



Elisabetta Terrasi-Haufe, Anke Börstel (Hrsg.)

# Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung

# Sprachliche Bildung

herausgegeben vom  
Mercator-Institut für Sprachförderung  
und Deutsch als Zweitsprache

Band 4

Elisabetta Terrasi-Haufe  
Anke Börsel (Hrsg.)

# Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung



Waxmann 2017  
Münster • New York

### **Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

### **Sprachliche Bildung, Band 4**

ISSN 2510-4519

Print-ISBN 978-3-8309-3622-0

E-Book-ISBN 978-3-8309-8622-5

© Waxmann Verlag GmbH, Münster 2017  
Steinfurter Straße 555, 48159 Münster

[www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)

[info@waxmann.com](mailto:info@waxmann.com)

Umschlaggestaltung: Inna Ponomareva, Düsseldorf

Umschlagbild: © KN Studio – Shutterstock.com

Satz: Stoddart Satz- und Layoutservice, Münster

Druck: Hubert & Co., Göttingen

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier,  
säurefrei gemäß ISO 9706



Printed in Germany

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.  
Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Genehmigung des  
Verlages in irgendeiner Form reproduziert oder unter Verwendung  
elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

# Inhalt

*Elisabetta Terrasi-Haufe & Anke Börsel*

Einleitung: Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung ..... 7

## Teil I

### Sprache in Ausbildung und Professionalität in der beruflichen Bildung

*Alfred Riedl*

Berufliche Bildung in Deutschland: System, migrationsbedingte  
Herausforderungen und pädagogische Aufgaben .....13

*Mona Granato & Anke Settlemeyer*

Berufliche Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne  
Migrationshintergrund. Die Bedeutung von Sprache beim Zugang  
zu und in betrieblicher Ausbildung ..... 29

*Elisabetta Terrasi-Haufe & Barbara Baumann*

Sprachliche und kulturelle Heterogenität an den Berufsschulen Bayerns.  
Reaktionen in der Lehrkräftebildung ..... 57

*Astrid Neumann & Andrea Bogner*

Herausforderungen für die Lehrkräftebildung am Beispiel der Qualifizierung  
für Berufsbildende Schulen im Mercator Entwicklungsprojekt  
Umbrüche Gestalten. Sprachenförderung und -bildung als integrale  
Bestandteile innovativer Lehramtsausbildung in Niedersachsen..... 77

*Anke Börsel*

Sprachbildung in die Fachdidaktiken. Kooperationsprozesse im Berliner  
Projekt ‚Sprachen – Bilden – Chancen: Innovationen für das Berliner Lehramt‘ . 93

*Anke Backhaus & Joanna Chlebnikow*

„In der Sprache liegt die Würze“ – Sprachsensibel unterrichten im Fach  
Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaften  
Ein Blended-Learning-Konzept für die Lehrerausbildung .....105

## Teil II

### Zugänge zu Lernwegen

*Birgit Kruse, Marina Pasquay & Hartmut Sturm*

Die dualisierte Ausbildungsvorbereitung für neu zugewanderte Jugendliche  
in Hamburg. Sprachaneignungsprozesse in Betrieb und Schule .....121

<i>Barbara Baumann</i>	
Über die Deutschlernerfahrungen einer jungen Geflüchteten . . . . .	139
<i>Elisabetta Terrasi-Haufe</i>	
Rote Schorle oder roter Dativ? Sprachaneignung und Unterrichtsinteraktion . . .	155
<i>Jörg Roche &amp; Wassilios Baros</i>	
Der Capability-Ansatz in der Praxis – Skizze eines Modellprojekts zur talentfördernden, rapiden und berufsqualifizierenden Integration von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen (TRIUMF) . . . . .	177
<b>Teil III</b>	
<b>Lehrwege</b>	
<i>Jörg Roche</i>	
Herleitung von Grundlagen der handlungsorientierten Sprachvermittlung an beruflichen Schulen . . . . .	187
<i>Christina Keimes &amp; Volker Rexing</i>	
Lesen im Betrieb?! Zur Domänenspezifität von Leseanlässen im beruflichen Kontext und Implikationen für Förderkontexte . . . . .	201
<i>Claudia Maria Riehl</i>	
Schriftsprachliche Kompetenzen in der beruflichen Ausbildung. . . . .	221
<i>Christian E fing</i>	
Zur Funktion und Rolle von Sprache in der beruflichen Bildung: Empirische Befunde . . . . .	247
<i>Felix Steffan</i>	
Bereiten Deutschlehrwerke auf den Beruf vor? Eine explorative Untersuchung zum Schreiben im Berufsfeld Einzelhandel . . . .	267
<i>Susanne Kirndorfer</i>	
„Würden Sie bitte noch einen Moment im Warteraum Platz nehmen?“ Gesprächsanlässe von Medizinischen Fachangestellten in Beruf und Schule . . . . .	287
<i>Martina Hoffmann</i>	
„Schau’ ma mal“: Pilotierung von Materialien zur Förderung der mündlichen Kompetenzen bei auszubildenden Kfz-Mechatronikerinnen und Kfz-Mechatronikern . . . . .	301

## **Einleitung: Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung**

Ohne die bald danach einsetzende Realdynamik der aktuellen Entwicklung vorhersagen zu können, schrieb das Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache im Jahr 2013 eine bundesweite Förderlinie für Entwicklungs- und Forschungsprojekte aus, die sich als Ziel setzten, die Anteile von sprachlicher Bildung in den drei Phasen der Lehrkräftebildung qualitativ wie quantitativ auszugestalten. Der vorliegende Sammelband zielt darauf ab, die Vielfalt der geförderten Projekte im Bereich der beruflichen Bildung, ihren Innovationsgehalt und Querschnittscharakter darzustellen. Die projektbasierten Beiträge werden mit ihren Bezügen zum aktuellen Forschungs- und Entwicklungsstand präsentiert. Um Dynamik und Dimensionen gesellschaftlicher Veränderungen multiperspektivisch zu erfassen, bedarf es theoriebasierter Beschreibungs- und Analyseinstrumente sowie der Überprüfung tradiertter Konzepte. Dieser Sammelband richtet sich folglich sowohl an Vertreter der Bildungsadministration, die die Entwicklungen in der beruflichen Bildung verantworten, als auch an deren Akteure, die sie jeden Tag mitgestalten: Lehrkräfte, Fachdidaktiker und angehende Lehrkräfte.

Die berufliche Bildung ist ein Sensor für gesellschaftliche Veränderungen, die sich auch in ihrer regionalen Diversität äußern: Aktuelle Herausforderungen resultieren aus Änderungen in Schülerschaft, Fachkräfteverfügbarkeit und Berufsbildern, die alle Akteurinnen und Akteure in der beruflichen Bildung betreffen. Die Anerkennung der spezifischen Wirkbedingungen von beruflicher Bildung gehört dazu: Sie zeichnet sich durch eine Vielfalt und Verschiedenartigkeit der Gesprächssituationen, Kommunikationspartner/-innen und Kommunikationsrelevanz aus. Gerade in der Betrachtung der Lern- und Integrationsprozesse neuzugewandelter Auszubildender bedarf es einer theoretischen Neumodellierung: Ihre Selbstkonzepte, Vor- und Lernerfahrungen variieren und sind mit bislang angewendeten und etablierten Instrumentarien und Konzepten nur unzureichend zu erfassen. Dafür ist ein Blick in die Interaktionsprozesse unerlässlich.

Es ist eine übergreifende Aufgabe der beruflichen Bildung, berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln. Die Sprachkompetenz ist gleichzeitig die Basis der beruflichen Handlungskompetenz und ihr Ausdrucksmedium. Ergo erstreckt sich der Vermittlungsauftrag der beruflichen Schulen und Ausbildungsbetriebe auch auf sprachliche Aspekte, die ausbildungsrelevant sind und den Kompetenzerwerb betreffen: Sprache und Sprachsystem, Kommunikation, sprachliche Bildung und Berufssprache, Sprachförderung und Berufssprache. Diese Facetten von Sprachbildung bedingen den Blick in die Bezugsdisziplinen, dem hier Tribut gezollt wird

und der in den Sammelband eingespeist wird: (Angewandte) Linguistik, Sprachlehr- und -lernforschung, didaktische Forschung und Erziehungswissenschaft.

Wir sind uns bewusst, dass hier sehr diverse Entwicklungslinien exemplarisch entfaltet werden. Es ist ein Novum für die berufliche Bildung, dass eine Betrachtung der Erwerbsprozesse des Deutschen als zweite oder fremde Sprache systemimmanent erfolgt. Wir wagen uns an die Darstellung des bisher Unverbundenen, weil es der Gegenstandsbereich unter den aktuellen Entwicklungsbedingungen unserer Meinung nach erfordert.

Die Beiträge sind in die drei Teile „Sprache in Ausbildung und Professionalisierung in der beruflichen Bildung“, „Zugänge zu Lernwegen“ und „Lehrwege“ geordnet.

