

bostel, P.; Holz, H.; Novak, H.: Lernen für die Zukunft durch verstärktes Lernen am Arbeitsplatz. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Berlin und Bonn 1992 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 149)

⁷ Kloas, P.-W.; Selle, B.: Lernvoraussetzungen von „Ungelernten“ – Grundlagen für eine Nachqualifizierung. In: Lernen heute – Fragen für morgen. Reader zur Lernforschung in der Berufsbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Berlin und Bonn 1994 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 168)

⁸ Zu den einzelnen Praxisbeispielen (für das unter 3. genannte Koppelungsmodell existieren noch keine) siehe Kloas, P.-W.; Selle, B.: Vom Ungelernten zur Fachkraft – Modelle zur Kombination von Arbeit und Berufsausbildung im Überblick. Bundesinstitut für Berufsbildung (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 181) Bielefeld 1994

⁹ Klähn, M.; Dinter, I.: Umschulung von Langzeitarbeitslosen – Ergebnisse einer Modellversuchsreihe. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Berlin und Bonn 1994 (Berichte aus Modellversuchen, H. 34)

¹⁰ Fricke, P.; Kloas, P.-W.; Matzdorf, R.; Petzold, H.-J.: Arbeit und Berufsausbildung kombinieren – Ein Programmentwurf zur Ausbildung junger Erwachsener. Materialien und Praxisberichte zur Ausbildung und Arbeit von Jugendlichen, Band 18, Lübeck 1992

¹¹ Kloas, P.-W.; Davids, S.: Differenzierte Wege zum nachträglichen Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses – Überblick über die Beiträge und Diskussionsschwerpunkte der Arbeitsgruppe III. In: Differenzierte Wege zum anerkannten Berufsabschluß – Dokumentation einer Fachtagung zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 1993, S. 143 ff.

¹² Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft: Handlungskonzept für die Qualifizierung von Jugendlichen, die bisher ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben (Bonn, 27. 10. 1993)

¹³ Fricke, P.; Kloas, P.-W.; Matzdorf, R.; Petzold, H.-J.: Arbeit und Berufsausbildung kombinieren – Praxisbeispiele und Umsetzungsprobleme (noch in Vorbereitung), Band II, Lübeck 1995

¹⁴ Kloas, P.-W.; Selle, B.: Vom Ungelernten . . . , a. a. O.

¹⁵ Davids, S.: Neue Konzepte zur abschlussbezogenen, berufsbegleitenden Nachqualifizierung junger Erwachsener. In: Holz, H.; Bähr, W. H. Was leisten Modellversuche? Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Bielefeld 1995 (Sonderveröffentlichung)

Jugend in Europa: Ausbildung und Berufseinstieg von Jugendlichen aus Migrantenfamilien

Mona Granato



Sozialwissenschaftlerin,
M. A. in Politikwissen-
schaft, Volkswirtschaft und
Islamwissenschaft, ist Lei-
terin des Forschungspro-
jekts „Jugend und Berufs-
ausbildung in Deutsch-
land“ und wissenschaftli-
che Mitarbeiterin in der
Abteilung I.1 „Sozialwis-
sensschaftliche Grundlagen
der Berufsausbildung“ im
Bundesinstitut für Berufs-
bildung, Berlin

Mit der Einführung des europäischen Binnenmarktes und der Erweiterung der Union haben sich neue Rahmenbedingungen für das Zusammenleben herausgebildet. Vor dem Hintergrund der sich ändernden Anforderungen an Arbeit und Qualifikation, geht es in diesem Beitrag darum, die Bildungschancen junger Menschen aus eingewanderten Familien näher zu betrachten.

Welche Bevölkerungsgruppen gehören zu den Modernisierungsgewinnern bzw. -verlierern¹ und welche Chancen der beruflichen Qualifizierung und der beruflichen – sowie sozialen – Integration erhalten Jugendliche und junge Erwachsene, deren Eltern emigriert sind, und die zumindest einen Teil ihrer Kindheits- und Jugendzeit in Deutschland oder in einem anderen europäischen Land verbracht haben. Die Analyse konzentriert sich auf vier Länder mit einem bedeutenden Potential junger Menschen aus eingewanderten Familien: Frankreich, Großbritannien, die Niederlande und Deutschland.

Ausgangslage

Jugendliche aus Migrantenfamilien und die nationalen Politiken

Einwanderung und nationale Einwanderungspolitiken in Westeuropa sind zugleich

von Differenz und Ähnlichkeit gekennzeichnet. Gibt es beispielsweise bei Gründen und Motiven für Wanderung gewisse Übereinstimmungen, so sind die nationalen Politiken von einem jeweils sehr unterschiedlichen Selbst- und Staatsverständnis geprägt.

Einwanderung und Einwanderungspolitik sind von Differenz und Ähnlichkeit gekennzeichnet

Deutschland versteht sich in seiner offiziellen Politik noch immer als Nicht-Einwanderungsland, obwohl die ersten Arbeitsmigranten bereits in den 50er Jahren von Unternehmen in der Bundesrepublik angeworben wurden. Das Einbürgerungsrecht orientiert sich weitgehend am „ius sanguinis“, d. h. an dem Prinzip der familiären Herkunft. Dadurch besitzen die meisten Arbeitsmigranten und ihre Kinder nicht die deutsche Staatsbürgerschaft. Die Jugendlichen leben zum Teil seit ihrer Geburt als „Ausländer“ in Deutschland und können auch als junge Erwachsene nicht ihre staatsbürgerlichen Rechte, wie beispielsweise das Wahlrecht, wahrnehmen. Insgesamt leben hier rund 6,5 Millionen Menschen ausländischer Nationalität (rund acht Prozent der gesamten Bevölkerung).

