2013/14 (vgl. Stadt Gelsenkirchen 2013/14). Zumindest für Gelsenkirchen greift also das Erklärungsmuster unterproportionaler Anteile von SchülerInnen mit Migrationshintergrund an der Schülerschaft der Gymnasien, nicht.

SchülerInnen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu SchülerInnen ohne Migrationshintergrund die Hochschulzugangsberechtigung in der Metropole Ruhr um 10% seltener und wenn, dann häufiger auf dem Niveau der Fachhochschulreife erwerben (vgl. Abb. 2).⁹

Abb. 2: Bevölkerung mit der Hochschulreife als höchsten allgemeinen Schulabschluss 2009 (in %)

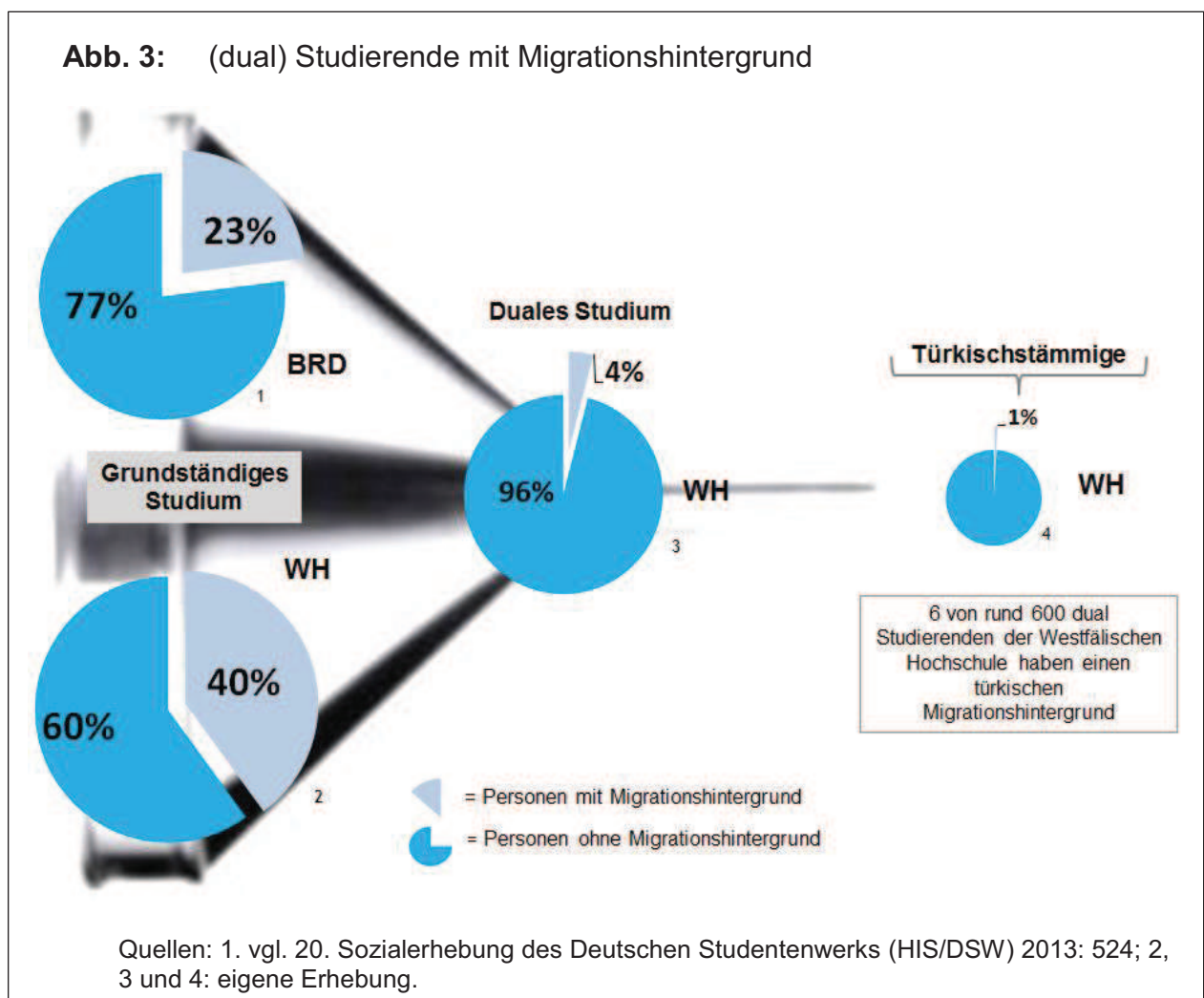


Quelle: IT.NRW 2011; Regionalverband Ruhr 2012: 180.

Quantitativ geringere Übergänge in die nächsthöhere Bildungsstufe sind nicht nur im schulischen Bereich festzustellen. Auch im Bereich der betrieblichen Ausbildung liegt der bundesweite Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund – gemessen am Gesamtbestand der in einem Betrieb beschäftigten Auszubildenden - gerade einmal bei 6,6% (vgl. BIBB-Qualifizierungspanel 2011). Nach einer aktuellen Studie der Bertelsmannstiftung bilden zudem aktuell nur 15 Prozent aller Ausbildungsbetriebe Jugendliche mit Migrationshintergrund aus und 60 Prozent der Unternehmen in Deutschland haben noch nie einen Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausgebildet (vgl. Chancenspiegel 2014). Um für die Westfälische Hochschule zu überprüfen, inwiefern die Zusammensetzung der (dualen) Studierendenschaft den regionalen sozio-ökonomischen Gegebenheiten

⁹ Dual Studierende mit Fachhochschulreife sind im dualen Studium (an der Westfälischen Hochschule) mit 12% nur unterdurchschnittlich vertreten (Quelle: eigene Erhebung).

entspricht, hat die Hochschule zum Wintersemester 2013/14 damit begonnen, systematisch den Migrationsstatus aller Erstsemester durch freiwillige, fragebogengestützte Kurzinterviews zu erheben.¹⁰ Als Ergebnis ist festzuhalten, dass rund 40% der Studierenden der Westfälischen Hochschule einen Migrationshintergrund aufweisen. Damit liegt die Westfälische Hochschule deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Dieser Anteil entspricht in etwa dem Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund unter 18 Jahren in der Metropole Ruhr im Jahre 2011 (41,1 %) (vgl. Regionalverband Ruhr 2012: 36).



¹⁰ Dabei wurden folgende Kriterien herangezogen: Staatsangehörigkeit, Geburtsland, Geburtsort und Staatsangehörigkeit der Eltern und die Frage nach einer weiteren im Haushalt gesprochenen Sprache. Man orientierte sich dabei an der im Rahmen der HIS-Studienberechtigten-Befragungen verwendeten Systematik (vgl. HIS 2010, auch 2008, 2006 und 2004). Zusätzlich wurde auch der Anteil Studierender aus Nicht-Akademiker-Haushalten erhoben. Insgesamt wurden bisher rund 4.500 Studierende befragt. Die Teilnahmequoten an dieser Befragung lagen in den Jahren 2013 und 2014 jeweils bei etwa 95 Prozent.

Hier gilt also auf regionaler Ebene genau das, was ebenso für die Bundesebene festzustellen ist: Laut der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks weisen rund 23% aller Studierenden einen Migrationshintergrund auf, was ebenfalls in etwa proportional den Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung widerspiegelt (vgl. Abb. 3 und Mikrozensus 2013).¹¹

Für den Bereich dualer Studiengänge greifen diese proportionalen Verteilungen allerdings mitnichten. Bereits auf der Bundesebene ist eine deutliche Diskrepanz festzustellen: im Gegensatz zu den 23% der Studierenden mit Migrationshintergrund in den regulären Studiengängen, sind dual Studierende mit Migrationshintergrund mit einem geschätzten Anteil im einstelligen Prozentbereich nur marginal vertreten (vgl. Krone/Mill 2012: 4). An der Westfälischen Hochschule ist diese Diskrepanz noch erheblicher. Obwohl der Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund in den Einzugsgebieten der Westfälischen Hochschule mit über 40 % im bundesweiten Vergleich hoch ausfällt, liegt der Anteil dual Studierender mit Migrationshintergrund dennoch bei lediglich 4 %, was gerade einmal einem Zehntel des Anteils der Studierenden mit Migrationshintergrund in den grundständigen Studiengängen der Westfälischen Hochschule entspricht (vgl. Abb. 3). Da die Gruppe der Talente mit Migrationshintergrund hinsichtlich ihrer Migrationsgeschichte, ihren schulischen Voraussetzungen und kulturellen Lebenslagen sehr heterogen ist (vgl. Bethscheider/Settelmeier 2011: 188), erscheint eine differenziertere Betrachtung als sinnvoll: Über 50% der Talente mit Migrationshintergrund an allgemeinbildenden Schulen in Gelsenkirchen sind beispielsweise türkischstämmig (vgl. Stadt Gelsenkirchen 2012/13: 31). Der Anteil türkischstämmiger Jugendlicher im dualen Studium an der Westfälischen Hochschule liegt jedoch, trotz der skizzierten Besonderheiten des regionalen Umfeldes, lediglich bei 1 % (vgl. Abb. 3).

Unterstellt man eine grundsätzliche Bildungs- und Chancengerechtigkeit, müssten diese erheblichen quantitativen Diskrepanzen auf Basis qualitativer Leistungsunterschiede zustande kommen. Zu fragen wäre nun, ob dies de facto so ist, oder ob im Rahmen des dualen Studiums systematisch Potenziale nicht ausgeschöpft werden.

¹¹ In der Alterklasse der 20- bis 25-Jährigen liegt der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund bei rund 25% (vgl. Statistisches Bundesamt 2014: 38).

3.2 Qualitative Ursachen

3.2.1 Leistungsunterschiede entlang der Bildungskette

Die oben am Beispiel Nordrhein-Westfalens und der Metropole Ruhr skizzierten quantitativen Disparitäten entlang der Übergänge der Bildungskette führen einige Autoren auf Leistungsunterschiede und schlechtere Noten zurück (vgl. Beicht 2011: 4; Beicht/Friedrich/Ulrich 2007: 5). Für die geringeren Einmündungschancen in die Gymnasien und in die betriebliche Ausbildung werden zum Teil auch schlechtere Sprachkenntnisse als Erklärungsfaktor herangezogen sowie weniger ausbildungsplatzrelevantes soziales Kapital und geringeres Anregungs- und Vorbildungspotenzial seitens der Eltern (vgl. Lex et al. 2008, Bourdieu 1983).

