



Deutsches
Jugendinstitut

Lokale Ausbildungssituation und Interkulturalität in Münchener Ausbildungsbetrieben

Ergebnisse
einer empirischen
Untersuchung

Xandra Wildung, Ines Schaurer

Wissenschaft

Wissenschaft für alle

für alle

Das Deutsche Jugendinstitut e. V. (DJI) ist ein sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut. Es untersucht die Lebenslagen und die Entwicklung von Kindern, Jugendlichen, Frauen, Männern und Familien sowie darauf bezogene öffentliche Angebote zu ihrer Unterstützung und Förderung.

Schwerpunkte seiner Arbeit in den o. g. Bereichen sind unter anderem:

- Dauerbeobachtung zum Wandel von Lebensverhältnissen,
- Studien zu aktuellen gesellschaftspolitischen Fragestellungen,
- Praxisbegleitung und Evaluation von Modellprojekten,
- Beratung von Politik und Praxis der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe,
- Unterstützung bei der Erstellung von Berichten der Bundesregierung.

Das Deutsche Jugendinstitut hat seinen Sitz in München und eine Dependence in Halle/Saale. Mit derzeit rund 140 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist das DJI im Bereich der Forschung zu Kindern, Jugendlichen, Frauen, Männern und Familien das größte nicht universitäre Forschungsinstitut in Deutschland. Träger des 1963 gegründeten Instituts ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Institutionen der Jugend und Familienhilfe.

Impressum

© 2008 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Forschungsgruppe Migration, Integration und
interethnisches Zusammenleben (i.G.)
Nockherstraße 2, 81541 München

Telefon: (089) 62306-0
Telefax: (089) 62306-162

Herstellung:
Isarpost Druck- und Verlags GmbH; 84051 Altheim

Xandra Wildung,
Ines Schaurer

Lokale Ausbildungssituation und Interkulturalität in Münchner Ausbildungsbetrieben

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Vorwort

Die Forschungsgruppe „Migration, Integration und interethnisches Zusammenleben (i.G.)“ befasst sich mit den interkulturellen Beziehungen, Verständigungs- und Integrationsprozessen von Kindern sowie Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Im Mittelpunkt der Forschungsgruppe stehen das interethnische Zusammenleben sowie die interkulturellen Beziehungen unter Kindern und Jugendlichen verschiedener Herkunftskultur. Dabei werden vorrangig die Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Entwicklungsverläufe gelingender interethnischer Beziehungen unter Zugewanderten und Einheimischen untersucht, ohne dabei den Blick für Brüche, Widersprüche, Konflikte und Probleme zu versperren.

Diese Veröffentlichung wurde im Rahmen des XENOS Projektes „Lokale Ausbildungssituation und Interkulturalität in Münchner Ausbildungsbetrieben“ erstellt. Das Projekt wurde gefördert durch Mittel des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Städtebau, des Europäischen Sozialfonds sowie des Referats für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei den Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen, hier insbesondere den Betriebsleitungen, den Personal- und Ausbildungsverantwortlichen und natürlich den Auszubildenden bedanken, die an der Befragung teilgenommen haben und uns mit ihrem Engagement sehr unterstützt haben.

Ausdrücklich bedanken möchten wir uns an dieser Stelle auch für die kooperative Zusammenarbeit mit dem Referat für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München.

Nicht zuletzt bedanken wir uns bei der Leiterin der Forschungsgruppe Iris Bednarz-Braun, die uns während der gesamten Projektlaufzeit mit fachwissenschaftlicher Kompetenz beratend zur Seite stand, bei unserer Kollegin Kirsten Bruhns für die kritische Durchsicht des Manuskripts sowie unserer studentischen Mitarbeiterin Teresa Mickevic für die unterstützenden Arbeiten bei der Erstellung der Publikation.

Xandra Wildung, Ines Schaurer

München im Oktober 2008

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Der Ausbildungsstellenmarkt	4
3	Zielsetzung, methodisches Vorgehen und Stichprobe der Befragung	8
3.1	Zielsetzung der Befragung	8
3.2	Methodisches Vorgehen	8
3.3	Betriebsrekrutierung und Beschreibung der Stichprobe	9
4	Empirische Ergebnisse der Befragung der Personal- und Ausbildungsverantwortlichen	13
4.1	Die teilnehmenden Unternehmen	13
4.2	Rekrutierungsstrategien	17
4.3	Auswahlentscheidung	20
4.4	Erfahrungen mit Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund	23
4.5	Empfehlungen der Unternehmen	25
5	Empirische Ergebnisse der Auszubildendenbefragung	26
5.1	Die befragten Auszubildenden	26
5.2	Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzsuche	35
5.3	Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden	37
5.4	Betrieblicher Ausbildungsalltag	40
5.5	Interkulturelle Irritations- und Konfliktbereiche	45
5.6	Kulturelle Handlungsorientierungen und Spannungsfelder im Ausbildungsalltag	48
5.7	Berufsbiografische Erwartungen	53
6	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	54
	Literatur	56
	Anhang: Fragebögen	59

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher im Handwerk und im IHK Bereich	7
Abbildung 2: Branchenzugehörigkeit.....	13
Abbildung 3: Betriebsgrößenverteilung	14
Abbildung 4: Verhältnis Auszubildende - Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund ...	15
Abbildung 5: Unterschätzung des Anteils an Auszubildenden mit Migrationshintergrund im eigenen Betrieb.....	16
Abbildung 6: Rekrutierungsstrategien der Unternehmen	17
Abbildung 7: Rekrutierungsstrategien nach Betriebsgröße.....	18
Abbildung 8: Gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	19
Abbildung 9: Auswahlkriterien für die Einstellung von Auszubildenden	20
Abbildung 10: Auswahlkriterien für die Einstellung nach Betriebsgröße	21
Abbildung 11: Interkulturelle Anpassung von Auswahlverfahren	22
Abbildung 12: Betriebliche Erfahrungen mit Auszubildenden	23
Abbildung 13: Betriebliche Erfahrungen mit Auszubildenden	24
Abbildung 14: Mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund?.....	24
Abbildung 15: Geschlechtszugehörigkeit der befragten Auszubildenden.....	27
Abbildung 16: Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund.....	27
Abbildung 17: Kulturelle Herkunft der Auszubildenden.....	28
Abbildung 18: Auszubildende mit Migrationshintergrund nach Zuwanderungsgeneration	29
Abbildung 19: Deutscher Sprachgebrauch nach Zuwanderungsgeneration	30
Abbildung 20: Höchster Schulabschluss der Auszubildenden	31
Abbildung 21: Berufsvorbereitende Maßnahmen vor der Ausbildung	32
Abbildung 22: Art der Maßnahme vor der Ausbildung	33
Abbildung 23: Ausbildungsbereich der Auszubildenden	34
Abbildung 24: Bewerbungsstrategien der Auszubildenden.....	35
Abbildung 25: Informationsstrategien der Auszubildenden	35
Abbildung 26: Nutzung Sozialkapital.....	36
Abbildung 27: „Miteinander Auskommen“.....	37
Abbildung 28: Kontakte und Aktivitäten zwischen Auszubildenden.....	38
Abbildung 29: Kontakte der Auszubildenden außerhalb des Betriebs.....	39
Abbildung 30: Zufriedenheit mit der Ausbildung	40
Abbildung 31: Zufriedenheit und Wunschberuf.....	41
Abbildung 32: Wahrnehmung gerechter Behandlung durch die Auszubildenden	42
Abbildung 33: Wahrnehmung des Arbeitsklimas durch die Auszubildenden	43
Abbildung 34: Zufriedenheit in Abhängigkeit von Klima- und Konfliktwahrnehmung	44
Abbildung 35: Konfliktbereiche	45
Abbildung 36: Gefühl der Benachteiligung aufgrund der eigenen kulturellen Herkunft... ..	47
Abbildung 37: Sachorientierung versus Beziehungsorientierung	48
Abbildung 38: Hierarchieorientierung versus Partizipationsorientierung	49
Abbildung 39: Explizite versus implizite Kommunikation	50
Abbildung 40: Individualismus versus Kollektivismus	51
Abbildung 41: Weisungsorientierung.....	52
Abbildung 42: Erwartungen an die weitere Berufsbiografie	53
Tabelle 1: Ausbildungsstellenmarkt München	5

1 Einleitung

Die Konzeption des Forschungsprojektes „Lokale Ausbildungssituation und Interkulturalität in Münchner Ausbildungsbetrieben“ ging von den Annahmen aus, dass aufgrund der demographischen Entwicklung in Unternehmen und Betrieben der Stadt München die Belegschaften zunehmend multikulturell zusammengesetzt sein werden und dass angesichts knapper werdender Bewerberzahlen in den nächsten Jahren das Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzial von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für Münchner Betriebe an Bedeutung gewinnen wird. Für die Ausbildungsbetriebe selbst als auch für die kommunalen und lokalen Entscheidungsträger aus den Bereichen Ausbildung, Wirtschaft, Arbeit sowie Migration und Integration bestehen daher zwei zentrale Herausforderungen: zum einen, die aktive Rekrutierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund voranzutreiben und zum anderen, die Qualifizierung von Auszubildenden und die Zusammenarbeit der späteren Fachkräfte so zu gestalten, dass die kulturelle Herkunft der Beschäftigten keine negativen, sondern positive Effekte auf die Arbeitsproduktivität, das Betriebsklima und auch auf das Zusammenleben in der Stadt München haben.

Mit Hilfe des Forschungsprojektes sollten bislang kaum vorhandene Daten auf lokaler Ebene erhoben werden, die politischen Entscheidungsträgern Aufschluss darüber geben, in welchen Feldern der dualen Berufsausbildung Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund vergleichsweise gute Zugangschancen haben und in welchen Ausbildungsbereichen das Rekrutierungspotenzial noch nicht hinreichend ausgeschöpft wird. Ebenfalls sollten Daten erhoben werden, die Informationen über die interkulturellen Beziehungen von Auszubildenden mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund geben.

Die Darstellung der Ergebnisse des Forschungsprojektes gliedert sich im vorliegenden Bericht wie folgt:

Die Bevölkerung in München wird, wie in Deutschland insgesamt und in nahezu allen anderen Industrienationen, in den nächsten Jahren erheblich altern und zahlenmäßig schrumpfen. Duale Ausbildung wird bereits heute weniger nachgefragt. Ein kurzer Überblick zur aktuellen Ausbildungssituation in München erfolgt in Kapitel 2.

Kapitel 3 geht detailliert auf die Zielsetzung des Forschungsvorhabens, das methodische Vorgehen bei den Befragungen und die Stichprobe ein.

Die Ergebnisse der Untersuchung von betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen zu ihren Rekrutierungsstrategien und Auswahlprozessen bei der Einstellung von neuen Auszubildenden werden in Kapitel 4 vorgestellt. Die Betrachtung der interkulturellen Beziehungen von Auszubildenden in Münchner Betrieben ist Thema von Kapitel 5.

Im abschließenden Kapitel 6 werden resümierend die zentralen Untersuchungsergebnisse dargestellt.

2 Der Ausbildungsstellenmarkt

In Zukunft werden aufgrund der demographischen Entwicklung die Belegschaften in Betrieben der Stadt München zunehmend multikulturell zusammengesetzt sein. 2007 lag der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Münchner Gesamtbevölkerung in der Altersklasse der 15- bis 24-jährigen bei 28%¹. Die Gruppe der ausländischen Bevölkerung stellt jedoch nur einen Teil derjenigen Personen dar, die einen Migrationshintergrund haben. Rund 34 Prozent der Bevölkerung Münchens haben einen Migrationshintergrund. Zu Letzteren zählen auch diejenigen Personen, die bereits eingebürgert sind, aber die selbst oder deren (Groß-)Eltern nach Deutschland zugewandert sind. Vor diesem Hintergrund dürfte die Zahl der Jugendlichen und jungen Heranwachsenden mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis 24 Jahren in der Stadt München noch deutlich höher liegen.

Das Bundesamt für Raumordnung (BBR) spricht von einem starken Trend „zur Internationalisierung“ in München aufgrund der Tatsache, dass sich die Geburtenraten von deutschen und ausländischen Frauen deutlich unterscheiden. So lag die Geburtenrate 2004 in München insgesamt bei 1,23. Differenziert nach Staatsangehörigkeit zeigt sich folgendes Bild: Bei deutschen Frauen lag die Geburtenrate bei 1,08 und bei ausländischen Frauen betrug sie 1,54. Insgesamt prognostiziert das BBR eine Zunahme der Gesamtbevölkerung in München um 6,7% bis zum Jahr 2023². Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Geburtenrate wird die Zusammensetzung der Gesamtbevölkerung noch stärker als bislang multikulturell geprägt sein.

Angesichts einer im gesamten Bundesgebiet rückläufigen Entwicklung der Bewerberzahlen auf Ausbildungsstellen wird in den nächsten Jahren das Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzial von Jugendlichen mit Migrationshintergrund für Münchner Betriebe an Bedeutung gewinnen. Aktuelle Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) weisen darauf hin, dass sich bundesweit das Nachfragepotenzial bezogen auf alle Schulabgänger/innen und Schulabsolventen und -absolventinnen von 1.011.600 im Jahr 2007 auf 724.300 im Jahr 2020, d.h. um 27% verringern wird (vgl. Ulmer & Ulrich 2008). Zum Ende des Berufsberatungsjahres 2007/2008 am 30.09.2008 waren bei der Ausbildungsvermittlung des Bundes noch 19.500 unbesetzte Ausbildungsplätze registriert. Ihnen standen nur 14.500 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber. Das am 30.09.2008 gemeldete Ausbildungsstellenangebot übersteigt somit die Zahl der noch gemeldeten Bewerber um 5.000 Stellen. Damit ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze erstmals seit 2001 wieder höher als die der unversorgten Bewerber/innen.

1 Angabe des Amtes für Statistik der Landeshauptstadt München auf Anfrage, eigene Berechnungen
2 Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB): Bildungsberichterstattung 2006

Laut der Industrie- und Handelskammer (IHK) für München und Oberbayern haben im Ausbildungsjahr 2008 nach Auskunft der Ausbildungsbetriebe in *Bayern* bereits 14 % Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. 2006 lag der Anteil der Betriebe bei 8 Prozent³.

In *München* zeichnet sich im Vergleich der beiden Jahre 2006/07 und 2007/08⁴ ein ähnliches Bild wie im gesamten Bundesgebiet ab. Die Bewerberzahl ging von 9.871 auf 8.320 zurück, während das Angebot an Ausbildungsstellen von 13.593 auf 14.631 anstieg (siehe Tab. 1).

Tabelle 1: Ausbildungsstellenmarkt München

Merkmale	2007/08	Veränderung gegenüber Vorjahr		2006/07
		Absolut	Prozent	
Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen				
Seit Beginn des Berichtsjahres*	8.320	-1.551	-15,7%	9.871
Versorgte Bewerber	8.250	-1.348	-14%	9.598
Eingemündete Bewerber	4.638	-148	-3,1%	4.786
Andere ehemalige Bewerber	2.896	-980	-25,3%	3.876
Bewerber mit Alternative zum 30.9. des jeweiligen Ausbildungsjahres	716	-220	-23,5%	936
Unversorgte Bewerber	70	-203	- 74,4%	273
Merkmale	2007/08	Veränderung gegenüber Vorjahr		2006/07
		Absolut	Prozent	
Gemeldete Berufsausbildungsstellen				
Seit Beginn des Berichtsjahres*	14.631	1.038	7,6%	13.593
Betriebliche Berufsausbildungsstellen	13.854	848	6,5%	13.006
Außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen	777	190	32,4%	587
Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen im Monat September	2.244	1.011	82,0%	1.233
Berufsausbildungsstellen je Bewerber	1,76			1,38

* 1. Oktober bis 30. September des Folgejahres

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bewerber und Berufsausbildungsstellen AA München, Nürnberg, September 2008

³ vgl. http://www.muenchen.ihk.de/internet/mike/ihk_geschäftsfelder/bildung

⁴ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bewerber und Berufsausbildungsstellen AA München, Nürnberg, September 2008

Trotz der insgesamt abnehmenden Zahl an Bewerbern bzw. Bewerberinnen und damit einer gewissen Entschärfung der Konkurrenzsituation unter Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsstellenmarkt, verschlechtert sich die Situation ausbildungsplatzsuchender Jugendlicher mit Migrationshintergrund und kann weiterhin als prekär beschrieben werden. Während die Ausbildungsquote deutscher Jugendlicher im Zeitraum von 1998 bis 2005 von 66% auf 57,5% zurückging, reduzierte sich die Ausbildungsquote ausländischer Jugendlicher von 38% auf 23,7%, so dass nur noch ein knappes Viertel ausländischer Jugendlicher gegenüber gut der Hälfte deutscher Jugendlicher mit einem Ausbildungsplatz innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems versorgt ist⁵.

Weiterhin zeigt eine im Jahr 2006 durchgeführte Bewerber- und Bewerberinnenbefragung der Bundesagentur für Arbeit und des BIBB, dass ausländische Realschüler/innen deutlich niedrigere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu erhalten (32%) als deutsche Realschüler/innen (43%). Aus diesem Grund wird im jüngsten Berufsbildungsbericht die Vermutung geäußert, dass es auf Seiten der Personaleinsteller/innen möglicherweise Vorbehalte gegenüber ausländischen Jugendlichen gibt (Berufsbildungsbericht 2008, S. 92)⁶.

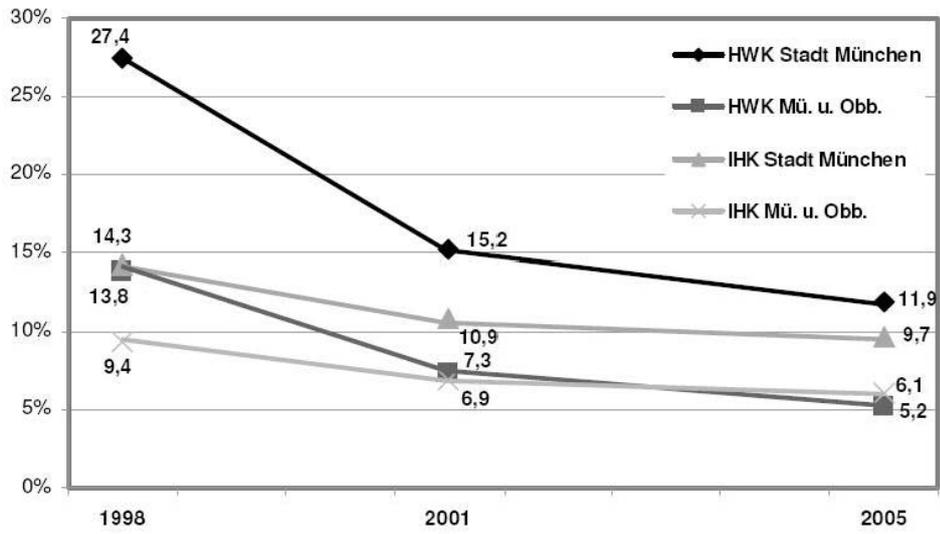
Betrachtet man für München die Entwicklung des Anteils der ausländischen Auszubildenden an allen Ausbildungsverhältnissen, so zeigt sich eine bemerkenswerte Entwicklung. In den beiden größten Ausbildungsbereichen, dem Handwerksbereich sowie dem Industrie- und Handelsbereich, ist ein enormer Rückgang des Ausbildungsanteils ausländischer Jugendlicher zu verzeichnen. Im Bereich des Handwerks ging ihr Anteil an allen Ausbildungsverhältnissen um 15,5 Prozentpunkte von 27,4% im Jahr 1996 auf 11,9% im Jahr 2005 zurück (vgl. Abb. 1). Im Ausbildungsjahr 2006/07 stieg ihr Anteil nach Auskunft der Handwerkskammer (HWK) leicht auf 12,8%. Im IHK-Bereich reduzierte sich der Anteil der ausländischen Jugendlicher von 1998 bis 2005 um weit mehr als die Hälfte von 13,8% auf 5,2% (vgl. Abb. 1)⁷. Für die Ausbildungsbereiche freie Berufe, Öffentlicher Dienst, Hauswirtschaft und Landwirtschaft liegen keine münchenspezifischen Daten zum Anteil ausländischer Auszubildender an allen Ausbildungsverhältnissen vor. Betrachtet man ersatzweise die Berufsschulstatistiken, so fällt auf, dass der Anteil ausländischer Mädchen in den Ausbildungsberufen, die dem Ausbildungsbereich freier Berufe zuzuordnen sind, gleich bleibend hoch ist.

5 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2007, Übersicht 2.2.4/1; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2000, S. 63

6 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2008

7 Landeshauptstadt (LH) München Referat für Arbeit und Wirtschaft (Hrsg.), Berufliche Erstausbildung in München - Fortschreibung 2006

Abbildung 1: Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher im Handwerk und im IHK Bereich



Quelle: Landeshauptstadt (LH) München: Berufliche Erstausbildung in München – Fortschreibung 2006; HWK für München und Oberbayern; IHK für München und Oberbayern

3 Zielsetzung, methodisches Vorgehen und Stichprobe der Befragung

3.1 Zielsetzung der Befragung

Der innovative Handlungsansatz des politik- und praxisorientierten Forschungsprojekts bestand darin, mikropolitische betriebliche Aktivitäten zur Rekrutierung und Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund für makropolitische Strategien zur Förderung der beruflichen und sozialen Integration dieser Jugendlichen innerhalb der Kommune München verfügbar zu machen.

Aus diesem Handlungsansatz resultierte das Projektziel, möglichst branchenübergreifend in Unternehmen und Betrieben der Stadt München eine quantitative Bestandsanalyse der Ausbildungssituation mittels einer Online-Befragung von Ausbildungs- bzw. Betriebsleitern sowie den Auszubildenden selbst durchzuführen.

Zum einen sollten die auf lokaler Ebene erhobenen Daten politischen Entscheidungsträgern in den Bereichen Ausbildung, Wirtschaft, Arbeit sowie Migration und Integration Aufschluss darüber geben, in welchen Feldern der dualen Berufsausbildung Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund vergleichsweise gute Zugangschancen haben und in welchen Ausbildungsbereichen das Rekrutierungspotenzial von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht hinreichend ausgeschöpft wird.

Zum anderen sollte die Datenerhebung zum gegenwärtigen Stand der interkulturellen Beziehungen von Auszubildenden den kommunalen und betrieblichen Planungs- und Entscheidungsträgern/trägerinnen eine empirisch gesicherte Grundlage zur Einschätzung der Qualität von Interkulturalität unter den jungen Nachwuchskräften geben. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Deutschland allgemein und auf lokaler Ebene im Besonderen ist dies mit Blick auf die produktive und reibungslose Zusammenarbeit von Belegschaften, die unterschiedlichen Herkunftskulturen angehören, sowohl in arbeitsmarkt- und betriebspolitischer als auch in integrationspolitischer Perspektive bedeutungsvoll.

3.2 Methodisches Vorgehen

Die Befragungen der betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen als auch der Auszubildenden selbst fanden mit Hilfe eines Online-Fragebogens statt. Für das Forschungsprojekt wurde ein Internet-basiertes Befragungsinstrument entwickelt, das neben den Fragebögen für die beiden Zielgruppen Auszubildende sowie Betriebsleitungen bzw. Ausbildungsverantwortliche zugleich auch eine automatisierte und für die teilnehmenden Betriebe kostenlose Aufbereitung der betriebsspezifischen Ergebnisse der Auszubildendenbefragung enthält. Den beteiligten Betrieben konnten somit die je eigenen Befragungsergebnisse unverzüglich zur Verfügung gestellt werden.

Die Online-Befragung fand im Rahmen der Projektlaufzeit von Januar bis September 2008 statt. Über die Projektlaufzeit hinausgehend steht dieses Instrument interessierten Betrieben auch weiterhin kostenlos zur Verfügung. Befragt wurden sowohl Auszubildende als auch betriebliche Ausbildungsverantwortliche aus München und den umliegenden Landkreisen, die zum Arbeitsagenturbezirk München gehören.

