

Iris Bednarz-Braun
Ursula Bischoff

Interkulturalität

unter Auszubildenden im Betrieb

Eine Handreichung für die betriebliche Praxis



**Ergebnisse aus dem XENOS-Projekt
Auszubildende und junge
ArbeitnehmerInnen werden aktiv!**

Strategien und Maßnahmen von Jugend-
und Auszubildendenvertretungen (JAV) zur
Förderung der interkulturellen Beziehungen
unter Auszubildenden in industriellen
Großbetrieben

Diese Handreichung für die betriebliche Praxis wurde im Rahmen des Xenos-Projekts „Auszubildende und junge ArbeitnehmerInnen werden aktiv! Strategien und Maßnahmen von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) zur Förderung der interkulturellen Beziehungen unter Auszubildenden in industriellen Großbetrieben“ erstellt. Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds sowie durch den IG Metall Vorstand.

Wir möchten uns an dieser Stelle ausdrücklich bei den beteiligten Betrieben bedanken. Unser besonderer Dank gilt den Auszubildenden und Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die geduldig und mit Sorgfalt unsere Fragen in den persönlichen Interviews und im Rahmen der schriftlichen Befragung beantworteten und durch ihre engagierte Arbeit in den XENOS-Seminaren sowie bei der Umsetzung betrieblicher Maßnahmen zur Verbesserung der interkulturellen Beziehungen unter Auszubildenden wesentlich zum Gelingen des Projekts beitrugen. Unser Dank gilt ebenso Thomas Kalkbrenner und Dr. Sabine Blum-Geenen von der IG Metall, die das Projekt während der gesamten Laufzeit unermüdlich unterstützten. Und nicht zuletzt danken wir unserer Kollegin Kirsten Bruhns für ihre wertvollen Verbesserungsvorschläge zum Manuskript dieser Handreichung.

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist ein zentrales sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut auf Bundesebene mit den Abteilungen „Kinder und Kinderbetreuung“, „Jugend und Jugendhilfe“, „Familie und Familienpolitik“, „Geschlechterforschung und Frauenpolitik“ und „Social Monitoring“ sowie dem Forschungsschwerpunkt „Übergänge in Arbeit“. Es führt sowohl eigene Forschungsvorhaben als auch Auftragsforschungsprojekte durch. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und im Rahmen von Projektförderung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Weitere Zuwendungen erhält das DJI von den Bundesländern und Institutionen der Wissenschaftsförderung.

© März 2006 Deutsches Jugendinstitut e.V.
Nockherstr. 2
81541 München
Telefon (089) 6 23 06-222
Telefax (089) 6 23 06-162

Außenstelle Halle
Franckesche Stiftungen
Franckeplatz 1, Haus 12/13
06110 Halle
Telefon (0345) 6 81 78-32
Telefax (0345) 6 81 78-47

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

Fotos:
Jörg Koopmann, Peter Neusser, München
XENOS-Projekt Deutsches Jugendinstitut

Druck:
Mediahaus Biering GmbH, München
Auflage: 3.000 Stück

Bildbearbeitung:
Media Diversified, München

Inhalt

- 05 **Das XENOS-Projekt:**
Ziele und Vorgehensweise
- 07 **Zur vorliegenden Handreichung für die betriebliche Praxis**

Projektergebnisse und Maßnahmen

- 08 **1 GUTES KENNENLERNEN ZU AUSBILDUNGSBEGINN**
legt Grundlagen für den späteren Zusammenhalt und das interkulturelle Verständnis
- 16 **2 AUSBILDUNG IN INTERKULTURELLER ZUSAMMENSETZUNG**
wird von den Azubis bevorzugt und fördert ihre Zufriedenheit
- 24 **3 KENNTNISSE ÜBER KULTURELLE SITTEN, GEBRÄUCHE UND GEPFLOGENHEITEN**
verbessern den interkulturellen Alltag während der Ausbildung
- 32 **4 DEUTSCH ALS GRUPPENSPRACHE**
erhöht die Sprachkompetenz und vermeidet Missverständnisse unter Auszubildenden
- 40 **5 PRÄVENTIVES HERANGEHEN AN MOBBING**
reduziert Konflikte und verbessert das Wohlbefinden aller Azubis
- 48 **6 MEHR MÄDCHEN IN TECHNISCH-GEWERBLICHER AUSBILDUNG**
wird von Jungen und Mädchen begrüßt und schafft ein gutes Betriebsklima
- 54 **7 GEZIELTE INTEGRATION OSTDEUTSCHER AZUBIS**
erleichtert ihnen persönliche Kontakte zu Mit-Azubis und fördert ihre interkulturelle Kompetenz
- 60 **Schlusswort**
Plädoyer für kulturelle Vielfalt im Betrieb
- 61 **Anhang**
Erläuterung von Begriffen



Das XENOS-Projekt: Ziele und Vorgehensweise



Das XENOS-Programm¹ gehört zu dem von der Bundesregierung im Mai 2000 geschaffenen „Bündnis für Demokratie und Toleranz – gegen Extremismus und Gewalt“. Ziel des XENOS-Programms ist es, durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Aktivitäten ein Leben und Arbeiten in kultureller Vielfalt zu fördern und nachhaltig zu unterstützen. Damit soll Ausgrenzungen und Benachteiligungen von Jugendlichen entgegen gewirkt werden, die selbst oder deren Eltern nach Deutschland zugewandert sind.

¹ Im XENOS-Programm wird das Wort „Xenos“ in seiner Bedeutung als „Gastfreund“ verwendet.

Vor diesem Hintergrund möchte das am Deutschen Jugendinstitut in Kooperation mit der IG Metall durchgeführte XENOS-Projekt dazu beitragen, dass Jugendliche unterschiedlicher Herkunftskulturen im Rahmen ihrer beruflichen Ausbildung gute interkulturelle Beziehungen herstellen und sich wechselseitig achten, anerkennen und wertschätzen. Im Vordergrund steht dabei die Frage, wie bei bestehenden herkunftskulturellen Distanzen ein gelingendes interkulturelles Miteinander gefördert werden kann. Ebenso wichtig ist es aber, danach zu fragen, inwiefern junge Auszubildende bereits tragfähige interkulturelle Beziehungen entwickelt haben und wie diese nachhaltig gesichert werden können. Eine solche Vorgehensweise ermöglicht es, positiv gelebte Interkulturalität - auch in ihrer Bedeutung als betriebliche Ressource - sichtbar zu machen, ohne den Blick für bestehende Brüche, Widersprüche, Konflikte und Probleme zu versperren.

Ein solcher Ansatz setzt zunächst einmal voraus, dass die Ist-Situation erhoben und analysiert wird, um in weiteren Schritten zu sinnvollen Ideen für umsetzbare Maßnahmen zu gelangen. Im XENOS-Projekt des Deutschen Jugendinstituts geschieht dies in vier Großbetrieben, die überwiegend der Metallbranche angehören. Hintergrund für diese Auswahl waren empirische Befunde aus anderen Forschungsarbeiten. Sie erbrachten, dass ein höherer Anteil an Auszubildenden aus industriellen Kernsektoren zu einem ablehnenden Verhalten gegenüber KollegInnen anderer Herkunftskulturen neigt, als dies bei Jugendlichen aus Handwerksbetrieben der Fall ist. Von daher nahmen wir an, dass unter Auszubildenden aus Großbetrieben der Metallbranche unterschiedlich ausgeprägte interkulturelle Beziehungen - sowohl problembehaftete als auch harmonische - bestehen. Die ausgewählten Unternehmen verteilen sich regional auf Nord-, West- und Süddeutschland.

Zentrale Zielgruppen des Projekts sind Auszubildende und deren Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV). Zusätzlich sind Unternehmensleitungen, BetriebsrätInnen, AusbilderInnen und GewerkschafterInnen einbezogen. Sie können in ihrer jeweiligen Funktion zur Entwicklung und wirkungsvollen Umsetzung betrieblicher Maßnahmen beitragen und auf diese Weise die interkulturelle Zusammenarbeit unter Azubis fördern.



Die erste Projektphase diente der Ist-Analyse. Im Zeitraum von November 2003 bis April 2004 wurden die Auszubildenden, deren JAV sowie Betriebsräte, Ausbilder und Ausbildungsleiter mündlich befragt. Insgesamt führten wir mit 71 Personen 86 themenzentrierte qualitative Interviews durch. Diese Interviews wurden im Sommer 2004 durch eine schriftliche standardisierte Befragung aller Auszubildenden in den vier Unternehmen ergänzt. Die ausgewertete Stichprobe umfasst 886 Jugendliche. Die Rücklaufquote der Fragebögen ist mit 80 Prozent außerordentlich hoch.

Bei den Befragungen ging es darum, die Erfahrungen und Problemwahrnehmungen aus der Sicht weiblicher und männlicher Jugendlicher unterschiedlicher Herkunftskulturen zu erheben. Dabei wurden sowohl gute interethnische Beziehungen, die für ein verträgliches Miteinander unter Auszubildenden beispielgebend sind, als auch Auseinandersetzungen und Konflikte im betrieblichen Alltag thematisiert. Zusätzlich wurde den Geschlechterbeziehungen besondere Aufmerksamkeit gewidmet, da anzunehmen war, dass junge Frauen - vor allem jene mit Migrationshintergrund - in einer traditionell männerdominierten Belegschaft spezifischen Belastungen ausgesetzt sind.

In der zweiten Projektphase (Maßnahmenentwicklung) wurden auf der Grundlage der Befragungsergebnisse im Rahmen von Workshops und Seminaren Ideen, Konzepte und konkrete Maßnahmen entwickelt, um ein verträgliches Miteinander zu stabilisieren und zu fördern sowie sichtbar gewordene Konflikte und Probleme zu bearbeiten. Dabei wurde ein partizipativer Ansatz verfolgt: Er setzt an den Interessen, Bedürfnissen und Problemkonstellationen der Auszubildenden unterschiedlicher ethnischer Herkunft und Geschlechtszugehörigkeit ebenso an, wie an ihren Handlungsspielräumen und den Handlungsmöglichkeiten ihrer betrieblichen VertreterInnen (JAV).

In der dritten Projektphase (Maßnahmendurchführung) ging es um die Umsetzung der von den Jugendlichen konzipierten Maßnahmen und Aktionen. Dieser Erprobungs- und Umsetzungsprozess wurde durch das XENOS-Projekt wissenschaftlich begleitet und beratend unterstützt, um auftretende Hindernisse und Probleme einer Lösung zuzuführen und einen erfolgreichen und den Zielsetzungen des Projekts entsprechenden Ablauf zu gewährleisten.

Zur vorliegenden Handreichung für die betriebliche Praxis

In dieser Handreichung für die betriebliche Praxis werden die wichtigsten Ergebnisse des XENOS-Projekts dargestellt.

Sie gibt Einblicke in die von den untersuchten Betrieben bereits praktizierten Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit im Ausbildungsalltag.

Sie enthält die wichtigsten Befragungsergebnisse zum Stand der interkulturellen Beziehungen unter Auszubildenden und verdeutlicht, dass die Ressource „Interkulturelle Kompetenz“ bei den meisten Jugendlichen bereits vorhanden ist. Darüber hinaus zeigt sich die hohe Bedeutung dieser Ressource für die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Jugendlichen, Voraussetzungen also, die sich positiv auf den Ausbildungsalltag und die erfolgreiche Bewältigung der Ausbildungsanforderungen auswirken.

Sie beschreibt die von den Auszubildenden und ihren Jugend- und Auszubildendenvertretungen entwickelten Ideen für betriebliche Maßnahmen, die geeignet sind, sowohl gelungene interkulturelle Beziehungen zu sichern als auch auf bestehende Konflikte und Probleme präventiv oder intervenierend zu reagieren.

Die vorliegende Handreichung richtet sich in erster Linie an jene, die in ihrer betrieblichen Praxis mit der Ausbildung von Jugendlichen befasst sind. Dazu gehören sowohl Ausbildungsleitungen und Ausbilder als auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebsräte und nicht zuletzt die Auszubildenden selbst. Aber auch für Interessierte aus dem Politik- und Wissenschaftsbereich bietet die Handreichung wertvolle Informationen, die für das jeweilige Handlungsfeld nutzbar gemacht werden können.

Wir verbinden mit dieser Publikation die Hoffnung, einem breiten Personenkreis Anregungen und Ideen zur Förderung eines konfliktfreien Zusammenarbeitens in Vielfalt zu unterbreiten. Viele der dokumentierten Maßnahmen sind in ihrer Umsetzung niedrigschwellig. Sie knüpfen an bereits im Betrieb Vorhandenes an und ergänzen oder erweitern so die betriebliche Praxis. Deshalb gehen wir davon aus, dass sie grundsätzlich auch in anderen Betrieben einsetzbar sind und empfehlen, sie nachzuahmen oder in variiert Form anzuwenden.

Gutes Kennenlernen zu Ausbildungsbeginn legt Grundlagen für den späteren Zusammenhalt und das interkulturelle Verständnis



Eine sehr wichtige Voraussetzung für gute persönliche Beziehungen der Auszubildenden (Azubis) zu allen KollegInnen aus ihrer Lerngruppe ist, dass sie sich gleich zu Beginn ihrer Ausbildung gut kennen lernen. Dies ist die Basis für ein kooperatives und auf Vertrauen beruhendes Gruppenklima zwischen Jugendlichen aus Zuwanderungsfamilien und west- sowie ostdeutschen Jugendlichen. Ein Gruppenklima, das durch gegenseitigen Respekt und Anerkennung getragen ist, fördert die Freude am gemeinsamen Lernen im Betrieb, eine hohe Qualität der späteren Zusammenarbeit und eine erfolgreiche Ausbildung.

1 PRAKTIZIERTE BETRIEBLICHE MAßNAHMEN FÜR NEUE AZUBIS

Aus diesen Gründen führen alle von uns untersuchten Betriebe eigene Maßnahmen durch, die es neu eingestellten Azubis ermöglichen, sich kennen zu lernen. Die Reichweite der Zielsetzungen, die inhaltliche Konzeption sowie die organisatorische Ausgestaltung dieser Maßnahmen unterscheiden sich.

Obwohl sich im betrieblichen Vergleich Unterschiede zeigen, bewertet die Mehrheit der befragten Azubis diese betrieblichen Maßnahmen positiv (vgl. Graphik 1).



„Dadurch, dass ich ein bisschen schüchtern bin, war es am Anfang ein bisschen problematisch für mich. Und dann haben wir halt das Kennenlern-Seminar gehabt. Ab da ging dann richtig die Post ab. Supergut verstanden. Komme super gut mit denen zurecht. Ich bin eigentlich so ziemlich glücklich, fühle mich wohl in der Gruppe. Wie gesagt, hat sich nach dem Seminar alles um hundertachtzig Grad gedreht. Und jetzt bin ich ziemlich glücklich mit der Gruppe. Mir würde auch schon fehlen, wenn jetzt einer aus der Gruppe schon draußen wäre, da würde mir auch schon irgendwo etwas fehlen.“

Mädchen mit Migrationshintergrund



Kennenlern-Seminare

Zum einen werden mehrtägige bis einwöchige Kennenlern-Seminare durchgeführt, für die betriebsexternes pädagogisches Fachpersonal eingesetzt wird. Die Seminare richten sich an Jugendliche, die gemeinsam in einer fachspezifischen Ausbildungsgruppe (z.B. Mechatronik) ausgebildet werden. Das pädagogische Konzept ist verknüpft mit einer ersten Einübung von Teamarbeit, Kooperation und gemeinsamer Problembewältigung bei der Lösung von Aufgaben. Dies findet unter altersgemäßen und erlebnisorientierten Out-Door-Bedingungen statt. Die Aufgaben können von den jungen Nachwuchskräften nur dann erfolgreich bearbeitet und bewältigt werden, wenn das jeweilige Team alle Gruppenmitglieder mit einbezieht. Auf diese Weise soll vermieden werden, dass sich Dominanzen Einzelner herausbilden und dass Gefolgschaftsquellen oder sonstige Grüppchenbildungen entstehen.

Kennenlern-Fahrten

Zum anderen werden für AusbildungsanfängerInnen - ähnlich wie bei Schulklassenfahrten - ein- oder mehrtägige Kennenlern-Fahrten durchgeführt. Sie werden von betriebsinternem Personal begleitet. Lernziele wie Teamarbeit und erlebnispädagogische Konzepte fließen am Rande mit ein, aber im Vordergrund steht, dass sich die Auszubildenden im Rahmen von Städte-Reisen einander „ungezwungen“ annähern. Welche Orte besucht werden, zu welchen Zeiten und wie lange, wird jedes Jahr neu bestimmt. Das Konzept dieser Maßnahme besteht darin, allen neu eingestellten Auszubildenden - unabhängig von ihrer jeweiligen fachspezifischen Ausbildungsgruppe - die Gelegenheit zu geben, Jugendliche auch aus anderen Azubi-Gruppen des Betriebes kennen zu lernen. Wer mit wem in Kontakt tritt, hängt somit von der jeweiligen Situation, der Eigeninitiative der Jugendlichen sowie dem Zufall ab. Die Intention ist, „dass sich alle mal gesehen haben“.

Der Erfolg der Kennenlern-Maßnahme wird umso besser eingeschätzt, je früher sich die Jugendlichen einer Lerngruppe bei der gemeinsamen Aufgabenbewältigung kennen lernen und je früher dabei Verhaltensspielregeln ausgehandelt werden, denen alle Gruppenmitglieder zustimmen. Aus Sicht der Auszubildenden empfiehlt es sich, die Kennenlern-Maßnahme etwa 4 bis 6 Wochen nach dem Ausbildungsbeginn durchzuführen. Zu einem solch frühen Zeitpunkt haben sich innerhalb der Azubi-Gruppe noch keine Hierarchien herausgebildet oder verfestigt. Dadurch verringert sich das Risiko, dass es zu ungleichen Statuspositionen von Mitgliedern innerhalb der

Lerngruppe kommt. Findet hingegen die Maßnahme erst einige Monate nach dem Ausbildungsstart statt, so wird eine offene und vorurteilsfreie Begegnung und Annäherung unter den Jugendlichen durch bereits entwickelte Sympathien oder Distanzen zu einzelnen Mit-Azubis behindert.

EINFLUSS DER KENNENLERN-MAßNAHMEN AUF DIE BEZIEHUNGEN IM WEITEREN AUSBLDUNGSVERLAUF

Die Grundlagen dafür,

- ob die Azubis im weiteren Verlauf ihrer Ausbildung einen guten Zusammenhalt untereinander entwickeln,
- ob sie sich in interkultureller Hinsicht gut mit einander verstehen und
- ob sich das Verhältnis zwischen west- und ostdeutschen Jugendlichen positiv gestaltet,

werden bereits zu Beginn der Ausbildung gelegt.

Hier kommt der Kennenlern-Maßnahme eine wichtige Funktion zu.

Zusammenhalt unter Azubis

Wird das Kennenlernen aus der Sicht der Azubis als (sehr) gut bewertet, dann steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass es bei diesen Jugendlichen im weiteren Ausbildungsverlauf zu einem guten Zusammenhalt untereinander kommt. Dies trifft auf 83%

der Befragten zu, die die betriebliche Kennenlern-Maßnahme positiv beurteilen (vgl. Graphik 2). Wird hingegen die Kennenlern-Maßnahme als nicht gelungen wahrgenommen, dann ist der Anteil derjenigen, die später bei der Bewältigung ihrer Ausbildungsanforderungen auf einen guten Zusammenhalt untereinander zurückgreifen können, deutlich geringer (69%) und für fast ein Drittel trifft zu, dass ihr Ausbildungsalltag durch einen fehlenden Zusammenhalt gekennzeichnet ist.