Es ist jedoch bereits für den Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule vielfach belegt, dass auch bei gleichen Leistungen die Wahrscheinlichkeit deutlich sinkt, eine Gymnasialempfehlung zu erhalten, wenn die Eltern einen niedrigen Sozialstatus und/oder einen Migrationshintergrund aufweisen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 97; Maaz et al. 2010). Klar ist auch, dass eine Vielzahl Jugendlicher mit Migrationshintergrund überaus bildungs- und karriereorientiert ist (vgl. Becker 2011; Soremski 2010). Jugendliche mit Migrationshintergrund haben nicht nur ein ebenso hohes Interesse an einer Berufsausbildung, wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund (vgl. BMBF 2015: 62), sie entscheiden sich auch häufiger für die Aufnahme eines Studiums, als Studienberechtigte ohne Migrationshintergrund (vgl. Lörz/Quast/Woisch 2012: 34).¹² Dies sagt jedoch noch wenig über die tatsächliche Eignung potenzieller dual Studierender aus. Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 zeigt jedoch, dass leistungsstarke Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund nicht in dem Maße unterrepräsentiert sind, als dass dies die erhebliche anteilige Diskrepanz im Bereich dualer Studiengänge erklären könnte: Während 25% aller SchülerInnen ohne Migrationshintergrund auf ihrem letzten Zeugnis eine Deutsch-Note im Bereich sehr gut bis gut vorweisen konnten, traf dies immerhin noch auf 19% aller

¹² Treiber dafür sind vor Allem die überdurchschnittlich hohen Bildungserwartungen der Eltern (vgl. ebd.: 34).

SchülerInnen mit Migrationshintergrund zu. Im Bereich Mathematik war der Unterschied noch geringer. Einem Anteil von 26% der SchülerInnen ohne Migrationshintergrund und sehr guten bis guten Mathematik-Noten, stand ein 22%iger Anteil von SchülerInnen mit Migrationshintergrund mit ebenso guten Leistungen gegenüber (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Schulische Qualifikationen und Noten Jugendlicher mit und ohne Migrationshintergrund

Schulische Qualifikation	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund	Insgesamt
Schulabschluss			
maximal Hauptschulabschluss	30	39	33
mittlerer Schulabschluss	51	45	50
(Fach-)Hochschulreife	17	13	16
keine Angabe	2	2	2
Letzte Deutschnote			
sehr gut oder gut	25	19	23
befriedigend	51	48	51
ausreichend oder schlechter	22	28	23
keine Angabe	3	5	3
Letzte Mathematiknote			
sehr gut oder gut	26	22	25
befriedigend	36	34	36
ausreichend oder schlechter	36	39	36
keine Angabe	3	5	3
Insgesamt (je Merkmal)	100	100	100

Quelle: BA/BIBB Bewerberbefragung 2012.

Darüber hinaus zeigen bisherige Untersuchungen dazu, inwieweit Jugendliche, denen der Übergang in eine duale Berufsausbildung und ein Ausbildungsabschluss gelungen ist, dass sich ein Migrationshintergrund nicht substantiell auf den Ausbildungserfolg auswirkt (vgl. Beicht/Granato/Ulrich 2011)¹³. Die Ergebnisse des

¹³ Auf das Erreichen des Ausbildungsabschluss und in Bezug auf die Prüfungsnoten wirken sich alleine die bei jungen Migranten und Migrantinnen bei Ausbildungsbeginn vorhandenen

BIBB-Reports 2014 (vgl. Beicht/Walden 2014) zeigen, dass von den betrachteten Jugendlichen mit Migrationshintergrund 51 % eine gute oder sehr gute Abschlussnote erzielen, wohingegen es bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mit 58 % nur unwesentlich mehr sind. Der BIBB-Report zeigt sogar, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund nach bestandener Abschlussprüfung häufiger von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden, als solche ohne Migrationshintergrund.¹⁴ Nach Auffassung der Autoren kann dies darauf hindeuten, dass die Betriebe mit der Leistung ihrer Auszubildenden mit Migrationshintergrund sogar besonders zufrieden sind (vgl. BIBB-Report 2014).¹⁵

Führt man die vorliegenden Befunde zusammen, erscheint es als äußerst fraglich, ob die skizzierten defizitorientierten Erklärungsansätze ausreichen können, um die verschwindend geringe Beteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund im dualen Studium hinreichend zu begründen.

3.2.2 Hinweise auf (latente) Diskriminierungsfaktoren im Rahmen von (betrieblichen) Auswahlverfahren

Bevor im Folgenden weitere mögliche Erklärungsmuster für die geringe Bildungsbeteiligung im Rahmen des dualen Studiums hergeleitet werden, soll zunächst kurz skizziert werden, wie Betriebe in der Regel Auszubildende rekrutieren: Um die Personen zu finden, die für die zu besetzenden Ausbildungsplätze (bzw. dualen Ausbildungs-/Studienplatz) am besten geeignet sind, bringen die Betriebe gemäß dem Ansatz der Arbeitskräftewarteschlange (vgl. Thurow 1975) die BewerberInnen in eine Rangfolge entsprechend der angenommenen Lern- und Leistungsfähigkeit (vgl. Beicht 2011: 11). Dieser Abgleich findet zum Teil zunächst im

ungünstigeren Bedingungen aus. Darüber hinausgehende Benachteiligungen sind laut BIBB aufgrund des Migrationshintergrunds nicht festzustellen (vgl. BIBB 2014).

¹⁴ Bei jungen Migranten und Migrantinnen erfolgt mit insgesamt 70 % häufiger eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mit 61 % (vgl. BIBB-Report 2014).

¹⁵ Eine andere Erklärung kann darin bestehen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig in Betrieben ausgebildet werden, bei denen die Übernahmequote generell höher ist (vgl. BIBB 2014).

Rahmen von vorgelagerten (z.T. anonymen) Online-Tests statt. Assessmentcenter und persönliche Gespräche folgen. Andere Betriebe sichten zu allererst die formalen Qualifikationen sowie die Bewerbungsanschreiben und sortieren unpassende BewerberInnen aus. Die passfähigen BewerberInnen müssen dann Online-Tests vor Ort und/oder Assessment-Center durchlaufen und münden anschließend in einem persönlichen Interview respektive Vorstellungsgespräch. In Großbetrieben sind die Auswahlverfahren standardisiert, mit weniger Raum für subjektive Einschätzungen der Entscheider. Kleinere Betriebe verzichten häufig auf aufwendige Onlineverfahren und Assessmentcenter und laden nach Einsicht der Bewerbungsunterlagen geeignete BewerberInnen direkt zu persönlichen Gesprächen ein. Grundsätzlich gilt - der Theorie nach - das Prinzip der Bestenauslese nach dem jeweiligen Testergebnis (vgl. BIBB 2013b).

In Bezug auf die Einbeziehung von MigrantInnen werden in der Literatur jedoch eine Reihe von Befunden diskutiert, die dem Ergebnis einer Bestenauslese widersprechen. Dem aktuellen Berufsbildungsbericht ist zu entnehmen, dass die insgesamt niedrigeren Schulabschlüsse zwar als eine Ursache für den geringeren Einmündungserfolg in die betriebliche Berufsausbildung darstellen können, die Einmündungschancen aber auch bei gleichen schulischen Voraussetzungen für Jugendlichen mit Migrationshintergrund deutlich niedriger ausfallen (vgl. BMBF 2014: 55). Dies legt die Vermutung nahe, dass auch im Bereich dualer Studiengänge latent diskriminierende Faktoren im Bereich der betrieblichen Rekrutierungspraxis wirksam werden könnten.

Ausgewählte Befunde sollen hier zur Illustration herangezogen werden:

- Eine OECD-Studie zeigt, dass sich die Beschäftigungschancen zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund insbesondere in der Gruppe der Hochqualifizierten besonders deutlich unterscheiden, während diese Unterschiede in der Gruppe der gering Qualifizierten wesentlich geringer ausfallen (vgl. Liebig/Widmaier 2009). Dieser Befund läuft gängigen Erklärungen der Arbeitsmarktdisparitäten mit Gründen der Geringqualifizierung, gepaart mit Sprachdefiziten, deutlich entgegen (vgl. Peucker 2010).

- Beicht und Granato stellen auf Datenbasis der Übergangsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung fest, dass die Einmündungswahrscheinlichkeit in eine Berufsausbildung, weitgehend unabhängig von Schulabschluss und Noten, bei deutschstämmigen Jugendlichen um 20% über der für Jugendliche mit Migrationshintergrund liegt (vgl. Beicht/Granato 2009: 4).
- Im Rahmen der jüngsten Studie des Sachverständigenrates Deutscher Stiftungen für Integration und Migration wurden über einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten bundesweit insgesamt 3.588 identische Bewerbungen an 1.794 Unternehmen verschickt, wobei jedes Unternehmen zwei Bewerbungen erhielt, eine mit deutschem und eine mit türkischem Namen. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass SchülerInnen mit einem türkischen Namen, auch bei ansonsten vollkommen gleichen Ausgangsvoraussetzungen, deutlich schlechtere Aussichten haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als SchülerInnen mit einem deutschen Namen (vgl. SVR 2014).
- Auch Kaas und Manger belegen Nachteile am Arbeitsmarkt für BewerberInnen mit türkischen Namen. Sie fanden im Rahmen ihrer Studie heraus, dass Wirtschafts-Studierende mit einem türkischen Namen geringere Chancen auf einen Praktikumsplatz haben (vgl. Kaas/Manger 2010). Im Rahmen eines Korrespondenztestes wurden 1.000 fiktive Bewerbungen um Praktikumsplätze verschickt. Diesen Bewerbungen wurde zufällig entweder ein deutscher oder ein türkischer Name zugeordnet. Die Bewerbungen waren alle mit überdurchschnittlich guten Noten, vor allem in Deutsch, Englisch und Mathematik, ausgestattet, und alle Kandidaten waren Inländer mit deutscher Staatsbürgerschaft und der Muttersprache Deutsch. Es konnte festgestellt werden, dass die Zahl der positiven Rückmeldungen beim türkischen Namen durchschnittlich um 14 Prozent geringer ausfiel, als bei BewerberInnen mit deutschem Namen. In kleineren Betrieben lag die Quote mit 24 % noch einmal deutlich höher¹⁶ (vgl. auch SVR 2014: 4).

¹⁶ Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass in Großbetrieben standardisierte Auswahlverfahren mit weniger subjektiven Freiheitsgraden der Personalentscheider angewandt werden. In kleineren Betrieben werden subjektive Einschätzungen der Personalverantwortlichen in größerem Umfang wirksam.

