



Deutsches
Jugendinstitut



Xandra Wildung
Ines Schaurer

Online-Befragung von Ausbildungsbetrieben zum Thema:
**Interkulturelle Zusammenarbeit
von Auszubildenden**

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Gefördert durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales,
des Europäischen Sozialfonds und des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall.

Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden

Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen des XENOS-Projektes „Online-Befragung von Ausbildungsbetrieben zur interkulturellen Zusammenarbeit von Auszubildenden“ erstellt. Das Projekt wurde gefördert durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Europäischen Sozialfonds und des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall.

Für die Projektkonzeption von Iris Bednarz-Braun erhielt das Deutsche Jugendinstitut e.V. den 1. XENOS-Preis der Bundesregierung zur "Förderung von Toleranz und Verständnis in Betrieben durch Wissenschafts-Praxis-Transfer".

Wir möchten uns an dieser Stelle ausdrücklich bei den beteiligten Betrieben und insbesondere bei den Auszubildenden für die Teilnahme an der Online-Befragung bedanken. Ohne deren Bereitschaft wäre die Durchführung des Projektes nicht möglich gewesen. Unser Dank gilt ganz besonders unserem Kollegen Dr. Donald Bender, der die technische Umsetzung des Projektes mit fachlichem Know-how und viel Engagement unterstützte und unserer Kollegin PD Dr. Iris Bednarz-Braun für ihre kontinuierliche fachliche Unterstützung und die kritische Durchsicht des Manuskriptes.

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. ist ein zentrales sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut auf Bundesebene mit den Abteilungen „Kinder und Kinderbetreuung“, „Jugend und Jugendhilfe“, „Familie und Familienpolitik“ und „Zentrum für Dauerbeobachtung und Methoden“ sowie den Forschungsgruppen „Migration, Integration und interethnisches Zusammenleben“ und „Gender und Lebensplanung“ und dem Forschungsschwerpunkt „Übergänge in Arbeit“.

Es führt sowohl eigene Forschungsvorhaben als auch Auftragsforschungsprojekte durch. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und im Rahmen von Projektförderungen aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Weitere Zuwendungen erhält das DJI von den Bundesländern und Institutionen der Wissenschaftsförderung.

© 2008 Deutsches Jugendinstitut e.V.

Forschungsgruppe Migration, Integration und interethnisches Zusammenleben (i.G.)
Nockherstraße 2, 81541 München, Telefon: 089 / 6 23 06 -0, Fax 089 / 6 23 06 -162
www.dji.de/migration

Konzeption und Layout: HS-Design, Heike Schumacher, München

Titelbild: Getty Images - John Lund/Marc Romanelli

Xandra Wildung & Ines Schaurer

Online-Befragung von Ausbildungsbetrieben zum Thema:

Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Inhalt

1.	Einleitung	11
2.	Ausbildungsmarkt – Prekäre Ausbildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund	15
3.	Zielsetzung, methodisches Vorgehen und Stichprobe der Befragung	21
3.1	Zielsetzung der Befragung und methodisches Vorgehen	21
3.2	Zusammensetzung der Stichprobe	22
3.2.1	Die beteiligten Betriebe	23
3.2.2	Die befragten Auszubildenden	24
4.	Empirische Ergebnisse der Befragung der Auszubildenden	27
4.1	Merkmale der Auszubildenden	27
4.1.1	Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund	27
4.1.2	Geschlechtszugehörigkeit der Auszubildenden	30
4.1.3	Alter der Auszubildenden	31
4.1.4	Schulabschlüsse und Vorqualifikation der Auszubildenden	32
4.1.5	Ausbildungsbereiche	33
4.1.6	Ausbildungsjahr	34
4.1.7	Sprache	35
4.2	Interkulturelle Beziehungen unter Auszubildenden	35
4.2.1	„Miteinander Auskommen“ von Auszubildenden in multikulturellen Ausbildungsgruppen	36
4.2.2	Kontakte und Aktivitäten zwischen Auszubildenden	38
4.3	Interkulturelle Irritations- und Konfliktbereiche	42
4.3.1	Einstellungen der Auszubildenden zur interkulturellen Zusammenarbeit	42
4.3.2	Erfahrungen der Auszubildenden mit Benachteiligung	50
4.3.3	Unstimmigkeiten zwischen einzelnen Auszubildenden	52

4.4	Betrieblicher Ausbildungsalltag	54
4.4.1	Zufriedenheit mit der Ausbildung	54
4.4.2	Arbeitsklima und Konfliktwahrnehmung	57
4.4.3	Wunschberuf der Auszubildenden	61
4.4.4	Kulturelle Spannungsfelder im Ausbildungsalltag	62
4.5	Berufsbiografische Erwartung	63
5.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	65
	Literatur	71
	Anhang: Fragebogen	77

1 Einleitung

Im Zeitalter von Migration und Globalisierung sind auch bislang eher monokulturell orientierte Betriebe gefordert, sich den Themen Integration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund, Umgang mit kultureller Vielfalt und interkulturelle Zusammenarbeit im betrieblichen Arbeitsalltag zu widmen. Die faktische ethnische und kulturelle Vielfalt in Deutschland spiegelt sich sehr deutlich in der betrieblichen Arbeitswelt wieder.

Aufgrund der demographischen Entwicklung werden Betriebsbelegschaften in Deutschland zunehmend multikulturell zusammengesetzt sein. Dies betrifft schon jetzt in besonderem Maße den Ausbildungsbereich. Mehr als ein Viertel (27%) der Jugendlichen in Deutschland unter 25 Jahren hat laut Mikrozensus 2005 einen Migrationshintergrund. Nach wie vor ist die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch Benachteiligungen in der Schule, im Ausbildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt gekennzeichnet. Detaillierte Informationen hierzu sind in Kapitel 2 dargestellt.

Für die ausbildenden Betriebe besteht ein Kernproblem darin, die Qualifizierung ihrer Auszubildenden und damit die Zusammenarbeit ihrer späteren Fachkräfte so zu gestalten, dass die kulturelle Herkunft der Beschäftigten keine negativen, sondern positive Effekte auf die Arbeitsproduktivität, das Betriebsklima und die Zufriedenheit der Beschäftigten hat. Der Diversity-Ansatz zielt in diesem Zusammenhang auf eine konstruktive Handhabung und positive Nutzung der kulturell diversen Potentiale von Auszubildenden und Beschäftigten.

Um sich über den Ist-Zustand und die Entwicklung der interkulturellen Zusammenarbeit zwischen den Auszubildenden einen Überblick zu verschaffen und ggf. Maßnahmen einzuleiten, die eine positive Entwicklung unterstützen, bedarf es Erhebungen, die einen möglichst großen Anteil der Auszubildenden umfassen. Zwar gehören regelmäßige Mitarbeiterbefragungen seit einigen Jahren zum Standardrepertoire der Personalabteilungen größerer Unternehmen, aber im Ausbildungsbereich sowie in den kleineren und mittelständischen Betrieben wird dieses Instrument bislang nur selten eingesetzt. Die Betriebe verfügen in der Regel weder über das spezielle wissenschaftliche und empirisch-methodische Know-how, noch über personelle und finanzielle Ressourcen, die ihnen entsprechende eigenständige Betriebsanalysen ermöglichen.

Das Ziel und der innovative Handlungsansatz des XENOS-Projektes „Online-Befragung von Ausbildungsbetrieben zur interkulturellen Zusammenarbeit von Auszubildenden“ besteht darin, allen Ausbildungsbetrieben unabhängig von ihrer Betriebsgröße ein Instrument an die Hand zu geben, mit dem sie eigenständig, schnell und kostenlos Betriebsanalysen zur interkulturellen Zusammenarbeit der Auszubildenden durchführen können.

Mit Hilfe des XENOS-Projektes wird allen interessierten Betrieben, unabhängig von Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße, Anzahl der Auszubildenden und regionalem Standort, ein über das Internet zugänglicher Online-Fragebogen zur Verfügung gestellt, der von den Auszubildenden eines Betriebes bezogen auf Fragen zum interkulturellen Verständnis, zu ihren interkulturellen Kontakten, zu ihrer gemeinsamen Zusammenarbeit und Zufriedenheit im betrieblichen Ausbildungsalltag beantwortet werden kann.

Die Daten werden nach der Eingabe durch die Auszubildenden automatisiert aufbereitet und ausgewertet, so dass sich die Betriebs- bzw. Ausbildungsleitung „auf Knopfdruck“ über die Ergebnisse der Befragung in Kenntnis setzen können. Mit dem – je nach betrieblichem Bedarf – in zeitlichen Abständen wiederholten Einsatz dieses Befragungsinstrumentes kann jeder Betrieb die Entwicklung gelingender interkultureller Beziehungen unter seinen jungen Nachwuchskräften wie mit einem Barometer messen, d.h. ein entsprechendes Monitoring durchführen. Dieses Monitoring gibt z.B. Aufschluss darüber, ob sich über die verschiedenen Ausbildungsjahre hinweg im interkulturellen Miteinander und Verständnis unter den Auszubildenden Veränderungen abzeichnen, die gegebenenfalls betriebliche Maßnahmen zur Stabilisierung und Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit erforderlich machen. Es ermöglicht außerdem, diesbezügliche betriebliche Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen.

Das XENOS Online-Befragungs- und Auswertungssystem stellt den teilnehmenden Betrieben betriebspezifische Analysen zur Verfügung. In diesem Bericht hingegen werden die betriebsübergreifenden Gesamtergebnisse dargestellt (vgl. Kapitel 3 und 4). Zum einen erlauben sie den teilnehmenden Betrieben, ihre eigenen Ergebnisse mit denen der Gesamtstichprobe in Beziehung zu setzen und hieraus ggf. Konsequenzen abzuleiten und zum anderen geben sie für Interessierte aus dem Politik-, Praxis und Wissenschaftsbereich Hinweise zur Qualität der interkulturellen Zusammenarbeit von Jugendlichen in Deutschland, die sich in der beruflichen Ausbildungsphase befinden.

Die betriebsübergreifenden Befragungsergebnisse zeigen, dass die Zusammenarbeit von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund recht gut funktioniert und die Zufriedenheit mit der betrieblichen Ausbildung hoch ist. Gleichzeitig liegen aber auch kritische Bewertungen und Äußerungen der Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund vor. Die konkreten Befragungsergebnisse sind in Kapitel 4 zusammengestellt.

Auf Basis der vorliegenden Ergebnisse ziehen wir im zusammenfassenden Kapitel 5 Schlussfolgerungen für die betriebliche Praxis und leiten Handlungsempfehlungen ab.

Wir hoffen und wünschen, dass die Ergebnisse dieses Projektes zu einer gelingenden Zusammenarbeit von Auszubildenden und Arbeitnehmer/innen unterschiedlicher kultureller Herkunft beitragen.

2 Ausbildungsmarkt – Prekäre Ausbildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund

In der Online-Befragung von Auszubildenden zur interkulturellen Zusammenarbeit richten wir bewusst den Blick auf junge Menschen, mit und ohne Migrationshintergrund, die den Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung geschafft haben. Dies ist insbesondere für Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht immer der Normalfall, sondern mit Zugangsschwierigkeiten verbunden. Deshalb folgt hier ein kurzer Überblick über die allgemeine Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Deutschland.

2006 lebten 15,1 Millionen Personen mit Migrationshintergrund¹ in Deutschland. Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund beträgt somit 18,4%. Personen mit Migrationshintergrund sind im Durchschnitt deutlich jünger (33,8 Jahre) als jene ohne Migrationshintergrund (44,6 Jahre). In der Altersgruppe der 16- bis 25-jährigen, der die meisten der Auszubildenden angehören, beträgt der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund 24% (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: Mikrozensus 2006).

Zahlreiche Veröffentlichungen thematisieren die schwierige Lage von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund beim Zugang zu einer beruflichen Erstausbildung. Nur wenige differenzieren dabei nach Herkunftskulturen und Bildungsvoraussetzungen. Die PISA-Ergebnisse haben wiederholt gezeigt, dass eine enge Verbindung zwischen sozialer Herkunft und schulischem Erfolg besteht und vor allem Kinder und Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund benachteiligt sind. Dies zeigt sich an ihrer Unterrepräsentanz gegenüber Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund an Gymnasien und ihrer Überrepräsentation an Schulen, die keinen weiterführenden Abschluss anbieten. Nahezu 50% der Migrantenkinder der 2. Zuwanderergeneration in der Bundesrepublik haben so geringe Kenntnisse in Mathematik, dass sie Schwierigkeiten haben auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen (vgl. OECD 2005 und Stanat/Christensen 2006).

Dies wird auch durch den Bildungsbericht 2006 bestätigt, der den Übergang von jungen Migrantinnen und Migranten ins Beschäfti-

¹In der Mikrozensushebung 2006 wird der Migrationshintergrund wie folgt definiert: „Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.

gungssystem als besonders kritisch beschreibt, „... und zwar an beiden Schwellen: dem Übergang von der Schule in die Ausbildung und dem Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit. Der Weg ausländischer Jugendlicher in eine qualifizierte Ausbildung weist stärkere Hürden auf als der ihrer Altersgenossen ohne Migrationshintergrund. Besonders problematisch erscheint die Tatsache, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, die einen Ausbildungsplatz erreichen wollen, im Durchschnitt deutlich bessere schulische Vorleistungen erbringen müssen als die Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund“ (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 202).

Dies verweist darauf, dass die betriebliche Rekrutierungspraxis Segregationseffekte mit verursacht. Nicht selten treffen Jugendliche mit Migrationshintergrund auf eine Einstellungspraxis, die an sie höhere Anforderungen als an ihre deutschen Mitbewerber/innen stellt (vgl. Bildungsbericht 2007).

Im Folgenden sind einige Indikatoren aufgeführt, die einzelne Gesichtspunkte der prekären beruflichen Bildungssituation der jungen Migrantenbevölkerung aufzeigen:

Die Zahl der Auszubildenden mit ausländischem Pass² nimmt seit den '90er Jahren stetig ab (vgl. u. a. Granato 2003, 2007). 1995 hatten in Westdeutschland 9,7% aller Auszubildenden eine ausländische Staatsangehörigkeit, 2005 waren es in Westdeutschland nur noch 5,3%, in Ostdeutschland 0,2% und bundesweit sogar nur 4,4% (in absoluten Zahlen: damals 121.087 Auszubildende gegenüber heute 66.968 in Westdeutschland und 634 in Ostdeutschland) (Statistisches Bundesamt 2007). Demgegenüber beträgt der bundesweite Bevölkerungsanteil ausländischer Staatsangehöriger im Alter von 16 bis 25 Jahren 10% und mit Migrationshintergrund sogar 24%.

Vielfach sind Jugendliche mit Migrationshintergrund in schulischen Bildungsmaßnahmen anzutreffen. Überproportional häufig sind sie infolge fehlender Zugänge zu anerkannten Ausbildungsberufen in

²Im Unterschied zum Mikrozensus differenziert der Berufsbildungsbericht nicht nach Migrationshintergrund, sondern „nur“ nach Pass. Folgende Definition wird in der Berufsbildungsstatistik 2006 verwandt: „Als ausländische Auszubildende gelten alle Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit (nichtdeutsche oder staatenlose Auszubildende). Ob ein Migrationshintergrund der Auszubildenden vorliegt, wird in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst. Jugendliche, die bei Abschluss des Ausbildungsvertrags bereits eingebürgert waren, werden in der Auszubildenden-Statistik in der Gruppe der deutschen Staatsangehörigen verzeichnet. Bei Vorliegen einer Doppelstaatsangehörigkeit wird die Zuordnung des Auszubildenden zu einem Land vorgenommen; wenn eine deutsche und ausländische Staatsangehörigkeit vorliegt, dann gilt nur die deutsche Staatsangehörigkeit.“

berufsvorbereitenden Förderangeboten, wie dem schulischen Berufsvorbereitungsjahr oder in berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, zu finden – Bildungsmaßnahmen, deren Nutzwert im Hinblick auf die spätere Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zweifelhaft ist. So zeigen Ergebnisse des DJI-Übergangspanels, einer Längsschnittstudie zu den Bildungs- und Ausbildungswegen von Schulabsolventen/innen mit Hauptschulbildung, dass nur ein Drittel nach Abschluss des Berufsvorbereitungsjahres in eine reguläre Berufsausbildung gelangt, ein weiteres Drittel beginnt nach Abschluss eines Berufsvorbereitungsjahres erneut eine Berufsvorbereitung. Ein relativ großer Anteil der Jugendlichen wird im Anschluss an das erste oder zweite Ausbildungsjahr arbeitslos oder bewirbt sich als Ungelernte/r um Arbeit (vgl. Solga 2003; Wiedemeyer/Wildung/Diemer 2006; Braun/Richter/Marquardt 2007; Reißig/Gaupp 2007).

Personen mit Migrationshintergrund unterscheiden sich nach den Zahlen des Mikrozensus 2006 auch weiterhin deutlich hinsichtlich der Bildungsbeteiligung von jenen ohne Migrationshintergrund: 9,4% haben keinen allgemeinen Schulabschluss und 33,8% keinen beruflichen Abschluss (Personen ohne Migrationshintergrund: 1,5% bzw. 19,1%), wobei in beiden Fällen die sich noch in Ausbildung Befindenden unberücksichtigt bleiben. Allerdings ist gegenüber den Ergebnissen des Mikrozensus 2005 eine Verbesserung eingetreten: 2005 lag der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund ohne Schulabschluss noch bei 9,9%, der ohne beruflichen Abschluss bei 39,4% (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, 2008: Mikrozensus 2005, 2006).

Im Vergleich zur Bevölkerung ohne Migrationshintergrund divergiert das erreichte Bildungsniveau der Bevölkerung mit Migrationshintergrund sehr deutlich. Während ähnlich große Anteile von Jugendlichen mit Migrationshintergrund der 2. und 3. Generation die Hochschulreife erreichen, ist in der Gruppe der 25- bis 35-jährigen der Anteil derjenigen ohne Berufsabschluss mit rund 41% bei Personen mit Migrationshintergrund fast drei Mal so hoch wie bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund (15%). Dabei gibt es eine deutliche Abstufung nach Herkunftskultur: Mit einem „Ungelernten“-Anteil von fast 57% ist die Situation der 25- bis 35-jährigen mit türkischem Migrationshintergrund am schwierigsten, gefolgt von Gleichaltrigen aus sonstigen ehemaligen Anwerbestaaten (Italien, Griechenland, Spanien, Portugal) mit 38%, während die Anteile bei Spätaussiedlern mit 28% und Personen aus den sonstigen EU-15-Staaten mit 22% deutlich niedriger ausfallen (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006).

Im Bereich der beruflichen Erstausbildung sind die Partizipationschancen junger Frauen mit Migrationshintergrund immer noch deutlich schlechter im Vergleich zu jungen Männern mit Migrationshintergrund, obwohl die jungen Frauen bessere schulische Abschlüsse und Qualifikationen aufweisen. Während sich die Ausbildungsbeteiligung junger ausländischer Frauen – wenn auch auf sehr niedrigem Niveau (2005: 44,4%) – stabil entwickelt, verschlechtert sich demgegenüber die Lage junger ausländischer Männer weiterhin. Insbesondere bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund fällt jedoch nach wie vor die starke Konzentration auf einzelne Berufsbereiche auf, wie z.B. das Friseurhandwerk, Gesundheitsberufe und den Einzelhandelsbereich. Die geringe berufliche Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Frauen stellt ein großes Problem im Hinblick auf eine verbesserte Integration der Migrantenbevölkerung dar (vgl. Boos-Nünning/Karakasoglu 2005; Granato/Schittenhelm 2004).

Generell sind Auszubildende mit Migrationshintergrund in einem stark verengten Berufsspektrum aufzufinden. Besonders in den zukunftsweisenden Ausbildungsberufen des Dienstleistungsbereichs sind Jugendliche mit Migrationshintergrund stark unterrepräsentiert. In den fünf begehrtesten Ausbildungsberufen der letzten Jahre (Bürokommunikations-, Bank- und Einzelhandelskaufleute; neue IT- sowie Medienberufe) sind Jugendliche ausländischer Nationalität lediglich im Einzelhandels- und Bürobereich in etwa im Schnitt ihrer allgemeinen Ausbildungsbeteiligung vertreten, in den anderen Berufen sind ihre Anteile hingegen sehr gering. Insgesamt ist die Ausbildungsbeteiligung in den „Zukunftsfeldern“ technischer und dienstleistungsorientierter Berufe rückläufig. Nach wie vor außerordentlich gering ist die Zahl Auszubildender mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst (1,7% ausländische Jugendliche) (vgl. Wiedemeyer/Wildung/Diemer 2006).

Es ist zu erwarten, dass sich die ungleiche Verteilung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund innerhalb des Spektrums an Ausbildungsberufen auch nach Ausbildungsabschluss im späteren Erwerbsleben weiter fortsetzt. Laut Mikrozensus 2006 sind Erwerbstätige mit Migrationshintergrund doppelt so häufig wie Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund als Arbeiterinnen und Arbeiter tätig (46,6% gegenüber 24,9%). Oft gehen sie einer Tätigkeit im produzierenden Gewerbe, im Handel und im Gastgewerbe nach. Hier sind insgesamt 63,8% aller Menschen mit, aber nur 50,8% jener ohne Migrationshintergrund tätig. Angestellte und Beamte sind unter den

Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund demgegenüber selten zu finden (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: Mikrozensus 2006).