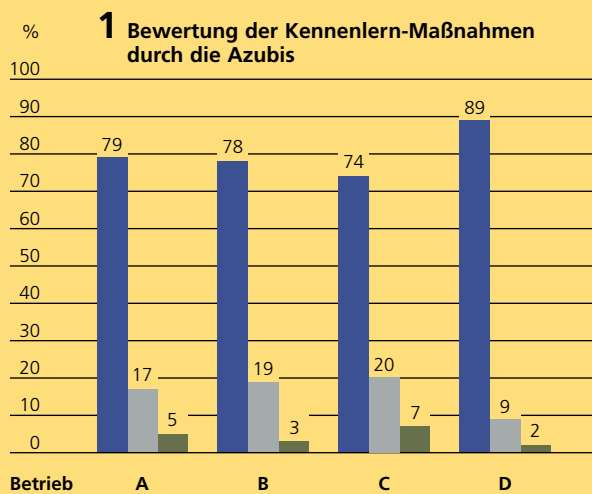
Interkulturelles Verständnis und Verhältnis zu ostdeutschen Azubis

Die betrieblichen Kennenlern-Maßnahmen und deren Bewertung durch die TeilnehmerInnen wirken sich darüber hinaus auf das wechselseitige Verständnis und die Beziehungen unter den jungen Nachwuchskräften und künftigen FacharbeiterInnen aus. Dies gilt sowohl in interkultureller Hinsicht als auch mit Blick auf das Verhältnis von west- und ostdeutschen Jugendlichen im Ausbildungsalltag.

Sind die Jugendlichen mit den Kennenlern-Seminaren und -fahrten zufrieden und schätzen sie diese als (sehr) gut ein, so zeigt sich, dass sich die Azubis im weiteren Ausbildungsverlauf (sehr) gut miteinander verstehen und zwar weitgehend unabhängig davon, ob es sich um west- oder ostdeutsche oder um Jugendliche mit Migrationshintergrund handelt (vgl. Graphik 3).

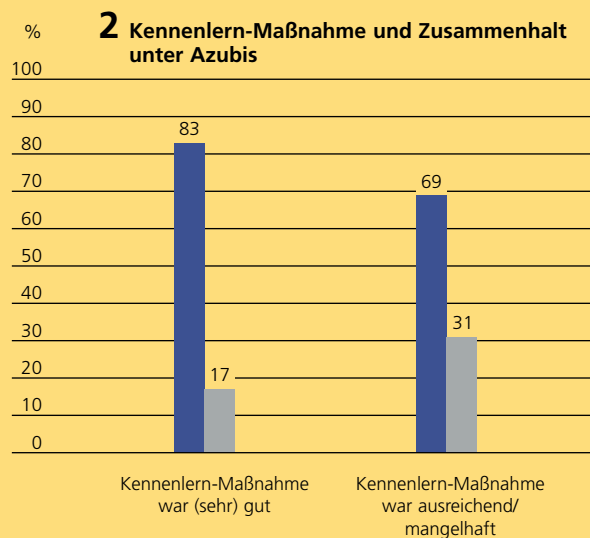
Sind die Jugendlichen mit der Kennenlern-Maßnahme zu Beginn ihrer Ausbildung unzufrieden, dann geht dies mit einer geringeren Integration ostdeutscher Jugendlicher in ihre Arbeits- und Lerngruppe einher. In einem solchen Fall verstehen sich nur knapp zwei Drittel dieser Auszubildenden gut mit ihren ostdeutschen KollegInnen. Dies wirft Fragen danach auf, wie das Kennenlernen der ostdeutschen Auszubildenden und das spätere Verständnis im Rahmen des Ausbildungsverlaufs verbessert werden kann.





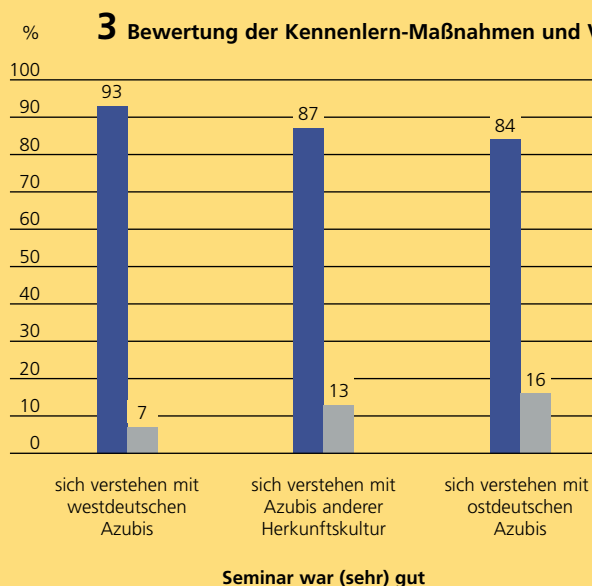
■ (sehr) gut
■ befriedigend
■ ausreichend/mangelhaft

n (Zahl der Fälle) = 798
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



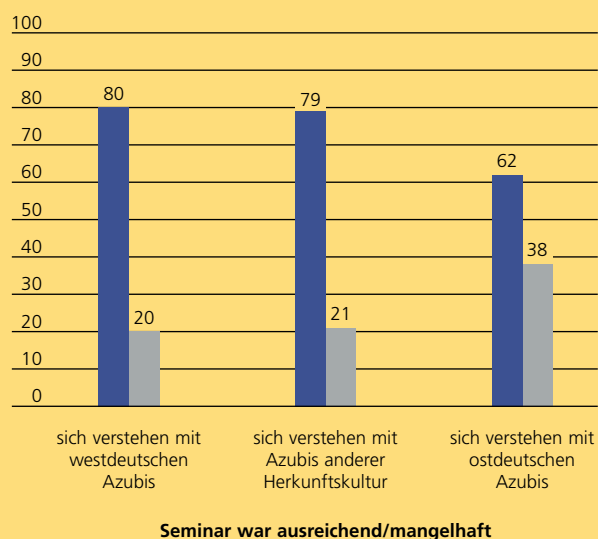
■ Azubis halten (eher) zusammen
■ Azubis halten (eher) nicht zusammen

Kennenlern-Maßnahme (sehr) gut n = 647, ausreichend/mangelhaft n = 151
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



■ gutes Verständnis
■ weniger gutes Verständnis

Kennenlern-Maßnahme (sehr) gut n = 612, ausreichend/mangelhaft n = 141
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



Seminar war ausreichend/mangelhaft



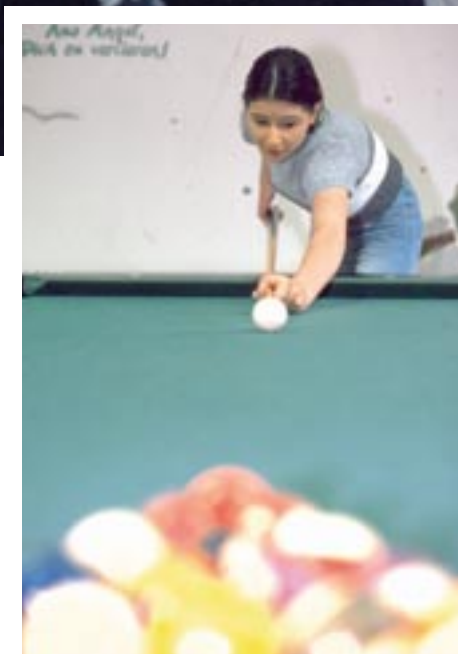
Zwischenbilanz und Empfehlungen

Betriebliche Kennenlern-Maßnahmen für neu eingestellte Azubis

- haben eine Schlüsselfunktion für den späteren guten Zusammenhalt und für das gute interkulturelle Verständnis im weiteren Ausbildungsverlauf.

Empfehlenswert ist es, die Kennenlern-Maßnahmen

- so früh wie möglich - 4 bis 6 Wochen - nach dem Beginn der Ausbildung durchzuführen, um Ausgrenzungen innerhalb einer Lerngruppe vorzubeugen,
- für neue Auszubildende zu veranstalten, die künftig in der gleichen fachspezifischen Lerngruppe ausgebildet werden,
- außerhalb des Betriebes und dem Alter der Jugendlichen entsprechend erlebnisorientiert unter Out-Door-Bedingungen zu gestalten,
- inhaltlich so zu konzipieren, dass die neuen Azubis eine gemeinsam zu lösende Aufgabe bewältigen und dabei alle Gruppenmitglieder mit einbeziehen müssen, um zu einem erfolgreichen Ergebnis zu gelangen,
- um die Zielsetzung des besseren Kennenlernens von Auszubildenden anderer Herkunftskulturen, aber auch von Azubis aus den neuen Bundesländern zu erweitern und allen TeilnehmerInnen ausreichend Gelegenheit zu geben, unterschiedliche Gepflogenheiten, Verhaltensweisen, Ansichten und Standpunkte zu äußern, konstruktiv auszutauschen und zu „verhandeln“.





Neu im **XENOS-Projekt** entwickelte Ideen und Maßnahmen für die betriebliche Praxis

Im Rahmen der von uns durchgeführten XENOS-Seminare mit Auszubildenden und Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) entwickelten die Jugendlichen aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen Ideen und Vorschläge für verbesserte Möglichkeiten, sich kennen zu lernen. Ein Teil dieser Ideen bezieht sich auf den Beginn der Ausbildung, knüpft an die vorhandene betriebliche Praxis der Kennenlern-Maßnahmen an und wird bereits im betrieblichen Alltag vorangetrieben und konkretisiert. Dabei handelt es sich um Maßnahmen, die in Absprache mit der Ausbildungsleitung und den Ausbildern von den Azubis selbst vorbereitet und umgesetzt werden.

1 KENNENLERN-SPIEL „HERKUNFT“

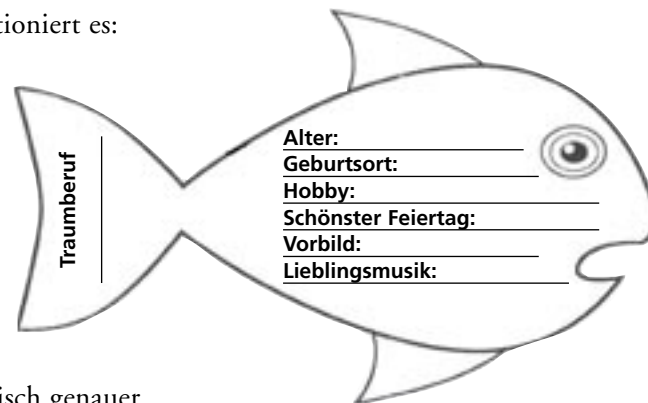
In einem am XENOS-Projekt beteiligten Betrieb entwickelten die Azubis gemeinsam mit der JAV ein Kennenlern-Spiel „Herkunft“. Es entstand in Anlehnung an das in der Moderationsmethode bekannte „Angelspiel“². Die Azubis verbinden mit diesem Spiel das Anliegen, dass sich AusbildungsanfängerInnen in ungezwungener Form über ihre persönlichen Interessen sowie über ihre jugendspezifischen individuellen Gewohnheiten und Vorlieben austauschen können. Dabei werden die Themen der regionalen und kulturellen Herkunft niedrigschwellig angesprochen. Das Spiel bildet ein Modul, das künftig regelmäßig in der betrieblichen Kennenlern-Maßnahme angewendet wird. Auf diese Weise wird die Nachhaltigkeit dieser Maßnahme über die Laufzeit des XENOS-Projekts hinaus gesichert. Darüber hinaus haben Ausbildungsleitungen und JAV-Mitglieder aus anderen mit dem

XENOS-Projekt kooperierenden Betrieben ihre Bereitschaft bekundet, diese Maßnahme ebenfalls für ihren eigenen Betrieb zu nutzen. Und so funktioniert es:

Jeder Azubi erhält zunächst einen Fisch, schreibt die geforderten Angaben auf und legt den Fisch in eine Kiste. Im zweiten Schritt angelt sich jeder Azubi einen anderen Fisch aus der Kiste und es wird nach einer gemeinsam festgelegten Reihenfolge vorgelesen. Die Azubis stellen jeweils einen anderen Azubi vor, indem dessen/deren Angaben auf dem Fisch genauer erläutert werden. Wenn ein Azubi einzelne Angaben auf seiner Karte nicht beschreiben oder erklären kann, dann kann er den Azubi, der diesen Fisch ausgefüllt hat, oder die anderen Azubis fragen, was ein Begriff oder ein Wort bedeutet. Im Verlauf der Vorstellung errät man entweder aus den Beschreibungen, wer der Beschriebene ist, oder der Azubi gibt sich zu erkennen. Wichtig ist, dass die Gruppe am Ende jeder Runde eine Person besser kennen gelernt hat. Mit dieser gegenseitigen Vorstellung kommt es auch zu einem kommunikativen Austausch über Unbekanntes (z.B. über religiöse Feiertage).

Die ideale Gruppengröße für dieses Spiel liegt zwischen 12 und 15 Personen, denn alle Fische sollten vorgelesen werden, damit jeder Azubi sich vorstellen kann. Am günstigsten ist es, wenn alle Azubis einer Ausbildungsgruppe am Spiel teilnehmen. Sind in einzelnen Ausbildungsberufen zu wenig Jugendliche vertreten, können auch Azubis mehrerer Ausbildungsberufe zusammengefasst werden. Das Spiel kann im Material und in Inhalt vielfältig variiert werden. So können die Fische durch Karten ersetzt und zusätzliche oder andere Fragen aufgenommen werden (z.B. das Lieblingsgericht).

Die Fische wurden in der Lehrwerkstatt des Betriebes hergestellt und mit einem Magneten versehen. Durch den Aufzug einer beschreibbaren Folie und durch die Verwendung wasserlöslicher Stifte sind sie mehrfach nutzbar. Die Vorbereitung und Durchführung der Maßnahme erfolgt vorrangig durch die JAV. Möglich wäre es aber auch, dass ein Trainer im Rahmen von Kennenlern-Seminaren das Spiel mit der Gruppe durchführt. Erfolgt die betriebliche Kennenlern-Maßnahme erst einige Monate nach Ausbildungsbeginn, ist es empfehlenswert, dass die Ausbilder dieses Spiel gleich zu Anfang mit den neu eingestellten Azubis durchführen.



2 KENNENLERN-MODUL „RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER INTERKULTURELLEN ZUSAMMENARBEIT IM BETRIEB“

Vielen Azubis sind die rechtlichen Grundlagen des betrieblichen Zusammenarbeitens mit KollegInnen anderer Herkunftskultur unbekannt. Dazu gehören z.B. die Grundsätze, dass keine unterschiedliche Behandlung wegen der kulturellen Herkunft erfolgen darf und ausländische Arbeitnehmer nicht anders als deutsche behandelt werden dürfen. Darüber hinaus ist die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer in den Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und deutschen Beschäftigten zu fördern. Dies schließt ein, dass wechselseitige Vorurteile abgebaut und Fremdenfeindlichkeit verhindert werden. Verstöße gegen diese Grundsätze können geahndet werden.

Um neu eingestellten Jugendlichen gleich zu Beginn ihrer Ausbildung die Bedeutung des interkulturellen Zusammenarbeitens und des wechselseitigen interkulturellen Verständnisses nahe zu legen, erarbeiteten ein Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Modul zu den rechtlichen Grundlagen der interkulturellen Zusammenarbeit. Es wird künftig regelmäßig in den sog. Berufsstarter Gesprächen eingesetzt, in denen sich die JAV und der Betriebsrat den neuen Azubis vorstellen. Darüber hinaus ist angedacht, das Thema Interkulturelle Zusammenarbeit in das Einführungsprogramm für neue Azubis zu integrieren. Dieses Einführungsprogramm wird im Verlauf des ersten Vierteljahrs vom Ausbildungsleiter durchgeführt und widmet sich insbesondere der Vermittlung von Unternehmenswerten und -normen.



„Also, ich komme aus einem Freundeskreis, der war schon von Anfang an multikulti. Und hier sind auch einige, die haben auch so einen Freundeskreis. Und die haben auch keine Probleme dann mit mir. Wenn ich von mir ausgehe, ich habe deutsche Freunde, mit denen ich oft feiere, ich habe türkische Freunde, mit denen ich oft weggehe.“

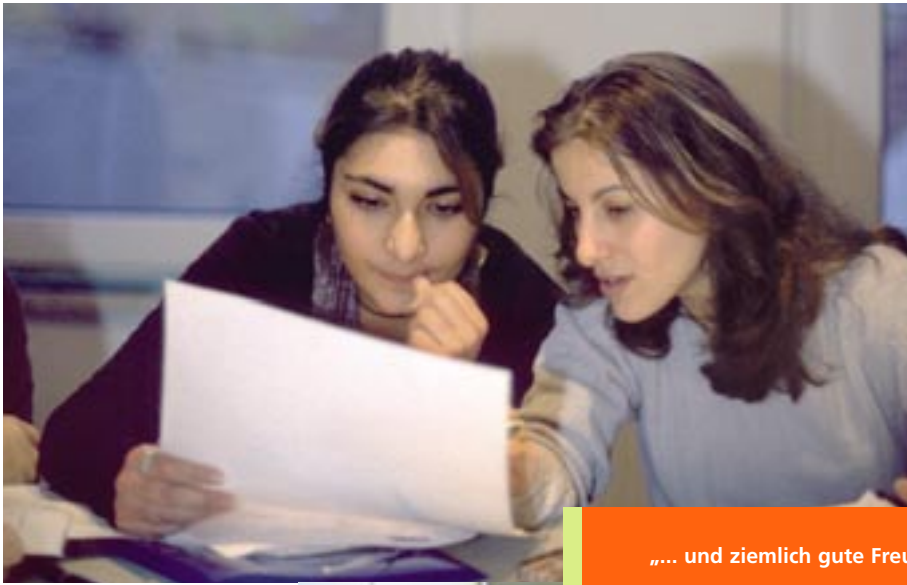
Junge mit Migrationshintergrund

Ausbildung in interkultureller Zusammensetzung wird von Azubis bevorzugt und fördert die Zufriedenheit

Für die meisten der an dem XENOS-Projekt beteiligten Jugendlichen gehört es zum normalen Alltag, mit Gleichaltrigen anderer Herkunftskultur regelmäßig Kontakt zu haben und Freundschaften zu pflegen.

Insbesondere westdeutsche Azubis sind seit ihrer Kindheit mit Jugendlichen aufgewachsen, die einen Migrationshintergrund haben, d.h. ihre Mütter und/oder Väter sind in einem anderen Land geboren. Durch den gemeinsamen Besuch von Kindergarten und Schule haben die Jugendlichen ein Erfahrungswissen erworben, dass interkulturelle Kompetenz im Umgang miteinander beinhaltet.

