

Potentiale erkennen – Integration durch aktive Bildungsbeteiligung und berufliche Qualifikation

von Ursula Boos-Nünning



Foto: Christian Kiel

1. Die Ausbildungssituation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund heute

Neben dem Beherrschen der deutschen Sprache wird die Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierung möglichst in Form einer Berufsausbildung als Voraussetzung für die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund angesehen. Nur mittels dieser besteht eine Chance auf eine existenzsichernde berufliche Tätigkeit, die ihrerseits die Option auf ein sozial und persönlich befriedigendes Leben in Deutschland eröffnet. Vor allem liegen die Konsequenzen einer fehlenden beruflichen Ausbildung auf der Hand: In Deutschland aufgewachsene junge Menschen mit Migrationshintergrund ist der Zugang zu qualifizierten beruflichen Positionen verbaut. Sie sind deutlich häufiger als einheimische junge Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen: Die migrantenspezifische Arbeitslosenquote (2007: 20,3 Prozent) ist seit Jahren etwa doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (10,1 Prozent). Fehlende berufliche Qualifizierung vergrößert neben dem Risiko von Arbeitslosigkeit auch das Risiko von Armut. Seit langem wird thematisiert, dass ungefähr

ein Viertel der ausländischen Haushalte von Armut betroffen oder bedroht ist. So liegt die Zahl der einkommensschwachen Haushalte bei ausländischen Familien nach den Daten des sozio-ökonomischen Panels seit 1984 mit ca. 25 Prozent heute mindestens doppelt so hoch wie bei deutschen Haushalten. Ausländische Haushalte erhalten häufiger als deutsche Sozialhilfe. Fehlende berufliche Qualifizierung erschwert demnach die soziale und die gesellschaftliche Integration der Eingewanderten und ihrer Kinder und Kindeskiner. Es ist zu fragen, wie die Gesellschaft damit umgeht, dass rund 40 Prozent der jungen Menschen mit einem Migrationshintergrund in Deutschland, d.h. eine Gruppe von 1,1 Millionen Menschen, durch das Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung weitgehend vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt ist und ohne Möglichkeit auf eine anerkannte berufliche Qualifizierung auch dauerhaft ausgegrenzt bleibt.

In Wissenschaft, Praxis und Politik besteht Einigkeit über die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Zugang zur Ausbildung. In der Feststellung der Ursachen für das schlechte Abschneiden dieser Gruppe liegen jedoch unterschiedliche Hypothesen vor. Im Alltagsverständnis werden heute wie früher fehlende oder gering bewertete Schulabschlüsse (kein oder nur ein Hauptschulabschluss) sowie mangelhafte oder unzureichende deutsche Sprachkenntnisse als Grund für die Schwierigkeiten verantwortlich gemacht. Es ist richtig, dass ein bedeutsamer Anteil von Jugendlichen mit ausländischem Pass (16 Prozent; Deutsche: 6,5 Prozent) die Schule ohne Abschluss verlässt und dass deutlich mehr die allgemeinbildende Schule ohne die für einen Übergang in eine berufliche Ausbildung notwendige Qualifikation beenden.

Dieses wird durch PISA 2003 und 2006 hinsichtlich der mathematischen und naturwissenschaftlichen Kompetenzen und insbesondere hinsichtlich der Lesekompetenz nachgewiesen. Schwächen in der Allgemeinbildung sind bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund häufiger nachzuweisen als bei einheimisch deutschen Jugendlichen, da das deutsche Bildungssystem aus sozialer und ethnischer Herkunft bedingte Benachteiligung nicht kompensiert. Es ist ferner richtig, dass die schulische Qualifikation eines Teils der Jugendlichen mit Migrationshintergrund von den Ausbildungsbetrieben als unzureichend angesehen wird und auch angesehen werden kann. Es ist ebenfalls richtig, dass ein – allerdings geringer - Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund unzureichender deutscher Sprachkenntnisse insbesondere den schulischen Teil der Berufsausbildung ohne Förderung nicht zu bewältigen vermag, sei es, weil die jungen Menschen als Seiteneinsteiger und Seiteneinsteigerinnen in das deutsche Schulsystem kamen – wie vor allem Jugendliche aus Aussiedler- und Flüchtlingsfamilien – sei es, weil ihnen – obgleich in Deutschland geboren – nicht die notwendigen Kompetenzen vermittelt wurden. Dennoch scheitern deutlich mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund bei dem Versuch, eine Ausbildungsstelle zu bekommen und eine Ausbildung aufzunehmen als sie zahlenmäßig über eine unzureichende Schulbildung, über zu geringe deutsche Sprachkenntnisse sowie über fachliche Defizite verfügen. Der Unterschied zwischen Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund, von denen 41 Prozent eine betriebliche Ausbildungsstelle erhalten, und Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund, von den nur 29 Prozent bei einer Bewerbung erfolgreich sind (so Boos-Nünning/Granato 2008, S. 62), lässt sich nicht allein durch schlechtere Voraussetzungen erklären. Anders ausgedrückt: Die Chancen von Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund sind auch bei gleichen schulischen Voraussetzungen deutlich schlechter als die von einheimisch deutschen Bewerbern. Die unter-