Die Resultate der IAB-Untersuchung „Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich“ (vgl. Damelang/Haas 2006) zeigen, dass sich insbesondere der Eintritt in Beschäftigung für junge Erwachsene mit türkischem Migrationshintergrund schwieriger gestaltet als für Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Fast 40% aller Türken/innen sind im Anschluss an eine Berufsausbildung arbeitslos oder arbeitssuchend, während dies nur für ca. 30% der deutschen Absolventen/innen gilt. Gelingt der direkte Einstieg in Beschäftigung, so ist darüber hinaus der Anteil an Teilzeitbeschäftigung unter Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund doppelt so hoch wie bei den Deutschen. Alle anderen Jugendlichen und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund finden genauso häufig Beschäftigung wie Deutsche, sie arbeiten jedoch zu einem höheren Prozentsatz in Teilzeitjobs.

Diese kurz skizzierte Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verdeutlicht, dass ihre Position innerhalb des Berufsausbildungssystems noch häufig durch Benachteiligungen gekennzeichnet ist. Vorbehalte, falsche Vorstellungen und Vorurteile auf Seiten der für die Rekrutierung von Auszubildenden zuständigen Personalmanager sind möglicherweise eine Ursache dieser Realität. Selbst die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die erfolgreich die erste Schwelle von der Schule in die berufliche Ausbildung bewältigt hat, sieht sich in der betrieblichen Praxis noch häufig mit Vorurteilen konfrontiert. Die XENOS Online-Befragung gibt einen Einblick in den Alltag der multikulturellen Betriebspraxis und damit Aufschluss darüber, ob die Skepsis, die mit der Beschäftigung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oftmals verbunden ist, berechtigt ist oder nicht.

3 Zielsetzung, methodisches Vorgehen und Stichprobe der Befragung

Bei der XENOS Online-Befragung des Deutschen Jugendinstituts zur „Interkulturellen Zusammenarbeit von Auszubildenden“ handelt es sich um eine bundesweit angelegte Befragung von Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung. Teilnehmen können alle Betriebe, die ausbilden, unabhängig von Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit und Betriebsstandort.

Das Ziel und der innovative Handlungsansatz des XENOS-Projekts besteht einerseits darin, Ausbildungsbetrieben ein Instrument an die Hand zu geben, mit dem sie eigenständig für ihren eigenen Betrieb Analysen zur interkulturellen Zusammenarbeit ihrer Auszubildenden durchführen können, und andererseits darin, eine statistische Analyse des Gesamtdatensatzes aller befragten Betriebe vorzunehmen und die Ergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

3.1 Zielsetzung der Befragung und methodisches Vorgehen

Den Betrieben wird ein Online-Instrument zur Verfügung gestellt, das 1. einen über das Internet zugänglichen Online-Fragebogen für die Auszubildenden enthält und 2. über ein automatisiertes Auswertungssystem verfügt, mit dessen Hilfe die Betriebs- und Ausbildungsleitungen sich jederzeit über ihre eigenen betriebspezifischen Ergebnisse informieren können. Die Betriebs- und Ausbildungsleitungen erhalten so die Möglichkeit, eigenständig, schnell und kostenlos Betriebsanalysen zur Zufriedenheit ihrer Auszubildenden, zu deren interkulturellen Beziehungen und zur Qualität der Zusammenarbeit unter Auszubildenden durchzuführen. Die betriebsbezogenen Ergebnisse stehen den Betrieben jederzeit anschaulich und verständlich in grafisch aufbereiteter Form zur Verfügung. Je nach betrieblichem Bedarf kann die Befragung jährlich wiederholt werden, um Entwicklungen und Tendenzen in der betrieblichen Ausbildung verfolgen zu können und ein entsprechendes Monitoring durchzuführen. Es gibt z.B. Aufschluss darüber, ob sich über die verschiedenen Ausbildungsjahre hinweg im interkulturellen Miteinander und Verständnis unter den Auszubildenden Veränderungen abzeichnen, die gegebenenfalls betriebliche Maßnahmen zur Stabilisierung und Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit erforderlich machen.

Neben den betriebspezifischen Ergebnissen ging es darum, betriebsübergreifende Daten zu generieren, um einen Überblick über die interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden in Betrieben zu erhalten. Die empirischen Ergebnisse werden in Kapitel 4 präsentiert.

In die betriebsübergreifende Auswertung gingen alle vollständig ausgefüllten Fragenbögen der Auszubildenden ein. Die Auszubildenden wurden gebeten, einen standardisierten Online-Fragebogen (vgl. Anhang) mit insgesamt 63 Fragen auszufüllen, der sowohl als „Single Choice“ als auch als „Multiple Choice“ konzipiert war. Das Ausfüllen des Fragebogens wurde nach Absprache mit den zuständigen Betriebs- und Ausbildungsleitern im Rahmen der normalen Ausbildungszeit durchgeführt und nahm 10 bis 15 Minuten Zeit in Anspruch.

Die Rekrutierung der Betriebe gestaltete sich anfänglich als nicht ganz einfach und sehr zeitaufwändig. Gerade größere Unternehmen benötigen aufgrund interner Abstimmungsprozesse – unter anderem wegen der Mitbestimmungspflicht des (Konzern-)Betriebsrats – oft einen langen zeitlichen Vorlauf, um zu klären, ob und in welchem Umfang eine Beteiligung an der Befragung stattfinden soll. Einige Betriebe haben eigene Mitarbeiterbefragungen institutionalisiert und müssen prüfen, ob ihre Auszubildenden noch an einer zusätzlichen Befragung teilnehmen können. Außerdem besteht eine allgemeine Skepsis gegenüber der Herausgabe von „betriebsinternen“ Daten. Auch die noch nicht so weit verbreitete interkulturelle Sensibilität von Personalverantwortlichen führte dazu, dass einige Betriebe sich nicht an der Befragung beteiligten. Für andere Betriebe hingegen war die Befragung ein willkommener Anlass, sich mit dem Thema Diversität im Unternehmen auseinanderzusetzen.

Trotz der genannten Schwierigkeiten haben sich bislang insgesamt 24 Unternehmen mit über 2.200 befragten Auszubildenden an der XENOS Online-Befragung beteiligt. Die Ausbildungs- und Personalverantwortlichen dieser Betriebe betonen die Wichtigkeit des Themas Diversity Management für ihr Unternehmen und die einfache Handhabung des Online-Befragungs- und Auswertungsinstrumentes.

Im nachfolgenden Abschnitt werden die betriebsübergreifenden Ergebnisse dargestellt. Diese erlauben es den teilnehmenden Betrieben, ihre eigenen Ergebnisse mit denen der Gesamtstichprobe in Beziehung zu setzen und daraus Konsequenzen abzuleiten. Des Weiteren geben sie für alle Interessierten Hinweise zur Qualität der interkulturellen Zusammenarbeit von Auszubildenden in Deutschland.

3.2 Zusammensetzung der Stichprobe

Im Zeitraum von Februar 2007 bis Januar 2008 beteiligten sich insgesamt 24 Unternehmen mit über 2.200 Auszubildenden an der bundesweiten XENOS Online-Befragung zur interkulturellen Zusammenarbeit in Ausbildungsbetrieben. Da bis Ende Januar 2008 die Befragung bei einem Teil der Betriebe noch nicht abgeschlossen war,

gehen in den vorliegenden Abschlussbericht die bis zu diesem Zeitpunkt erhobenen Daten von sieben Betrieben mit insgesamt 2.095 befragten Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund ein.

Aufgrund des gewählten Zugangs über die Betriebe ist die Stichprobe der Auszubildenden nicht repräsentativ für die Situation der Auszubildenden in Deutschland. Die Ergebnisse der nachfolgenden statistischen Auswertung sind daher nur in begrenztem Maße verallgemeinerbar. Betriebe, deren Auszubildende sich an der Befragung beteiligt haben, zeichnen sich durch eine gewisse Sensibilität für das Thema „Umgang mit Diversität“ aus. Zum Thema Diversity Management zeigen entsprechende Untersuchungen, dass dies nicht typisch für die Unternehmenskultur in Deutschland ist.

Die Betriebsbranchen und -größen divergieren, zum Teil wurde von Betriebsseite nur eine Auswahl der Auszubildenden auf die Befragung aufmerksam gemacht und die Teilnahme an der Umfrage war für die Auszubildenden selbstverständlich freiwillig. Die erfassten Einstellungen und Bewertungen von Auszubildenden geben Aufschluss über die subjektiven Wahrnehmungen der betrieblichen Gegebenheiten vor Ort. Die Streuung der Ergebnisse zwischen den Betrieben ist allerdings bei vielen Items gering, was als Indiz dafür gewertet werden kann, dass viele Befunde auch auf andere Betriebe übertragbar sind.

Die nachfolgend präsentierten Ergebnisse zur interkulturellen Zusammenarbeit von Auszubildenden können Ausgangspunkt für weitere empirische Untersuchungen sein, da sie Einsichten in ein bisher weitgehend unbeleuchtetes Feld geben. Der betrieblichen Praxis können sie ebenfalls wichtige Hinweise für Ansatzpunkte einer an Diversity orientierten Betriebs- und Personalpolitik geben.

Die Hälfte der beteiligten Unternehmen fällt in die Sparte KMU (Klein- und Mittelbetriebe bis maximal 250 Mitarbeiter). Die andere Hälfte der Unternehmen fällt in die Gruppe der Großbetriebe, d.h. Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern³. Die in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen sind bundesweit angesiedelt und gehören unterschiedlichen Branchen an. Bei einigen Unternehmen erfolgte die Befragung konzernweit, d.h. in einer großen Anzahl von ca. 150 konzerneigenen Ausbildungsbetrieben mit Standorten sowohl in Ost- wie in Westdeutschland. Die beteiligten Betriebe bieten eine Vielzahl an Ausbildungsberufen sowohl im gewerblich-technischen als auch im kaufmännischen Berufsspektrum an.

3.2.1

Die beteiligten Betriebe

³Diese Klassifizierung orientiert sich an der seit dem 1.1.2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union.

3.2.2
*Die befragten
Auszubildenden*

Zielsetzung unserer Befragung war es, Einsichten darüber zu erhalten, wie die interkulturelle Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund funktioniert und ob dabei im Vergleich dieser Gruppen Unterschiede zu beobachten sind. Zu diesem Zweck war es erforderlich, eine geeignete definitorische Bestimmung zur Feststellung des Migrationshintergrunds zu formulieren.

Definition

Auszubildende mit Migrationshintergrund

Unter Auszubildenden mit Migrationshintergrund verstehen wir jene, die selbst nach Deutschland zugewandert sind, sowie jene mit mindestens einem im Ausland geborenen Eltern- oder Großelternanteil.

Bewusst wurde die erstmals im Mikrozensus 2005 verwendete Definition zur statistischen Erfassung von Personen mit Migrationshintergrund gewählt und von der bis dahin in der amtlichen Statistik üblichen Klassifizierung abgewichen, die lediglich eine Differenzierung nach der Staatsbürgerschaft in Deutsche und Ausländer ermöglichte. Intention war, möglichst weitgehend den Personenkreis zu berücksichtigen, der über einen maximal zwei Generationen zurückreichenden Migrationshintergrund verfügt.

Ein kurzer Überblick auf der folgenden Seite über die unterschiedlichen Differenzierungen in Bezug auf Geburtsland, Migrationshintergrund und Herkunftskultur der befragten Auszubildenden soll die benutzten Konzepte noch einmal verdeutlichen und einen ersten Eindruck über die Verteilung der unterschiedlichen Gruppen in der Auszubildenden-Stichprobe vermitteln.

Die Auszubildenden im Überblick

Unter den 2.095 befragten Auszubildenden sind 1.520 Jugendliche ohne Migrationshintergrund und 575 Jugendliche mit Migrationshintergrund (Ausländer/innen, Spätaussiedler/innen sowie sonstige Deutsche mit Migrationshintergrund).

Von den 2.095 Auszubildenden sind 1.953 in Deutschland geboren und 142 nicht in Deutschland geboren. Von den 575 Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind 433 in Deutschland geboren.

Die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen 1.977 der befragten Auszubildenden: sämtliche deutsche Auszubildende sowie auch 479 der Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Das heißt, dass lediglich 86 Auszubildende nach der amtlichen Statistik als Ausländer zu führen wären .

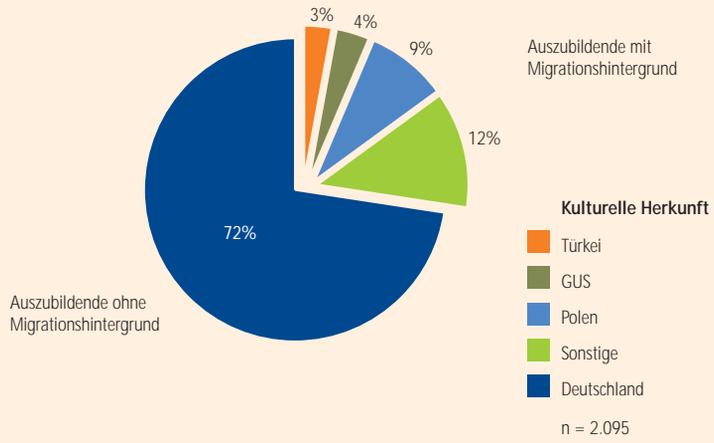
Von insgesamt 61 Auszubildenden türkischer Herkunft sind 55 in Deutschland geboren und 26 verfügen über die deutsche Staatsangehörigkeit.

Von insgesamt 73 Auszubildenden aus den GUS-Staaten (Russland, Kasachstan und Ukraine) sind 20 in Deutschland geboren, 64 verfügen über die deutsche Staatsangehörigkeit. Größtenteils handelt es sich um Spätaussiedler.

Von insgesamt 181 Auszubildenden mit polnischer Herkunftskultur sind 148 in Deutschland geboren, 174 haben die deutsche Staatsbürgerschaft.

Abb. 1

Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

4 Empirische Ergebnisse der Befragung der Auszubildenden

Das vorliegende Kapitel gibt einen Überblick über die empirischen Ergebnisse der XENOS Online-Befragung unter Auszubildenden. Im ersten Abschnitt werden die befragten Auszubildenden kurz anhand soziodemographischer Merkmale, insbesondere dem Migrationshintergrund, charakterisiert. Im darauf folgenden Abschnitt werden verschiedene Aspekte der interkulturellen Beziehungen unter den Auszubildenden näher beleuchtet, um dann im nächsten Abschnitt auf mögliche Irritations- und Konfliktbereiche in der multikulturellen Ausbildung einzugehen. In den beiden letzten Abschnitten des Kapitels werden Aspekte des Arbeitsalltags, wie zum Beispiel die Zufriedenheit mit der Ausbildung, sowie die berufsbiographischen Erwartungen der Jugendlichen thematisiert.

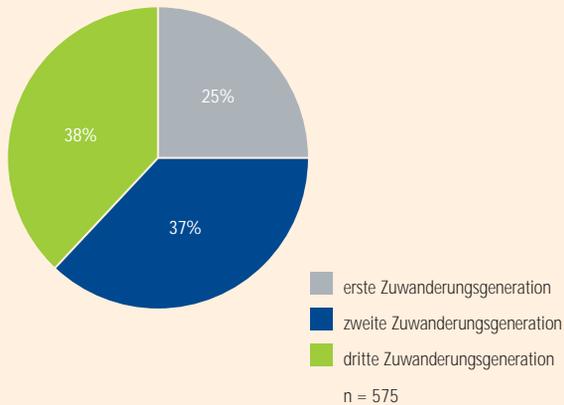
Von den 2.095 befragten Auszubildenden haben rund ein Viertel (28%) der Jugendlichen einen Migrationshintergrund (vgl. Abb. 1). Dies entspricht in etwa dem Bevölkerungsdurchschnitt der betreffenden Altersgruppe in Deutschland laut Mikrozensus 2005. Betrachtet man die Verteilung der in den Betrieben ausgebildeten Jugendlichen mit Migrationshintergrund nach kultureller Herkunft, so stellt man fest, dass diese – mit Ausnahme eines Betriebs – recht ähnlich ist: Die größte Gruppe stellen Auszubildende mit polnischer Herkunftskultur (181), gefolgt von Auszubildenden aus Russland, der Ukraine oder Kasachstan (GUS) (73) sowie türkischstämmigen Jugendlichen (61). Ein relativ hoher Anteil (260) entfällt auf Befragte, die verschiedenen weiteren Herkunftskulturen angehören und wegen ihrer jeweils geringen Fallzahlen nicht als eigenständige herkunftskulturelle Gruppe ausgewiesen werden können⁴.

4.1 Merkmale der Auszubildenden

4.1.1 Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund

⁴Die Herkunftskultur der Jugendlichen mit Migrationshintergrund orientiert sich am Geburtsland der Befragten bzw. deren Eltern und/oder Großeltern. Eine eindeutige Zuordnung ist bei Personen möglich, die selbst im Ausland geboren sind, oder bei Personen mit Migrationshintergrund, die selbst in Deutschland geboren sind und deren beide Eltern bzw. Großeltern jeweils im gleichen Ausland geboren sind. Wenn beispielsweise ein Jugendlicher selbst und sein Vater in Deutschland geboren sind, die Mutter aber in der Türkei geboren ist, so hat der Jugendliche einen türkischen Migrationshintergrund. Sind jedoch beide Elternteile in unterschiedlichen ausländischen Ländern geboren, so kann zwar ein Migrationshintergrund konstatiert werden, aber keine exakte länderbezogene Zuordnung.

Auszubildende mit Migrationshintergrund nach Zuwanderungsgeneration

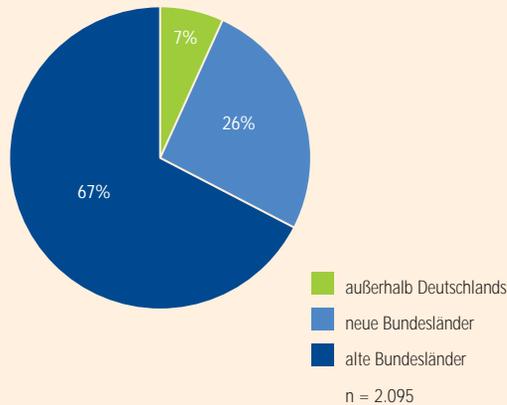


Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

Lediglich ein minimaler Anteil von 4% der Befragten, das sind 86 Personen, hat eine andere als die deutsche Staatsbürgerschaft. Das lässt sich in erster Linie damit erklären, dass nur ein Viertel (142) der Auszubildenden mit Migrationshintergrund selbst nach Deutschland eingewandert ist und somit der ersten Zuwanderungsgeneration angehört (vgl. Abb. 2). Sie stellen einen Anteil von 7% aller Befragten. Demgegenüber gehören 37% (212 Personen) der Jugendlichen mit Migrationshintergrund der zweiten Zuwanderungsgeneration an, d.h. sie selbst sind in Deutschland geboren und mindestens ein Elternteil ist im Ausland geboren und nach Deutschland immigriert. Ein ähnlich großer Anteil von 38% (221) ist bereits der dritten Zuwanderergeneration zuzuordnen, d.h. die Migrationserfahrung geht bis in die Großelterngeneration zurück.

Differenziert man die Auszubildenden mit Migrationshintergrund nach ihrer jeweiligen kulturellen Herkunft, so zeigt sich, dass die verschiedenen Gruppen sich unterschiedlich auf die Zuwanderungsgenerationen verteilen:

Jugendliche aus den GUS-Staaten bilden die einzige Gruppe, deren Mitglieder überwiegend selbst nach Deutschland immigriert sind (Spätaussiedler). Bei den türkischstämmigen Jugendlichen handelt es sich zumeist um Angehörige der zweiten Generation, während mehr als die Hälfte der polnischen Auszubildenden der dritten Zuwanderungsgeneration zuzuordnen ist. Diese Beschreibung macht deutlich, dass es sich bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund keineswegs



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

um eine homogene Gruppe handelt. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, bei der Auswertung und Analyse der erhobenen Daten systematisch nach herkunftskulturellen Gesichtspunkten zu differenzieren.

Die befragten Auszubildenden unterscheiden sich aber nicht nur nach ihrem Migrationshintergrund, sondern auch nach der Geburtsregion innerhalb Deutschlands. Das Sample weist dabei folgende Struktur auf: 26% (527) der Befragten sind in einem ostdeutschen Bundesland geboren, 67% (1.363) in einem westdeutschen Bundesland und 7% außerhalb Deutschlands (vgl. Abb. 3). Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist das enorme Ausmaß der Mobilität der in einem ostdeutschen Bundesland Geborenen: 40% dieser Gruppe sind wegen der Ausbildung in ein anderes Bundesland gezogen. Zum Vergleich geben lediglich zehn Prozent sowohl der in Westdeutschland als auch der im Ausland geborenen Auszubildenden an, zum Zweck der Ausbildung das Bundesland gewechselt zu haben.

Ausbildungsbereich der Auszubildenden nach Geschlechtszugehörigkeit



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

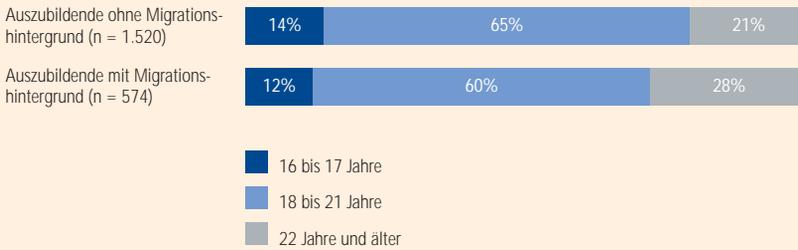
4.1.2 Geschlechts- zugehörigkeit der Auszubildenden

Von den insgesamt 2.095 befragten Auszubildenden sind 29% (604) junge Frauen und 71% junge Männer.