Im ersten Teil führt **Alfred Riedl** in das System berufliche Bildung ein und stellt dar, welchen Herausforderungen es sich stellen muss, um einer zunehmenden Schülerschaft mit nichtdeutscher Muttersprache gerecht zu werden. Auf der Grundlage aktueller Entwicklungen werden neue Handlungsfelder skizziert. **Mona Granato** und **Anke Settlemeyer** fokussieren die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei Zugang zu und Verbleib in dualer Ausbildung und am Lernort Betrieb. Dabei berichten sie nicht nur über die Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Studien, sondern gehen auch auf Aspekte der Identitätskonstruktion ein.

Der Deutschunterricht an Berufsschulen erfährt zurzeit grundlegende Veränderungen, auf die der Bereich der Professionalisierung der Lehrkräftebildung in allen Phasen angemessen und vor allem schnell reagieren muss. Anhand von vier Beiträgen wird exemplarisch präsentiert, wie die Bundesländer Bayern, Berlin, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen darauf reagieren. Projekte aus diesen vier Bundesländern wurden im Mercator-Programm gefördert. **Elisabetta Terrasi-Haufe** und **Barbara Baumann** stellen dar, welche Konzepte hierfür in Bayern aktuell vorliegen bzw. entwickelt werden und welche Prioritäten die Vertreter der verschiedenen Institutionen (Hochschulen, Vorbereitungsdienst, Fortbildung) in Bezug auf Profilbildung und Basisqualifizierung setzen. Präsentiert wird ein Überblick zu verschiedenen Konzepten und Maßnahmen, daneben werden zentrale Dimensionen der Qualitätssicherung antizipiert.

Niedersachsen hat zum Studienjahr 2015/16 die Master-Verordnung für die Lehramtsausbildung novelliert und damit alle Universitäten auf ein integratives Konzept sprachsensibler Vermittlung von Fachinhalten und der Vermittlung der Bildungssprache und des Deutschen als Zweitsprache als Studieninhalt verpflichtet. **Astrid Neumann** und **Andrea Bogner** stellen die sieben Kernkompetenzen vor, die diesem Konzept zugrunde liegen und durch eine Online-Expertenbefragung kalibriert wurden. Daneben zeigen sie auf, wie sie bei der Entwicklung von Curricula und Materialien für die Lehrerbildung der Berufsschullehrämter Sozial- und Wirtschaftspädagogik im Sinne einer Lernfelddidaktik genutzt werden können.

Der Beitrag von **Anke Börsel** liefert anhand des Berliner Projekts *Sprachen – Bilden – Chancen: Innovationen für die Berliner Lehrkräftebildung* einen Einblick in Veränderungen in der ersten Phase in den Bereichen sprachliche Bildung und Deutsch als Zweitsprache. Projektbasierte Kooperationsprozesse werden als Impulsgeber für die Umsetzung von fachintegrierter Sprachbildung im Lehramt der beruflichen Bildung dargestellt.

**Anke Backhaus** und **Joanna Chlebnikow** stellen das Bonner Blended-Learning-Modell für das in Nordrhein-Westfalen verpflichtende Modul Deutsch für Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte vor, das auch für Studierende des Lehramtes für Berufskollegs verpflichtend ist. Exemplarisch wird aufgezeigt, wie die Inhalte in Präsenz- und Onlineanteilen umgesetzt und nach Fachrichtungen und Lehramtstypen differenziert werden.

Im zweiten Teil liegt der Fokus auf den Zugang zu Bildung im beruflichen System. Durch die Ausdehnung der Berufsschulpflicht auf Asylbewerber und Flüchtlinge ist in Bayern seit 2010 die gesetzliche Grundlage für die Beschulung letzterer in berufsschulvorbereitenden Maßnahmen gegeben. Ihr Ziel ist es, über das Erreichen der Ausbildungsreife Asylbewerbern und Flüchtlingen den Zugang zu einer Ausbildung im dualen System oder zu fortführenden Schulen zu ermöglichen. Die Beschulungsmaßnahmen umfassen in der Regel einen Zeitraum von zwei Jahren. Ihre Hauptinhalte bilden die Vermittlung der deutschen Sprache und Kultur sowie die Berufsvorbereitung. **Barbara Baumann** geht in ihrem Beitrag der Frage nach, wie Zweitsprachbiografien von Geflüchteten, die berufsschulvorbereitende Maßnahmen besuchen, aussehen. Unter welchen Bedingungen finden das Erlernen der Zweitsprache Deutsch und die sprachliche Praxis statt? Welche Rolle spielen einzelne sprachliche Sozialisationsräume? **Birgit Kruse**, **Marina Pasquay** und **Hartmut Sturm** zeigen auf, welcher Weg diesbezüglich in Hamburg gegangen wird. Im Mittelpunkt der Ausbildungsvorbereitung für Migrantinnen und Migranten AvM-Dual steht die Realisierung eines dualen Konzepts in Verbindung mit der Herausforderung, den Lernort Betrieb für die Jugendlichen als Ort zur Sprachaneignung strukturell zu erschließen. Das zugrunde liegende Konzept und die methodische Verbindung von informellem und formalem Sprachenlernen werden zusammen mit konkreten Beispielen und ersten Erfahrungswerten skizziert. Das Potenzial von informellen Lernanlässen für neuzugewanderte Schülerinnen und Schüler mit geringen Deutschkenntnissen steht auch im Beitrag von **Elisabetta Terrasi-Haufe** im Vordergrund. Dort wird anhand von zwei authentischen Interaktionsbeispielen aus der Berufsschulvorbereitung ein Einblick darin geboten, wie Interaktionen im Sprachunterricht und außerhalb davon den Ablauf von Konstruktionsprozessen beeinflussen können. Dabei wird aufgezeigt, wie sich der kokonstruktive Modus, der von handlungsorientierten Ansätzen vorausgesetzt wird, von dem direktiven, der traditionellen Ansätzen der Sprachförderung zugrunde liegt, unterscheidet und wie er sich auf die Motivation von Lernenden

auswirkt. Informelles Lernen und individuelle Begleitung liegen auch dem Modellprojekt TRIUMF zugrunde, das von **Jörg Roche** und **Wassilios Baros** präsentiert wird. Mithilfe des Capability-Ansatzes zeigen sie einen konzeptionell neuen, ganzheitlichen Zugang in der berufsqualifizierenden Integration auf.

Der dritte Teil widmet sich methodisch-didaktischen Aspekten der Sprachvermittlung. Ausgehend von Erkenntnissen zur Wirksamkeit von Sprachförderansätzen zeigt **Jörg Roche** auf, welche Potenziale Handlungsorientierung und Aufgabenbasiertheit für den Deutschunterricht an beruflichen Schulen bergen. Daraus werden aus linguistischer, kognitionstheoretischer und pädagogischer Perspektive zentrale Parameter für den fachübergreifenden, sprachsensiblen Unterricht abgeleitet.

Die kognitionstheoretische Perspektive wird auch von **Christina Keimes** und **Volker Rexing** aufgegriffen. Im Rahmen einer multiperspektivischen und triangulativen Untersuchung in ausgewählten Berufen des Berufsfelds Bautechnik zeigen sie auf, welche Leseanforderungen die betriebliche Ausbildung generiert. So konkretisieren sie domänenspezifische kognitive Anforderungen an die Lesekompetenz der Berufsschülerinnen und -schüler und leiten daraus Hinweise zu nachhaltigen Förderkonzepten ab.

Linguistisch fundiert sind die Erkenntnisse, die **Claudia Maria Riehl** aus der Analyse von Texten gewinnt, die Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung zu medizinischen Fachangestellten und Kaufleuten im Einzelhandel geschrieben haben. Ausgehend davon werden Desiderata für den Deutschunterricht an beruflichen Schulen diskutiert.

**Christian Efing** widmet sich der Aufarbeitung vorliegender empirischer Erhebungen zu den sprachlich-kommunikativen Anforderungen in Ausbildung und Beruf. Der Beitrag zeigt die Relevanz von Sprache für die berufliche Handlungskompetenz auf und benennt konkrete Sprachhandlungen, Text- und Gesprächsarten sowie sprachliche Register, die in Ausbildung und Beruf relevant sind und bewältigt bzw. beherrscht werden müssen.