Der vorrangig quantitativ angelegte Teil der Untersuchung wurde um explorative leitfadengestützte Interviews ergänzt, die im Frühjahr 2008 in Unternehmen der Stadt München durchgeführt wurden. Insgesamt fanden fünf vertiefende Interviews mit Vertretern von Betriebsleitungen statt. Anders als standardisierte Erhebungen erlaubt diese Art von Interviews die Gewinnung von Hintergrund- und Detailinformationen, die weiterführende und erklärende Hinweise auf die Motive und Begründungen des betrieblichen Handelns liefern. Im Mittelpunkt standen Rekrutierungs- und Auswahlstrategien der Ausbildungsbetriebe. Bei den Gesprächspartner/innen handelte es sich um Führungskräfte, die mit der Ausbildung von Jugendlichen im Unternehmen betraut sind. Je nach Unternehmensgröße befanden sich darunter Ausbildungsleiter/innen wie auch Personalleiter/innen, die Verantwortung für den Ausbildungsbereich tragen. Die Interviews dauerten 60 bis 80 Minuten und wurden mittels Notizen während des Gespräches, die im unmittelbaren Anschluss ausgewertet wurden, dokumentiert. Die Informationen dienten als Interpretationshilfe der quantitativ erhobenen Daten. Sie gaben darüber hinausgehende Hinweise zu den Entscheidungskriterien im Auswahlverfahren von Auszubildenden, dem betrieblichen Umgang mit dem demografischen Wandel und dem damit einhergehenden prognostizierten Fachkräftemangel sowie zum Stand der Auseinandersetzung von Betrieben mit dem Thema Diversität innerhalb der bestehenden Belegschaft.

3.3 Betriebsrekrutierung und Beschreibung der Stichprobe

Um Unternehmen und Betriebe für das Thema Interkulturalität unter Auszubildenden sowie für Einmündungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung zu sensibilisieren und um Betriebe zu motivieren, sich an dem darauf abzielenden Projekt und den Befragungen zu beteiligen, wurden verschiedene Zugangswege gewählt, die im Folgenden dargestellt werden:

Entwicklung, Produktion und Versand einer Informations-CD-ROM:

- Insgesamt wurden 4.500 Informations-CD-ROMs hergestellt, die den betrieblichen Ausbildungs- und Personalvertreter/innen die Befragung anschaulich erläutern
- Versand der CD-ROM an rund 4.200 Betriebe und Behörden in München und dem Arbeitsagenturbezirk München

- Versand der CD-ROM an Multiplikatoren (Verband der Bayerischen Wirtschaft; Handwerkskammer; Industrie- und Handelskammer; Referat für Arbeit und Wirtschaft; Referat für Personal- und Organisationsentwicklung; Gewerkschaften; Ausländerbeirat; Stelle für interkulturelle Arbeit; Schulamt)
- Verteilung der CD-ROM auf Ausbildungsmessen und Tagungen/Kongressen zur Berufsbildung

Telefonische Rekrutierung von Betrieben:

- Ca. 400 Telefonate mit Betriebsleiter/innen sowie Personal- und Ausbildungsverantwortlichen

Aufsuchende Betriebsrekrutierung vor Ort:

- Direkte persönliche Ansprache von Betrieben „Vor-Ort“ in ausgewählten Stadtteilen (München-Innenstadt, Neuhausen-Nymphenburg und Schwabing)

Kontaktaufnahme zu Betriebsvertretern im Rahmen von Ausbildungsmessen (direkte Ansprache von Personalvertreter/innen und Verteilen von Informationsmaterial zum Projekt):

- 10. Bayerischer Berufsbildungskongress in Nürnberg (Dez. 2007)
- Interkulturelle Tagung der Stadt München im Kulturzentrum Milbertshofen (Dez. 2007)
- Azubi- & Studientage in München (Feb. 2008)
- Ausbildungsmesse „Stuzubi“ in München (Juli 2008)

Direkte persönliche und schriftliche Ansprache und Information von Multiplikatoren im lokalen Politikbereich von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Integrationspolitikern.

Veröffentlichungen von Projektinformationen auf den DJI Internetseiten und in der lokalen stadtteilbezogenen Presse mit Angaben zu den Ansprechpersonen für weitere Informationen im DJI und den Befragungsinstrumenten im Internet.

Die beteiligten Betriebe und Auszubildenden im Überblick

- Insgesamt haben sich **50** Betriebe und Verwaltungen aus dem Arbeitsagenturbezirk München an der Untersuchung beteiligt.
- Davon haben:
 - **41** Betriebe an der Befragung der Ausbildungsverantwortlichen teilgenommen,
 - **36** Betriebe mit **318** Auszubildenden an der Auszubildendenbefragung teilgenommen,
 - **21** Betriebe sich an beiden Befragungsteilen beteiligt,
 - **5** Betriebe sich mit ihren Ausbildungsleiter/innen für explorative Interviews zur Verfügung gestellt.
- Von den **41** Betrieben aus der Befragung der Ausbildungsverantwortlichen sind 3 Kleinbetriebe, 23 mittelständische Betriebe und 15 Großbetriebe⁸.
- Von den **318** befragten Auszubildenden sind 190 Jugendliche ohne Migrationshintergrund und **128** Jugendliche mit Migrationshintergrund (Ausländer/innen, Spätaussiedler/innen sowie sonstige Deutsche mit Migrationshintergrund).
- Von den **318** Auszubildenden sind **292** in Deutschland geboren und **25** nicht in Deutschland geboren. Von den **128** Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind 103 in Deutschland geboren.
- Die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen **281** der befragten Auszubildenden: sämtliche deutsche Auszubildende sowie auch **94** der Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Das heißt, dass lediglich **34** Auszubildende nach der amtlichen Statistik als Ausländer zu führen wären.

Als Fazit lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass trotz hohem Rekrutierungsaufwand die Resonanz relativ gering war.

Insbesondere die telefonischen Rekrutierungsversuche sowie einzelne telefonische und schriftliche Reaktionen auf die Verschickung der Informations-CD-ROM gaben Hinweise auf die Gründe, an der Befragung nicht teilzunehmen. Am häufigsten wurde auf nicht vorhandene oder die geringe Anzahl von Auszubildenden in den Betrieben verwiesen.

⁸ Die Zuordnung der Betriebe in Klein-, Mittel- und Großbetriebe erfolgte nach der Definition des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM Bonn). Das IfM Bonn definiert Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten respektive weniger als 1 Million € Jahresumsatz als kleine und solche mit zehn bis 499 Beschäftigten bzw. einem Jahresumsatz von 1 Million € bis unter 50 Millionen € als mittlere Unternehmen. Die Gesamtheit der KMU setzt sich somit aus allen Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten respektive 50 Millionen € Jahresumsatz zusammen.

In diesen Fällen wurde der Nutzen der angebotenen automatisierten Auswertung zu den interkulturellen Beziehungen im Betrieb als zu gering eingeschätzt. Diese Betriebe hatten das Gefühl, bei der überschaubaren Menge an Auszubildenden bereits ausreichend über die Verhältnisse zwischen den Auszubildenden informiert zu sein. Bei den größeren Unternehmen wurde oftmals die Langwierigkeit der notwendigen Abstimmungsprozesse mit betriebspolitisch Verantwortlichen sowie Betriebsräten als Ablehnungsgrund genannt. Weiterhin wurde in den Kontakten zu den Betrieben auch deutlich, dass oftmals (noch) kein Bedarf gesehen wird, sich mit Fragen der interkulturellen Beziehungen der Auszubildenden im eigenen Betrieb oder spezifischen Rekrutierungsstrategien für Auszubildende auseinanderzusetzen. In diesen Fällen wurde oft die Meinung geäußert, dass der Betrieb nicht differenziere zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund. Ein Ergebnis, das sich auch bei den teilnehmenden Betrieben beobachten lässt (vgl. Abschnitt 4.2).

4 Empirische Ergebnisse der Befragung der Personal- und Ausbildungsverantwortlichen

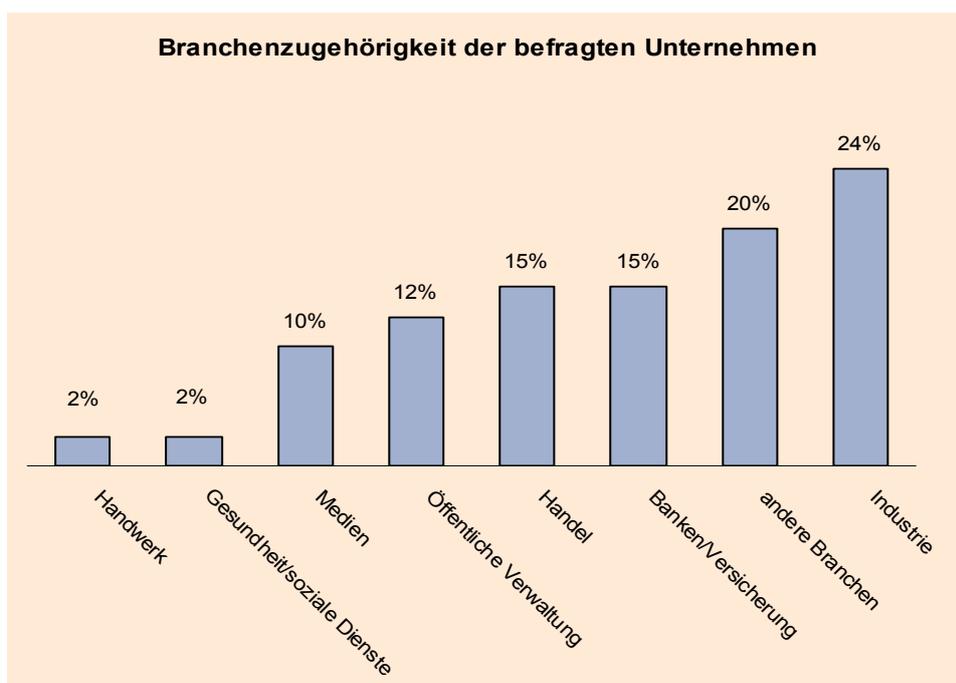
Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde im Frühjahr/Sommer 2008 eine Befragung von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen in München durchgeführt. Diese hatte sich zum Ziel gesetzt, originäre Informationen zu den Fragen „Wie ist die Ausbildungssituation in München und welche Bedeutung messen Münchner Unternehmen jungen Menschen mit Migrationshintergrund als Arbeitskräftepotenzial in ihren Personalplanungen und ihren Personalauswahlprozessen zu?“, zu erheben und bereitzustellen. Erfragt wurden betriebliche Strategien und Einstellungspolitiken bezogen auf den Ausbildungsbereich.

4.1 Die teilnehmenden Unternehmen

Im Zuge der Erhebung wurden Ausbildungs- und Personalverantwortliche aus 41 Betrieben mittels eines Online-Fragebogens befragt sowie ergänzend vertiefende Interviews in fünf Unternehmen geführt. Alle befragten Unternehmen und Betriebe wie auch die Verwaltungen sind im Arbeitsagenturbezirk München angesiedelt.

Aus Gründen der Anschaulichkeit werden in den Grafiken Prozentangaben gemacht. Im Text sind neben den Prozentangaben auch die absoluten Zahlen angegeben.

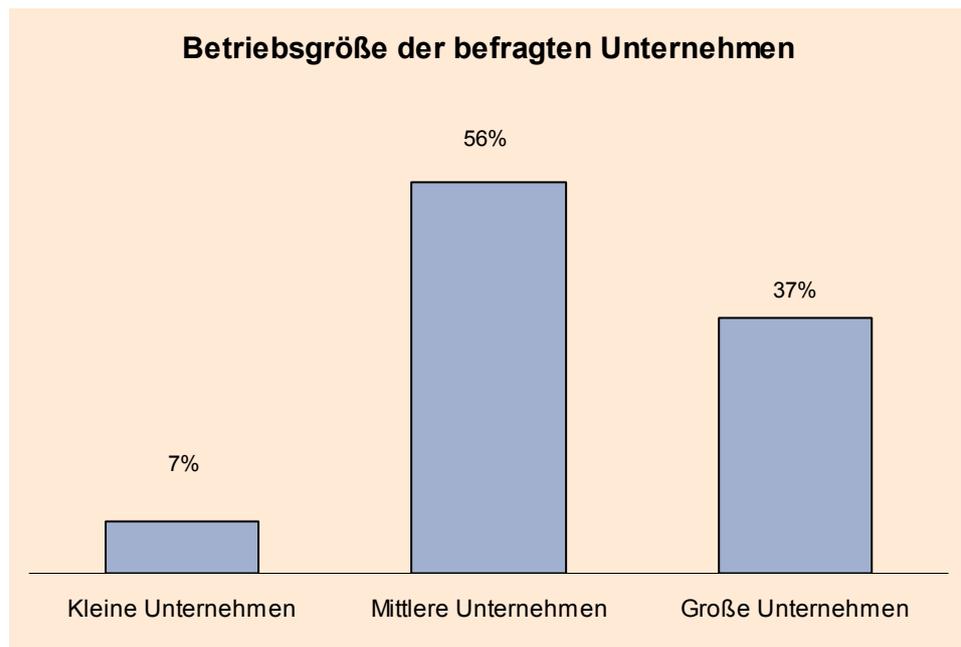
Abbildung 2: Branchenzugehörigkeit



Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Von den befragten Unternehmen sind 24% (10) der Industriebranche und jeweils 15% (6) der Handels- bzw. Banken- und Versicherungsbranche zuzurechnen. Bei weiteren 12% (5) der Unternehmen handelt es sich um unterschiedliche öffentliche Verwaltungen. Unter der relativ großen Gruppe der „anderen Branchen“ (20 %, 8) wurden zum Beispiel Betriebe aus dem Verlagswesen und Gaststättengewerbe sowie Interessensverbände subsumiert (vgl. Abb. 2).

Abbildung 3: Betriebsgrößenverteilung



Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Zwei Drittel der befragten Unternehmen sind dem KMU-Bereich (klein- und mittelständische Unternehmen bis max. 500 Beschäftigte, orientiert an der Definition des Instituts für Mittelstandsforschung⁹) zuzurechnen. Drei davon gehören mit einer Beschäftigtenzahl bis 10 in die Sparte „Kleinbetriebe“, während 24 (56%) Unternehmen in die Gruppe der Mittelbetriebe fallen. Ein Drittel der Unternehmen (37%) sind Großbetriebe. Bis auf eine Ausnahme sind dies alles Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten (vgl. Abb. 3)

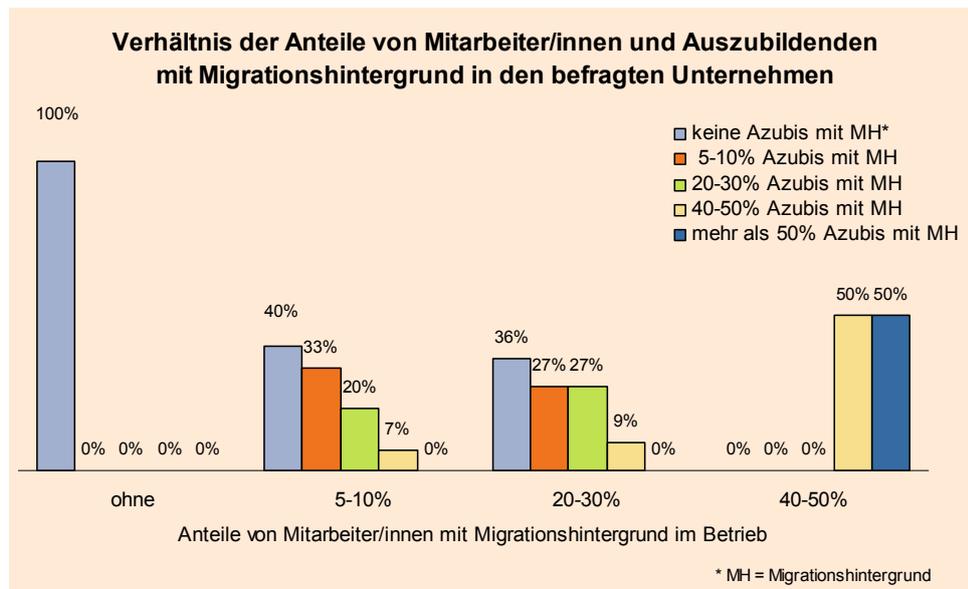
Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe haben weniger als 10 Auszubildende, 17% der Unternehmen mehr als 100 Auszubildende, darunter ist ein Betrieb mit mehr als 1000 Auszubildenden.

⁹ Die Zuordnung der Betriebe in Klein- Mittel- und Großbetriebe erfolgte nach der Definition des Instituts für Mittelstandsforschung (s. Fußnote 8)

Befragt nach dem Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund unter ihren Auszubildenden zeigt sich, dass 38% (17) der befragten Unternehmen angeben, keine Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu haben. Etwa ein Viertel der Betriebe (11) gibt an, dass zwischen 5 und 10% ihrer Auszubildenden über einen Migrationshintergrund verfügen. Fast ein Drittel der Betriebe (32 %) bildet nach eigenen Angaben einen größeren Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus.

Aus Abbildung 4 wird in der Tendenz folgender Zusammenhang zwischen dem Anteil der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund und dem Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ersichtlich: Betriebe ohne Migranten/innen in der Belegschaft bilden auch keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus und Betriebe mit einem hohen Anteil von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund bilden auch vergleichsweise viele Jugendliche mit Migrationshintergrund aus.

Abbildung 4: Verhältnis Auszubildende - Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund



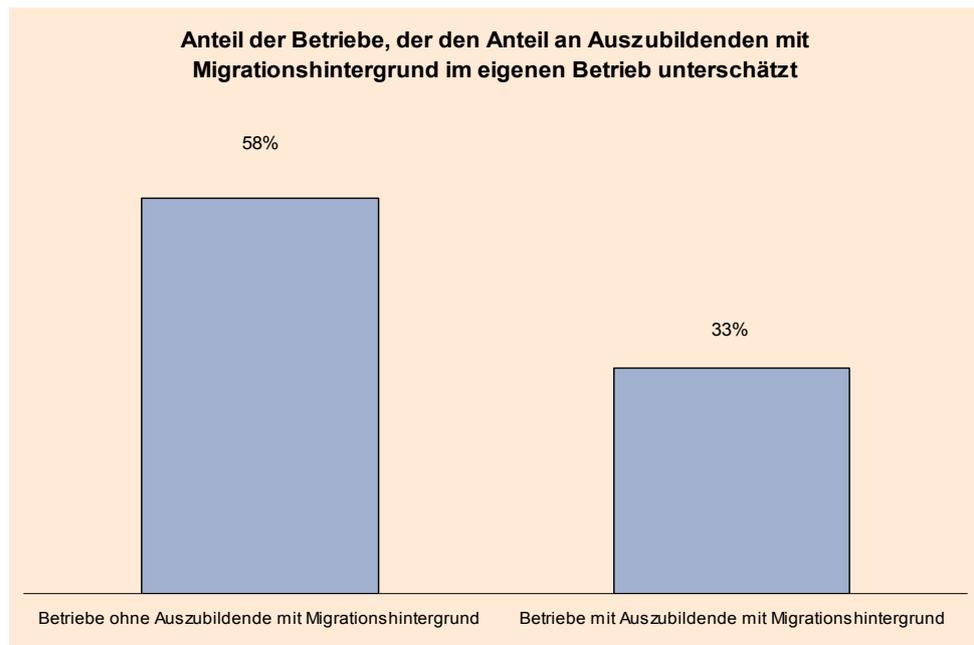
Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Lesebeispiel: 33% der befragten Unternehmen mit 5-10% Mitarbeiter/innen mit MH haben auch 5-10% Auszubildenden mit MH beschäftigt.

In den befragten Unternehmen liegt der Frauenanteil an allen Beschäftigten bei knapp 50%, bei den Auszubildenden liegt der Anteil mit 60% noch deutlich höher. Eine Betrachtung in Abhängigkeit des Migrantenanteils an den Beschäftigten ergibt kaum markante Unterschiede: In den Unternehmen mit einem geringeren Migrantenanteil (bis zu 10%) liegt der durchschnittliche Frauenanteil an allen Beschäftigten bei 53%, bei jenen Unternehmen mit höherem Migrantenanteil liegt die Frauenanteil bei 54%.

Während in den klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) tendenziell höhere Frauenanteile zu beobachten sind, findet sich bei den Großbetrieben eine Mehrzahl von Unternehmen mit Frauenanteilen von unter 50%.

Abbildung 5: Unterschätzung des Anteils an Auszubildenden mit Migrationshintergrund im eigenen Betrieb



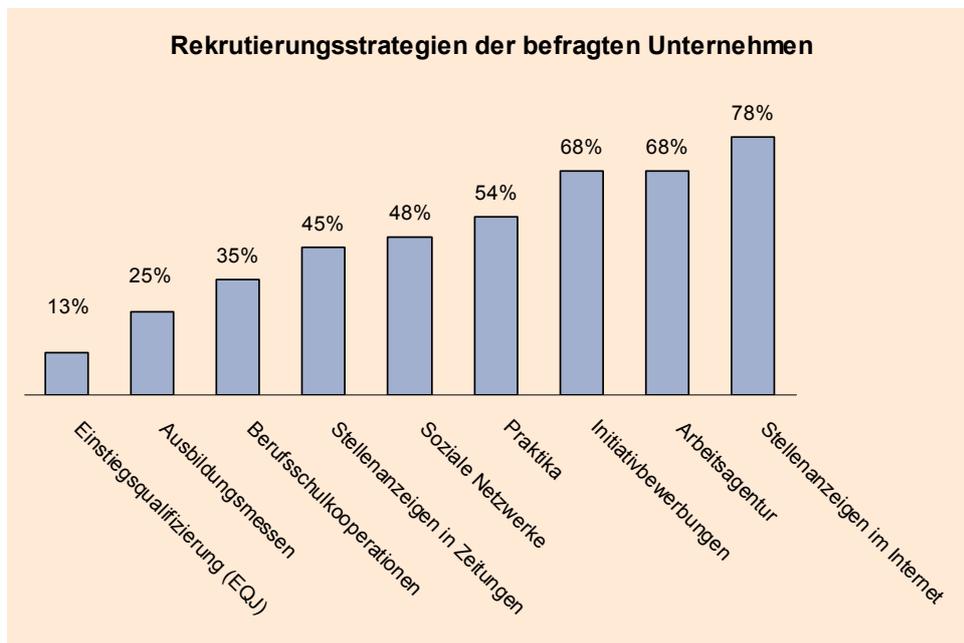
Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008; DJI Betriebsbefragung 2008 (n=21)

Fragt man die Unternehmen nach dem vermuteten Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund in ihrem Betrieb, so zeigt sich, dass die Betriebs- und Ausbildungsleitungen den Anteil an Migranten deutlich unterschätzen, wenn man die vermuteten Angaben der Unternehmen ins Verhältnis zu den Ergebnissen der Auszubildendenbefragung setzt (vgl. Abb. 5). So haben 58% der Betriebe, deren Ausbilder angeben, keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund auszubilden, sehr wohl Auszubildende mit Migrationshintergrund. In weiteren 33% der einbezogenen Betriebe gehen die Ausbildungsverantwortlichen von einem geringeren Anteil an Migrantenjugendlichen aus als es tatsächlich der Fall ist. Bei den „übersehenen“ Auszubildenden mit Migrationshintergrund handelt es sich nicht nur um Jugendliche der dritten Zuwanderungsgeneration, deren Migrationshintergrund für die Betriebe vielleicht schwerer erkennbar ist, sondern auch um Auszubildende, die über eigene Migrationserfahrung verfügen oder deren Eltern zugewandert sind. Ob die relativ häufige Unterschätzung des Anteils der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in dem eigenen Betrieb daran liegt, dass die Auszubildenden inzwischen so in den Betrieben integriert sind, dass sie nicht als besondere Gruppe wahrgenommen werden oder ob es daran liegt, dass es nicht genügend Sensibilität dem Thema Migration gegenüber gibt, kann an Hand der geringen Anzahl von Betrieben,

in denen sowohl die Ausbildungsleitungen als auch die Auszubildenden befragt wurden (n=21 Betriebe), nicht beantwortet werden. Die Studie zeigt jedoch, dass den Betrieben oftmals keine hinreichenden objektiven Informationen zum Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund vorliegen, aus dem ein innerbetrieblicher Bedarf für kultursensibles Handeln abgeleitet werden könnte.