Der Anteil derjenigen mit Migrationshintergrund ist bei den weiblichen Auszubildenden mit 30% im Vergleich zu den Jungen (26%) etwas höher. Bezogen auf die Zuwanderungsgenerationen gibt es kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Bei den weiblichen Auszubildenden ist der Anteil derjenigen, der der dritten Generation angehört, ein wenig höher als bei den männlichen Auszubildenden. Zurückzuführen ist dies in erster Linie auf den ebenfalls etwas höheren Anteil der polnischstämmigen jungen Frauen.

Bezogen auf die Ausbildungsbereiche gibt es jedoch massive Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Die große Mehrheit der weiblichen Befragten absolviert eine Ausbildung in einem kaufmännischen Ausbildungsberuf. Insgesamt sind nur 9% der Auszubildenden im technisch-gewerblichen Bereich junge Frauen, während sie im kaufmännischen Bereich mit 60% die Mehrheit stellen (vgl. Abb. 4).

Abb. 5

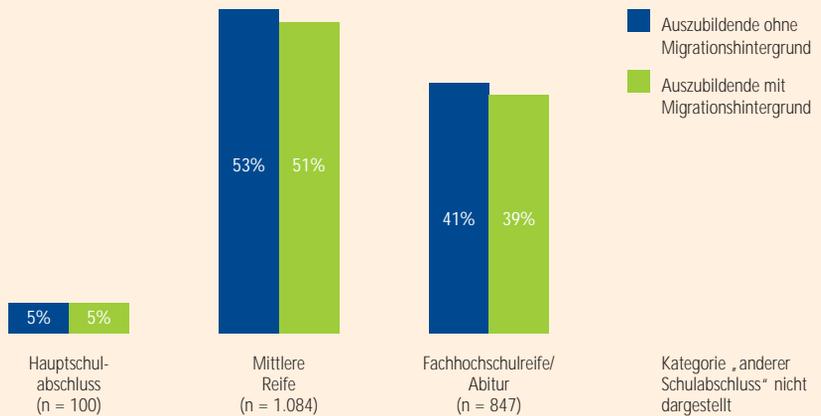
Alter der Auszubildenden nach Migrationshintergrund

Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

Die Mehrheit der Befragten ist zwischen 18 und 21 Jahren alt (64%), die Jüngsten sind 16 und nur wenige älter als 26 Jahre. Die Altersstruktur unterscheidet sich nicht zwischen Mädchen und Jungen. Jugendliche mit Migrationshintergrund hingegen sind durchschnittlich etwas älter als diejenigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. 5). Zurückzuführen ist dieser Unterschied vermutlich auf eine etwas längere Verweildauer von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im schulischen Bereich und/oder auf die Absolvierung berufsvorbereitender Maßnahmen vor der Aufnahme einer Ausbildung (vgl. auch die Ergebnisse des DJI-Übergangspanels Reißig/Gaupp 2006; Beicht et al. 2007).

4.1.3 *Alter der Auszubildenden*

Höchster Schulabschluss der Auszubildenden nach Migrationshintergrund



Quelle: DIJ XENOS Online-Befragung 2007

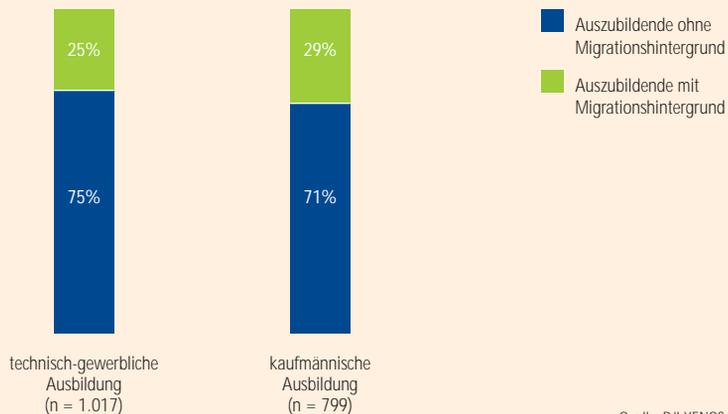
4.1.4 Schulabschlüsse und Vorqualifikation der Auszubildenden

Über die Hälfte der Befragten verfügt über die Mittlere Reife als höchsten Schulabschluss. Ein nicht unerheblicher Teil von 40% hat die Fachhochschulreife oder das Abitur erlangt, während lediglich 5% den Hauptschulabschluss als ihren höchsten Bildungsabschluss angeben. Verglichen mit amtlichen Statistiken zeigt sich, dass die befragten Jugendlichen ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau haben. Laut Bildungsbericht 2007 (S. 104) verfügen die Auszubildenden im Bereich Industrie und Handel zu 25% über einen Hauptschulabschluss, zu 42% über die mittlere Reife und 23% besitzen die Fachhochschulreife oder das Abitur. Möglicherweise ist dies auf die besondere Situation von Großbetrieben zurückzuführen, die als attraktive Arbeitgeber schulisch gut vorqualifizierte Bewerber ansprechen und unter ihnen auswählen können.

In der Stichprobe unserer Untersuchung gibt es keine nennenswerten Unterschiede in den Schulabschlüssen und Bildungsniveaus von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund oder zwischen den Geschlechtern (vgl. Abb. 6).

In sozialstruktureller und qualifikatorischer Hinsicht sind nicht nur die schulischen Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden von Belang, sondern auch ihre Teilnahme an verschiedenen auf Beruf und Arbeitswelt vorbereitenden und orientierenden Maßnahmen, die dem eigentlichen Ausbildungsbeginn vorausgehen. Dies können beispielsweise Praktika, verschiedene Maßnahmen des Übergangssystems von der Schule in den Beruf (z.B. EQJ-Einstiegsqualifizierungsjahr, Berufsgrundbildungs-/schuljahr, Berufsvorbereitungsjahr) oder ein Freiwilligendienst sein.

Ausbildungsbereich der Auszubildenden nach Migrationshintergrund



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

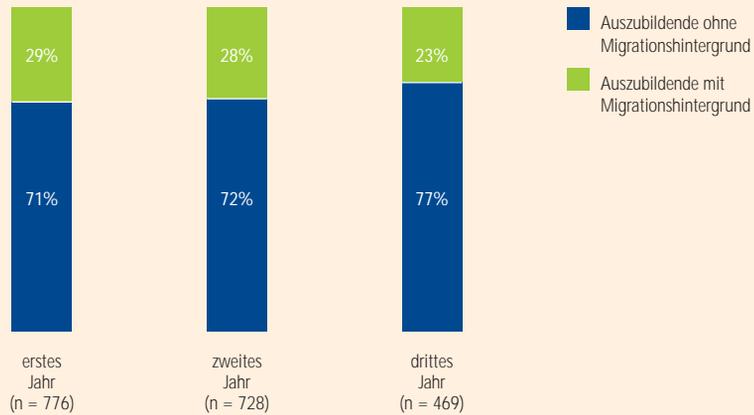
liges Soziales Jahr sein. Über die Hälfte aller Befragten haben an keiner solchen Maßnahme teilgenommen. Dies trifft auf 58% der deutschen Auszubildenden und auf 52% der Befragten mit Migrationshintergrund zu. Der überwiegende Teil der anderen hat eine Maßnahme vor Ausbildungsbeginn durchlaufen und einige wenige haben an zwei Maßnahmen teilgenommen. Die quantitativ bedeutendste Maßnahme ist das Praktikum. Es fällt allerdings auf, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund zwar ebenfalls häufig ein Praktikum absolvieren, jedoch zu einem signifikant geringeren Anteil als deutsche Jugendliche. Erstere finden sich eher in den oben genannten Maßnahmen des Übergangssystems und wählen die Kategorie „andere Maßnahme“, hinter denen sich möglicherweise Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Arbeitsagenturen verbergen. Freiwilliges Soziales und Ökologisches Jahr spielen in beiden Gruppen eine eher nachgeordnete Rolle.

Die Ausbildungsberufe der Befragten werden grob nach gewerblich-technischen sowie kaufmännischen Berufen differenziert. Insgesamt werden mehr als die Hälfte (56%) der befragten Auszubildenden in technisch-gewerblichen und 44% in kaufmännischen Berufen ausgebildet.

Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich in den beiden hier betrachteten Ausbildungsbereichen nur wenig: Im kaufmännischen Bereich (29%) ist der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund etwas höher als im technisch-gewerblichen Bereich (25%) (vgl. Abb. 7).

4.1.5 Ausbildungsbereiche

Ausbildungsjahr der Auszubildenden nach Migrationshintergrund

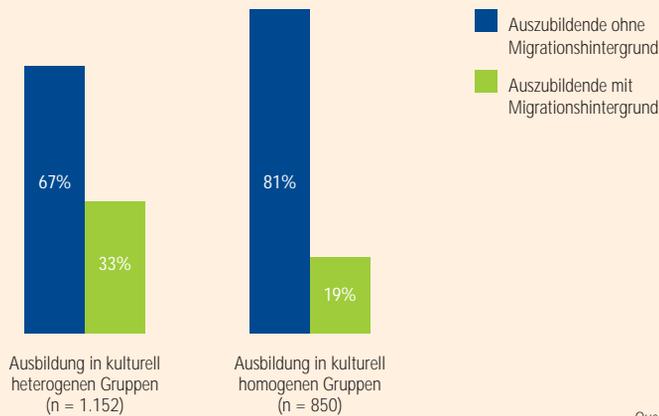


Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

4.1.6 Ausbildungsjahr

An der Befragung nahmen Auszubildende aus allen drei Ausbildungsjahren teil. Die Mehrheit der Befragten befindet sich in den ersten beiden Ausbildungsjahrgängen, darunter 38% im ersten und 36% im zweiten Lehrjahr. Auf das dritte Lehrjahr entfallen 23% der befragten Auszubildenden und 3% befinden sich im vierten Ausbildungsjahr. Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist mit 29% im ersten Jahr am höchsten, bleibt im zweiten Jahr stabil und ist im dritten Jahr mit 23% am niedrigsten (vgl. Abb. 8). Der Rückgang an Auszubildenden mit Migrationshintergrund findet in unserer Untersuchung vor allem im technisch-gewerblichen Bereich statt. Für diese Veränderung kann man zwei mögliche Alternativerklärungen finden: Einerseits könnte der Befund ein Hinweis darauf sein, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ein höheres Risiko tragen, eine Ausbildung abzubrechen als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen (vgl. Granato 2003). In einer BIBB-Studie zum Ausbildungsabbruch (vgl. Schöngen 2003) wird deutlich, dass die meisten Vertragsauflösungen innerhalb des ersten Ausbildungsjahres vollzogen werden. Da sich die Veränderungen in unserem Datensatz aber zwischen dem zweiten und dritten Ausbildungsjahr ergeben, spricht einiges für die Alternativerklärung, dass die einbezogenen Betriebe im Untersuchungszeitraum ihre Einstellungspraxis zu Gunsten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verändert haben. Ein dementsprechender Hinweis darauf findet sich im aktuellen Bildungsbericht, der eine leichte Verbesserung der beruflichen Situation von ausländischen Jugendlichen bei deren Einmündung nach der Schule in Ausbildungsberufe verzeichnet (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2007, S. 61).

Ausbildung in multikulturell zusammengesetzten Gruppen



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

Als eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche (berufliche) Integration gilt die Beherrschung der deutschen Sprache. Die große Mehrheit der von uns befragten Auszubildenden mit Migrationshintergrund gibt an, auch zu Hause Deutsch zu sprechen – ein Indikator für eine weit vorangeschrittene Integration. Nur ein Fünftel der Jugendlichen mit Migrationshintergrund spricht daheim eine andere als die deutsche Sprache. Das entspricht 6% aller Befragten. Das bedeutet jedoch keineswegs, dass sie der deutschen Sprache nicht mächtig sind. Denn die überwiegende Mehrheit dieser Gruppe gibt an – wie alle anderen auch – nie Probleme mit ihrem/r Ausbilder/in wegen mangelnder deutscher Sprachkenntnisse zu haben.

4.1.7 Sprache

Eines der Hauptanliegen der XENOS Online-Befragung ist es, Aufschluss darüber zu erhalten, wie Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund im Ausbildungsalltag miteinander auskommen und welche Erfahrungen sie dabei machen.

4.2 Interkulturelle Beziehungen unter Auszubildenden

Die nachfolgende Ergebnisdarstellung bezieht sich auf diejenigen befragten Jugendlichen, die nach eigenen Angaben in interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen ausgebildet werden, also einen unmittelbaren beruflichen Kontakt mit Mit-Auszubildenden anderer Herkunftskultur(en) haben (insgesamt 1.152 Personen = 58%). Unter diesen Auszubildenden in multikulturellen Gruppen sind 383 (33%) Jugendliche mit Migrationshintergrund und 769 (67%) Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Die Spannweite des Anteils der Auszubildenden ohne Migrationshintergrund liegt im betrieblichen Vergleich zwischen 51% und 96% der jeweiligen Befragten. Die Verteilung von

Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund entspricht bei jenen Auszubildenden, die in multikulturell zusammengesetzten Gruppen arbeiten, etwa der Gesamtstichprobe (vgl. Abb. 9). In der Gruppe derer, die keinen direkten Arbeitskontakt mit Auszubildenden einer anderen Herkunftskultur haben, ist der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund erwartungsgemäß geringer.

4.2.1 Miteinander Auskommen von Auszubildenden in multikulturellen Ausbildungsgruppen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Auszubildenden in multikulturellen Arbeitsgruppen sowohl mit Auszubildenden der eigenen als auch mit Auszubildenden einer anderen Herkunftskultur gut auskommen (vgl. Abb. 10).

Insgesamt 92% der Befragten aus multikulturellen Gruppen geben an, sich (sehr) gut mit Kolleginnen und Kollegen der eigenen Herkunftskultur zu verstehen, nur ein minimaler Anteil von einem Prozent versteht sich nicht gut, 7% sind indifferent. In Bezug auf Auszubildende anderer Herkunftskulturen bleibt der Anteil mit 85%, der angibt, sich gut zu verstehen, noch immer hoch. Auch hier gibt nur ein kleiner Anteil von 4% an, sich gar nicht zu verstehen.

Weitere Unterscheidungen nach Migrationshintergrund und Geschlecht zeigen, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund (91%) sogar noch deutlich häufiger mit Mit-Auszubildenden anderer Herkunftskulturen gut verstehen als dies bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (82%) der Fall ist, für die das allerdings ebenfalls ganz überwiegend zutrifft. Einen Hinweis auf ein sehr stark ausgeprägtes interkulturelles Verständnis unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund gibt der Befund, dass sich ein fast gleich hoher Anteil von ihnen sowohl mit Personen der eigenen als auch einer anderen Herkunftskultur (sehr) gut versteht (89% mit der eigenen Herkunftskultur – 91% mit anderen Herkunftskulturen). Bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund besteht hingegen ein Unterschied von elf Prozentpunkten (92% mit der eigenen Herkunftskultur – 82% mit anderen Herkunftskulturen).

Die geschlechterbezogene Perspektive zeigt, dass es insbesondere die männlichen Auszubildenden deutscher Herkunft sind, bei denen sich Unterschiede im Verstehen mit Kolleginnen und Kollegen eigener bzw. anderer Herkunftskultur zeigen. Demgegenüber verstehen sich Mädchen deutscher Herkunft gleich gut mit allen Mit-Auszubildenden und machen dabei keine herkunftskulturellen Unterschiede.

Den jungen Frauen ohne Migrationshintergrund kommt innerhalb der Ausbildung in multikulturellen Gruppen somit ein integrativer Charakter zu. Bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist dieser geschlechterbezogene Unterschied nicht festzustellen. Damit

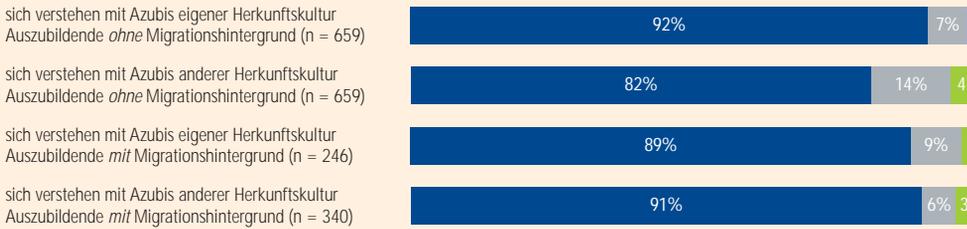
Abb. 10

Miteinander Auskommen von Auszubildenden in multikulturellen Gruppen

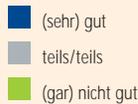
Auszubildende gesamt



Auszubildende nach kultureller Herkunft



Auszubildende nach Geschlechtszugehörigkeit



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

wird ein gleichlautender Befund aus der im Jahr 2004 durchgeführten Erhebung im Rahmen des XENOS-Projektes „Auszubildende und junge Arbeitnehmer/innen werden aktiv“ bestätigt (vgl. Bednarz-Braun/Bischoff 2004, 2006).

Bei der innerdeutschen Differenzierung nach ost- und westdeutscher Herkunft zeigen sich ähnliche Muster wie oben beschrieben: Am besten verstehen sich Auszubildende untereinander, die aus dem jeweils gleichen Teil Deutschlands stammen (vgl. Abb. 11). Dennoch ist ihr gutes Verständnis mit Kolleginnen und Kollegen aus dem jeweils anderen Teil Deutschlands oder mit Migrationshintergrund mehrheitlich gegeben. In Ostdeutschland geborene Jugendliche ohne Migrationshintergrund geben zu 95% an, sich mit ihren ostdeutschen Kolleginnen und Kollegen (sehr) gut zu verstehen. Die westdeutschen Auszubildenden verstehen sich zu 92% (sehr) gut mit ihren westdeutschen Mit-Auszubildenden.

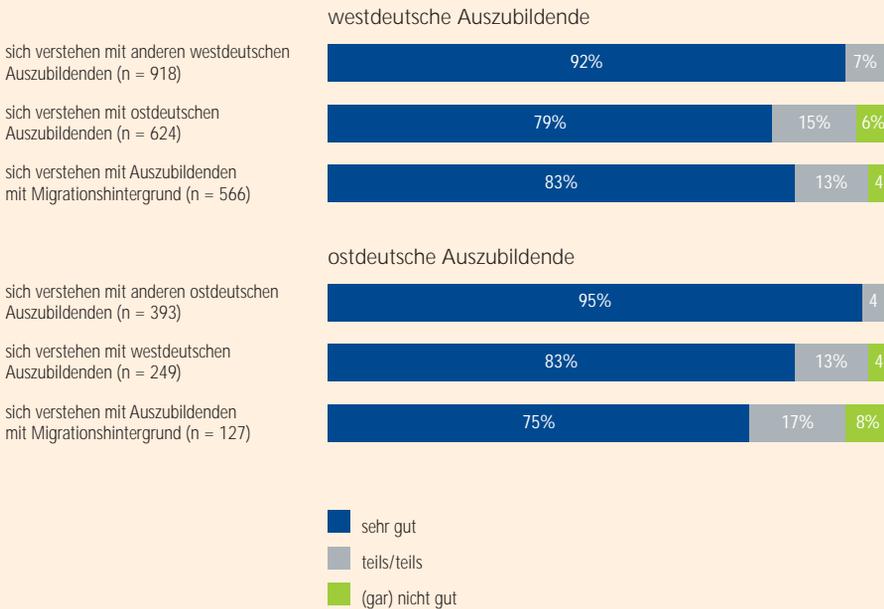
Bei den ostdeutschen Jugendlichen ist eine vergleichsweise zurückhaltende Haltung in Bezug auf Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund zu erkennen: Der Anteil derjenigen, die sich mit dieser Gruppe (sehr) gut versteht, sinkt auf drei Viertel, 17% sind indifferent. Das im Vergleich zu westdeutschen Auszubildenden weniger stark ausgeprägte interkulturelle Verständnis lässt sich möglicherweise auf geringere Kontakthäufigkeiten und -möglichkeiten im Betrieb und im privaten Umfeld zurückführen (s. Abschnitt zu interkulturellen Kontakten im privaten Bereich weiter unten). Während von den befragten westdeutschen Jugendlichen zwei Drittel in multikulturellen Gruppen ausgebildet werden, ist es bei den ostdeutschen nur ein Drittel.