Die drei daran anschließenden Beiträge aus dem Kontext der Nachwuchsarbeit des Münchner Projekts *Bildungssprache Deutsch an beruflichen Schulen*, skizzieren Sprachförderkonzepte, die auf der Erstellung von sprachlich-kommunikativen Profilen für einzelne Berufe gründen und auf dem Unterrichtsprinzip Berufssprache Deutsch gründen. **Felix Steffan** geht der Frage nach, in welchem Umfang und in welchem Format verschiedene Deutschlehrwerke der beruflichen Bildung das Schreiben im Beruf üben und vermitteln. Darauf aufbauend ermittelt er durch Kontrastierung mit einem Korpus authentischer Schreibprodukte von Auszubildenden im Einzelhandel, inwieweit die Aufgabenformate der verschiedenen Lehrwerkskonzepte den tatsächlichen schriftsprachlichen Anforderungen im Einzelhandel gerecht werden. **Susanne Kirndorfer** berichtet über Befragungen und Hospitationen im schulischen und beruflichen Alltag von medizinischen

Fachangestellten und gibt einen Überblick über deren sprachlich-kommunikative Anforderungen. **Martina Hoffmann** präsentiert die Entwicklung und Pilotierung von Unterrichtsmaterialien für Kfz-Mechatroniker/-innen, die auf der Grundlage einer Analyse relevanter Aufgaben im Bereich der mündlichen Kommunikation und unter Berücksichtigung des Unterrichtsprinzips Berufssprache Deutsch entstanden sind.

Gemeinsam ist allen Beiträgen das Bewusstsein für die Spezifika von Sprache, Kommunikation und Sprachbildung in der beruflichen Bildung. Damit verbunden sind die Perspektiven der einzelnen Disziplinen auf die noch neuen Gegenstandsbereiche. Wir hoffen, dass dieser Austausch zu einer Perspektivenerweiterung beitragen kann, deren Impulse zu vermehrter Grundlagen- und Transferforschung für die Spracherwerbsforschung in der beruflichen Bildung motivieren. Wünschenswert und notwendig sind für die Lernerperspektive zum einen belastbare Daten und plausible Erklärungen, z. B. für den schwierigen Übergang von sprachlich schwachen Schülerinnen und Schülern in Ausbildung und Ausbildungsverbleib. Dafür bedarf es fundierter theoretischer Modelle zum Erwerb von Berufssprachen. Werden zum anderen die Aspekte von Professionalisierung und Vermittlung stärker in den Fokus gerückt, fallen hier die Desiderata zur Wirksamkeit von Ausbildung und Fortbildung für die Entwicklung von sprachbildenden Lehrkompetenzen auf.

Wir bedanken uns bei allen Autorinnen und Autoren für den Einblick in ihre Forschungsfelder mit den daraus entstehenden Impulsen. Allen Gutachterinnen und Gutachtern sei für die konstruktive Zusammenarbeit gedankt. Unser besonderer Dank gilt Martina Heinle für die umfassende redaktionelle Unterstützung. Abschließend möchten wir unseren Dank auch dem Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache, das diese Veröffentlichung unterstützt hat, sowie dem Waxmann Verlag für seine freundliche Betreuung aussprechen.



# **Berufliche Bildung in Deutschland: System, migrationsbedingte Herausforderungen und pädagogische Aufgaben**

## **1. Einführung**

Die berufliche Bildung ist ein zentraler Bestandteil der ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung des Menschen mit seinen Aufgaben in Staat, Gesellschaft und Privatleben. Gleichzeitig offenbart sich der Stellenwert beruflicher Bildung in einer modernen Gesellschaft in der nationalen Fachkräfteversorgung sowie in der systematischen Förderung des Innovationspotenzials in den Betrieben und Unternehmen. Berufliche Tätigkeit ist in hohem Maße identitätsstiftend. Sie ermöglicht die Teilhabe an der und die Integration in die Gesellschaft, was aktuell insbesondere auch die Gruppe der Geflüchteten betrifft.

Das äußerst vielschichtige und variable System der beruflichen Bildung in Deutschland ist mit seinen vielen verschiedenen Bildungseinrichtungen breit ausdifferenziert und weist durch Abschlussmöglichkeiten auf unterschiedlichen Leistungsniveaus eine hohe vertikale wie horizontale Durchlässigkeit auf. Mit der dualen Berufsausbildung verfügt Deutschland über ein weltweit beachtetes Modell, das mit seiner Verbindung der zwei Lernorte Ausbildungsbetrieb und Berufsschule als tragende Säule der beruflichen Bildung anzusehen ist.

Der demografische Wandel in Deutschland hin zu einer Altersstruktur der Bevölkerung mit deutlich weniger jungen Menschen und die stark zugenommene Zuwanderung von Personen aus dem Ausland – sei es durch wirtschaftlich intendierte Einwanderung oder durch Fluchtmigration – bringen neue Herausforderungen für das berufliche Bildungssystem, aber auch Chancen mit sich. Durch einen zunehmend wachsenden Anteil an Menschen im beruflichen Bildungssystem mit nichtdeutscher Muttersprache erweitern sich das Anforderungsspektrum und die damit verbundenen Kompetenzen der Lehrkräfte und Ausbildungspersonen. Erforderlich werden Ausbildungskonzepte, die mehr als bisher an vorhandenen Kompetenzen der Adressatinnen und Adressaten ansetzen und die individuelle Förderung der Lernenden mit ihren spezifischen Bedarfen ermöglichen.

## 2. Berufliche Bildung in Deutschland

### 2.1 Systemüberblick

Das System der beruflichen Bildung in Deutschland nimmt innerhalb des gesamten Bildungssystems eine eigene Position ein. Berufliche Bildung berührt den Sekundarbereich II und den Tertiärbereich ebenso wie den quartären Bildungsbereich.<sup>1</sup> Eine herausragende Stellung in der beruflichen Bildung in Deutschland hat das duale System inne, das auf eine berufliche Erstausbildung zielt und auf dem zu einem erheblichen Teil die erlangte wirtschaftliche Stärke Deutschlands basiert. Die im internationalen Vergleich auf sehr hohem Niveau ausgebildeten nichtakademischen Fachkräfte sind ein wichtiges Element betrieblicher Wertschöpfung. Die auch international mit großem Interesse beachtete duale Berufsausbildung verbindet betriebliches Lernen mit dem Lernen in der Berufsschule in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen (ausführlicher s. Riedl, 2011, S. 19ff.).

Neben den Berufsschulen führen Berufsfachschulen im beruflichen Schulwesen in der Sekundarstufe II zu einer vollzeitschulischen beruflichen Erstausbildung. Weiterführende berufliche Schulen fördern den beruflichen Aufstieg durch Fortbildung und ermöglichen geeigneten Schülerinnen und Schülern schulische Zugangsberechtigungen bis hin zum Erwerb der Hochschulreife. Aktuell übernehmen berufliche Schulen neue Aufgaben bei der Beschulung vieler neu zugewanderter Menschen, die je nach Alter gemäß den Ländergesetzen schulpflichtig sind und einen Anspruch auf Bildung haben (siehe Massumi et al., 2015).

Universitäten und Fachhochschulen zählen zum Tertiärbereich. Ihre Absolventinnen und Absolventen treten direkt in eine berufliche Tätigkeit ein. Fachschulen oder Fachakademien sind in Deutschland ebenfalls Bildungseinrichtungen des tertiären Bereichs, die ein Fachstudium mit starkem Praxisbezug anbieten. Als Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung setzen sie eine berufliche Erstausbildung und meist Berufserfahrung voraus. Sie führen so zu einem staatlich anerkannten Berufsabschluss (z.B. Betriebswirt oder Techniker).

Die Leistungsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems ist aus internationaler Sicht unbestritten, was eine aktuelle Studie der OECD<sup>2</sup> (2016) erneut belegt.

- 
- 1 Sekundarbereich II: Gymnasiale Oberstufe, Vollzeitberufsschulen, Berufsschulen innerhalb des dualen Systems sowie Übergangsbereich mit Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, Berufsintegrationsklassen. Tertiärbereich: Universitäten, Fachhochschulen, berufliche Fachschulen, Fachakademien, Berufs- und Fachoberschulen, Schulen des zweiten Bildungsweges wie Abendschule oder Kolleg. Quartärer Bereich: Alle Formen der Weiterbildung (in Deutschland als eigene Stufe betrachtet, viele andere Staaten rechnen Weiterbildung dem tertiären Bereich zu).
  - 2 Die *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD) mit Sitz in Paris setzt sich aus 34 Mitgliedstaaten zusammen und ist in ihrem Selbstverständnis an Demokratie und Marktwirtschaft ausgerichtet.

Bereits Hoeckl und Schwartz (2010, S. 5) stellen das deutsche Berufsbildungssystem aus internationaler Sicht vor und kommen dabei zu folgender Einschätzung:

„Die Berufsbildung ist in Deutschland fest in der Gesellschaft verankert und genießt hohes Ansehen. Das deutsche Berufsbildungssystem vermittelt Qualifikationen in einem breiten Spektrum von Berufen und passt sich flexibel an die sich wandelnden Arbeitsmarkterfordernisse an.“

Das duale System ist in Deutschland besonders gut ausgebaut und verbindet Lernen im Betrieb mit Lernen in der Schule, um die Auszubildenden für einen erfolgreichen Übergang in die Vollzeitbeschäftigung vorzubereiten.