schiedlichen Einmündungsquoten lassen sich daher nicht ausschließlich auf unterschiedliche Abschlüsse oder Kompetenzen zurückführen (so Granato 2008; s. auch den Überblick bei Boos-Nünning/Granato 2008). Auch bei Kontrolle der Bildungsvoraussetzungen haben junge Menschen mit Migrationshintergrund einen schlechteren Zugang zu einer beruflichen Ausbildung.

Demnach ist es wichtig, zwischen vier Gruppen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu differenzieren:

- **Erstens** die Gruppe derer, die über unzureichende schulische Voraussetzungen verfügt (keinen oder nur einen Hauptschulabschluss, Mängel in deutschsprachigen Kompetenzen und in für die Berufsausbildung notwendigem Fachwissen u.a.m.);
- **Zweitens** die Gruppe derer, bei denen trotz befriedigender schulischer Voraussetzungen wegen fehlender Fertigkeiten in der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, in der Absolvierung des Testverfahrens oder in der Selbstpräsentation im Bewerbungsgespräch Zugangschancen reduziert werden;
- **Drittens** die Gruppe derer, denen für den Erhalt einer Ausbildungsstelle die notwendigen Netzwerke fehlen;
- **Viertens** die Gruppe derer, denen aufgrund von Diskriminierung der Zugang in eine Ausbildung erschwert wird.

Vor einer Fehlinterpretation sei gewarnt: Eine fehlende Bildungs- oder Berufsorientierung der Eltern kann nicht für das schlechte Abschneiden der Migrationsjugendlichen verantwortlich gemacht werden. Seit Beginn der Diskussion um die schulischen Erfolge oder besser Misserfolge der Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund belegen empirische Untersuchungen die hohen Bildungsvorstel-

lungen und hohen beruflichen Erwartungen sowohl der Eltern als auch der Kinder und Jugendlichen selbst. In Untersuchungen wurde seit Mitte der achtziger Jahre wiederholt festgestellt, dass Eltern mit Migrationshintergrund hohe Bildungsansprüche gegenüber ihren Kindern formulieren. Kennzeichnend für den am weitesten verbreiteten Erziehungsstil in türkischen Familien ist die enge emotionale Bindung zwischen den Generationen verbunden mit hohen Leistungserwartungen an die Kinder. Diese richten sich insbesondere auf den Schulerfolg (s. die Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse bei Boos-Nünning/Karakaşoğlu 2006, S. 107ff.). Dabei sind keine signifikanten Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen festzustellen. Eltern wünschen sich für ihre Töchter wie für ihre Söhne eine gute Schul- und Berufsausbildung.

2. Gründe für die Chancenungleichheit im Zugang zur Ausbildung

Andere Gründe als die Orientierungen der Migrationsfamilien, vor allem fehlende Netzwerke und die Diskriminierung beim Zugang in eine Ausbildung, sind für das Scheitern verantwortlich zu machen.

Arbeitsmarktdiskriminierung ist dann gegeben, wenn zur Bewertung einer Arbeitskraft Merkmale herangezogen werden, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Produktivität stehen. Beim Zugang in eine Ausbildung oder in

einen Beruf findet ein „Screening“ statt, das sind Entscheidungen, denen Hypothesen über die Produktivität des oder der Auszubildenden zugrunde liegen. Es werden Arbeitskräfte bevorzugt, die über möglichst viele kostengünstige Merkmale (wie z. B. adäquater Bildungsabschluss oder Testergebnisse, Passgenauigkeit in das fachliche und persönliche Profil für die Arbeitsstelle und für den Betrieb) verfügen. Zusätzlich aber werden Gruppenmerkmale wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit oder Wohnbezirk zum Screening verwandt, wobei die Vorstellung besteht, dass für die jeweiligen Gruppen bei Einstellung unterschiedliche Risiken für den Betrieb gegeben sind. Den Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden in diesen Verfahren spezifische Risiken zugerechnet (Fremdheit, hinderliche religiöse Normen, eine abweichende Sozialisation u. a.).