- Im Rahmen einer Unternehmensbefragung im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald gaben 35 Prozent der befragten Unternehmensvertreter an, dass der kulturelle Hintergrund bei der Vergabe einer Ausbildungsstelle eine Rolle spiele (vgl. Scherr/Gründer 2011).
- Eine Forschergruppe an der Universität Oldenburg kam zu dem Ergebnis, dass nahezu alle zu ihrer Rekrutierungspraxis befragten Personalverantwortlichen *„ihre Handlungsspielräume [im Rekrutierungsverfahren] zu Ungunsten der türkischen Migranten“* (Gestring et al 2006: 162) nutzten.

Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass die latente Diskriminierung umso weniger wirksam wird, je mehr Informationen einer Bewerbung beiliegen. War den Bewerbungsschreiben etwa ein Empfehlungsschreiben vorheriger Arbeitgeber beigelegt, wurden keine Unterschiede mehr in den Einmündungschancen festgestellt (vgl. Kaas/Manger 2010). Dieser Befund kann als Hinweise auf ein hohes Maß an Unsicherheit bezüglich der Eignung von BewerberInnen mit Migrationshintergrund aus Perspektive der Personalverantwortlichen gewertet werden. Dieser Logik folgend verwundert es nicht, dass MigrantInnen häufig über bessere Leistungsnachweise verfügen müssen, um sich in den Bewerberketten gegen Jugendliche ohne Migrationshintergrund durchzusetzen (vgl. Troltsch 2003: 54 f.).

Diese Befunde verdeutlichen, dass bei der Personalauswahl mitunter Kriterien wirksam werden, die sich nicht ausschließlich auf die vorhandenen Qualifikationen der BewerberInnen stützen.

Eine Sichtung der Literatur zum Thema „Arbeitsmarktdiskriminierung“ hat zu folgender Auswahl möglicher qualifikationsunabhängiger Entscheidungsmuster und (unter-)bewusster Entscheidungsmechanismen geführt, die in betrieblichen Auswahlverfahren wirksam werden können:

- Insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben erfolgt keine strikte Orientierung an Qualifikationsmerkmalen, sondern auch an betrieblichen

Normalitätserwartungen und Vorstellungen einer ethnisch-kulturell homogenisierten Belegschaft (vgl. Scherr/Janz/Müller 2015: 46 ff.).

- Es konnte nachgewiesen werden, dass Individuen Kontakte mit anderen bevorzugen, die ihnen ähnlich sind, selbst dann, wenn dies den Eigeninteressen widerspricht (vgl. Zick 2002: 410). Dieses Phänomen wird als „soziale Homophilie“ bezeichnet (vgl. Kilduff/Tsai 2003: 52).
- Bei der Einstellung von MigrantInnen werden oft eher Schwierigkeiten erwartet als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Nicht-deutschstämmigen Auszubildenden wird nicht selten ein Stör- oder Risikopotenzial unterstellt. (vgl. Scherr/Gründer 2011: 9; Beicht/Granato/Ulrich 2011: 182).
- Selektionsprozesse durch Ausbildungsbetriebe können beeinflusst werden durch eine vorauseilende Anpassung der Personalverantwortlichen an mögliche negative Reaktion Dritter. Personalverantwortliche fürchten atmosphärische Störungen innerhalb der Belegschaft oder negative Kundenreaktionen (vgl.; Janßen/Polat 2005: 196 ff.; Scherr/Janz/Müller 2015: 73).
- Selektionsprozesse werden oftmals beeinflusst durch Vorurteile und „statistische Diskriminierung“ (vgl. Phelps 1972: 659 ff.). Personalverantwortliche treffen ihre Rekrutierungsentscheidungen in der Regel unter Bedingungen von Zeitknappheit und Unsicherheit (vgl. Imdorf 2010: 202ff.). Auch wenn sie sich damit Gefahr laufen, falsch zu entscheiden, versuchen sie, die jeweilige Eignung indirekt anhand von beobachtbaren Merkmalen abzuschätzen: *„Der Entscheider lässt sich nicht von der individuellen Eignung, sondern – mehr oder weniger bewusst – von einer statistischen Annahme über die durchschnittliche Eignung einer Gruppe, der die Bewerber angehören, leiten“* (Peucker 2010). Ein Mangel an Informationen gepaart mit vordergründig ökonomischem Verhalten und weniger Ressentiments gegenüber MigrantInnen, sind dabei der Ausgangspunkt für diese Form der Benachteiligung (vgl. Peucker 2010).

Neben der Wirkung latenter Diskriminierungsfaktoren, werden in der Literatur außerdem weitere Aspekte thematisiert, die erfolgreiche Bewerbungen Jugendlicher mit Migrationshintergrund zwar nicht zwangsläufig erschweren, jedoch auch nicht begünstigen.

3.2.3 Mangelnde potenzialorientierte Betrachtungen im Rahmen von (betrieblichen) Auswahlverfahren

Für die meisten Betriebe ist eine individuelle Gleichbehandlung orientiert am fachlichen Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle das plausibelste Leitprinzip bei der Rekrutierung. Wildung/Schaurer stellen fest, dass ein Bewusstsein dafür, dass sich eine als objektiv und fair wahrgenommenen Individuelle Gleichbehandlung im Bewerbungsverfahren exkludierend auf BewerberInnen mit Migrationshintergrund auswirken kann, da sich Auswahlkriterien an Standards und Normvorstellungen der Mehrheitsgesellschaft orientieren, ohne Raum für herkunftskulturelle Differenzierungen zu lassen, kaum vorhanden sei (vgl. Wildung/Schaurer 2009: 22). Außerdem sei die Rekrutierungspraxis häufig nicht auf die besonderen Profile von BewerberInnen mit Migrationshintergrund eingestellt (vgl. Boos-Nünning 2006: 10), was sich z.B. daran zeige, dass *„das „ethische Kapital“, das aus dem familiären Aufwachsen und dem Leben in einer ethnischen Subkultur resultiert und sich z. B. in Zwei-(Mehr-)Sprachigkeit und interkulturellen Kompetenzen niederschlagen kann“* (Boos-Nünning 2006: 10), von den Ausbildungsbetrieben häufig nicht erkannt wird. „Interkulturelle Kompetenz“ kann dabei bedeuten, kulturelle Bedeutungen zu erkennen und zu verstehen und effektive und angemessene kommunikative Verhaltensweisen partner-, situations- und kontextbezogen zu entwickeln und anzuwenden (vgl. Schenk 2001: 59).

Zu fragen wäre nun, ob und wenn ja welche Ansätze zur Überwindung der genannten latenten Diskriminierungsmechanismen und mangelnden potenzialorientierten Betrachtungen in betrieblichen Kontexten bereits existieren, die auch für den Bereich dualer Studiengänge relevant sein könnten.

3.3 Handlungsempfehlungen aus der Literatur- und Sekundärdatenanalyse

Für die bessere Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in betriebliche Ausbildungsstrukturen werden in der Literatur eine Reihe allgemeiner Handlungsempfehlungen genannt.

Scherr und Gründer halten Informationsangebote für erforderlich, mit denen die Betriebe für die Problematik der Diskriminierung migrantischer Jugendlicher sensibilisiert und motiviert werden, sich für eine offenere Einstellungspraxis zu engagieren (vgl. Scherr/Gründer 2011). Auch der nationale Pakt für Ausbildung sieht vor, dass Betriebe, die bisher auf deutschstämmiges Personal gesetzt haben, von Verbänden und Kammern gezielt angesprochen und für die Thematik sensibilisiert werden sollten (vgl. Deutscher Bundestag 2011: 21). Im Rahmen einer Optimierung der Such und Auswahlprozesse, sollten Unternehmen laut dem Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen praktische Anleitungen an die Hand gegeben werden, mit denen sie geeignete KandidatInnen für ihre Ausbildungsplätze finden und diskriminierende Selektionsmechanismen vermeiden können (vgl. SVR 2014: 34). Betriebe mit wenig Erfahrung mit migrantischen Jugendlichen, sollten zudem motiviert werden, diesen Praktika anzubieten, um mögliche Vorurteile zu überwinden und leistungsstarke potenzielle Auszubildende mit Migrationshintergrund kennen zu lernen (vgl. Scherr/Gründer 2011: 6). Laut BAMF ermöglichen es Praktika den *„Entscheidungsträgern in den Unternehmen, die Kompetenzen und Talente (...) mit Migrationshintergrund (...) besser einzuschätzen.“* (BAMF 2014: 23).

Beicht empfiehlt, dass die Selektionsprozesse bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen differenziert untersucht werden sollten, um festzustellen, inwieweit die innerbetrieblichen Entscheidungslogiken in Auswahlprozessen die Chancen von MigrantInnen tatsächlich negativ beeinflussen (vgl. Beicht 2011: 17).

Außerdem werden anonymisierte Bewerbungsverfahren als eine Möglichkeit der Schaffung von mehr Chancengleichheit angesehen (vgl. SVR 2014: 35; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012 u.a.). Jedoch ist hier anzumerken, dass Betriebe i.d.R. nicht auf eine zweite Stufe im Auswahlverfahren verzichten, *„in denen*

dann die Anonymität des/der Bewerber/in aufgehoben wird und diese/r als Person sichtbar wird“ (Scherr/Janz/Müller 2015: 187).

Daher sollte zuvorderst die betriebliche Diversitätskompetenz gestärkt werden, indem z.B. das Modul „Interkulturelle Kompetenz“ in der Fachqualifikation für Ausbilder gestärkt wird (vgl. SVR 2014: 5). Da anzunehmen ist, dass eine wenig diverse Personalstruktur in den Personalabteilungen bewusste oder unbewusste Auswirkungen auf die Personalauswahl haben kann, sollten Betriebe laut Imdorf angeregt werden, MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund verstärkt als Ausbildungsverantwortliche einzusetzen (vgl. Imdorf 2011: 51). Der Sachverständigenrat Deutscher Stiftungen plädiert ebenfalls dafür, mehr Betriebsangehörige mit eigener Migrationserfahrung in die Auswahl und Betreuung von Auszubildenden einzubinden (vgl. SVR 2014: 5). Auch an der Westfälischen Hochschule liegen Hinweise darauf vor, dass insbesondere Personalverantwortliche mit Migrationshintergrund verstärkt für die Auswahl von dual Studierenden mit Migrationshintergrund verantwortlich sind.