Eine der größten Stärken des dualen Systems ist das hohe Maß an aktivem Engagement der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und anderen Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern. Das System ist aber auch durch ein komplexes Geflecht von Kontrollen und Gegenkontrollen auf Bundes-, Länder-, Gemeinde- und Betriebsebene gekennzeichnet. Dadurch wird gewährleistet, dass die allgemeineren bildungspolitischen und wirtschaftlichen Ziele nicht durch kurzfristige Bedürfnisse seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verdrängt werden.

Die Mittelausstattung des Berufsbildungssystems ist insgesamt gut, wobei sich private und öffentliche Finanzierung ergänzen. Auch während der Wirtschaftskrise erhielt das Berufsbildungssystem weiter starke finanzielle Unterstützung und das betriebliche Ausbildungsangebot wurde aufrechterhalten.

Deutschland verfügt über gut entwickelte und institutionalisierte Forschungskapazitäten im Bereich der Berufsbildung, u.a. mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie einem bundesweiten Netz von Forschungszentren, die verschiedene Aspekte des Berufsbildungssystems untersuchen, um einen kontinuierlichen Innovations- und Verbesserungsprozess zu unterstützen.“

## 2.2 Aktuelle Herausforderungen für die berufliche Bildung

### Kurze Rückschau

Obwohl die berufliche Bildung in Deutschland zurückblickend immer wieder vor großen Herausforderungen stand (siehe Riedl, 2011, S. 51ff.), ließen sich diese bisher erfolgreich meistern. Exemplarisch genannt seien z.B. die in den 1970er Jahren kaum zu bewältigende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen oder die um 1990 einsetzende, äußerst kontroverse Diskussion zur Anpassungsfähigkeit der beruflichen Bildung an den beschleunigten technischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandel in der Gesellschaft. In diesem Zug wurde das deutsche Berufskonzept als Basis für die nichtakademische berufliche Bildung stark in Frage gestellt. Überlegungen zu einer Modularisierung der beruflichen Erstausbildung wurden zwar angestellt, sie konnten sich jedoch nicht durchsetzen (siehe Riedl & Schelten, 2013, S. 196ff.). Eine manifestierte Vorstellung zur herausragenden Bedeutung des Berufskonzeptes, nach der sich die Berufskompetenz in einem mehrjährigen,

zeitlich zusammenhängenden Bildungsgang entwickelt, wirkte zusammen mit ordnungspolitischen Vorgaben für die berufliche Ausbildung in Deutschland einschränkend auf Möglichkeiten einer Modularisierung. Obwohl das deutsche Berufsbildungssystem ein Mischmodell aus staatlicher Steuerung und Marktsteuerung ist, liegt nach wie vor ein Großteil des Einflusses auf die Organisation einer Berufsausbildung bei den Regulierungsbehörden, die diesen Einfluss – auch vor dem Hintergrund des bisher bewährten und am Berufsprinzip ausgerichteten dualen Systems – kaum preisgeben wollen.

### **Aktuelle Handlungsfelder im Überblick**

Aktuell bestehen für die Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik mehrere Bereiche, die nach Lösungsansätzen drängen: Einmal ist dies der sich seit einigen Jahren vollziehende demografische Wandel in einer alternden deutschen Bevölkerung. Davon sind bereits die sogenannten Neuen Bundesländer massiv betroffen, da dort seit längerem eine viel zu geringe Nachfrage nach Ausbildungsplätzen besteht (siehe BMBF, 2016, S. 16). Die zweite Herausforderung resultiert aus dem deutlich ansteigenden Zugang von Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen zu den Hochschulen und Universitäten, was zu einem verminderten Zugang von Schulabgängerinnen und Schulabgängern in eine nichtakademische berufliche Bildung führt. Dies könnte die über viele Jahre gewachsene und funktionell ausbalancierte Volkswirtschaft Deutschlands gefährden. Nida-Rümelin (2015, S. 16ff.) spricht bei dieser auch durch das Bildungssystem mitbedingten Entwicklung von einem „Akademisierungswahn“, der dazu führen kann, dass „das duale System, das im Ausland so viel gelobte Modell der beruflichen Bildung, in Deutschland nicht zu retten“ sei (ebd., S. 16). Die Besonderheiten dieses Ausbildungsmodells sind jedoch bisher auch ein Garant für eine im Vergleich zu anderen Ländern sehr niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Denn die duale Berufsausbildung ist eine für viele offene und geeignete Einstiegsoption, die auch dazu führt, dass der überwiegende Teil der Bevölkerung in Deutschland zumindest über einen mittleren Bildungsabschluss verfügt. Gleichzeitig gelingt damit der reibungslose Übergang von der Ausbildung in den Beruf, was im aktuellen Bildungsbericht der OECD (2016) als größte Stärke des deutschen Bildungssystems herausgestellt wird: In nahezu keinem anderen OECD-Land ist der Anteil junger Menschen, die weder in Ausbildung noch erwerbstätig sind, so niedrig wie in Deutschland. Nur Island und die Niederlande weisen hier noch bessere Werte auf.

Eine weitere, bisher äußerst kontrovers geführte Diskussion befasst sich mit dem seit einigen Jahren prophezeiten Fachkräftemangel. Aktuell lässt sich keinesfalls ein durchgängiger Mangel an hinreichend qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für alle Wirtschaftsbereiche konstatieren (siehe BMBF, 2016, S. 126). Doch für viele Firmen in bestimmten Wirtschaftssegmenten wird es immer schwieriger, offene Stellen mit qualifizierten Fachkräften bzw. Ausbildungs-

interessierten zu besetzen. So fehlen akademische als auch nichtakademische Fachkräfte bereits heute in technischen Berufen, dem sogenannten MINT-Bereich mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (ebd., S. 127) sowie im Gesundheits- und Pflegebereich (ebd., S. 105f.). Prognosen gehen davon aus, dass sich dieser Mangel weiter verschärfen wird, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre in den nächsten Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden.

Der aktuelle Berufsbildungsbericht (BMBF, 2016, S. 18) verzeichnet bei den in 2015 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegenüber 2014 erneut einen leichten Rückgang (0,2 Prozent). Dabei haben die Unternehmen in Deutschland mehr Ausbildungsplätze angeboten als im Vorjahr (0,4 Prozent). Vor dem Hintergrund der vor allem in Westdeutschland weiter sinkenden Zahlen an jungen Menschen, die demografisch bedingt aus den allgemeinbildenden Schulen ausscheiden, ist zumindest erfreulich, dass auch 2015 nahezu ebenso viele Ausbildungsverträge abgeschlossen werden konnten, wie im Vorjahr. Dramatisch sind jedoch die vielen unbesetzten Ausbildungsstellen. Ihnen stehen gleichzeitig viele unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber. Folglich besteht hier ein erhebliches Passungsproblem, das sich zudem regional sehr stark unterscheidet (ebd., S. 66ff.). Dies bedeutet, dass es offensichtlich sehr viel schwieriger geworden ist, das betriebliche Ausbildungsangebot und die damit verbundenen Anforderungen mit den Ausbildungswünschen der Jugendlichen und deren Berufsvorstellungen zusammenzuführen.

Der bis vor einigen Jahren noch bedrohlich große Übergangsbereich in die berufliche Bildung (siehe Schelten, 2009) ist seit 2005 deutlich geschrumpft. Bis 2014 erfolgte ein Rückgang um 38,7 Prozent. Nach diesem kontinuierlichen Abwärtstrend ist die Zahl der Personen im Übergangsbereich 2015 erstmals wieder um 7,2 Prozent angestiegen, was vor allem auf Programme zum Erlernen der deutschen Sprache für neu Zugewanderte zurückzuführen ist (BMBF, 2016, S. 44). Im Übergangsbereich haben junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, die Möglichkeit, mithilfe von berufsvorbereitenden Fördermaßnahmen z.B. Schulabschlüsse nachzuholen und ihre individuellen Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen. Besonders stark sind im Übergangsbereich Jugendliche vertreten, die einen Hauptschulabschluss (46,2 Prozent) oder keinen Schulabschluss (22,9 Prozent) haben (ebd., S. 56).