Frankreich verstand sich seit Anfang des Jahrhunderts als Einwanderungsland. Es wurden, besonders nach dem zweiten Weltkrieg, ausländische Arbeitskräfte angeworben, und Menschen aus den ehemaligen Kolonien wanderten nach Frankreich zurück bzw. ein. Das „ius solis“ ermöglichte bisher allen in Frankreich Geborenen den Zugang zur französischen Staatsbürgerschaft unabhängig von der Herkunft ihrer Eltern, so daß heute der größte Teil der in Frankreich ge-

borenen zweiten Generation französische Staatsbürger sind.²

Von den vier Millionen Einwanderern der ersten Generation besitzt jeder dritte die französische Staatsbürgerschaft. Von der ausländischen Wohnbevölkerung (sechs Prozent) sind 40 Prozent **maghrebinischer Herkunft**. Mit 17 Prozent sind die **Algerier**, gefolgt von den **Marokkanern** (16 Prozent), die größten ausländischen Bevölkerungsgruppen aus dem Vorderen Orient.³

Die **Niederlande** wurden in der Nachkriegszeit trotz Auswanderungsförderung, zu einem Land mit positivem Wanderungssaldo: verschiedene Einwanderungswellen aus den (ehemaligen) Kolonien erreichten die Niederlande, und die Wirtschaft warb Arbeitskräfte aus **Südeuropa**, der **Türkei** und **Marokko** an. Erst Mitte der 80er Jahre ändert die niederländische Regierung Haltung und Verständnis als Nicht-Einwanderungsland und leitet eine umfassende Minderheitenpolitik mit den Hauptzielen, Beseitigung der sozialen Benachteiligung und strukturellen Diskriminierung von Einwanderern sowie Schaffung einer toleranten multi-ethnischen Gesellschaft, ein. Die Politik der Niederlande beruht auf einer Unterscheidung zwischen „allochthonen“ Bürgern, d. h. Bürgern anderer Herkunft, und „autochthonen“ Bürgern, d. h. einheimischer Herkunft. 15 Prozent der niederländischen Bevölkerung sind nicht-niederländischer Abstammung, 26 Prozent der allochthonen Bevölkerung stammen aus **Surinam** und neun Prozent von den **Antillen**, 26 Prozent aus der **Türkei** und 19 Prozent aus **Marokko**.⁴

Großbritannien verbindet seit 1962 zwei verschiedene Zielvorstellungen in seiner Einwanderungs- und Minderheitenpolitik: auf der einen Seite die Beschränkung der Zahl der Einwanderer und auf der anderen die „Integration“ der bereits eingewanderten Menschen. Trotz der seither zunehmenden rechtlichen Einengung der Zuwanderung und

des Personenkreises mit Anrecht auf Einbürgerung betonen auch die Kritiker der britischen Einwanderungspolitik, daß der Zugang zur Staatsbürgerschaft und damit zu vollen politischen Rechten, den Angehörigen aus Minderheiten den Weg in die politischen Parteien geöffnet und ihnen die Möglichkeit gegeben hat, Einfluß auf die britische Politik zu nehmen. Zu einer ethnischen Minderheit gehören rund 3 Millionen Menschen, ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt sechs Prozent. Rund die Hälfte gehören zu einer Minderheit, die vom **indischen Subkontinent** eingewandert ist, ca. jeder fünfte hat eine **karibische Herkunft**.⁵

Die Bedeutung beruflicher Qualifikation in den Ländern der Europäischen Union

Der wirtschaftliche Strukturwandel in den westlichen Industriestaaten hat zur Folge, daß der Arbeitskräftebedarf sich in den letzten zwei Dekaden erheblich verändert hat. Die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften ist stark zurückgegangen, und die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmer haben sich erhöht. Den meisten europäischen Industriestaaten gemeinsam ist heute ein steigender Anteil von Langzeitarbeitslosen. Weitere Modernisierungsschübe stehen an, die zu einem fortschreitenden Wegfall von Arbeitsplätzen im un- und angelernten Bereich führen werden.⁶

Aus ihren Untersuchungen über die Beschäftigungssituation von Einwanderern ziehen Migrationsforscher ähnliche Schlußfolgerungen: die Industrien und Sektoren und damit auch die Arbeitsplätze, für die Arbeitskräfte ausländischer Herkunft angeworben wurden, fallen zunehmend weg; Arbeitsmigranten der ersten Generation, die einmal arbeitslos geworden sind, haben relativ geringe Chancen auf Wiedereinstellung.⁷ ARENDS resümiert die Entwicklung auf dem niederländischen Arbeitsmarkt: „Die Arbeits-

migranten waren in diesen Bereichen überrepräsentiert und folglich in erster Linie von den Massenentlassungen betroffen.“⁸ In Großbritannien sind für MALCOM CROSS seither „genau die Wirtschaftssektoren mit einer hohen Konzentration an Arbeitskräften aus ethnischen Minderheiten, zutiefst von dem Kollaps im Beschäftigungsbereich betroffen“⁹.

Diese Entwicklung hat für Jugendliche und junge Erwachsene der zweiten Generation erhebliche Auswirkungen. Die Arbeitsplätze, für die ihre Eltern angeworben wurden, haben sich tiefgreifend verändert bzw. existieren nicht mehr: die junge Generation kann nicht darauf hoffen, die Arbeitsplätze ihrer Eltern zu übernehmen. Eine „intergenerationelle“ Kontinuität in der Art der Beschäftigung bzw. in den Wirtschaftsbereichen ist nicht möglich. Ersatzarbeitsplätze in anderen Wirtschaftszweigen stehen für an- und ungelernete Arbeitskräfte zunehmend weniger zur Verfügung. Jugendliche aus Migrantenfamilien wie auch einheimische Jugendliche **müssen** eine berufliche Qualifikation erwerben, wollen sie überhaupt eine reelle Chance haben, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden.