4.2.2 *Kontakte und Aktivitäten zwischen Auszubildenden*

Der allgemein positive Eindruck eines harmonischen Miteinanders bestätigt sich bei der Betrachtung verschiedener Dimensionen des Austauschs zwischen den Auszubildenden im Ausbildungsalltag. Erhoben wurden alltägliche Verhaltensweisen wie „die Pausen miteinander verbringen“, „Informationen weitergeben“ oder „sich gegenseitig helfen“ jeweils in Bezug auf die eigene und auf andere Herkunftskulturen (vgl. Abb. 12). Bei den meisten Aktivitäten geben über 90% der Auszubildenden an, häufig oder zumindest manchmal in unterschiedlicher Weise in Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen sowohl der eigenen als auch einer anderen Herkunftskultur zu stehen. Die meisten Items beziehen sich auf den kollegialen Umgang im Arbeitsalltag. Das Besprechen persönlicher Angelegenheiten geht jedoch darüber hinaus und setzt eine größere wechselseitige Vertrauensbasis voraus. Dies kann einer der Gründe sein, warum die Befragten vergleichsweise

Abb. 11

Miteinander Auskommen von Auszubildenden



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

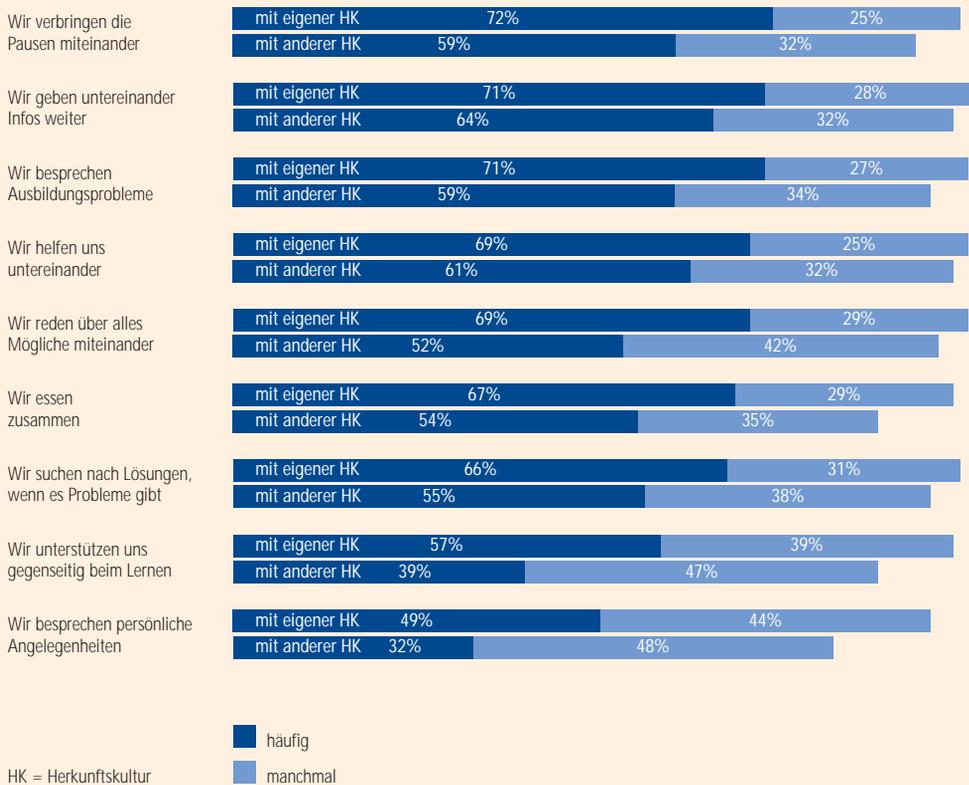
selten angeben, persönliche Angelegenheiten miteinander zu besprechen. In Bezug auf andere Herkunftskulturen ist die Zurückhaltung noch etwas ausgeprägter. Dennoch geben 80% der Befragten an, zumindest manchmal persönliche Dinge auch mit Auszubildenden anderer Herkunftskulturen zu besprechen. Dies verweist auf eine grundsätzlich vorhandene Empathie und Vertrauensbasis. Gleichwohl sind auch beim gemeinsamen Lernen die Unterschiede zwischen eigener und anderer Herkunftskultur vergleichsweise groß.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es für fast alle Jugendlichen im betrieblichen Alltag völlig selbstverständlich ist, Kontakt zu den verschiedenen Herkunftskulturen zu haben, sich auszutauschen und gut zusammen zu arbeiten.

Über Kontakte während der Arbeitszeit hinausgehend wurde danach gefragt, inwieweit die Jugendlichen auch in der Freizeit Kontakte zu ihren Mit-Auszubildenden pflegen. Fast vier Fünftel aller Auszubildenden geben an, in irgendeiner Form auch in ihrer Freizeit Kontakte zu den Kolleginnen und Kollegen der eigenen Herkunftskultur zu haben. Beliebt sind dabei gemeinsame Restaurant- oder Kneipenbesuche, gemeinsame Partys oder Diskogänge, sich gegenseitig zu Hause besu-

Abb. 12

Gemeinsame Aktivitäten der Auszubildenden im Betrieb



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

chen und das gemeinsame Lernen für die Ausbildung. Bedeutende Unterschiede in Bezug auf die eigene Herkunftskultur gibt es dabei nicht zwischen den Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Bezogen auf die Freizeitkontakte mit Kolleginnen und Kollegen anderer Herkunftskulturen zeigen sich eher Unterschiede: Etwa ein Drittel der Jugendlichen mit Migrationshintergrund gibt an, nie etwas mit Auszubildenden anderer Herkunftskultur zu unternehmen, während es bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund 45% sind⁵. Bei beiden Gruppen ist erkennbar, dass die Kontakthäufigkeit im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen der eigenen Herkunftskultur geringer ist. Vergleichsweise stabil bleibt der Anteil derjenigen, die miteinander für

⁵Bei allen Fragen nach Kontakthäufigkeiten mit Auszubildenden anderer Herkunftskulturen müssen geringere Werte für Auszubildende ohne Migrationshintergrund nicht unweigerlich eine größere Zurückhaltung bedeuten. Die Kontaktwahrscheinlichkeit für Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft mit jenen der Minderheitsgesellschaft ist aufgrund der geringeren Anzahl an Jugendlichen mit Migrationshintergrund unweigerlich geringer als umgekehrt.

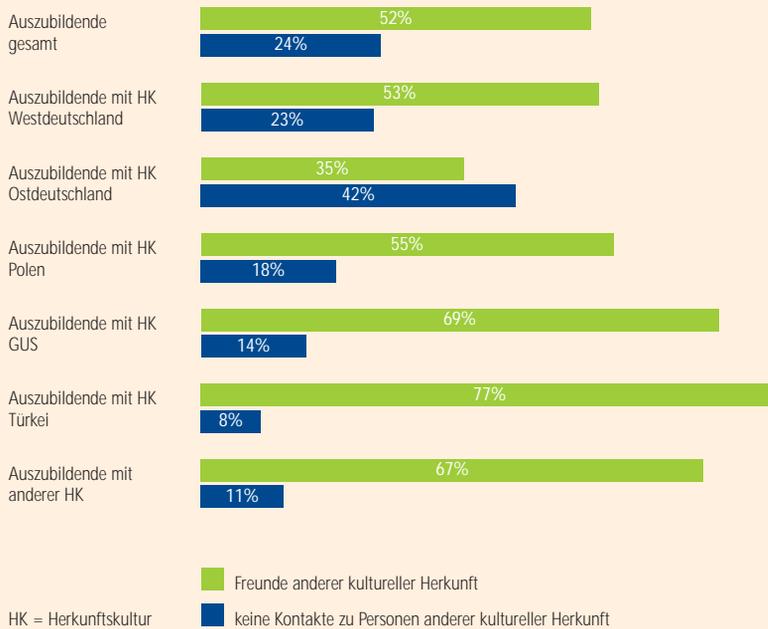
die Ausbildung lernen. Das heißt auch im privaten Bereich zeigt sich ein ähnliches Handlungsmuster wie im Ausbildungsalltag: Bei ausbildungsrelevanten Belangen ist die Distanz geringer als bei privaten Angelegenheiten.

Um einen umfassenden Überblick über die interkulturellen Kontakte der Auszubildenden zu erlangen, wurde schließlich danach gefragt, inwieweit sie unabhängig vom Betrieb weitere Kontakte zu Personen anderer Herkunftskultur haben. Aufgeführt werden hier nur die beiden Kontrast-Items „Freunde anderer Herkunftskultur“ und „keine Kontakte zu Personen mit anderer kultureller Herkunft“ (vgl. Abb. 13). Bei der Unterscheidung nach Herkunftskultur und ost- beziehungsweise westdeutscher Herkunft zeigen sich deutliche Unterschiede. Die Hälfte aller westdeutschen Auszubildenden gibt an, Freunde anderer Herkunftskulturen zu haben, aber nur etwa ein Drittel der Ostdeutschen. Die vergleichsweise geringen interkulturellen Kontakte unter ostdeutschen Auszubildenden lassen sich zu einem guten Teil sozialstrukturell erklären. Der Migrantenanteil ist in den neuen Bundesländern geringer als in den alten, sodass sich Kontakte im Alltag mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit ergeben. Es kann seltener auf Freundschaften aus einer gemeinsamen Kindergarten- und Schulzeit zurückgegriffen werden und auch im privaten Umfeld ergeben sich weniger Kontaktmöglichkeiten. Bei den Jugendlichen anderer Herkunftskulturen ist der Anteil derer, die interkulturelle Freundschaften pflegen, durchweg höher. Allerdings gibt es je nach kultureller Herkunft Unterschiede: Über drei Viertel der türkischstämmigen Jugendlichen geben an, Freunde einer anderen Herkunftskultur zu haben und lediglich acht Prozent haben keine dementsprechenden Kontakte. Mit 69% haben die Auszubildenden aus den GUS-Staaten ähnlich viele interkulturelle Freundschaftskontakte, der Anteil bei den polnischstämmigen Jugendlichen⁶ entspricht mit 55% in etwa dem der westdeutschen Auszubildenden. Das Ergebnis für die türkischstämmigen Jugendlichen widerspricht den gängigen Forschungsergebnissen, die vor allem bei dieser Migranten- gruppe – auch in der zweiten Zuwanderungsgeneration – ein hohes Maß an ethnischer Segmentation wahrnehmen (vgl. Esser 2001, S. 28f.) und deren Integration als vergleichsweise gering beurteilen. In Kombination mit dem Befund, dass es türkischstämmige Jugendliche – auch bei gleicher Bildung – besonders schwer haben, einen qualifizierten Ausbildungsplatz zu finden (vgl. Seibert/Solga 2005; Kalter 2006), könnte man das vorliegende Ergebnis als Hinweis darauf verstehen,

⁶Ein großer Anteil der polnischstämmigen Jugendlichen gehört der dritten Einwanderergeneration an. Deshalb kann es sein, dass sie sich selbst nicht als Migrantinnen und Migranten, sondern als Deutsche wahrnehmen.

Abb. 13

Kontakte der Auszubildenden zu Personen anderer Herkunftskulturen außerhalb des Betriebes



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

dass es in erster Linie die gut integrierten Jugendlichen türkischer Herkunft sind, denen es gelingt, einen Ausbildungsplatz zu bekommen und dass zumindest für diese Gruppe kein Prozess der (Re-)Ethnisierung zu beobachten ist.

4.3 Interkulturelle Irritations- und Konfliktbereiche

4.3.1 Einstellungen der Auszubildenden zur interkulturellen Zusammenarbeit

Im vorangegangenen Abschnitt wurde deutlich, dass das Auskommen und die Zusammenarbeit unter Auszubildenden verschiedener Herkunftskulturen im betrieblichen Alltag weitestgehend gut funktionieren.

Trotz des insgesamt positiven Stands der multikulturellen Beziehungen in den betrachteten Ausbildungsbetrieben sind einige Ergebnisse zu den Einstellungen der Auszubildenden in Bezug auf verschiedene Dimensionen der interkulturellen Beziehungen eher ambivalent. Die Aussage „Die Ausbildung wird vielfältiger und interessanter, wenn Jugendliche mit verschiedenen Herkunftskulturen miteinander ausgebildet werden“ bezieht sich einerseits auf konkrete Erfahrungen im Arbeitsalltag, kann aber auch als Einstellungsfrage interpretiert werden. Etwas mehr als die Hälfte (53%) der Jugendlichen, die in multikulturellen Gruppen ausgebildet werden, sind der Meinung, dass die Ausbildung vielfältiger und interessanter wird, wenn Jugendliche

verschiedener Herkunftskulturen miteinander ausgebildet werden (vgl. Abb. 14). Demgegenüber ist knapp ein Drittel (30%) der Befragten unsicher und 17% lehnen die Aussage ab.

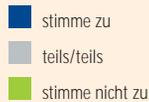
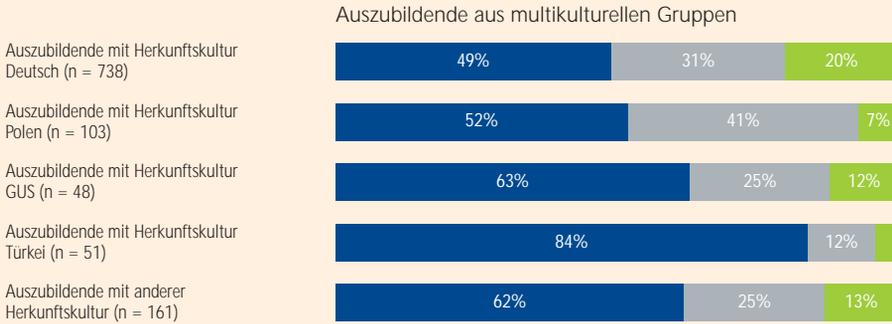
Vergleicht man dieses Ergebnis mit den erhobenen Einstellungen von Auszubildenden aus kulturhomogen zusammengesetzten Arbeitsgruppen, so wird aus einer relationalen Perspektive der positive Einfluss von Erfahrungen der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen verschiedener Herkunftskulturen auf die Einstellung der Jugendlichen deutlich. In der kulturhomogen ausgebildeten Gruppe ist nur noch ein knappes Drittel der Meinung, die Ausbildung werde vielfältiger, wenn Jugendliche verschiedener Herkunftskulturen miteinander arbeiten, und ein weiteres Drittel lehnt diese Aussage sogar ab. Mit 38% ist sich dabei ein vergleichsweise hoher Teil dieser Befragten unsicher. Letzteres verweist darauf, dass eine eindeutige Positionierung für jene Befragten schwierig ist, die selbst keine eigenen betrieblichen Erfahrungen mit interkultureller Zusammenarbeit unter Auszubildenden gemacht haben.

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden ausschließlich Daten und Ergebnisse wiedergegeben, die sich auf die Gruppe von Befragten beziehen, die selbst auf betriebliche Erfahrungen von interkultureller Zusammenarbeit zurückgreifen können. Differenziert nach kultureller Herkunft ist die Wahrnehmung der multikulturellen Zusammenarbeit unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund insgesamt positiver als unter Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Auffällig ist insbesondere die sehr hohe Zustimmung von 84% bei den türkischstämmigen Auszubildenden. Auch bei Auszubildenden aus den GUS-Staaten und anderen Herkunftskulturen ist die Zustimmung mit 63% recht hoch. Die polnischstämmigen Jugendlichen stimmen mit 52% zu und unterscheiden sich damit erneut kaum von den Deutschen ohne Migrationshintergrund (49%). Allerdings ist ein relativ großer Anteil der Befragten polnischer Herkunft unentschieden⁷.

Die geschlechterbezogene Differenzierung zeigt erneut einen interessanten Unterschied zwischen Mädchen und Jungen (vgl. Abb. 14). Sowohl in interkulturell zusammengesetzten als auch in kulturhomogenen Arbeitsgruppen sind es insbesondere die Mädchen, die sich zu signifikant höheren Anteilen als Jungen positiv zu einem interkulturell geprägten Setting in der Ausbildung äußern. Bei den jungen Frauen

⁷In einer vorherigen Untersuchung (vgl. Bednarz-Braun/Bischoff 2004, 2006) wurde den Befragten bei derselben Frage bewusst eine Skala mit nur vier Antwortalternativen angeboten. Auf die mittlere Antwortkategorie („teils/teils“) wurde aus erkenntnisleitendem Interesse verzichtet, um eine deutliche Positionierung der Befragten zu erheben. Dabei stimmte insgesamt ein deutlich größerer Anteil der entsprechenden Frage zu, was darauf hinweist, dass die indifferenten Befragten eher zu einer positiven, denn zu einer negativen Haltung neigen.

„Die Ausbildung wird vielfältiger und interessanter, wenn Jugendliche mit verschiedenen Herkunftskulturen miteinander ausgebildet werden“



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

scheint also ein höheres Potenzial an interkultureller Aufgeschlossenheit und Kompetenz vorhanden zu sein, als dies bei den Jungen der Fall ist. Zugleich zeigen die Daten, dass eine interkulturell offene Haltung und Einstellung bei Jungen gefördert werden kann, wenn sie ihre Ausbildung in interkultureller Zusammenarbeit durchlaufen und konkrete positive Erfahrungen gewinnen konnten. Die Zusammenarbeit mit Jugendlichen verschiedener Kulturen wird offensichtlich sowohl von Mädchen als auch von Jungen als Bereicherung empfunden, unterstützt den Abbau von Vorbehalten und begünstigt eine positive Einstellung.

Eine mögliche Ursache, warum ein Teil der deutschen Auszubildenden ohne Migrationshintergrund der multikulturellen Ausbildung nicht uneingeschränkt offen gegenüber steht, könnte im Gebrauch unterschiedlicher (Mutter-)Sprachen durch Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund liegen. Zwar haben die Jugendlichen mit Migrationshintergrund, wie in Abschnitt 4.1.7 beschrieben, durchweg ausreichende Deutschkenntnisse und es bestehen beispielsweise kaum Sprachprobleme in Bezug auf den Ausbilder. Dennoch kann der Gebrauch der eigenen Muttersprache in den interkulturellen Beziehungen unter Auszubildenden zu Unbehagen führen, wenn dies in einer interkulturellen Interaktions- und Kommunikationssituation dazu führt, dass die jeweils verwendete Herkunftssprache von anderen Mit-Auszubildenden nicht verstanden wird. Dies löst unter einem Drittel der Jugendlichen – mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen – zumindest manchmal Irritationen aus (vgl. Abb. 18 auf S. 53). Aus einem Vorgängerprojekt, in dem qualitative Interviews mit Auszubildenden zu einem ähnlichen Themenbereich geführt wurden, ist bekannt, dass die Verwendung einer fremden Sprache schnell zu einem Gefühl der Ausgrenzung und des Misstrauens führt, auch dann, wenn dies unbegründet ist (vgl. Bednarz-Braun/Bischoff 2004, 2006).

Auch die betrieblichen Rahmenbedingungen können sich positiv oder negativ auf die Einstellungen der Auszubildenden auswirken. Um einen Eindruck über mögliche Wirkmechanismen zu erhalten, bietet sich ein Vergleich zwischen zwei großen Betrieben an, die sich an der Befragung beteiligten. Die Betriebe unterscheiden sich sowohl im Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund als auch in den Fachrichtungen der Ausbildungsberufe. Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund entspricht im Unternehmen A 23% und im Unternehmen B 30%. Die Zusammensetzung der Herkunftskulturen ist relativ ähnlich. Die Mehrheit der beteiligten Auszubildenden im Unternehmen A ist im technisch-gewerblichen Bereich tätig (71%) und nur 29% sind im kaufmännischen Bereich tätig. Im Unternehmen B

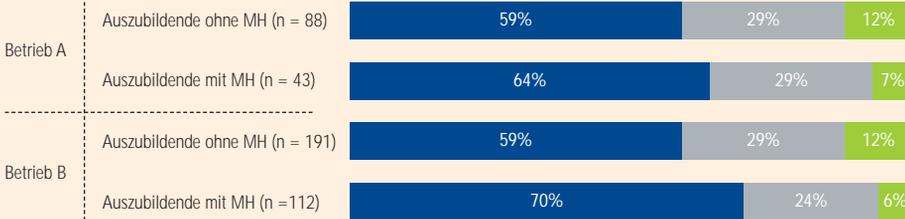
Abb. 15

Betriebsvergleich: „Die Ausbildung wird vielfältiger und interessanter, wenn Jugendliche mit verschiedenen HK miteinander ausgebildet werden“

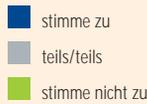
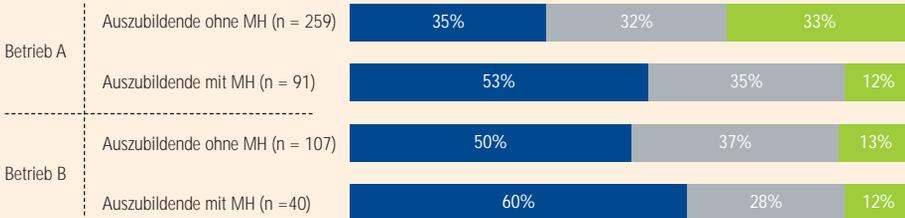
Auszubildende in multikulturellen Gruppen gesamt



Auszubildende aus multikulturellen Gruppen:
kaufmännischer Bereich



Auszubildende aus multikulturellen Gruppen:
technisch-gewerblicher Bereich



MH = Migrationshintergrund

HK = Herkunftskulturen

Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

ist das Verhältnis umgekehrt (technisch-gewerblich: 38%, kaufmännisch: 62%). Es zeigt sich, dass die Haltung der Auszubildenden im Unternehmen B durchweg positiver ist. Dort sind mehr Auszubildende (13%-Punkte Differenz zu Betrieb A) der Auffassung, dass die Ausbildung im multikulturellen Kontext vielfältiger und interessanter wird. Dies gilt sowohl für Jugendliche mit als auch ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. 15). Eine mögliche Erklärung könnte der höhere Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Betrieb B sein und eine damit verbundene positive Erfahrung im betrieblichen Alltag. Da der Unterschied in den Anteilen allerdings nicht so gravierend ist, liegt es nahe, dass noch weitere Faktoren eine Rolle spielen. Denkbar ist, dass Unternehmen B eine explizitere und konsequentere Diversity-Politik in Bezug auf die Herkunftskulturen verfolgt und sich diese an kultureller Vielfalt orientierte Personalpolitik fördernd auf die Herausbildung positiver Einstellungen auswirkt.

Weiterhin zeigt sich, dass in beiden Unternehmen die Vorbehalte der Auszubildenden gegenüber einer interkulturellen Ausbildung im technisch-gewerblichen Bereich größer sind als im kaufmännischen Bereich. Insbesondere im Unternehmen A haben die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund im technisch-gewerblichen Bereich gewisse Vorbehalte und die Zustimmung zur Aussage, die Ausbildung wird vielfältiger und interessanter, wenn Jugendliche unterschiedlicher Herkunftskulturen zusammen ausgebildet werden, liegt nur noch bei 35% im Vergleich zu Betrieb B mit 50%. Da der Frauenanteil im technisch-gewerblichen Bereich besonders niedrig ist, handelt es sich in erster Linie um männliche Auszubildende.