Der langfristig verzeichnete Rückgang junger Menschen im Übergangsbereich ist eng damit verbunden, dass aufgrund geringer werdender Absolventenzahlen aus den allgemeinbildenden Schulen ein größer werdender Teil leistungsschwächerer Jugendlicher nun einen Ausbildungsplatz erhält. Zunächst ist dies als eine positive Entwicklung zu sehen, da damit die traditionelle Stärke der dualen Berufsausbildung wieder mehr zum Tragen kommt, nämlich auch bildungsschwächere junge Menschen beruflich zu integrieren (siehe Riedl & Schelten, 2013, S. 67). Andererseits geht aus dem zahlenmäßig kleiner werdenden Übergangsbe-

reich gleichzeitig ein weiteres Problem bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern hervor: Ein großer Teil der Ausbildungsberufe ist theoretisch zunehmend anspruchsvoller geworden. Und so ist von Seiten der Betriebe immer wieder zu hören, dass die Ausbildungsreife<sup>3</sup> der in eine Berufsausbildung einmündenden Jugendlichen erheblich zurückgegangen sei. Um diese Widersprüchlichkeit aufzufangen, bedarf es struktureller Maßnahmen wie z.B. der hinreichenden Vermittlung von Basiskompetenzen in Deutsch und Mathematik sowie einer verstärkten Berufsvorbereitung bereits an allgemeinbildenden Schulen, damit auch leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler eine für sie passende Berufsausbildung durchlaufen können. Dies könnte durch Konzepte der durchgängigen Sprachbildung und fachintegrierten Sprachförderung weiter unterstützt werden.

### **Bildungsintegration von neu zugewanderten jungen Menschen**

Die neu hinzukommende Ausbildungs- und Bildungsintegration von geflüchteten jungen Menschen mit Bleibeperspektive bzw. anderen neu zugewanderten jungen Menschen ist eine weitere große Herausforderung aber ebenso große Chance für Deutschland. Da ein Großteil der Geflüchteten keine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen hat (nach der BAMF Flüchtlingsstudie von 2014 sind dies 61,1 Prozent aus Afghanistan, 73,2 Prozent aus dem Irak, 57,5 Prozent aus Syrien – siehe BMBF 2016, S. 50) und rund 50 Prozent unter 25 Jahren alt ist (ebd., S. 9), steigt die Nachfrage nach sprachlicher Bildung, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Nachqualifizierung erheblich. Dabei muss das Berufsbildungssystem unter Beibehaltung der bisherigen Qualitätsstandards die Integration der neu Zugewanderten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verfolgen und ihre besonderen Voraussetzungen einschließlich ihrer Heterogenität berücksichtigen. Der zentrale Kristallisationspunkt wird sein, inwieweit und ob es gelingt, für die Gruppe der Geflüchteten passende (Aus-)Bildungskonzepte und Beschäftigungsangebote zu schaffen und sie dafür mit den erforderlichen sprachlichen Fertigkeiten auszustatten, damit sie möglichst rasch an Gesellschaft und Arbeitsmarkt teilhaben können.

Aufgrund der Bildungsbiografien von neu zugewanderten Geflüchteten (siehe Baumann & Riedl, 2016) ist zu vermuten, dass sich für einen Großteil von ihnen beim Eintritt in eine duale Berufsausbildung mit einer mehrjährigen hochqualifizierten Vollausbildung mit hohem Theorieanteil unüberwindbare Herausforderungen auftun. Diese können zunächst von sprachlichen Defiziten im Deutschen, aber auch von einer teilweise nicht hinreichenden schulischen Grundbildung im Heimatland herrühren. Dies kann beispielhaft anhand der Länder Syrien und Albanien aufgezeigt werden: Eine Studie der OECD aus dem Jahr 2015 vergleicht

---

3 Zu diesem von der Bundesagentur für Arbeit aufgestellte Kriterienkonstrukt zu Mindestanforderungen für eine Berufsausbildung siehe die Kritik von Dobischat & Schurgatz (2015).

die Schülerleistungen in 81 Ländern, indem die Ergebnisse der PISA-Studie von 15-Jährigen aus dem Jahr 2012 mit den Ergebnissen der TIMS-Studie von Achtklässlern aus 2011 zusammengeführt werden. Dieser Abgleich der Werte internationaler Schülervergleichstests erscheint für die Einschätzung des durchschnittlichen Bildungsniveaus eines Landes plausibel, um zu Aussagen über vorhandene Kompetenzen im jeweiligen Land nach einer bestimmten Anzahl besuchter Schuljahre zu kommen. Interessant ist bei der genannten OECD-Studie, dass auch Daten von Syrien als Teilnehmer an der TIMS-Studie Eingang finden. Zudem hat an der einbezogenen PISA-Studie neben Deutschland unter anderem auch Albanien teilgenommen, das Land mit den zweitmeisten Asylanträgen nach Syrien (siehe BAMF, 2016). Die damals getesteten Schülerinnen und Schüler sind heute etwa 18 Jahre alt. Die in der Studie der OECD (2015) berichteten Daten zeigen folgende Ergebnisse: Auf der PISA-Kompetenzstufe 1 sind absolute Grundkompetenzen definiert, die in Deutschland 16 Prozent der Jugendlichen nicht erreichen. In Syrien sind es dagegen 65 Prozent, in Albanien 59 Prozent. Dies bedeutet, dass das durchschnittliche syrische Leistungsniveau 140 PISA-Punkte hinter dem deutschen liegt, das albanische 123 Punkte. „Diese Differenz – wohlgermerkt unter Gleichaltrigen – entspricht in etwa dem, was Schülerinnen und Schüler im Durchschnitt in vier bis fünf Schuljahren lernen“ (Wößmann, 2016, S. 12). Demnach sind zwei Drittel der jungen Syrerinnen und Syrer und nahezu ebenso viele junge Albanerinnen und Albaner selbst in ihrer Muttersprache nur dazu in der Lage, einfachste Aufgaben zu lösen.

„Nach internationalen Bildungsstandards müssen sie in Bezug auf die Beteiligung an einer modernen Gesellschaft als funktionale Analphabeten gelten. Diese Jugendlichen können in Deutschland, selbst wenn sie Deutsch gelernt haben, vermutlich kaum dem Unterrichtsgeschehen folgen, und ihnen wird zumeist die nötige Ausbildungsreife für die hiesigen Betriebe fehlen“ (ebd.).

Wenn bisher die Gründe für den Abbruch eines Ausbildungsverhältnisses nahezu nicht der Berufsschule zugeschrieben wurden und demgegenüber betriebliche (70 Prozent), persönliche (46 Prozent) oder berufsbezogene (30 Prozent) Gründe vorherrschten (BMBF, 2009, S. 13), ist für die Gruppe der neu Zugewanderten zu befürchten, dass sie eher an den sprachlichen (und ggf. auch kognitiven) Anforderungen der Berufsschule im theoretischen Bereich der Berufsausbildung scheitern dürften.

### **Mögliche Lösungsansätze**

Wenn nun traditionelle Ausbildungskonzepte (dual wie vollschulisch) zumindest für einen größeren Teil der neu Zugewanderten ungeeignet erscheinen, sind alternative Ansätze gefragt. Erfolgversprechend scheint, für diese Zielgruppe stärker auf eine zeitliche Entzerrung der beruflichen Erstausbildung zu setzen. Eine teilqualifizierende Berufsausbildung, die zunächst modular stärker berufspraktische Fähigkeiten betont, sprachlich anspruchsvolle, theoretische Anforderungen

begrenzt und daher an den tatsächlich vorhandenen Befähigungen der Adressatinnen und Adressaten ansetzt, kann durch die länger eingeräumte Zeit auch zum Erwerb der deutschen Sprache den Zugang zum Arbeitsmarkt eröffnen. Denkbare Branchen sind z.B. die Bereiche in der Gastronomie und im Hotelfach, im Lebensmittelhandwerk, im Landschafts- und Gartenbau sowie in Bauberufen, für die ein erhebliches Nachfragedefizit besteht (siehe BMBF, 2016, S. 68). Aber auch Helferberufe in der Kranken- und Altenpflege sind denkbar. Da teilqualifizierende Ansätze bisher zumindest nicht formal anerkannt existieren, sollten möglichst viele Branchen solche Konzepte auch gegen bisher bestehende Vorbehalte (siehe weiter oben) einführen. Idealerweise hält ein modulares Konzept die Möglichkeit offen, durchlaufene Module mit weiteren zu verbinden und ähnlich zu der bereits existierenden Stufenausbildung<sup>4</sup> eine Teilqualifizierung in eine vollqualifizierende Berufsausbildung aufzuwerten. Neu zugewanderte junge Menschen, die nach erfolgreichem Durchlaufen von Berufsintegrationsmaßnahmen einen dualen Ausbildungsplatz erhalten, benötigen in der Regel dazu begleitende Unterstützungsmaßnahmen wie die weitere, ausbildungsbegleitende sprachliche Qualifizierung durch Zusatzangebote und möglicherweise auch fachliche-inhaltliche Ergänzungsangebote zur Ausbildung. Hier sind die Dualpartnerinnen und Dualpartner hinsichtlich einer Abstimmung und der Eröffnung von Freiräumen für solche Angebote gefordert. Dazu wichtige Veränderungen von staatlicher Seite lassen sich z.B. bei Menschen mit Duldungsstatus beobachten. So können sie seit 2016 erstmals ausbildungsbegleitende Hilfe in Anspruch nehmen (SGB III § 75). Ein Zugang zu Assistierter Ausbildung (SGB III § 130) oder Berufsausbildungsbeihilfen (SGB III § 56, 59) eröffnet sich ihnen zudem nun nicht mehr erst nach vier Jahren Voraufenthaltsdauer, sondern bereits nach 15 Monaten. Bedenkt man, dass viele Bundesländer ein zweijähriges Modell zur Berufsintegration entwickelt haben (siehe Terrasi-Haufe, Baumann & Riedl, im Druck), ist diese Wartezeitverkürzung von elementarer Bedeutung.