Je knapper Ausbildungsstellen werden, desto härter wird der Auswahlprozess und desto bedeutsamer wird außerdem die Einbindung oder Nicht-Einbindung in soziale Beziehungsnetze. Diese Netzwerkressource spielt bei allen Betrieben eine gewisse Rolle und macht es möglich, dass Insiderwissen den Zugang zu Stellenausschreibungen erleichtert und Beziehungen und Kontakte in die Stellenvergabe eingebracht werden können. Großbetriebe betonen zwar ihre universalistischen Einstellungspraktiken mittels Tests oder Assessmentverfahren, diese gelten jedoch nur für die erste Auswahlstufe. Bei der Auswahl der einzustellenden Auszubildenden aus der Gruppe der im Test oder Assessmentverfahren positiv abgeschnittenen Bewerber und Bewerberinnen spielen partikuläre Auswahlkriterien eine erhebliche Rolle. Ein Teil der Ausbildungsstellen wird in dieser Auswahlstufe aufgrund von „guten Worten“ und Wünschen Vorgesetzter, des Betriebsrates oder von KollegInnen, also über informelle Beziehungen vergeben. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind aufgrund der ethnischen oder einwandererspezifischen Segregation in vielen Fällen nicht in die Beziehungsnetze eingebunden.

Foto: www.photocase.com/wilma



Wird bei Diskussion um die Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund der Perspektivenwechsel vorgenommen und der Blick von Mängeln der Personen auf das Ausbildungssystem und die in ihm agierenden Personen gerichtet, so lassen sich drei Mängel im Ausbildungsbereich aufzeigen:

Auch der Bildungserfolg beim Übergang in eine Ausbildung wird **erstens** durch den defizitären Blick des Personals auf die Migrationsangehörigen beeinträchtigt. Nachgewiesen für Lehrer und Lehrerinnen des allgemeinbildenden Schulsystems, weniger belegt für Ausbilder und Ausbilderinnen: Professionelle haben die defizitäre Sicht der Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft auf junge Menschen mit Migrationshintergrund übernommen. Wenn diese zurzeit in die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit rücken, werden meist Bilder präsentiert, die in erster Linie Defizite benennen: fehlende oder (zu) geringe deutsche Sprachkenntnisse, zu niedrige oder keine Schulabschlüsse, daraus resultierende mangelnde kognitive Fähigkeiten oder ganz einfach abstrakt und undifferenziert eine unzureichende Integration in die deutsche Gesellschaft. Bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund kommen fehlende Selbständigkeit, Abhängigkeit von Vater oder Ehemann sowie andere Restriktionen, die sich aus der Frauenrolle in einer patriarchalen Familienstruktur ergeben, als stereotypisierende Zuschreibungen hinzu. In diesem Zusammenhang gerät als von diesen Lebensumständen besonders betroffen die Gruppe der jungen Frauen mit muslimischem Hintergrund in das Blickfeld, mittlerweile aber auch die der jungen muslimischen Männer.

Ressourcen, über die Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer familiären Migrationserfahrungen und ihres Aufwachsens in Deutschland verfügen (könnten), werden bislang kaum thematisiert. Auffällig ist, dass die Diskussion um soziokulturelle Ressourcen, die zur Gestaltung der Gesellschaft im Zuge des europäischen