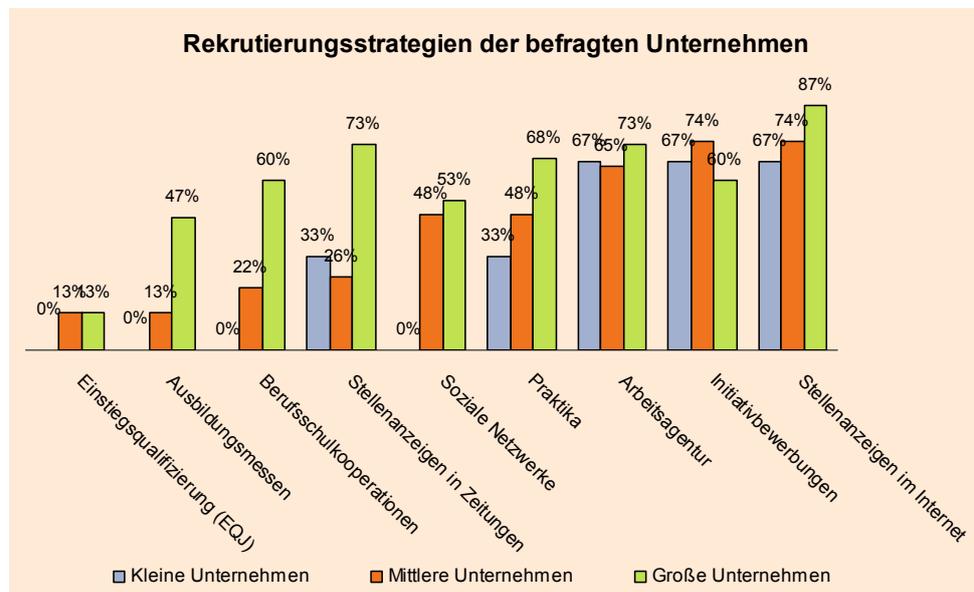
4.2 Rekrutierungsstrategien

Abbildung 6: Rekrutierungsstrategien der Unternehmen



Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Befragt danach, auf welche Art und Weise sie neue Auszubildende rekrutieren, gibt eine große Anzahl der Unternehmen an, Stellenanzeigen im Internet zu schalten (78%, 32) und die Vermittlung durch die Arbeitsagentur in Anspruch zu nehmen (68%, 28). Auch auf Initiativbewerbungen ausbildungsstellensuchender Jugendlicher greift eine Vielzahl der Unternehmen zurück (68%, 28). Weiterhin gibt die Hälfte der befragten Unternehmen an, über Praktika (54%, 22) und soziale Netzwerke (48%, 19) zu rekrutieren, gefolgt von der Veröffentlichung von Stellenanzeigen in Tageszeitungen (45%, 18). Demgegenüber beteiligt sich lediglich ein Drittel der Betriebe an Berufsschulkooperationen und nur ein Viertel nutzt Ausbildungsmessen für die Rekrutierung von Auszubildenden. Abbildung 7 zeigt den Zusammenhang mit der Betriebsgröße.

Abbildung 7: Rekrutierungsstrategien nach Betriebsgröße

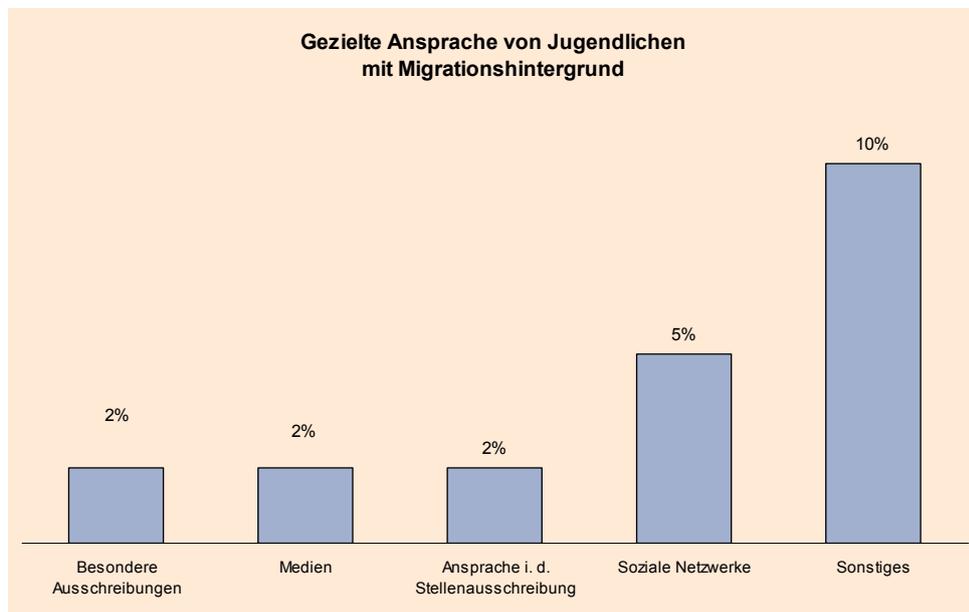
Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Offensichtlich benutzen Großbetriebe im Vergleich zu den Klein- und Mittelbetrieben eine größere und ausdifferenzierte Palette an Rekrutierungsstrategien. Neben den indirekten, vermittelten Wegen, wie z.B. Rekrutieren über Anzeigen und die Arbeitsagenturen werden auch direkte Verfahren genutzt, wie z.B. die Kooperation mit Schulen und die Präsentation des Unternehmens auf Ausbildungsmessen, um Jugendliche zu werben und anzusprechen. In den Interviews wurde deutlich, dass die Vertreter/innen kleiner Betriebe zwar auch die Notwendigkeit sehen, sich durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit bekannter zu machen und somit mehr Jugendliche auf Ausbildungsmöglichkeiten im Unternehmen hinzuweisen, dies aber aus Kapazitätsgründen häufig unterlassen. Die Ausbildungsleiter/innen größerer Unternehmen bestätigen hingegen den Trend zur Teilnahme an Großveranstaltungen und Ausbildungsmessen. Darüber hinaus nutzen sie die erfolversprechenden Möglichkeiten, über enge Kooperationen mit Schulen gut vorgebildete Jugendliche als Auszubildende für das eigene Unternehmen zu gewinnen.

Insgesamt erscheint das Potenzial der Kooperation mit Schulen als einem gerade im lokalen Kontext bedeutsamen Rekrutierungsfeld aber nicht nur bei den Klein- und Mittelbetrieben noch nicht hinreichend ausgeschöpft zu werden. Hier bieten sich für die Kommune Ansatzpunkte, die Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Schule zu intensivieren und zu verbreitern.

Auffällig ist, dass für alle Unternehmen – und zwar unabhängig von ihrer Betriebsgröße – inzwischen das Internet das wichtigste Rekrutierungsmedium ist, um Jugendliche anzusprechen. Dies deckt sich mit den Bewerbungsstrategien der Auszubildenden, die zu einem Großteil angeben, verstärkt über das Internet Ausbildungsmöglichkeiten recherchiert zu haben.

Abbildung 8: Gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund



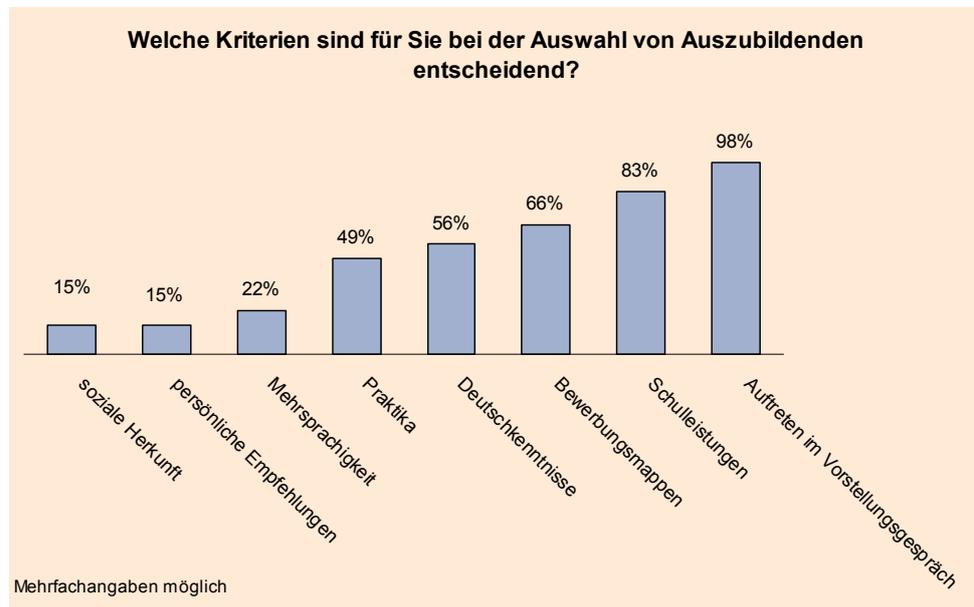
Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Lediglich 6 von 41 Unternehmen geben an, Auszubildende mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen zu haben. Einige Unternehmen haben soziale Netzwerke genutzt, ein Betrieb hat Jugendliche mit Migrationshintergrund direkt in der Stellenausschreibung angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert, ein weiterer Betrieb hat den Zugang zu den Jugendlichen mit Migrationshintergrund über eine besondere Ausschreibung gesucht. Über diesen kleinen Kreis hinaus sehen Unternehmen bislang wenig Veranlassung, sich in besonderer Weise um jugendliche Migrantinnen und Migranten im Rahmen der Rekrutierung von Auszubildenden zu bemühen (vgl. Abb. 8).

Als Grund für die Zurückhaltung wird in erster Linie auf die bisher für Unternehmen günstige Situation verwiesen, angesichts der Bewerberlage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zumeist aus einem Überangebot an Ausbildungsplätze suchenden Jugendlichen auswählen zu können. Die mit den Ausbildungsleitern geführten persönlichen Interviews verweisen darauf, dass trotz insgesamt rückläufiger Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen die Unternehmen bislang noch über genügend Interessenten/innen verfügen. Ergänzend wird angeführt, dass „natürlich“ und grundsätzlich die Herkunftskultur der Bewerber/innen keine Rolle spiele, weil sich die Bewerberauswahl ausschließlich an dem Aufgabenprofil der zu besetzenden Ausbildungsstelle orientiere. Vermutet werden kann, dass junge Migrantinnen und Migranten in der Konkurrenz um Ausbildungsstellen mit deutschen Mitbewerber/innen unterliegen, weil deutsche Sprachkenntnisse und das schulische Allgemeinbildungsniveau Eingangsvoraussetzungen darstellen, bei denen Defizite faktisch vorliegen oder aber unterstellt werden.

4.3 Auswahlentscheidung

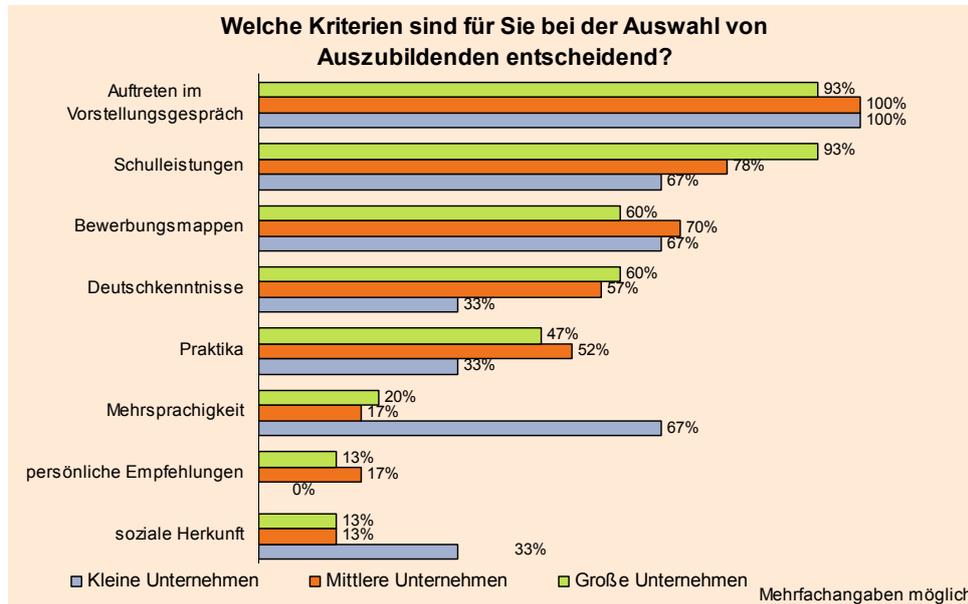
Abbildung 9: Auswahlkriterien für die Einstellung von Auszubildenden



Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=38)

Bei der Entscheidungsfindung zur Einstellung neuer Auszubildender dominieren einerseits formale Kriterien wie Schulleistungen (83%, 34) und die Qualität von Bewerbungsmappen (66%, 27), andererseits das persönliche Auftreten im Bewerbungsgespräch (97,6%, 40). Differenziert man hier nach Betriebsgrößen, so fällt auf, dass bei den Großunternehmen das formale Kriterium Schulleistung (93%) einen ganz entscheidenden Einfluss hat, während es bei den Kleinbetrieben mit 63% nur als relativ wichtig eingestuft wird. Bei der Einschätzung der eher „weichen“ sozialen Kompetenzen erfolgt hingegen der „Rückzug“ auf subjektive Wahrnehmungen, da es an formalisierten Instrumenten fehlt.

Abbildung 10: Auswahlkriterien für die Einstellung nach Betriebsgröße



Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Bilingualität bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird nur eingeschränkt als Chance gesehen. Im Unterschied zur wachsenden Betonung dieser Zusatzkompetenz in der einschlägigen Diversitätsfachliteratur findet sich auf der praktischen Ebene der Arbeitswelt der mittleren und großen Unternehmen dafür kein überzeugendes Äquivalent: Nur für rund ein Fünftel der hier befragten mittleren und großen Unternehmen gehört die Mehrsprachigkeit zu den Auswahlkriterien, von denen Jugendliche mit Migrationshintergrund profitieren könnten.

Gute Deutschkenntnisse (56%, 23) sowie positive Erfahrungen im Praktikum (49%, 20) werden von etwa der Hälfte aller befragten Betriebe als entscheidend angesehen. Aber auch hier zeigen sich erneut Unterschiede zwischen mittleren und großen Betrieben einerseits und kleinen Betrieben andererseits, denn für Letztere sind Deutschkenntnisse und Praktikumserfahrungen von Bewerbern um Ausbildungsplätze von erheblich geringerer Relevanz.

Abbildung 11: Interkulturelle Anpassung von Auswahlverfahren



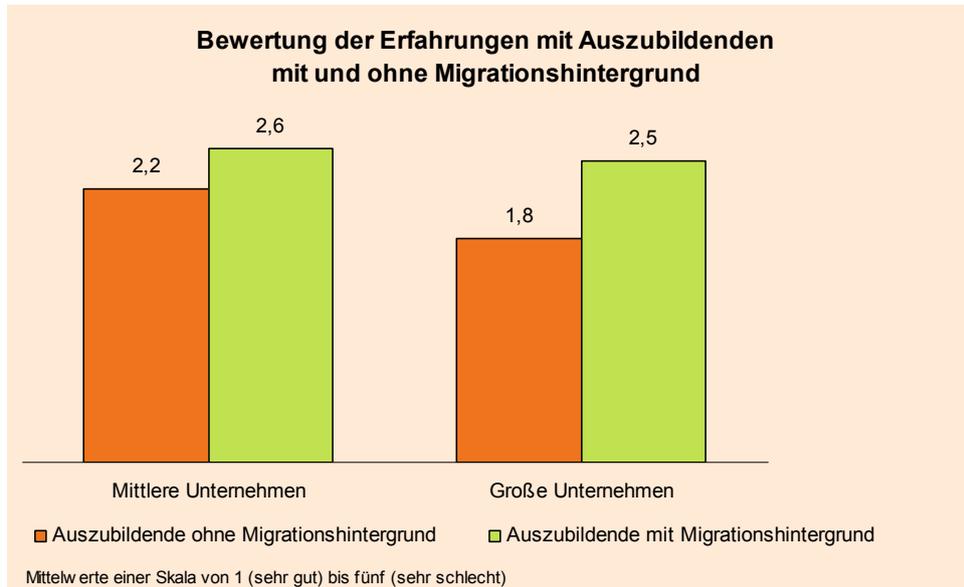
Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Lediglich ein Sechstel der befragten Unternehmen gibt an, ihre Auswahlverfahren an Jugendliche mit Migrationshintergrund anzupassen (vgl. Abb. 11). Im Vordergrund stehen dabei Modifikationen, die sich auf das persönliche Vorstellungsgespräch beziehen. Ein weiterer Betrieb gibt an, sein Assessmentcenter angepasst zu haben. In den vertiefenden persönlichen Interviews wurde von nahezu allen Ausbildungsleitern deutlich gemacht, dass man das Verfahren nicht anpasse, da es ja eine Gleichbehandlung für alle jugendlichen Bewerber/innen geben müsse. Auch tauchte die Frage auf, wie denn so eine Anpassung des Auswahlverfahrens aussehen könnte. Ein Ausbildungsleiter betonte allerdings, er würde bei der Auszubildendenauswahl das Anforderungsniveau ggf. geschlechtsabhängig reduzieren, um auch männlichen Bewerbern mit vermeintlich schlechteren Schulabschlüssen eine Ausbildung im Unternehmen zu ermöglichen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass den meisten Unternehmen eine individuelle Gleichbehandlung orientiert am fachlichen Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle als plausibles Leitprinzip bei der Rekrutierung von Auszubildenden dient. Kaum vorhanden scheint hingegen ein Bewusstsein dafür zu sein, dass diese als objektiv und damit als fair wahrgenommenen Verfahren sich exkludierend auf Bewerber/innen mit Migrationshintergrund auswirken können. Diese empfinden es als diskriminierend, wenn sich Auswahlkriterien an Standards und Normvorstellungen der Mehrheitsgesellschaft orientieren, ohne Raum für herkunftskulturelle Differenzierungen zu lassen.

4.4 Erfahrungen mit Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund

Abbildung 12: Betriebliche Erfahrungen mit Auszubildenden

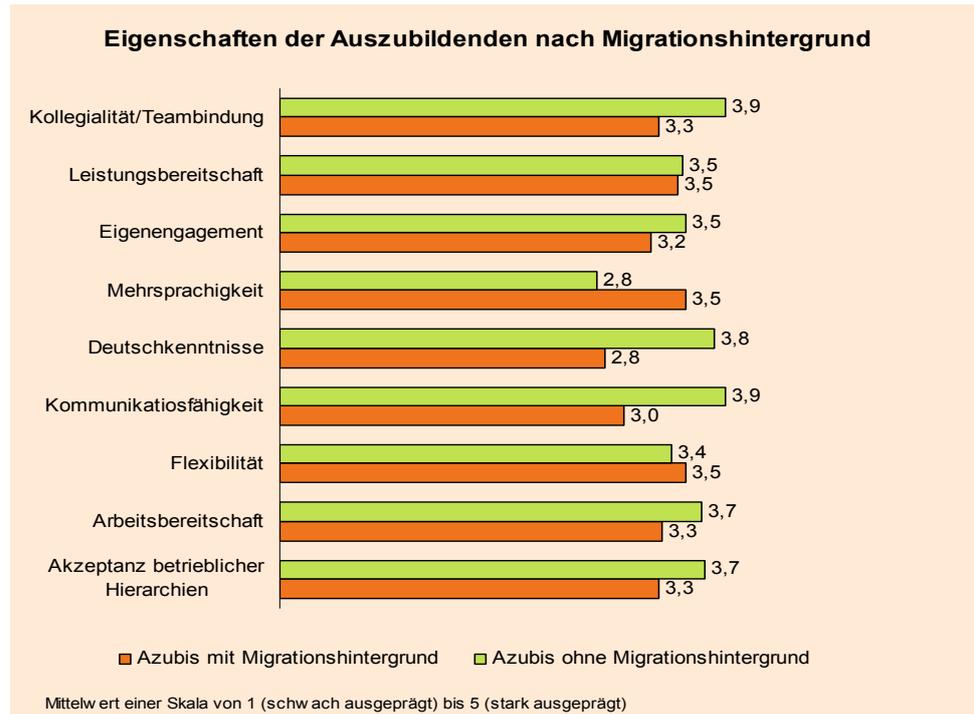


Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Gut die Hälfte der befragten Unternehmen (54%, 21) gibt an, über Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu verfügen. Die Bewertung dieser Erfahrungen geht tendenziell zu Ungunsten von Migrantenjugendlichen (vgl. Abb. 13). Bei einer Detailbetrachtung werden jedoch Differenzierungen deutlich.

Zwei der erfragten Eigenschaften werden eher bei Jugendlichen mit als ohne Migrationshintergrund festgestellt. Hierzu gehört erwartungsgemäß – mit einem deutlichen Vorsprung – die Mehrsprachigkeit. Lediglich minimal positiver fällt die Bewertung von Flexibilität bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus. Ausgeglichen ist hingegen die Bewertung der Leistungsbereitschaft aus Sicht von Ausbildungsverantwortlichen: Hier werden keine Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gesehen. In den weiteren sechs Kategorien erhalten die Migrantenjugendliche schlechtere Bewertungen als die Jugendlichen deutscher Herkunftskultur. Wenig verwunderlich ist ihr schlechteres Abschneiden bei den Deutschkenntnissen, mit denen auch die negativeren Erfahrungen der Ausbildungsverantwortlichen mit der Kommunikationsfähigkeit von Migrantenjugendlichen in Zusammenhang stehen dürften. Aber auch bei der Einschätzung von Kollegialität/Teambindung, bei der Arbeitsbereitschaft und Akzeptanz betrieblicher Hierarchien sowie beim Eigenengagement liegen nach Ausfassung der befragten Ausbildungsverantwortlichen Jugendliche mit Migrationshintergrund unterhalb der Werte der Vergleichsgruppe.

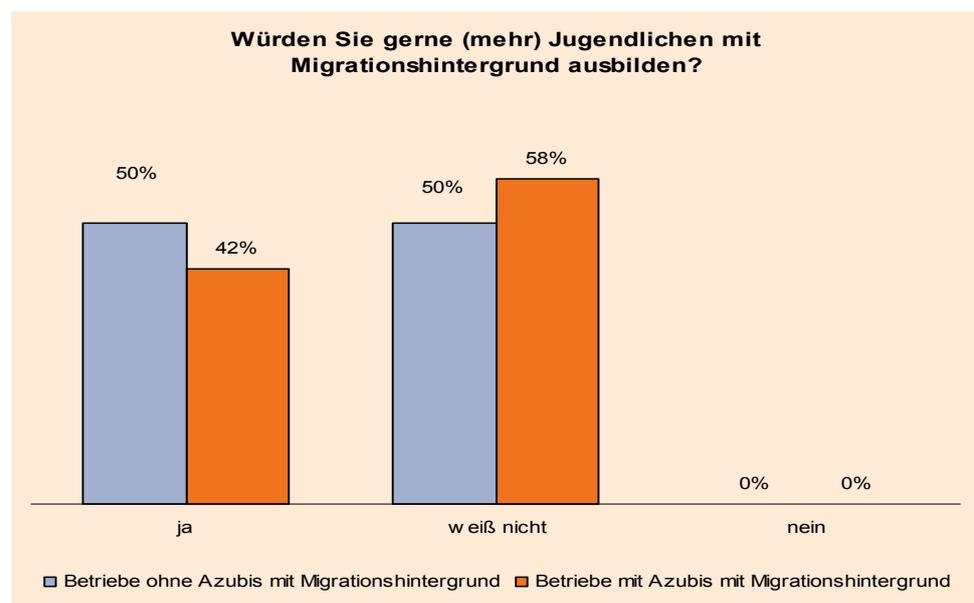
Abbildung 13: Betriebliche Erfahrungen mit Auszubildenden



Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

Auf die Frage, ob die Betriebe zukünftig (mehr) Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden möchten, zeigt sich, dass die Hälfte der Betriebe, die bislang keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbilden, dazu bereit wäre, während die andere Hälfte sich unsicher in dieser Frage ist. Von den Betrieben, die bereits Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden, wissen mehr als die Hälfte nicht, ob sie eine noch höhere Anzahl an Migrantenjugendlichen einstellen sollten, während gut zwei Fünftel dies befürworten (vgl. Abb. 14).

Abbildung 14: Mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund?