Obgleich das Zustimmungsniveau von Auszubildenden mit Migrationshintergrund zur Aussage, eine multikulturelle Ausbildung sei vielfältiger und interessanter, deutlich höher ist als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, zeigen sich auch Jugendliche mit Migrationshintergrund im technisch-gewerblichen Bereich in beiden Betrieben zurückhaltender als Migrantenjugendliche des kaufmännischen Bereichs. Um diesen Befund zu erklären, bedarf es weiterer – qualitativ angelegter – empirischer Untersuchungen.

Obwohl die obigen Ergebnisse Hinweise auf eine nicht immer irritationsfreie Zusammenarbeit geben, bedeutet dies dennoch nicht, dass die Auszubildenden in multikulturellen Gruppen es grundsätzlich vorziehen, ausschließlich mit Jugendlichen der eigenen Herkunftskultur ausgebildet zu werden. Im Gegenteil: Insgesamt 72% aller befragten Auszubildenden lehnen es ab, in kulturhomogenen Gruppen ausgebildet zu werden – oder anders formuliert: Fast drei Viertel der Befragten aus diesen beiden Großbetrieben bevorzugen eine Ausbildung in inter-

kultureller Zusammensetzung. Auch an dieser Stelle erweisen sich die weiblichen Auszubildenden als interkulturell aufgeschlossener als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt bevorzugt nur ein geringer Anteil der Mädchen homogene Gruppen (8%) und es lassen sich keine Unterschiede zwischen Migrantinnen und ihren Kolleginnen ohne Migrationshintergrund feststellen. Bei den männlichen Auszubildenden ist die Zustimmung zur Ausbildung mit unterschiedlichen Herkunftskulturen insgesamt etwas niedriger, insbesondere bei denen ohne Migrationshintergrund (53%).

Die Auszubildenden wurden des Weiteren danach gefragt, inwiefern sie zustimmen, dass in ihrem eigenen Ausbildungsbetrieb mehr Jugendliche anderer Herkunftskulturen ausgebildet werden sollten. Etwa die Hälfte von ihnen ist sich bei der Beantwortung dieser Frage unschlüssig. Die Daten verweisen auf eine eher ablehnende Tendenz, d.h. einer weiteren Steigerung des Migrantenteils unter Auszubildenden im eigenen Betrieb wird eher nicht zugestimmt. Dies ist auch unter den befragten Auszubildenden mit Migrationshintergrund der Fall. Dieser Befund scheint im Kontrast zur ebenfalls festgestellten positiven Haltung gegenüber einer Ausbildung in multikulturell zusammengesetzten Gruppen zu stehen.

Die eher zögerliche Haltung gegenüber einer weiteren Steigerung des Anteils von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Betrieb ist weitgehend unabhängig von der Beurteilung multikultureller Arbeitsgruppen und kann deshalb nicht ohne weiteres als Indikator für kulturelle Vorurteile bewertet werden. Vielmehr scheint sich darin ein (subjektives) Gefühl für das „richtige“ Maß einer multikulturellen Gruppenzusammensetzung auszudrücken. Die nahe liegende Annahme, dass die Zustimmung zu einer weiteren Erhöhung des Migrantenteils vor allem in jenen Betrieben geringer ist, in denen der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund bereits vergleichsweise hoch ist, kann so – wie auch in einer früheren Studie (vgl. Bednarz-Braun/Bischoff 2004, 2006) – nicht bestätigt werden. Im Gegenteil: Die Zustimmung ist eher dort höher, wo auch der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund höher ist. Dies trifft selbst für diejenigen zu, die tatsächlich in multikulturellen Gruppen ausgebildet werden. Möglicherweise wird diese Wahrnehmung – neben positiven persönlichen Erfahrungen – durch personalpolitische Maßnahmen beeinflusst, wie z.B. durch eine gezielte multikulturelle Zusammensetzung von Ausbildungsgruppen oder durch interkulturelle Trainings zu Beginn der Ausbildung.

Dass die Auszubildenden das Thema durchaus differenziert betrachten und es bei der Ablehnung einer Erhöhung des Migrantenteils

Abb. 16

„Jugendliche anderer Herkunftsländer nehmen den Deutschen die Ausbildungsplätze weg“



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

anteils nicht nur um die Angst vor weiterer Konkurrenz um Ausbildungsplätze geht, bestätigen die Antworten auf die Aussage „Jugendliche anderer Herkunftskulturen nehmen den Deutschen die Ausbildungsplätze weg“. 64% der Befragten lehnen diese Aussage ab, weitere 20% sind zumindest unschlüssig (vgl. Abb. 16). Signifikante Unterschiede zwischen Jugendlichen aus multikulturellen Gruppen und jenen aus kulturhomogenen Gruppen zeigen sich an dieser Stelle nicht. Erneut gibt es jedoch geschlechtsspezifische Differenzen: Die große Mehrheit der weiblichen Auszubildenden lehnt die Aussage (eher) ab (72% Ablehnung und 18% indifferent), wobei dies etwas häufiger auf Mädchen mit Migrationshintergrund zutrifft. Die männlichen Auszubildenden ohne Migrationshintergrund haben demgegenüber erneut die größten Vorbehalte, wobei aber zu betonen ist, dass gleichwohl eine klare Mehrheit unter ihnen die Aussage ablehnt. Im technisch-gewerblichen Bereich scheint das Gefühl der Konkurrenz um Ausbildungsplätze ausgeprägter zu sein (21% Zustimmung) als im kaufmännischen Bereich (10% Zustimmung).

Umgekehrt sind fast alle Auszubildenden – unabhängig von ihrer Herkunftskultur – der Meinung, dass deutsche Jugendliche jenen anderer Herkunftskultur keine Ausbildungsplätze wegnehmen.

4.3.2
*Erfahrungen der
Auszubildenden mit
Benachteiligung*

Während der obige Abschnitt einen ausführlichen Überblick über die Einstellungen der Jugendlichen rund um das Thema Ausbildung im interkulturellen Kontext gibt, geht es anschließend um deren tatsächliche Erfahrungen mit Interkulturalität im betrieblichen Alltag. Dabei stehen folgende Fragen im Vordergrund: Inwieweit hatten die Auszubildenden irgendwann schon einmal das Gefühl der Benachteiligung aufgrund ihrer Herkunftskultur? Zwischen welchen Gruppen und Akteuren gibt es mögliche Konflikt- und Irritationsbereiche und an welchen Stellen funktioniert die tägliche Ausbildung gut?

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden hatte während ihrer Ausbildungszeit noch nie das Gefühl der Benachteiligung aufgrund ihrer Herkunftskultur. Lediglich 5% der Jugendlichen geben an, sich häufig oder sehr häufig benachteiligt zu fühlen (vgl. Abb. 17).

Aus einer nach kultureller Herkunft differenzierenden Perspektive lässt sich sagen, dass die meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund (83%) sich nicht wegen ihrer Herkunftskultur benachteiligt fühlen, lediglich 8% Prozent geben an, dass sie dieses Gefühl (sehr) häufig haben. Bei näherer Betrachtung der unterschiedlichen Herkunftskulturen werden gleichwohl erhebliche Unterschiede in der Wahrnehmung deutlich. Polnische Jugendliche empfinden sich im Vergleich zu deutschen Jugendlichen nur unwesentlich öfter benachteiligt. Bei den Auszubildenden aus den GUS-Staaten und der Türkei ist der Anteil derjenigen, die sich manchmal oder oft benachteiligt fühlen, höher. 15% der Auszubildenden aus GUS-Staaten und sogar über ein Viertel der türkischstämmigen Jugendlichen geben an, sich oft wegen ihrer Herkunft benachteiligt zu fühlen.

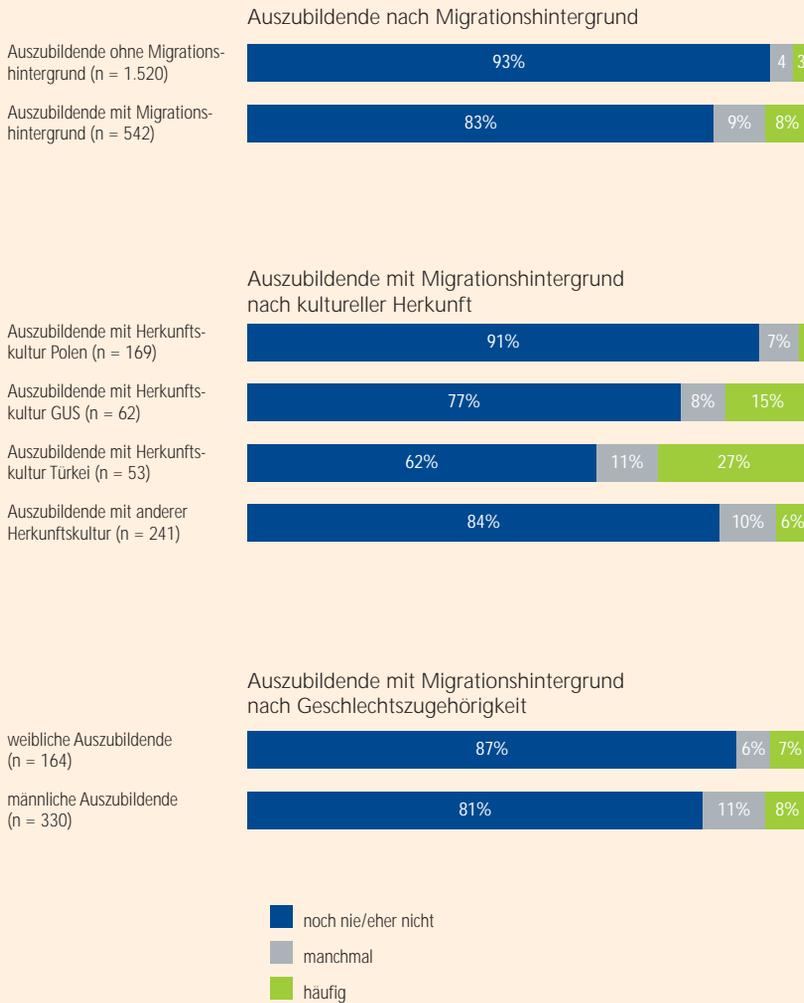
Differenziert nach Religionszugehörigkeit ergibt sich ein ähnliches Bild. Im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen mit christlicher Religion oder ohne Religionszugehörigkeit fühlen sich islamische Auszubildende erheblich häufiger wegen ihrer Herkunftskultur benachteiligt (27%).

Des Weiteren hat sich im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (81%) ein noch höherer Anteil von Migrantinnen (87%) noch nie benachteiligt gefühlt. Der Anteil derer, die Benachteiligungserfahrungen bereits häufig gemacht haben, unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern nicht wesentlich.

Nur geringe Unterschiede bezüglich der Benachteiligungserfahrung bestehen zwischen den Ausbildungsbereichen. Im technisch-gewerblichen Bereich fühlen sich Auszubildende mit Migrationshintergrund etwas häufiger benachteiligt (Differenz: fünf Prozentpunkte) als im kaufmännischen Bereich.

Abb. 17

Gefühl der Benachteiligung aufgrund der eigenen kulturellen Herkunft



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

Allgemein kann man eine mögliche Ursache für Benachteiligungsgefühle in der täglichen Interaktion mit Mit-Auszubildenden vermuten. Dabei dürfte vor allem die geringe oder fehlende Akzeptanz durch andere eine Rolle spielen. Die Mehrheit der Auszubildenden mit Migrationshintergrund fühlt sich von ihren Mit-Auszubildenden auch bezüglich der Herkunftskultur akzeptiert (94%). Aber vor allem bei den türkischstämmigen Jugendlichen (78%) und auch bei den Jugendlichen aus den GUS-Ländern (87%) ist der Anteil derer, die sich akzeptiert fühlen, vergleichsweise gering. Des Weiteren scheinen auch diese beiden Gruppen öfter als andere Ziel von beleidigenden Witzen

mit Bezug auf ihre Herkunftskultur zu sein: 16% aller Befragten und 27% der Befragten mit Migrationshintergrund haben diese Erfahrung zumindest schon manchmal gemacht, bei den türkischstämmigen Auszubildenden sind es mit 52% allerdings über die Hälfte, bei den Jugendlichen aus den GUS-Ländern 38%, die sich durch Witze der Kolleginnen und Kollegen schon einmal beleidigt gefühlt haben. Gleichgültig, ob solche Witze absichtlich verletzend und diskriminierend gemeint sind oder eher unbedacht geäußert werden, werden sie in beiden Fällen von den Betroffenen als diskriminierend empfunden.

Aus diesem Grund ist es vorstellbar, dass vor allem in diesem Zusammenhang eine Sensibilisierung der Auszubildenden für die Herkunftskulturen der anderen – beispielsweise im Rahmen eines interkulturellen Trainings – das tägliche Miteinander weiter verbessern könnte.

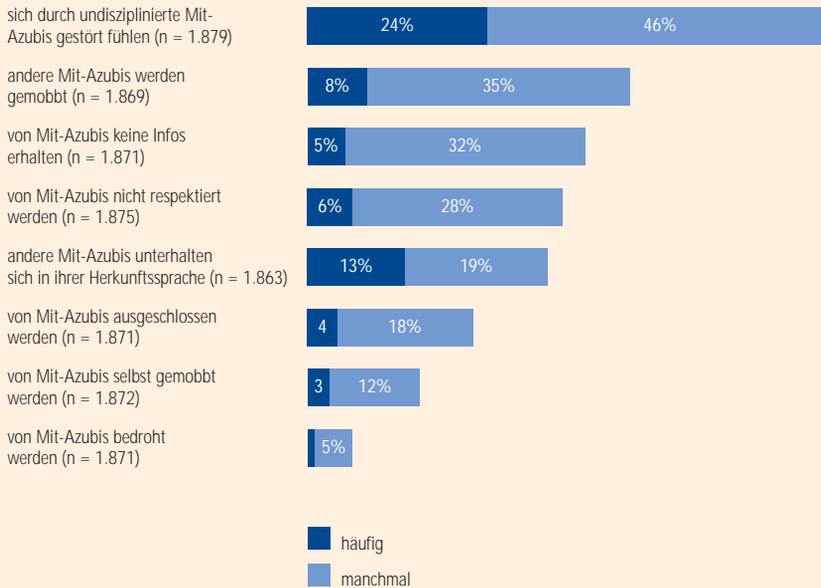
Auch in der Beziehung zum Ausbilder kann eine weitere mögliche Ursache für das Gefühl der Benachteiligung liegen. Allerdings wurde nur nach Konflikten mit dem Ausbilder aufgrund der Herkunftskultur gefragt. Eine „gefühlte“ Benachteiligung kann aber nicht nur aus (offenen) Konflikten entstehen, sondern sich auch aus kleineren Begebenheiten in der alltäglichen Interaktion ergeben. Insgesamt scheint die Herkunftskultur wenig Anlass oder Ursache für Konflikte mit dem Ausbilder zu bieten. Die Beziehung kann in dieser Hinsicht als unproblematisch und gut funktionierend beschrieben werden. Einzig bei den türkischstämmigen Jugendlichen gibt es gewisse Hinweise auf Unstimmigkeiten, wobei aber auch in dieser Gruppe 80% der Befragten nie Probleme mit ihrem Ausbilder hatten. Ein Feld, das ein gewisses Konfliktpotenzial zwischen Ausbildern und Auszubildenden – unabhängig von der Herkunftskultur – bietet, ist die von den Befragten als ungerecht empfundene Leistungsbewertung durch die Ausbilder, die von einem Viertel der Auszubildenden zumindest manchmal wahrgenommen wird. Erneut fühlen sich anteilig mehr türkischstämmige und Jugendliche aus GUS-Staaten in ihren Leistungen falsch eingeschätzt (etwa ein Drittel), was einer der Gründe für ihr allgemeines Benachteiligungsgefühl sein kann.

4.3.3 *Unstimmigkeiten zwischen einzelnen Auszubildenden*

Zum Abschluss des Kapitels werden kurz weitere mögliche Konfliktbereiche zwischen Auszubildenden betrachtet. Beispiele für Situationen, die sich im Ausbildungsalltag ergeben, sind: „Sich durch die mangelnde Disziplin von Mit-Auszubildenden gestört fühlen“, „von Mit-Auszubildenden ausgeschlossen werden“ oder sogar „von Mit-Auszubildenden gemobbt werden“ (vgl. Abb. 18). 70% der Auszubildenden fühlen sich zumindest manchmal durch die mangelnde Disziplin

Abb. 18

Konfliktbereiche im Betriebsalltag der Auszubildenden



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

ihrer Mit-Auszubildenden in ihrem Arbeitsalltag beeinträchtigt. Die Auszubildenden im technisch-gewerblichen Bereich fühlen sich dadurch deutlich häufiger gestört. Eine mögliche Ursache könnte sein, dass die Ausbildung im technisch-gewerblichen Bereich meist in Arbeitsgruppen statt findet, also Gelegenheitsstrukturen für Konflikte potenziell vorhanden sind. Demgegenüber vollzieht sich die Ausbildung im kaufmännischen Bereich eher als Einzel- oder Kleinstgruppenarbeit, in der Gelegenheitsstrukturen für Konflikte schwächer entwickelt sind.

Alle weiteren abgefragten Konfliktbereiche beziehen sich auf verschiedene Dimensionen des Gefühls, ausgeschlossen zu sein. Auch hier gibt es eher Unterschiede zwischen den Ausbildungsbereichen oder den Geschlechtern als zwischen Herkunftskulturen. Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund treten eher im technisch-gewerblichen als im kaufmännischen Bereich auf. Auf mangelnden Respekt von Seiten der Mit-Auszubildenden oder auf die Nicht-Weitergabe von Informationen verweist jeweils etwa ein Drittel der Jugendlichen. Jungen des technisch-gewerblichen Bereichs fühlen sich häufiger nicht respektiert.

Von anderen Auszubildenden gelegentlich ausgeschlossen zu werden, geben 22% der Befragten an. Davon sind mehr Jungen als Mädchen betroffen.

Eigene Mobbing Erfahrungen stellen eine besondere Zuspitzung des Ausgeschlossen-Werdens dar. Immerhin 15% der Befragten geben an, davon selbst betroffen zu sein, 3% davon häufig. Auf die Frage, ob andere Auszubildende gemobbt werden, geben 43% an, dies häufig oder manchmal wahrzunehmen. In beiden Fällen merken Jungen dies häufiger an als Mädchen und Auszubildende aus dem technisch-gewerblichen Bereich häufiger als Auszubildende aus dem kaufmännischen Bereich.

Über fast alle Konfliktfelder hinweg ist deutlich zu erkennen, dass in die Konflikte eher junge Männer als Frauen involviert sind und eher der technisch-gewerbliche Bereich als der kaufmännische. Ebenso fällt auf, dass die Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund im kaufmännischen Bereich nur gering sind. Das heißt, die im Ausbildungsalltag auftretenden Konflikte sind nicht auf eine Ethnisierung der Jugendlichen zurückzuführen.

4.4 Betrieblicher Ausbildungsalltag

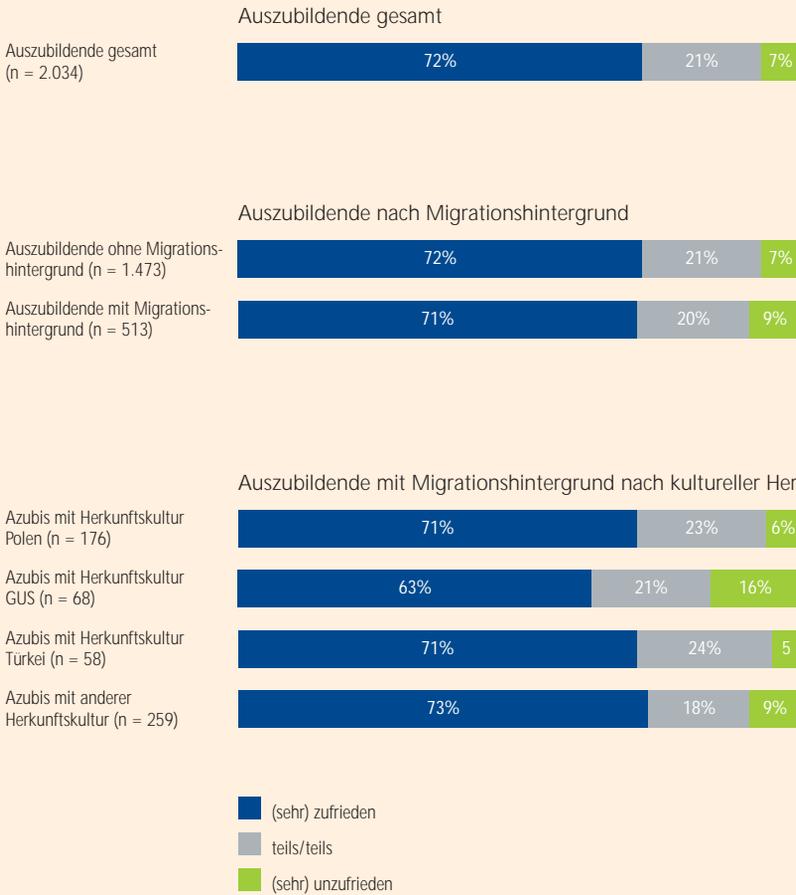
4.4.1 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Trotz verschiedener Reibungspunkte und kleinerer Konflikte im Ausbildungsalltag ist der überwiegende Teil der Auszubildenden mit seiner Ausbildung zufrieden. Insgesamt über 70% der Befragten zeigen sich sehr oder eher zufrieden, nur ein kleiner Teil von 7% ist eher oder völlig unzufrieden. Unterschiede bezüglich der Zufriedenheit lassen sich zwischen Deutschen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund kaum erkennen. Lediglich die Gruppe der Jugendlichen aus den GUS-Staaten ist „nur“ zu 63% zufrieden (vgl. Abb. 19).