4. Einschätzung von Experten aus der (betrieblichen) Praxis zur mangelnden Einbeziehung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in das duale Studium

Angesichts der festgestellten Disparitäten kann davon ausgegangen werden, dass die für den Bereich der Berufsausbildung skizzierten möglichen Ursachen für die geringere Teilhabe zumindest teilweise auch für das duale Studium anzunehmen sind. Da hierzu für duale Studiengänge derzeit aber keine repräsentativen empirischen Befunde vorliegen, hatten die geführten Expertengespräche die Funktionalität, die skizzierten Befunde aus der Literatur auf einzelbetrieblicher Ebene für die Kooperationspartner der Westfälischen Hochschule zu überprüfen und dabei zugleich eine regionale Verbindung mit den Einzugsgebieten der Westfälischen Hochschule herzustellen.

Die Expertengespräche wurden im Zeitraum von Februar 2014 bis Juni 2014 geführt. Insgesamt wurden Gespräche mit Führungskräften aus dem Personalmanagement und Ausbildungsleitern sowie Geschäftsführern von insgesamt zehn Groß- und mittelständischen Betrieben geführt. Die Betriebe sind allesamt Kooperationspartner der Westfälischen Hochschule, im Ruhrgebiet ansässig und kontinuierlich in der beruflichen Ausbildung als auch im dualen Studium engagiert. Außerdem wurde ein Gespräch mit einem Repräsentanten der Industrie- und Handelskammer, drei Gespräche mit AbiturientenberaterInnen und drei Gespräche mit Studien- und BerufsorientierungslehrerInnen („Stubo-Lehrern“) geführt.

4.1 Ergebnisse der Expertengespräche mit Führungskräften aus dem Personalmanagement

Im Folgenden werden die Kern-Ergebnisse der Expertengespräche dargestellt und durch prägnante Zitate der Befragten ergänzt. Die Darstellung orientiert sich an der chronologischen Logik des Bewerbungsverfahrens und wird schlussendlich ergänzt durch personalstrategische Aspekte.

4.1.1 Zielgruppenansprache

Eine gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund findet seitens der Betriebe bei der Rekrutierung in der Regel nicht statt:

- *„Wir sprechen die Gruppe der Migranten nicht gezielt an. Alle sollen die gleichen Chancen haben und gleich angesprochen werden, niemand soll exklusiv adressiert werden, nur weil er einen Migrationshintergrund hat. Das wäre auch den anderen gegenüber nicht fair.“*

Wenn eine Ansprache der Gruppe der potenziellen dual Studierenden mit Migrationshintergrund erfolgt, dann indirekt:

- *„Wir achten auf eine diversitätssensible Bildersprache in Flyern bzw. auf unserer Unternehmens-Webseite. Eine explizite Ansprache gibt es aber nicht.“*

Letztlich berufen sich die befragten Betriebe auf das Leistungsprinzip, welches gleiche Chancen für alle BewerberInnen bieten soll:

- *„Wir nehmen die besten Bewerber, es ist uns egal, wer das ist.“*

Nach der Ansprache und Aktivierung von potenziellen BewerberInnen erfolgt die Bewerbungsphase. Hierbei ist zu fragen, wie sich das Bewerbungsverhalten Jugendlicher mit Migrationshintergrund quantitativ ausgestaltet.

4.1.2 Quantitatives Bewerbungsverhalten

Die befragten ExpertInnen wurden für ihre Betriebe gebeten, uns die Anteile der BewerberInnen für duale Studiengänge mit Migrationshintergrund für den Bewerbungszyklus 2013 zu nennen. Dies war in den meisten befragten Betrieben nicht direkt möglich. Einige Betriebe gingen aufgrund der Expertengespräche die Bewerberkarteien „händisch“ durch. Dabei wurde zunächst der Geburtsort berücksichtigt. Da dieses Kriterium jedoch die in Deutschland geborenen Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht erfassen würde, wurden außerdem die Vor- und Nachnamen der BewerberInnen hinzugezogen und anhand von phonetischen Plausibilitäten ein möglicher Migrationshintergrund abgeleitet.¹⁷

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Bewerberquoten von Studieninteressierten mit Migrationshintergrund insgesamt eher unterdurchschnittlich ausfallen und dabei zum Teil, je Studiengang und Betrieb, erhebliche Unterschiede bestehen. Die betrieblichen Bewerberquoten reichen z.B. im dualen Studiengang Wirtschaft von 5,2% bis zu einem Spitzenwert von 37,8%. Im Bereich des Ingenieurwesens reicht die Spanne von rund 10% bis hin zu 22 %. Diese zum Teil sehr großen Unterschiede sind auch deshalb erstaunlich, da die befragten Betriebe räumlich oft nur wenige Kilometer voneinander entfernt liegen. Dies kann jedoch damit erklärt werden, dass bei bestimmten Betrieben traditionell schon seit langem Auszubildende und Mitarbeitende mit Migrationshintergrund tätig sind und hier aufgrund von bestehenden Netzwerken Nachzieheffekte zu verzeichnen sind. Unabhängig von dem Anteil der BewerberInnen mit Migrationshintergrund ist allerdings zu konstatieren, dass es im Ergebnis unerheblich ist, ob die Bewerberquoten hoch oder gering ausfallen. Die Anteile dual Studierender mit Migrationshintergrund, die sich letztlich in den Auswahlverfahren durchsetzen, sind unabhängig davon stets vergleichbar gering bzw. nicht existent.

¹⁷ In mehreren Studien wurde das Verfahren der Namenserkennung verwendet und die damit verbundene Datengüte bestätigt (vgl. Humpert/Schneiderheinze 2000; Fernandez et al 2006; Schnell et al 2013). Die so ermittelten Anteile sind als Näherungswerte zu verstehen, die nicht mit einer z.B. von der Westfälischen Hochschule praktizierten Herangehensweise übereinstimmen.

4.1.4 Relevanz der Schulform für die Auswahl dual Studierender

Bewerberinnen, die von der Gesamtschule kommen (i.d.R. mit Allgemeiner Hochschulreife) bewerben sich zwar, setzen sich jedoch, zumindest in den Großbetrieben, in der Regel nicht in den Auswahlverfahren durch.

Ohne Ausnahme wird zwar keine bestimmte Schulform im Vorfeld präferiert bzw. werden die BewerberInnen nicht im Vorfeld hinsichtlich der besuchten Schulform aussortiert oder vorgezogen, jedoch:

- *„Es läuft letztlich immer auf Absolventen vom Gymnasium hinaus. Danach wird nicht explizit geschaut, aber am Ende sind sie es, die sich in den Testverfahren durchsetzen.“*

Qualitative Unterschiede zwischen den BewerberInnen werden ebenfalls in der Regel an der jeweiligen Schulform festgemacht, nicht jedoch am Merkmal Migrationshintergrund:

- *„Unabhängig vom Migrationshintergrund merkt man einen gewissen Sprachunterschied zwischen Bewerbern, die vom Gymnasium kommen und solchen, die von der Gesamtschule kommen, z.B. in der Kompetenz zu formulieren und im Bereich des Wortschatzes.“*
- *„Unterschiede zwischen den Bewerbern sind eher an der Schulform festzumachen. Ob Migrationshintergrund oder nicht, das Gymnasium hat eine egalisierende Wirkung, da sind meist keine Unterschiede festzustellen.“*

4.1.5 Potenzialorientierung bei der Auswahl dual Studierender

Mögliche Potenziale von BewerberInnen mit Migrationshintergrund werden i.d.R. wertschätzend beurteilt, jedoch bei der Auswahl der BewerberInnen de facto kaum wirksam:

- *„Gerade wenn man neue Kunden gewinnen will, die auch einen Migrationshintergrund haben, ist es gut Mitarbeitende zu haben, die interkulturell besser auf die Kunden zugehen können oder vielleicht sogar dieselbe Sprache sprechen. Das bringt einen Mehrwert in Sachen Kundenorientierung“.*
- *„Sie bringen zum Teil andere Denkweisen und andere Herangehensweisen mit und die Kenntnis unterschiedlicher Lebenswelten kann in Bezug auf die Kundschaft von großem Vorteil sein“.*
- *„Ich bin begeistert von der Freundlichkeit, Offenheit, Höflichkeit, der Service- und Kundenorientierung, der emotionalen Nähe und der gleichzeitigen Distanz, um nicht aufdringlich zu wirken.“*

Ein Betrieb berichtet sogar, dass BewerberInnen mit Migrationshintergrund häufig motivierter und engagierter seien, als solche ohne Migrationshintergrund:

- *„Bei der Bewerbung sind Kandidaten mit Migrationshintergrund, die es in die Gespräche schaffen, oft engagierter, motivierter als Bewerber ohne Migrationshintergrund. Das gefällt uns gut. Man merkt, dass sie wollen, das „Ja-ich-will“-Gefühl kommt rüber.“*

Die positive Einschätzung möglicher Potenziale ist insbesondere in Branchen zu verzeichnen, in denen die Kundschaft durch ein hohes Maß an Diversität gekennzeichnet ist.¹⁸ Trotz der zum Teil explizit geäußerten Bedarfe werden

¹⁸ Dies trifft insbesondere z.B. auf die Immobilienbranche zu.

derartige Potenziale eher als „nice-to-have“ angesehen und kaum explizit in den Bewerbungsverfahren berücksichtigt:

- *„Wenn jemand türkisch spricht, und man das perspektivisch gut gebrauchen könnte, würde man jedoch nicht das Testergebnis nach oben korrigieren. Das Risiko ist zu groß, dass man Abbrecher produziert. Die Kenntnis der türkischen Sprache hat nichts damit zu tun, die Ausbildung oder das Studium erfolgreich zu absolvieren.“*

4.1.6 Betriebliche Sicht auf mögliche Diskriminierungsfaktoren

Im Gegensatz zu den in der Literatur angeführten Befunden bestätigen die befragten ExpertInnen für ihre Betriebe die Existenz bzw. Relevanz (latenter) Diskriminierungsfaktoren mehrheitlich nicht.

Von lediglich zwei Betrieben wurden mögliche nicht-leistungsbezogene Gründe für die Nichteinstellung von MigrantInnen genannt. Dabei wurden Diskrepanzen im Bereich der „kulturellen Passung“ angeführt:

- *„Häufig besteht ein Problem der kulturellen Passung. Personen mit Migrationshintergrund sind oft overstyled und machen den Eindruck, als würden Sie den Betrieb verkaufen wollen, also alles etwas übertrieben. Oder sie sind nicht engagiert genug. Die Mitte fehlt.“*
- *In Bewerbungsgesprächen zeigt sich bei Bewerbern mit Migrationshintergrund zum Teil ein zu groß zur Schau getragenes Selbstbewusstsein. Man fragt sich dann, wie derjenige wohl im Team funktionieren mag. Wird er anecken?“*

Diese subjektiven Einschätzungen lassen sich ggf. darauf zurückführen, dass es MigrantInnen häufig gewohnt sind, besser sein zu müssen, als Deutschstämmige und aus diesem Grunde häufig Strategien wählen, durch offensiv-selbstbewusstes Verhalten das „deutsche“ Umfeld von sich zu überzeugen (vgl. Madubuko 2010: 204).