Quelle: DJI Betriebsbefragung 2008 (n=41)

4.5 Empfehlungen der Unternehmen

In einer Abschlussfrage wurden die Personal- und Ausbildungsverantwortlichen sowohl im Online-Fragebogen als auch im persönlichen Interview gebeten, „(...) *Empfehlungen auszusprechen, um Jugendliche mit Migrationshintergrund besser in den Ausbildungsmarkt zu integrieren*“. Alle Interviewpartner/innen und einige Online-Befragte gaben auf diese Frage ausführliche Antworten, die sich sowohl an die Jugendlichen, an das Schul- und Bildungssystem als auch an die Betriebe selbst richten:

Empfehlungen an die Jugendlichen (nach Häufigkeit):

- Erwerb guter Kenntnisse der deutschen Sprache (7)
- Praktika absolvieren, Betriebserfahrung sammeln (6)
- Gute Schulabschlüsse anstreben (5)
- Sich über den Ausbildungsbetrieb, in dem man sich bewirbt, im Vorfeld informieren (4)
- Mobilitätsbereitschaft signalisieren (2)
- Akzeptanz der deutschen Kultur (1)

Empfehlungen an die Schul- und Bildungseinrichtungen (nach Häufigkeit):

- Sensibilisierung der jugendlichen Schülerinnen und Schüler für die Anforderungen in einem Betrieb (7)
- Frühzeitig und intensiv Deutschkenntnisse vermitteln (6)
- Elternarbeit intensivieren (5)
- Akzeptanzverhalten der Schülerinnen und Schüler untereinander durch Information und Verbund erhöhen (4)
- Förderung der Deutsch- und Englischkenntnisse durch die Berufsschulen (1)

Empfehlungen an die Betriebe (nach Häufigkeit):

- Betriebliche Integrationsangebote schaffen (Kennenlern-Workshops, Sprachförderung, Ausbildungsbegleiter/mentoren installieren) (5)
- Ausbilderinnen und Ausbilder interkulturell sensibilisieren (3)
- Über die berufliche Ausbildung Gemeinsamkeiten fördern (2)

5 Empirische Ergebnisse der Auszubildendenbefragung

Neben der Befragung von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen ist die Befragung von Auszubildenden in Münchner Betrieben ein zentraler Bestandteil der Studie. Im Vordergrund stehen dabei die Erfahrungen der Auszubildenden bei der Ausbildungsplatzsuche, deren Einschätzung der Zusammenarbeit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund sowie verschiedene Aspekte des (interkulturellen) Ausbildungsalltags.

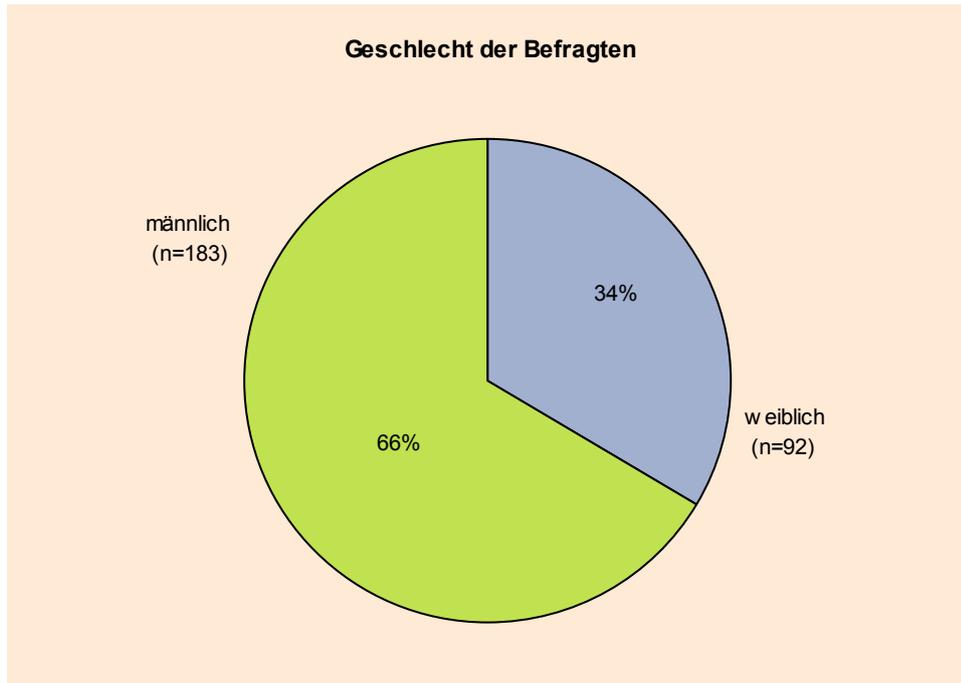
Das vorliegende Kapitel gibt zunächst einen Überblick über die sozialstrukturelle Zusammensetzung der befragten Auszubildenden. Anschließend werden zunächst die Ergebnisse zur Ausbildungsplatzsuche und zu Aspekten der interkulturellen Zusammenarbeit und des Arbeitsalltags dargestellt.

5.1 Die befragten Auszubildenden

Insgesamt wurden im Laufe des Jahres 2008 318 Auszubildende aus 36 Unternehmen, Behörden und Interessenverbände in München und Umland befragt.

Davon sind ein Drittel junge Frauen (92) und zwei Drittel junge Männer (183) (vgl. Abb. 15). Demnach sind junge Frauen in der vorliegenden Stichprobe deutlich unterrepräsentiert (vgl. Referat für Arbeit und Wirtschaft 2006: 53), denn laut amtlicher Statistik ist annähernd die Hälfte (48%) aller Auszubildenden im Arbeitsagenturbezirk München weiblich. Zurückzuführen ist dies vermutlich auf das Design der Studie, in deren Fokus die Zusammenarbeit von Auszubildenden lag. Dies setzt voraus, dass in einem Betrieb mehr als nur eine Person ausgebildet wird. Junge Frauen werden häufig in freien Berufen beispielsweise als Arzthelferin, Friseurin oder Rechtsanwaltsfachangestellte ausgebildet (vgl. ebd.: 55). In diesen Branchen gibt es eine große Zahl kleinerer Betriebe, so dass davon ausgegangen werden kann, dass weibliche Auszubildende hier allein sind oder nur wenige Mitauszubildende haben. In solchen Fällen ist anzunehmen, dass die Ausbildungsbetriebe sich nicht angesprochen fühlten, an der Befragung teilzunehmen.

Abbildung 15: Geschlechtszugehörigkeit der befragten Auszubildenden

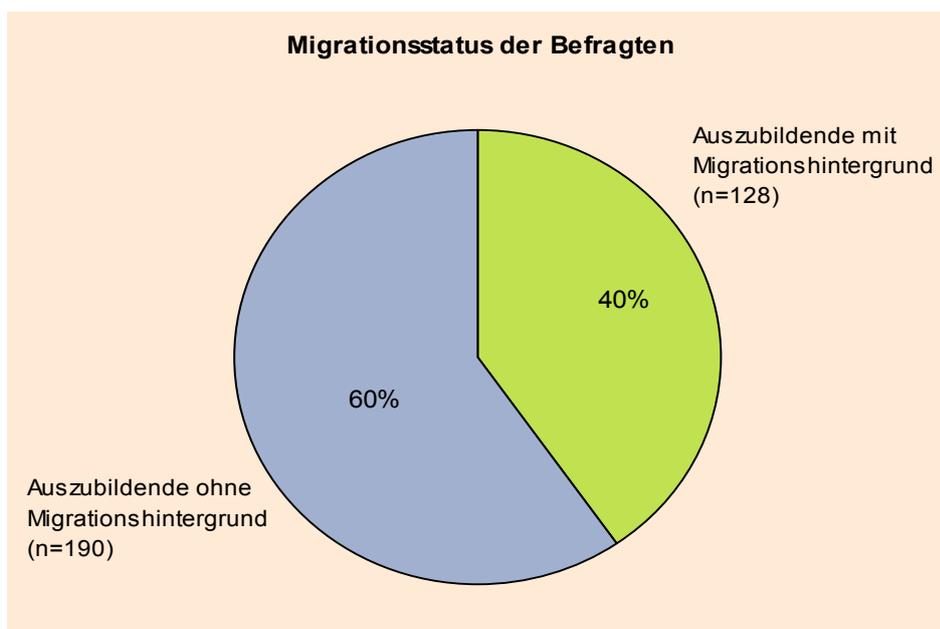


Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=275)

Die Mehrheit der befragten Jugendlichen (53%/169) ist zwischen sechzehn und neunzehn Jahren alt, 39% (123) sind zwischen zwanzig und vierundzwanzig Jahren und lediglich 8% (25) sind fünfundzwanzig Jahre alt oder älter.

Von den 318 Befragten haben 40% (128) einen Migrationshintergrund (vgl. Abb. 16) und 60% (190) sind deutscher Herkunft.

Abbildung 16: Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=318)

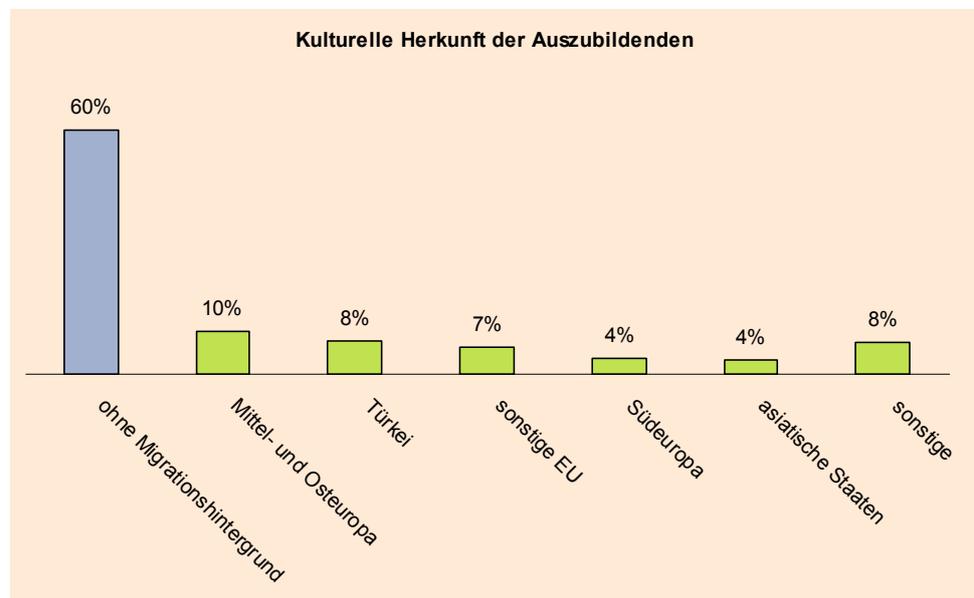
Unterteilt man die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund nach kultureller Herkunft, ergibt sich das folgende Bild: 33 Befragte sind mittel- und osteuropäischer Herkunft. Von ihnen haben die meisten polnische Wurzeln, ein Teil kommt aus Rumänien sowie Staaten des ehemaligen Jugoslawiens und der GUS (russischen Föderation).

Eine relativ große Gruppe bilden mit 26 Auszubildenden die Jugendlichen türkischer Herkunftskultur.

Auch aus dem europäischen Raum kommen viele der Auszubildenden: 12 Befragte sind kulturell südeuropäischen Ländern, 21 Jugendliche weiteren Ländern der Europäischen Union zuzuordnen.

Einen asiatischen kulturellen Hintergrund weisen 11 Befragte auf. Weitere 25 Befragte mit Migrationshintergrund können nicht eindeutig einer Herkunftskultur zugeordnet werden¹⁰.

Abbildung 17: Kulturelle Herkunft der Auszubildenden



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=318)

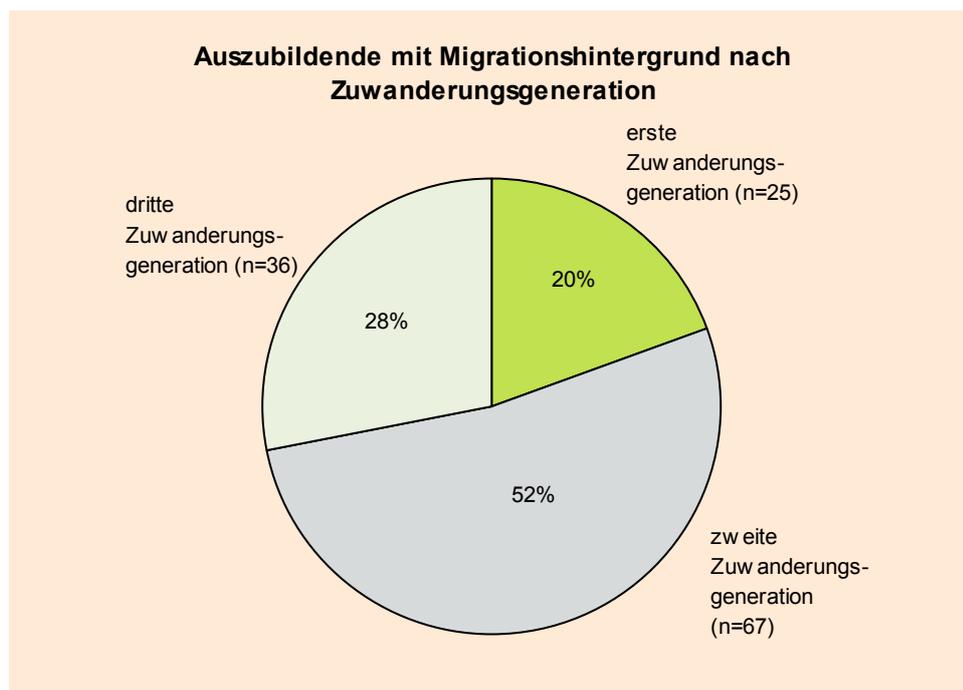
Von den insgesamt 40% der Befragten, die einen Migrationshintergrund aufweisen, haben nur 11% (34) keinen deutschen Pass und sind als Ausländer im Sinne der amtlichen Statistik zu bezeichnen. Die Anzahl derer, die eine eigene Migrationserfahrung haben und nicht in Deutschland geboren sind, ist mit 8% (25) noch geringer. Letztere werden auch als Migranten und

¹⁰ Die 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.

Migrantinnen der ersten Zuwanderungsgeneration bezeichnet (vgl. Abb. 18). 67 der 128 befragten Auszubildenden mit Migrationshintergrund sind der zweiten Zuwanderungsgeneration zuzuordnen. Das heißt, dass mindestens ein Elternteil nach Deutschland immigriert ist, während die Befragten selbst aber bereits in Deutschland geboren sind. 36 Befragte gehören der dritten Zuwanderungsgeneration an, d.h. ihre Großeltern wanderten bereits nach Deutschland zu.

Zum Teil lassen sich einige Zusammenhänge zwischen Zuwanderungsgeneration und Herkunftskultur erkennen: Jugendliche mit türkischer, südeuropäischer und asiatischer Herkunftskultur sind überwiegend der zweiten Zuwanderungsgeneration zuzurechnen, weil sie bereits in Deutschland geboren sind. In der Befragtengruppe mit mittel- und osteuropäischer Herkunftskultur reicht die Migrationserfahrung bei den Jugendlichen mit polnischen und rumänischen Wurzeln überwiegend bis zur Großelterngeneration zurück, das heißt, sie gehören zumeist der dritten Zuwanderungsgeneration an. Demgegenüber sind Jugendliche aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens eher der ersten oder zweiten Zuwanderungsgeneration zuzuordnen.

Abbildung 18: Auszubildende mit Migrationshintergrund nach Zuwanderungsgeneration

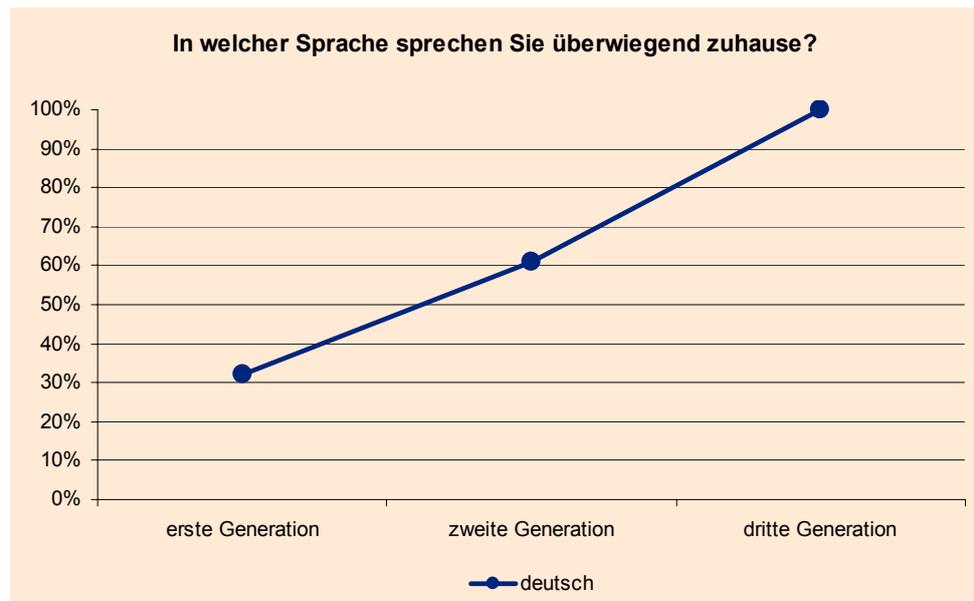


Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=128)

Befragt wurden Auszubildende, die sich in unterschiedlichen Phasen ihrer dualen Ausbildung befinden. Die Mehrheit der Befragten ist in den ersten beiden Ausbildungsjahren. Die Mehrheit der Befragten ist in den ersten beiden Ausbildungsjahren. Davon befindet sich fast die Hälfte (49%, 149) im ersten Jahr und ein weiteres Drittel (33%, 101) im zweiten Jahr der Ausbildung. 17% (52) der Jugendlichen durchlaufen zum Zeitpunkt der Befragung ihr drittes Ausbildungsjahr und nur 2 Jugendliche sind bereits im vierten Jahr.

Auch die schulische Vorqualifikation ist breit gestreut. Die Mehrzahl der Auszubildenden verfügt über einen mittleren Abschluss (50%, 150), gefolgt von 28% (85) derjenigen, die über die Fachhochschulreife oder das Abitur verfügen sowie weiteren 18% (53) Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss. Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund bezüglich der schulischen Qualifikation sind *nicht* festzustellen.

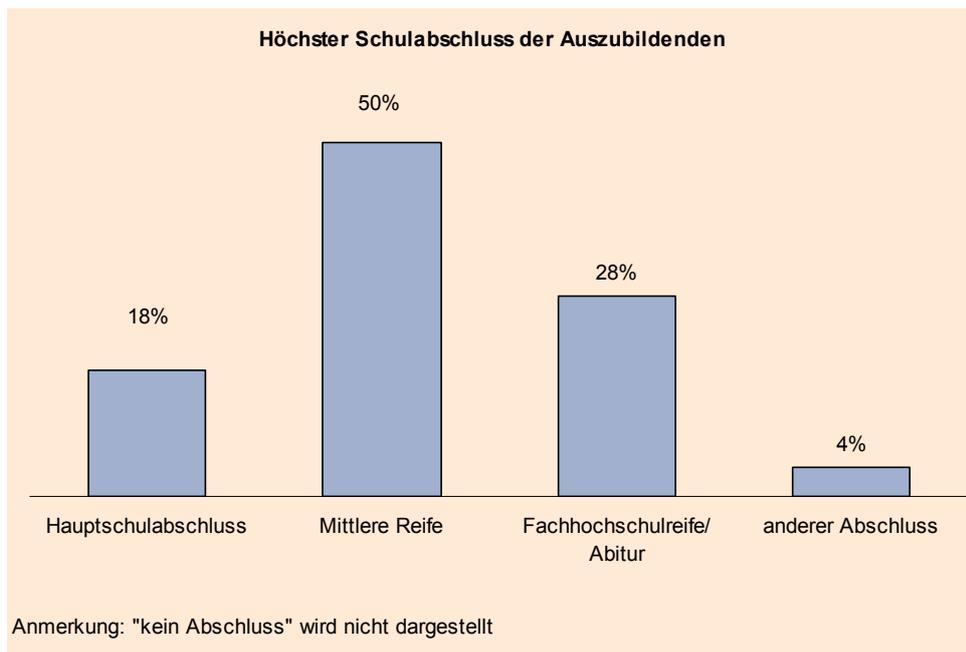
Abbildung 19: Deutscher Sprachgebrauch nach Zuwanderungsgeneration



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=128)

Als eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche (berufliche) Integration gilt die Beherrschung der deutschen Sprache. Dies spiegelt sich auch in den Aussagen der betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen wider. Die große Mehrheit (66%) der von uns befragten Auszubildenden mit Migrationshintergrund gibt an, zu Hause Deutsch zu sprechen – ein Indikator für eine weit vorangeschrittene Integration. Sind es in der ersten Zuwanderungsgeneration nur 32% - was aber keineswegs bedeutet, dass sie der deutschen Sprache nicht mächtig sind -, so sind es in der zweiten Zuwanderungsgeneration bereits 61 % und in der dritten Generation alle Auszubildenden, die zuhause überwiegend in deutscher Sprache kommunizieren (vgl. Abb. 19).

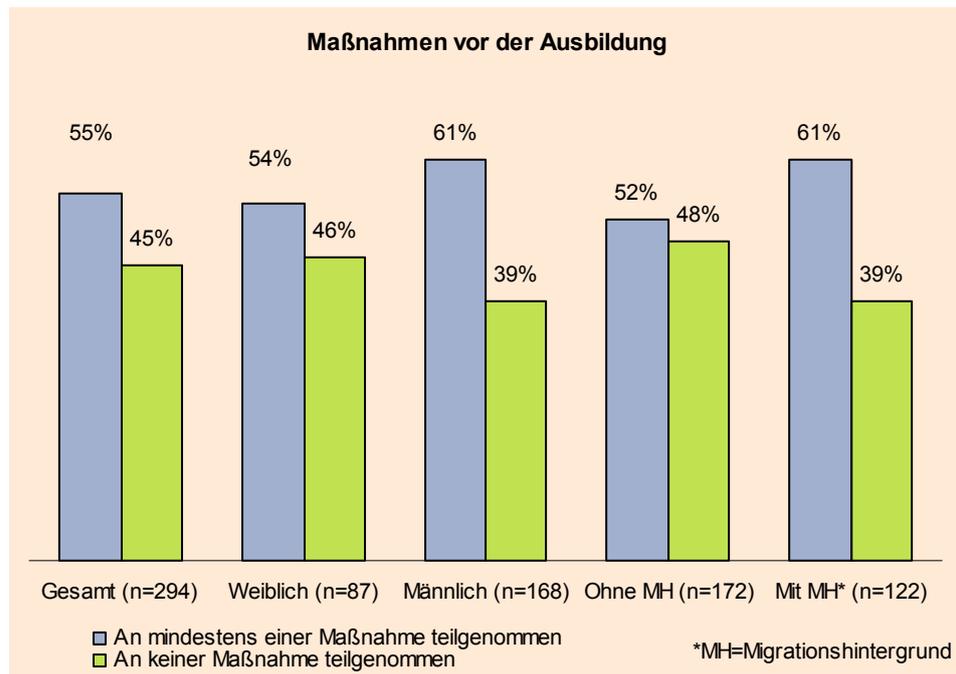
Abbildung 20: Höchster Schulabschluss der Auszubildenden



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=303)

Aus qualifikatorischer Sicht sind nicht nur die Schulabschlüsse der Jugendlichen relevant, sondern auch mögliche Aktivitäten und Maßnahmen, die im zeitlichen Übergang zwischen Schule und Beruf stattfinden und auf das Berufsleben vorbereiten. Dabei kann es sich um ein zusätzliches Praktikum, die Teilnahme an verschiedenen Maßnahmen des Übergangssystems (Berufsgrundschuljahr, Berufsvorbereitungsjahr, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme und Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ)) sowie ein Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr handeln. 45% (131) der Jugendlichen haben an keiner der genannten Maßnahmen teilgenommen, sondern sind direkt von der Schule in die Ausbildung eingemündet (vgl. Abb. 20). Die Mehrheit jener, die nicht direkt eine Ausbildung aufnahmen, hat zwischen dem Schulabschluss und der Aufnahme einer beruflichen Ausbildung mindestens an einer der oben genannten Maßnahmen teilgenommen, davon 11% sogar an zwei oder mehr Maßnahmen. Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Geschlecht und Migrationshintergrund, so werden Unterschiede deutlich: Die befragten jungen Männer nehmen häufiger an solchen Maßnahmen teil als junge Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger als jene ohne Migrationshintergrund. Dieser Befund kann als ein Hinweis darauf gewertet werden, dass es für Jugendliche mit Migrationshintergrund - auch in München - mit gewissen Schwierigkeiten verbunden ist, einen Ausbildungsplatz zu finden.