---

4 Die Stufenausbildung sieht vor, dass auf eine berufliche Grundbildung (1. Jahr) eine allgemeine berufliche Fachbildung (2. Jahr) anschließt und darauf eine vertiefte berufliche Fachbildung folgen kann (3. Jahr). Mit dem Konzept ist die Differenzierung nach Eignung und Neigung Auszubildender verbunden.

### **3 Migrationsprozesse und ihr Einfluss auf die berufliche Bildung in Deutschland**

#### **3.1 Einwanderungsland Deutschland – Potenziale und Integrationsaufgaben**

##### **Hintergrund**

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Die Bundesrepublik Deutschland rückte nach dem OECD-Zuwanderungsranking im Jahr 2012 erstmalig auf Rang 2 nach den USA bei den dauerhaften Zuwanderinnen und Zuwanderern und hat damit klassische Einwanderungsländer wie Kanada und Australien hinter sich gelassen. Waren es 2012 noch primär die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise, die immer mehr Menschen aus der EU nach Deutschland führten,<sup>5</sup> so sind es heute besonders Flüchtende aus den weltweit existierenden Krisenregionen. Somit sind Migration und Integration entscheidende Zukunftsthemen für die Politik, das Bildungswesen, den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft. Damit entsteht ein besonders dringender Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund. Schon bisher liegt deren Ausbildungsanfängerquote (31,1 Prozent) deutlich unter der junger Deutscher (56,3 Prozent, siehe BMBF, 2016, S. 47). Menschen mit Migrationshintergrund sind hier bereits seit langem klar benachteiligt.

Integration kann nur Erfolg haben, wenn sie verschiedene Bereiche wie Sprache, Kultur oder Grundwerte berührt. „Aber letztlich wird Integration in all diesen Dimensionen nur gelingen, wenn es auch gelingt, die Integration in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Wenn sich Menschen jahrelang nicht in unseren Arbeitsmarkt einbringen können, kein Einkommen erzielen und untätig abwarten müssen, so wird dies Unzufriedenheit und Resignation hervorrufen, radikale Kräfte stärken und letztlich eine bereitwillige Integration in unsere Gesellschaft nahezu unmöglich machen“ (Wößmann, 2016, S. 11). Spracherwerb und berufliche Qualifizierung sind dafür entscheidende Faktoren.

##### **Statistische Effekte auf das Erwerbspersonenpotenzial**

Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland als Maß für das im Inland zur Verfügung stehende Angebot an Arbeitskräften geht aufgrund des Bevölkerungsrückgangs in den kommenden Jahrzehnten nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) deutlich zurück. Auch ein kräftiger Anstieg der Erwerbsquote von Frauen und eine weiter steigende Zuwanderung können diesen Prozess zwar verlangsamen, aber nicht aufhalten. Gleichzeitig erhöht sich das Durchschnittsalter der im Arbeitsmarkt befindlichen Personen, wo-

---

5 Was nicht darüber hinwegtäuschen soll, dass auch 2012 der Haupteinwanderungsgrund unter nicht-EU-Bürgerinnen und Bürgern der Familiennachzug war (BAMF, 2014, S. 29ff.).

bei die Zahl der Erwerbspersonen jüngeren und mittleren Alters dramatisch sinkt (IAB, 2005). Durch die Zuwanderung von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern steigt das Erwerbspersonenpotenzial mittelfristig um etwa 600.000 Personen, was einer Zunahme von 1,3 Prozent entspricht. Der Effekt auf den Jahresmittelwert ist im Jahr 2015 mit unter 50.000 Personen noch gering. Er steigt nach Prognosen des IAB (2015a) auf über 380.000 Personen im Jahr 2016 und auf 640.000 Personen in 2018. Da überwiegend junge Asylsuchende nach Deutschland kommen, wirken sie dem gestiegenen Durchschnittsalter von Erwerbspersonen bei der Übernahme einer Berufstätigkeit entgegen, da sich in den Altersgruppen bis 44 Jahren positive Effekte der Zuwanderung am stärksten abzeichnen werden.

Allerdings ist auch zu bedenken, dass die nachhaltige Integration von Geflüchteten und anderen Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt nur langfristig gelingen kann. Aus zurückliegenden Erfahrungen mit der Zuwanderung von Geflüchteten zeigt sich, dass ihr Anteil an Beschäftigten in der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren im Zuzugsjahr durchschnittlich bei acht Prozent liegt, nach fünf Jahren bei knapp 50 Prozent, nach zehn Jahren bei 60 Prozent und nach 15 Jahren bei knapp 70 Prozent (IAB, 2015b). Damit gelingt Geflüchteten im Vergleich zu anderen Migrantengruppen bisher die Integration in den Arbeitsmarkt deutlich später. Erst nach ca. 15 Jahren lassen sich solche Unterschiede nicht mehr feststellen.

### **Altersstruktur von Zuwanderern**

Insgesamt betrachtet lässt die Altersstruktur der Asylbewerberinnen und Asylbewerber einiges Potenzial erkennen. 2014 waren 81 Prozent der Asylersantragstellerinnen und -antragstellern 35 Jahre und jünger, 70 Prozent waren 30 Jahre und jünger und mit über 50 Prozent mehr als die Hälfte jünger als 25 Jahre. Der Kinderanteil (bis 15 Jahre) beträgt 28 Prozent, die 16- bis 24-Jährigen machen 27 Prozent aus. Insgesamt sind 81 Prozent der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter. Da auch 2015 mehr als die Hälfte der Geflüchteten mit gestellten Asylersanträgen entweder noch im Schulalter ist oder der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen angehört, die sich üblicherweise in Ausbildung befindet, muss deren Bildungspotenzial als sehr hoch eingeschätzt werden (s. IAB, 2015b). Der Blick auf vorhandene bzw. angegebene Bildungskarrieren führt zu der Frage, inwieweit ein großer Teil der Geflüchteten – oder allgemeiner gesprochen der Migrantinnen und Migranten – hier in Deutschland in der Form bisheriger Ausbildungskonzepte ausgebildet werden kann, von welchem Bildungsniveau dabei auszugehen ist und zu welchen Herausforderungen dies für das Bildungssystem führt.

### 3.2 Anforderungen an Lehrkräfte

Lehrkräfte sind Experten für Lehren und Lernen in Schule und Unterricht. Sie verfügen über ein elaboriertes fachliches und pädagogisches Wissen, das sie in der sozialen Interaktion mit den Lernenden unter Berücksichtigung berufsethischer Standards für den Lehrerberuf in vielfältigen Situationen zum Einsatz bringen. Lehrkräfte begegnen in Unterricht und Schule vorwiegend schlecht kalkulierbaren Herausforderungen in offenen Aufgaben- oder Problemsituationen (s. Riedl, 2011, S. 84 und s. Terrasi-Haufe in diesem Band). Sie müssen daher äußerst flexible Problemlöserinnen und Problemlöser sein, um die vielfältigen und oft wechselnden Anforderungen erfolgreich zu bewältigen. Professionalität im Lehrerberuf ist gekennzeichnet durch ein situationsflexibles Handeln, das sich auf eine große Handlungsvielfalt stützt. Ein situationsgerechtes Reagieren umschließt die präzise Wahrnehmung der Anforderungssituation und ein differenziertes, theoriegeleitetes Reflexionsvermögen im Hinblick auf mögliche Handlungen und deren Folgen. Da sich ein Großteil der Lehrkräfte an beruflichen Schulen über die studierte berufliche Fachrichtung definiert und darin eine hohe domänenspezifische Expertise besitzt, begegnen ihnen insbesondere im Unterricht mit Geflüchteten und bei der Vermittlung von Deutsch als Zweitsprache neue Herausforderungen.