4.1.7 Anpassung der Auswahlverfahren für duale Studiengänge

Eine mögliche Anpassung der Auswahlverfahren zur vermehrten Rekrutierung von dual Studierenden mit Migrationshintergrund wird seitens der befragten Betriebe in der Regel ausgeschlossen.

Dabei wird auf das Argument der Objektivität des Verfahrens und auf den Grundsatz der Individuellen Gleichbehandlung abgestellt:

- *„Unsere Bewerbungsverfahren sind objektiv. Es soll das Prinzip gelten, „gleiches Recht und gleiche Chancen für alle““.*

Ein Betrieb verwies auf die Verwendung migrationssensibler Auswahlverfahren. Ein weiterer Großbetrieb verwendet anonymisierte Auswahlverfahren. Auch diese Betriebe verfügen jedoch nicht über eine höhere Anzahl an dual Studierenden mit Migrationshintergrund. Ein weiterer Betrieb schloss zwar Modifikationen der eigenen Testverfahren aus, gab jedoch zu bedenken, dass alle vorhandenen Tests von Psychologen erstellt würden und die Auswahlverfahren dadurch zwangsläufig auf die Gruppe der Vollabiturienten mit gymnasialem Hintergrund ausgerichtet seien. Zudem würden allgemeine Wissenstests, z.B. mit Fragen wie, *„wo liegt Wiesbaden?“*, kulturell klar auf die Bundesrepublik Deutschland abzielen und wenig Raum für herkunftsspezifisches Wissen bieten. Zwei Betriebe sehen ein Anpassungspotenzial im Bereich der Auswahlverfahren für die technischen dualen Ausbildungs-/Studienplätze im Bereich der anteiligen Gewichtung schriftsprachlicher Testergebnisse. Einer der beiden Betriebe hatte bereits damit begonnen, erste Überlegungen für eine Anpassung der Auswahltests anzustellen.

4.1.8 Erfassung des Merkmals Migrationshintergrund

Die Ausführungen unter Punkt 4.1.2 weisen bereits darauf hin, dass KandidatInnen mit Migrationshintergrund in den Betrieben i.d.R. nicht systematisch erfasst werden. Es existiert i.d.R. kein Controlling hinsichtlich der Dimension „Migrationshintergrund“, weder im Bewerbungs- und Auswahlprozess, noch in Bezug auf die de facto dual Studierenden in den jeweiligen Betrieben. Während es im Bereich der Ausbildung in

den Großbetrieben häufig Mechanismen zur Erfassung des Migrationshintergrundes der Belegschaft gibt, ist dies im Bereich von Auswahlprozessen speziell für das duale Studium bisher keine gängige Praxis. Zum Teil wurde in diesem Zusammenhang auf datenschutzrechtliche Aspekte hingewiesen, die eine Erfassung des Konstruktes Migrationshintergrund erschweren.¹⁹ Im Rahmen der Rekonstruktion der dual Studierenden mit Migrationshintergrund zeigten sich die Personalverantwortlichen zum Teil erstaunt und in einem Falle sogar „schockiert“ über die geringe Beteiligung dual Studierender mit Migrationshintergrund im eigenen Betrieb. Dies mag auch damit zu tun haben, dass dem Thema „Migranten in dualen Studiengängen“ bislang keine personalstrategische Relevanz zugerechnet wird.

4.1.8 Personalstrategische Relevanz der Gewinnung von Talenten mit Migrationshintergrund für duale Studienangebote

Obwohl die Themen „Demografie“ und „Migration“ Megathemen speziell im Ruhrgebiet darstellen, waren bei den befragten Betrieben keine dezidierten personalstrategischen Programme in Bezug auf die Zielgruppe der MigrantInnen im Bereich dualer Studiengänge erkennbar.

Dies trifft auch auf Betriebe zu, die zum Teil ausgeklügelte Diversity-Strategien verfolgen. „Migrationshintergrund“ wird darin jedoch durchgehend nicht als zu bearbeitende Diversity-Dimension angesehen, im Gegensatz zu „klassischen“ Diversity-Dimensionen wie Alter, Geschlecht oder Behinderung:

- *„In Personalkreisen ist das Thema Ansprache und Gewinnung von Migranten grundsätzlich kein Thema bisher. Fachkräftemangel und Demografie schon, aber nicht unter dieser Perspektive.“*

- *„Das ist für uns kein strategisches Thema.“*

¹⁹ Die Erhebung von besonders schützenswerten Daten in Bezug auf die rassische oder ethnische Herkunft ist am Maßstab des § 8 Abs. 1 AGG zu messen. Dieser stellt eine zulässige Prüfung dieser Daten in Aussicht, *„wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.“* (§ 8 Abs. 1 AGG)

Weit verbreitet ist hingegen die Ansicht, dass sich die momentane Situation durch die anstehenden demografischen Veränderungen anders gestaltet:

- *„Wenn in drei bis fünf Jahren der Engpass kommt, werden wahrscheinlich automatisch mehr Migranten in die dualen Studiengänge kommen.“*

4.1.9 Ableitung von Handlungsempfehlungen

Ergänzend zu den in Kapitel 3.3 genannten Handlungsempfehlungen, lassen sich auf Grundlage der skizzierten Ergebnisse aus den Expertenbefragungen weitere Empfehlungen ableiten:

Wenn Betriebe bisher nicht erschlossene Potenziale nutzbar machen wollen, dann sollten Talente mit Migrationshintergrund gezielter adressiert und für eine Bewerbung motiviert werden. Auswahlverfahren sollten ggf. potenzialorientierter ausgelegt werden und Raum für kulturelle Besonderheiten und herkunftsbezogenes Wissen bieten, um Talenten mit Migrationshintergrund besser gerecht zu werden.

Außerdem sollte damit begonnen werden, den Migrationshintergrund im Rahmen der Bewerbungsphase systematisch zu erfassen, um ein Gefühl dafür zu bekommen, ob (und ggf. warum) Talente mit Migrationshintergrund bisher nicht ausreichend als Zielgruppe für das duale Studium adressiert und aktiviert werden, die angesichts zukünftiger regionaler sozio-ökonomischer und demografischer Verschiebungen eine immer größerer strategische Bedeutung erlangen werden. Dies kann näherungsweise, mithilfe namensbasierter Einschätzungen und der Berücksichtigung weiterer Angaben wie dem Geburtsort, oder systematisch (auf freiwilliger Basis) erfolgen.

In diesem Zusammenhang würde es sich anbieten, „Migrationshintergrund“ in die vorhandenen Diversity-Strategien einzubeziehen. Es scheint paradox, dass die Gruppe Jugendlicher mit Migrationshintergrund bisher häufig nicht berücksichtigt wird, da doch mindestens für den Bereich der regulären Berufsausbildung offenkundige Ausgrenzungstendenzen festzustellen sind (vgl. Kap. 3.2.2).

4.2 Ergebnisse der Expertengespräche mit „Stubo“-LehrerInnen und AbiturientenberaterInnen der Agentur für Arbeit

Die Befragung von Studien- und BerufsorientierungslehrerInnen („Stubo“-Lehrern) und AbiturientenberaterInnen der Arbeitsagentur diente dazu, den Blick auf überbetriebliche Erklärungsfacetten für die geringe Bildungsbeteiligung Jugendlicher mit Migrationshintergrund im dualen Studium zu legen.

4.2.1 Mangelndes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten

Jugendliche mit Migrationshintergrund stammen häufig aus sozio-ökonomisch niedrigen Schichten bzw. hochschulfernen Familien.²⁰ Bei Kindern aus Nicht-Akademiker-Haushalten besteht oft keine Vorstellung darüber, mit welchen Leistungsanforderungen an der Hochschule zu rechnen ist. Auch seitens der Eltern ist diesbezüglich selten eine fundierte Unterstützung zu erwarten. Daraus resultiert ein Mangel an nötigem Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten (vgl. El-Mafaalani 2014: 28). Dies könnte dazu führen, dass sich auch leistungsfähige Talente mit Migrationshintergrund ein duales Studium nicht zutrauen:

- *„Viele haben ein geringeres Selbstbewusstsein und unterschätzen sich systematisch. Einige 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, dann belaste ich mich nicht noch zusätzlich mit einer Ausbildung.“ (Abiturientenberaterin)*

²⁰ Der 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes ist zu entnehmen, dass Studierende mit Migrationshintergrund anteilig mehr als viermal so häufig wie ihre KommilitonInnen ohne Migrationshintergrund zur Bildungsherkunft „niedrig“ gehören (21 % vs. 5 %) (vgl. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes 2012: 20). Studierende der Bildungsherkunft „niedrig“ haben eine Herkunftsfamilie, in der entweder beide Eltern keinen beruflichen Abschluss erworben haben oder höchstens ein Elternteil maximal eine nichtakademischen Berufsausbildung abgeschlossen hat (vgl. ebd: 13).

4.2.1 Hohe Bildungspräferenzen

Gleichzeitig wurden Hinweise darauf gefunden, dass ein Universitätsstudium bei leistungsstarken Jugendlichen mit Migrationshintergrund häufig die erste Wahl darstellt:

- *„Der starke Wunsch nach Prestige führt in der Regel an die Universität, in Studiengänge wie Bauingenieurwesen, Medizin, Jura und mittlerweile auch in das Lehramt.“ (Abiturientenberaterin)*

Dies würde bedeuten, dass das duale Studium von leistungsstarken Jugendlichen mit Migrationshintergrund tendenziell nicht als gleichwertige Option zu einem Universitätsstudium wahrgenommen wird.²¹

Ein Grund dafür ist wohlmöglich auch, dass das Bildungssystem beispielsweise der Türkei ein duales Berufsausbildungssystem nicht kennt. Nur wenige junge Menschen können studieren bzw. sich ein Studium leisten (vgl. El-Mafaalani/Toprak 2011: 125). Außerdem wird aus den Erfahrungen des z.B. türkischen Bildungssystems akademische Bildung mit hohem Berufsstatus und nicht-akademische Bildung mit harter körperlicher Arbeit assoziiert (vgl. El-Mafaalani 2012: 136).