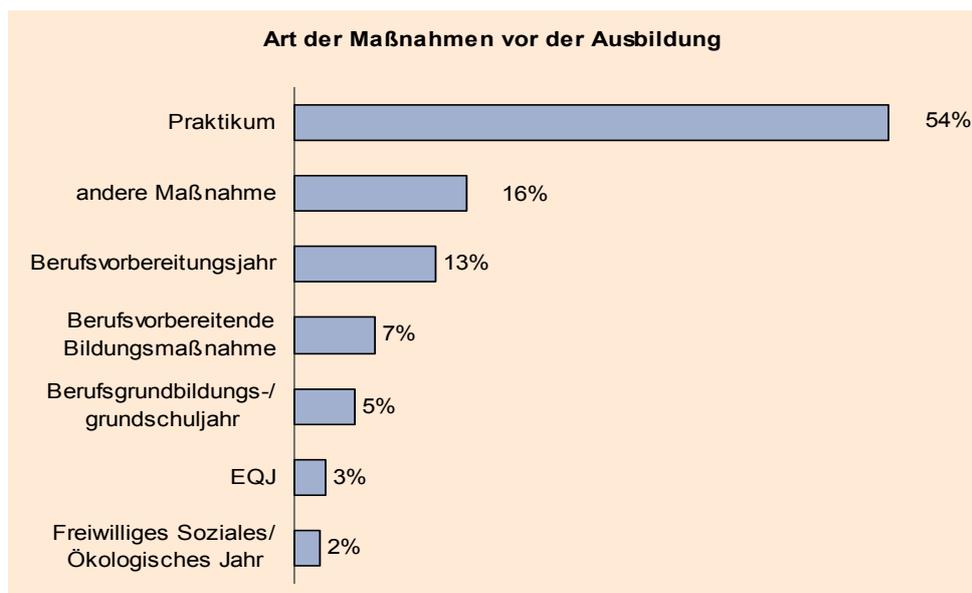
Abbildung 21: Berufsvorbereitende Maßnahmen vor der Ausbildung



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=294)

Die mit Abstand am häufigsten genannte Aktivität ist das Praktikum, das zusätzlich zum oft obligatorischen Schulpraktikum absolviert wird (vgl. Abb. 22). Danach folgen sämtliche Maßnahmen des beruflichen Übergangssystems, die teils als vollzeitschulische Maßnahmen die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen stärken sollen, teils durch Schul-Praktikums-Kombinationen die Chance bieten, erste Erfahrungen im Betriebsalltag zu gewinnen sowie Kontakte zwischen potenziellen Arbeitgebern und Auszubildenden herzustellen (EQJ).

Abbildung 22: Art der Maßnahme vor der Ausbildung



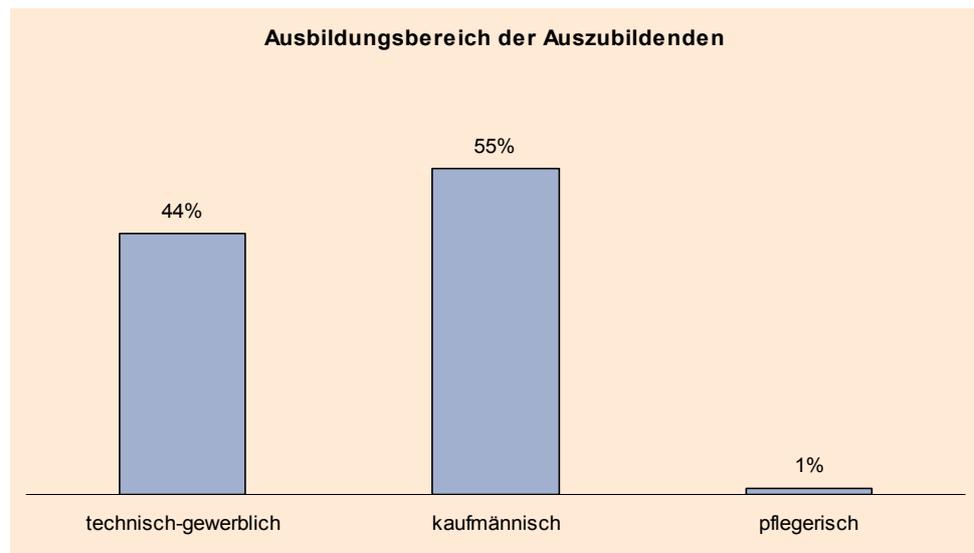
Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=318)

Die angestrebten Berufe der meisten Auszubildenden lassen sich den beiden großen Bereichen der technisch-gewerblichen sowie kaufmännischen Ausbildung zuordnen. Gut die Hälfte der Auszubildenden (56%, 167) wird in kaufmännischen Berufen und 43% (131) der Befragten werden in technisch-gewerblichen Berufen ausgebildet. Demgegenüber befinden sich lediglich drei Jugendliche in einer dem pflegerischen Berufsbereich¹¹ zuzuordnenden Ausbildung (vgl. Abb. 23). Der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund unterscheidet sich *nicht* zwischen den beiden großen Ausbildungsbereichen.

Hinter den beiden großen Berufsbereichskategorien verbirgt sich eine ganze Reihe an unterschiedlichen Ausbildungsberufen, von denen hier die wichtigsten exemplarisch aufgezeigt werden. So lassen sich die Jugendlichen im technisch-gewerblichen Bereich zum/zur Anlagenmechaniker/in, Elektroniker/in (mit verschiedensten Ausrichtungen), Fahrzeugpfleger/in, Industriemechaniker/in und Mechatroniker/in ausbilden. Die Befragten in kaufmännischen Ausbildungen streben den Abschluss als Kauffrau/Kaufmann mit den Schwerpunkten Büro, Fitness, Groß- und Einzelhandel, Industrie an. Nur wenige der Auszubildenden weisen hier lediglich einen Hauptschulabschluss auf, der Anteil mit Fachhochschulreife oder Abitur ist nicht unerheblich. Genau umgekehrt verhält es sich im technisch-gewerblichen Bereich: Auszubildende mit Studienberechtigung sind kaum vertreten, jene mit Hauptschulabschluss vergleichsweise häufiger. Dennoch dominiert in beiden Bereichen die Mittlere Reife als höchster Abschluss.

¹¹ Aufgrund der geringen Fallzahl bei den pflegerischen Berufen, werden bei allen weiteren Unterscheidungen nur die beiden großen Ausbildungsbereiche „technisch-gewerblich“ und „kaufmännisch“ differenziert dargestellt.

Abbildung 23: Ausbildungsbereich der Auszubildenden

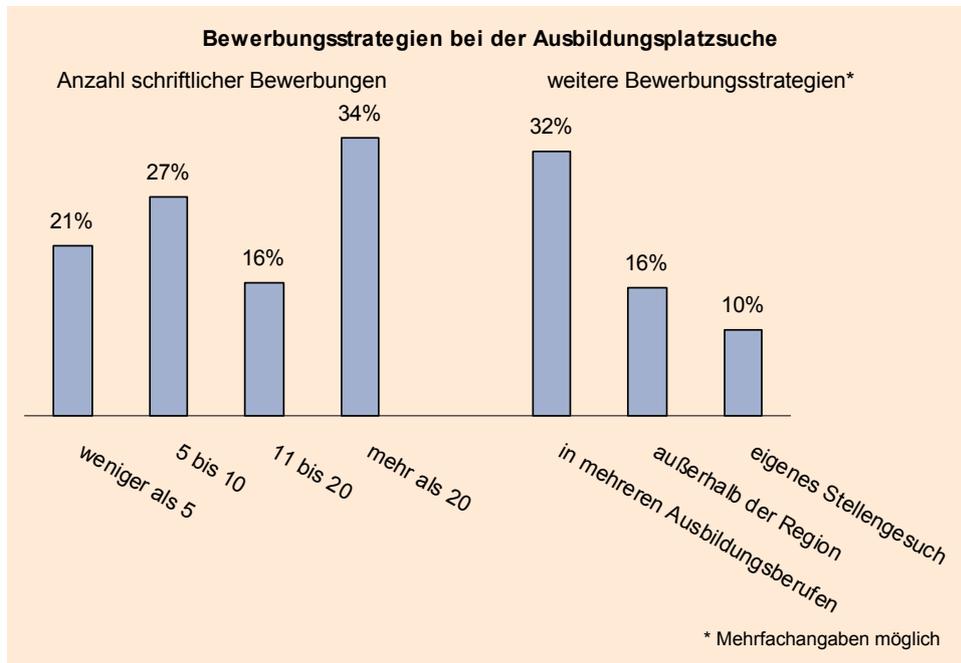


Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=301)

Die Geschlechterverteilung in den beiden Ausbildungsbereichen ist erwartungsgemäß sehr unterschiedlich. Der technisch-gewerbliche Bereich wird eindeutig von männlichen Auszubildenden dominiert: von den 117 Auszubildenden sind nur 9 (11%) weiblich. Im Vergleich dazu ist im kaufmännischen Bereich das Geschlechterverhältnis ausgeglichener: 54% (76) sind weiblich und 46% (65) sind männlich. Bei näherer Betrachtung kann man allerdings auch innerhalb des kaufmännischen Bereichs eine Tendenz zur geschlechterspezifischen Verteilungsstruktur von Ausbildungsberufen erkennen: Junge Frauen befinden sich eher in den Ausbildungsgängen Büro-, Einzelhandels- oder Veranstaltungskaufmann, während junge Männer eher in den Ausbildungsgängen Groß- und Einzelhandels-, Industrie- oder IT-Kaufmann vertreten sind. Einzig bei den Versicherungskaufleuten ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

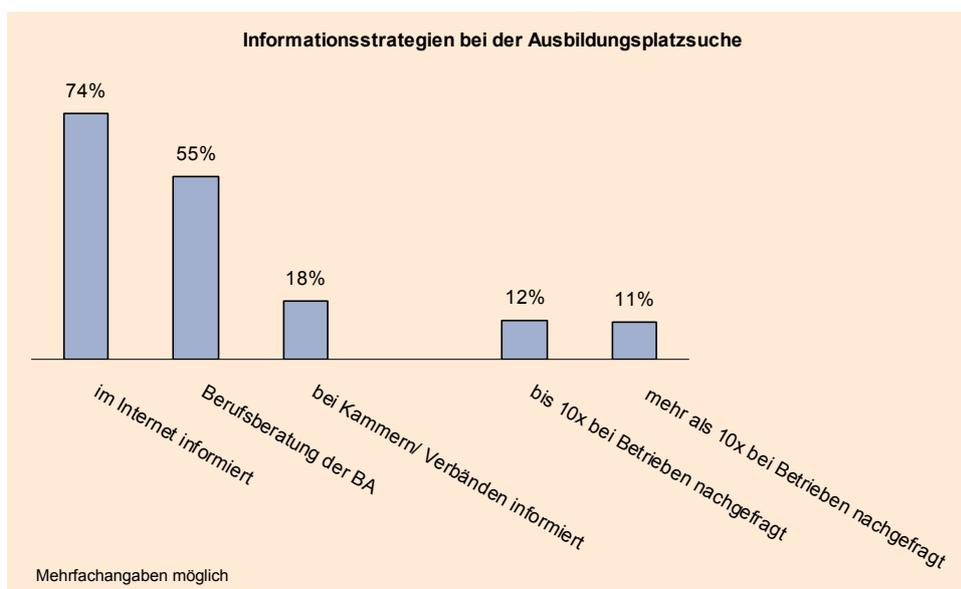
5.2 Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzsuche

Abbildung 24: Bewerbungsstrategien der Auszubildenden

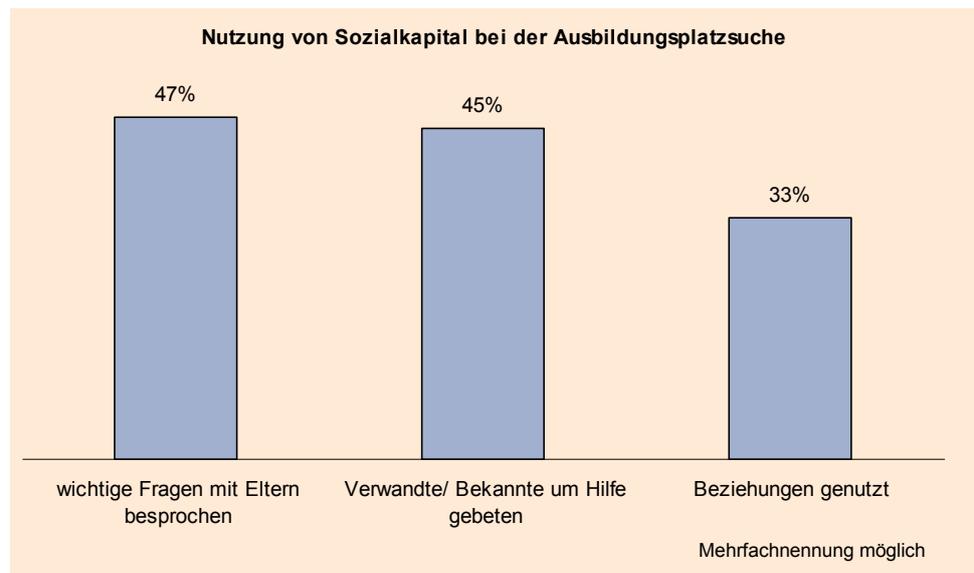


Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=289)

Abbildung 25: Informationsstrategien der Auszubildenden



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=289)

Abbildung 26: Nutzung Sozialkapital

Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=289)

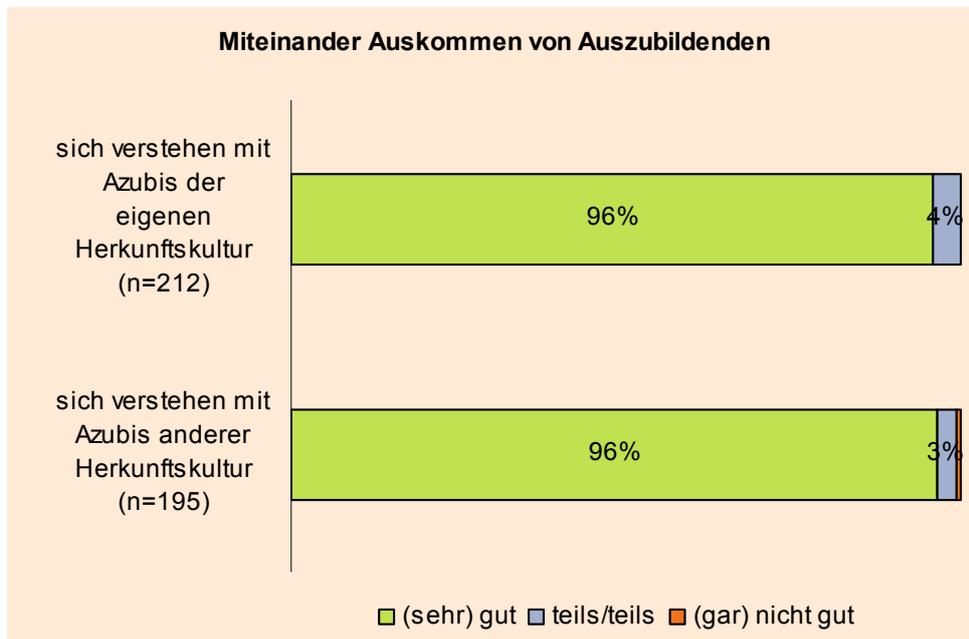
Bei ihrer Ausbildungsstellensuche gelang es mehr als der Hälfte der befragten Jugendlichen, einen ihrem Wunschberuf entsprechenden Ausbildungsplatz zu finden: 59% (177) geben an, eine Ausbildung im Wunschberuf zu absolvieren, 17% (51) werden in einem Beruf ausgebildet, der nicht ihren ursprünglichen Vorstellungen entspricht und 24 % (73) hatten keinen expliziten Wunschberuf. Das heißt, nur ein kleiner Anteil von etwa 17% musste Kompromisse schließen, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Inwiefern sich das auf die aktuelle Zufriedenheit mit der Ausbildung auswirkt, wird nachfolgend noch ausgeführt. Nennenswerte Unterschiede bezüglich des Wunschberufes gibt es weder zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, noch zwischen den Geschlechtern. Einzig bei den Ausbildungsbereichen sind gewisse Unterschiede zu erkennen. Im technisch-gewerblichen Bereich geben 63% der Auszubildenden an, in ihrem Wunschberuf zu arbeiten, während es im kaufmännischen Bereich nur 54% sind. Der Anteil derjenigen, die nicht im Wunschberuf ausgebildet werden, ist in beiden Bereichen gleich. Das heißt, im kaufmännischen Bereich ist der Anteil derjenigen, die keinen expliziten Berufswunsch hatten, vergleichsweise hoch.

Als Begründung dafür, dass kein Ausbildungsplatz im Wunschberuf gefunden wurde, wurde zumeist angeführt, dass die Bewerbungen abgelehnt wurden. Häufig wurden auch leistungsbezogene Gründe genannt: Der Eignungstest wurde nicht bestanden oder die schulischen Leistungen waren zu schlecht. Eher zukunftsorientierte Begründungen, wie die Tatsache, dass die Bezahlung im späteren Beruf nicht ausreichend sei oder die Arbeitsmarktchancen schlecht seien, spielen eine nachgeordnete Rolle.

5.3 Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden

Ein großer Teil der befragten Auszubildenden wird in einem kulturheterogenen Arbeitsumfeld ausgebildet. So geben 72% (211) der Befragten an, mit Auszubildenden anderer Herkunftskultur ausgebildet zu werden. Demgegenüber haben nur 28% (84) keinen Kontakt zu Auszubildenden anderer Herkunftskulturen im Ausbildungsalltag.

Abbildung 27: „Miteinander Auskommen“

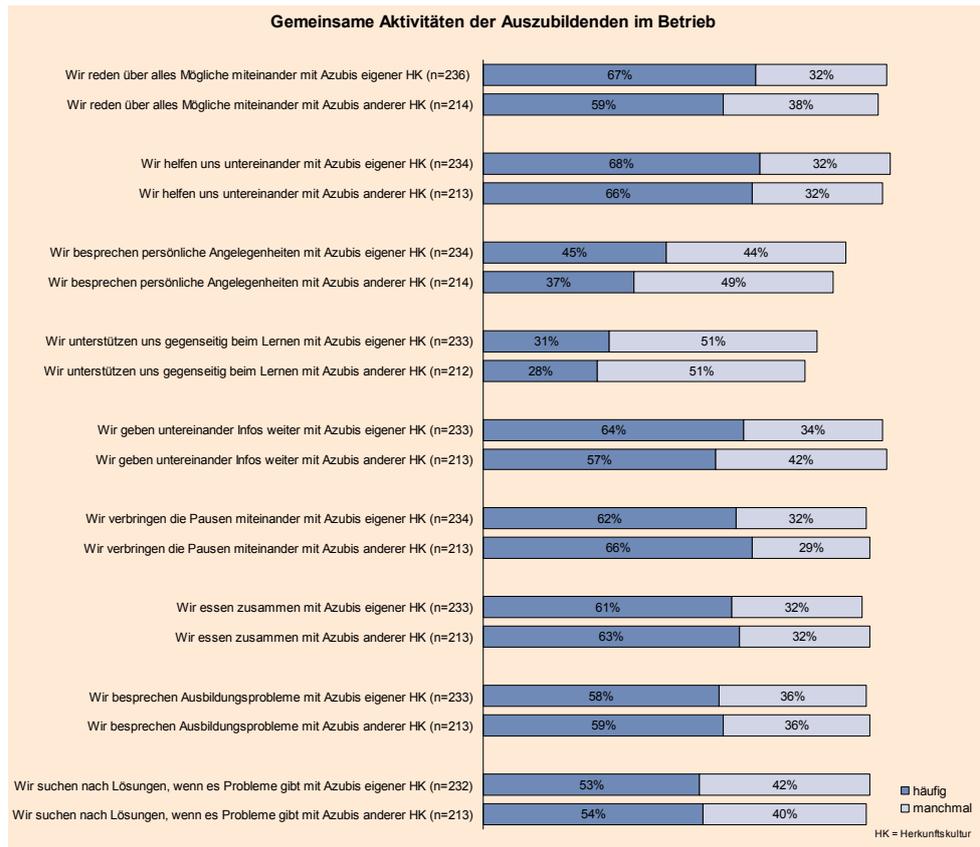


Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

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. 27).

Insgesamt 96% der Befragten aus multikulturellen Gruppen verstehen sich (sehr) gut mit Kolleginnen und Kollegen der eigenen Herkunftskultur. Kein/e Auszubildende/r gibt an, sich nicht gut mit seinen/ihren Landsleuten zu verstehen, 4% sind indifferent. Auch mit Auszubildenden anderer Herkunftskulturen verstehen sich fast alle Befragten (96%) (sehr) gut. Nur 1% der Auszubildenden gibt an, sich gar nicht mit den Auszubildenden anderer Herkunftskultur zu verstehen.

Abbildung 28: Kontakte und Aktivitäten zwischen Auszubildenden

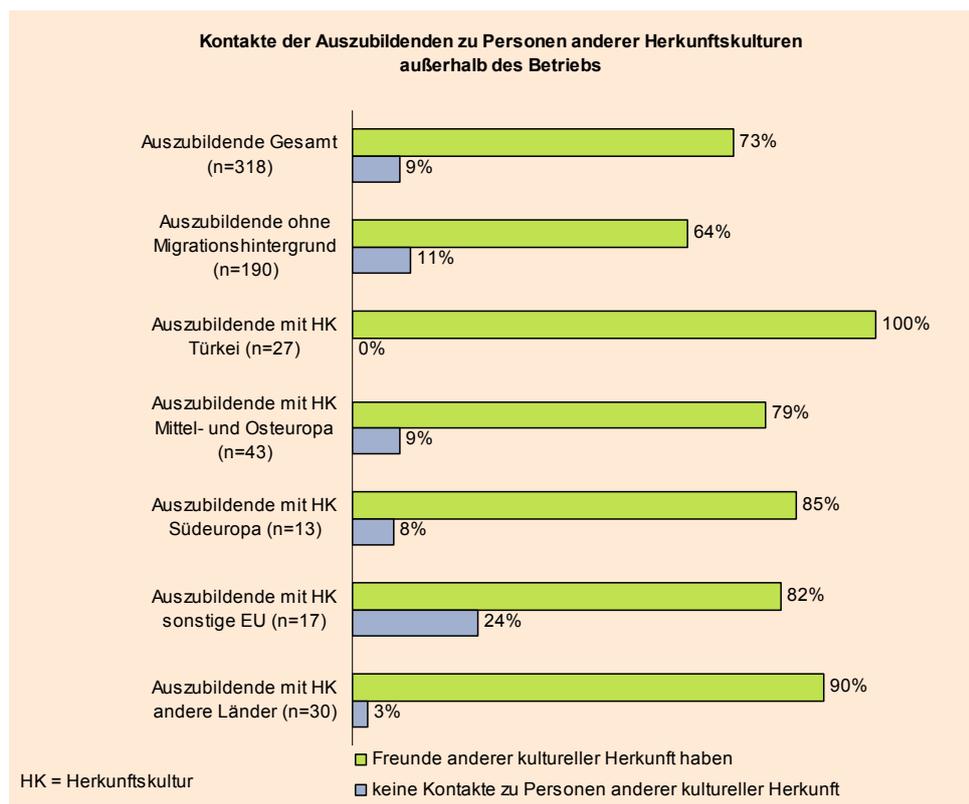


Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

Betrachtet man die gemeinsamen Aktivitäten und den Austausch zwischen den Auszubildenden im Ausbildungsalltag, so bestätigt sich der allgemein positive Eindruck. Abgefragt wurden alltägliche Verhaltensweisen wie „sich gegenseitig helfen“, „Informationen weitergeben“ und „die Pausen miteinander verbringen“ jeweils in Bezug auf die eigene und auf andere Herkunftskulturen (vgl. Abb. 28). 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. Lediglich das „Unterstützen beim gemeinsame Lernen“ wurde von „nur“ rund 80% der Auszubildenden ausgewählt.