Das **aufstiegsorientierte Projekt** der Einwanderer, d. h. der eigene berufliche und soziale Aufstieg, der von der ersten Generation auf die zweite verschoben wird – ein bei Arbeitsmigranten verbreitetes Phänomen¹⁰ –, wird durch diese wirtschaftliche Entwicklung erheblich erschwert und gefährdet. Denn konnten die Mütter und Väter sich über Erwerbsarbeit im un- oder angelernten Bereich zumindest den eigenen Lebensunterhalt sichern, so müssen ihre Töchter und Söhne, nur um das gleiche zu erreichen, mindestens einen berufsqualifizierenden Abschluß vorweisen: **eine berufliche Qualifizierung ist – aus der intergenerationellen Perspektive betrachtet – nicht der erste Schritt zum beruflichen Aufstieg, sondern eine notwendige Bedingung, um den sozialen Abstieg zu verhindern und zumindest den status quo, d. h., die eigene Existenzsicherung – wieder aus der intergenerationellen Perspektive betrachtet – zu erhalten.**

Ausbildung und Berufseinstieg von Jugendlichen aus Migrantenfamilien

Bildungs- und Ausbildungssituation

Berufliche Qualifizierung von Jugendlichen findet in den meisten Ländern der Europäischen Union in beruflichen Vollzeitschulen statt. Ein **alternierendes** System beruflicher Erstausbildung, d. h. der Wechsel zwischen Ausbildungsphasen im Betrieb und dem Besuch einer Teilzeitberufsschule, ist zwar die wichtigste Form beruflicher Erstausbildung in Deutschland (duales System), spielt in den Niederlanden noch eine gewisse Rolle – rund ein Drittel der Jugendlichen werden im „Lehrlingswesen“ ausgebildet – hat in Frankreich aber lediglich für die Ausbildung in wenigen Bereichen des Handwerks eine gewisse, insgesamt aber eine marginale Bedeutung. Zudem fällt die gesellschaftliche Bewertung der nationalen Bildungswege in den einzelnen Mitgliedsstaaten sehr unterschiedlich aus. Während in der Bundesrepublik eine berufliche Ausbildung im dualen System Ansehen genießt, beschreiben französische Bildungsexperten die berufliche Ausbildung in ihrem Land als Abschiebegleis für leistungsschwächere Schüler in einem stark an Selektion orientierten Bildungssystem.¹¹

Die folgende Darstellung konzentriert sich auf die Partizipation der Jugendlichen aus Migrantenfamilien an allgemeiner und beruflicher Bildung im Vergleich zu einheimischen Jugendlichen.¹²

Deutschland

Die Analyse des Schulerfolgs von Schulgängern ausländischer Herkunft zeigt, daß sich ihre schulische Bildung in den letzten zehn Jahren erheblich verbessert hat. Verließen 1979 noch knapp die Hälfte der Jugendlichen die allgemeinbildende Schule

ohne Hauptschulabschluß, so sind es zehn Jahre später zwischen zehn und zwanzig Prozent (15 bis 25 Jahre). Junge Frauen haben in diesem Zeitraum größere Fortschritte gemacht und weitergehende Schulerfolge erzielt als junge Männer: sie verfügen häufiger über einen mittleren Bildungsabschluß (weiblich 24 Prozent zu männlich 18 Prozent) und verlassen seltener die Schule ohne Abschluß.¹³ Deutliche Unterschiede gibt es auch weiterhin zwischen den Nationalitäten. Gerade die zahlenmäßig größte Gruppe, die Jugendlichen türkischer Herkunft, weisen immer noch den geringsten Schulerfolg auf, obwohl die türkischen Mädchen erheblich bessere Bildungsabschlüsse als noch vor zehn Jahren erreicht haben. Der Vergleich mit deutschen Jugendlichen zeigt, daß sich die Distanz zwischen den Bildungsabschlüssen ausländischer und deutscher Jugendlicher nicht verkleinert hat, da die Schulabschlüsse der deutschen Absolventen in den letzten Jahren ebenfalls erheblich gestiegen sind. Jugendliche ausländischer Herkunft konnten im vergangenen Jahrzehnt ihre Ausbildungsbeteiligung erheblich verbessern. Gerade junge Frauen machen öfter eine berufliche Erstausbildung. Dennoch erhalten heute immer noch weit weniger ausländische als deutsche Jugendliche eine Ausbildung im dualen System: während rund 40 Prozent der ausländischen Jugendlichen (eines Jahrganges) sich in einer beruflichen Erstausbildung befinden, sind es rund 66 Prozent der deutschen Jugendlichen. Auch der Anteil junger Erwachsener, die ohne Ausbildung bleiben, ist bei jungen Ausländern erheblich höher: **rund 40–50 Prozent der jungen Erwachsenen eines Jahrganges bleiben ohne Ausbildung im Vergleich zu 14 Prozent bei den Deutschen.**¹⁴ Jugendliche ausländischer Herkunft sind genau in den Ausbildungsberufen stark unterrepräsentiert, die zu den attraktiven und zukunftssträchtigen Berufen in Wirtschaftsbranchen mit hoher Zukunftsorientierung führen. Sie erhalten in den Berufen überproportional eine Möglichkeit, für die sich deutsche Jugendliche weniger

interessieren und in denen Betriebe zum Teil Probleme haben, Auszubildende zu finden. Jedoch sind diese Berufe von schlechteren Arbeitsbedingungen, geringeren Übernahmemechanismen als Fachkraft oder von geringeren Verdienstmöglichkeiten gekennzeichnet. Ihre Chancen auf eine tragfähige Qualifizierung sind gegenüber deutschen Jugendlichen eingeschränkt.