Die höchste Zufriedenheit weisen die Jugendlichen des ersten Ausbildungsjahres auf. Zwischen dem ersten und dem zweiten Jahr nimmt die Zufriedenheit um über zehn Prozentpunkte ab und reduziert sich im dritten Ausbildungsjahr nochmals (vgl. Abb. 20). Es ist zu vermuten, dass die hohe Zufriedenheit im ersten Jahr einerseits auf eine gewisse Anfangseuphorie zurückzuführen ist, die mit neuen Lebenssituationen einhergeht, und andererseits die Auszubildenden oft noch nicht so intensiv in das Alltagsgeschäft eingebunden sind und beispielsweise gemeinsam mit ihren Mit-Auszubildenden während der ersten Lernphase überwiegend in Lehrwerkstätten ausgebildet werden. Nach einem Jahr hat der größte Teil diesen „geschützten Bereich“ verlassen und die weiteren Lernschritte vollziehen sich unter normalen Arbeitsbedingungen mit Ernst- und Routinecharakter sowie in Zusammenarbeit mit beruflich erfahrenen Arbeitskräften. Ein Arbeitsalltag, der nicht nur neue und spannende Aufgaben bringt, das Eingebunden-Sein

Abb. 19

Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Ausbildung



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Ausbildung nach Ausbildungsjahren und Migrationshintergrund



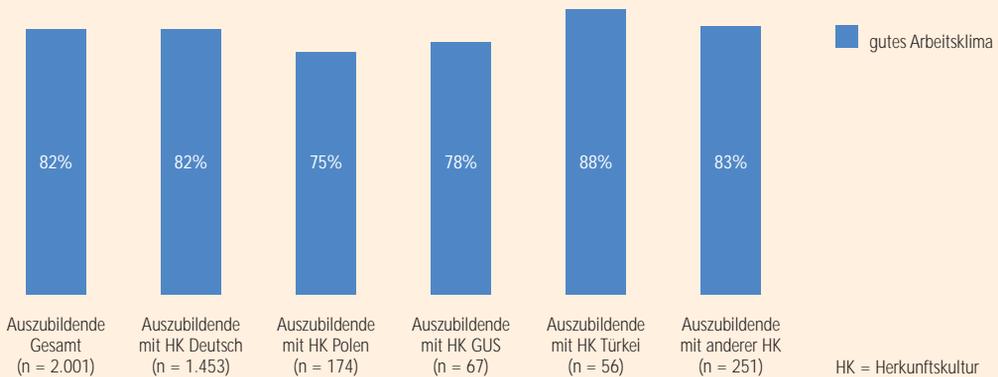
Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

als noch nicht vollqualifizierte, sondern on the job lernende Arbeitskraft sowie Generationenunterschiede zwischen den jüngeren Auszubildenden und ihren schon älteren Arbeitskolleginnen und -kollegen können Ursache für sich einstellende Konflikte sein und sich negativ auf die Entwicklung der Zufriedenheit über die Ausbildungsjahre hinweg auswirken.

Die Auszubildenden ohne Migrationshintergrund sind im Vergleich zu den Jugendlichen mit Migrationshintergrund im ersten Jahr ein wenig zufriedener. Im zweiten Jahr nähern sich die Werte an. Bis zum dritten Ausbildungsjahr bleibt der Zufriedenheitsgrad bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund stabil, während er bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund weiter sinkt, so dass sich das Zufriedenheitsverhältnis im dritten Jahr umgekehrt hat. Das heißt, die Zufriedenheit der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sinkt bei weitem nicht so stark ab wie bei jenen ohne Migrationshintergrund. Die vergleichsweise stabile Zufriedenheit der Jugendlichen mit Migrationshintergrund kann als positives Signal dafür gewertet werden, dass sie im Laufe ihrer Ausbildung keine schlechteren Erfahrungen als ihre Kolleginnen ohne Migrationshintergrund machen.

Im kaufmännischen Bereich ist der Anteil der zufriedenen Auszubildenden im Durchschnitt etwas höher (76%) als im technisch-gewerblichen Bereich (69%). Der Unterschied ist allerdings nicht auf einen höheren Anteil der (im allgemeinen zufriedeneren Frauen) im kaufmännischen Bereich zurückzuführen, da kein gravierender Unterschied zwischen Mädchen und Jungen feststellbar ist.

Abb. 21 **Wahrnehmung des Arbeitsklimas durch die Auszubildenden nach kultureller Herkunft**



Abschließend stellt sich die Frage, ob und wie sich die Ausbildung in multikulturellen Gruppen auf die Zufriedenheit auswirkt. Über alle Auszubildenden hinweg zeigt sich kaum ein Unterschied in der Zufriedenheit, unabhängig davon, ob die Jugendlichen in eigenkulturellen oder multikulturellen Gruppen ausgebildet werden. Der Anteil derjenigen, die mit der Ausbildung zufrieden sind, ist in multikulturellen Gruppen mit 70% geringfügig niedriger als in kulturhomogenen Gruppen (75%).

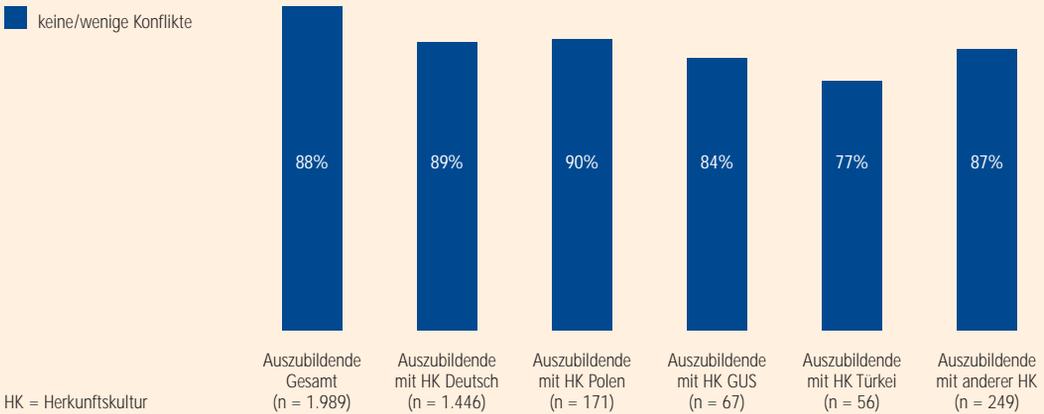
Da hierfür die betriebliche Umgebung eine Rolle spielen könnte, werden erneut die Auszubildenden der beiden Großbetriebe miteinander verglichen (siehe Abschnitt 4.3.1). Insgesamt zeigen sich in beiden Unternehmen 72% der Auszubildenden zufrieden. Beim Vergleich der Zufriedenheit von Auszubildenden in kulturhomogenen und multikulturellen Arbeitsgruppen zeigen sich Unterschiede: In Betrieb A sind jene Auszubildende, die in eigenkulturell zusammengesetzten Gruppen ausgebildet werden, zufriedener als jene, die in multikulturellen Gruppen ausgebildet werden. In Betrieb B besteht dieser Unterschied zwischen multikulturellen und kulturhomogenen Ausbildungsgruppen nicht.

Weitere Faktoren, die ein Bild über den Arbeitsalltag geben und sich möglicherweise auf die Zufriedenheit der Auszubildenden auswirken, sind die Einschätzung des Arbeitsklimas, die Wahrnehmung von Konflikten im Ausbildungsalltag, das Gefühl, gerecht behandelt zu werden, sowie die Frage danach, ob der tatsächliche Ausbildungsberuf dem ursprünglichen Wunschberuf entspricht.

4.4.2 *Arbeitsklima und Konfliktwahrnehmung*

Abb. 22

Wahrnehmung von Konflikten durch die Auszubildenden nach kultureller Herkunft

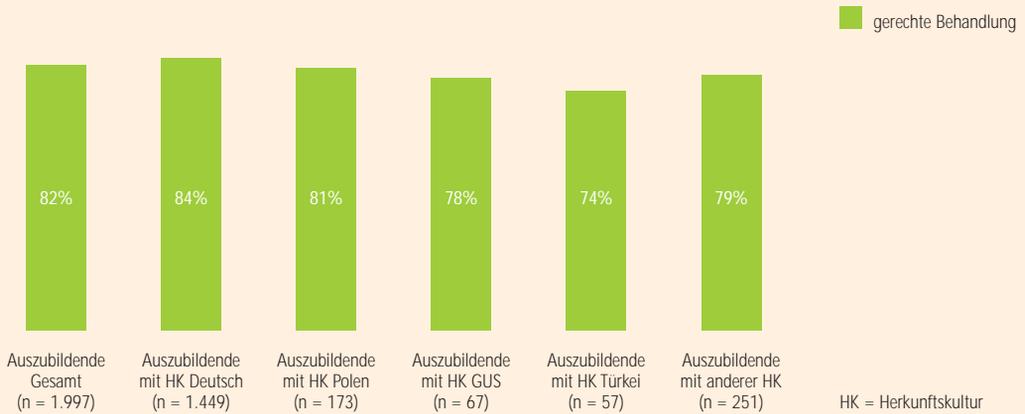


Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

Insgesamt wird das Arbeitsklima von den meisten Auszubildenden als positiv wahrgenommen. Über 80% sind der Auffassung, in ihrer Arbeitsumgebung herrsche ein gutes Klima und weitere 15% sind unschlussig. Das heißt, nur ein minimaler Anteil von drei Prozent empfindet das Arbeitsklima tatsächlich als schlecht (vgl. Abb. 21). Unterschiede in der Wahrnehmung des Arbeitsklimas gibt es weder aus geschlechterbezogener Sicht, noch zwischen den Ausbildungsbereichen. In Bezug auf die Herkunftskultur sind gewisse Unterschiede erkennbar. 86% der türkischstämmigen Jugendlichen nehmen das Klima als sehr gut wahr, gefolgt von den deutschen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (82%), den Jugendlichen aus den GUS-Staaten (78%) und den polnischstämmigen Jugendlichen (75%).

Als völlig oder weitgehend konfliktfrei empfinden 88% der Befragten ihren Ausbildungsalltag wahr (vgl. Abb. 22). Auffällig ist, dass von den türkischstämmigen Jugendlichen nur 77% den Arbeitsalltag als konfliktfrei bewerten, obwohl sie diejenigen sind, die am häufigsten das Arbeitsklima als gut einschätzen. Bei den Nachwuchskräften aus den GUS-Staaten ist der Anteil von 84% immer noch etwas niedriger als bei der Gesamtstichprobe, alle anderen Herkunftskulturen entsprechen in ihrer Wahrnehmung in etwa dem Durchschnitt. Der Widerspruch zwischen Wahrnehmung von Konflikten und des Arbeitsklimas bei den türkischstämmigen Jugendlichen bestätigt sich in Bezug auf das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden. Erneut ist der Anteil derjenigen,

Abb. 23 **Wahrnehmung gerechter Behandlung durch die Auszubildenden nach kultureller Herkunft**



HK = Herkunftskultur

Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

die sich gerecht behandelt fühlen, bei dieser Gruppe mit 74% niedriger als im Durchschnitt (82%) (vgl. Abb. 23).

Wie sich die Bewertung des Arbeitsklimas und die Wahrnehmung von Konflikten und ungerechter Behandlung tatsächlich auf die gesamte Zufriedenheit auswirken, wird im folgenden Absatz erläutert. Verglichen wird jeweils die Zufriedenheit derjenigen, die das Klima als (sehr) gut empfinden, keine oder wenige Konflikte wahrnehmen und sich gar nicht oder selten ungerecht behandelt fühlen mit den Jugendlichen, die diese Empfindungen nicht teilen. Am größten sind die Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen Auszubildenden, die sich gerecht und Auszubildenden, die sich zumindest manchmal ungerecht behandelt fühlen: 80% derjenigen, die ihre Behandlung als gerecht empfinden, zeigen sich zufrieden mit der Ausbildung. In der (relativ kleinen) Kontrastgruppe (n=353) sind nur noch 36% zufrieden und ein Viertel ist tatsächlich unzufrieden (vgl. Abb. 24).

Ähnlich stark fallen die Unterschiede in Abhängigkeit vom Arbeitsklima aus. Von denjenigen, die das Klima als gut empfinden, sind 79% zufrieden, in der Kontrastgruppe (n=362), die das Klima als schlecht wahrnimmt, sind es nur 41%.

Bezogen auf die Konfliktwahrnehmung ist der Zufriedenheitsunterschied noch immer groß, aber mit einer Differenz von 21 Prozentpunkten weniger stark ausgeprägt als beim Einfluss der (un)gerechten Behandlung und des Arbeitsklimas. Das heißt, alle drei Faktoren –

Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Ausbildung in Abhängigkeit von der Wahrnehmung (un)gerechter Behandlung sowie Klima- und Konfliktwahrnehmung

Zufriedenheit der Auszubildenden gesamt

Auszubildende gesamt
(n = 2.034)



Zufriedenheit in Abhängigkeit der Wahrnehmung (un)gerechter Behandlung

gerechte Behandlung
(n = 1.641)



eher ungerechte
Behandlung (n = 353)



Zufriedenheit in Abhängigkeit der Wahrnehmung des Arbeitsklimas

gutes Klima
(n = 1.633)

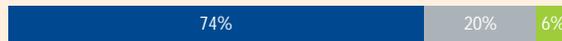


nicht so gutes Klima
(n = 362)

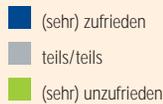


Zufriedenheit in Abhängigkeit der Wahrnehmung von Konflikthäufigkeiten

wenige/keine Konflikte
(n = 1.754)



viele Konflikte
(n = 232)

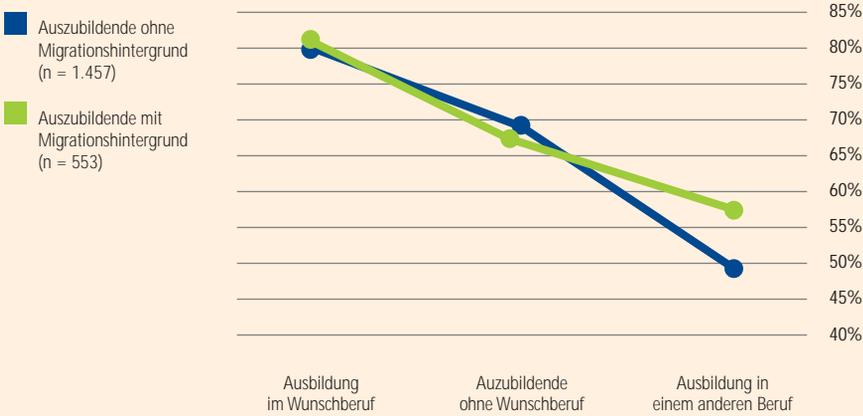


Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

(un)gerechte Behandlung, Wahrnehmung von (häufigen) Konflikten im Ausbildungsalltag, Gefühl eines guten/schlechten Arbeitsklimas – wirken sich auf die Arbeitszufriedenheit insgesamt aus, von größerer Bedeutung sind dabei die beiden erstgenannten.

Abb. 25

Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Ausbildung in Abhängigkeit vom ursprünglichen Wunschberuf



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

Der letzte Aspekt, der im Zusammenhang mit der Ausbildungszufriedenheit behandelt wird, ist die Ausbildung im Wunschberuf.

Etwa 60% der Auszubildenden werden in dem Beruf ausgebildet, den sie angestrebt haben. Die restlichen Befragten hatten entweder keine konkrete Vorstellung oder werden in einem anderen Beruf ausgebildet. Mehr Jungen (63%) als Mädchen (51%) geben an, die Ausbildung in ihrem gewünschten Beruf zu absolvieren. Im technisch-gewerblichen Bereich konnten die Wunschberufe eher realisiert werden (67%) als im kaufmännischen Bereich (51%). Man könnte davon ausgehen, dass Mädchen, die im immer noch männerdominierten technisch-gewerblichen Bereich ausgebildet werden, besonders häufig in ihrem Wunschberuf arbeiten. Tatsächlich ist der Unterschied zwischen Mädchen und Jungen gering: Es geben in diesem Bereich 61% der jungen Frauen an, in ihrem angestrebten Beruf ausgebildet zu werden im Vergleich zu 67% der jungen Männer.

Jugendliche mit Migrationshintergrund werden etwas seltener im Wunschberuf ausgebildet (54%) als deutsche Auszubildende ohne Migrationshintergrund (61%). In erster Linie handelt es sich hierbei um polnischstämmige Auszubildende, von denen nur knapp die Hälfte im Wunschberuf ausgebildet wird, aber auch ein vergleichsweise großer Teil, der sich nicht festgelegt hatte.

Beeinflusst die Ausbildung im favorisierten Beruf nun tatsächlich die Arbeitszufriedenheit, wie man annehmen könnte? Der Einfluss ist

4.4.3 Wunschberuf der Auszubildenden

Kulturelle Spannungsfelder im Ausbildungsalltag

“In einer Ausbildungsgruppe sollte es grundsätzlich keinen Leiter geben; jeder sollte gleich viel zu sagen haben.”
(n = 1839)



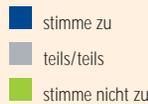
“Wettbewerb zwischen Mitgliedern einer Arbeitsgruppe finde ich gut.”
(n = 1832)



“Wenn mich das Verhalten eines anderen Azubis in der Arbeitsgruppe stört, würde ich das sehr klar und unmißverständlich zur Sprache bringen.”
(n = 1845)



“Für eine Arbeitsgruppe ist es grundsätzlich wichtiger, eine freundliche Atmosphäre zu haben als in der Arbeit effizient zu sein.”
(n = 1845)



Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

deutlich zu erkennen: Zwischen jenen, die in ihrem erhofften Beruf arbeiten, und jenen, für die das nicht zutrifft, besteht ein Unterschied in der Zufriedenheit von 30 Prozentpunkten. Diejenigen, die keine genaue Berufsvorstellung hatten, befinden sich hinsichtlich ihrer Zufriedenheit genau zwischen den beiden Gruppen. Die Differenz der Zufriedenheit ist bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund deutlicher ausgeprägt als bei denen mit Migrationshintergrund, d.h. die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund sind unzufriedener, wenn sie nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden, als die Jugendlichen mit Migrationshintergrund (vgl. Abb. 25).

4.4.4 Kulturelle Spannungsfelder im Ausbildungsalltag

International vergleichende Betriebsuntersuchungen (z. B. Hall 1976; Hofstede 1980; Trompenaars 1993) haben verschiedene kulturelle Dimensionen und Spannungsfelder identifiziert, die die Arbeitsorientierungen und Arbeitsauffassungen unterschiedlicher Kulturen prägen. Danach unterscheiden sich die Vorstellungen etwa bezüglich der Arbeitsorganisation. Beispiele hierfür sind unterschiedliche Planungshorizonte, starke und schwache Unsicherheitsvermeidung, Machtdistanz versus Machtakzeptanz oder Individualismus versus Kollektivismus. Betriebliche Konflikte und Irritationen zwischen Personen unterschiedlicher Herkunftskulturen können auf diesen unterschiedlichen Orientierungen beruhen. In dem Fragebogen für die Auszubildenden

Abb. 27

„Was glauben Sie, wie es für Sie nach der jetzigen Ausbildung weitergeht?“



Mehrfachantworten

Anteil der Fälle

Anzahl der Antworten = 3.787

Quelle: DJI XENOS Online-Befragung 2007

wurden deshalb einige wenige Indikatoren für diese Dimensionen aufgenommen. Die Ergebnisse sind in Abbildung 26 dargestellt. Das auffälligste Ergebnis dabei ist die – im Gegensatz zu den meisten anderen Untersuchungen zu diesem Thema – kaum vorhandene Differenz in den Bewertungen von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund. Zurückgeführt werden kann dies auf die Zielgruppe der Befragten: In den meisten anderen Untersuchungen, die kulturspezifische Differenzen in den Bewertungen feststellen, wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen, also Personen, die sich nicht mehr in Ausbildung befinden. Die Ausbildungssituation unterscheidet sich möglicherweise derart von dem normalen Arbeitsalltag, dass sich kulturelle Unterschiede nivellieren oder (noch) nicht zum Tragen kommen. Eine andere Erklärung für die Abzeichnungen könnte sein, dass sich über die Zuwanderungsgenerationen hinweg die erwarteten kulturellen Orientierungen verlieren.

Abschließend wurden die Auszubildenden danach gefragt, wie es für sie nach der jetzigen Ausbildung weitergehen wird. In den Antwortkategorien waren verschiedene Dimensionen enthalten (vgl. Abb. 27), aus denen auch mehrere ausgewählt werden konnten. Etwa ein Viertel der Auszubildenden gibt an, noch nicht zu wissen, wie es nach Abschluss der Ausbildung weitergeht. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden

4.5 Berufsbiografische Erwartung

geht davon aus, nach Abschluss der jetzigen Ausbildung im Unternehmen verbleiben zu können. Unklar ist, ob dies für die Auszubildenden in allen Betrieben tatsächlich eine realistische Perspektive darstellt. Immerhin ein gutes Drittel (35%) der Auszubildenden vermutet in Zukunft in einem anderen Unternehmen zu arbeiten. Mit 58% entfallen die häufigsten Nennungen der Befragten auf Pläne zur beruflichen Weiterqualifizierung. Für diese Gruppe ist die Ausbildung möglicherweise die notwendige Ausgangssituation und formale Voraussetzung für weitere berufliche Bildungsziele auf einem höheren Qualifikationsniveau. Der geringe Anteil von 9 % der Auszubildenden, die nach ihrem Ausbildungsabschluss erneut eine Ausbildung in einem andere Beruf beginnen wollen, deutet auf eine relativ hohe Zufriedenheit mit der jetzigen Ausbildung hin, wie sie auch bereits in den bisher dargestellten Untersuchungsergebnissen zum Ausdruck kam. Differenziert nach kultureller Herkunft zeigen sich in der Stichprobe keine nennenswerten Unterschiede in den berufsbiografischen Erwartungen.