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.

Abbildung 29: Kontakte der Auszubildenden außerhalb des Betriebs



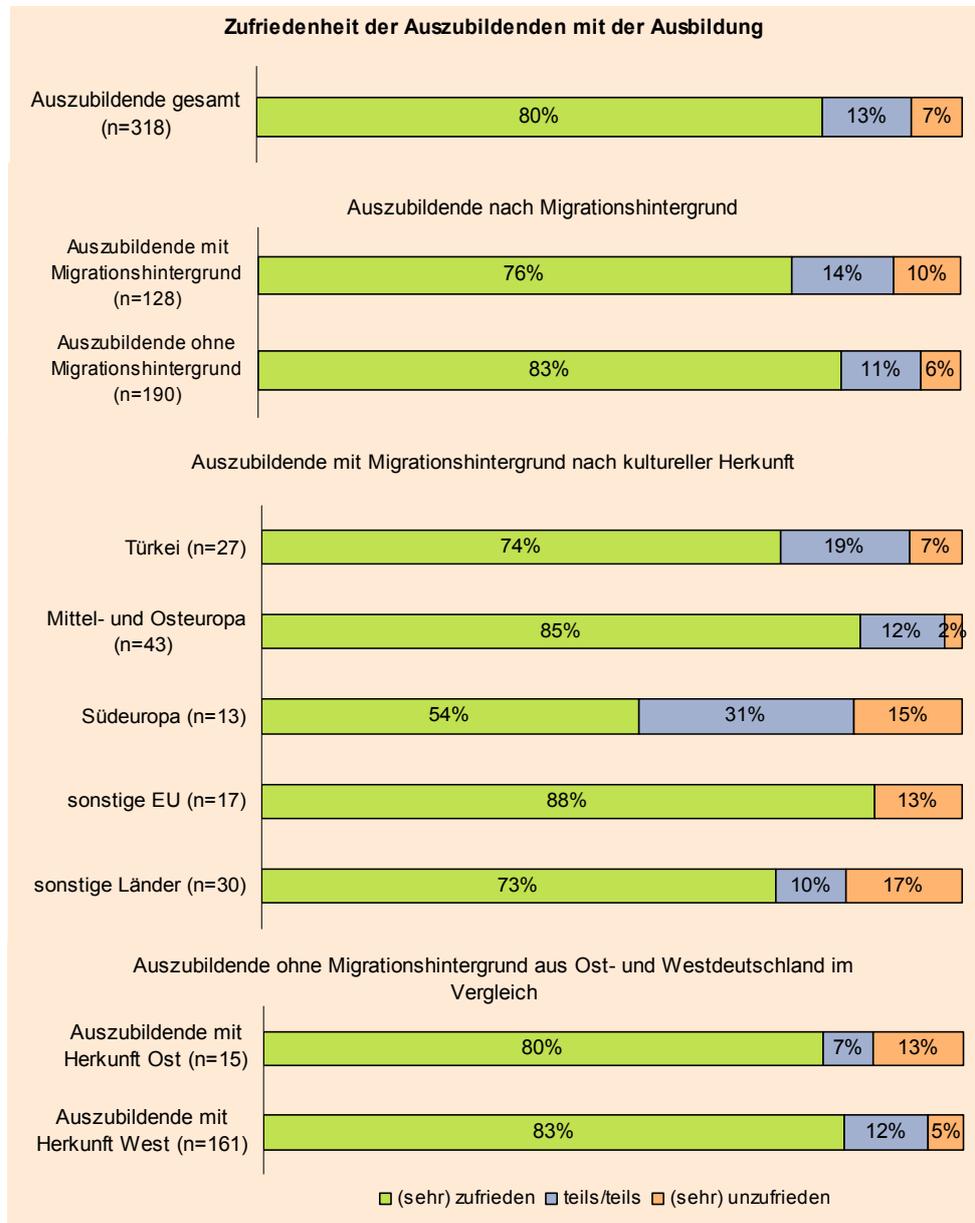
Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

Um einen Eindruck von den interkulturellen Kontakten der Auszubildenden zu erhalten, wurde danach gefragt, inwieweit sie auch außerhalb des Betriebs 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. 29). Unterscheidet man nach kultureller Herkunft, so werden Unterschiede sichtbar: Alle türkischstämmigen Jugendlichen geben an, Freunde einer anderen Herkunftskultur zu haben. Auch 85% der Jugendlichen mit südeuropäischem Kulturhintergrund und 79% der Auszubildenden mit mittel- und osteuropäischem Hintergrund haben interkulturelle Freundschaftskontakte. Von den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund haben hingegen nur 64% Freunde anderer Herkunftskultur.

Das Ergebnis für die türkischstämmigen Jugendlichen widerspricht Forschungsergebnissen, die vor allem bei dieser Migrantengruppe – auch in der zweiten Zuwanderungsgeneration – ein hohes Maß an ethnischer Segmentierung 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, 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.

5.4 Betrieblicher Ausbildungsalltag

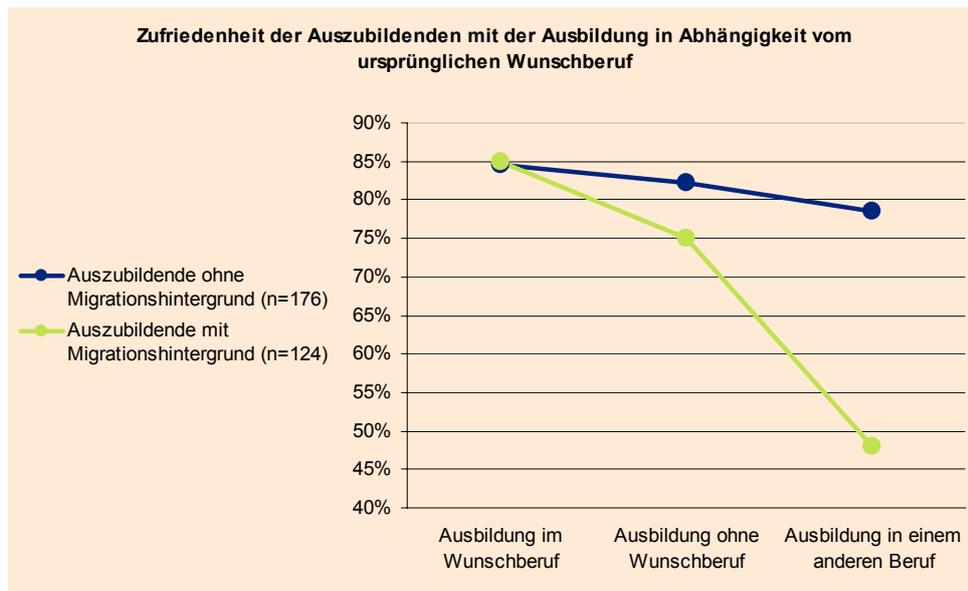
Abbildung 30: Zufriedenheit mit der Ausbildung



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

Obwohl kleinere Irritationen und Konflikte im Ausbildungsalltag benannt werden (vgl. Abb. 35), ist der überwiegende Teil der Auszubildenden mit der Ausbildung zufrieden (80%). Nur ein kleiner Anteil (7%) ist unzufrieden. Die Befragten ohne Migrationshintergrund äußern sich etwas zufriedener als diejenigen mit Migrationshintergrund. Besonders hoch ist die Zufriedenheit bei Jugendlichen aus dem mittel- und osteuropäischen Kulturkreis. Demgegenüber ist auffallend, dass die Zufriedenheit von Jugendlichen mit südeuropäischer Migrationsgeschichte besonders niedrig ausfällt (vgl. Abb. 30).

Abbildung 31: Zufriedenheit und Wunschberuf



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

Ein weiterer Aspekt, der den Grad der Ausbildungszufriedenheit beeinflusst, ist die Ausbildung im Wunschberuf.

In ihm werden etwa 59% der Befragten ausgebildet. Die restlichen Befragten hatten entweder keine konkrete Vorstellung oder werden in einem anderen Beruf ausgebildet. Mehr Jungen (68%) als Mädchen (32%) geben an, die Ausbildung in ihrem gewünschten Beruf zu absolvieren. Im kaufmännischen Bereich (50%) konnten die Wunschberufe etwas häufiger realisiert werden als im technisch-gewerblichen Bereich (46%). 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 jedoch immens: Es geben in diesem Bereich nur 9% der jungen Frauen an, in ihrem angestrebten Beruf ausgebildet zu werden im Vergleich zu 92% der jungen Männer¹². Jugendliche mit Migrationshintergrund werden deutlich seltener im Wunschberuf ausgebildet (41%) als deutsche Auszubildende ohne Migrationshintergrund (59%).

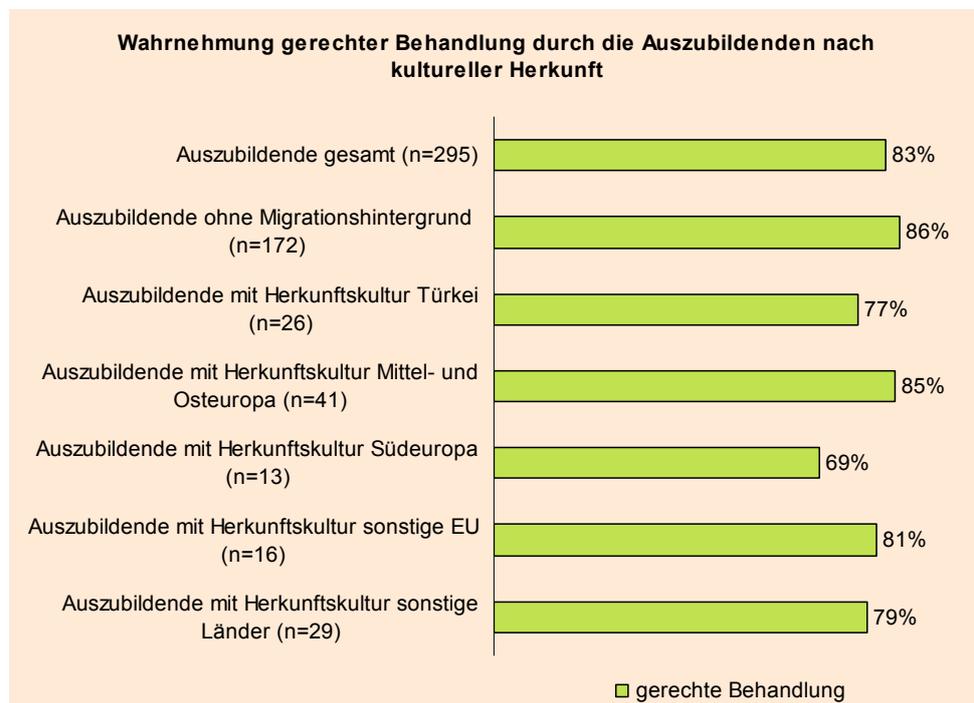
Der Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und Ausbildung im Wunschberuf ist deutlich zu erkennen: Zwischen jenen, die tatsächlich in ihrem angestrebten Beruf ausgebildet werden und jenen, für die das nicht

¹² Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zu diesbezüglichen Befunden aus einer 2004 durchgeführten Untersuchung von Bednarz-Braun/Bischoff (2006, S. 51), die in vier Großbetrieben der Metallindustrie durchgeführt wurde. Danach gaben 50% der im technisch-gewerblichen Bereich ausgebildeten Mädchen (n=108) an, dass die Ausbildung ihrem Wunschberuf entspricht, während dies bei den vergleichbaren Jungen (n=756) lediglich zu 48% der Fall war. In einer 2007 durchgeführten Nachfolgeuntersuchung von Wildung/Schaurer (2008, S. 61) geben 61% der technisch-gewerblich ausgebildeten Mädchen und 67% der vergleichbaren Jungen an, in ihrem Wunschberuf ausgebildet zu werden.

zutrifft, besteht ein eklatanter Unterschied in der Zufriedenheit. Liegt die Zufriedenheit der im Wunschberuf Ausgebildeten – unabhängig von ihrem Migrationsstatus – bei 85%, so sinkt sie bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, die ihren Wunschberuf nicht realisieren konnten, nur knapp unter 80%, aber bei Migrant*innen unter 50%.

Diejenigen, die keine genaue Berufsvorstellung hatten, sind mit ihrer Ausbildung vergleichsweise zufrieden. Dies trifft eher für Auszubildende ohne als mit Migrationshintergrund zu (vgl. Abb. 31).

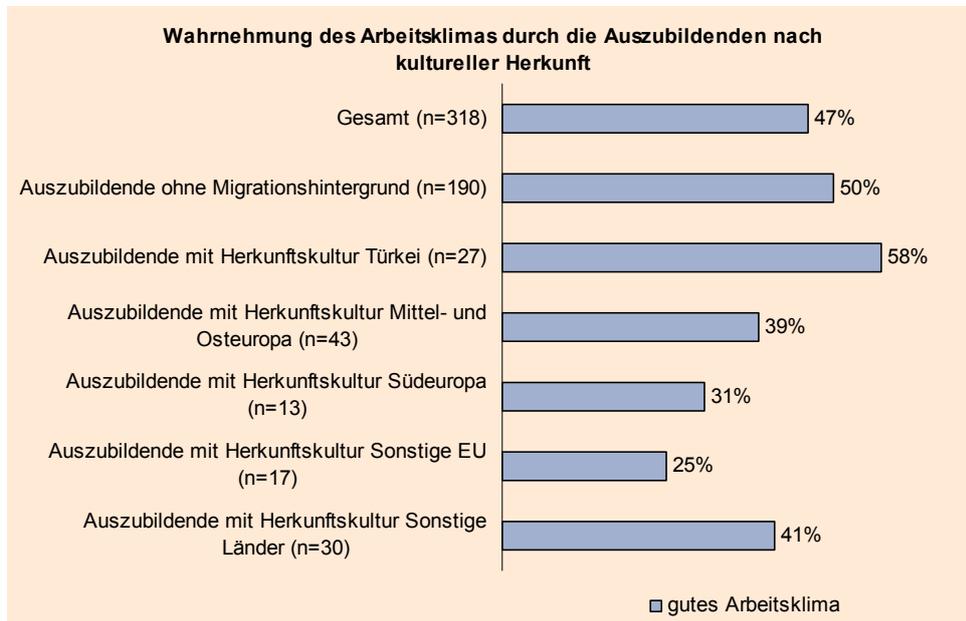
Abbildung 32: Wahrnehmung gerechter Behandlung durch die Auszubildenden



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

Während der obige Abschnitt einen Überblick über die allgemeine Zufriedenheit mit der Ausbildung gibt, geht es anschließend um den Einfluss der Wahrnehmung gerechter Behandlung und des Arbeitsklimas auf die Arbeitszufriedenheit.

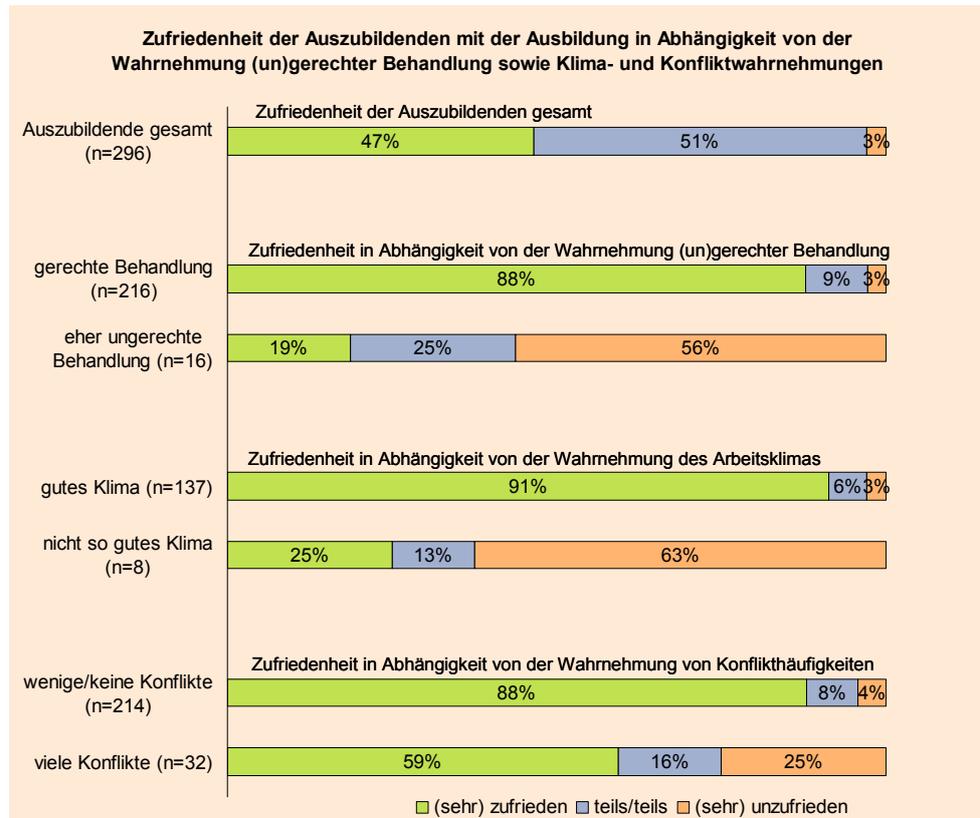
Abbildung 33: Wahrnehmung des Arbeitsklimas durch die Auszubildenden



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

Insgesamt wird das Arbeitsklima von knapp der Hälfte der Auszubildenden als positiv wahrgenommen (vgl. Abb. 33). Unterschiede in der Wahrnehmung des Arbeitsklimas gibt es dabei weder aus geschlechterbezogener Sicht, noch zwischen den Ausbildungsbereichen. In Bezug auf die Herkunftskultur werden jedoch gewisse Unterschiede erkennbar. 58% der türkischstämmigen Jugendlichen nehmen das Klima als gut wahr, gefolgt von den deutschen Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (50%). Bei den Jugendlichen mit südeuropäischem Kulturhintergrund nimmt die positive Wahrnehmung des Arbeitsklima deutlich ab: Nur 31% der Auszubildenden bewerten ihren Arbeitsalltag entsprechend.

Abbildung 34: Zufriedenheit in Abhängigkeit von Klima- und Konfliktwahrnehmung



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=296)

Wie sich die Bewertung des Arbeitsklimas und die Wahrnehmung von Konflikten und ungerechter Behandlung tatsächlich auf die gesamte Zufriedenheit auswirken, wird in Abbildung 34 sichtbar. 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: 88% derjenigen, die ihre Behandlung als gerecht empfinden, zeigen sich zufrieden mit der Ausbildung. In der relativ kleinen Kontrastgruppe (n=16) sind nur noch 19% zufrieden und mehr als die Hälfte ist tatsächlich unzufrieden.

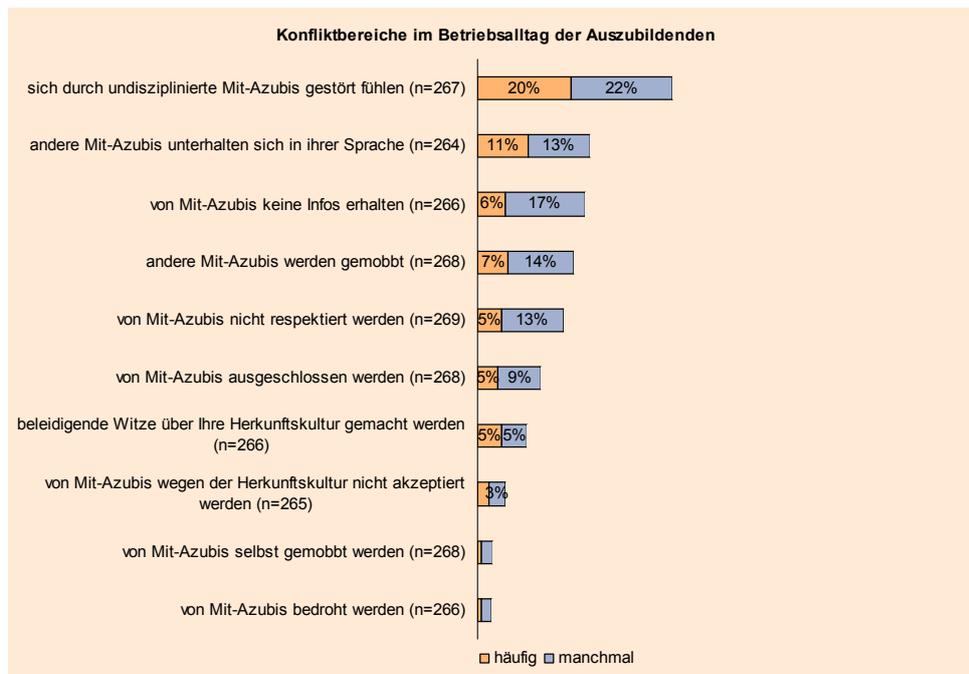
Ähnlich stark fallen die Unterschiede in Abhängigkeit vom Arbeitsklima aus. Von denjenigen, die das Klima als gut empfinden, sind 91% zufrieden, in der nur sehr kleinen Kontrastgruppe (n=8), die das Klima als schlecht wahrnimmt, sind es nur 25%.

Bezogen auf die Konfliktwahrnehmung ist der Zufriedenheitsunterschied noch immer groß: 88% der Auszubildenden, die keine oder nur wenig Konflikte wahrnehmen, sind (sehr) zufrieden. Demgegenüber geben die Auszubildenden (n=32), die viele Konflikte wahrnehmen, nur zu 59% an, mit der Ausbildung zufrieden zu sein. Das heißt, alle drei Faktoren –

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

5.5 Interkulturelle Irritations- und Konfliktbereiche

Abbildung 35: Konfliktbereiche



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

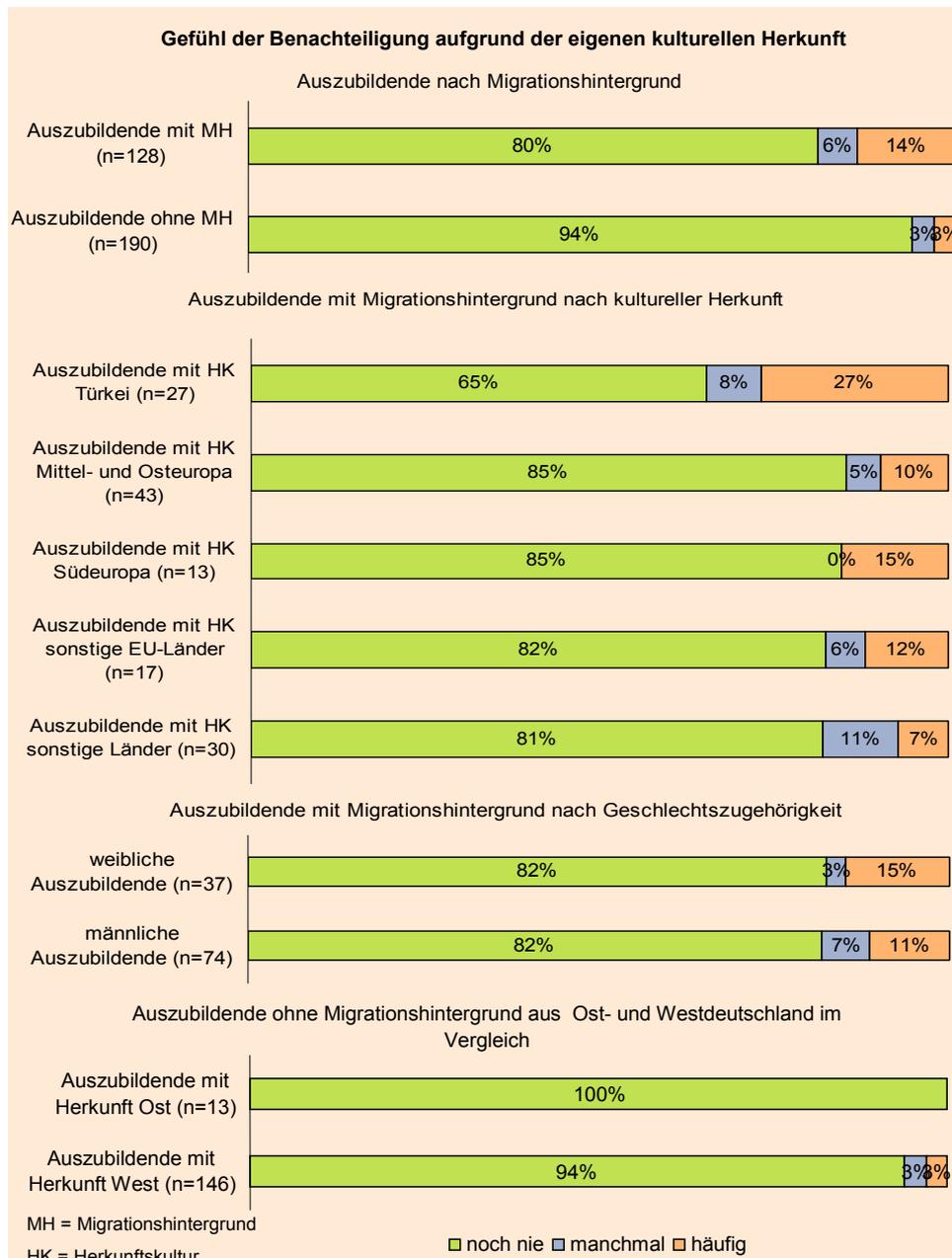
Trotz der weitgehend guten Zusammenarbeit werden bei der genaueren Betrachtung der Befragungsergebnisse Bereiche deutlich, in denen es auch im Ausbildungsalltag zu Konflikten kommt. Beispielhafte Situationen sind: „Sich durch die mangelnde Disziplin von Mit-Auszubildenden gestört fühlen“, „Mit-Auszubildende unterhalten sich in einer anderen Sprache“ oder „von Mit-Auszubildenden keine Informationen erhalten“ (vgl. Abb. 35). 42% der Auszubildenden fühlen sich zumindest manchmal durch die mangelnde Disziplin ihrer Mit-Auszubildenden in ihrem Arbeitsalltag beeinträchtigt. Dies gilt für die Auszubildenden im technisch-gewerblichen Bereich deutlich häufiger als für diejenigen im kaufmännischen Bereich. Eine mögliche Ursache könnte sein, dass die Ausbildung im technisch-gewerblichen Bereich meist in Arbeitsgruppen statt findet, in denen sich öfter Gelegenheiten für Konflikte ergeben als im kaufmännischen Bereich, in dem die Ausbildung stärker in Einzel- oder Kleinstgruppenarbeit erfolgt.