4.2.2 Hoher Entscheidungseinfluss der Eltern

Die Eltern spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für einen Bildungsweg. Dass die Bildungsaspirationen bei MigrantInnen in der Regel höher sind als bei der deutschstämmigen Bevölkerung, ist hinreichend belegt (vgl. Gresch 2012; Heine/Quast/Beuße 2010) und hängt nach Ansicht von El-Mafaalani mit der Migrationssituation selbst zusammen, denn *„niemand verlässt seine Heimat und wagt einen Neuanfang, ohne dabei den Wunsch oder das Ziel zu verfolgen, dass es die eigenen Kinder einmal besser haben sollen, als man selbst.“* (El-Mafaalani 2014: 37). Gerade türkischstämmige Eltern haben außerordentlich hohe

²¹ Im Rahmen einer IAQ-Studie zeigten 80% der Befragten dual Studierenden eine klare akademische Orientierung und hätten alternativ ein Vollzeitstudium aufgenommen (vgl. Krone/Mill 2012:7). Erfahrungen im Rahmen der Studienberatung des „Servicezentrums duales Studium“ der Westfälischen Hochschule zeigen, dass die Alternative zu einem dualen Studium oftmals kein Fachhochschulstudium, sondern ein Universitätsstudium ist.

Bildungsaspirationen (vgl. BMFSFJ 2000: 109).²² Der familiäre Auftrag beinhaltet somit die Erwartung, bildungserfolgreich zu sein, um den sozialen Status zu verbessern bzw. prekären Lebensbedingungen zu entkommen (vgl. Rosen 2013: 16; BAMF 2014: 9). Eltern und Familienangehörige nehmen häufig als Ratgeber und Unterstützer in Fragen der Meinungsbildung und der Berufswahl ihrer Kinder eine Schlüsselposition ein, jedoch sind Familien, die aufgrund einer schwierigen sozioökonomischen Position sowie migrationsbedingter Ursachen eine vergleichsweise große Distanz zum Bildungssystem haben, vielfach in ihren Möglichkeiten eingeschränkt, ihre Kinder in Fragen zu Bildung, Ausbildung und Berufswahl umfassend zu unterstützen (vgl. BAMF 2010: 79). 64% der Studierenden aus ehemaligen Anwerbeländern (Bosnien-Herzegowina, Griechenland, Italien, Kroatien, Mazedonien, Portugal, Serbien/Montenegro, Slowenien, Spanien und Türkei) kommen aus einem Elternhaus, in dem die Eltern entweder einen Hauptschulabschluss erworben haben oder gar keine formale Bildung nachweisen können (vgl. Wojciechowicz 2010: 36). Vorbilder für akademische Karrieren fehlen daher häufig. Da nicht zuletzt deshalb die Eltern mit dem Prinzip der dualen Berufsausbildung als auch mit den Anforderungen eines Studiums nicht hinlänglich vertraut sind, lässt sich folgern, dass sie mit dem dualen Studium, als hochgradig erklärungsbedürftiger Ausbildungsvariante, erst recht nicht vertraut sind und demnach keine entsprechenden Präferenzen existieren.

- *„Die Eltern geben den Ton an und meine These ist, dass diese eher gegen das duale Studium tendieren, sie sollen lieber das eine oder das andere vernünftig machen.“ (Stubo-Lehrer)*

²² El-Mafaalani führt die hohen Bildungsaspirationen auf eine mangelhafte Kenntnis des deutschen Bildungssystems zurück (vgl. El-Mafaalani 2012: 137) und sich daher die hohen Bildungsaspirationen häufig nicht in angemessenen Entscheidungen ausdrückten (vgl. El-Mafaalani 2012: 136).

4.2.3 Antizipierte Diskriminierungserfahrungen

Darüber hinaus können auch seitens der Jugendlichen mit Migrationshintergrund antizipierte Diskriminierungserfahrungen ein Hemmnis darstellen:

- *„Die Top-Leute befürchten wohlmöglich Diskriminierungserfahrungen im Rahmen einer Ausbildung in einem Betrieb, in dem Migranten zum Teil eine Seltenheit sind. Bei einem grundständigen Hochschulstudium hat man hingegen sehr schnell Anschluss an die eigene Peer-Group.“ (Abiturientenberaterin).*

4.2.4 Ableitung von Handlungsempfehlungen

Wojciechowicz weist in diesem Kontext darauf hin, dass empirische Befunde über Berufs- bzw. Studienwahlprozesse von Abiturientinnen und Abiturienten mit Migrationshintergrund weitgehend fehlen (vgl. Wojciechowicz 2010:36). Für den Teil der besonders leistungsstarken MigrantInnen, die sich für den Bereich dualer Studiengänge eignen würden, trifft dies offensichtlich in besonderer Weise zu.

Daher kommt dem Informations- und Beratungsaspekt eine besondere Bedeutung zu (vgl. BAMF 2014: 22), bei dem es wohlmöglich nicht nur um die reine Informationsvermittlung gehen darf, da gerade bei Studieninteressierten mit Migrationshintergrund bildungsherkunftsbezogene Unsicherheiten den eigenen Fähig- und Möglichkeiten gegenüber eine wesentliche Rolle spielen. Deshalb ist die *„Beratung an der Schnittstelle Schule-Studium (..) viel mehr als bloßes Informieren über Studienmöglichkeiten und ihre Inhalte, Aufbau und Anforderungen eines Studiums am Ende der Schulzeit“* (Wojciechowicz 2010: 39).²³

Wohlmöglich kann Studien- und Berufsorientierung für viele Talente mit Migrationshintergrund nicht als punktuelle Hilfe begriffen werden, sondern sollte als ein langfristig angelegtes Angebot in Form einer *„individuell orientierten, akademischen Bildungslaufbahnberatung“* (Karakaşoğlu/Neumann 2001: 68)

²³ Wojciechowicz bezieht sich in ihrer Untersuchung ausschließlich auf GymnasialschülerInnen mit Migrationshintergrund.

formuliert werden. Auch der Wissenschaftsrat bezieht dazu Stellung: *„Um die gesellschaftlichen Bildungspotentiale auszuschöpfen, ist es von zentraler Bedeutung, Schulabsolventinnen und -absolventen zur Wahl des Ausbildungsgangs zu befähigen, der sowohl ihren Fähigkeiten als auch ihren Interessen am besten entspricht. Hierbei sind auch Aspekte von Diversität, wie Geschlecht, Herkunft und ethnische Zugehörigkeit, angemessen zu berücksichtigen“* (Wissenschaftsrat 2014: 36). Die Westfälische Hochschule verfolgt im Rahmen der mittlerweile etablierten und von der nordrhein-westfälischen Landesregierung unterstützten „Talentförderung“ bereits diesen Ansatz, der zukünftig weiter ausgebaut werden wird. Dabei sollten die Eltern nicht ausgeklammert werden, da diese bei der Entscheidung für einen Bildungsweg häufig eine wesentliche Rolle spielen. Das BAMF empfiehlt den Hochschulen in diesem Zusammenhang, dass Informations- und Beratungsangebote für Eltern mit Migrationshintergrund *„adressatengerecht und verstärkt außerhalb von Bildungsinstitutionen umgesetzt werden“* (BAMF 2014: 26) sollten.

4.3 Ergebnisverdichtung

Die Beschäftigung mit möglichen Ursachen für die geringe Teilhabe von Talenten mit Migrationshintergrund an dualen Studiengängen, hat ein multikausales Erklärungsfeld eröffnet. Es liegt zwar nahe, dass die für die reguläre Berufsausbildung festgestellten (latenten) Benachteiligungsmechanismen, auch im Bereich dualer Studiengänge ihre Wirkung entfalten. Jedoch macht es auf der anderen Seite stutzig, dass selbst Großbetriebe, die standardisierte Auswahlverfahren mit weniger Raum für subjektive Einschätzungen der Entscheider sowie anonymisierte oder auf „Migrationssensibilität“ hin überprüfte Auswahlverfahren anwenden, dennoch keine höheren Anteile dual Studierender mit Migrationshintergrund aufweisen, als kleine und mittelständische Betriebe, die eher auf klassische Auswahlmodalitäten setzen.²⁴

²⁴ Inwiefern Rekrutierungsverfahren trotz Anonymisierung oder geprüfter Migrationssensibilität de facto dennoch latente Benachteiligungsfaktoren enthalten, muss an dieser Stelle offen bleiben und an anderer Stelle detaillierter untersucht werden.

Insgesamt stellte das Thema „MigrantInnen in dualen Studiengängen“ für viele von uns befragten ExpertInnen Neuland dar. Der Migrationshintergrund wurde in der betrieblichen Praxis in der Regel nicht erfasst, kontrolliert, im Rahmen eines Diversity-Managements berücksichtigt oder als strategisches Handlungsfeld erkannt. Dies lässt sich wohlmöglich damit begründen, dass das duale Studium ein Spezialelement darstellt, ausgerichtet auf eine i.d.R. sehr begrenzte Anzahl von besonders leistungsstarken Nachwuchskräften bei denen die Bewerberlage (noch) als gut einzuschätzen ist.²⁵

Die Expertengespräche mit den Studien- und BerufsorientierungslehrerInnen und AbiturientenberaterInnen zeigen im Ergebnis Anhaltspunkte für eine ergänzende Sichtweise. Sollte es tatsächlich so sein, dass sich speziell die besonders leistungsstarken Talente mit Migrationshintergrund gar nicht erst bei den Kooperationsbetrieben um duale Studienplätze bewerben, eröffnet dies ein Spektrum an Möglichkeiten hinsichtlich kommunikativer Maßnahmen zwecks Adressierung, Aktivierung und Beratung dieser Zielgruppe.²⁶

An dieser Stelle zeigt sich, dass neben der Hochschule und den Betrieben weitere Beratungsinstanzen, wie etwa die Studien- und BerufsorientierungslehrerInnen sowie die AbiturientenberaterInnen der Agenturen für Arbeit, als Akteure zur Aktivierung Jugendlicher mit Migrationshintergrund für das duale Studium gefragt sind.

²⁵ Nach Aussage der meisten Betriebe zeichnet sich jedoch ein - bisher noch nicht als kritisch empfundener - spürbarer Rückgang der Bewerbungen auch um duale Studienplätze ab.

²⁶ Hier wäre empirisch weiter zu fundieren, inwieweit der konkrete Bewerbungsschritt tatsächlich in geringerem Maße realisiert wird, oder ob auch die leistungsstarken BewerberInnen mit Migrationshintergrund nicht den betrieblichen Suchrastern für das duales Studium entsprechen.