Hiervon können Betriebe profitieren: Für Betriebe, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden, ist dies eine gute Voraussetzung dafür, dass sich auch während der Ausbildung die interkulturellen Beziehungen unter den Azubis positiv gestalten. Bezogen auf die nachwachsende junge Fachkräftegeneration bedeutet die gemeinsame berufliche Ausbildung mit KollegInnen anderer Herkunftskulturen eine Weiterführung, Verstetigung und Intensivierung ihrer interkulturellen Kompetenz. Dies ist auch für die Betriebe wichtig: Aufgrund der demographischen Entwicklung in Deutschland und einer wachsenden Bedeutung wirtschaftlicher Globalisierungsprozesse werden sie zunehmend auf die Beschäftigung interkulturell zusammengesetzter und damit interkulturell kompetenter Belegschaften angewiesen sein. Die Nutzung der Ressource „Interkulturelle Kompetenz“ setzt jedoch voraus, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund eingestellt und ausgebildet werden.



„... und ziemlich gute Freunde von uns, also ne Familie halt, die kennen wir schon seit.... Also er kommt aus der Türkei, hat aber, glaub ich, den deutschen Pass. Die Mutter kommt aus Südafrika und ihre Eltern kommen aus Portugal. Das heißt, sie ist in Südafrika geboren. Ja und die kennen wir schon von klein auf und mit denen machen wir auch ziemlich viel und so.“

Junge ohne Migrationshintergrund



PRAKTIZIERTE BETRIEBLICHE MAßNAHMEN

ZUR REKRUTIERUNG VON AUSZUBILDENDEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Jeder der untersuchten Betriebe bildet Jugendliche mit Migrationshintergrund aus (vgl. Graphik 4). Das Hauptkriterium bei der Rekrutierung und Einstellung ist - ebenso wie bei deutschen Jugendlichen -, ob die jungen BewerberInnen den fachlichen Anforderungen des zu besetzenden Ausbildungsplatzes genügen. Beurteilt wird dies auf der Grundlage von Schulzeugnissen, betrieblichen Leistungstests und persönlichen Vorstellungsgesprächen. Über diese Gemeinsamkeit hinweg bestehen aber auch Unterschiede in der Rekrutierungspraxis.

Managing Diversity und Herkunftskultur

Ein Teil der Betriebe legt aufgrund der seit Jahrzehnten bestehenden interkulturell zusammengesetzten Belegschaft großen Wert darauf, diese kulturelle Vielfalt (Diversity) unter den Auszubildenden und den Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Dieses Prinzip ist ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensphilosophie, gehört zu den Aufgaben von Führungskräften (Managing) und stellt einen Verhaltenskodex auch für die Beschäftigten dar. Es dient dazu, die wechselseitige Achtung und Anerkennung unterschiedlicher Kulturen im betrieblichen Alltag zu sichern. Ein Betrieb hebt den unternehmerischen

Stellenwert des Managing-Diversity-Prinzips auch in der Öffentlichkeit deutlich hervor und setzt für die konkrete innerbetriebliche Umsetzung eigens dafür zuständiges Fachpersonal ein. In anderen Betrieben ist dieses Prinzip in den allgemeinen und grundsätzlichen Werten und Normen verankert. Je nach Betrieb findet deren praktische Umsetzung und Handhabung im Alltag in teils sehr hoher, teils eher geringer Intensität statt. Dies beeinflusst auch die Einstellung und Rekrutierung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Dort, wo das Managing Diversity am stärksten ausgeprägt ist, ist auch der Anteil an Azubis aus Zuwanderungsfamilien am höchsten.

Nutzung öffentlicher Fördermittel

Auf die Beschäftigung von Migranten-Azubis wirken sich auch öffentliche Fördermittel anregend aus. Dies zeigt das Beispiel eines Betriebes, der sich durch Ausbildungszuschüsse motivieren ließ, vermehrt Jugendliche aus Zuwanderungsfamilien auszubilden. Fallen solche Finanzierungsmöglichkeiten weg, so kann dies – auch das zeigt das Beispiel – allerdings dazu führen, dass der Anteil an Azubis mit Migrationshintergrund kontinuierlich abnimmt.

Zufriedenheit mit der Ausbildung ist in interkulturellen Gruppen höher

Die Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation hängt von vielfältigen Faktoren ab. Dazu gehört insbesondere, ob der aktuelle Ausbildungsberuf dem eigentlichen Wunschberuf entspricht oder nicht. Darüber hinaus beeinflusst die jeweilige Gruppenzusammensetzung das individuelle Wohlbefinden der Auszubildenden. Unsere Befragungsergebnisse belegen, dass der „kulturellen

Vielfalt“ innerhalb einer Lerngruppe ein wichtiger Stellenwert zukommt. Jugendliche, die ihren beruflichen Alltag gemeinsam mit Jugendlichen aus anderen Herkunftskulturen verbringen, sind öfter zufrieden mit ihrer Ausbildungssituation als diejenigen, die ausschließlich mit KollegInnen der gleichen Herkunftskultur zusammen sind (vgl. Graphik 5). Dies gilt sowohl für west- und ostdeutsche Jugendliche als auch für jene mit einem Migrationshintergrund.

EINFLUSS INTERKULTURELLER AUSBILDUNGSGRUPPEN AUF DAS WOHLBEFINDEN DER JUNGEN NACHWUCHSKRÄFTE

Die Rekrutierung und Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist nicht nur eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Betriebe die Ressource „Interkulturelle Kompetenz“ nutzen können, um für die Bewältigung von Zukunftsaufgaben gut vorbereitet zu sein. Darüber hinaus wirkt sich eine interkulturelle Zusammensetzung von Ausbildungsgruppen auch positiv

- auf die allgemeine Zufriedenheit der Azubis mit ihrer Ausbildung aus und
- stellt aus der Sicht der Jugendlichen eine Rahmenbedingung dafür dar, dass sich die Ausbildung für sie interessanter gestaltet.

Damit sind Merkmale benannt, die zum Wohlbefinden der Auszubildenden beitragen. Auf dieser Grundlage kann sich ein günstiges Arbeitsklima entwickeln, das fachliche und soziale Lernprozesse fördert und Ausbildungserfolge unterstützt.

Ausbildung in interkulturellen Gruppen ist interessanter

Auszubildende aus interkulturell zusammengesetzten Lerngruppen sind mit ihrer Ausbildungssituation zufriedener, weil sie das Zusammen- sein und die Zusammenarbeit mit

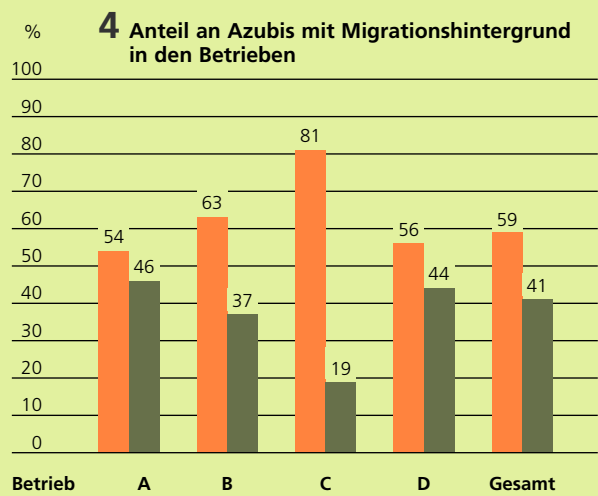
KollegInnen anderer Herkunftskulturen interessanter finden als eine Ausbildung lediglich mit eigenen Landsleuten. Dies trifft auf mehr als drei Viertel der befragten Jugendlichen (78%) zu. Auch das Gruppenklima wird als angenehm wahrgenommen. Von daher überrascht es nicht, dass sich die große Mehrheit (85%) der befragten Jugendlichen mit den Mit-Azubis der eigenen Lerngruppe, die einer anderen Herkunftskultur angehören, (sehr) gut versteht.

Azubis bevorzugen eine Ausbildung in interkultureller Zusammensetzung

Solch gute Erfahrungen im Betrieb und während der Ausbildungszeit sind eng gekoppelt an eine interkulturell geprägte Struktur der Lern- und Arbeitsgruppe. Diese begünstigt eine sehr positive Einstellung und Haltung der Jugendlichen, denn die Mehrheit von ihnen (83%) bevorzugt eine Ausbildung in interkultureller Zusammensetzung (vgl. Graphik 6). Demgegenüber findet eine ausschließlich eigenkulturelle Gruppenzusammensetzung nur wenig Zustimmung (17%).

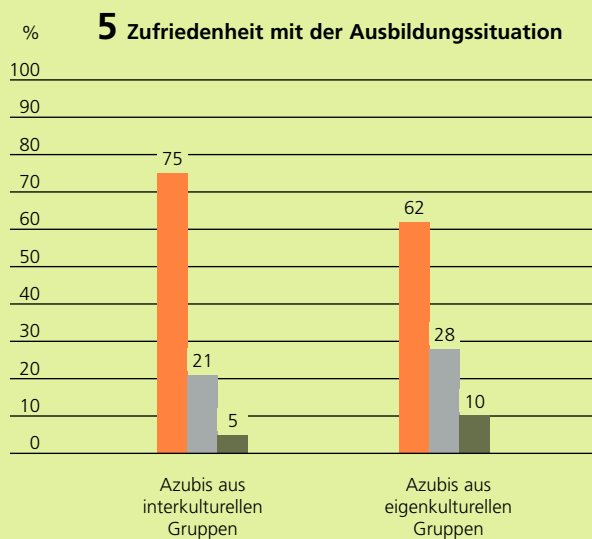
„Und vielleicht noch mehr verschiedene Kulturen. Also nicht nur unbedingt immer nur Türken und Griechen und Russen. (...) Ich mein, vielleicht wäre es besser, wenn noch mehr verschiedene (Kulturen) da wären. Also vielleicht noch ein Italiener oder sonst noch irgendwer. Spanier oder so. Aber sieht man halt kaum.“

Mädchen mit Migrationshintergrund



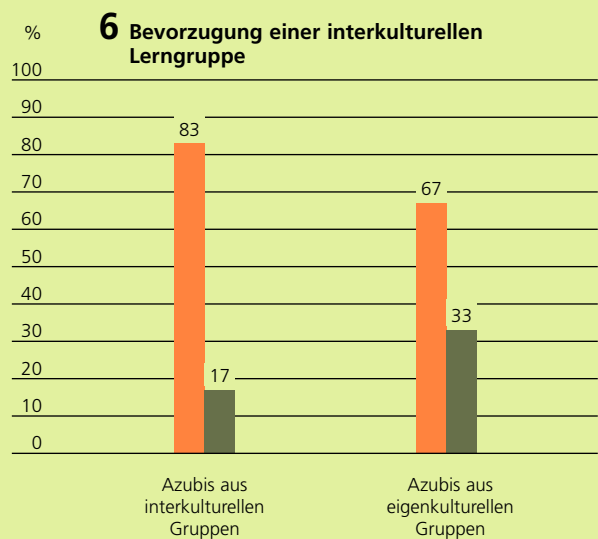
deutsche Azubis
Azubis mit Migrationshintergrund

n (Zahl der Fälle) = 886
Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



sehr/eher zufrieden
teils zufrieden
eher/völlig unzufrieden

Azubis aus interkulturellen Gruppen n = 781
Azubis aus eigenkulturellen Gruppen n = 87
Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



stimme voll/eher zu
stimme eher/überhaupt nicht zu

Azubis aus interkulturellen Gruppen n = 781
Azubis aus eigenkulturellen Gruppen n = 86
Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt

In dieser Hinsicht unterscheiden sich die Auszubildenden deutlich von jenen, die in ihrer Azubi-Gruppe eine ausschließlich eigenkulturell geprägt Gruppensituation vorfinden. Diese würden mit 67% zwar auch eine interkulturell gemischte Ausbildungsgruppe gegenüber ihrer tatsächlichen Situation vorziehen, aber dieser Wunsch ist weit weniger stark ausgeprägt, weil ihnen der konkrete Erfahrungshintergrund von alltäglich gelebter Interkulturalität während der Ausbildung fehlt.

„Man müsste (...) also jedes gleich verteilen zum Beispiel. Nicht türkische Azubis in einer Werkstatt, dass das zu viele sind. Sondern sie gleichmäßig verteilen. Sonst bilden sich dann Gruppen, türkische, und das wäre halt nicht so (gut). Besser wäre es, ein paar von denen, von denen. Von jedem ein bisschen auf die ganze Werkstatt verteilen. Das wäre dann gut.“

Junge mit Migrationshintergrund

An diesem Vergleich zeigt sich, dass die Entscheidungen von Ausbildungsleitungen über die Zusammensetzung von Ausbildungsgruppen das interkulturelle Verständnis und die wechselseitige Anerkennung fördern (können). Gruppenszusammensetzungen, die eine alltägliche Nähe und einen regelmäßigen betrieblichen Umgang unter Auszubildenden verschiedener Herkunftskulturen ermöglichen, steigern die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden interkulturell (sehr) gut verstehen. Das selbstverständliche gemeinsame Lernen und Arbeiten erhöht nicht nur das wechselseitige Vertrauen, sondern stabilisiert und verbessert die Entwicklung guter interethnischer Beziehungen sowohl am Arbeitsplatz, als auch darüber hinaus.

Wenngleich auch die gemeinsame Ausbildung von Jugendlichen unterschiedlicher Herkunftskulturen die Ausbildungssituation und das gemeinsame Lernen günstig beeinflusst, so zeigt sich aber auch, dass dieser Effekt an eine weitere Bedingung geknüpft ist. Es geht nicht allein darum, sowohl Jugendliche mit als auch ohne Migrationshintergrund in Lerngruppen zusammenzuführen. Vielmehr kommt es zusätzlich darauf an, eine möglichst breite kulturelle Vielfalt bei der Gruppenszusammensetzung zu erreichen.

Gelingt dies nicht und befinden sich innerhalb einer Azubi-Gruppe zu viele Jugendliche, die der gleichen Herkunftskultur angehören, dann kann es - wie betriebliche Erfahrungen zeigen - zu ethnischen Grüppchenbildungen kommen. Dies stört den Gruppenszusammenhalt, weil andere Mit-Azubis ausgeschlossen werden.





Zwischenbilanz und Empfehlungen

Interkulturell zusammengesetzte Lerngruppen bieten den Betrieben Vorteile:

- In interkulturellen Gruppen ist die Zufriedenheit der Azubis mit ihrer Ausbildungssituation höher als in eigenkulturellen Gruppen.
- Die Mehrheit der Azubis möchte in interkulturellen Gruppen ausgebildet werden. Dies fördert die betrieblich nutzbare Ressource „Interkulturelle Kompetenz“ und trägt zur Bewältigung betrieblicher Zukunftsaufgaben bei.
- Die Zustimmung zu und der Wunsch nach einer interkulturell zusammengesetzten Ausbildungsgruppe nimmt zu, wenn die Azubis selbst in interkulturellen Gruppen ausgebildet werden und regelmäßig Kontakte zu KollegInnen anderer Herkunftskulturen haben.

Empfehlenswert ist es deshalb,

- dass insbesondere diejenigen Betriebe verstärkt Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung rekrutieren, bei denen der Anteil dieser Jugendlichen noch relativ gering ist;
- bei der Zusammenstellung von Ausbildungsgruppen auf eine breite kulturelle Vielfalt der Auszubildenden zu achten, um eigenkulturelle Grüppchenbildungen zu vermeiden.





Neu im XENOS-Projekt entwickelte **Ideen und Maßnahmen** für die betriebliche Praxis

Die Auszubildenden erarbeiteten Vorschläge und Maßnahmen, mit deren Hilfe einerseits die interkulturelle Vielfalt unter den Auszubildenden erweitert wird und die andererseits dazu beitragen, die interkulturelle Zusammenarbeit im Ausbildungsverlauf zu intensivieren.

1 NEUEINSTELLUNG VON AUSZUBILDENDEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND UND SENSIBILISIERUNG DER AUSBILDUNGSLEITUNG UND BETRIEBSRÄTE

In einem der beteiligten Betriebe machten die Befragungsergebnisse des XENOS-Projekts deutlich, dass sich die betriebliche Rekrutierung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund über den Zeitraum von drei Ausbildungsjahren hinweg kontinuierlich verringerte. Für den Betriebsrat wurde diese Entwicklung brisant, als der Zeitpunkt erreicht war, zu dem überhaupt kein Jugendlicher aus Zuwanderungsfamilien mehr eingestellt wurde. Diskussionen innerhalb des Betriebsrats einerseits und in Folge mit der Ausbildungsleitung andererseits führten zu einer erhöhten Aufmerksamkeit gegenüber dieser Problematik und zugleich zu einem veränderten Rekrutierungsverhalten. Das Ergebnis war, dass im folgenden Ausbildungsjahr wieder Jugendliche mit Migrationshintergrund in die Ausbildung aufgenommen wurden. Weitergehende Maßnahmen für eine nachhaltig wirkende Verstetigung der Sensibilisierung und Rekrutierungspraxis hängen von dem Engagement der JAV-Mitglieder und denjenigen betrieblichen Entscheidungsträgern ab, die einen direkten Einfluss auf die Auswahl von Auszubildenden haben.

2 ZUSAMMENSETZUNG VON AUSBILDUNGSGRUPPEN NACH DEM PRINZIP EINER MÖGLICHST BREITEN KULTURELLEN VIELFALT

In einem andern Betrieb vereinbarten die JAV, der Betriebsrat und die Ausbildungsleitung, bei Neueinstellungen von Auszubildenden die Azubi-Gruppen nach dem Prinzip einer möglichst breiten kulturellen Vielfalt zusammenzusetzen. Voraussetzung ist, dass sich genügend Jugendliche für den gleichen fachspezifischen Ausbildungsgang bewerben und dafür geeignet sind. Die für die Zusammenstellung von Ausbildungsgruppen zuständige Ausbildungsleitung erklärte sich bereit, diese inhaltliche Zielvorgabe auch bei künftigen Einstellungen zu berücksichtigen, so dass die Nachhaltigkeit dieser Maßnahme gesichert ist. Angesichts der zunehmenden Einbürgerung von Migrantenjugendlichen soll das Ziel einer möglichst breiten kulturellen Vielfalt bei der Gruppeneinteilung dadurch erreicht werden, dass nicht die jeweilige Staatsbürgerschaft, sondern der Migrationshintergrund zu einem Kriterium der Gruppeneinteilung gemacht wird.

Ergänzend wurde mit der Ausbildungsleitung verabredet, künftig Haupt- und RealschülerInnen sowie AbiturientInnen gemeinsam in einer Gruppe auszubilden, weil sich dadurch Lern- und Ausbildungserfolge optimieren lassen. Gegenseitiges Helfen bei der Bewältigung des Lernstoffs verbessert das Lernklima und die Lernmotivation der gesamten Ausbildungsgruppe und fördert zugleich den interkulturellen Dialog.

3 WECHSELNDE ZUSAMMENSETZUNG VON PROJEKTGRUPPEN NACH DEM PRINZIP EINER MÖGLICHST BREITEN KULTURELLEN VIELFALT

Auch bei der Aufteilung von Auszubildenden auf kleinere Lerngruppen wird als ein Ergebnis des XENOS-Projekts künftig über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg verstärkt darauf geachtet, dass die Gruppenmitglieder immer wieder neu zusammengestellt werden und personell wechseln. Mit dieser Maßnahme kann vermieden werden, dass immer die gleichen Jugendlichen miteinander arbeiten und lernen. Dadurch wird das interkulturelle und persönliche Kennenlernen untereinander gefördert und die Zusammenarbeit und das interkulturelle Verständnis der gesamten Ausbildungsgruppe verbessert.