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 den Herkunftskulturen. Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund treten eher im technisch-gewerblichen als im kaufmännischen Bereich auf. Fast ein Viertel der Auszubildenden fühlt sich gestört, wenn Mit-Auszubildende sich in einer anderen Sprache unterhalten. Differenziert nach den Ausbildungsbereichen ergibt sich dabei folgendes Bild: 5% der Auszubildenden aus dem kaufmännischen Bereich fühlen sich häufig gestört durch die Verwendung der „Heimatsprache“ gegenüber immerhin 18% aus dem gewerblich-technischen Bereich. Die Nicht-Weitergabe von Informationen stört ebenfalls knapp ein Viertel der Auszubildenden und auf mangelnden Respekt von Seiten der Mit-Auszubildenden verweisen rund 18% der befragten Jugendlichen. Betrachtet man diesen Aspekt nach Geschlecht und Ausbildungsbereich, so wird deutlich, dass Jungen des technisch-gewerblichen Bereichs sich am häufigsten nicht respektiert fühlen.

Auf die Frage, ob andere Auszubildende gemobbt werden, geben 18% an, dies häufig oder manchmal wahrzunehmen. Auch hier ist auffällig, dass dies häufiger durch Jungen geäußert wird als durch Mädchen und durch Auszubildende aus dem technisch-gewerblichen Bereich häufiger als durch Auszubildende aus dem kaufmännischen Bereich.

Abbildung 36: Gefühl der Benachteiligung aufgrund der eigenen kulturellen Herkunft



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

Die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden hatte während ihrer Ausbildungszeit noch nie das Gefühl der Benachteiligung aufgrund ihrer Herkunftskultur (vgl. Abb. 36).

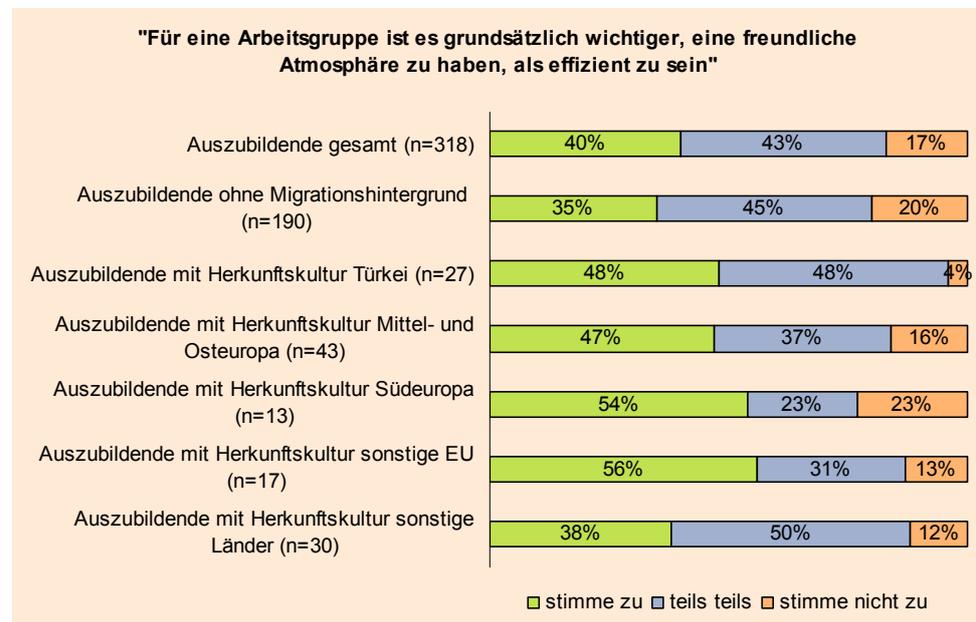
Aus einer nach kultureller Herkunft differenzierenden Perspektive lässt sich dennoch sagen, dass sich zwar die meisten Jugendlichen mit Migrationshintergrund (80%) nicht wegen ihrer Herkunftskultur benachteiligt fühlen, allerdings 14% Prozent angeben, dass sie dieses Gefühl (sehr) häufig haben.

Dies gilt insbesondere für die Jugendlichen türkischer Herkunftskultur. Mit mehr als einem Viertel fühlen sie sich im Vergleich zu den Jugendlichen anderer Herkunftskulturen wesentlich öfter benachteiligt. Auch 15% der Auszubildenden aus Südeuropa nehmen sich häufig als benachteiligt wahr.

5.6 Kulturelle Handlungsorientierungen und 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 differieren die Vorstellungen etwa bezüglich der Arbeitsorganisation, der Entscheidungsfindung, der Regelerorientierung, der Planungshorizonte, der Macht- und Hierarchieorientierung, der Sach- oder Beziehungsorientierung oder des Individualismus bzw. Kollektivismus. Derartige unterschiedliche Orientierungen können betriebliche Konflikte und Irritationen zwischen Personen unterschiedlicher Herkunftskulturen hervorrufen. In dem Fragebogen für die Auszubildenden wurden deshalb einzelne Indikatoren aufgenommen, die Einblick in die kulturellen Verhaltensweisen und Einstellungsmuster von Auszubildenden geben.

Abbildung 37: Sachorientierung versus Beziehungsorientierung

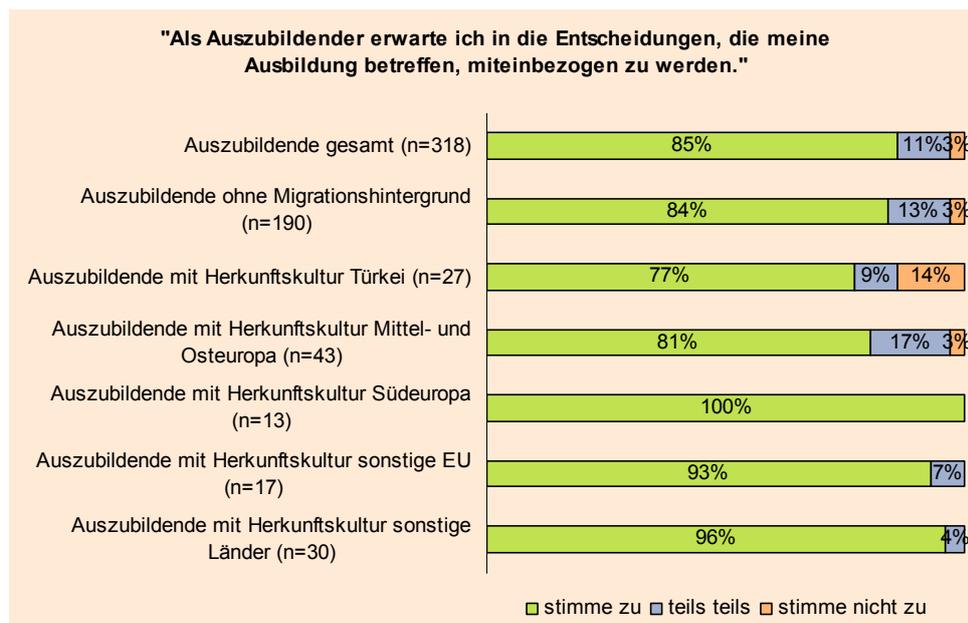


Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=318)

Deutlich zu erkennen sind Unterschiede in der Bewertung der Sach- bzw. Beziehungsorientierung (vgl. Abb. 37): Geht es im Arbeitsalltag in erster Linie um die Aufgabe oder eher um ein gutes Miteinander unter den Kollegen/innen? Im Vergleich zu deutschen Jugendlichen ist für die Befragten

mit Herkunftskultur „sonstige EU“, südeuropäischem, türkischem sowie mittel- und osteuropäischem Migrationshintergrund die Beziehungsebene wichtiger als die Sachorientierung. Dies drückt sich in der hohen Zustimmung aus, dass „eine freundliche Atmosphäre“ wichtiger sei als „effizient“ zu sein. Während ein Fünftel (20%) der Auszubildenden deutscher Herkunftskultur dem nicht zustimmt, sind es beispielsweise bei den Auszubildenden mit türkischer Herkunftskultur nur 4%.

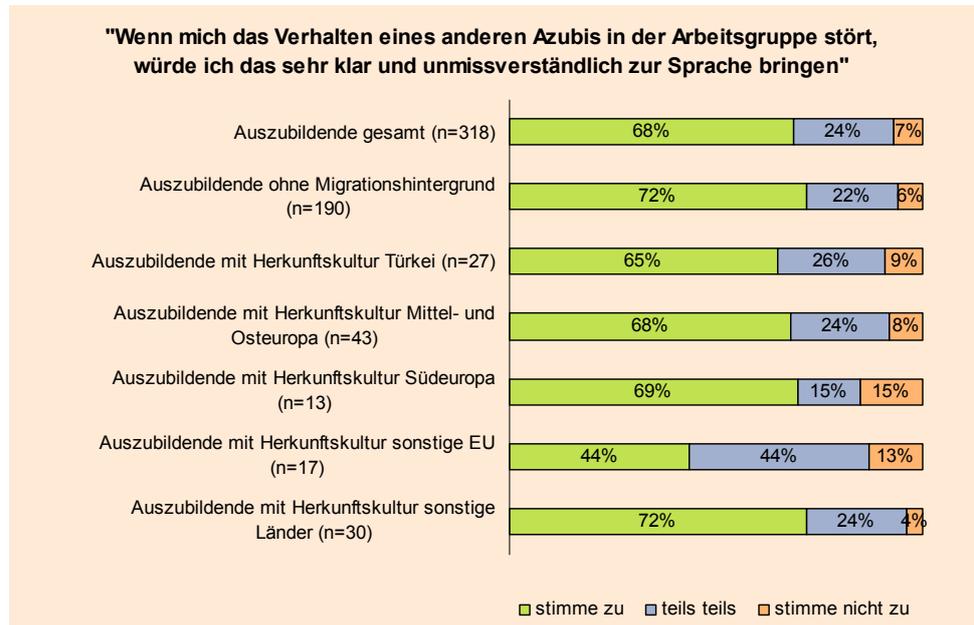
Abbildung 38: Hierarchieorientierung versus Partizipationsorientierung



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=318)

Das Interesse, an arbeitsplatzbezogenen Entscheidungen beteiligt zu werden, wird in der Fachliteratur als Ablehnung einer Hierarchieorientierung interpretiert (vgl. Hofstede 1980). Die Erwartung, bei Entscheidungen miteinbezogen zu werden, die die eigene Ausbildung betreffen, ist generell bei den Auszubildenden hoch ausgeprägt. Am stärksten ist sie bei den Auszubildenden mit südeuropäischem Migrationshintergrund. Bei den Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund ist das Partizipationsinteresse ebenfalls sehr hoch, im Verhältnis zu den anderen Herkunftskulturen aber am geringsten ausgeprägt. 14% von ihnen erwarten kein Mitspracherecht. Die Jugendlichen deutscher Herkunftskultur wünschen mit 84% ebenfalls zu einem erheblichen Anteil, an Entscheidungen bezüglich ihrer Ausbildung beteiligt zu werden (vgl. Abb. 38).

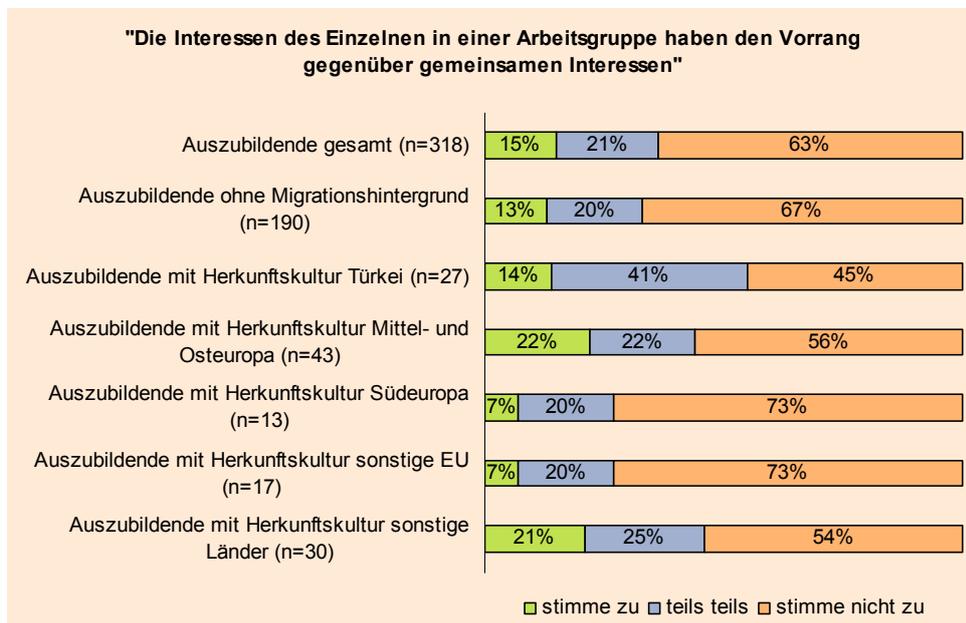
Abbildung 39: Explizite versus implizite Kommunikation



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=318)

Der Wunsch nach expliziter, direkter Kommunikation, d.h. nach „klarerer zur Sprache bringen“ von Meinungen, drückt die Tendenz zur Konfliktorientierung aus. Die Neigung, unmissverständlich als störend empfundenes Verhalten anderer anzusprechen, ist bei den Jugendlichen deutscher Herkunftskultur geringfügig stärker ausgeprägt als bei Jugendlichen südeuropäischer sowie mittel- und osteuropäischer Herkunftskultur, gefolgt von Jugendlichen türkischer Herkunftskultur (vgl. Abb. 39). Sehr viel schwächer ist diese Neigung bei Jugendlichen mit Herkunftskultur aus den sonstigen EU-Ländern. Möglicherweise bevorzugt diese Gruppe einen indirekteren Kommunikationsstil und empfindet einen sehr expliziten Kommunikationsstil als irritierend, unhöflich und verletzend.

Abbildung 40: Individualismus versus Kollektivismus

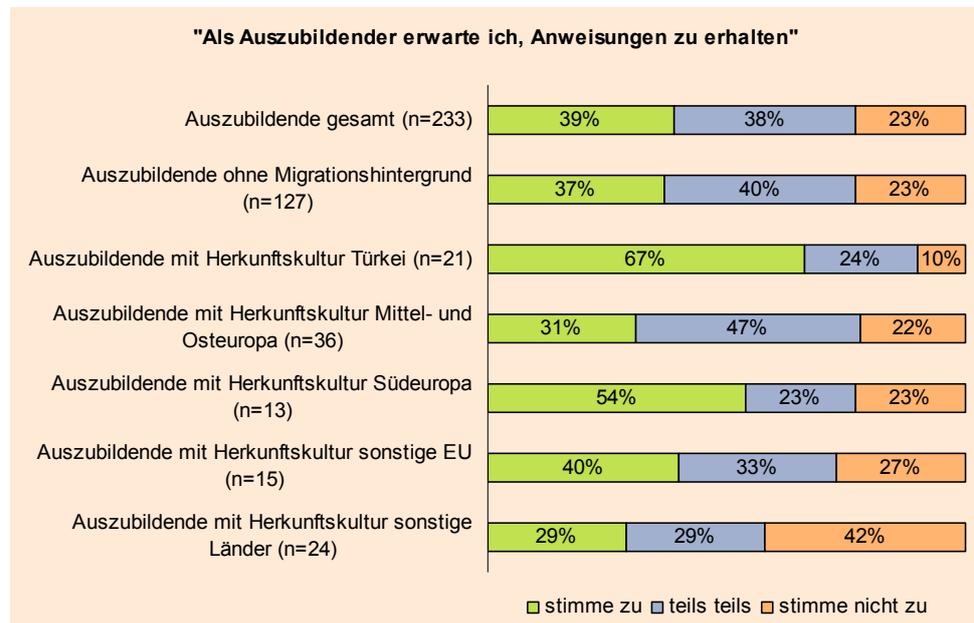


Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=318)

Die normative Akzeptanz von Individualinteressen gegenüber Gemeinschaftsinteressen innerhalb einer Arbeitsgruppe differenziert sich ebenfalls nach herkunftskultureller Zugehörigkeit aus (vgl. Abb. 40). Während 22% der Auszubildenden mittel- und osteuropäischer Herkunftskultur die Interessen des Einzelnen in den Vordergrund stellen, ist dies bei Jugendlichen mit türkischer und deutscher Herkunftskultur nur zu 14% bzw. 13% der Fall. Die geringste Akzeptanz des Vorrangs von Individual- gegenüber Gemeinschaftsinteressen findet sich mit je 7% bei Jugendlichen südeuropäischer Herkunftskultur sowie sonstiger EU Länder.

Umgekehrt lässt sich feststellen, dass der Vorrang kollektiver Interessen am stärksten ausgeprägt ist bei Jugendlichen südeuropäischer Herkunftskultur und sonstiger EU Länder (je 73%), gefolgt von jenen deutscher Herkunftskultur (67%). Im Vergleich dazu befürwortet lediglich gut die Hälfte der Jugendlichen mittel- und osteuropäischer Herkunftskultur den Vorrang von Kollektivinteressen gegenüber Individualinteressen. Die geringste Zustimmung zur kollektiven Interessendurchsetzung lässt sich bei Jugendlichen türkischer Herkunftskultur feststellen.

Abbildung 41: Weisungsorientierung



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008 (n=233)

Empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass die Erwartung von Beschäftigten, im Arbeitsalltag konkrete Arbeitsanweisungen von Vorgesetzten zu erhalten, nach kultureller Zugehörigkeit der Beschäftigten divergiert (vgl. Hofstede 1980).

In der hier vorgestellten Untersuchung zeigen sich zwischen den befragten Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. 41) auf den ersten Blick jedoch keine Unterschiede. Deutliche Divergenzen ergeben sich aber in den Erwartungshaltungen innerhalb der Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Dies unterstreicht erneut die Notwendigkeit einer nach Herkunftskulturen differenzierenden Betrachtungsweise. Jugendliche mit türkischem Hintergrund (67%) stimmen im Vergleich zu den anderen Migrant*innen viel häufiger der Aussage zu, im Ausbildungsalltag Anweisungen vom Ausbildungspersonal zu erwarten. Von den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund vertreten lediglich 37% diese Meinung. Dieses Beispiel zum Verhältnis von Auszubildenden und Ausbilder zeigt, wie sehr kulturell geprägte Erwartungen den Ausbildungsalltag beeinflussen können.

5.7 Berufsbiografische Erwartungen

Abbildung 42: Erwartungen an die weitere Berufsbiografie



Quelle: DJI Auszubildendenbefragung 2008

Abschließend wurden die Auszubildenden nach ihren Zukunftserwartungen gefragt. Sie konnten von den vorgegebenen Items eines oder mehrere auswählen. Vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund (55%) gehen davon aus, dass sie im ausbildenden Betrieb bleiben – nun als qualifizierte Fachkraft. Diese Zukunftserwartung ist bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund mit nur 43% deutlich geringer ausgeprägt. In beiden Gruppen zieht je die Hälfte der Befragten eine berufliche Weiterqualifizierung in Betracht. Da nur sehr wenige beabsichtigen, eine andere Ausbildung zu beginnen, kann vermutet werden, dass sich mit der hohen Weiterbildungsmotivation die Perspektive verbindet, das persönliche Qualifikationsniveau zu steigern, um das Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbreitern und die qualifikatorischen Voraussetzungen für mögliche berufliche Aufstiegswege zu optimieren. Auszubildende mit Migrationshintergrund halten sich stärker als jene ohne Migrationshintergrund unterschiedliche Optionen offen. Dies zeigt sich nicht nur darin, dass sie häufiger im Ausbildungsbetrieb bleiben wollen. Auch die Vorstellung, nach der Ausbildung in einem anderen Unternehmen zu arbeiten, können sie sich eher – mit 34% doppelt so häufig – als die jungen Leute ohne Migrationshintergrund vorstellen. Auch unter den Unsicheren, die noch nicht wissen, wie es nach der Ausbildung weitergeht, bilden die Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Mehrheit (22%).

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In dem politik- und praxisorientierten Forschungsprojekt wurden die mikropolitischen betrieblichen Aktivitäten zur Ausbildung und Rekrutierung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund innerhalb einer Kommune sowie die interkulturelle Zusammenarbeit von betrieblichen Auszubildenden untersucht. Dazu wurde branchenübergreifend in Ausbildungsbetrieben des Arbeitsagenturbezirks München eine quantitative Bestandsanalyse der Ausbildungssituation innerhalb lokaler Ausbildungsbetriebe durchgeführt.

Die auf lokaler Ebene erhobenen Daten und im Bericht dargestellten Ergebnisse sollen politischen und betrieblichen Entscheidungsträgern aus den Bereichen Ausbildung, Wirtschaft, Arbeit sowie Migration und Integration Hinweise geben, wie betriebliche Rekrutierungsprozesse gestaltet werden können und welche Auswahlkriterien für neue Auszubildende maßgeblich entscheidend sind. Zudem gibt der Bericht Anhaltspunkte, wie es um die interkulturellen Beziehungen von Auszubildenden verschiedener Herkunftskulturen in der dualen Berufsausbildung bestellt ist.

Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung ist die Erkenntnis, dass die befragten Unternehmen und Betriebe den demografischen Wandel zwar wahrnehmen, aber den für sie daraus resultierenden Handlungsbedarf und die entsprechenden Anpassungsstrategien – wie beispielsweise eine diversitäts-offene Personalpolitik – noch kaum entwickelt haben.

Grundsätzlich gestaltet sich der Einstieg in die eigene Erwerbsbiografie für viele Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgesprochen schwierig. Auch in München gelingt nicht wenigen der Sprung in die Erwerbstätigkeit, wenn überhaupt, nur mit Mühen und oft nur mit erheblicher zeitlicher Verzögerung; typisch sind zudem Ausbildungen abweichend vom eigenen Wunsch- oder Neigungsprofil. Im Rahmen dieser Studie des DJI richtete sich das Interesse vor allem darauf, diesen Sachverhalt aus Sicht von Unternehmen zu hinterfragen. Innerhalb der Befragung wurden die betrieblichen Rekrutierungsstrategien bei der Auswahl und Einstellung neuer Auszubildender untersucht.