Baumann und Riedl (2016, S. 127f.)<sup>6</sup> resümieren als Ergebnis ihrer Studie u.a., dass die Diskussion um eine entsprechende Qualifizierung von Lehrkräften für den Umgang mit sprachlicher und kultureller Heterogenität an Schulen keine neue Forderung ist. In den letzten Jahren wurde sie jedoch stark forciert unter dem Blickwinkel eines sprachbewussten Regelunterrichts (s. z.B. Baur et al., 2009; ISB, 2012), der sich der sprachlichen Bildung aller Schülerinnen und Schüler bzw. der gezielten sprachlichen Förderung einzelner Kinder und Jugendlicher mit Unterstützungsbedarf widmet. Die in diesem Zuge entstandenen Curricula für die Lehrerbildung in Form von Modulen oder ganzen Studiengängen (vgl. Baumann & Becker-Mrotzek, 2014) sowie deren Umsetzung in ein konkretes Veranstaltungsangebot zielen stark auf die Bedarfe von Schülerinnen und Schülern mit ausgeprägten alltagssprachlichen Kompetenzen, oder Unterstützungsbedarf im Bereich der Bildungssprache. Bei neu zugewanderten Schülerinnen und Schülern stehen die Schulen nun vor der Herausforderung, zunächst einmal Förderangebote im Bereich von Basiskenntnissen des Deutschen zu entwickeln. Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen, -pädagogen etc. haben Schülerinnen und Schüler vor sich, die Deutsch als neue Sprache erwerben wollen, beginnend im Bereich der grundlegenden Sprachverwendung, d.h. dem Niveau A nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen. Der Erwerb dieses basalen sprachlichen Handlungsrepertoires benötigt neben einer adäquaten Lernumgebung zunächst einmal vor allem eins: Zeit (Michalak, Lemke & Goetze, 2015, S. 10). Gleichzeitig besteht überall dort, wo institutionelle Übergänge anstehen (z.B. Berufsvorbereitung – Ausbildungsverhält-

---

6 Die nachfolgende Textpassage ist eng angelehnt an die zitierte Quelle.

nis) der Anspruch, sich nicht zu lange mit der Förderung von Grundlagen aufzuhalten. Stattdessen erwartet man von den Schülerinnen und Schülern möglichst schnell das Vermögen, dass sie fachliches Wissen und Können in der Sprache des Unterrichts entwickeln (ebd., S. 13). Voraussetzungen dafür sind sprachliche Kompetenzen als eine Art Werkzeug, das Fachinhalte zugänglich und produzierbar macht. Somit wird eine wesentliche Kompetenz von pädagogischen Fachkräften künftig darin bestehen, die unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen der Schülerinnen und Schüler sowie ihre Relevanz für den weiteren Bildungsprozess zu erkennen und differenzierte Bildungsangebote zu gestalten. Die damit angesprochenen Kompetenzen in den Bereichen Diagnostik und Förderung sind voraussetzungsreich und bedürfen einer entsprechenden Qualifikation. Es gilt zudem zu klären, welche Zielsetzungen sowohl für die Schülerinnen und Schüler als auch für die pädagogischen Fachkräfte in welchem Zeitraum zu bewältigen sind. Pauschal wird sich diese Frage sicherlich nicht beantworten lassen. Es ist abzusehen, dass Schulen flexible Curricula und Lehrmaterialien benötigen.

Für die Lehrerbildung (nicht nur) an beruflichen Schulen wird daher immer wichtiger, dass alle Studierenden zumindest eine Sensibilisierung hinsichtlich der sprachlichen und kulturellen Vielfalt ihrer Schülerinnen und Schüler erfahren und Vorstellungen entwickeln, wie Fördermaßnahmen entsprechend zu gestalten sind. Zumindest ein Teil der Lehrkräfte an beruflichen Schulen sollte über eine darüber deutlich hinausgehende Befähigung verfügen, wie es z.B. durch neu eingerichtete Teilstudiengänge, die ein Unterrichtsfach ersetzen, möglich ist (siehe dazu Terrasi-Haufe & Baumann in diesem Band).

Studiengänge mit dieser Professionalisierungsabsicht müssen angehende Lehrkräfte dazu befähigen, sich auf Basis fundierter theoretischer Kenntnisse sensibel mit der individuellen, schulischen und gesellschaftlichen Situation von Menschen mit sprachlichem Förderbedarf, Migrationshintergrund, Geflüchteten und Mehrsprachigen auseinanderzusetzen. Auf der Basis grundlegender theoretischer Ansätze der Linguistik, der Literaturwissenschaft, der Didaktik des Deutschen als Zweitsprache, der Mehrsprachigkeit und der interkulturellen Kommunikation erschließen sich den Studierenden die Besonderheiten des Deutschen, auch im Vergleich zu anderen Sprachen. Sie erkennen Zusammenhänge zwischen fachlichem und sprachlichem Lernen und sind in der Lage, anwendungsorientierte Methoden heranzuziehen, um zielgruppenspezifische Lernsituationen für einen sprachsensiblen Fachunterricht und Lerneinheiten zur Vermittlung schulisch und beruflich relevanter fachsprachlicher Kompetenzen (schriftlich wie mündlich) zu konzipieren. Sie können dazu individuelle Förderbedarfe diagnostizieren und geeignete Sprachförderpläne erstellen. Damit sie ihre Lehrerrolle in einem komplexen Umfeld kultureller und sprachlicher Heterogenität bewusst wahrnehmen und reflektieren können, sind sie langfristig in der Lage, ausgewählte sprach-, literatur-, kultur- und kommunikationswissenschaftliche Forschungsliteratur zu rezipieren und Ergebnisse zu beurteilen.

## 4 Ausblick

Das bisher äußerst wandlungsfähige System der beruflichen Bildung in Deutschland steht erneut vor großen Aufgaben. Da insbesondere an beruflichen Schulen von einer nicht nur sprachlich extrem heterogenen Schülerschaft auszugehen ist, stehen Lehrkräfte hier vor besonderen Herausforderungen. „Eine zentrale Aufgabe besteht darin, mögliche Bildungsbenachteiligungen, deren Ursache eine nicht ausreichende sprachliche Kompetenz der Jugendlichen darstellt, zu mildern bzw. auszuräumen“ (Günther & Niederhaus, 2014, S. 145). Dies darf sich keineswegs auf den Deutschunterricht oder auf additive Förderangebote beschränken, sondern muss vielmehr kontinuierliche Aufgabe aller Lehrkräfte auch im Fachunterricht sein (s. Prinzip der durchgängigen Sprachbildung). Methodisch bedeutet das für einen Unterricht, der diese Anforderungen einlöst, sich insbesondere für die Förderung von Lese- und Schreibkompetenz am Konzept der Lernaufgaben (siehe Riedl & Schelten, 2013, S. 151ff.) auszurichten und die bisher praktizierte methodische Großform der Leittextmethode (siehe Riedl, 2011, S. 241ff.) sprachsensibel aufbereitet zum Einsatz zu bringen. Die verbale Kommunikationsfähigkeit unterstützt das didaktische Element der Fachgespräche (ebd., S. 204ff.), das mit authentischen, beruflichen Bezügen in bidirektional-reversiblen Gesprächssituationen in Kleingruppen erfolgt. Dabei lässt sich den Schülerinnen und Schülern neben der fachinhaltlichen Komponente auch transparent machen, welche sprachlichen Kompetenzen zu erwerben sind und über welche sie bereits verfügen.

Um die Potenziale zukünftiger Auszubildender besser erkennen und nutzen zu können, sind Verfahren erforderlich, mit denen individuelle Fähigkeiten (auch Teilqualifikationen) und Neigungen festgestellt und mit beruflichen Anforderungen abgeglichen werden können. Damit lässt sich feststellen, welche ergänzenden Maßnahmen ergriffen werden müssen, um Ausbildungszugänge mit der Chance auf einen Berufsabschluss realistisch werden zu lassen oder unmittelbar eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen zu können.

## Literatur

- BAMF (2014). *Migrationsbericht 2012*. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- BAMF (2016). *Asylgeschäftsstatistik für den Monat Dezember 2015*. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Baumann, Barbara & Becker-Mrotzek, Michael (2014). *Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache an deutschen Schulen: Was leistet die Lehrerbildung? Überblick, Analyse und Handlungsempfehlungen*. Köln: Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache.
- Baumann, Barbara & Riedl, Alfred (2016). *Neu zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene an Berufsschulen. Ergebnisse einer Befragung zu Sprach- und Bildungsbiografien*. Frankfurt am Main: Peter Lang.