Niederlande

Der Bildungs- und Ausbildungsrückstand von Jugendlichen aus eingewanderten Familien gegenüber den einheimischen ist besonders groß bei Jugendlichen türkischer und marokkanischer Herkunft. Schulabgänger aus Migrantenfamilien haben am Ende ihrer Schulzeit überdurchschnittlich häufig keinen Bildungsabschluß erreicht oder sind bei den Abschlüssen, die einem Hauptschulabschluß entsprechen, überrepräsentiert. Jeder vierte türkische bzw. marokkanische Schulabsolvent verläßt das Bildungssystem ohne Abschluß. Bei Surinamern und Antillanern liegt der Anteil mit 13 Prozent bzw. zwölf Prozent nahe beim Bevölkerungsdurchschnitt. Zudem erreichen Schulabgänger aus Marokko und der Türkei selten einen universitären Abschluß, im Gegensatz zu 29 Prozent aller Schulabgänger. Schulabsolventen aus Surinam und den Antillen nehmen eine Mittelstellung zwischen beiden Gruppen ein.¹⁵

Großbritannien

Studien in den 70er Jahren konnten ein erhebliches Bildungsgefälle zwischen einheimischen und Jugendlichen aus ethnischen Minderheiten aufdecken; so wiesen beispielsweise Jugendliche afro-karibischer Herkunft im Vergleich zu „weißen“ Jugendlichen einen beträchtlichen Bildungsrückstand auf. Forschungsergebnisse aus den 80er Jahren zeigen, daß Jugendliche der zweiten Generation den Bildungsrückstand nicht nur aufgeholt, sondern – zumindest was ihre **Bildungsbeteiligung** betrifft – weiße Jugendliche sogar überholt haben. 16- bis 18jährige Jugendliche aus Migrantenfamilien

Tabelle 1: Anteil der 16- bis 19jährigen in Vollzeit-Bildungseinrichtungen nach ethnischen Gruppen in Großbritannien 1988–1990 (in Prozent)

Herkunft	Männer	Frauen	insgesamt
in Großbritannien			
insgesamt	38	40	39
Weißer	36	38	37
Alle ethnischen Minderheiten	56	56	56
Afro-Kariber	39	48	43
Afrikaner-Asiaten	75	56	66
Indischer	55	61	58
Pakistani	64	45	55
Bangladeshi	41	–	46
Chinesen	–	–	77

Quelle: Labour Force Surveys, 1988, 1989, 1990 (aus Jones 1993, S. 42)

besuchen länger die Schule oder andere Bildungseinrichtungen als weiße Briten. Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den Nationalitäten. Die hohe Bildungsbeteiligung von Jugendlichen aus Minderheiten ist unabhängig vom Geschlecht (vgl. Tabelle 1). Wie bei einheimischen Jugendlichen, partizipieren junge Frauen afro-karibischer und indischer Herkunft länger an Vollzeit-Ausbildung bzw. Vollzeit-Bildungsgängen als die jungen Männer ihrer Herkunftsgruppe. Vergleicht man die Bildungsbeteiligung von Jugendlichen nach der sozioökonomischen Zugehörigkeit des Vaters bzw. des Haushaltsvorstandes, so wird auch hier sehr deutlich, daß Jugendliche aus ethnischen Minderheiten in jeder sozioökonomischen Kategorie länger als einheimische Jugendliche eine Bildungseinrichtung besuchen. Die Verteilung der höchsten Qualifikation bei den 16- bis 24jährigen ergibt, daß beide, Männer und Frauen **indischer** und **afrikanisch-asiatischer** Herkunft tendenziell besser qualifiziert sind als weiße Jugendliche dieser Altersgruppe. Während **afro-karibische** junge Frauen vergleichbare Bildungsabschlüsse wie weiße Frauen erwerben, liegen die jungen Männer dieser Gruppe leicht unter dem Qualifikationsniveau der weißen Männer.

Demgegenüber haben junge Männer und Frauen aus **Pakistan** und **Bangladesh** ein geringeres Qualifikationsniveau als die einheimischen Jugendlichen, dies wird mit ihrer späten Einreise erklärt.¹⁶

Einige Gruppen von Minderheitsjugendlichen haben demnach bessere Bildungsabschlüsse als weiße Jugendliche, während andere Gruppen gleichauf liegen und wieder andere noch im Rückstand sind. Die Differenzen zwischen den einzelnen ethnischen Gruppen sind zum Teil erheblich und in der letzten Dekade größer geworden.

Berufliche Einmündung

Neben der beruflichen Qualifizierung ist der erfolgreiche Übergang ins Beschäftigungssystem als qualifizierte Fachkraft entscheidend für den beruflichen Werdegang. Als erster Indikator für den Übergang wird im folgenden Abschnitt der Anteil der Jugendlichen in Beschäftigung bzw. auf Arbeitssuche herangezogen.

Deutschland

Der Übergang in das Beschäftigungssystem gestaltet sich für junge Erwachsene auslän-

discher Herkunft ungleich schwieriger als bei Deutschen: sie sind doppelt sooft wie deutsche Jugendliche und junge Erwachsene arbeitslos. Mit zunehmendem Alter verbessert sich ihre Situation nur unwesentlich.