5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Auszubildenden, die in diesem Bericht im Vordergrund stehen, bilden den Grundstock der zukünftigen Belegschaft der Unternehmen. Sich mit der Diversität der Auszubildenden und deren interkulturellen Beziehungen auseinanderzusetzen heißt daher, einen wesentlichen personalpolitischen Aspekt der Zukunft zum Thema zu machen. Sozialstrukturelle Merkmale der Auszubildenden sowie deren Ansichten, Einstellungen und Verhaltensweisen werden sowohl die Zukunft der Arbeitsbeziehungen innerhalb von Unternehmen als auch die künftigen externen Beziehungen der Betriebe prägen.

Die XENOS Online-Befragung beschäftigt sich in erster Linie mit den interkulturellen Beziehungen zwischen den Auszubildenden. Diese Beziehungen prägen den Arbeitsalltag und beeinflussen die Arbeitszufriedenheit sowie das Arbeitsklima in entscheidender Weise. Bei der Betrachtung der interkulturellen Beziehungen muss berücksichtigt werden, dass die sich in Ausbildung befindenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund weder in Bezug auf ihre Herkunftskultur noch im Hinblick auf die Zuwanderungsgeneration eine homogene Gruppe darstellen. Die Ergebnisse der Untersuchung ermöglichen Einsichten zur Qualität der Beziehungen und der Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden unterschiedlicher Herkunftskulturen und liefern damit Anknüpfungspunkte für zielgerichtetes unternehmerisches Handeln.

Die Ergebnisse der XENOS Online-Befragung bestätigen, dass kulturelle Vielfalt inzwischen zum Alltag vieler Unternehmen und Organisationen gehört. Mit Ausnahme von global operierenden Unternehmen werden bisher die positiven Aspekte von Vielfalt in der Mitarbeiterschaft in den meisten deutschen Unternehmen jedoch noch nicht ausreichend wahrgenommen (vgl. Hansen 2003; Belinszki 2003). Bislang wird „Anderssein“ in den Unternehmen oftmals in erster Linie als Problem gesehen, da es von Idealvorstellungen bezüglich der Homogenität und der Fachkompetenz von Arbeitskräften abweicht. Ein häufig genannter Einwand gegen eine Förderung von personeller Vielfalt in Belegschaften bezieht sich in diesem Zusammenhang auf mögliche kulturell bedingte Irritationen in der Mitarbeiterschaft. Für diese Vorbehalte geben die vorliegenden empirischen Ergebnisse der XENOS Online-Befragung wenig Anlass. Im Gegenteil: Die Zusammenarbeit in einer multikulturellen Ausbildungssituation

und das Ausmaß der interkulturellen Kontakte können positiv bewertet werden. Interkulturelle Kontakte und Zusammenarbeit sind für die Auszubildenden im Arbeitsalltag und auch im privaten Bereich weitgehend selbstverständlich. Diese verstehen sich sowohl mit den Kolleginnen und Kollegen der eigenen Herkunftskultur als auch mit Kolleginnen und Kollegen anderer Herkunftskultur überwiegend gut. Besonders ausgeprägt ist die kulturelle Offenheit bei den Auszubildenden, die selbst über einen Migrationshintergrund verfügen. Bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund ist ein Unterschied zwischen weiblichen und männlichen sowie zwischen ost- und westdeutschen Auszubildenden festzustellen: Während sich die jungen Frauen als überwiegend kulturell offen darstellen, ist bei den jungen Männern etwas häufiger eine gewisse Zurückhaltung zu beobachten. Ebenso zeigen sich die Auszubildenden aus ostdeutschen Bundesländern kulturell etwas weniger offen als jene aus Westdeutschland.

Für alle Auszubildenden gilt, dass die Zusammenarbeit mit Jugendlichen einer anderen Herkunftskultur als überwiegend gut wahrgenommen wird. Die konkrete Erfahrung im Arbeitsalltag wirkt sich insgesamt positiv auf die Einstellung der Auszubildenden zur Ausbildung in einem multikulturellen Kontext aus. Die Mehrheit der Auszubildenden in multikulturellen Gruppen schätzt die gemeinsame Ausbildung mit Jugendlichen anderer Herkunftskulturen als vielfältiger und interessanter ein als eine Ausbildung in kulturell homogenen Gruppen.

Auch die Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt bewegt sich sowohl in multikulturellen als auch in monokulturellen Ausbildungsgruppen auf einem hohen Niveau. Das heißt, die gemeinsame Ausbildung von Jugendlichen mit unterschiedlicher kultureller Herkunft wirkt sich keineswegs negativ auf die Zufriedenheit aus. Individuelle und strukturelle Faktoren wie die Wahrnehmung des Arbeitsklimas, der Konflikthäufigkeit im Ausbildungsalltag sowie einer gerechten Behandlung erweisen sich in der Analyse als wichtigere Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit als die Gruppenzusammensetzung.

Neben Erkenntnissen zur Zusammenarbeit und Zufriedenheit liefert die XENOS Online-Befragung Hinweise, inwiefern und in welchen Bereichen des Arbeitsalltags kulturelle Irritationen vorhanden sind, die sich unter Umständen negativ auswirken und einen betrieblichen Handlungsbedarf aufzeigen.

Ein Konfliktfeld, das sich bereits in früheren Untersuchungen gezeigt hat, ist die Sprache. Zwar scheint es grundsätzlich keine Verständigungsprobleme zu geben, doch empfindet es ein Teil der Auszubildenden als störend, wenn sich andere Jugendliche in ihrer Herkunftssprache unterhalten und sie sich dadurch ausgeschlossen fühlen. Die Auszubildenden im technisch-gewerblichen Bereich benennen dieses

Problem etwas häufiger als die Auszubildenden in kaufmännischen Berufen. Dieser Unterschied zwischen den Ausbildungsbereichen gilt auch für weitere Konfliktfelder. Das größere Konfliktpotenzial im technisch-gewerblichen Bereich ist auch daran zu erkennen, dass Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund hier stärker ausgeprägt sind als bei den kaufmännischen Auszubildenden. Im technisch-gewerblichen Bereich fühlen sich Auszubildende mit Migrationshintergrund eher von ihren Mit-Auszubildenden nicht akzeptiert. Auch werden sie öfter gemobbt und nehmen Mobbing anderer Auszubildender häufiger wahr als kaufmännische Auszubildende.

Das Gefühl einer Benachteiligung aufgrund der Herkunftskultur, ist bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund je nach kultureller Herkunft unterschiedlich stark ausgeprägt: Am häufigsten fühlen sich die türkischstämmigen Jugendlichen aufgrund ihrer Herkunftskultur benachteiligt und auch die Auszubildenden aus GUS-Staaten sind im Vergleich zu den anderen Migrantengruppen stärker betroffen. Beide Gruppen fühlen sich zudem – wenn auch ebenfalls zu geringen Anteilen – am häufigsten von ihren Ausbildern leistungsmäßig falsch eingeschätzt und berichten am häufigsten von Witzen anderer Auszubildender bezogen auf ihre Herkunftskultur.

Trotz der genannten Konfliktfelder, die sich insbesondere im technisch-gewerblichen Bereich darstellen, zeigen die Ergebnisse der XENOS Online-Befragung eine hohe Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Ausbildungssituation, unabhängig von der kulturellen Herkunft der Auszubildenden und der kulturellen Zusammensetzung der Ausbildungsgruppen. Befürchtungen, eine interkulturelle Öffnung der Betriebe würde das Arbeitsklima und damit die Arbeitsproduktivität und den Unternehmenserfolg negativ beeinflussen, erweisen sich aufgrund der vorliegenden Ergebnisse als empirisch nicht haltbar. Für die Betriebe besteht deshalb kein Anlass, sich in ihren Rekrutierungsstrategien auf bestimmte Gruppen zu fokussieren und Jugendliche mit Migrationshintergrund von vornherein auszuschließen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bedeutet ein systematischer Ausschluss der wachsenden Gruppe von Auszubildenden und Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund die Vernachlässigung wichtiger Potenziale. Auszubildende mit Migrationshintergrund sollten somit unbedingt als Ressource genutzt werden und bei der Einstellung Unterstützung finden.

Kulturelle Vielfalt geht immer mit unterschiedlichen Akzentuierungen und Ausprägungen von Werten, Einstellungen und Verhaltensweisen der Belegschaft einher. Diese in der betrieblichen Praxis zu negieren, kann zu Disfunktionalitäten führen, weshalb das bislang

weitgehend vernachlässigte Thema „Diversity“ innerhalb der Unternehmen verstärkt bedacht werden muss. Nur so kann eine konstruktive Handhabung der kulturellen Vielfalt in der Belegschaft entstehen. Die Differenzierung nach Herkunftskultur und nicht nur nach Migrationshintergrund in der Analyse macht auf Divergenzen zwischen Auszubildenden unterschiedlicher kultureller Herkunft aufmerksam. Eine solch differenzierte Betrachtungsweise sollte – soweit möglich – auch bei betriebsinternen Maßnahmen berücksichtigt werden.

Der Ausbildungsbereich kann als wichtiges Feld für das Diversity Management im Unternehmen charakterisiert werden. Indem die kulturelle Vielfalt bereits im Ausbildungsbereich Berücksichtigung findet, wird die Grundlage für eine gelingende interkulturelle Zusammenarbeit im Unternehmen geschaffen. Bewährt haben sich sogenannte „Einführungs- und Kennenlernseminare“ für neue Auszubildende, die von den Jugendlichen sehr positiv eingeschätzt werden. Die Untersuchung zeigt auch, dass die multikulturelle Zusammenarbeit von den Auszubildenden als durchaus positiv bewertet wird und die Zufriedenheit nicht absinkt, wenn die Ausbildung in kulturell heterogen zusammengesetzten Gruppen erfolgt.

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Realität, der Globalisierung der ökonomischen Beziehungen und des demografischen Wandels, durch die die Diversität der Gesellschaft weiter vergrößert wird, gilt es die kulturelle Vielfalt nicht zu negieren, sondern sie zu berücksichtigen, zu nutzen und zu gestalten.

Literatur

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2007):

7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2005):

Daten – Fakten – Trends: Bildung und Ausbildung. Berlin.

Bednarz-Braun, I. & Bischoff, U. (2004):

Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: Wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus? München, Halle.

Bednarz-Braun, I. & Bischoff, U. (2006):

Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb. Eine Handreichung für die betriebliche Praxis. München, Halle.

Beicht, U., Friedrich, M. & Ulrich, J. G. (2007):

Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg.
In: *Bibbreport 02/07.*

Belinszki, E. (2003):

Umgang mit personeller Vielfalt. Ergebnisse einer Untersuchung in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen. In: E. Belinszki, K. Hansen & U. Müller (Hrsg.): *Diversity Management. Best practices im internationalen Feld.* Münster: LIT-Verlag.

Bissels, S., Sackmann, S. & Bissels, T. (2001):

Kulturelle Vielfalt in Organisationen. Ein blinder Fleck muss sehen lernen. *Soziale Welt* 52, S. 403-426.

Bommes, M. (1996):

Ausbildung in Großbetrieben. Einige Gründe, warum ausländische Jugendliche weniger Berücksichtigung finden.

In: R. Kersten, D. Kiesel & S. Sargut, (Hrsg.), *Ausbilden statt Ausgrenzen: Jugendliche ausländischer Herkunft in Schule, Ausbildung und Beruf*. Frankfurt am Main: Haag + Herchen. S. 31-44.

Boos-Nünning, U. & Karakasoglu, Y. (2005):

Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischen, türkischen und Aussiedlerhintergrund. Münster: Waxmann.

Braun, F., Richter, U. & Marquardt, E. (2007):

Unterstützungsangebote in Deutschland für bildungsbenachteiligte Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf, Expertise im Auftrag der Universität Luxemburg

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2006):

Berufsbildungsbericht 2006. Bonn, Berlin.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007):

Berufsbildungsbericht 2007. Bonn, Berlin.

Damelang, A. & Haas, A. (2006):

Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich. IAB-Forschungsbericht. Nürnberg.

Esser, H. (2006):

Strukturelle Assimilation und ethnische Schichtung.

In: A. Ittel & H. Merrens (Hrsg.): *Interdisziplinäre Jugendforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Granato, M. (2003):

Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung.

In: *WSI-Mitteilungen*, 8/2003.

Granato, M. (2007):

Berufliche Ausbildung und Lehrstellenmarkt: Chancengerechtigkeit für Jugendliche mit Migrationshintergrund verwirklichen.

In: *WISO direkt*. Bonn: FES.

Granato, M. & Schittenhelm, K. (2004):

Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung.

In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 28.

Hall, E.T. (1976):

Beyond Culture. Garden City NY: Doubleday Anchor Books.

Hansen, K. & Müller, U. (2003):

Diversity in Arbeits- und Bildungsorganisationen. In: E. Belinszki, K. Hansen & U. Müller (Hrsg.), *Diversity Management. Best practices im internationalen Feld*. Münster: LIT-Verlag.

Hansen, K. (2003):

Diversity – ein Fremdwort in deutschen Arbeits- und Bildungsorganisationen. In: E. Belinszki, K. Hansen & U. Müller (Hrsg.), *Diversity Management. Best practices im internationalen Feld*.

Münster: LIT-Verlag.

Hofstede, G. (1980):

Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values.

Beverly Hills CA: Sage.

Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2006):

Lokales Denken, globales Handeln.

München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Kalter, F. (2006):

Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft.

In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 35, H. 2/2006, S. 144-160.

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006):
Bildung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmannverlag.

Libbi, M., Bergmann, N. & Califano, V. (Hrsg.) (2006):
Berufliche Integration und plurale Gesellschaft – Zur Bildungssituation von Menschen mit italienischem Migrationshintergrund in Deutschland. Düsseldorf.

OECD (2005):
Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland. Paris.

Reißig, B. & Gaupp, N. (2006):
Schwierige Übergänge? Junge Migrantinnen und Migranten an der Schwelle zur Arbeitswelt. In: INBAS (Hrsg.): *Jugendliche mit Migrationshintergrund im Übergang Schule – Beruf* (Berichte und Materialien, Bd. 15). Offenbach: INBAS.

Schöngen, K. (2003):
Ausbildungsverträge gelöst = Ausbildung abgebrochen?
In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 5/2003, S. 35-39.

Seibert, H. & Solga, H. (2005):
Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?
In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 34, H. 5/2005, S. 364-382.

Solga, Heike (2006): Das Paradox der integrierten Ausgrenzung von gering qualifizierten Jugendlichen.
In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B. 21/22.

Stanat, P. & Christensen, G. (2006):
Schulerfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im internationalen Vergleich. Eine Analyse von Voraussetzungen und Erträgen schulischen Lernens im Rahmen von PISA 2003. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2006):

Leben in Deutschland. Haushalte, Familien und Gesundheit – Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2007):

Berufsbildungsstatistik. Erhältlich unter:

<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1020493>

Statistisches Bundesamt (2008):

Ergebnisse des Mikrozensus 2006. Erhältlich unter:

<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?CSPCHD=002100010001446kwaan002684069621&cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021763>

Stuber, M. (2004):

Diversity. München: Wolters Kluwer.

Thomas, R. R. (2001):

Management of diversity. Neue Personalstrategien für Unternehmen. Wiesbaden: Gabler.

Trompenaars, F. (1993):

Riding the waves of culture: Understanding Cultural Diversity in Business. London: Economist Books.

Wiedemeyer, M. Wildung, X. & Diemer, S. (2006):

Beschäftigungschancen und -zugänge – Einschätzungen aus interkultureller Perspektive. Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden am Berufskolleg Köln – Ehrenfeld. KNI Papers, 2/2006.

Fragebogen

1. Sie sind

- weiblich männlich
-

2. Wie alt sind Sie?

- 16 17 18 19 20 21
 22 23 24 25 26 oder älter
-

3. Haben Sie einen deutschen Pass/die deutsche Staatsbürgerschaft?

- ja nein
-

4. Sind Sie in Deutschland geboren?

- ja
 nein → Filter: Frage 6
-

5. In welchem Bundesland sind Sie geboren?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> Niedersachsen |
| <input type="checkbox"/> Bayern | <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen |
| <input type="checkbox"/> Berlin | <input type="checkbox"/> Rheinland-Pfalz |
| <input type="checkbox"/> Brandenburg | <input type="checkbox"/> Saarland |
| <input type="checkbox"/> Bremen | <input type="checkbox"/> Sachsen |
| <input type="checkbox"/> Hamburg | <input type="checkbox"/> Sachsen-Anhalt |
| <input type="checkbox"/> Hessen | <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein |
| <input type="checkbox"/> Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> Thüringen |
- Filter: Frage 8
-

6. In welchem Land sind Sie geboren?

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Türkei | <input type="checkbox"/> Bosnien/Herzegowina | <input type="checkbox"/> Iran |
| <input type="checkbox"/> Griechenland | <input type="checkbox"/> Kroatien | <input type="checkbox"/> Marokko |
| <input type="checkbox"/> Italien | <input type="checkbox"/> Serbien/Montenegro | <input type="checkbox"/> in einem anderen afrikanischen Land |
| <input type="checkbox"/> Österreich | <input type="checkbox"/> Rumänien | <input type="checkbox"/> Vietnam |
| <input type="checkbox"/> Polen | <input type="checkbox"/> Kasachstan | <input type="checkbox"/> in einem anderen asiatischen Land |
| <input type="checkbox"/> Portugal | <input type="checkbox"/> Russland | <input type="checkbox"/> in einem anderen südamerikanischen Land |
| <input type="checkbox"/> Spanien | <input type="checkbox"/> Ukraine | <input type="checkbox"/> in einem anderen Land |
| <input type="checkbox"/> in einem anderen EU-Land | <input type="checkbox"/> Irak | |

7. In welchem Jahr sind Sie nach Deutschland gezogen?

- 1980 1981 1982 1983 1984 1985 1986
 1987 1988 1989 1990 1991 1992 1993
 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000
 2001 2002 2003 2004 2005 2006 anderes Jahr
-

8. Wo sind Ihre Eltern geboren?

Falls Ihre Eltern in unterschiedlichen Ländern geboren sind, bitte beide Länder ankreuzen.
Sie können mehrere Angaben auswählen!

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Deutschland | <input type="checkbox"/> Bosnien/Herzegowina | <input type="checkbox"/> Marokko |
| <input type="checkbox"/> Türkei | <input type="checkbox"/> Kroatien | <input type="checkbox"/> in einem anderen
afrikanischen Land |
| <input type="checkbox"/> Griechenland | <input type="checkbox"/> Serbien/Montenegro | <input type="checkbox"/> Vietnam |
| <input type="checkbox"/> Italien | <input type="checkbox"/> Rumänien | <input type="checkbox"/> in einem anderen
asiatischen Land |
| <input type="checkbox"/> Österreich | <input type="checkbox"/> Kasachstan | <input type="checkbox"/> in einem anderen
südamerikanischen Land |
| <input type="checkbox"/> Polen | <input type="checkbox"/> Russland | |
| <input type="checkbox"/> Portugal | <input type="checkbox"/> Ukraine | |
| <input type="checkbox"/> Spanien | <input type="checkbox"/> Irak | |
| <input type="checkbox"/> in einem
anderen EU-Land | <input type="checkbox"/> Iran | |
-

9. Wo sind Ihre Großeltern geboren?

Falls Ihre Großeltern in unterschiedlichen Ländern geboren sind, bitte beide Länder ankreuzen.
Sie können mehrere Angaben auswählen!

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Deutschland | <input type="checkbox"/> Bosnien/Herzegowina | <input type="checkbox"/> Marokko |
| <input type="checkbox"/> Türkei | <input type="checkbox"/> Kroatien | <input type="checkbox"/> in einem anderen
afrikanischen Land |
| <input type="checkbox"/> Griechenland | <input type="checkbox"/> Serbien/Montenegro | <input type="checkbox"/> Vietnam |
| <input type="checkbox"/> Italien | <input type="checkbox"/> Rumänien | <input type="checkbox"/> in einem anderen
asiatischen Land |
| <input type="checkbox"/> Österreich | <input type="checkbox"/> Kasachstan | <input type="checkbox"/> in einem anderen
südamerikanischen Land |
| <input type="checkbox"/> Polen | <input type="checkbox"/> Russland | <input type="checkbox"/> in einem anderen
Land |
| <input type="checkbox"/> Portugal | <input type="checkbox"/> Ukraine | <input type="checkbox"/> weiß nicht |
| <input type="checkbox"/> Spanien | <input type="checkbox"/> Irak | |
| <input type="checkbox"/> in einem
anderen EU-Land | <input type="checkbox"/> Iran | |
-

10. Wie ist Ihr Familienstand?

- ledig verlobt verheiratet geschieden verwitwet
-

11. Haben Sie Kinder?

- ja, ein Kind ja, zwei (oder mehr) Kinder nein, keine Kinder

12. Wie ist Ihre momentane Wohnsituation?

- Wohne alleine
 - Wohne bei meinen Eltern
 - Wohne mit meinem/-er (Ehe-)Partner/in zusammen
 - Wohne im Wohnheim
 - Wohne in einer Wohngemeinschaft
-

13. In welcher Sprache sprechen Sie überwiegend zuhause?

- | | | |
|--------------------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> Deutsch | <input type="checkbox"/> Spanisch | <input type="checkbox"/> eine afrikanische Sprache |
| <input type="checkbox"/> Türkisch | <input type="checkbox"/> Portugiesisch | <input type="checkbox"/> eine asiatische Sprache |
| <input type="checkbox"/> Kurdisch | <input type="checkbox"/> Russisch | <input type="checkbox"/> eine andere Sprache |
| <input type="checkbox"/> Griechisch | <input type="checkbox"/> Polnisch | |
| <input type="checkbox"/> Italienisch | <input type="checkbox"/> eine andere osteuropäische Sprache | |
-

14. Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an?