Foto: www.photocase, © macaviti

Einigungsprozesses und zunehmender Globalisierung notwendig sind, diese Gruppe nicht einbezieht. Die Diskussion wird vielmehr widersprüchlich geführt: Auf der einen Seite wird Interkulturalität und Europakompetenz gefordert. Junge Menschen in Deutschland und Europa sollen zwei oder mehrere Sprachen als Voraussetzung für die berufliche Handlungsfähigkeit beherrschen und es werden Projekte gefördert, die die Mobilität erhöhen sollen. Gleichzeitig wird das Potential, das die Aufnahmeländer durch die Anwesenheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zur Verfügung haben, nicht erkannt oder nicht als solches gewürdigt. Der Europagedanke wird auf die Europäisierung der einheimischen Jugendlichen oder auf Kontakte zwischen Jugendlichen unterschiedlicher Länder verkürzt. Vorstellungen, die von der Nutzung der Kompetenzen der schon migrierten Kinder und Jugendlichen ausgehen und diese einbeziehen, sind kaum verbreitet. Nur selten wird in der Zweisprachigkeit und noch seltener im zweikulturellen Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund Positives gesehen und nach Wegen gesucht, diese Fähigkeiten zu fördern und zu erweitern. Auch in der Diskussion um die als notwendig erachtete interkulturelle Kompetenz in der globalisierten Wirtschaft wird kaum ein Gedanke auf die Einbeziehung dieser Gruppe verwendet.

Weder die Bildungseinrichtungen noch die Ausbildungsbetriebe haben es **zweitens** bisher geschafft, sich interkulturell zu öffnen. Es fehlt die Auseinandersetzung mit Wertvor-

stellungen der Zugewanderten, ohne diese auf der Grundlage der deutschen Dominanzkultur abzuqualifizieren. In der Berufsbildung, im Betrieb ebenso wie in den beruflichen Schulen, spielen interkulturelle Ansätze eine untergeordnete Rolle. Zwar wird seit längerem eine interkulturelle Berufspädagogik thematisiert und seit neuerem in immer stärkerem Maße interkulturelles Handeln und interkulturelle Kompetenz für das erfolgreiche Handeln in einer globalen Geschäftswelt verlangt (so Kenner 2007, S. 28f.) und es werden Trainingsprogramme zum Erwerb interkultureller Kompetenzen angeboten und wohl auch genutzt, aber die Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und an den Berufsschulen werden nicht als Potenzial zur Vergrößerung und Verstärkung solcher Kompetenzen angesehen.

Die Ursache für das schlechte Abschneiden wird **drittens** zu sehr in ethnischen und zu wenig in sozialen und insbesondere in sozialräumlichen Faktoren gesehen. Es geht dabei um die Bildung im „geteilten Raum“. Immer mehr Kinder und Jugendliche leben in Stadtteilen, die durch einen hohen Anteil an Sozialhilfeempfängern charakterisiert sind. Stadtteilanalysen belegen diesen Sachverhalt für alle Großstädte. Armut konzentriert sich in geographisch deutlich umrissenen Räumen: in den sozialen Brennpunkten der Großstädte und das sind in Westdeutschland die Viertel, in denen vornehmlich Menschen mit Migrationshintergrund leben. Das Phänomen „Armut“ ist mit Einkommensarmut nur unzulänglich beschrieben; vielmehr wird Armut gleichermaßen durch ökonomische, sozialökologische, soziokulturelle und sozialpsychologische/biographische Faktoren bestimmt. Kinder in sozial vernachlässigten bzw. in Armutsstadtteilen besuchen oft Grundschulen, die ihnen deutlich weniger Wissen und Fertigkeiten mitgeben (können), als Kinder in „besseren“ Stadtteilen erhalten. Kennzeichnend für diese Schulen ist ein hoher Anteil von Kindern aus Einwandererfamilien, hinzu kommen Kinder aus sozial „schwierigen“ Verhältnissen, de-

ren Eltern meist ein geringes Bildungsniveau besitzen. In Stadtteilen, in denen ein Großteil der Wohnbevölkerung aus Eingewanderten besteht, sind vielfach „Ausländerschulen“ oder „Ausländerklassen“ entstanden. Kinder, die sie besuchen, haben in der Regel deutlich schlechtere Chancen im Hinblick auf ihre weitere Bildungskarriere. Das wird spätestens dann sichtbar, wenn der Übergang zu einer der weiterführenden Schulen stattfindet. Die in der Kindheit vermittelten und im Bildungssystem – anders als in vielen anderen Ländern – nicht kompensierten Bildungsdefizite wirken sich bis in die Ausbildung aus.