Der Abschluß einer Berufsausbildung ist unabdingbar, um eine qualifizierte Beschäftigung zu erhalten: 74 Prozent der männlichen Jugendlichen mit Berufsabschluß sind Facharbeiter, 70 Prozent der jungen Männer ohne Ausbildung arbeiten als un- bzw. angelernte Arbeiter. Die Mehrheit der jungen Frauen mit Berufsabschluß arbeitet als An-

gestellte (55 Prozent) oder als Facharbeiterin (29 Prozent).¹⁷ Zwei Drittel der jungen Frauen ohne Ausbildungsabschluß sind als ungelernete Arbeitskräfte beschäftigt, bei den jungen Frauen mit abgeschlossener Ausbildung sind es dagegen sechs Prozent (junge Männer neun Prozent). Ein Teil der jungen Erwachsenen findet trotz abgeschlossener Ausbildung nur eine Erwerbsarbeit als un- oder angelernte Arbeitskraft.

Die berufliche Situation junger Ausländer hat sich gegenüber 1979 erheblich verbessert: damals waren fast alle jungen Migranten –

unabhängig vom Geschlecht – als un- bzw. angelernte Arbeitskräfte beschäftigt, kaum eine bzw. einer hatte eine qualifizierte Beschäftigung – während dies 1989 der Hälfte der jungen Frauen und Männer gelungen ist.

Frankreich

Die Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich ist wesentlich höher. Das gilt für alle Gruppen. Jugendliche aus Immigrantenfamilien, die die französische Staatsbürgerschaft besitzen, nehmen eine Zwischenstellung ein: ihr Arbeitslosenanteil ist höher als bei den gebürtigen Franzosen und niedriger als bei den ausländischen Jugendlichen aus dem Maghreb. Von den ausländischen Jugendlichen aus Algerien und Marokko ist jeder zweite, von den Tunesiern sind sogar zwei von drei arbeitslos (vgl. Tabelle 3).

Großbritannien

Trotz ihrer hohen Bildungsbeteiligung sind Jugendliche und junge Erwachsene aus ethnischen Minderheiten (fast) doppelt sooft arbeitslos wie einheimische Jugendliche. Ihre höhere Bildungsbeteiligung und ihre tendenziell besseren Bildungsabschlüsse führen nicht dazu, daß sie bei der beruflichen Einmündung die gleichen Chancen wie weiße Jugendliche erhalten. Besonders hoch ist die Arbeitslosigkeit unter männlichen Jugendlichen afrikanischer Herkunft (vgl. Tabelle 4).

Niederlande

Auch in den Niederlanden ist der Zugang zur Erwerbsarbeit für einheimische Jugendliche einfacher als für Jugendliche aus ethnischen Minderheiten. Die Jugendarbeitslosigkeit ist bei allen Gruppen dreimal so hoch wie bei einheimischen Jugendlichen (vgl. Tabelle 5). Wie sehr das Qualifikationsniveau der Jugendlichen und jungen Erwachsenen für den Zugang zum Arbeitsmarkt zwar eine wichtige aber nicht ausschließlich bestimmende Rolle spielt, zeigt gerade das Beispiel der Niederlande: **Antillaner und Surinamer mit einer relativ guten schulischen oder beruflichen Vorbildung sind doppelt so häufig**

Tabelle 2: **Arbeitslosenanteil nach Staatszugehörigkeit, Alter und Geschlecht in Deutschland 1992** (in Prozent)

Staatszugehörigkeit	Alter und Geschlecht					
	unter 20 Jahre		20–25 Jahre		25–30 Jahre	
	m	w	m	w	m	w
in Deutschland						
Deutsche	4	6	7	6	6	7
Ausländer	14	17	14	14	12	15

Quelle: Statistisches Bundesamt 1992, Fachserie 1, Reihe 4.2.1 Bundesanstalt für Arbeit, Strukturanalyse 1992

Tabelle 3: **Arbeitslosenquote nach Alter und Staatsangehörigkeit in Frankreich 1992** (in Prozent)

Staatsangehörigkeit	Alter		
	15–24 Jahre	25–49 Jahre	insgesamt
in Frankreich			
Franzosen	20,3	8,5	9,5
– von Geburt	20,1	8,4	9,4
– durch Einbürgerung	31,3	11,7	13,8
Ausländer	29,8	17,0	18,6
– EU	16,4	8,2	9,7
– Maghreb	50,6	27,3	29,6
– Algerien	44,6	28,2	29,2
– Marokko	49,4	24,8	28,2
– Tunesien	69,2	30,3	33,8

Quelle: Insee, enquête sur l'emploi, 1992

Tabelle 4: **Arbeitslosenquote der 16- bis 24jährigen nach Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit in Großbritannien 1991** (in Prozent)

Herkunft	Geschlecht		insgesamt
	Männer	Frauen	
in Großbritannien			
Weiße	17	11	15
Ethnische Minoritäten insgesamt	31	25	28
Schwarze	38	27	32
Schwarz-Kariber	38	27	31
Schwarz-Afrikaner	42	36	39
andere Schwarze	35	26	31
Südasiaten	28	25	27
Inder	23	19	21
Pakistani	36	35	36
Bangladeshi	21	36	26
Chinesen und andere	26	20	23
Chinesen	15	14	15
andere Asiaten	29	22	26
andere	29	22	26

Quelle: Census Local Statistics 1991 (aus: Owen 1993, S. 8)

Tabelle 5: **Arbeitslosenquote nach Alter und Herkunft in den Niederlanden 1990** (in Prozent)

Staatsangehörigkeit	Alter		insgesamt
	15-24 Jahre	25-34 Jahre	
in den Niederlanden			
Autochthone	10	6	6
Türken/Marokkaner	33	28	31
Surinamer/Antillaner	35	24	24

Quelle: Klobek, 1990 (aus: Bernhardt 1993, S. 23)

wie die niederländischen Jugendlichen mit entsprechender formaler Qualifikation arbeitslos.