Kenntnisse über kulturelle Sitten, Gebräuche und Gepflogenheiten verbessern den inter- kulturellen Alltag während der Ausbildung



3

Die Kennenlern-Maßnahmen für neu eingestellte Jugendliche zu Beginn ihrer Ausbildung legen den Grundstein für das weitere interkulturelle Verständnis und die Zusammenarbeit der Azubis in interkulturellen Arbeitsteams. Um die davon ausgehenden positiven Effekte zu stabilisieren, zu verstetigen und zu optimieren, bedarf es weiterer Aktivitäten über den Ausbildungsverlauf hinweg. So kann die Ressource "Interkulturelle Kompetenz" unter den jungen Nachwuchskräften gesichert, gefördert und weiterentwickelt werden. Wenngleich sich die Auszubildenden aufgrund ihres Aufwachsens mit und ihrer Kontakte zu Gleichaltrigen anderer Herkunftskultur quasi naturwüchsig ein interkulturelles Erfahrungswissen angeeignet haben, so bedeutet dies jedoch noch nicht, dass sie über die jeweiligen kulturspezifischen Sitten, Gebräuche und Gepflogenheiten sowie deren mehr oder weniger stark ausgeprägte Bedeutung im Alltag von Jugendlichen anderer Herkunftskultur hinreichend Bescheid wissen.



PRAKTIZIERTE BETRIEBLICHE MAßNAHMEN

FÖRDERUNG DES INTERKULTURELLEN
VERSTÄNDNISSES UNTER AZUBIS

Interkulturelles Fußballturnier

Um das über den betrieblichen Alltag hinausgehende allgemeine sowie interkulturelle Verständnis zu fördern, führt einer der Betriebe seit mehreren Jahren ein Fußballturnier für Auszubildende durch. Diese Maßnahme wurde auf Initiative der JAV und des Betriebsrats eingeführt. Die Fußballturniere werden von der Jugend- und Auszubildendenvertretung organisatorisch vorbereitet und von der Unternehmensleitung finanziell unterstützt. Die Mannschaften sind meist interkulturell gemischt. Das Fußballturnier wird von den Azubis sehr geschätzt, gern angenommen und als eine Möglichkeit betrachtet, miteinander Spaß zu haben und einmal etwas anderes im Betrieb miteinander zu erleben. Zunehmend beteiligen sich auch die weiblichen Auszubildenden an dieser Veranstaltung. Während der Veranstaltung werden Speisen aus unterschiedlichen Ländern angeboten.

Darüber hinaus gibt es ein weiteres regelmäßig stattfindendes Fußballturnier mit Mannschaften, die sich aus der gesamten Belegschaft zusammensetzen. Mit dieser Initiative wollte der Betriebsrat in der Zeit des Jugoslawienkrieges politisch begründeten interethnischen Konfliktverlagerungen in den Betrieb hinein vorbeugen und ein Zeichen für die interkulturelle Verständigung setzen.

Aktivitäten gegen Hass und Gewalt

Ein anderer Betrieb führt seit Jahren ein konzernweites Programm zur Entwicklung von Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit, Hass und Gewalt durch. Dieses Programm wendet sich gezielt an Auszubildende. Sie erhalten die Gelegenheit, sich mit der Thematik während der

Ausbildungszeit intensiv zu befassen, kreative und aus ihrer Sicht attraktive Ideen zu entwickeln und in einem Projekt zu realisieren. Die Ausarbeitungen werden von einer Jury aus VertreterInnen der Konzernspitze sowie der für die Branche zuständigen Gewerkschaftsspitze bewertet. In einer öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung, an der eine große Anzahl von Auszubildenden des Konzerns aus dem gesamten Bundesgebiet teilnimmt, werden die besten Vorschläge prämiert. Mit der öffentlichen Ehrung der Preisträger ist die Überreichung materieller Belohnungen verbunden. Zum Beispiel erhalten die Auszubildenden aus Projektgruppen mit den besten Vorschlägen und Ausarbeitungen einen für sie kostenlosen gemeinsamen einwöchigen Aufenthalt in Südeuropa.

Teamorientierte Seminare und Workshops

Ein Teil der Betriebe führt zusätzlich zu der ersten Kennenlern-Maßnahme zu Beginn der Ausbildung weitere im Ausbildungsverlauf stattfindende Seminare oder Workshops für Azubis durch. Deren Ziel ist es vorrangig, die Teamarbeit zu intensivieren, wobei Diversity-orientierte Workshops zugleich auf die Thematik „Interkulturelle Vielfalt“ unter Auszubildenden eingehen.

Werkseinsatz im Ausland

Ein anderer Betrieb bietet seinen Auszubildenden einen zwei- bis dreiwöchigen Werkseinsatz in seinen Tochterbetrieben im Ausland an. Dort können die Jugendlichen sowohl Erfahrungen mit den jeweiligen Produktionsbedingungen vor Ort sammeln, als auch darüber hinaus die kulturellen Sitten, Gebräuche und Gepflogenheiten „hautnah“ miterleben und sich mit ihnen vertraut machen.

WECHSELSEITIGE ERWARTUNGEN DER AZUBIS AN DAS INTERKULTURELLE VERSTÄNDNIS

Der gute Zusammenhalt unter Auszubildenden unterschiedlicher Herkunftskultur, ihre große Zufriedenheit mit und ihr hohes Interesse an einer Ausbildung in interkulturell zusammengesetzten Lerngruppen sind verknüpft mit wechselseitigen Erwartungen an

- die Informiertheit und Kenntnisse deutscher Mit-Azubis über Sitten und Gebräuche von Jugendlichen anderer Herkunftskultur und
- die Anpassungsfähigkeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an deutsche Gepflogenheiten.

Die interkulturelle Zusammenarbeit und das wechselseitige Verständnis können intensiviert und verbessert werden, wenn den Auszubildenden während ihrer gemeinsamen Ausbildungszeit Gelegenheit gegeben wird, sich über diese Erwartungen offen miteinander auszutauschen, sich über unterschiedliche Sitten und Gebräuche zu informieren und unterschiedliche Standpunkte, Ansichten und Meinungen kollegial zu „verhandeln“. Dies trägt nicht nur allgemein zum Kompetenzerwerb bei der Lösung von Konflikten bei, sondern ist auch geeignet, bestehende kulturspezifische Gewohnheiten und Verhaltensweisen besser einschätzen, verstehen und anerkennen zu können.

Deutsche Azubis sollten über die Sitten und Gebräuche der Azubis aus anderen Herkunftskulturen mehr wissen

Auszubildende mit Migrationshintergrund – insbesondere Aussiedlerjugendliche aus osteuropäischen Ländern – sehen einen Nachholbedarf bei den „traditionell“ deutschen Mit-Azubis, wenn es um deren Kenntnisse über die Sitten und Gebräuche von Auszubildenden aus anderen Herkunftsländern geht. Mehr als zwei Drittel (69%) der Azubis mit Migrationshintergrund vertreten diese Meinung (vgl. Graphik 7). Mit dieser Erwartung stehen sie aber nicht allein da; ihr schließen sich jeweils gut die Hälfte sowohl der west- als auch der ostdeutschen Auszubildenden an.

„Also allgemein: Ich habe halt so lange keine Probleme wegen anderer Personen aus anderer Herkunft, wenn sie halt sich ein bisschen anpassen. Also, ich als Türke passe mich ja auch hier an, obwohl ja meine Kultur vielleicht ganz anders ist. Aber es soll halt einer keinen Stuss sagen und sagen: ‘Hey, bei mir ist jetzt gerade ein Turban zu wickeln und dann noch ein Bart wachsen zu lassen’. So halbwegs angepasst. Da ist es egal, wo man herkommt.“

Junge mit Migrationshintergrund

Azubis aus anderen Herkunftskulturen sollten sich an deutsche Gepflogenheiten anpassen

Erwartungen an das Verhalten der KollegInnen aus anderen Herkunftskulturen haben auch die deutschen Azubis. Drei Viertel sowohl der west- als auch der ostdeutschen Befragten vertreten die Meinung, dass sich Auszubildende mit Migrationshintergrund deutschen Gepflogenheiten

anpassen sollten (vgl. Graphik 8). Fast die Hälfte (46%) der Befragten aus Zuwanderungsfamilien teilen diese Ansicht.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen zum einen, dass die Erwartungen der deutschen Azubis an ihre Mit-Azubis aus anderen Herkunftskulturen tendenziell höher sind als umgekehrt. Zum anderen wird deutlich, dass es trotz insgesamt guter interkultureller Beziehungen unter den Auszubildenden einen Handlungsbedarf gibt, die wechselseitige Integration und das Verständnis für- und untereinander zu erhöhen.



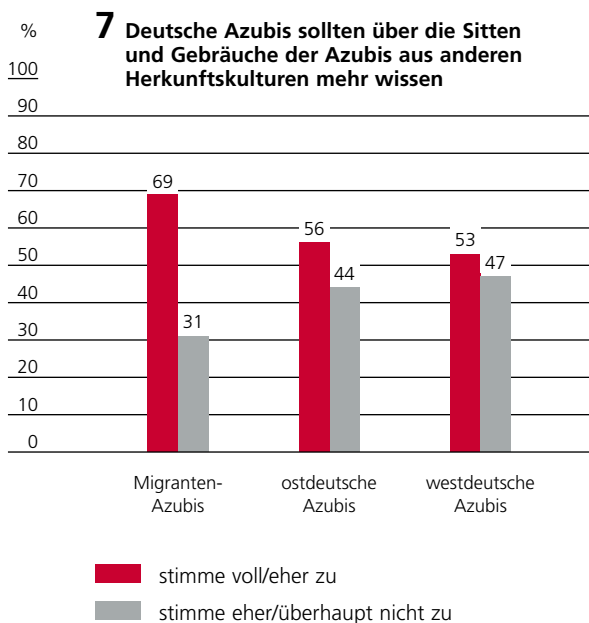
Zwischenbilanz und Empfehlungen

Für die Stabilisierung und Verbesserung des interkulturellen Verständnisses im Betrieb ist es wichtig,

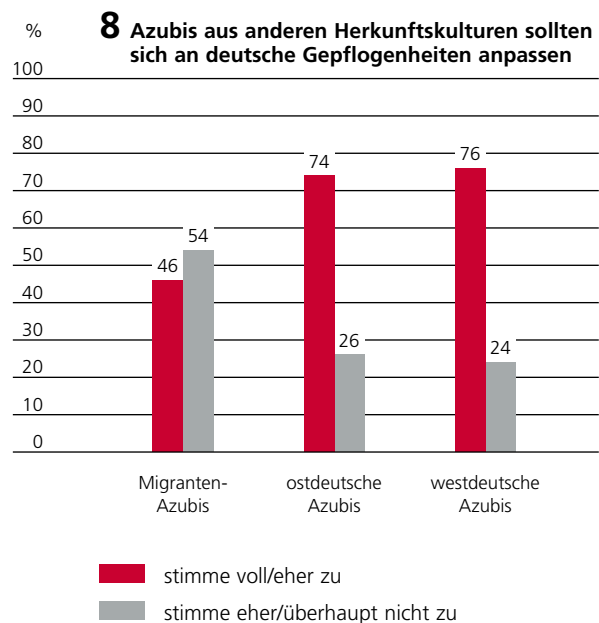
- dass deutsche Azubis über die Sitten und Gebräuche ihrer KollegInnen aus anderen Herkunftsländern mehr Informationen erhalten,
- dass sich Azubis mit Migrationshintergrund gemeinsam mit ihren deutschen KollegInnen über wechselseitige kulturelle Erwartungen austauschen können.

Empfehlenswert ist es deshalb,

- dass Betriebe, die bereits entsprechende Maßnahmen praktizieren, diese auch künftig fortsetzen und gegebenenfalls erweitern,
- dass Betriebe ohne solche Maßnahmen ihren Azubis Gelegenheiten eröffnen, sich auch während des Ausbildungsverlaufs über kulturspezifische Gepflogenheiten auszutauschen und über bestehende Erwartungen miteinander zu sprechen.



Migranten-Azubis n = 356
 Ostdeutsche Azubis n = 89
 Westdeutsche Azubis n = 413
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



Migranten-Azubis n = 352
 Ostdeutsche Azubis n = 88
 Westdeutsche Azubis n = 411
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



Neu im XENOS-Projekt entwickelte Ideen und **Maßnahmen** für die betriebliche Praxis

In den XENOS-Seminaren entwarfen die Jugendlichen zum einen Ideen für Aktivitäten, die den Auszubildenden Einblicke in die Persönlichkeit, den herkunftskulturellen Alltag und die Bedeutung kultureller Gepflogenheiten und Verhaltensweisen ihrer Mit-Azubis ermöglichen. Zum anderen richten sich ihre Vorschläge auf die Verbesserung eines länderübergreifenden Austauschs unter Azubis sowie auf eine intensivere Bearbeitung interkultureller Themenstellungen während des gesamten Ausbildungsverlaufs.



1 BILDERGALERIEN

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung eines beteiligten Betriebes entwickelte die Idee, zu ausgewählten interkulturellen Themen Fotoserien zu erstellen. Sie werden in Form von Bildergalerien innerhalb und außerhalb des Betriebes ausgestellt. Umgesetzt wird dieses Vorhaben in interkultureller Zusammensetzung und unter Beteiligung und Mitwirkung von Auszubildenden des Betriebes. Auf diese Weise wird ein doppelter Effekt erreicht: Zum einen ist gewährleistet, dass die Bildergeschichten authentisch und realitätsnah sind. Zum anderen wird durch das gemeinsame Tun das Gefühl der Zusammengehörigkeit gestärkt.

Bei der Vorbereitung und Durchführung dieser Maßnahme werden Azubis in jugendgemäßer Form mit interkulturellen Themen des betrieblichen Arbeitsalltags „konfrontiert“ und angeregt, sich darüber auszutauschen. In mehreren Bildersequenzen werden kleine Geschichten erzählt, die Vorurteilen begegnen und Wissenslücken schließen. Die Fotos werden mit grafischen Elementen und Texten verbunden und können auch als Comics dargestellt werden. Die Umsetzung dieses gemeinsamen Projekts und die interkulturelle Teamarbeit sollen das „Wir-Gefühl“ stärken.

Das Konzept dieser Maßnahme ist längerfristig angelegt: Mit Beginn eines neuen Ausbildungsjahrs können die Bildergalerien fortgesetzt oder thematisch neu konzipiert werden. Die Ausstellungen richten sich an einen breiten Personenkreis: Sie werden auf dem Werksgelände und außerhalb des Betriebes gezeigt. Darüber hinaus werden die Bildergeschichten in den periodisch erscheinenden JAV-Infoblättern sowie auf der Internetseite der JAV veröffentlicht. Zusätzlich ist es geplant, durch die Nutzung von Printmedien des Betriebes, der IG Metall oder der Kommune den Verbreitungsgrad dieser Maßnahmen zu erhöhen.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt werden die nachfolgend beschriebenen Themenstellungen bearbeitet.

Bilderserie „Porträts über Auszubildende“

Die Porträts bilden sowohl die kulturelle Vielfalt der im

Betrieb beschäftigten Azubis – einschließlich ihrer jeweiligen kulturellen Bindungen –, als auch herkunftsübergreifende Interessen und Lebensentwürfe, Wünsche und Ziele der Azubis ab. Zu jedem Azubi-Porträt gehört eine kurze Personenbeschreibung. Die BetrachterInnen lernen so die Gewohnheiten und kulturellen Bräuche der Mit-Azubis kennen und entdecken neben Unterschieden auch Verbindendes sowie Gemeinsamkeiten.

Bilderserie „Informationen zum Islam“

Die inhaltliche Idee: In der Lehrwerkstatt unterhalten sich zwei deutsche Azubis über den Islam. Unwissenheit oder Vorurteile führen dazu, dass sie etwas Unpassendes dazu äußern. Ihr islamischer Azubi-Kollege fühlt sich provoziert. Es kommt zu einer Auseinandersetzung und zu einem heftigen Streit, der sich polarisierend auf die gesamte Ausbildungsgruppe auszuwirken droht. Durch das Eingreifen eines Dritten, der die Aussagen der beiden deutschen Azubis richtig stellt, wird der Streit beigelegt und die Spaltung der Gruppe verhindert.

Bilderserie „Dokumentation des interkulturellen Fußballspiels“

Im Unternehmen findet jedes Jahr ein freundschaftliches Fußballspiel statt, an dem Azubis verschiedener kultureller Herkunft teilnehmen. In einer Fotoserie wird ein solches Spiel dokumentiert, um zu verbildlichen, dass kulturelle Vielfalt kein Hindernis für ein freundschaftliches Zusammenspiel ist, wenn sich alle an gemeinsame Regeln eines fairen Spiels halten.

Bilderserie „Sprechen der Herkunftssprache“

Die inhaltliche Idee: Drei Azubis gehen gemeinsam in die Verkaufsstelle des Ausbildungszentrums, um ihr Frühstück zu holen. Zwei von ihnen unterhalten sich angeregt in ihrer Muttersprache, die der andere nicht versteht. Plötzlich fangen sie an, laut zu lachen. Ungewollt vermitteln sie ihrem Kollegen das Gefühl, über ihn geredet und gelacht zu haben. Er fühlt sich von seinen Mit-Azubis ausgegrenzt und geht ihnen in Zukunft aus dem Weg. Durch diese Bildersequenz sollen Azubis, die ihre Muttersprache im Beisein anderer verwenden, nachdenklich werden und sich in die Rolle ihres Kollegen hineinversetzen.



2 KULTURENFILME

Die „Kulturenfilme“ sollen den Azubis auf lockere und interessante Weise andere Kulturen näher bringen und das gegenseitige Verständnis unter Azubis unterschiedlicher Herkunftskulturen fördern. Um die kulturelle Vielfalt der im Betrieb beschäftigten Auszubildenden darzustellen, werden kurze Videosequenzen gedreht, in denen Auszubildende unterschiedlicher Herkunftskultur Auskunft über sich selbst geben. Damit werden Einblicke in ihren eigenen Lebensalltag ermöglicht: in ihre kulturspezifischen Gewohnheiten, Sitten und Gebräuche, in ihre eigenen Rechte und Pflichten sowie diejenigen ihrer Familienangehörigen, in die Bedeutung der Religion für das eigene Leben und die Art und Weise, wie religiöse Feiertage begangen werden. Mit den kurzen Interviews werden authentische Ansichten eingefangen und durch die Videoaufnahmen visualisiert. Der Befragte hat ein Gesicht! Die Azubis und JAV schreiben dazu ein kurzes „Drehbuch“ und entwickeln für die Interviews einen Leitfaden.



Es ist geplant, über die verschiedenen Ausbildungsjahre und Ausbildungsjahrgänge hinweg aktuelle Themenstellungen zur interkulturellen Zusammenarbeit unter Azubis in den Videosequenzen zu bearbeiten und diese im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Jugend- und Auszubildendenversammlungen betriebsöffentlich zu präsentieren. Damit soll die Aufmerksamkeit und das Interesse aller Azubis für diese Thematik gefördert werden. Auf diese Weise ist die nachhaltige und längerfristige Umsetzung der Maßnahme gesichert. Dazu trägt auch bei, dass die Kulturenfilme regelmäßig als Modul in dem zu Beginn der Ausbildung durchgeführten Kennenlern-



Seminar bzw. im Rahmen der Einführungswoche in der Lehrwerkstatt eingesetzt werden. Zudem sollen die Filme im Rahmen von Wochenendschulungen der IG Metall genutzt werden und erreichen damit auch einen über den eigenen Betrieb hinausgehenden Personenkreis.