Resümierend lässt sich festhalten:

- Auszubildende mit Migrationshintergrund in den befragten Unternehmen des Arbeitsagenturbezirks München werden kaum gezielt angesprochen. Auch wenn sich bereits in diesem Ausbildungsjahr 2008/09 die Ausbildungsmarktlage veränderte – weg von einem Überhang an Stellenbewerbern hin zu einem Überangebot an Ausbildungsplätzen – lässt dies bei der überwiegenden Anzahl der befragten Unternehmen offenkundig nicht die Notwendigkeit entstehen, sich gezielter Jugendlichen mit Migrationshintergrund zuzuwenden.

Dies entspricht den Ergebnissen einer aktuellen bundesweiten Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM)¹³. Auch die insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben vorgetragene Klage, keine geeigneten Bewerber zu finden bzw. trotz vieler arbeitsloser Jugendlicher keine Bewerbungen zu erhalten, lässt Migrant/innen als Zielgruppe noch nicht attraktiver erscheinen. Die Gefahr eines wachsenden Fachkräftemangels, wie er von Arbeitsmarktexperten für die Zukunft prognostiziert wird, hat bei den befragten Unternehmen als auch bei den vom IfM untersuchten Klein- und Mittelbetrieben bislang nicht zu einer Anpassung ihrer personalpolitischen Selektionsmechanismen geführt oder zumindest nicht in einer Weise, die für Migrant/innen neue Zugangswege eröffnet.

- Auswahlverfahren sind wenig interkulturell ausgerichtet: Nur vereinzelt sehen die befragten Unternehmen den Bedarf, ihre Mechanismen der Personalrekrutierung und -auswahl auf interkulturelle Eignung hin zu überprüfen bzw. zu verändern. Das Kriterium „Chancengleichheit für alle“ wird als ausreichend faires Personalauswahlinstrument wahrgenommen. Dabei ist kaum im Blick, dass formal gehandhabter Gleichbehandlung – selbst bei konsequenter Umsetzung – ein benachteiligender Effekt für Bewerbergruppen mit einem von der Mehrheitsgesellschaft abweichenden kulturellen Hintergrund innewohnen kann. Eine – im Sinne eines bewussten Diversitätsmanagements – interkulturell sensible Personalauswahl scheint nur vereinzelt und nur in Ansätzen entwickelt.

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Studie ist aber auch, dass kulturelle Vielfalt bereits zum Alltag vieler der befragten Unternehmen gehört. Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen haben, verstehen sich interkulturell größtenteils gut. Die Zusammenarbeit in multikulturellen Arbeitsgruppen und das Ausmaß der interkulturellen Kontakte innerhalb des Betriebs sind größtenteils positiv zu bewerten.

Die bei den in die Erhebung einbezogenen Betrieben zu beobachtende Zurückhaltung gegenüber der Rekrutierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund lässt sich demnach nicht damit begründen, dass durch ethnisch heterogene Ausbildungsgruppen der Betriebsfrieden gefährdet sei.

13 Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn 9/2008

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, jugoslawischem, türkischem 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. Merckens (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.

Kay, R., Kranzusch, P. & Suprinovic, O. (2008): Absatz- und Personalpolitik mittelständischer Unternehmen im Zeichen des demografischen Wandels In: Institut für Mittelstandforschung, Materialien Nr.183

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. (2007):
Beschäftigungschancen und –zugänge: Einschätzungen aus interkultureller Perspektive. Köln

Wildung, X. & Schaurer, I. (2008):
Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden. München.

Anhang: Fragebögen

Fragebogen Auszubildende

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 → [FILTER: Frage 5](#) Nein → [FILTER: Frage 6](#)
-

5. In welchem Bundesland sind Sie geboren?

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

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1980 | <input type="checkbox"/> 1990 | <input type="checkbox"/> 2000 |
| <input type="checkbox"/> 1981 | <input type="checkbox"/> 1991 | <input type="checkbox"/> 2001 |
| <input type="checkbox"/> 1982 | <input type="checkbox"/> 1992 | <input type="checkbox"/> 2002 |
| <input type="checkbox"/> 1983 | <input type="checkbox"/> 1993 | <input type="checkbox"/> 2003 |
| <input type="checkbox"/> 1984 | <input type="checkbox"/> 1994 | <input type="checkbox"/> 2004 |
| <input type="checkbox"/> 1985 | <input type="checkbox"/> 1995 | <input type="checkbox"/> 2005 |
| <input type="checkbox"/> 1986 | <input type="checkbox"/> 1996 | <input type="checkbox"/> 2006 |
| <input type="checkbox"/> 1987 | <input type="checkbox"/> 1997 | <input type="checkbox"/> anderes Jahr |
| <input type="checkbox"/> 1988 | <input type="checkbox"/> 1998 | |
| <input type="checkbox"/> 1989 | <input type="checkbox"/> 1999 | |
-

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 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 | |
-

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 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. Welche berufliche Stellung hat Ihre Mutter?

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Arbeiterin | <input type="checkbox"/> Hausfrau | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> Angestellte | <input type="checkbox"/> Rentnerin | <input type="checkbox"/> weiß nicht |
| <input type="checkbox"/> Beamte | <input type="checkbox"/> selbständig | |
-

11. Welche berufliche Stellung hat Ihr Vater?

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Arbeiter | <input type="checkbox"/> Hausmann | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> Angestellter | <input type="checkbox"/> Rentner | <input type="checkbox"/> weiß nicht |
| <input type="checkbox"/> Beamter | <input type="checkbox"/> selbständig | |
-

12. Wie ist Ihr Familienstand?

- ledig verlobt verheiratet geschieden verwitwet
-

13. Haben Sie Kinder?

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

14. 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
-

15. 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 | |
-

16. Welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an?

- einer christlichen Religion → [FILTER: Frage 15](#)
 einer islamischen Religion → [FILTER: Frage 16](#)
 einer anderen Religion → [FILTER: Frage 17](#)
 keiner Religion → [FILTER: Frage 17](#)

17. Sie sind

- katholisch evangelisch einer anderen christlichen Religion zugehörig

→ [FILTER: Frage 17](#)

18. Sie sind

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

19. Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?

- Ja Nein
-

20. Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?

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

21. 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 Maßnahme teilgenommen
-

22. Welche Aktivitäten haben Sie unternommen, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen

Sie können mehrere Angaben auswählen

- Ich habe bis zu 10 Mal bei Betrieben nachgefragt und mich dort nach Ausbildungsangeboten erkundigt
 Ich habe mehr als 10 Mal bei Betrieben nachgefragt und mich dort nach Ausbildungsmöglichkeiten erkundigt
 Ich habe weniger als 5 schriftliche Bewerbungen verschickt

- Ich habe zwischen 5 und 10 schriftliche Bewerbungen verschickt
- Ich habe zwischen 11 und 20 schriftliche Bewerbungen verschickt
- Ich habe mehr als 20 schriftliche Bewerbungen verschickt
- Ich habe mich gleich in mehreren Ausbildungsberufen beworben
- Ich habe nichts davon unternommen

23. Was haben Sie sonst noch getan, um eine Ausbildungsstelle zu finden?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- Ich habe mich bei Kammern, Verbänden o.ä. nach Ausbildungsmöglichkeiten erkundigt
- Ich habe mich bei der Berufsberatung der Arbeitsagentur informiert
- Ich habe Verwandte/Bekannte/Freunde um Hilfe gebeten
- Ich habe alle wichtigen Fragen auch mit meinen Eltern besprochen
- Ich habe versucht "Beziehungen" zu nutzen
- Ich habe mich im Internet informiert
- Ich habe ein eigenes Stellengesuch in der Zeitung bzw. im Internet aufgegeben
- Ich habe mich auch außerhalb der Region beworben (mehr als 100 km vom Wohnort entfernt)

24. In welchem Beruf werden Sie ausgebildet?

Ausbildungsberuf: Bitte genaue Bezeichnung eingeben _____

25. In welchem Ausbildungsjahr sind Sie jetzt?

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

26. Ist Ihr jetziger Ausbildungsberuf Ihr Wunschberuf?

- Ja → [FILTER: Frage 26](#)
- Nein
- Ich hatte keinen Wunschberuf → [FILTER: Frage 26](#)

27. Welchen Beruf wollten Sie eigentlich erlernen?

Geben Sie hier die Bezeichnung Ihrer ursprünglich angestrebten Ausbildung an.

28. 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

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

- Ja Nein

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

- Ja Nein

31. 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"/>				

32. 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"/>				

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

- Ja
- Nein → [FILTER: Frage 32](#)
- Seminar wurde nicht angeboten → [FILTER: Frage 32](#)

34. Wie bewerten Sie das Seminar?

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

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

- Ja
- Nein → [FILTER: Frage 36](#)

36. 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"/>				

37. 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"/>

38. 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"/> Einkaufsbummel machen
<input type="checkbox"/> Diskobesuche	<input type="checkbox"/> gegenseitig zu Hause besuchen
<input type="checkbox"/> Kino	<input type="checkbox"/> für die Ausbildung lernen
<input type="checkbox"/> Feiern/Partys	<input type="checkbox"/> gemeinsam rumhängen
<input type="checkbox"/> Feiern/Partys	<input type="checkbox"/> Fernsehen/Video anschauen
<input type="checkbox"/> Sport treiben	<input type="checkbox"/> Ich unternehme nichts mit Mit-Azubis anderer Herkunftskulturen
<input type="checkbox"/> Musik hören	

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

Ja Nein → [FILTER: Frage 40](#)

40. 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"/>				

41. 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

42. 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"/> Einkaufsbummel machen |
| <input type="checkbox"/> Diskobesuche | <input type="checkbox"/> gegenseitig zu Hause besuchen |
| <input type="checkbox"/> Kino | <input type="checkbox"/> für die Ausbildung lernen |
| <input type="checkbox"/> Feiern/Partys | <input type="checkbox"/> gemeinsam rumhängen |
| <input type="checkbox"/> Feiern/Partys | <input type="checkbox"/> Fernsehen/Video anschauen |
| <input type="checkbox"/> Sport treiben | <input type="checkbox"/> Ich unternehme nichts mit Mit-Azubis anderer Herkunftskulturen |
| <input type="checkbox"/> Musik hören | |

43. 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 | |

44. 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"/>				

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

	noch nie			sehr häufig	
	1	2	3	4	5
Ich hatte das Gefühl der Benachteiligung wegen meiner kultureller Herkunft	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte das Gefühl der Benachteiligung wegen meiner sexuellen Orientierung	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte das Gefühl der Benachteiligung wegen meiner Religionszugehörigkeit	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte das Gefühl der Benachteiligung wegen meines Geschlechts	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte das Gefühl der Benachteiligung wegen meiner Behinderung	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte das Gefühl der Benachteiligung wegen meines Alters	<input type="checkbox"/>				
Ich hatte das Gefühl der Benachteiligung wegen meiner Weltanschauung	<input type="checkbox"/>				

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

Ja Nein → [FILTER: Frage 45](#)

47. 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"/>				

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

Ja Nein → [FILTER: Frage 47](#)

49. 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"/>				

50. Werden Sie gemeinsam mit Mädchen/Frauen ausgebildet?

Ja Nein → [FILTER: Frage 49](#)

51. 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"/>				

52. Werden Sie gemeinsam mit Jungen/Männern ausgebildet?

Ja Nein → [FILTER: Frage 51](#)

53. 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"/>				

54. 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"/>				

55. 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 meinen mangelhaften Sprachkenntnissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegen meiner Herkunftskultur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

56. 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"/>

57. 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

58. 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

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

- Ja Nein → [FILTER: Frage 60](#)

60. 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"/>				

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

- Ja Nein → [FILTER: Frage 60](#)

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

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

63. 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"/>				
Das Mitglied einer Arbeitsgruppe bewerte ich danach, wie er/sie seine /ihre Arbeit macht	<input type="checkbox"/>				
Die Interessen des Einzelnen in einer Arbeitsgruppe haben Vorrang gegenüber gemeinsamen Interessen	<input type="checkbox"/>				
Als Auszubildender erwarte ich , Anweisungen zu erhalten	<input type="checkbox"/>				
Als Auszubildender erwarte ich, in Entscheidungen, die meine Ausbildung betreffen , miteinbezogen zu werden	<input type="checkbox"/>				
Ich löse Arbeitsaufgaben, indem ich eine Aufgabe nach der anderen löse	<input type="checkbox"/>				
Ich löse Arbeitsaufgaben, indem ich mehrere Aufgaben gleichzeitig angehe	<input type="checkbox"/>				

64. 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 -

Fragebogen Betriebs- und Ausbildungsleitungen

1. Welcher Branche gehört Ihr Betrieb an?

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Industrie | <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung | <input type="checkbox"/> Transport/Verkehr |
| <input type="checkbox"/> Handel | <input type="checkbox"/> Medien | <input type="checkbox"/> andere Branche |
| <input type="checkbox"/> Banken/Versicherung | <input type="checkbox"/> Freie Berufe (Ärzte, Rechtsanwälte etc.) | |
| <input type="checkbox"/> Handwerk | <input type="checkbox"/> Gesundheit/ soziale Dienste | |
-

2. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Ihrem Betrieb beschäftigt

- 1 bis 10 Mitarbeiter/innen
 - 11 bis 50 Mitarbeiter/innen
 - 51 bis 200 Mitarbeiter/innen
 - 201 bis 500 Mitarbeiter/innen
 - 501 bis 1000 Mitarbeiter/innen
 - über 1000 Mitarbeiter/innen
-

3. Wie viele Auszubildende sind in Ihrem Betrieb beschäftigt

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 bis 10 Auszubildende | <input type="checkbox"/> 51 bis 100 Auszubildende | <input type="checkbox"/> über 1000 Auszubildende |
| <input type="checkbox"/> 11 bis 25 Auszubildende | <input type="checkbox"/> 101 bis 500 Auszubildende | |
| <input type="checkbox"/> 26 bis 50 Auszubildende | <input type="checkbox"/> 501 bis 1000 Auszubildende | |
-

4. Wie hoch schätzen Sie den Frauenanteil unter Ihren Mitarbeiter/innen?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 0% | <input type="checkbox"/> 30% | <input type="checkbox"/> 70% |
| <input type="checkbox"/> 5% | <input type="checkbox"/> 40% | <input type="checkbox"/> 80% |
| <input type="checkbox"/> 10% | <input type="checkbox"/> 50% | <input type="checkbox"/> 90% |
| <input type="checkbox"/> 20% | <input type="checkbox"/> 60% | <input type="checkbox"/> 100% |
-

5. Wie hoch schätzen Sie den Frauenanteil unter Ihren Auszubildenden?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 0% | <input type="checkbox"/> 30% | <input type="checkbox"/> 70% |
| <input type="checkbox"/> 5% | <input type="checkbox"/> 40% | <input type="checkbox"/> 80% |
| <input type="checkbox"/> 10% | <input type="checkbox"/> 50% | <input type="checkbox"/> 90% |
| <input type="checkbox"/> 20% | <input type="checkbox"/> 60% | <input type="checkbox"/> 100% |

6. Wie hoch schätzen Sie den Anteil an Mitarbeiter/innen, die einen Migrationshintergrund haben, d.h. aus einer Zuwanderfamilie stammen?

- | | | |
|------------------------------|------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 0% | <input type="checkbox"/> 40% | <input type="checkbox"/> 90% |
| <input type="checkbox"/> 5% | <input type="checkbox"/> 50% | <input type="checkbox"/> 100% |
| <input type="checkbox"/> 10% | <input type="checkbox"/> 60% | <input type="checkbox"/> Kann ich nicht einschätzen |
| <input type="checkbox"/> 20% | <input type="checkbox"/> 70% | |
| <input type="checkbox"/> 30% | <input type="checkbox"/> 80% | |
-

7. Wie hoch schätzen Sie den Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund in Ihrem Betrieb

- 5% → [Filter Frage10](#)
 - 10% → [Filter Frage10](#)
 - 20% → [Filter Frage10](#)
 - 30% → [Filter Frage10](#)
 - 40% → [Filter Frage10](#)
 - 50% → [Filter Frage10](#)
 - 60% → [Filter Frage10](#)
 - 70% → [Filter Frage10](#)
 - 80% → [Filter Frage10](#)
 - 90% → [Filter Frage10](#)
 - 100% → [Filter Frage10](#)
 - Kann ich nicht einschätzen → [Filter Frage10](#)
-

8. Woran liegt es, dass in Ihrem Betrieb keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausgebildet werden?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- Jugendliche mit Migrationshintergrund bewerben sich nicht
 - mangelnde Schulleistungen
 - unzureichende Bewerbungsmappe
 - unzureichendes Auftreten im Bewerbungsgespräch
 - mangelnde Deutschkenntnisse
 - mangelhafte Leistungen im Einstellungstest
 - es gab immer bessere Bewerber/innen
 - Jugendliche mit Migrationshintergrund passen nicht so gut in unseren Betrieb
-

9. Würden Sie gerne Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden?

- Ja Nein Weiß nicht

→ Filter: [Frage12](#)

10. Würden Sie gerne mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden

- Ja Nein Weiß nicht
-

11. Welches sind die häufigsten Herkunftsländer Ihrer Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Türkei | <input type="checkbox"/> Kasachstan | <input type="checkbox"/> Portugal |
| <input type="checkbox"/> Russland | <input type="checkbox"/> Italien | <input type="checkbox"/> Griechenland |
| <input type="checkbox"/> Polen | <input type="checkbox"/> Spanien | <input type="checkbox"/> Sonstiges |
-

12. Ist es Ihnen wichtig, dass Ihre Auszubildenden und Ihre Mitarbeiter/innen auch außerhalb des Betriebs miteinander Kontakt haben (gemeinsame Freizeitaktivitäten, Hilfeleistungen untereinander etc.)?

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | eher wichtig | | | eher unwichtig | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Es ist wichtig, dass die Azubis und die Mitarbeiter/innen auch außerhalb des Betriebs miteinander Kontakt haben | <input type="checkbox"/> |
-

13. In Ihrem Betrieb sind Hierarchien

- | | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | eher flach | | | eher steil | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hierarchien sind in unserem Betrieb | <input type="checkbox"/> |
-

14. Ist es Ihnen wichtig, Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden?

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | eher wichtig | | | eher unwichtig | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Für unseren Betrieb ist es wichtig, Jugendliche mit Migrationshintergrund auszubilden | <input type="checkbox"/> |
-

15. Wie rekrutieren Sie neue Auszubildende?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- Arbeitsagentur
- Stellenanzeigen in Zeitungen
- Stellenanzeigen im Internet
- Ausbildungsmessen
- Berufsschulkooperationen

- Soziale Netzwerke (über Eltern, im Betrieb beschäftigte Verwandte, Freunde)
- Praktika
- EQJ
- über Initiativbewerbungen von Jugendlichen

16. Sprechen Sie Jugendliche mit Migrationshintergrund gezielt an?

- Ja Nein → [Filter: Frage18](#)

17. Wie sprechen Sie diese Jugendlichen mit Migrationshintergrund an

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Besondere Aus-
schreibungen | <input type="checkbox"/> Soziale Netzwerke
(Eltern, Freunde, Be-
kannte) | <input type="checkbox"/> Direkte Ansprache in der
Stellenausschreibung |
| <input type="checkbox"/> Medien | <input type="checkbox"/> Besondere Verteiler | <input type="checkbox"/> Sonstiges |

18. Welche Kriterien sind für Sie im Allgemeinen bei der Auswahl von Auszubildenden entscheidend?

Sie können mehrere Angaben auswählen!

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Schulleistungen | <input type="checkbox"/> Soziale Herkunft | <input type="checkbox"/> Mehrsprachigkeit |
| <input type="checkbox"/> Bewerbungsmappe | <input type="checkbox"/> Persönliche Empfehlun-
gen | <input type="checkbox"/> Praktika |
| <input type="checkbox"/> Auftreten im Vorstel-
lungsgespräch | <input type="checkbox"/> Deutschkenntnisse | |

19. Passen Sie Ihr Auswahlverfahren gezielt an Auszubildende mit Migrationshintergrund an?

- ja, im schriftlichen Eignungstest
- ja, im persönlichen Vorstellungsgespräch
- ja, im Assessmentcenter
- nein

20. Haben Sie bereits Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund in Ihrem Betrieb?

- Ja Nein → [Filter: Frage 26](#)

21. Welche Erfahrungen haben Sie mit Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund gemacht?

	sehr gut		sehr schlecht		
	1	2	3	4	5
Unsere Erfahrungen mit Auszubildenden ohne Migrationshintergrund sind	<input type="checkbox"/>				
Unsere Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund sind	<input type="checkbox"/>				

22. Bei Auszubildenden ohne Migrationshintergrund habe ich folgende Eigenschaften wahrgenommen

	schwach ausgeprägt			stark ausgeprägt	
	1	2	3	4	5
Akzeptanz betrieblicher Hierarchien	<input type="checkbox"/>				
Arbeitsbereitschaft	<input type="checkbox"/>				
Flexibilität	<input type="checkbox"/>				
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>				
Deutschkenntnisse	<input type="checkbox"/>				
Mehrsprachigkeit	<input type="checkbox"/>				
Eigenengagement	<input type="checkbox"/>				
Leistungsbereitschaft	<input type="checkbox"/>				
Kollegialität/Teambindung	<input type="checkbox"/>				

23. Bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund habe ich folgende Eigenschaften wahrgenommen

	schwach ausgeprägt			stark ausgeprägt	
	1	2	3	4	5
Akzeptanz betrieblicher Hierarchien	<input type="checkbox"/>				
Arbeitsbereitschaft	<input type="checkbox"/>				
Flexibilität	<input type="checkbox"/>				
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>				
Deutschkenntnisse	<input type="checkbox"/>				
Mehrsprachigkeit	<input type="checkbox"/>				
Eigenengagement	<input type="checkbox"/>				
Leistungsbereitschaft	<input type="checkbox"/>				
Kollegialität/Teambindung	<input type="checkbox"/>				

24. Wie wirkt sich die Beschäftigung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund auf die Zusammenarbeit zwischen den Auszubildenden aus?

- | | |
|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> eher positiv | <input type="checkbox"/> keine Auswirkungen |
| <input type="checkbox"/> eher negativ | <input type="checkbox"/> weiß nicht |

25. Wie wirkt sich die Beschäftigung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund auf den Kundenkontakt aus?

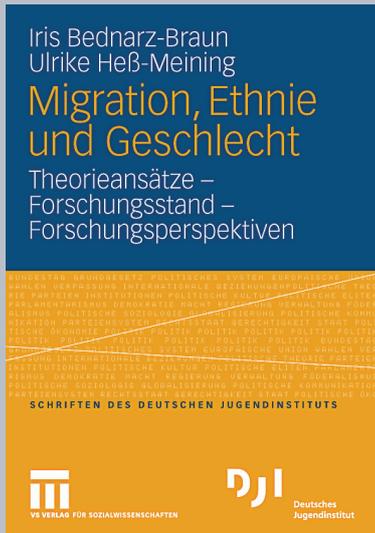
- eher positiv keine Auswirkungen Weiß nicht
 eher negativ Auszubildende haben keinen Kundenkontakt
-

26. Haben Sie Empfehlungen, um Jugendliche mit Migrationshintergrund besser in den Ausbildungsmarkt zu integrieren?

- Ja Nein → [Filter: Ende des Fragebogens](#)
-

27. Welche Empfehlungen haben Sie?

Folgende Empfehlungen habe ich _____



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



Xandra Wildung, Ines Schaurer

Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden

Ergebnisse einer empirischen
Untersuchung

München 2008, 96 Seiten

Download: www.dji.de/migration



Ursula Bischoff, Kirsten Bruhns,
Sandra Koch

Gestaltung interkultureller Beziehungen im Industriebetrieb

Ergebnisse und Beispiele zur
Zusammenarbeit der Generationen

München/Halle 2008, 52 Seiten

Download: www.dji.de/migration



Deutsches Jugendinstitut
Nockherstr.2
81541 München
Telefon +49(0)89 62306-0
Fax +49(0)89 62306-162
www.dji.de