Zusammenfassung

Berufliche Qualifikation ist europaweit gesehen für Jugendliche aus Minderheiten zwar eine absolut notwendige aber keine hinreichende Bedingung mehr des Zugangs zu Erwerbsarbeit: sie eröffnet zwar die Möglichkeit dazu, ist aber nicht mehr der Garant für eine Beschäftigung.

Studien in Großbritannien haben die Diskriminierung von zum Teil gut ausgebildeten jungen Erwachsenen aus Minderheitengruppen beim Zugang zu Beschäftigung aufzeigen können. Neben den diskriminierenden Verhaltensweisen der Unternehmen, wurden auch die Einstellungen und Verhaltensweisen von britischen Arbeitsvermittlern herausgearbeitet, die zu starken Stereotypen im Hinblick auf Jugendliche aus eingewanderten Familien neigen.¹⁸ In den Niederlanden konnten Untersuchungen mit diesem

Ansatz, die unbewußte, verdeckte bzw. offen diskriminierende Einstellung von Arbeitgebern aufdecken.¹⁹ Demgegenüber wurden in Deutschland die Rekrutierungsstrategien der Betriebe im Hinblick auf ausländische Auszubildende und Arbeitnehmer analysiert und dabei Mechanismen und Vorgehensweisen untersucht, die sich unabhängig von Fragen der persönlichen Einstellung von Personalchefs gegenüber Ausländern bei jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft diskriminierend auswirken können.²⁰

Schlußfolgerungen

In Deutschland wurden bislang Fragen der schulischen und beruflichen Ausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft vielfach nur unter Aspekten ihrer Benachteiligung betrachtet. Dabei wurde vernachlässigt, daß sie gegenüber einheimischen Jugendlichen einen wesentlichen Qualifizierungsvorsprung besitzen: Durch ihr Aufwachsen in zwei Kulturen und mit zwei Sprachen verfügen sie sowohl über eine bilinguale Sprachkompetenz als auch über die Fähigkeit, sich in verschiedenen kulturellen Situationen und mit verschiedenen sozialen Anforderungen zurechtzufinden. Auf dieser Grundlage können weitere Kommunikationsstrategien und Kompetenzen entwickelt werden.

Um auf die fortschreitende Internationalisierung der Wirtschaftsbeziehungen adäquat antworten zu können, brauchen Unternehmen in Deutschland, ihrer eigenen Einschätzung nach, zunehmend auch fachlich qualifizierte Mitarbeiter mit fremdsprachlichen Fähigkeiten und „internationalen Kompetenzen“.²¹ Vor diesem Hintergrund erscheint es paradox, daß Betriebe bei der Auswahl ihrer Auszubildenden das vorhandene bilinguale und interkulturelle Potential Jugendlicher ausländischer Herkunft nur selten wahrnehmen und als Kriterium der Auswahl ihrer Auszubildenden berücksichtigen. Damit entgeht ihnen ein Potential an zweisprachigen Mit-

arbeitern, die sich in verschiedenen sozialen und kulturellen Kontexten zurechtfinden können.

Jugendliche und junge Erwachsene aus Minderheiten partizipieren zunehmend an Bildung und beruflicher Qualifizierung. Einigen Minderheitengruppen ist es bereits gelungen, im Hinblick auf allgemeine und berufliche Bildung sowie auf die Bildungspartizipation das Niveau einheimischer Jugendlicher (fast) zu erreichen, so die Jugendlichen aus Surinam und den Antillen in den Niederlanden oder gar zu übertreffen wie dies bei Jugendlichen indischer und afrikanisch-asiatischer Herkunft in Großbritannien der Fall ist. Die Beispiele aus Großbritannien und den Niederlanden belegen auch, daß zwischen den einzelnen Gruppen von Jugendlichen aus eingewanderten Familien zunehmend eine Ausdifferenzierung stattfindet.

Diese Fortschritte und Erfolge spiegeln sich aber völlig unzureichend in den Chancen der schulisch erfolgreichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf Erwerbsarbeit und qualifizierte Berufsarbeit wider.

Es ist bisher nicht gelungen, bei Arbeitgebern generell gegenüber Minderheiten neutrale oder aufgeschlossene Rekrutierungsstrategien zu schaffen. Damit gehören junge Erwachsene aus Minderheitsgruppen trotz ihrer zunehmenden Bildungs- und Qualifizierungserfolge, selbst in den Fällen, in denen sie die einheimischen Jugendlichen eingeholt haben, **potentiell zu den Modernisierungsverlierern**, solange Arbeitgeber ihre strukturell-diskriminierenden Rekrutierungsstrategien weiterführen oder ihre diskriminierende Haltung beibehalten. Und dies obwohl die jungen Erwachsenen das Potential besitzen, über die engen nationalen Grenzen hinaus agieren zu können und dies einheimischen Jugendlichen sogar voraus haben. Statt zu einem Motor der Europäischen Einigung zu werden, werden sie noch immer,

was ihre berufliche Integration betrifft, in marginale Stellungen verwiesen.

Wie wenig sich allerdings die Lebenssituation der Jugendlichen mit den gängigen Merkmalen defizitärer Bildungs- und Erwerbsbiographien begreifen läßt, illustrieren Beispiele, die die Wege von Jugendlichen aus Migrantenfamilien aus der drohenden Marginalisierung beschreiben. So wurde in Frankreich das Engagement von Jugendlichen aus maghrebischen Familien in lokalen Netzwerken aufgezeigt, was sie zu zunehmender Professionalität im Beratungsbereich geführt hat.²²

Junge Erwachsene aus Minderheitsgruppen gehören zu den Modernisierungs- verlierern

Jugendliche und junge Erwachsene aus Migrantenfamilien, denen die üblichen Bildungs- und Erwerbskarrieren zum Teil oder ganz verschlossen bleiben, suchen in der Gesellschaft, in der sie leben, ihre eigenen innovativen Wege, um ihre Vorstellungen von Teilhabe unter den gegebenen gesellschaftlichen Bedingungen – zumindest ansatzweise – realisieren zu können.