3 OPTIMIERUNG DES INTERNATIONALEN AZUBI-AUSTAUSCHES IN TÖCHTERBETRIEBEN

Einer der beteiligten Betriebe ermöglicht seinen Auszubildenden mehrwöchige Aufenthalte in Töchterbetrieben, die in verschiedenen Ländern außerhalb Deutschlands angesiedelt sind. Bisher war die Nutzung dieser Maßnahme, die das unmittelbare Kennenlernen kultureller Sitten und Gebräuche vor Ort ermöglichte, dadurch erschwert, dass sie mit den Berufsschulzeiten der Auszubildenden kollidierte und zudem in der Schulferienzeit durchgeführt wurde, in der die Jugendlichen eigene Ferienpläne hatten. Die im Rahmen des XENOS-Projekts von den Auszubildenden und den JAV entwickelten Vorschläge, durch die der internationale Azubi-Austausch verbessert werden soll, wurden von der Ausbildungsleitung und dem Betriebsrat aufgegriffen und umgesetzt.

Fördernd wirkte sich aus, dass die Ableistung der Berufsschulpflicht durch die Einführung von Blockunterricht neu geregelt wurde. Darüber hinaus finden die Auslandsaufenthalte künftig außerhalb der Schulferienzeit statt und sind Teil der normalen Arbeitszeit.

4 OPTIMIERUNG DER JAV-HOMEPAGE IM BETRIEB

In einem der beteiligten Betriebe wurde die während des XENOS-Seminars deutlich gewordene Kritik der Auszubildenden an der mangelnden Aktualität der betriebsinternen JAV-Homepage und der geringen Thematisierung interkultureller Themen konstruktiv von der Jugend- und Auszubildendenvertretung aufgegriffen. Inzwischen wurde die JAV-Homepage neu gestaltet und aktualisiert. Unter anderem wurden die Zielsetzungen des XENOS-Projekts unter dem Buchstaben „X“ beschrieben und die wichtigsten Befragungsergebnisse zur interkulturellen Zusammenarbeit unter den Auszubildenden graphisch dargestellt. Zum anderen wurde eine neue Rubrik eingeführt, in der regelmäßig über aktuelle Ereignisse zu interkulturellen Themenstellungen im Ausbildungsverlauf berichtet wird.

Deutsch als Gruppensprache erhöht die Sprachkompetenz und vermeidet Missverständnisse unter Auszubildenden



4

PRAKTIZIERTE BETRIEBLICHE MAßNAHMEN FÜR DEN SPRACHLICHEN UMGANG IM AUSBILDUNGSALLTAG

Die interkulturelle Zusammensetzung der Ausbildungsgruppen beeinflusst die Zusammenarbeit der Auszubildenden. Zum einen betrifft dies die gegenseitige Rücksichtnahme auf andere kulturelle Gewohnheiten und Gepflogenheiten, zum anderen die sprachliche Vielfalt oder auch unterschiedlich ausgeprägte Sprachkompetenzen in der Gruppe. Daraus können sich konflikthafte Situationen entwickeln, die so in anderen Gruppen nicht vorkommen können. Dies betrifft z.B. Unstimmigkeiten mit dem Ausbilder bzw. mit Azubis wegen der Herkunftskultur oder Kommunikationsprobleme aufgrund mangelhafter Sprachkenntnisse bzw. der Nutzung der Muttersprache durch Azubis mit Migrationshintergrund.

Schriftlich fixierte Regelungen der Verkehrssprache im Unternehmen existieren in den Betrieben nicht. Sie werden von den Beteiligten häufig abgelehnt, da sie nicht erforderlich und ihre Einhaltung schwer kontrollierbar seien. In allen vier Betrieben wird zu Beginn der Ausbildung darauf hingewiesen, dass im Unterricht ausschließlich Deutsch zu sprechen ist. In den Unterrichtszeiten achten die Ausbilder auf die Einhaltung dieser Vorgabe. Für die Pausen besteht eine solche Regelung nicht. Es wird jedoch erwartet, dass die Auszubildenden sprachlich korrekt miteinander umgehen und es nicht zu Missverständnissen kommt, weil sie sich in einer anderen als der deutschen Sprache unterhalten.

„Ich mein, wenn dann auf einmal zwei Russen da sind und ich dabei und die auf einmal russisch reden, dann finde ich das auch Scheiße. Weil ich verstehe nicht, ob die über mich reden oder was die überhaupt meinen. Ich mein, dann steht man halt alleine da. Dann sage ich dann auch meistens, redet mal deutsch, dass ich auch verstehe. ... Ich meine, ich weiß es von mir, weil ich Türkin bin. Es ist bei jeder Nationalität so, man merkt das eigentlich gar nicht, dass man in seiner Heimatsprache spricht. Man spricht das einfach so.“ *Mädchen mit Migrationshintergrund*



Sprachdefizite und Herkunftssprache

Die Herkunftskultur als solche stellt keinen Grund für Unstimmigkeiten in den Ausbildungsgruppen dar, wird doch das gemeinsame Lernen in interkulturellen Gruppen überwiegend positiv erlebt. Auch die Deutschkenntnisse der Azubis mit Migrationshintergrund genügen den Anforderungen der Ausbildung in der Regel. Hieraus entstehen kaum Missverständnisse - weder zwischen den Azubis noch mit den Ausbildern.

Als störend und unangenehm wird es jedoch empfunden, wenn sich Azubis mit Migrationshintergrund im Ausbildungsalltag in ihrer Herkunftssprache unterhalten (vgl. Graphik 9). Nicht selten ergeben sich hieraus Missverständnisse und Gefühle des Ausgegrenzt Seins.

Jeden zweiten Azubi stört es, wenn er/sie Gespräche nicht versteht und sich an ihnen nicht beteiligen kann. Etwa zwei Drittel der ost- wie auch westdeutschen Jugendlichen empfinden es als irritierend und unangenehm, wenn sich Mit-Azubis in ihrer nichtdeutschen Muttersprache unterhalten. Aber auch Azubis mit Migrationshintergrund

haben diese unangenehme Erfahrung gemacht und sprechen sich dafür aus, dass in solchen Situationen prinzipiell deutsch gesprochen wird (vgl. Graphik 10).

Das Auftreten unklarer Situationen im Zusammenhang mit der Nutzung einer nichtdeutschen Sprache wurde in drei Betrieben von mindestens jedem zweiten Azubi schon einmal wahrgenommen, lediglich in einem Betrieb ist deren Anteil etwas geringer (vgl. Graphik 10).

Die Jugendlichen lehnen den Gebrauch der (anderen) Herkunftssprache vor allem dann ab, wenn sie sich dadurch ausgegrenzt fühlen, weil (zum Teil begründet) vermutet wird, dass über sie schlecht, abfällig und abwertend geredet wird oder andere sich über sie lustig machen. Unterhaltungen in der gemeinsamen Muttersprache treten vor allem dann auf, wenn sich Migrant-Azubis gleicher Herkunftskultur in Untergruppen von den anderen absondern, wobei billigend in Kauf genommen wird, dass man von anderen Azubis nicht verstanden wird und dass Mit-Azubis durch dieses Verhalten verunsichert werden.



„Im letzten Lehrjahr haben sie viele Russen eingestellt. Und dadurch kam das eben zu Stande, das die sich richtig isoliert an einen Tisch setzen und dann natürlich die zwei Russen aus unserem Lehrjahr sich auch an diesen Tisch setzen. Und dann aber wirklich auch nur russisch gesprochen wird. ... Nun gibt es so Situationen oder so, wo die dann so lachen, sich umdrehen, irgendwas auf russisch da reden und man weiß nicht, was los ist, ne.“

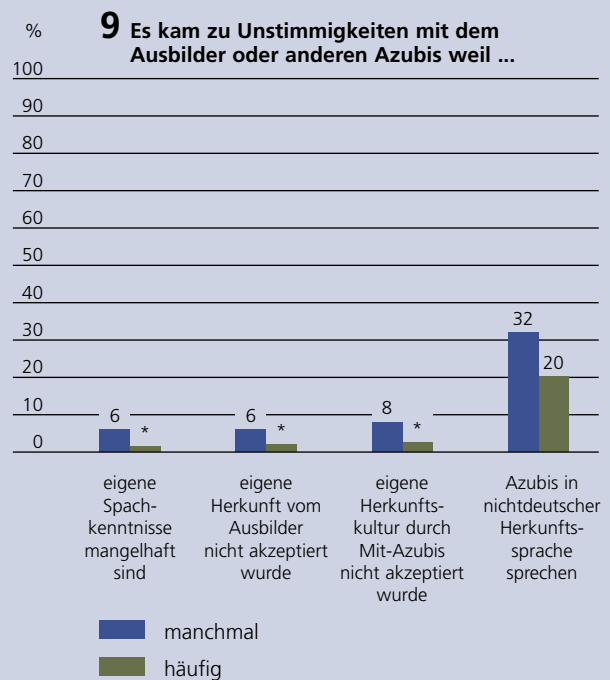
Junge ohne Migrationshintergrund

„Wenn gerade zwei sich unterhalten, zwei Türkische, die reden meistens türkisch. Und das ist für mich ein bisschen komisch auch. (...) Das ist eher störend, weil du nicht weißt, was sie reden. Gut, vielleicht kann es mich ja auch nichts angehen ...“

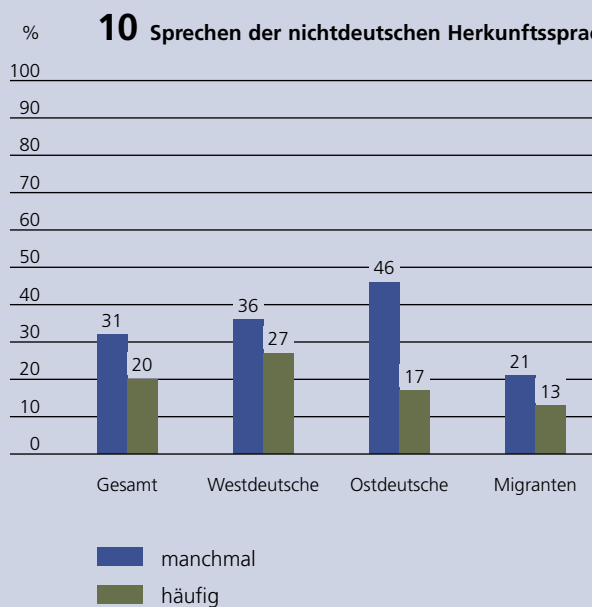
Junge ohne Migrationshintergrund

Durch solche Separierungstendenzen kann das Lernklima in einer Ausbildungsgruppe nachhaltig beeinträchtigt werden, insbesondere wenn damit Machtkämpfe um eine dominante Stellung innerhalb der Gruppe einhergehen. Unabhängig von Ausgrenzungs- und Abwertungsgefühlen, hinterlassen sprachlich unklare Situationen bei jenen Azubis, die eine Unterhaltung nicht verstehen und nicht an den Gesprächen teilnehmen können, häufig ein gewisses Unbehagen.

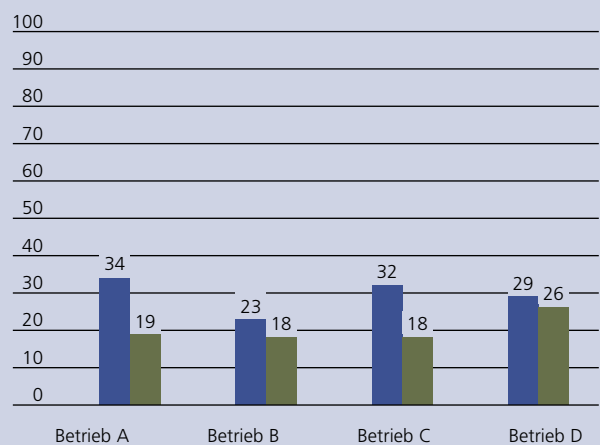
Keine Probleme ergeben sich demgegenüber, wenn die nichtdeutsche Herkunftssprache verwendet wird, um die Ausbildungsanforderungen bewältigen zu können, z.B. indem die Lösung von fachlichen Aufgaben durch muttersprachliche Hilfestellungen unterstützt wird.

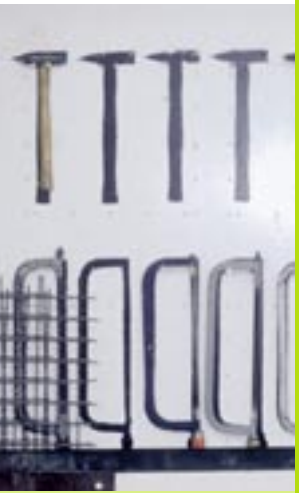


n (Zahl der Fälle) = 865-875
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt
 * die Prozentzahlen liegen zwischen 1,5 und 2,5%



Nach Herkunft n = 845, nach Betrieb n = 865
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt





Zwischenbilanz und Empfehlungen

Die Vielsprachigkeit stellt eine Herausforderung dar:

- Eine besondere Situation bei der Zusammenarbeit in interkulturell zusammengesetzten Azubi-Gruppen zeigt sich im sprachlichen Bereich. Dabei geht es weniger um die Verbesserung deutscher Sprachkenntnisse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als vielmehr um die Beseitigung von Irritationen und Problemen, die entstehen, wenn im Ausbildungsalltag in der nichtdeutschen Herkunftssprache miteinander gesprochen wird.
- Da die Ausbilder während des Unterrichts darauf achten, dass alle Deutsch sprechen, tritt die Problematik des Gebrauchs der eigenen Herkunftssprache in der Regel während der Pausen auf.
- Ein großer Teil der Azubis - darunter auch Azubis mit Migrationshintergrund - begrüßt eine verbindliche und für alle geltende Sprachregelung am Arbeitsplatz.

Empfehlenswert ist deshalb

- eine bevorzugte Nutzung der deutschen Sprache, um Ausgrenzungen bzw. Erfahrungen des Ausgegrenzt Seins zu vermeiden. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für die Herausbildung guter Beziehungen in interkulturell zusammengesetzten Ausbildungsgruppen.
- in den Betrieben eine Auseinandersetzung darüber zu führen, wie mit irritierenden Situationen im Zusammenhang mit dem Sprechen nichtdeutscher Sprachen umzugehen ist.
- die Zusammensetzung von Azubi-Gruppen so zu gestalten, dass Grüppchenbildungen durch Azubis einer nichtdeutschen Herkunftssprache vermieden werden können.
- eine Toleranzkultur gegenüber anderen Sprachen zu entwickeln.



Neu im XENOS-Projekt entwickelte Ideen und Maßnahmen für die betriebliche Praxis

Das Thema „Sprache“ wurde aufgrund seiner Bedeutung in der betrieblichen Praxis in allen vier Seminaren von den Azubis und JAV angesprochen und bearbeitet. Die vorgeschlagenen Maßnahmen decken ein breites Spektrum ab, weil Sprache in den unterschiedlichsten betrieblichen Situationen und Zusammenhängen zu Unstimmigkeiten, Irritationen und konflikthafter Situationen führen kann.

Ein Teil der Maßnahmen zielt darauf, berufsbezogene Sprachkenntnisse von Azubis mit Migrationshintergrund zu verbessern. Andere befassen sich mit Sprachregelungen und dem Gebrauch von nicht-deutschen Herkunftssprachen. Zudem zielen auch Maßnahmen, die in anderen Abschnitten dieser Handreichung beschrieben werden, auf eine Verbesserung des sprachlichen Umgangs miteinander ab. Zu nennen sind hier insbesondere die Bildergalerie mit der Bilderreihe „Sprechen der Herkunftssprache“ (siehe Abschnitt 3) sowie die Feedback-Gespräche (siehe Abschnitt 5).

1 AUSGEWOGENE ZUSAMMENSETZUNG DER AZUBI-GRUPPEN

In einem Betrieb vereinbarten die Jugend- und Auszubildendenvertretung gemeinsam mit dem Betriebsrat und dem Ausbildungsleiter, die Ausbildungsgruppen interkulturell möglichst vielfältig und ausgewogen zusammenzusetzen, um ethnische Grüppchenbildungen innerhalb der Lerngruppen zu vermeiden. Dies hat zugleich den Effekt, dass die Azubis ganz selbstverständlich eine gemeinsame Gruppensprache, nämlich Deutsch, sprechen. Dadurch wird verhindert, dass es unter den Azubis zu sprachlich bedingten Irritationen kommt. Ein weiterer Vorteil des durchgängigen Gebrauchs der deutschen Sprache im Ausbildungsalltag besteht darin, dass sich die Deutschkenntnisse der Azubis mit Migrationshintergrund verbessern.

In einem weiteren Betrieb entwickelten die Azubis und JAV Ideen zur Förderung der deutschen Sprachkenntnisse bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Darüber hinaus wurden Vorschläge erarbeitet, um deutschen Jugendlichen die Möglichkeit zu eröffnen, sich Kenntnisse in den Muttersprachen ihrer KollegInnen anzueignen. Die verschiedenen Maßnahmen werden derzeit konzeptionell konkretisiert und ihre Umsetzung vorbereitet.

2 AUSBILDUNGSBEGLEITENDE DEUTSCHKURSE

Die Maßnahme „Ausbildungsbegleitende Deutschkurse“ dient der Verbesserung der Deutschkenntnisse von Azubis mit Migrationshintergrund. Sie knüpft an betriebliche Einstellungsverfahren an, bei denen die Deutschkenntnisse der BewerberInnen (Sprache, Schrift, Rechtschreibung, Grammatik) überprüft werden, um ihre sprachlichen Kompetenzen einzuschätzen und Defizite zu ermitteln. Es ist geplant, Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausbildungsbegleitende Sprachkurse anzubieten. Da die Kenntnislücken der Azubis sehr unterschiedlich sein können, ist dies in den anzubietenden Sprachmodulen zu berücksichtigen. Je nach dem Stand ihrer Deutschkenntnisse und ihrem Nachholbedarf wird den Jugendlichen - gegebenenfalls auch verpflichtend - nahe gelegt, an einem Grundkurs oder einem Aufbaukurs teilzunehmen. Auszubildende mit raschen Lernerfolgen können den jeweiligen Kurs eher beenden. Auf diese Weise beeinflussen sie selbst die Dauer ihrer Teilnahme am Kurs.

Die begleitenden Sprachkurse werden in ein betriebliches Seminarangebot aufgenommen und von einem Ausbilder oder einer Ausbilderin mit fachlicher und pädagogischer Eignung durchgeführt. Sie finden in der Lehrwerkstatt bzw. in Werkschulräumen statt. Da die Vermittlung von Deutschkenntnissen nicht zu den regulären Ausbildungsinhalten gehört, werden die Kurse außerhalb der üblichen Ausbildungszeiten in der Freizeit angeboten. Ein kleinerer Teil der Kurskosten



ist durch die TeilnehmerInnen selbst zu tragen. Azubis, die den Sprachkurs vorzeitig verlassen, ohne ihre Deutschkenntnisse auf dem angestrebten Niveau verbessert zu haben, müssen den Kurs vollständig selbst finanzieren.