3. Handlungsnotwendigkeiten

Ein Teil der jungen Menschen mit Migrationshintergrund findet keinen Zugang zum Ausbildungs- und darüber hinaus zum Berufssystem und davon wieder ein erheblicher Teil ist und bleibt langfristig arbeitslos. Besonders problematisch ist, dass sich in Deutschland seit Jahrzehnten ca. 40 Prozent der Jugendlichen mit ausländischem Pass weder an einer weiterführenden Schule noch in einer Ausbildung noch in Arbeit befinden. Die Chancenlosigkeit eines so großen Teils dieser Gruppe von Jugendlichen wird seit Jahren immer wieder als problematisch für die Sozialisation der Jugendlichen selbst wie auch für ihre gesellschaftliche Integration dargestellt (so schon Stoltenberg 1987, siehe auch Boos-Nünning 1994). Veränderungen werden seit langem angemahnt. Es müssen Bedingungen geschaffen werden, die jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die zum weitaus größten Teil in Deutschland geboren sind und hier die Schule besucht haben, den Zugang zu qualifizierten Berufen in gleicher Weise sichern wie einheimischen deutschen Jugendlichen. Es geht um die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Positionen, in allen Segmenten und auf allen Ebenen durch eine Verringerung der Zugangsbarrieren. Dabei müssen unterschiedliche Strategien entwickelt und in ihren Erfolgen geprüft werden:

Defizite kompensieren

Für diejenigen, die über unzureichende schulische Voraussetzungen verfügen, muss das Angebot an kompensatorischen Hilfen in der Region abgefragt werden und ermittelt werden, ob es a) der Zielgruppe entspricht und b) die Zielgruppe erreicht. Nicht akzeptabel ist eine Unterrepräsentation bei der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen sowie Sonderprogrammen zur Einstiegsqualifizierung, wie sie in Deutschland in größerer Zahl angeboten werden. Inhaltlich müssen die Programme deutlich stärker als bisher der Tatsache Rechnung tragen, dass die Lerngruppen kulturell und sprachlich heterogen sind.

Ausbildungsstellen für Jugendliche mit Migrationshintergrund schaffen

Für die Gruppe derer, die wegen der Verringerung der betrieblichen Ausbildungsstellen oder des höheren Angebotes an Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen keine Stelle finden, muss die Möglichkeit der Erweiterung des Stellenangebotes überprüft werden. Von dem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsstellen in Deutschland sind Jugendliche mit ausländischem Pass überdurchschnittlich betroffen. Es ist aber keineswegs sicher, dass sie von einer Zunahme der Ausbildungsstellen angemessen profitieren. Hinzu kommt, dass sich bei einer Vergrößerung und qualitativen Verbesserung des Angebotes auch die Bewerber- und Bewerberinnenzahl und deren schulische Voraussetzungen verbessern würden. Dennoch: Ausbildungsbetriebe könnten und müssten gewonnen werden, die zusätzliche Ausbildungsstellen für Jugendliche mit Migrationshintergrund zur Verfügung stellen. Eine nicht selten verfolgte Strategie stellt die Gewinnung von Betrieben mit Inhabern und Inhaberinnen, die über einen Migrationshintergrund verfügen als Ausbildungsbetriebe dar. Es ist sinnvoll und angesichts der steigende Zahl von Menschen mit Migrationshintergrund, die – sei es freiberuflich, im



Handwerk, im Dienstleistungsbereich und zunehmend im industriellen Sektor – selbstständig werden, notwendig, diese Personengruppe gezielt als Ausbilder und Ausbilderinnen anzusprechen und zu gewinnen. Die große Zahl an Projekten, begleitet von Projektbeschreibungen und Presseberichten, verschleiert eher, dass die wissenschaftliche Diskussion um die „Ethnische Ökonomie“ und deren Bedeutung für die Ausbildung allgemein und für junge Menschen mit Migrationshintergrund erst begonnen hat (vgl. Alpert/Kurt 2007; Schuleri-Hartje/Floeting/Reimann 2005).

Netzwerke verbessern

Der Zugang von jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu einer betrieblichen Ausbildung ließe sich verbessern, wenn es gelänge, die Einbindung in soziale Beziehungsnetzwerke zu erhöhen (s. dazu Boos-Nünning/Granato 2008). Nun ist diese Gruppe durchaus über ihre Familien, ihre ethnische oder ihre religiöse Gemeinschaft in ein u. U. sogar enges Geflecht an Netzwerken eingebunden, aber es sind keine Beziehungen, die den Zugang zu betrieblichen Ausbildungsstellen öffnen. Vielmehr wird ein Teil der vorhandenen Kontakte eher als der Integration und damit auch als der Aufnahme einer Berufsausbildung hinderlich angesehen. Dieses gilt nicht für den Zugang zur ethnischen Ökonomie. Eine erhebliche Zahl von Mentoren- und Mentorinnenprogrammen für Jugendliche oder für junge Frauen mit Migrationshintergrund sind darauf ausgerichtet, Netzwerke zu schaffen oder zu erweitern. Andere Formen der Netzwerkbildung könnten erprobt werden (s. BMBF 2006).