Dieses Beispiel verweist auf das Potential und die Handlungskompetenz von Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus Migrantenfamilien, mit den vorfindbaren Gegebenheiten umzugehen. Es kann aber keine allgemeine Lösung darstellen; diese müßte eher darin gesucht werden, das Potential der Jugendlichen zu nutzen und ihnen den Zugang zu den gesellschaftlich angesehenen und von ihnen gewünschten Bildungs- und Karrierewegen zu öffnen. In den Ländern der Europäischen Union werden hierbei unterschiedliche Wege beschritten. Gerade die Qualifizierungserfolge von Jugendlichen aus verschiedenen Einwanderationalitäten in den Niederlanden

und Großbritannien, die sich unzureichend in einem erfolgreichen Zugang zur Erwerbsarbeit niederschlagen, weisen sehr deutlich auf die Notwendigkeit hin, die Anbieter von Arbeit und Qualifizierung für die Einstellung von jungen Erwachsenen aus Migrantenfamilien zu gewinnen. Hierzu gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten. Für Deutschland sind beispielsweise zu nennen:

- Die Schaffung von Regionalen Kooperationsverbunden
- Die stärkere Öffnung des öffentlichen Dienstes
- Die Schaffung von Öffentlichkeit
- Durch die Vernetzung von Beratungs- und Vermittlungsstellen für Ausbildung und Arbeit sowie der in diesem Bereich arbeitenden Institutionen und Träger in einem regionalen **Kooperationsverbund** können die Ressourcen der einzelnen Institutionen effektiv gebündelt und genutzt werden. Regionale Kooperationen und Zusammenschlüsse dieser Art, wie zum Beispiel in Köln, haben große Erfolge bei der Verbesserung der Teilnahme an Ausbildung und des Ausbildungsverlaufs von Jugendlichen ausländischer Herkunft erreichen können.²³
- Die **stärkere Öffnung des öffentlichen Dienstes** für Arbeitnehmer der zweiten und dritten Generation könnte, da er in öffentlicher Hand liegt und aus Steuergeldern – auch die der eingewanderten Arbeitnehmer und ihrer Nachkommen – finanziert wird, in dieser Hinsicht eine Vorbildfunktion für die übrigen Wirtschaftsbereiche einnehmen.
- Durch die Schaffung von **Öffentlichkeit** für und von Migranten kann zum Beispiel in den Medien ein Forum für Menschen anderer Herkunft geschaffen werden, das sie als Teil der bundesdeutschen Lebenswelt und Realität widerspiegelt. Dies beginnt u. a. beim Werbefernsehen, geht über ihre Beteiligung als Nachrichtensprecher zu den anderen Formen des Informations- und Unterhaltungsprogramms.

Anmerkungen:

¹ Darunter werden in Anlehnung an Bendit/Gaiser die möglichen „Verlierer“ des Modernisierungsprozesses verstanden, z. B. Personen ohne anerkannten Berufsabschluß sowie diejenigen, die keinen Arbeitsplatz finden. Vgl. Bendit, R.; Gaiser, W.: Einführung in das Thema „Welche Unterschiede und welche Gemeinsamkeiten kennzeichnen die europäische Jugend?“ In: Diskurs, Heft 2, München, 1992, S. 2–10

² Allerdings wurden in Frankreich die gesetzlichen Grundlagen vor kurzem zuungunsten der Jugendlichen der zweiten Generation verändert. Vgl. hierzu Rude – Anoine 1994

³ Zahlen für 1990 aus INSEE: Les Etrangers en France. *Donnés Statistiques*. 1993

⁴ Demgegenüber haben nur fünf Prozent der Bevölkerung nicht die niederländische Staatsbürgerschaft. Zahlen für 1990 aus PENNINX, RINUS: Einwanderungs- und Minoritätenpolitik der Niederlande. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Partizipationschancen ethnischer Minderheiten. Ein Vergleich zwischen Großbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland. Bonn 1993, S. 77–106

⁵ Vgl. Rex, J.: Chancengleichheit und multikulturelle Gesellschaft in Großbritannien. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Partizipationschancen . . . , a. a. O., S. 33–50

⁶ Vgl. Brinkmann, Ch.: Beschäftigungspolitische Strategien und aktive Arbeitsmarktpolitik. Ein vielschichtiges Beschäftigungsproblem erfordert kreative Lösungsansätze. In: IAB Werkstattbericht (Hrsg.), Nr. 7 vom 16. 8. 1994, Nürnberg 1994

⁷ Vgl. Fijalkowski, J.; Gillmeister, H.; Kurthen, H.: Ausländerbeschäftigung in der Krise? Die Beschäftigungschancen und -risiken ausländischer Arbeitnehmer am Beispiel der West-Berliner Industrie. Berlin 1989

⁸ Arends, J.: Junge Migranten auf dem niederländischen Arbeitsmarkt. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Partizipationschancen . . . , a. a. O., S. 108

⁹ Cross, M.: Ethnic Minority Youth in an Collapsing Labour Market: The UK Experience. In: Czarina Wilpert (Hrsg.): *Entering the Working World*, Gower Verlag, Aldershot, Brookfield USA, Hong Kong, Singapore, Sidney, 1988, S. 56

¹⁰ Vgl. Zèroulou, Z.: La réussite scolaire des enfants d'immigrés. *L'apport d'une approche en termes de mobilisation*. *Revue française de sociologie*, 1988, S. 447–470

¹¹ Vgl. Lasserre, R.: Das berufliche Schulwesen und die Problematik dualer Ausbildungsgänge in Frankreich. In: Hettlage, R. (Hrsg.): *Bildung in Europa: Bildung für Europa? Die europäische Dimension in Schule und Beruf*. Schriftenreihe der Europa-Kolloquien im Alten Reichstag, Band 3, Regensburg 1994, S. 74f.