3 SPEZIELLE SPRACHKURSE FÜR AZUBIS MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Ein anderer Sprachkurs dient dazu, Auszubildende mit Migrationshintergrund gezielt auf spezifische betriebliche Situationen vorzubereiten: Dazu gehört die Einübung von Verhaltensweisen in Gesprächssituationen mit Vorgesetzten oder sog. „Respektpersonen“ wie Ausbildern oder MitarbeiterInnen der Personalabteilung. Darüber hinaus trainieren sie unterschiedliche Prüfungssituationen. Insbesondere die ritualisierten Abläufe in mündlichen Prüfungen, die Migranten-Jugendlichen weniger oder nicht geläufig sind, werden vermittelt, um einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu ermöglichen.

Die Koordination und Organisation dieser Sprachkurse ist bei (freigestellten) Mitgliedern der JAV oder der Ausbildungsleitung angesiedelt. Der Organisations- und Koordinationsaufwand sowie die inhaltlichen Anforderungen hängen sehr stark vom jeweiligen Bedarf der teilnehmenden Azubis ab, so dass eine flexible Handhabung erforderlich ist. Die Durchführung dieser Sprachkurse liegt bei Personen, die mit den betrieblichen Abläufen gut vertraut sind. Dazu gehören JAV- oder Betriebsratsmitglieder, AusbilderInnen oder MitarbeiterInnen der Personalabteilung. Denkbar ist auch, dass ein Team unterschiedlicher Akteure inhaltlich aufeinander abgestimmte Module vorbereitet und - abhängig vom konkreten Bedarf - durchführt. Um eventuellen Befürchtungen vor einem weiteren Leistungsdruck entgegenzuwirken und das Interesse der Azubis an der Teilnahme zu erhöhen, werden die Sprachkurse in lockerer Form umgesetzt, die sich vom normalen, stark formalisierten Ausbildungsalltag abhebt. Um einen breiten Personenkreis anzusprechen, werden die Angebote in einer Begrüßungsmappe für neue Azubis sowie in einem Qualifizierungskatalog unterbreitet.

4 SPEZIELLE SPRACHKURSE FÜR DEUTSCHE AZUBIS

In diesem Kurs erhalten deutsche Azubis Einblicke in andere Sprachen, mit denen sie im betrieblichen Alltag häufiger konfrontiert werden, wie z.B. Türkisch oder Russisch. Sie lernen oft genutzte Redewendungen oder gängige Wortwendungen dieser Sprachen kennen. Kommen Azubis unterschiedlicher Herkunftskulturen zusammen, so ergibt sich die Gelegenheit, mehrere Sprachen vergleichend zu besprechen. Das voneinander Lernen umgangssprachlicher Redewendungen kann sprachlichen Missverständnissen im Ausbildungsalltag vorbeugen und darüber hinaus die Kontaktaufnahme zu Azubis anderer Herkunftskulturen erleichtern.

Dieser Kurs wird von einem JAV-Mitglied bzw. einem jüngeren Betriebsrat übernommen und findet direkt im Anschluss an die Ausbildung statt. Die Sprachkurse sind weder mit Leistungsdruck noch mit einer zusätzlichen Lernbelastung verbunden. Sie sollen den TeilnehmerInnen vor allem Spaß machen. Dazu trägt ein ansprechend eingerichteter Veranstaltungsraum bei (siehe Abschnitt 7). Zudem ist der Zeitaufwand von 10 bis 15 Minuten pro „Kurseinheit“ für die Azubis gut annehmbar.

Präventives Herangehen an Mobbing reduziert Konflikte und verbessert das Wohlbefinden aller Azubis



Der Ausbildungsalltag der Azubis ist in den Gruppen generell durch gegenseitigen Respekt und einen hohen Gruppenzusammenhalt gekennzeichnet. Dennoch gibt es Fälle unfairen Verhaltens gegenüber Azubis, z.B. erniedrigende Hänseleien sowie Spaßhaben auf Kosten Anderer. Kommt dieses ausgrenzende und verletzende Verhalten wiederholt vor, so wird es als Mobbing bezeichnet. Mobbing kann zu nachhaltigen psychischen Belastungen der „Opfer“ führen. Darüber hinaus beeinträchtigt es das Gruppenklima und den Gruppenzusammenhalt.

„Es muss nur einer in der Gruppe sein, nur einer von hundert muss nur diese Einstellung haben (andere ausgrenzen, sich über andere stellen). Nach spätestens zwei Wochen hat der zwei Neue, die diese Einstellung mittragen. Und das trägt sich immer weiter.“

Junge ohne Migrationshintergrund



„Ich hab also jede Gruppe einmal die Woche zum Feedback hier, (...) wo man die Tür zumacht und, wie man so schön sagt, Tacheles redet. Was läuft, was läuft nicht, wo muss ich einschreiten, wo habt ihr Probleme, was läuft gut und so weiter. Und dann hab ich dieses Feedback dazu genutzt, um auch einfach noch einmal den Diversity-Gedanken in die Köpfe rein zu bringen und hab mit denen ein Gespräch geführt, wie seht ihr denn euer Zusammenarbeiten mit verschiedenen Nationalitäten. Und hier im Betrieb gelten gewisse Spielregeln und die werden auch als solche akzeptiert.“ *Ausbilder*



PRAKTIZIERTE BETRIEBLICHE MAßNAHMEN GEGEN MOBBING

Prävention und Intervention

Alle Betriebe führen niedrigschwellige Mobbing-Präventivmaßnahmen durch, d.h. Maßnahmen, durch die das Gruppenklima und der Gruppenzusammenhalt verbessert werden sollen. Sie legen mit den Azubis zu Beginn der Ausbildung verbindliche Verhaltensregeln fest, die u.a. das (interkulturelle) Zusammenarbeiten betreffen.

Zwei Betriebe verdeutlichen - der eine in einem Diversity-Seminar, der andere im Rahmen des Einführungsseminars für AusbildungsbeginnerInnen -, dass Diskriminierungen, die sich zum Beispiel auf die kulturelle oder regionale Herkunft beziehen, nicht geduldet und Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz negativ sanktioniert werden.

Betriebsvereinbarungen zum „Partnerschaftlichen Verhalten im Betrieb“ liegen in zwei Betrieben vor. Ein weiteres Unternehmen hat den Gleichbehandlungsgrundsatz aller MitarbeiterInnen in die Unternehmenswerte aufgenommen.

In einem Betrieb führen die Ausbilder regelmäßige Feedbackgespräche zur Einschätzung der Situation in der Gruppe durch. Dadurch können Konflikte und Mobbing-

prozesse bereits in einem frühen Stadium erkannt, angesprochen und bearbeitet werden.

Zudem bieten alle Projektbetriebe betroffenen Azubis in unterschiedlichem Maße Unterstützung in Konfliktfällen an und benennen Ansprechpartner. In zwei Betrieben werden sozialpädagogische Fachkräfte beschäftigt bzw. es bestehen Abteilungen, die sowohl präventiv arbeiten, als auch einschreiten, wenn ihnen Mobbingfälle im Betrieb bekannt werden. In zwei Betrieben wenden sich die Azubis Rat suchend zunächst an einen Vertreter der JAV oder an andere Betriebsangehörige, die im Bedarfsfall auch Kontakte zu fachlich kompetenten - außerbetrieblichen - Personen herstellen.

In einem Betrieb wird den Mädchen aus technisch-gewerblichen Ausbildungsberufen die Teilnahme an einem „Selbstbehauptungsseminar“ ermöglicht. Das Ziel ist es, ihr Durchsetzungs- und Selbstbehauptungsvermögen zu stärken, denn Mädchen haben in den traditionell männlichen Berufen mit einem geringen Frauenanteil - zumindest zu Beginn ihrer Ausbildung - einen schweren Stand in den Ausbildungsgruppen (siehe Abschnitt 6).

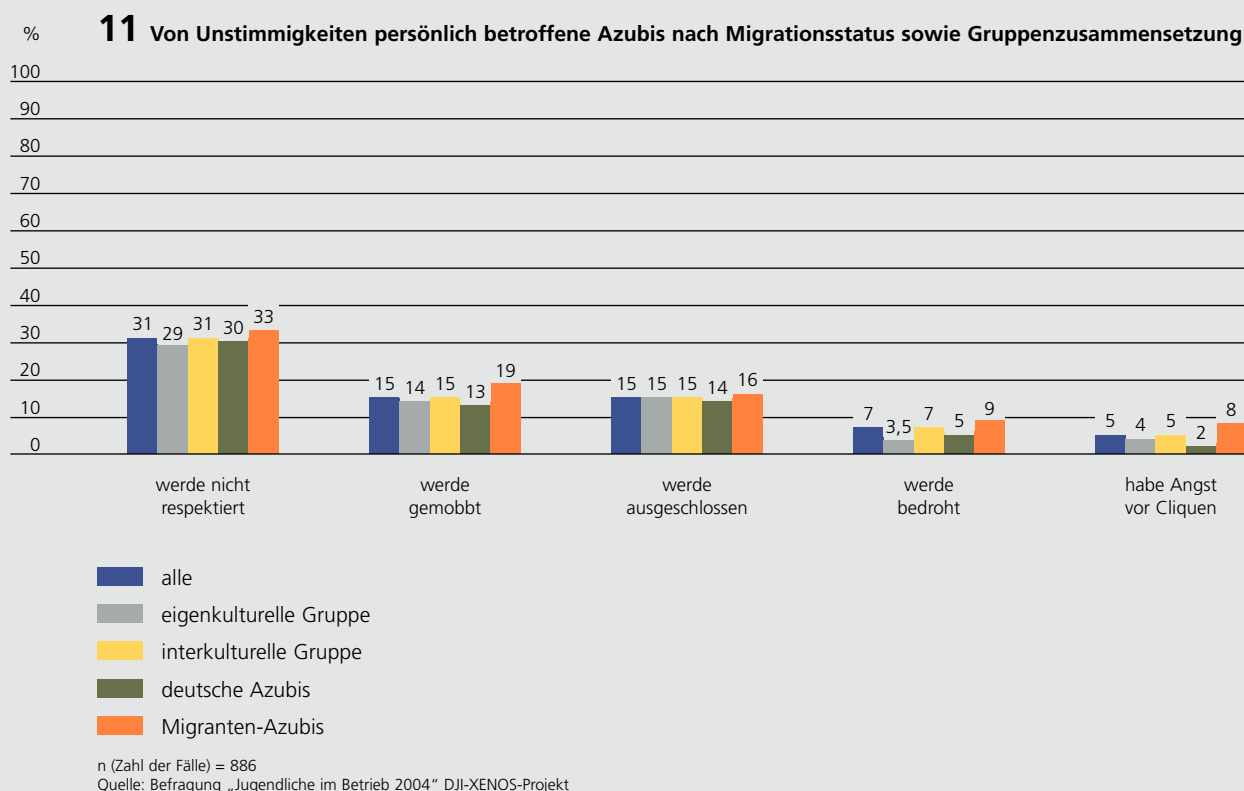
Trotz auftretender Unstimmigkeiten wird das Lernklima positiv eingeschätzt

Obwohl Meinungsverschiedenheiten auftreten, macht die weitestgehend positive Einschätzung der Gruppensituation deutlich, dass sich diese kaum beeinträchtigend auf den Ausbildungsalltag oder das Klima in den Arbeitsgruppen auswirken. Der überwiegende Teil der auftretenden Differenzen ist meist nur von kurzer Dauer und weniger gravierend. Von den Azubis, die schon einmal Meinungsverschiedenheiten mit anderen hatten, spricht nur jeder Zweite von einer unangenehmen Auseinandersetzung, wobei sich allerdings auch ein kleinerer Teil von Auseinandersetzungen persönlich belastet fühlt.

Das Gefühl, nicht respektiert zu werden, äußern 31% der Azubis. 15% geben an, gemobbt oder ausgeschlossen zu werden, 7% fühlen sich bedroht und 5% haben Angst vor Cliques. Während damit immerhin ein Drittel der Azubis das Gefühl hat, von den anderen in der Ausbildungs-

gruppe mitunter nicht ausreichend respektiert zu werden, und etwa halb so viele von Mobbing und Ausgrenzung betroffen sind, sind die Prozentanteile bei den anderen Vorfällen eher gering. Aber auch wenn ein Teil der Vorfälle nur selten auftritt, müssen sie dennoch sehr ernst genommen werden. Sie verursachen nicht nur bei den Betroffenen gravierende Probleme, die ihr Wohlbefinden und ihre Zufriedenheit erheblich beeinträchtigen. Auch das Gruppenklima wird negativ beeinflusst und mit ihm die Qualität von Ausbildung und Arbeit.

Die Differenzen zwischen interkulturellen und ethnisch homogenen Ausbildungsgruppen sind nicht erheblich. Im Vergleich dazu sind die zwischen Azubis mit und ohne Migrationshintergrund bestehenden Unterschiede zum Teil schon etwas deutlicher und es zeigt sich die durchgängige Tendenz, dass Migrant*innen häufiger Respektlosigkeiten, Abwertungen, Ausgrenzungen, Bedrohungen und Angstgefühle erfahren (vgl.

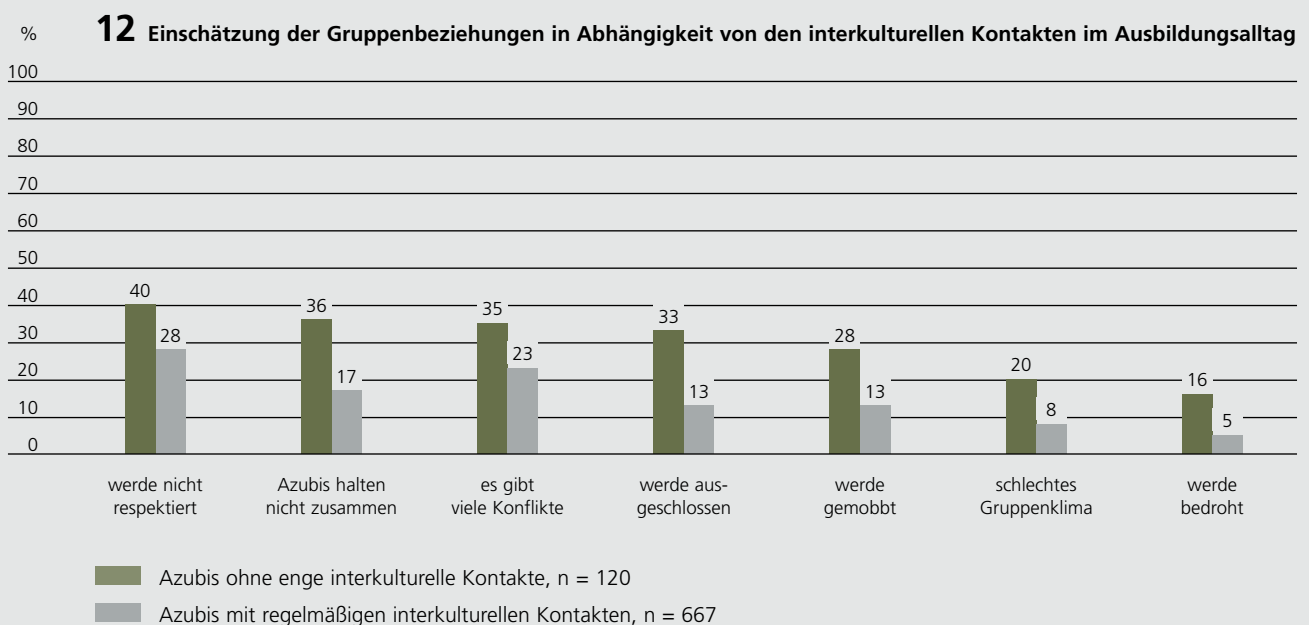


Graphik 11). Wo der Ausbildungsalltag subjektiv als beeinträchtigend empfunden wird, geht dies insbesondere auf Mobbingituationen zurück, wie persönliche Beleidigungen und Bedrohungen, die über einen längeren Zeitraum hinweg stattfinden.

Im Ablauf der von den Azubis geschilderten Mobbingfälle zeigen sich übereinstimmende Muster: Zu Beginn werden einzelne Azubis von einigen Mit-Azubis „gehänselt“ oder „geneckt“. Diese „Neckereien“ werden vom Rest der Gruppe aufgegriffen und weitere Azubis beteiligen sich an den „Späßen“. Selbst wenn sich das Opfer inzwischen schon gegen diese Späße zu wehren beginnt, fahren die anderen damit fort. Gegenwehr führt eher zu weiteren Eskalationen als zum Nachlassen des Mobbing. Erst durch das Einschalten dritter Personen kann dieser Prozess unterbrochen werden. In extrem zugespitzten Situationen wechseln die Mobbingopfer in eine andere Lerngruppe, um ihre Ausbildung erfolgreich fortsetzen zu können.

Intensive und gute interkulturelle Kontakte im Ausbildungsalltag beugen Mobbing vor

Gute und enge interkulturelle Kontakte zwischen den Azubis stellen wesentliche, wenn nicht gar entscheidende Voraussetzungen für den Aufbau freundschaftlicher Beziehungen zwischen ihnen dar. So berichten Auszubildende unterschiedlicher Herkunftskultur, die sich gut miteinander verstehen, seltener über Streitigkeiten und unangenehme Auseinandersetzungen im Ausbildungsalltag. Wechselseitige Anerkennung und gegenseitige Unterstützung beim Lernen bilden die Plattform für ein aufgeschlossenes und von gegenseitiger Achtung geprägtes Gruppenklima. Diejenigen Azubis, die trotz ihrer Ausbildung in interkulturell zusammengesetzten Gruppen keine intensiven Kontakte zu ihren Mit-Azubis anderer Herkunftskulturen haben, schätzen den Zusammenhalt und das Gruppenklima deutlich schlechter ein. Das zeigt sich u.a. daran, dass sich diese Azubis auch häufiger in ihren Gruppen bedroht oder von anderen ignoriert fühlen (vgl. Graphik 12).



n (Zahl der Fälle) = 787, nur Azubis aus interkulturellen Gruppen
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



Zwischenbilanz und Empfehlungen

Mobbing stört alle Azubis und beeinträchtigt das Gruppenklima:

- Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen gehören zum Alltag und führen in Gruppen mit demokratischen Gruppenstrukturen und gleichberechtigten Gruppenmitgliedern nicht zum Ausbrechen von ernsthaften Konflikten. Die Qualität der Gruppenbeziehungen kommt auch im kompetenten Umgang mit Unstimmigkeiten, Auseinandersetzungen und Konflikten zum Ausdruck.
- In Gruppen mit einem ausgrenzenden Gruppenleader und einer von ihm abhängigen Gefolgschaft ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass Gruppenkonflikte auftreten, die nicht durch die Gruppe selbst gelöst werden können. Dazu gehört das Mobbing von Mit-Azubis.
- Die Anteile von Azubis, die von Mobbing, Bedrohungen und Ängsten berichten, sind zwar nicht sehr hoch, dürfen aber angesichts der gravierenden negativen subjektiven und gruppenbezogenen Auswirkungen nicht ignoriert werden.
- Tendenziell reflektieren Azubis mit Migrationshintergrund stärker als ihre deutschen Mit-Azubis Unstimmigkeiten in ihren Gruppen, ein größerer Teil fühlt sich auch von verschiedenen Auseinandersetzungen betroffen.

Empfehlenswert ist deshalb,

- Konflikte zwischen Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur durch die Schaffung von Möglichkeiten zur interkulturellen Kooperation und Kommunikation zu verringern - zum Beispiel durch eine gemeinsame Projektarbeit.