- Baur, Rupprecht; Becker-Mrotzek, Michael; Benholz, Claudia; Chlosta, Christoph; Hoffmann, Ludger; Ralle, Bernd; Salek-Schwartze, Agnieszka; Seipp, Bettina & Özdil, Erkan (2009). *Modul „Deutsch als Zweitsprache“ (DaZ) im Rahmen der neuen Lehrerbildung in Nordrhein-Westfalen*. Verfügbar unter: [http://www.mercator-institut-sprachfoerderung.de/fileadmin/user\\_upload/DaZ\\_Modul\\_03.pdf](http://www.mercator-institut-sprachfoerderung.de/fileadmin/user_upload/DaZ_Modul_03.pdf) [23.03.2017].
- BMBF (2009). *Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BMBF (2016). *Berufsbildungsbericht 2016*. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Dobischat, Rolf & Schurgatz, Robert (2015). „Mangelnde Ausbildungsreife“: ein Grund für den gescheiterten Übergang in die Ausbildung? *ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 3, 48–58.
- Günther, Karin & Niederhaus, Constanze (2014). Sprachförderung. In Edda Fiebig, Katrin Günther, Andrea Laake, Constanze Niederhaus, Udo Schäckermann, Grit Staufenbergel & Anja Walter (Hrsg.), *Individuelle Förderung: Leitfaden für berufliche Schulen* (S. 145–186). Berlin: Cornelsen.
- Hoeckel, Kathrin & Schwartz, Robert (2010). *Lernen für die Arbeitswelt. OECD-Studien zur Berufsbildung – Deutschland*. Verfügbar unter: <https://www.oecd.org/berlin/45924455.pdf> [23.03.2017].
- IAB (2005). *Projektion des Arbeitsangebots bis 2050* (Kurzbericht, 11). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- IAB (2015a). *Flüchtlingseffekte auf das Erwerbspersonenpotenzial* (Aktuelle Berichte, 17). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- IAB (2015b). *Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015* (Aktuelle Berichte, 14). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- ISB (2012). *Berufssprache Deutsch. Handreichung zur Förderung der beruflichen Sprachkompetenz von Jugendlichen in der Ausbildung*. München: Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung.
- Massumi, Mona; von Dewitz, Nora; Griesbach, Johanna; Terhart, Henrike; Wagner, Katarina; Hippmann, Kathrin & Altinay, Lale (2015). *Neu zugewanderte Kinder und Jugendliche im deutschen Schulsystem. Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Köln: Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache; Zentrum für LehrerInnenbildung der Universität zu Köln.
- Michalak, Magdalena; Lemke, Valerie & Goeke, Marius (2015). *Sprache im Fachunterricht. Eine Einführung in DaZ und sprachsensiblen Unterricht*. Tübingen: Narr.
- Nida-Rümelin, Julian (2015). Akademisierungswahn. Plädoyer für eine Umkehr der Bildungspolitik. *Forschung & Lehre*, 1, 16–18.
- OECD (2015). *Universal Basic Skills: What Countries Stand to Gain*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2016). *Bildung auf einen Blick 2016: OECD-Indikatoren*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Riedl, Alfred (2011). *Didaktik der beruflichen Bildung*. Stuttgart: Steiner.
- Riedl, Alfred & Schelten, Andreas (2013). *Grundbegriffe der Pädagogik und Didaktik beruflicher Bildung*. Stuttgart: Steiner.
- Schelten, Andreas (2009). Der Übergangssektor – ein großes strukturelles Problem. *Die berufsbildende Schule*, 61 (4), 107–108.
- SGB III Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung, zuletzt geändert am 18.07.2016.

- Terrasi-Haufe, Elisabetta & Baumann, Barbara (2017). *Sprachliche und kulturelle Heterogenität an den Berufsschulen Bayerns – Reaktionen in der Lehrkräftebildung*. In diesem Band.
- Terrasi-Haufe, Elisabetta; Baumann, Barbara & Riedl, Alfred (im Druck). Die Förderung neu Zugewanderter an beruflichen Schulen. In Christian Efing & Karl-Hubert Kiefer (Hrsg.), *Sprache und Kommunikation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ein interdisziplinäres Handbuch*. Tübingen: Narr.
- Wößmann, Ludger (2016): Integration durch Bildung. *Forschung und Lehre*, 1, 10–13.



## **Berufliche Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund**

### **Die Bedeutung von Sprache beim Zugang zu und in betrieblicher Ausbildung**

#### **1. Einleitung<sup>1</sup>**

Deutschland ist seit Jahrzehnten ein Einwanderungsland. 2014 lebten rund 16,4 Millionen Menschen mit einem Migrationshintergrund in Deutschland. Jeder Fünfte hat einen Migrationshintergrund, bei den 15- bis unter 20-Jährigen sind es ca. 28 Prozent. Zwei von drei der 15- bis unter 20-Jährigen mit Migrationshintergrund sind in Deutschland geboren und haben keine eigene Migrationserfahrung (66 Prozent), rund drei von vier haben die deutsche Staatsangehörigkeit (77 Prozent, Statistisches Bundesamt, 2015). Mit der Einwanderung geht eine zunehmende grenzübergreifende Mobilität innerhalb der Europäischen Union, gerade auch junger Menschen im Kontext transnationaler Arbeitsmigration einher. Damit verbunden ist eine Vielfalt von Sprachen, die in Deutschland, neben dem Deutschen, gesprochen werden. Das breite Spektrum migrationsbedingter Sprachen zeigt sich z.B. auch bei Grundschulkindern in Hamburg bzw. Essen mit 90 bzw. 122 verschiedenen Herkunftssprachen. Migrationsbedingte Mehrsprachigkeit ist in Familien mit Zuwanderungsgeschichte Bestandteil ihres Alltags. 90 Prozent der 2009/2010 von der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung befragten Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben in der Familie neben der deutschen Sprache eine Herkunftssprache erworben (Reich & Settlemeyer, 2016, S. 128) und sind zwei- oder mehrsprachig aufgewachsen. Allerdings sind sie in weiterführenden Bildungsgängen, wie am Gymnasium und in der beruflichen Ausbildung unterrepräsentiert, worauf eine Reihe von Indikatoren der Bildungsberichtserstattung verweisen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016). Ein gelungener Bildungseinstieg in berufliche Ausbildung verändert jedoch ihre Aussichten *und* den Blick der Betriebe auf diese Zielgruppe.

Drei von vier Betrieben sind einer neueren Studie zufolge mit ihren Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen zufrieden (Scherr & Gründer, 2011). Die Zufriedenheit ist wechselseitig. Auch Auszubildende mit Migrationshintergrund sind mit ihrem betrieblichen Ausbildungsalltag überwiegend zufrieden und fühlen sich im Betrieb gut integriert (Granato & Hall, 2015). Trotzdem ist die berufliche Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

---

1 Wir danken den anonymen Gutachterinnen und Gutachtern für ihre konstruktive Überarbeitungshinweise, die in diesen Beitrag eingeflossen sind.

keine „Erfolgsstory“. Denn noch immer münden sie deutlich seltener als Jugendliche ohne Migrationshintergrund in eine duale Berufsausbildung ein, selbst bei gleichen schulischen Voraussetzungen (Beicht, 2015).

Ausgehend von der aktuellen Situation auf dem Ausbildungsmarkt werden in dem vorliegenden Beitrag die Einmündungschancen in eine berufliche Ausbildung und bedeutsame Faktoren dargelegt, die den Übergang von Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung beeinflussen. Dies umfasst auch betriebliche Entscheidungsprozesse, insbesondere die Bedeutung, die Betriebe der Kommunikations- und Sprachfähigkeit von Ausbildungsinteressenten beimessen.

Der zweite Schwerpunkt des Beitrags liegt auf der betrieblichen Ausbildung selbst: Wie nehmen Auszubildende ihren betrieblichen Alltag und damit einhergehende Anforderungen wahr? Gibt es Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund? Die betriebliche Ausbildung wird darüber hinaus aus der Perspektive von Zugehörigkeit dargestellt, einem für die Analyse der beruflichen Ausbildung bislang selten verwendeten Ansatz.

Bei den Ausführungen im ersten und zweiten Schwerpunkt werden auch sprachliche Aspekte berücksichtigt.<sup>2</sup> Im dritten Schwerpunkt rückt Sprache in den Mittelpunkt der Ausführungen: Es werden an ausgewählten Berufen die Anforderungen *sprachlich-kommunikativer* Art dargestellt, die Auszubildende in der betrieblichen Ausbildung bewältigen müssen, und damit die Bedeutung, die Sprache in der Ausbildung hat, herausgearbeitet.

Der vorliegende Beitrag stützt sich u.a. auf zentrale Ergebnisse aktueller wissenschaftlicher Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

## 2. Zugang von Jugendlichen zu beruflicher Ausbildung

Angesichts des sich leicht entspannenden Ausbildungsmarktes haben sich die Übergangschancen von Jugendlichen in eine duale Berufsausbildung etwas verbessert, und es gehen weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger in eine Maßnahme des Übergangsbereichs über (Matthes, Ulrich, Flemming & Granath, 2016). Nach wie vor sind die Aussichten junger Menschen mit einem Migrationshintergrund in eine duale Ausbildung einzumünden jedoch deutlich geringer. Dies gilt auch für Bewerberinnen und Bewerber, die bei der Bundesagentur gemeldet und offiziell als ausbildungsreif anerkannt sind (vgl. Infobox 1). Während 42 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber ohne Migrationshintergrund 2016 in eine betriebliche Ausbildung einmünden, sind es bei denjenigen mit Migrationshintergrund nur 26 Prozent (Beicht, 2017). Daran hat sich seit 2004 kaum etwas verändert. Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund

---

2 Fragen zu Sprachniveau und Sprachförderung von Auszubildenden werden dabei nicht behandelt, da sie den Rahmen dieses Beitrags sprengen würden (vgl. dazu z.B. Lehman & Seeber, 2007; Baumann & Siemon, 2013).