¹² Durch diese Betrachtungsweise bleiben allerdings andere Aspekte der Benachteiligung von Jugendlichen aus Minderheiten – wie beispielsweise der Besuch von Schulen mit einem hohen Anteil an Schülern aus

Minderheitengruppen sowie die Ausbildung in solchen Berufsbereichen oder Berufen, deren Verwertung auf dem Arbeitsmarkt schwieriger ist, auch wenn ein zu einheimischen Jugendlichen gleicher formaler Qualifikationsabschluß erreicht wird – außer Betracht. Die Analyse unterscheidet nur dort zwischen dem höchsten erreichten Abschluß des allgemeinbildenden Schulsystems und dem höchsten beruflichen Abschluß, wo nationale Statistiken oder landesweite Untersuchungen differenzierte Daten zur Verfügung stellen.

¹³ Vgl. Granato, M.; Meissner, V.: Hochmotiviert und abgebremst. Junge Frauen ausländischer Herkunft in der Bundesrepublik Deutschland. Eine geschlechtsspezifische Analyse ihrer Bildungs- und Lebenssituation. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1994, (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 165) S. 37

¹⁴ Vgl. Granato, M.: Junge Frauen ausländischer Herkunft: Berufsausbildung und Berufslosigkeit. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Heft 26/93, Nürnberg, 1993, S. 2025–2030; Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 1994; Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft* 40, Bonn 1994

¹⁵ Die niederländischen Statistiken beziehen alle Schultypen, also auch die berufsbildenden in die Betrachtung ein. Dagegen werden Absolventen aus dem Lehrlingswesen nicht berücksichtigt, aus Bernhard, Y.: *Migratie en de allochtone beroepsbevolking van Nederland 1990–2015*, S. 30. Onderzoeksmemorandum No 100, Central Planbureau, Den Haag 1993

¹⁶ Vgl. Jones, T.: *Britain's Ethnic Minorities. An analysis of the Labour Force Survey*, Policy Studies Institute, London 1993, S. 32–38

¹⁷ Die Bezeichnung „Angestellte“ bedeutet nicht unbedingt eine Beschäftigung als qualifizierte Fachkraft, doch haben Angestellte im Vergleich zu Arbeiterinnen bessere Arbeitsbedingungen und bessere rechtliche Regelungen. Vgl. Granato, M.; Meissner, V.: *Hochmotiviert . . .*, a. a. O.

¹⁸ Vgl. Wrench, J.: *Silent Oppression: An exploration of the processes that undermine black school leavers in the UK labour market*, United Kingdom 1990; Cross, M.; Wrench, J.; Barnett, S.: *Ethnic minorities and the careers service. An investigation into processes of assessment and placement*, Coventry 1988

¹⁹ Vgl. Veenman, J.; Roelandt, T.: *Ethnic Minorities in the Dutch Labour Market: an Overview of facts and theories*. In: Entzinger, H.; Siegers, J.; Tazelaar, F. (Hrsg.): *Immigrant Ethnic Minorities in the Dutch Labour Market, Analyses and Policies*. Thesis Publishers, Amsterdam 1994, S. 25–43

²⁰ Vgl. Schaub, G.: *Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1991 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 135)

²¹ Obwohl in diesem Bereich noch weitere konkrete Forschungsarbeit ansteht (vgl. dazu das laufende Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufs-

bildung über „Berufliche Qualifikationen im internationalen Kontext“, Wordelmann 1993), wird in diesem Zusammenhang zunehmend eine interkulturelle Kompetenz gefordert. Kramer versteht darunter neben Sprachfertigkeiten und elementaren Rechtskenntnissen anderer Staaten:

das Verständnis für andere Mentalitäten
die Einsicht in Lebens- und Verhaltensweisen von Menschen anderer Herkunft
die Bereitschaft und Fähigkeit, sich flexibel anderen soziokulturellen Bedingungen anzupassen.

Vgl. Kramer, W.: *Interkulturelle Kompetenz: Zum neuen Anforderungsprofil an international tätige Mitarbeiter*. In: Kramer, W.; Weiß, R. (Hrsg.): *Fremdsprachen in der Wirtschaft: ein Beitrag zu interkultureller Kompetenz*, Köln 1992, S. 10 ff.

Vgl. Wordelmann, P.: „Berufliche Qualifikationen im internationalen Kontext“. Design zum Forschungsprojekt I.202. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1993 (Unveröffentlichtes Manuskript)

²² Vgl. Wihtol de Wenden, C.: *Les associations „beur“ et immigrés, leurs leaders, leurs stratégies*. In: *regards sur l'actualité*, No 178, 1992

²³ Kooperation folgender Institutionen: Arbeitsverwaltung, Hauptschulen, Realschulen, Berufsschulen, Betriebe, über- und außerbetriebliche Ausbildungsstätten, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Träger der Jugendsozial- und Berufshilfe, vgl. Beer, D.: *Der Übergang ausländischer Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Berlin und Bonn 1988. (Modellversuche zur Beruflichen Bildung, H. 24). Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): *Handlungskonzept für die Qualifizierung von Jugendlichen, die bisher ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben*. Bonn 1993