Neu im XENOS-Projekt entwickelte Ideen und Maßnahmen für die betriebliche Praxis

In allen betrieblichen Seminaren war Mobbing, trotz seiner relativ geringen Verbreitung, ein wichtiges Thema. Auch wenn Azubis nicht selbst gemobbt werden, sondern jemand anderer aus der Gruppe, leiden sie doch unter der damit einhergehenden Verschlechterung des Gruppenklimas. Außerdem besteht - insbesondere wenn Betroffene zum Freundeskreis gehören - ein hoher Bedarf an Ratschlägen, wie man sich in Mobbing-Situationen verhalten soll.



Die entworfenen Maßnahmen richten sich zum einen auf die frühzeitige Sensibilisierung aller Azubis gegenüber Mobbing. Dadurch lernen die Jugendlichen, die „Augen offen zu halten“ und nicht wegzusehen, sondern einzugreifen und Betroffenen ihre Unterstützung anzubieten, denn Mobbing-Opfer sind häufig nicht selbst in der Lage, sich anderen mitzuteilen, bevor es „zu spät“ ist. Außerdem beugt die Sensibilisierung abwertendem Verhalten und der Entwicklung einer „Mobbing-Spirale“ vor. Für die Mobbing-Prävention haben die betrieblichen Kennenlern-Maßnahmen eine

besondere Bedeutung. Diese können zum einen dazu genutzt werden, Verhaltensregeln aufzustellen und über Mobbing zu sprechen. Zum anderen sinkt mit der frühzeitigen Herausbildung von guten Teams die Wahrscheinlichkeit für ein späteres Auftreten von Mobbing (siehe Abschnitt 1).



Darüber hinaus wurden Maßnahmen entworfen, die sich auf Mobbing-Vorfälle beziehen. Dazu gehört das Anti-Aggressionstraining für auffällig gewordene Azubis ebenso wie Maßnahmen zur Unterstützung mobbinggefährdeter Azubis bzw. von Mobbingopfern, wie z. B. das Angebot an Jungen zur Teilnahme an Selbstbehauptungskursen oder die Einrichtung „Anonymer Stammtisch für Mobbing-Opfer“ als Selbsthilfe-Maßnahme.



1 FLYER „MOBBINGAUFLÄRUNG“

Der Flyer zum Thema Mobbing beschreibt weit verbreitete Formen des Mobbing und geht auf Mobbingfälle mit kulturellem Hintergrund ein. In einfachen Worten wird erläutert, was Mobbing ist, unter welchen Bedingungen Mobbing entsteht, wie der Mobbingprozess verläuft und wie man sich in Mobbingfällen als Betroffener bzw. „Außenstehender“ verhält. Die Azubis werden zusätzlich darüber informiert, welche Ansprechpersonen und Angebote es in ihrem Betrieb gibt.

Das Projekt wird durch die JAV mit Azubis des ersten Ausbildungsjahres realisiert. Ursprünglich war dafür das Kennenlern-Seminar vorgesehen. Wegen des hohen Zeitaufwands wird der Flyer nunmehr ausbildungsbegleitend im Rahmen eines unternehmensinternen Wettbewerbs erstellt. Im Flyer soll das Mobbing-Thema in einem gut aufbereiteten Text oder als Comic aufgegriffen werden. Die neuen Azubis der folgenden Ausbildungsjahre erhalten diesen Flyer jeweils mit der Begrüßungsmappe.

Vorgeschlagen wurde zudem, dass in der Einführungswoche, während des Kennenlern-Seminars oder im Rahmen einer Projektwoche von den jeweils neuen Azubis auf der Grundlage des Flyers sowie weiterer Unterlagen oder auch eigener Erfahrungen eine Präsentation zum Thema erarbeitet wird. Insbesondere durch die damit notwendige aktive Beschäftigung und Auseinandersetzung mit dem Thema „Mobbing“ wird die Sensibilität der Azubis gegenüber Mobbingprozessen erhöht.

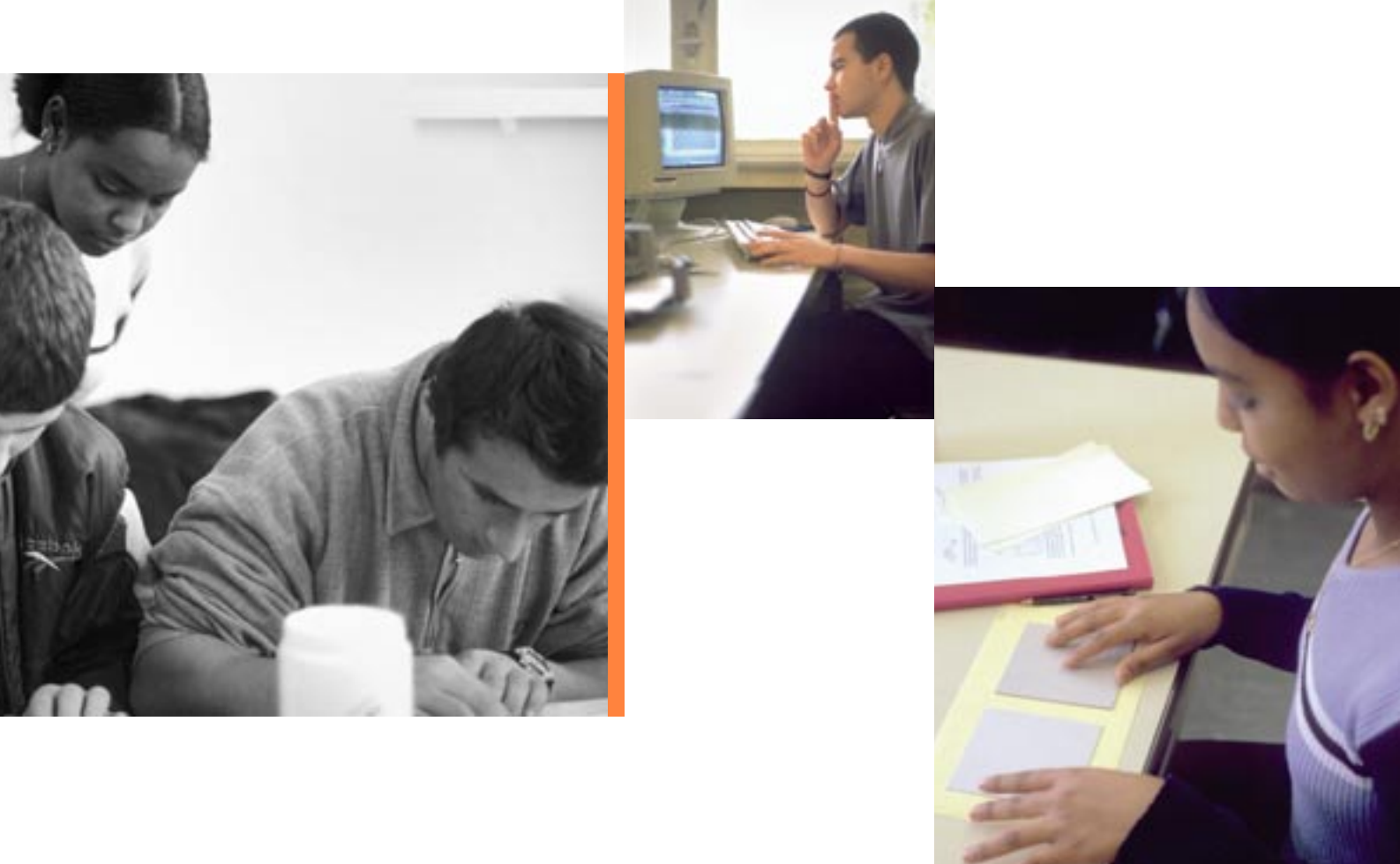
2 SEMINARMODUL „VERHALTEN BEI MOBBING“

Das Seminarmodul „Verhalten bei Mobbing“ informiert die Azubis bereits zu Beginn ihrer Ausbildung über das Thema Mobbing. Es wird erklärt, was Mobbing ist, was in diesem Prozess passiert, was der Einzelne dagegen tun kann, wie man sich selbst oder anderen Mobbingopfern helfen und an wen man sich im Betrieb wenden kann.

Das Modul wird in die Vorstellung der unterschiedlichen Aufgabenbereiche der betrieblichen Sozialberatung zu Beginn der Ausbildung (Einführungswoche) integriert. Es ist geplant, diese Maßnahme gegen Ende des ersten Ausbildungsjahres zu wiederholen. Dadurch werden die zu Beginn der Ausbildung gegebenen Informationen aufgefrischt und es wird an möglicherweise eingetretene Mobbingfälle angeknüpft.

3 FEEDBACK-GESPRÄCH

Das Feedback-Gespräch zwischen Ausbildern und Azubis dient dazu, sowohl positive als auch negative Entwicklungen bzw. Tendenzen in den Gruppenbeziehungen sowie im Verhältnis der Gruppe zum Ausbilder festzuhalten. Angestrebt wird entweder der Erhalt guter Gruppenbeziehungen oder eine Verbesserung des Gruppenklimas. Darüber hinaus trainieren die Azubis



in diesen Gesprächen die Spielregeln eines fairen Umgangs miteinander. Sie lernen, einander zuzuhören, sich ausreden oder auch andere Meinungen gelten zu lassen.

Die Feedback-Gespräche finden in der Unterrichtszeit statt und dienen dem Austausch zwischen dem Ausbilder bzw. Meister und der Azubi-Gruppe. Den (regelmäßigen) Turnus legen die Betriebe bzw. die Ausbilder nach Bedarf fest. In einem der Projekt-Betriebe werden im Ausbildungsplan zunächst vierteljährliche Feedback-Gespräche festgelegt. In einem anderen Betrieb wird es den AusbilderInnen überlassen, wie häufig sie diese Gespräche führen. Die wichtigsten Ergebnisse werden in einem Kurz-Protokoll festgehalten. Dadurch erhöht sich die Verbindlichkeit von Absprachen und Vereinbarungen. Wird die Protokollführung abwechselnd durch Azubis übernommen, dann besteht ein zusätzlicher positiver Effekt darin, dass diese sich im Protokollschreiben üben.

4 SCHULUNG „MOBBINGPRÄVENTION“ FÜR BETRIEBLICHE AKTEURE

Die Schulung „Mobbingprävention“ hat das Ziel, AusbilderInnen über das Thema Mobbing zu informieren und deren Handlungskompetenzen in kritischen Situationen zu erhöhen. In einem der XENOS-Betriebe wird die Schulung in den Weiterbildungsplan für Ausbildungspersonal aufgenommen. Dort wird bereits in Seminaren zur interkulturellen Kompetenz und zur Geschlechterkompetenz die Sensibilität gegenüber Vorurteilen und Ausgrenzungen aufgrund der kulturellen Herkunft sowie des Geschlechts geschult und geeignete Handlungs- sowie Eingriffsmöglichkeiten vermittelt. Bezogen auf die neue Schulung „Mobbingprävention“ sollen die AusbilderInnen als MultiplikatorInnen das ihnen vermittelte Wissen auch an die Azubis weitergeben und die im Rahmen des Trainings erworbenen methodischen Kenntnisse in Moderation und Mediation für die Feedback-Gespräche mit ihrer Azubi-Gruppe nutzen. In einem anderen Betrieb wird die betriebliche Sozialberaterin mit der Schulung „Mobbingprävention“ betraut und führt diese sowohl mit dem Ausbildungspersonal als auch mit den Auszubildenden durch.



Mehr Mädchen in technisch-gewerblicher Ausbildung wird von Jungen und Mädchen begrüßt und schafft ein gutes Betriebsklima

In der Metallindustrie werden überwiegend männliche Jugendliche ausgebildet, die später als Facharbeiter im Produktionsbereich eingesetzt werden. Trotz der demographischen Entwicklung in Deutschland ist die Ausbildung von Mädchen in technisch-gewerblichen Berufen immer noch eher die Ausnahme als die Regel. Nach wie vor werden diese Berufe als Männerberufe wahrgenommen, weil sie mit „körperlich schwerer Arbeit“ einhergehen. Ein Teil der Ausbilder nimmt an, dass sie den Neigungen und Interessen von Mädchen nicht entsprechen und es deswegen nur sehr wenige weibliche Bewerberinnen gibt. Mädchen würden sich erst dann für technisch-gewerbliche Berufe bewerben, wenn sie in den von ihnen eigentlich bevorzugten „Frauenberufen“ keinen Ausbildungsplatz finden.

Unsere Befragungsergebnisse zeigen demgegenüber ein anderes Bild: Mit 50% haben sich ebenso viele Mädchen wie Jungen die Ausbildung in einem technisch-gewerblichen Beruf von vornherein gewünscht (vgl. Graphik 13). Und auch der Anteil derjenigen, die eigentlich einen anderen Beruf ergreifen wollten, ist unter den Jungen und Mädchen gleich hoch (27%). Alle anderen hatten keinen konkreten Wunschberuf. Im Vergleich dazu sagen nur 39% der Mädchen und 40% der Jungen aus kaufmännischen Berufen, dass dies ihrem ursprünglichen Wunschberuf entspricht.

Betriebe, die bereits über langjährige Erfahrungen mit der Ausbildung von Mädchen im technisch-gewerblichen Bereich verfügen, schätzen deren hohe soziale Kompetenz. In geschlechtergemischten Ausbildungsteams verbessert sich dadurch das Gruppenklima, die Auszubildenden gehen freundlicher miteinander um und die Lernmotivation erhöht sich.

Das Interesse junger Frauen an einer technisch-gewerblichen Berufsausbildung bietet den Betrieben angesichts der demographischen Entwicklung in Deutschland Rekrutierungspotenziale. Diese Chancen werden derzeit nur von einem Teil der Betriebe genutzt.



„Und letztendlich (tragen die Mädchen) auch zu einer Beruhigung einer Ausbildungsgruppe bei oder zum passablen Umgang, so dass es eigentlich eher ein positives Element ist, als wenn wir die nicht drin haben“.

Ausbilder



PRAKTIZIERTE BETRIEBLICHE MAßNAHMEN

ZUR REKRUTIERUNG VON MÄDCHEN IN TECHNISCH-GEWERBLICHEN AUSBILDUNGSBERUFEN

Diversity Management: Rekrutierung von Mädchen

Alle Betriebe beteiligen sich an dem bundesweiten Girl's Day. Über diese eintägige Veranstaltung hinaus unternimmt jedoch nur ein einziger Betrieb gezielte Aktivitäten, um Mädchen für eine technisch-gewerbliche Ausbildung zu werben. Die hier verfolgte Unternehmensphilosophie des Managing Diversity orientiert sich nicht nur an einer interkulturellen, sondern ebenfalls an einer geschlechtergemischten Zusammensetzung der Azubis. Um dieses Ziel zu erreichen und den Anteil an Mädchen im technisch-gewerblichen Bereich zu erhöhen, wurde ein Arbeitsstab eingesetzt, der aus mehreren Personen besteht. Diese nehmen mit den Schulen vor Ort Kontakt auf und informieren im Rahmen des Unterrichts insbesondere Schülerinnen über die Inhalte der vom Betrieb

angebotenen Ausbildungsberufe und die Berufsanforderungen. Außerdem werden regelmäßig Schulklassen zu Betriebsbesichtigungen eingeladen. Bei dieser Gelegenheit können sich Schülerinnen mit weiblichen Auszubildenden des technisch-gewerblichen Bereichs persönlich austauschen. Sie erhalten so Einblicke in die Praxiserfahrungen der jungen Frauen. Darüber hinaus werden die Schülerinnen motiviert, ein Betriebspraktikum im Betrieb zu absolvieren, das ihnen erste Erfahrungen ermöglicht. Diese betrieblichen Maßnahmen zur Erhöhung des Mädchenanteils im technisch-gewerblichen Bereich zeigen Wirkung: Im Vergleich zu den anderen beteiligten Betrieben ist der Mädchenanteil im technisch-gewerblichen Ausbildungsbereich in diesem Betrieb mit 12% überdurchschnittlich hoch (vgl. Graphik 14).



VORTEILE DER AUSBILDUNG VON MÄDCHEN IN TECHNISCH-GEWERBLICHEN BERUFEN

Die gemeinsame Ausbildung mit Mädchen wird aus der Sicht der männlichen Azubis befürwortet, weil

- die Zusammenarbeit mit Mädchen als angenehm empfunden und
- die Ausbildung mit Mädchen als interessanter eingeschätzt wird.

Durch eine verstärkte Rekrutierung junger Frauen in technisch-gewerblichen Ausbildungsberufen haben nicht nur mehr Mädchen als bisher die Chance, eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf zu erhalten. Darüber hinaus profitieren im Ausbildungsalltag alle Beschäftigten - die männlichen Azubis und die Ausbilder - von der sozialen Kompetenz der Mädchen bei der Vermittlung und Einübung des Lernstoffs.

„Während der Ausbildung war ich immer unter Männern. Berufsschule war auch fast 'ne Männerschule. Wir sehen nur uns Männer. Und ich hab das irgendwie satt, so unter Männern zu arbeiten. Also eigentlich ist 'ne bunte Mischung immer schön: also 50% Frauen, 50% Männer“.

Junge mit Migrationshintergrund

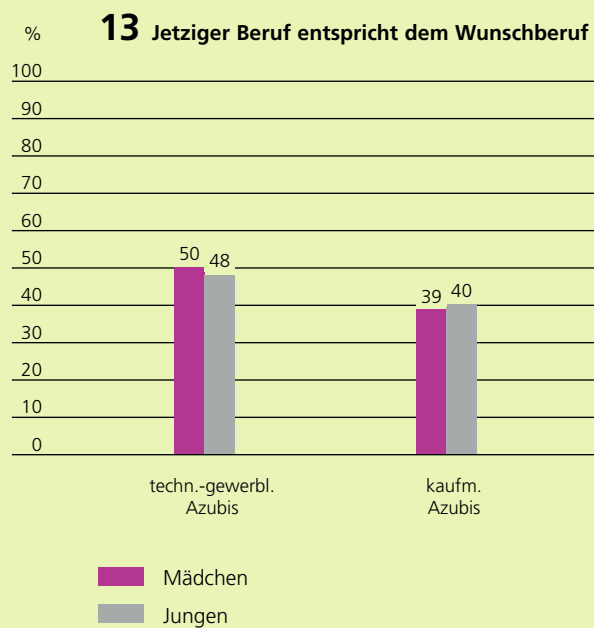
„Ja also, ich sage da, das ist so ein Vorurteil. Wenn man so (meint), Industrierufe oder so, dass das nur Jungs machen. Und daher würde ich es schon gut finden, wenn das auch mehr Mädchen machen würden, weil da kann man eigentlich kaum einen Unterschied sehen. Ja.“

Junge ohne Migrationshintergrund

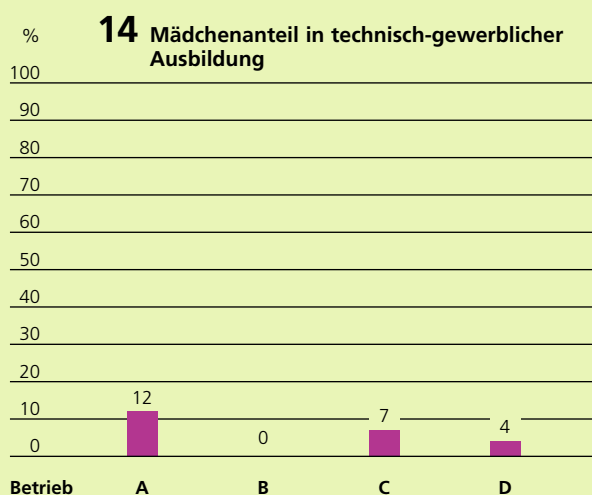
Ausbildung mit Mädchen ist interessanter

Die Erfahrungen, die Mädchen und Jungen mit einer gemeinsamen Ausbildung gemacht haben, sind überwiegend positiv. Sowohl aus der Sicht der Jungen, aber noch stärker aus derjenigen der Mädchen, steht einer Zusammenarbeit mit dem anderen Geschlecht nichts im Wege.