Diskriminierung verringern

Es ist besonders schwierig, Vorschläge zur Verbesserung der Situation derer zu unterbreiten, die aufgrund ethnischer Diskriminierung in Konkurrenz zu einheimischen Jugendlichen in der Bewerbung um Ausbildungsstellen unterliegen. Es geht darum, die Zahl von Jugend-

lichen mit Migrationshintergrund zu verringern, die trotz guter schulischer Qualifikationen keine Ausbildungsstelle erhalten. Hier bedarf es einer Änderung des Klimas in der Region und in der Stadt in Richtung auf eine interkulturelle Öffnung und einer ernsthaften Diskussion der Ressourcen dieser Gruppe. Der bisher weitest reichende Ansatz wurde im Rahmen der Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke zur Förderung der Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (BQN) entwickelt (s. Baumgartz-Gangl 2008). ■

☞ Dr. Ursula Boos-Nünning ist Professorin am Institut für Pädagogik, Arbeitsgruppe interkulturelle Bildung der Universität Duisburg-Essen.

Literatur

- Alpert, Michael/ Kurt, Önder (2007)
- Wege aus der Ausbildungsmisere – Fokus Migrantenbetriebe. In: Zukunft, Nr. 7, S. 64-68.
- Baumgartz-Gangl, Gisela (2008)
- Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungsbeteiligung von Migrant(inn)en im Übergang Schule – Ausbildung – Beruf. In: Hentges, Gudrun/ Hinnenkamp, Volker/ Zwengel, Almut (Hrsg.): Integrationsforschung in der Diskussion: Biografie, Sprache und Bildung als zentrale Bezugspunkte. Wiesbaden. S. 287-302.
- BMBF: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2006):
- Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch Netzwerkbildung. Schriftenreihe des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ Band II. Bonn/Berlin.
- Boos-Nünning, Ursula (1994)
- Interkulturelles Lernen in der Berufsbildung. In: Deutsch lernen 4, S. 307-332.
- Boos-Nünning, Ursula/ Granato, Mona (2008)
- Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. In: Bade, Klaus J./Bommes, Michael/Oltmer, Jochen (Hrsg.): IMIS-Beiträge. 34 Themenheft: Nachholende Integrationspolitik – Problemfelder und Forschungsfragen. S. 57-89.
- Boos-Nünning, Ursula/ Karakaşoğlu, Yasemin (2006)
- Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Münster (2. Auflage).
- Granato, Mona (2008):
- Nachhaltigkeit durch Bildungsgerechtigkeit. Am Beispiel des Übergangs Schule – Ausbildung. In: Rat für Nachhaltige Entwicklung (Hrsg.): Forum „Aufstieg durch Bildung: Chancen und Hemmnisse im Rahmen der 8. Jahreskonferenz. Berlin.
- http://www.nachhaltigkeitsrat.de/fileadmin/user_upload/dokumente/termine/2008/17-11_01/Granato_Nachhaltigkeit_durch_Bildungsgerechtigkeit_05-12-2008.pdf
- Kenner, Martin (2007)
- Interkulturelles Lernen an den beruflichen Schulen. Ergebnisse einer Interventionsstudie in der einjährigen Berufsfachschule/Metall. Aachen.
- Schuleri-Hartje, Ulla-Kristina/ Floeting, Holger/ Reimann, Bettina (2005)
- Ethnische Ökonomie. Integrationsfaktor und Integrationsmaßstab. Darmstadt, Berlin.
- Stoltenberg, Gudrun (1987):
- Förderung der Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher – Programme des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft. In: Fuchs, Herbert E., Wollmann, Hellmut (Hrsg.): Hilfen für ausländische Kinder und Jugendliche. Wege aus dem gesellschaftlichen Abseits? Basel, Boston, Stuttgart. S. 46-59.