5. Expertenrunde zur Ableitung regionaler Handlungsstrategien

In einem weiteren Schritt wurden die gewonnenen und in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Erkenntnisse aufbereitet und in komprimierter Form im Rahmen einer Expertenrunde zur Diskussion gestellt. Die Expertenrunde, die Mitte Dezember 2014 stattfand, bestand aus einer Auswahl der zuvor befragten PersonalmanagerInnen, Vertretern der Industrie- und Handelskammer und der Agentur für Arbeit. Ziel der Expertenrunde war es, konkrete Maßnahmen zu diskutieren und ggf. zu vereinbaren, die als geeignet erscheinen, zukünftig zu einer Steigerung der Anteile dual Studierender mit Migrationshintergrund beizutragen.

Folgende Maßnahmen, die insbesondere auf die beteiligten Kooperationsbetriebe und die Westfälische Hochschule abzielen, wurden diskutiert bzw. beschlossen:

- *Identifizierung von erfolgreichen dual Studierenden und Absolventen mit Migrationshintergrund:* Die Betriebe nennen der Hochschule erfolgreiche dual Studierende sowie AbsolventInnen mit Migrationshintergrund, die als Testimonials mit Vorbildcharakter auf der hochschuleigenen Webseite www.mein-duales-studium.de, auf den Unternehmenswebseiten sowie bei Schul- und Messebesuchen sichtbar gemacht werden sollen. Flankierend wurde ein Linienbus, der Studierende zur Hochschule bringt, großflächig mit dem Konterfei eines dual Studierenden mit Migrationshintergrund sowie dem Logo „Mein duales Studium“ und dem Slogan „100% Studium, 100% Ausbildung, 100% Karriere“ bestückt, um im direkten Einzugsgebiet der Westfälischen Hochschule Aufmerksamkeit zu erzeugen.
- *Ansprache und Beratung leistungsstarker SchülerInnen mit Migrationshintergrund:* Im Rahmen der „Talentförderung“ der Westfälischen Hochschule soll die Ansprache und gezielte Beratung von besonders leistungsstarken SchülerInnen mit Migrationshintergrund in den zahlreichen Kooperationsschulen im Einzugsgebiet der Westfälischen Hochschule vor Ort weiter forciert werden. Außerdem sollen Schülerinnen und Schüler, die über das Potenzial für ein duales Studium verfügen, möglicherweise aber aufgrund ihrer sozioökonomischen Kontextbedingungen diese Perspektive nicht für sich

sehen, aktiv angesteuert und über einen längeren Prozess ermutigt und bei der Überwindung konkreter Problemfelder unterstützt werden.

- *Umkehr der Ansprache:* SchülerInnen, die sich für ein duales Studium interessieren, bewerben sich zum Teil zunächst gezielt auf eine reguläre Berufsausbildung, um dann in einem zweiten Schritt den jeweiligen Betrieb (mit Unterstützung der Westfälischen Hochschule) davon zu überzeugen, ein duales Studium zu pilotieren. Dieser, über SchülerInnen angestoßene Ausbau dualer Studienplätze, hat an der Westfälischen Hochschule in den vergangenen Jahren zu dutzenden neuen Kooperationen geführt. Hier stellt sich die Frage, ob nicht auch umgekehrt Betriebe geeigneten BewerberInnen für eine reguläre Berufsausbildung das duale Studium als Option anbieten sollten. Konkret ist dies seitens eines Kooperationsbetriebes der Westfälischen Hochschule so umgesetzt worden. Das duale Studium war bis zu diesem Zeitpunkt nicht Teil des Alternativenspektrums des Bewerbers. Der (türkischstämmige) dual Studierende (mit Gesamtschulabitur) studiert nun sehr erfolgreich und wird sein Studium aller Voraussicht nach in der Regelstudienzeit abschließen.
- *Bewerbungstrainings:* Die Hochschule wird im Rahmen der Talentförderung Bewerbungstrainings für leistungsstarke BewerberInnen speziell für den Bereich des dualen Studiums anbieten, um (herkunftsbedingte) Einstiegsbarrieren in die mit dualen Studiengängen verbundenen betrieblichen Kontexte abzubauen bzw. um Einstiegsvoraussetzungen in duale Studiengänge zu verbessern.
- *Nutzung von Praktika:* Die Hochschule macht über die Talentförderung gezielt leistungsfähige SchülerInnen mit Migrationshintergrund auf bestehende Praktika der Kooperationsbetriebe aufmerksam, um den Aufbau von Erfahrungen und eine klassische Möglichkeit für Bindungseffekte von leistungsstarken potenziellen Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu verbreitern.

- *Pressearbeit:* Das duale Studium soll als gute Option für leistungsstarke Jugendliche z.B. in der türkischstämmigen Community stärker verankert werden. Dazu sollen Beiträge zum dualen Studium in der türkischsprachigen Presse lanciert werden. Darüber sollen die sozialen Umfelder erreicht werden, da diese als wesentliche Treiber bei der Wahl des Bildungsweges Ihrer Kinder in der Schulzeit fungieren.

- *Alternative Rekrutierungskanäle:* Einige Betriebe wollen die Information von Talenten mit Migrationshintergrund über einen alternativen Rekrutierungskanal bespielen. Stellenausschreibungen für duale Studiengänge sollen „Migrantenselbstorganisationen“ (MSO`s) zur Verbreitung über ihre jeweiligen Netzwerke zur Verfügung gestellt werden. MSO`s sind von MigrantInnen gegründete freiwillige Zusammenschlüsse, Initiativen und Vereine. Neben spezifischen Zielen wie der Förderung von Sport, Sprache, Religion oder Kultur, spielen direkt oder indirekt auch die Beschäftigung und die Auseinandersetzung mit den Themen Migration, Integration und Bildung eine Rolle.

- Alle zukünftigen Kooperationsbetriebe der Westfälischen Hochschule sollen im Rahmen der Erstberatung für das Thema sensibilisiert werden. Die Expertise der Westfälischen Hochschule soll den betrieblichen AnsprechpartnerInnen in komprimierter Form als Standard-Information zum dualen Studium an der Westfälischen Hochschule zugänglich gemacht werden.

- *Informationen für Eltern:* Angedacht wurde außerdem, Informationsmaterial speziell für Eltern in der Herkunftssprache zu konzipieren. Ferner sollten Informationen zu Veranstaltungen wie „Elternabenden“ in der Hochschule über geeignete Kanäle (z.B. die türkischsprachige Presse) gestreut werden, um die Eltern Jugendlicher mit Migrationshintergrund auch vor Ort in der Hochschule zu erreichen.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Aktivitäten der Westfälischen Hochschule im Rahmen des „Qualitätsnetzwerks duales Studium“, insgesamt zu einer Sensibilisierung bzw. erstmals zu einem Problembewusstsein seitens der beteiligten Akteure beigetragen haben. Die meisten beteiligten Betriebe nahmen die im Rahmen der Expertenrunde gesetzten Impulse konstruktiv auf und wollen sich an konkreten Maßnahmen zur breiteren Aktivierung von Talenten mit Migrationshintergrund für duale Studiengänge beteiligen.

Damit das duale Studium in einer Region mit steigendem MigrantInnenanteil und gleichzeitigen Demografieverlusten langfristig und nachhaltig wachsen kann, müssen Anstrengungen seitens aller relevanter Akteure, der Hochschule, den Personalverantwortlichen der Betriebe, den AbiturientenberaterInnen sowie den BeratungslehrerInnen in den Schulen, Hand in Hand gehen. Dies setzt als auch die Bereitschaft voraus, im Umgang mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund einer potenzial- und talentorientierten Sichtweise zu folgen.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.*
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2012): Pilotprojekt "Anonymisierte Bewerbungsverfahren" – Abschlussbericht, Berlin.*
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Bertelsmann Verlag, Gütersloh.*
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bertelsmann Verlag, Gütersloh.*
- BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2014): Interkulturelle Öffnung von Hochschulen - Vielfalt als Chance, Nürnberg.*
- BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2010): Bundesweites Integrationsprogramm Angebote der Integrationsförderung in Deutschland – Empfehlungen zu ihrer Weiterentwicklung, Nürnberg.*
- BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2008): Schulische Bildung von Migranten in Deutschland, Working Paper 13, aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 1, Nürnberg.*
- Beicht, U./Walden, G. (2014): „Einmündungschancen in duale Berufsausbildung junger Migranten und Migrantinnen“, BIBB-Report, Heft 5/2014.*
- Beicht, U./Granato, M./Ulrich, J. (2011): Mindert 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. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 177-207.*
- Beicht, U. (2011): Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. BIBB-Analyse der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregionen. BIBB-Report, Heft 16/2011.*
- Beicht, U./Granato, M. (2009): Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Expertise des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung in: WISO Diskurs, September 2009.*

- Beicht, U./Friedrich, M./Ulrich, J.G. (2007): Schulabsolventen auf Lehrstellensuche: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg, BIBB-Report 2/07, Bertelsmann, Bielefeld.*
- Becker, R. (2011): Integration von Migranten durch Bildung und Ausbildung – theoretische Erklärungen und empirische Befunde. S. 11-36 in: Becker, R. (Hrsg.): Integration durch Bildung. Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.*
- Bergbauer, A. (2010): Soziale Netzwerke bei innovativen und Routineaufgaben: eine empirische Analyse der Netzwerk-Performance-Effekte. Münchner wirtschaftswissenschaftliche Beiträge, Herbert Utz Verlag, München.*
- Bethscheider, M./Settelmeyer, A. (2011): Jugendliche mit Migrationshintergrund, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung in der beruflichen Bildung. Bonn, S. 188–193.*
- BIBB- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2013)a: AusbildungPlus in Zahlen : Trends und Analysen 2013. BIBB, Bonn.*
- BIBB- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2013)b: Duale Studiengänge aus Sicht der Betriebe – Praxisnahes Erfolgsmodell durch Bestenauslese, Netzpublikation: URN: urn:nbn:de:0035-bwp-13425-7.*
- BIBB- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, BIBB, Bonn.*
- Blau, P. M. (2000): Eine Fabel über die Sozialstruktur, in: Müller, H-P./ Sigmund, S. (Hrsg.): Zeitgenössische amerikanische Soziologie, Leske u. Budrich, Opladen, S. 87-98.*
- BMAS- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2013): Lebenslagen in Deutschland – 4. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Stand März 2013, Bonn.*
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2014): Berufsbildungsbericht 2015. Zu finden unter: http://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2015.pdf (letzter Zugriff: 02.07.2015)*
- BMFSF- Bundesministerium für Familie Senioren und Frauen (Hrsg.) (2000): Sechster Familienbericht: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland: Leistungen – Belastungen – Herausforderungen und Stellungnahme der Bundesregierung. Drucksache 14/4357 vom 20.10.2000.*
- Boos-Nünning, U. (2006): Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. Ein vernachlässigtes Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale*

nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Gesprächskreis Migration und Integration, Bonn, S. 6-29.