- einer christlichen Religion
 - einer islamischen Religion → Filter: Frage 16
 - einer anderen Religion → Filter: Frage 17
 - keiner Religion → Filter: Frage 17
-

15. Sie sind

- katholisch
- evangelisch
- einer anderen christlichen Religion zugehörig

→ Filter: Frage 17

16. Sie sind

- sunnitisch
 - schiitisch
 - weiß nicht
 - alevitisch
 - einer anderen islamischen Religion zugehörig
-

17. Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?

- Ja
 - Nein
-

18. Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?

- Keinen Schulabschluss
- Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss/Mittlere Reife
- Fachoberschulabschluss/Fachhochschulreife
- Abitur/Allgemeine Hochschulreife
- Anderer Abschluss

19. Haben Sie vor Ausbildungsbeginn an einer der folgenden Maßnahmen teilgenommen?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- Berufsgrundbildungsjahr/Berufsgrundschuljahr
 - Berufsvorbereitungsjahr
 - Freiwilliges Soziales Jahr
 - Freiwilliges Ökologisches Jahr
 - Praktikum
 - EQJ
 - An einer anderen Maßnahme
 - An keiner anderen Maßnahme teilgenommen
-

20. In welcher Berufsbranche werden Sie ausgebildet?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- Industrie
 - Handel
 - Banken/Versicherung
 - Medien
 - Freie Berufe
(Ärzte, Rechtsanwälte etc.)
 - Gesundheit/soziale Dienste
 - Handwerk
 - Öffentliche Verwaltung
 - andere Berufsbranche
-

21. In welchem Beruf werden Sie ausgebildet?

Ausbildungsberuf:

Bitte genaue Bezeichnung eingeben

22. In welchem Ausbildungsjahr sind Sie jetzt?

- 1. Jahr
 - 2. Jahr
 - 3. Jahr
 - 4. Jahr
-

23. Ist Ihr jetziger Ausbildungsberuf Ihr Wunschberuf?

- Ja
 - Nein
 - Ich hatte keinen Wunschberuf
- Filter: Frage 26
-

24. Welchen Beruf wollten Sie eigentlich erlernen?

Geben Sie hier die Bezeichnung Ihrer ursprünglich angestrebten Ausbildung an

25. Warum haben Sie Ihre Ausbildung nicht in Ihrem Wunschberuf begonnen?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- Auf Wunsch meiner Eltern
- Es gab zu wenig Ausbildungsplätze
- Meine Bewerbungen wurden abgelehnt
- Meine schulischen Leistungen waren nicht ausreichend
- Die Aussichten auf einen späteren Arbeitsplatz waren schlecht
- Die späteren Verdienstmöglichkeiten waren zu gering
- Habe die Aufnahmeprüfung nicht bestanden
- anderer Grund

26. Sind Sie wegen Ihrer Ausbildung in ein anderes Bundesland gezogen?

Ja

Nein

27. Haben Sie einen Haupt- und/oder Nebenwohnsitz in den neuen Bundesländern (Ostdeutschland)?

Ja

Nein

28. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer jetzigen Ausbildung?

	sehr zufrieden			völlig unzufrieden	
	1	2	3	4	5
Ich bin mit meiner Ausbildung	<input type="checkbox"/>				

29. Wenn Sie an Ihren jetzigen Ausbildungsalltag denken, inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu?

	trifft voll zu			trifft gar nicht zu	
	1	2	3	4	5
Bei uns herrscht ein gutes Klima	<input type="checkbox"/>				
Ich werde gerecht behandelt	<input type="checkbox"/>				
Die Ausbildung hier im Betrieb macht mir Spaß	<input type="checkbox"/>				
Ich erhalte eine Ausbildung auf einem fachlich hohen Niveau	<input type="checkbox"/>				
Bei uns gibt es viele Konflikte	<input type="checkbox"/>				
Ich fühle mich durch die Leistungsanforderungen überfordert	<input type="checkbox"/>				
Ich kann mich jederzeit vertrauensvoll an meine/n Ausbilder/in wenden	<input type="checkbox"/>				
Ich werde – so wie ich bin – von meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin respektiert	<input type="checkbox"/>				
Wir Azubis halten zusammen	<input type="checkbox"/>				
Unter den Azubis besteht eine starke Konkurrenz	<input type="checkbox"/>				
Ich werde – so wie ich bin – von meinen Mit-Azubis respektiert	<input type="checkbox"/>				
Unter uns Azubis nehmen wir auf die unterschiedlichen religiösen Traditionen Rücksicht	<input type="checkbox"/>				

30. In vielen Betrieben werden zu Beginn der Ausbildung Seminare durchgeführt, damit sich die Azubis besser kennenlernen. Haben Sie an einer solchen Veranstaltung teilgenommen?

- Ja
 Nein
 Seminar wurde nicht angeboten
 → Filter: Frage 32 → Filter: Frage 32

31. Wie bewerten Sie das Seminar?

- | | sehr gut | | | gar nicht gut | |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Das Seminar war | <input type="checkbox"/> |

32. Werden Sie mit Azubis ausgebildet, die eine *andere Herkunftskultur* haben als Sie selbst?

- Ja
 Nein
 → Filter: Frage 36

33. Wie verstehen Sie sich mit Mit-Azubis anderer Herkunftskulturen?

- | | sehr gut | | | gar nicht gut | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ich verstehe mich mit meinen Mit-Azubis anderer Herkunftskulturen... | <input type="checkbox"/> |

34. Wenn Sie an Ihren Ausbildungsalltag denken: Wie häufig unternehmen Sie folgende Aktivitäten gemeinsam mit Mit-Azubis anderer Herkunftskulturen?

- | | häufig | | nie |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Wir reden über alles Mögliche miteinander | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wir helfen uns untereinander | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wir besprechen persönliche Angelegenheiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wir unterstützen uns gegenseitig beim Lernen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wir geben untereinander Infos weiter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wir verbringen die Pausen miteinander | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wir essen zusammen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wir besprechen Ausbildungsprobleme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wir suchen nach Lösungen, wenn es Probleme gibt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

35. Was unternehmen Sie mit Mit-Azubis einer anderen Herkunftskultur in Ihrer Freizeit?

- Sie können mehrere Angaben auswählen!
- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Restaurant/Kneipe | <input type="checkbox"/> Sport treiben | <input type="checkbox"/> für die Ausbildung lernen |
| <input type="checkbox"/> Diskobesuche | <input type="checkbox"/> Musik hören | <input type="checkbox"/> gemeinsam rumhängen |
| <input type="checkbox"/> Kino | <input type="checkbox"/> Einkaufsbummel machen | <input type="checkbox"/> Fernsehen/Video anschauen |
| <input type="checkbox"/> Feiern/Partys | <input type="checkbox"/> sich gegenseitig zu Hause besuchen | <input type="checkbox"/> Ich unternehme nichts mit Mit-Azubis andere Herkunftsländer |

36. Werden Sie mit Azubis ausgebildet, die Ihrer *eigenen Herkunftskultur* angehören?

Ja

Nein

→ Filter: Frage 40

37. Wie verstehen Sie sich mit Mit-Azubis Ihrer *eigenen Herkunftskultur*?

	sehr gut			gar nicht gut	
	1	2	3	4	5
Ich verstehe mich mit meinen Mit-Azubis meiner eigenen Herkunftskulturen...	<input type="checkbox"/>				

38. Wenn Sie an Ihren Ausbildungsalltag denken: Wie häufig unternehmen Sie folgende Aktivitäten gemeinsam mit Mit-Azubis Ihrer *eigenen Herkunftskultur*?

	häufig		nie
	1	2	3
Wir reden über alles Mögliche miteinander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir helfen uns untereinander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir besprechen persönliche Angelegenheiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir unterstützen uns gegenseitig beim Lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir geben untereinander Infos weiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir verbringen die Pausen miteinander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir essen zusammen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir besprechen Ausbildungsprobleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir suchen nach Lösungen, wenn es Probleme gibt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39. Was unternehmen Sie mit Mit-Azubis der *eigenen Herkunftskultur* in Ihrer Freizeit?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Restaurant/Kneipe | <input type="checkbox"/> Sport treiben | <input type="checkbox"/> für die Ausbildung lernen |
| <input type="checkbox"/> Diskobesuche | <input type="checkbox"/> Musik hören | <input type="checkbox"/> gemeinsam rumhängen |
| <input type="checkbox"/> Kino | <input type="checkbox"/> Einkaufsbummel machen | <input type="checkbox"/> Fernsehen/Video anschauen |
| <input type="checkbox"/> Feiern/Partys | <input type="checkbox"/> sich gegenseitig zu Hause besuchen | <input type="checkbox"/> Ich unternehme nichts mit Mit-Azubis meiner eigenen Herkunftskultur |
-

40. Haben Sie *außerhalb* Ihrer Berufsausbildung Bekannte und/oder Freunde aus anderen Herkunftskulturen?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ja, Freunde/Freundinnen | <input type="checkbox"/> ja, Familienmitglieder |
| <input type="checkbox"/> ja, Nachbarn | <input type="checkbox"/> nein, keine Kontakte |
| <input type="checkbox"/> ja, Bekannte | |

41. Wie ist Ihre Meinung zu den folgenden Aussagen?

	stimme voll zu			stimme gar nicht zu	
	1	2	3	4	5
Die Ausbildung wird vielfältiger und interessanter, wenn Jugendliche mit verschiedenen Herkunftskulturen miteinander ausgebildet werden	<input type="checkbox"/>				
Ich möchte eigentlich nur mit Jugendlichen meiner eigenen Herkunftskultur ausgebildet werden	<input type="checkbox"/>				
Azubis mit anderen Herkunftskulturen sollten sich an deutsche Gepflogenheiten stärker anpassen	<input type="checkbox"/>				
Deutsche sollten über die Sitten und Gebräuche der Azubis anderer Herkunftskulturen mehr wissen	<input type="checkbox"/>				
In unserem Betrieb sollten mehr Jugendliche aus anderen Herkunftskulturen ausgebildet werden	<input type="checkbox"/>				
Jugendliche anderer Herkunftskulturen nehmen den deutschen Jugendlichen die Ausbildungsplätze weg	<input type="checkbox"/>				
Deutsche Jugendliche nehmen den Jugendlichen aus anderen Herkunftskulturen die Ausbildungsplätze weg	<input type="checkbox"/>				

42. Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie in Ihrer Ausbildung wegen Ihrer Herkunftskultur benachteiligt worden sind?

	noch nie			sehr häufig	
	1	2	3	4	5
Ich hatte das Gefühl der Benachteiligung	<input type="checkbox"/>				

43. Werden Sie mit Azubis aus den *Neuen Bundesländern* (Ostdeutschland) ausgebildet?

Ja Nein

→ Filter: Frage 45

44. Wie gut kommen Sie mit Ihren Mit-Azubis aus den *Neuen Bundesländern* (Ostdeutschland) aus?

	sehr gut			gar nicht gut	
	1	2	3	4	5
Mit meinen Mit-Azubis aus den Neuen Bundesländern verstehe ich mich	<input type="checkbox"/>				

45. Werden Sie mit Azubis aus den *Alten Bundesländern* (Westdeutschland) ausgebildet?

Ja Nein

→ Filter: Frage 47

46. Wie gut kommen Sie mit Ihren Mit-Azubis aus den *Alten Bundesländern* (Westdeutschland) aus?

	sehr gut			gar nicht gut	
	1	2	3	4	5
Mit meinen Mit-Azubis aus den Alten Bundesländern verstehe ich mich	<input type="checkbox"/>				

47. Werden Sie gemeinsam mit Mädchen/Frauen ausgebildet?

Ja Nein
→ Filter: Frage 49

48. Wie würden Sie die Zusammenarbeit mit Mädchen/Frauen beschreiben?

	sehr gut			gar nicht gut	
	1	2	3	4	5
Mit den Mädchen/Frauen verstehe ich mich	<input type="checkbox"/>				

49. Werden Sie gemeinsam mit Jungen/Männern ausgebildet?

Ja Nein
→ Filter: Frage 51

50. Wie würden Sie die Zusammenarbeit mit Jungen/Männern beschreiben?

	sehr gut			gar nicht gut	
	1	2	3	4	5
Mit den Jungen/Männern verstehe ich mich	<input type="checkbox"/>				

51. Geben Sie bitte an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht

	stimme voll zu			stimme gar nicht zu	
	1	2	3	4	5
Wenn Männer und Frauen zusammen lernen, ist die Ausbildung interessanter und vielfältiger	<input type="checkbox"/>				
Ich würde am liebsten nur mit Männern ausgebildet werden	<input type="checkbox"/>				
Die Männer nehmen den Frauen die Ausbildungsplätze weg	<input type="checkbox"/>				
In unserem Betrieb sollten mehr Männer in „typischen“ Frauenberufen ausgebildet werden	<input type="checkbox"/>				
Ich würde am liebsten nur mit Frauen ausgebildet werden	<input type="checkbox"/>				
Die Frauen nehmen den Männern die Ausbildungsplätze weg	<input type="checkbox"/>				
In unserem Betrieb sollten mehr Frauen in „typischen“ Männerberufen ausgebildet werden	<input type="checkbox"/>				

52. Kommt es zwischen Ihnen und Ihrem/r Ausbilder/Ausbilderin aus folgenden Gründen zu Unstimmigkeiten?

	häufig 1	2	nie 3
Wegen meiner Unpünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen meiner mangelnden Konzentrationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen meiner hohen Ansprüche an die Ausbildungsqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen der ungerechten Bewertung meiner Leistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen meiner mangelhaften Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen meiner Herkunftskultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53. Wenn Sie einmal an Ihre momentane Ausbildungssituation denken, wie häufig kommt es vor, dass ...

	häufig 1	2	nie 3
Sie sich durch undisziplinierte Mit-Azubis gestört fühlen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie von Mit-Azubis nicht respektiert werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie von Mit-Azubis ausgeschlossen werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie von Mit-Azubis keine Infos erhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männliche Mit-Azubis sich Ihnen gegenüber wie Machos verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Männliche Mit-Azubis Sie nicht ernst nehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weibliche Mit-Azubis sich Ihnen gegenüber zickig verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weibliche Azubis Sie nicht ernst nehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit-Azubis Sie wegen Ihrer Herkunftskultur nicht akzeptieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit-Azubis Sie mobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere Mit-Azubis gemobbt werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit-Azubis Sie bedrohen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beleidigende Witze über Ihre eigene Herkunftskultur gemacht werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
es Sie stört, wenn sich in Ihrer Anwesenheit Mit-Azubis in ihrer eigenen Herkunftssprache unterhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

54. Hatten Sie schon einmal Probleme mit einer oder mehreren der folgenden Personen?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- dem/der Ausbilder/in
 - dem/der Vorgesetzten
 - dem/der Berufsschullehrer/in
 - männlichen Mit-Azubis der eigenen Herkunftskultur
 - weiblichen Mit-Azubis der eigenen Herkunftskultur
 - männlichen Mit-Azubis einer anderen Herkunftskultur
 - weiblichen Mit-Azubis einer anderen Herkunftskultur
 - nein, hatte bislang keine Probleme mit den genannten Personen
-

55. Wenn Sie bei betrieblichen Problemen einen Rat brauchen, zu wem gehen Sie?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- meinem/r Ausbilder/in
 - einem Jugendausbildungsvertreter (JAV)
 - einem anderen Azubi
 - einer anderen Person im Betrieb
 - meinem/r Berufsschullehrer/in
 - ich vertraue mich niemandem im Betrieb an
-

56. Haben Sie auch mit älteren Beschäftigten im Verlauf Ihrer Ausbildung zu tun?

- Ja Nein

→ Filter: Frage 60

57. Wie kommen Sie mit Ihren älteren Kollegen/Kolleginnen aus?

- | | sehr gut | | | gar nicht gut | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mit meinen älteren Kollegen/Kolleginnen verstehe ich mich | <input type="checkbox"/> |
-

58. Arbeiten Sie auch mit älteren Kollegen/Kolleginnen zusammen, die einer *anderen Herkunftskultur* angehören als Sie selbst?

- Ja Nein

→ Filter: Frage 60

59. Mit älteren Kollegen/Kolleginnen anderer Herkunftskulturen verstehe ich mich

- | | sehr gut | | | gar nicht gut | |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Ich verstehe mich | <input type="checkbox"/> |

60. Wie bewerten Sie folgende Aussagen?

	stimme voll zu			stimme gar nicht zu	
	1	2	3	4	5
Für eine Arbeitsgruppe ist es grundsätzlich wichtiger, eine freundliche Atmosphäre zu haben als in der Arbeit effizient zu sein	<input type="checkbox"/>				
Wenn mich das Verhalten eines anderen Azubis in der Arbeitsgruppe stört, würde ich das sehr klar und unmissverständlich zur Sprache bringen	<input type="checkbox"/>				
Wettbewerb zwischen Mitgliedern einer Arbeitsgruppe finde ich gut	<input type="checkbox"/>				
In einer Arbeitsgruppe sollte es grundsätzlich keinen Leiter geben; jeder sollte gleich viel zu sagen haben	<input type="checkbox"/>				

61. Wie beurteilen Sie die Mitglieder Ihrer Ausbildungsgruppe?

	ob und wie er/sie seine ARBEIT macht			was er/sie für eine PERSON ist	
	1	2	3	4	5
Vor allem danach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

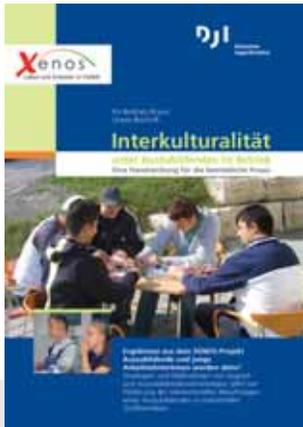
62. Wie lösen Sie Arbeitsaufgaben?

	eine Aufgabe nach der anderen bearbeite			mehrere Aufgaben gleichzeitig angehe	
	1	2	3	4	5
Arbeitsaufgaben löse ich eher, indem ich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

63. Abschließend möchten wir Sie noch fragen: Was glauben Sie, wie es für Sie nach der jetzigen Ausbildung weitergehen wird?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- Ich werde in meinem Unternehmen/Betrieb bleiben und arbeiten
- Ich werde in einem anderen Unternehmen/Betrieb arbeiten
- Ich werde eine andere Ausbildung beginnen
- Ich werde mich beruflich weiterqualifizieren
- Ich werde arbeitslos
- Ich werde bald eine Familie gründen
- Ich werde erst einmal nicht weiterarbeiten
- Ich weiß noch nicht



Iris Bednarz-Braun/
Ursula Bischoff

Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb

Eine Handreichung für die
betriebliche Praxis

München/Halle 2006, 61 Seiten
Download unter: www.dji.de/migration



Iris Bednarz-Braun/
Ulrike Heß-Meining

Migration, Ethnie und Geschlecht

Theorieansätze, Forschungsstand,
Forschungsperspektiven

Wiesbaden: VS Verlag für
Sozialwissenschaften 2004,
272 Seiten, EUR 29,90 (D)
ISBN 3-8100-3754-0



Ursula Bischoff/
Kirsten Bruhns/Sandra Koch

Gestaltung interkultureller Beziehungen im Industriebetrieb

Ergebnisse und Beispiele zur
Zusammenarbeit der Generationen

München/Halle 2008, 52 Seiten
Download unter: www.dji.de/migration



Barbara Rink/Adél Altenähr

Interkulturelle Kompetenz durch internationale Kinderbegegnung

Vorstudie

München 2008, 67 Seiten
Download unter: www.dji.de/migration

**Online-Befragung von Ausbildungsbetrieben zum Thema:
Interkulturelle Zusammenarbeit von
Auszubildenden**

Eine Untersuchung des Deutschen Jugendinstitutes zur Zufriedenheit und
Zusammenarbeit von Auszubildenden im interkulturellen Kontext

Gefördert durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Europäische
Sozialfonds und durch den Arbeitgeberverband Gesamtmetall.

Ausgewertet mit dem Preis der Bundesregierung zur „Förderung von Toleranz und
Verständnis in Betrieben durch interkulturelle Person Transfer“

CD-ROM zur Online-Befragung von Ausbildungs-
betrieben in Deutschland zum Thema:

Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden

Die CD-ROM gibt einen Überblick über die
Teilnahmemodalitäten, die Handhabung und den
betrieblichen Nutzen der Online-Befragung.

Zu beziehen über: <http://db.dji.de/xenos>

**Online-Befragung von Münchner Betrieben zum Thema:
Ausbildung und Interkulturalität**

Eine Untersuchung des Deutschen Jugendinstitutes zur Zufriedenheit und
Zusammenarbeit von Auszubildenden im interkulturellen Kontext

Gefördert durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesmi-
nisteriums für Verkehr, Bau- und Stadtentwicklung, des Europäischen Sozialfonds und des Bfberats
für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München.

CD-ROM zur Online-Befragung von
Münchner Betrieben zum Thema:

Ausbildung und Interkulturalität

Die CD-ROM gibt einen Überblick über die
Teilnahmemodalitäten, die Handhabung und den
betrieblichen Nutzen der Online-Befragung.

Zu beziehen über: http://db.dji.de/xenos_muc