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

Chancenspiegel 2014 - Bertelsmann Stiftung und Institut für Schulentwicklungsforschung der Technischen Universität Dortmund (Hrsg.) (2014): Chancenspiegel 2014. Regionale Disparitäten in der Chancengerechtigkeit und Leistungsfähigkeit der deutschen Schulsysteme, Verlag Bertelsmannstiftung, Gütersloh.

Diehl, C./Friedrich, M./Hall, A. (2009): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, Heft 1, S. 48–68.

El-Mafaalani, A. (2014): Vom Arbeiterkind zum Akademiker. Über die Mühen des Aufstiegs durch Bildung. Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., Sankt Augustin/Berlin.

El-Mafaalani, A. (2012): BildungsaufsteigerInnen aus benachteiligten Milieus. Habitustransformation und soziale Mobilität bei Einheimischen und Türkeistämmigen, Springer VS, Wiesbaden.

El-Mafaalani, A./Toprak, A. (2011): Muslimische Kinder und Jugendliche in Deutschland. Lebenswelten – Denkmuster – Herausforderungen. Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin/Berlin.

Gerhards, C./Mohr, S./Trotsch, K./Christ, A. (2013): BIBB Qualifizierungspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2011. gwa_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. doi:10.7803/371.11.1.2.10.

Gestring, N./Janßen, A./Polat, A. (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung – Türkische Migranten der zweiten Generation, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Gresch, C. (2012): Bildungsoptimistische Einwanderer. Schulkarrieren von Migranten scheitern nicht am mangelnden Ehrgeiz, in: WZB Mitteilungen - Nr. 138/Dezember 2012 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Heine, C./Quast, H. /Beuße, M. (2010): Studienberechtigte 2008 ein halbes Jahr nach Schulabschluss. Übergang in Studium, Beruf und Ausbildung (Forum Hochschule), HIS, Hannover.

Hetze, P. (2011): Nachhaltige Hochschulstrategien für mehr MINT-Absolventen, 2., aktualisierte Auflage, Edition Stifterverband Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH, Essen.

- Humpert, A./Schneiderheinze, K. (2000):* Stichprobenziehung für telefonische Zuwandererbefragungen - Einsatzmöglichkeiten der Namenforschung, in: ZUMA-Nachrichten 47 (2000), S. 36-63.
- Imdorf, C. (2010):* Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl, in: Hormel, U. / Scherr, A (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse, Wiesbaden, S. 197 – 219.
- IT.NRW (2012):* Bildungsbeteiligung von Schülerinnen und Schülern mit Zuwanderungsgeschichte, Statistik Kompakt, Ausgabe 3/2012.
- IT.NRW (2009):* Statistische Berichte. Regionalisierte Schülerprognosen in Nordrhein-Westfalen 2009. Zu finden unter: <https://webshop.it.nrw.de/gratis/B109%20200900.pdf> (letzter Zugriff: 18.12.2014).
- Janßen; A./ Polat, A. (2005):* Zwischen Integration und Ausgrenzung – Lebensverhältnisse türkischer Migranten der zweiten Generation. Dissertation an der Universität Oldenburg. Zu finden unter: <http://docserver.bis.uni-oldenburg.de/publikationen/dissertation/2005/janzwi05/janzwi05.html> (letzter Zugriff: 10.12.2014).
- Jennessen, S./Kastirke, N./Kotthaus, J. (2013):* Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme. Expertise im Auftrag der »Antidiskriminierungsstelle des Bundes«, Berlin.
- Kaas, L./Manger, C. (2010):* Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment, in: IZA, Discussion Paper No. 4741, 02/2010.
- Karakaşoğlu, Y. (2012):* Interkulturelle Öffnung von Schulen und Hochschulen, in: Griese, C ./Marburger, H. (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung. Ein Lehrbuch. Oldenbourg Wissenschaft, München, S.93 – 117.
- Karakaşoğlu, Y./Neumann, U. (2001):* Bildungsinländerinnen und Bildungsinländer. Situation, Datenlage und bildungspolitische Anregungen, in: BMBF (Hrsg.) Bildung und Qualifizierung von Migranten und Migrantinnen. Anhörung des Forum Bildung am 21. Juni 2001 in Berlin, erschienen in der Reihe: Materialien des Forum Bildung 11/2001, S. 61 – 74.
- Kilduff, M./Tsai, W. (2003):* Social Networks and Organizations. Sage, London.
- Krone, S. / Mill, U. (2012):* Dual studieren im Blick: Das ausbildungsintegrierende Studium aus der Perspektive der Studierenden. Internet-Dokument. Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report Nr. 2012-03. Zu finden unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2012/report2012-03.pdf> (letzter Zugriff: 13.01.2015).

- Kuhnke, R. /Müller M.(2009):* Lebenslagen und Wege von Migrant*innen im Übergang Schule Beruf: Ergebnisse aus dem DJI Übergangspanel (Deutsches Jugendinstitut: Wissenschaftliche Texte), München/Halle.
- Liebig, T./Widmaier (2009):* Children of Immigrants in the Labour Market of EU and OECD Countries: An Overview, Paris: OECD.
- Lörz, M./Quast, H./Woisch, A. (2012):* Erwartungen, Entscheidungen und Bildungswege. Studienberechtigte 2010 ein halbes Jahr nach Schulabschluss. HIS: Forum Hochschule, 5/2012.
- Maaz, K./Baumert, J./Gresch, C./Mc Elvany, M. (Hrsg.) (2010):* Der Übergang von der Grundschule in die weiterführende Schule –Leistungsgerechtigkeit und regionale, soziale und ethnisch-kulturelle Disparitäten. BMBF, Bonn & Berlin.
- Madubuko, Nkechi (2010):* Akkulturationsstress von Migrant*innen. Berufsbiographische Akzeptanzverfahren und angewandte Bewältigungsstrategien, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2011.
- Matzner, M. (2012):* Handbuch Migration und Bildung, Beltz Verlag, Weinheim Basel.
- Middendorff, E./Apolinarski, B./Poskowsky, J/Kandulla, M./Netz, N. (2013):* Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Bonn, Berlin: BMBF. Bundesrepublik Deutschland 2012 Durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung, BMBF.
- Mikrozensus (2013):* Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus - Fachserie 1 Reihe 2.2 – 2013.
- Otten, S./Wentura, D. (2001):* Self-Anchoring and in-group favoritism: An individual profiles analysis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 525-532.
- Phelps, E.S. (1972):* The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review* 62: 659–661
- Peucker, M. (2010):* Arbeitsmarktdiskriminierung von Migrant*innen – Zwischen strukturellen Barrieren und interpersoneller Ausgrenzung, in: Heinrich Böll Stiftung (Hrsg.): Online-Dossier "Rassismus und Diskriminierung in Deutschland". Zu finden unter: <http://heimatkunde.boell.de/2010/04/01/arbeitsmarktdiskriminierung-von-migrantinnen-zwischen-strukturellen-barrieren-und> (letzter Zugriff: 12.12.2014).
- Regionalverband Ruhr (Hrsg.):* Bildungsbericht Ruhr 2012, Waxmann Verlag, Münster.
- Rosen, L. (2013):* Biographische Konstruktionen im Spannungsfeld von Familie, Schule und Migration, in T. Geisen et al. (Hrsg.): Migration, Familie und soziale Lage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2013.

- Scherr, A./Gründer, R. (2011):* Toleriert und benachteiligt. Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald, Pädagogische Hochschule Freiburg.
- Scherr, A./Janz, C./Müller, S. (2015):* Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden, VS Springer, Wiesbaden.
- Schnell, R./Gramlich, T./Bachteler, T./Reiher, J./Trappmann, M./Smid, M./Becher, I. (2013):* Ein neues Verfahren für namensbasierte Zufallsstichproben von Migranten; in: MDA Methoden - Daten - Analysen 7 (1), S. 5-33.
- Schülerprognose und Schulabgängerprognose bis zum Schuljahr 2029/30.* Statistische Übersicht Nr. 376, Juli 2012, Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW.
- Schulministerium NRW (2012):* Schülerprognose und Schulabgängerprognose bis zum Schuljahr 2029/30, Statistische Übersicht Nr. 376, Juli 2012.
- Soremski, R.(2010):* Das kulturelle Kapital der Migrantenfamilie: Bildungsorientierungen der zweiten Generation akademisch qualifizierter Migrantinnen und Migranten, in: Nohl, A.-M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 53-66.
- Stadt Gelsenkirchen, Der Oberbürgermeister, Referat Erziehung und Bildung (2014):* Schülerjahresstatistik – Schuljahr 2013/14.
- Stadt Gelsenkirchen, Der Oberbürgermeister, Referat Erziehung und Bildung (2013):* Schülerjahresstatistik – Schuljahr 2012/13.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014):* Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2013 – Fachserie 1, Reihe 2.2, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2012):* Schulen auf einen Blick, Wiesbaden.
Zu finden unter:
www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/BroschuereSchulenBlick0110018129004.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 03.07.2015)
- SVR (2014) - Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.),* Schneider, J./ Yemane, R./ Weinman, M. (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, SVR GmbH, Berlin.
- Thurow, L.C. (1975):* Generating inequality. Mechanisms of distribution in the U.S.Economy, Basic Books, NewYork.

- Troltsch, K. (2003):* Bildungschancen Jugendlicher im dualen System. Ergebnisse und methodische Überlegungen zur Analyse regionaler Disparitäten in der betrieblichen Berufsausbildung (unveröffentlichtes Manuskript). Zu finden unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_wirueberuns_voe_troltsch_Regionale_Disparitaeten_in_der_betrieblichen_Berufsausbildung.pdf (letzter Zugriff: 02.07.2015)
- Wildung, X./Schraurer, I. (2009):* Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Deutsches Jugendinstitut e.V., Forschungsgruppe Migration, Integration und interethnisches Zusammenleben (i.G.), München.
- Wissenschaftsrat (2014):* Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels, Darmstadt.
- Wissenschaftsrat (2013):* Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums Positionspapier, Köln.
- Wojciechowicz, A. (2010):* Welchen Bedarf an Beratung haben studieninteressierte Schülerinnen mit Migrationshintergrund beim Übergang Schule-Studium? Zeitschrift für Beratung und Studium–Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte 5 (2), 35-40.
- Zick, A. (2002):* Die Konflikttheorie der Theorie der sozialen Identität, in: Bonacker, T. (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Konflikttheorien. VS Verlag, Wiesbaden.