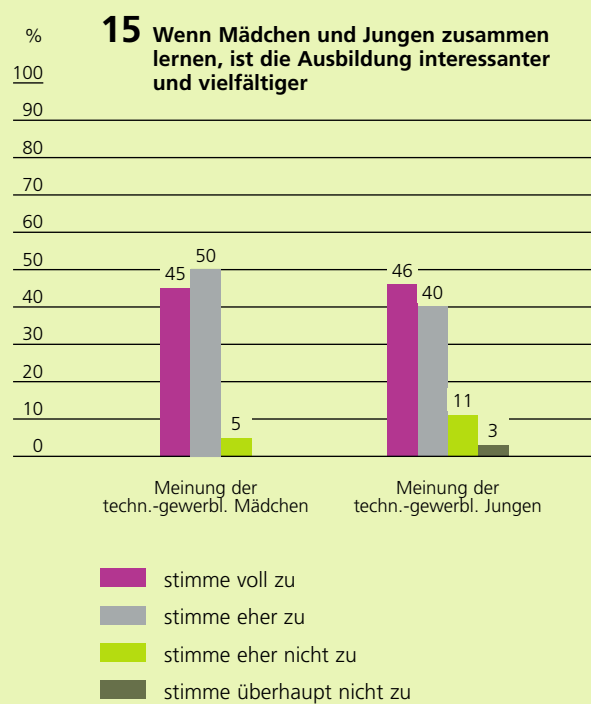
Die große Mehrheit der Mädchen und der Jungen bewertet die Zusammenarbeit mit dem jeweils anderen Geschlecht als besser oder genauso wie mit dem eigenen Geschlecht (vgl. Graphik 15). Darüber hinaus meinen die meisten Befragten, dass es interessanter und vielfältiger ist, wenn Mädchen und Jungen zusammen lernen. Von daher überrascht es nicht, dass drei Viertel der Mädchen und zwei Drittel der Jungen die Ansicht vertreten, dass im eigenen Betrieb mehr Mädchen in technisch-gewerblichen Berufen ausgebildet werden sollten.



Mädchen n = 108, Jungen n = 756
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



techn.-gewerbl. Azubis n = 794
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



Mädchen n = 64, Jungen n = 722
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



Zwischenbilanz und Empfehlungen

Geschlechtergemischte Lerngruppen bieten den Betrieben Vorteile:

- Sowohl Jungen als auch Mädchen finden eine geschlechtergemischte Ausbildung interessanter und vielfältiger.
- Die hohe soziale Kompetenz von Mädchen trägt aus der Sicht von Ausbildern und Azubis zu einem angenehmen Gruppen- und Lernklima bei.
- Bei einem gleich hohen Anteil an Mädchen wie Jungen entspricht die technisch-gewerbliche Ausbildung dem ursprünglichen Wunschberuf, so dass ein hohes Interesse an einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss bei beiden Gruppen gegeben ist.

Empfehlenswert ist es deshalb,

- dass Betriebe, die bereits gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Mädchenanteils durchführen, diese fortsetzen,
- dass Betriebe ohne weibliche Azubis oder mit einem niedrigen Mädchenanteil verstärkt junge Frauen für technisch-gewerbliche Ausbildungsberufe werben und dafür die entsprechenden Ressourcen einsetzen.

„Ich kenne viele Freundinnen von mir, wenn ich sage, ich bin Mechanikerin, dann sagen die: 'oh, wie traust du dir das zu?'. Ich bin mir sicher, es gibt mehr Leute, die das eigentlich machen wollen, aber die trauen sich nicht.“

Mädchen mit Migrationshintergrund

„So am Anfang, da bist du schon ein bisschen komisch angeguckt worden als Mädchen. Aber dann, wo ich gezeigt hab, dass ich es auch kann, dann war's eigentlich O.K.“

Mädchen ohne Migrationshintergrund

Neu im XENOS-Projekt entwickelte **Ideen** und Maßnahmen für die betriebliche Praxis

In den Seminaren befassten sich die Azubis mit zwei Fragestellungen zum Thema „Mädchen in technisch-gewerblicher Ausbildung“. Zum einen wurden Ideen entworfen, wie technisch-gewerblich interessierte junge Frauen von Seiten des Betriebes gezielter angesprochen, geworben und motiviert werden können, sich zu bewerben. Zum anderen wurde überlegt, welche Hilfestellungen für die wenigen neu eingestellten weiblichen Azubis sinnvoll sind, um ihnen das Einleben in eine vorrangig aus Männern bestehende Ausbildungsgruppe zu erleichtern und sie dabei zu unterstützen.

1 OPTIMIERUNG DES GIRL'S DAYS UND KONTAKTHERSTELLUNG ZU SCHULEN VOR ORT

In einem Betrieb mit niedrigem Mädchenanteil in technisch-gewerblichen Berufen entwickelten die Azubis die Idee, den Girl's Day zu optimieren. Er sollte sowohl unter Beteiligung und Mitwirkung der JAV organisatorisch besser vorbereitet als auch um neue Tools ergänzt werden. Impulsgeber war die betriebliche Praxis eines anderen am XENOS-Projekt beteiligten Betriebes: Den Teilnehmerinnen des Girl's Days sollte durch Betriebsbesichtigungen der unmittelbare Kontakt zu weiblichen Azubis und ein Informationsaustausch mit ihnen ermöglicht werden.

Darüber hinaus schlugen die Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen der Ausbildungsleitung vor, zu ortsansässigen Schulen Kontakt aufzunehmen, um mehr Mädchen zu Praktika im Betrieb zu motivieren. Die Vorstellung von Ausbildungsberufen und die Beschreibung des normalen Alltags in der Lehrwerkstatt sollte unter Beteiligung eines tatsächlich im Betrieb ausgebildeten Mädchens stattfinden, um damit das Thema „Mädchen in technisch-gewerblicher Ausbildung“ den Schülerinnen authentischer zu vermitteln. In Beratungsgesprächen zeigte sich die Ausbildungsleitung gegenüber diesen von den Azubis und der JAV entwickelten Maßnahmenvorschlägen aufgeschlossen. Zugleich flossen die Ideen in Planungspapiere zur künftigen Rekrutierung von Auszubildenden ein. Die Umsetzung der von den Jugendlichen vorbereiteten Konzepte in die betriebliche Praxis ist damit eingeleitet. Die Chance der Motivierung und weiteren aktiven Beteiligung der JAV an diesem Prozess wurde jedoch „vertan“, weil es versäumt wurde, den konzeptionellen Beitrag der JAV zu dokumentieren, zu würdigen und sie in die konkrete Umsetzung der Maßnahmen mit einzubeziehen.

2 SENSIBILISIERUNG DER AUSBILDUNGSLEITUNG ZUR VERMEHRTEN EINSTELLUNG VON MÄDCHEN

In einem weiteren Betrieb gelang es den Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen in Kooperation mit dem Betriebsrat, die Ausbildungsleitung auf der Grundlage der betriebspezifischen Befragungsergebnisse des XENOS-Projekts dafür zu sensibilisieren, künftig mehr Mädchen als bisher einzustellen. Dies hatte zum Ergebnis, dass sich im darauf folgenden Ausbildungsjahr die Anzahl an neu eingestellten jungen Frauen in technisch-gewerblichen Ausbildungsberufen verdoppelte.

3 ÜBERLEGUNGEN ZUR SCHAFFUNG VON MENTORINNEN IN DER TECHNISCH-GEWERBLICHEN AUSBILDUNG

Darüber hinaus werden derzeit Überlegungen angestellt, ein bereits im Facharbeiterbereich praktiziertes Mentoring, bei dem eine erfahrene Facharbeiterin den jüngeren Kolleginnen auf Wunsch beratend zur Seite steht, auch auf den Ausbildungsbereich zu übertragen. Angeknüpft werden kann dabei an die bereits übliche Gepflogenheit, dass sich Ausbildungsanfängerinnen von weiblichen Auszubildenden aus höheren Ausbildungsjahrgängen beraten lassen.

Gezielte Integration
ostdeutscher Azubis
erleichtert ihnen
persönliche Kontakte
zu Mit-Azubis und
fördert ihre interkulturelle
Kompetenz



Alle Betriebe bilden neben westdeutschen Jugendlichen und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien auch ostdeutsche Nachwuchskräfte aus, deren Eltern - ebenso wie sie selbst - in den neuen Bundesländern geboren sind. Sie stammen überwiegend aus Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg, gefolgt von Sachsen, Berlin, Thüringen und Sachsen-Anhalt. Die ostdeutschen Auszubildenden haben das Bundesland gewechselt, um einen Ausbildungsplatz in westdeutschen Betrieben zu erhalten. Gut die Hälfte (52%) von ihnen hat einen Wohnsitz in Ostdeutschland. Die andere Hälfte hat eine Binnenmigration vollzogen, d.h. sie haben ihren Lebensmittelpunkt - ebenso wie die meisten ihrer Eltern - in eines der alten Bundesländer verlegt.



„Die ostdeutschen Azubis, die kennen Ausländer nicht. Die kommen vom Osten und haben so was noch nie erlebt. Dann kommen sie hierher und sehen, dass auch unter uns starke Persönlichkeiten sind. Und damit kommen sie nicht so ganz klar“.

Junge mit Migrationshintergrund

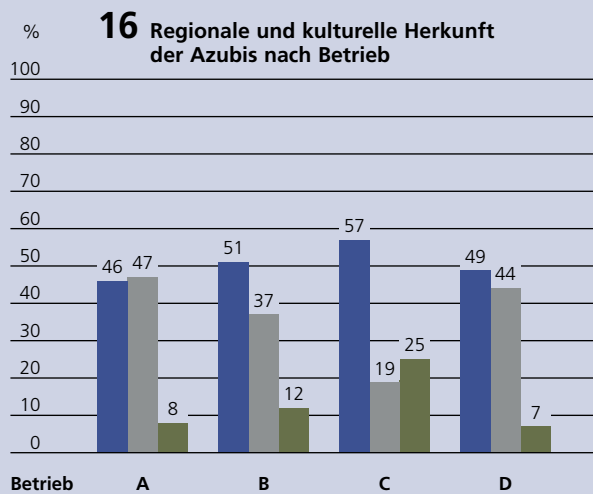


Der Anteil an ostdeutschen Auszubildenden in den untersuchten Betrieben variiert (vgl. Graphik 16). Er ist dort am höchsten, wo die Entfernung zwischen dem Wohnort der Jugendlichen und dem Ausbildungsbetrieb am niedrigsten ist. Hier pendeln die Azubis und fahren in der Regel an den Wochenenden nach Hause zu ihren Familien, Freunden und Freundinnen.

Für die Integration der ostdeutschen Jugendlichen in ihre - meist interkulturell zusammengesetzte - Ausbildungsgruppe ist es wichtig, dass sich zwischen ihnen und ihren Mit-Azubis vertrauensvolle persönliche Beziehungen aufbauen lassen und ein gutes Verständnis unter den Mit-Azubis der Lerngruppe besteht. Unsere Befragungsergebnisse zeigen, dass dies im Großen und Ganzen der Fall ist. Dennoch gibt es graduelle Unterschiede. Westdeutsche Azubis und Azubis mit Migrationshintergrund verstehen sich in etwa gleich gut mit ihren ostdeutschen

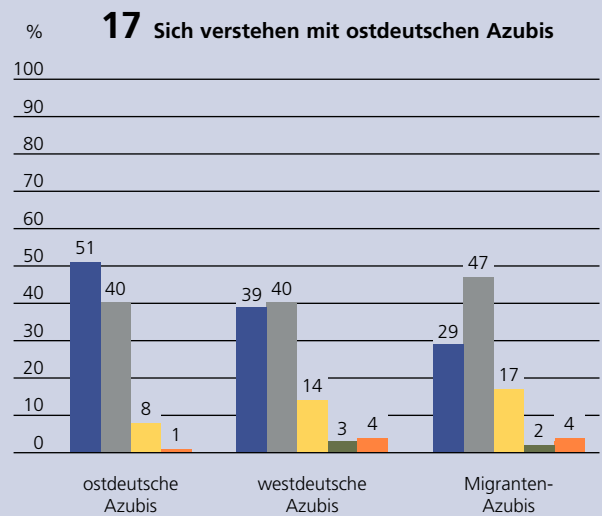
KollegInnen (vgl. Graphik 17). Sehr gut verstehen sich Migranten-Azubis mit ihren ostdeutschen Mitauszubildenden allerdings deutlich seltener (29%) als westdeutsche Jugendliche (39%).

Von den ostdeutschen Jugendlichen geben drei Viertel an, dass sie ein (sehr) gutes Verhältnis zu ihren Mit-Azubis anderer Herkunftskultur haben. Trotz des guten interkulturellen Verständnisses ist gleichwohl mehr als ein Drittel von ihnen der Meinung, dass Jugendliche aus anderen Herkunftskulturen deutschen Jugendlichen Ausbildungsplätze wegnehmen. Dieser Auffassung stimmen die anderen Befragten deutlich weniger zu (vgl. Graphik 18).



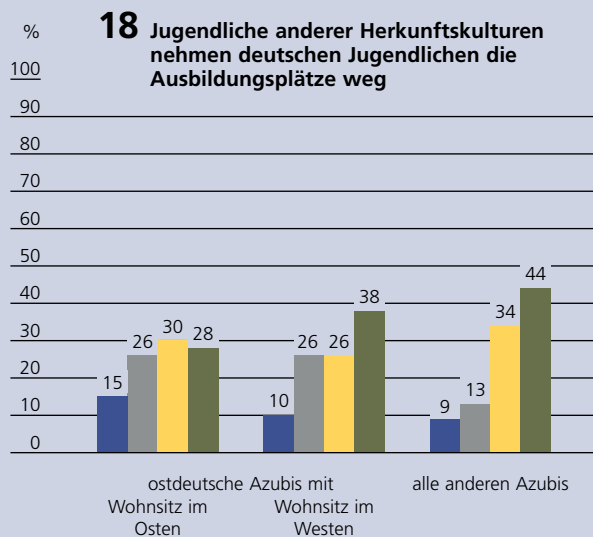
■ westdeutsche Azubis
 ■ Migranten-Azubis
 ■ ostdeutsche Azubis

n (Zahl der Fälle) = 863
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



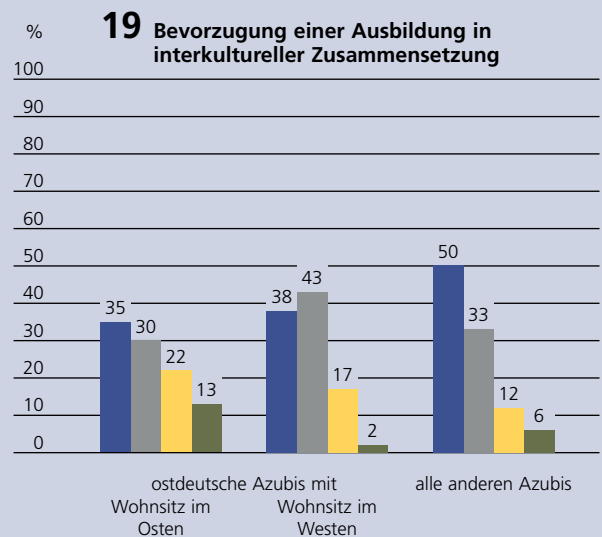
■ sehr gut
 ■ gut
 ■ teils/teils
 ■ eher nicht gut
 ■ überhaupt nicht gut

n (Zahl der Fälle) = 683
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



■ stimme voll zu
 ■ stimme eher zu
 ■ stimme eher nicht zu
 ■ stimme überhaupt nicht zu

n (Zahl der Fälle) = 872
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



■ stimme voll zu
 ■ stimme eher zu
 ■ stimme eher nicht zu
 ■ stimme überhaupt nicht zu

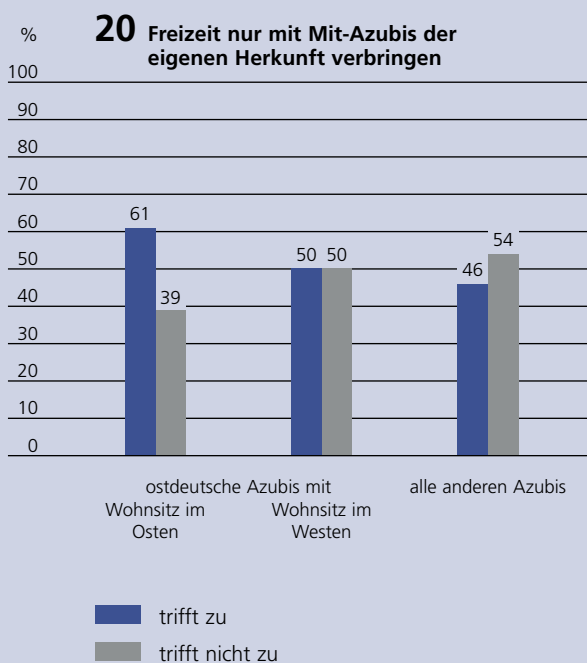
n (Zahl der Fälle) = 878
 Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



Für die interkulturellen Kontakte und die Akzeptanz der Mit-Azubis aus Migrantenfamilien spielt der Wohnsitz der ostdeutschen Azubis eine wichtige Rolle. Azubis, die in Ostdeutschland leben, finden es in deutlich geringerem Maße interessant, die Ausbildung gemeinsam mit Jugendlichen anderer Herkunftskulturen zu durchlaufen (60%) als diejenigen, die nach Westdeutschland gezogen sind (76%). Ähnliche Unterschiede bestehen auch bei der Bevorzugung einer Ausbildung in interkultureller Zusammensetzung: 65% der ostdeutschen Jugendlichen mit Wohnsitz in den neuen Bundesländern bejahen dies. Mit 81% sind diejenigen mit Lebensmittelpunkt in den alten Bundesländern diesbezüglich jedoch erheblich aufgeschlossener (vgl. Graphik 19).

Darüber hinaus verbringen ostdeutsche Jugendliche, die in den neuen Bundesländern wohnen, ihre Freizeit am häufigsten ausschließlich mit deutschen Mit-Azubis. Dies ist bei den ostdeutschen Jugendlichen mit Wohnsitz in den alten Bundesländern ebenso wie bei allen anderen Befragten weniger oft der Fall (vgl. Graphik 20). Zudem haben die Jugendlichen, die in Ostdeutschland leben (39%), im Vergleich zu denjenigen, die sich in Westdeutschland niedergelassen haben (71%), außerhalb ihrer betrieblichen Kontakte erheblich weniger Freunde oder Freundinnen aus Zuwanderungsfamilien. Dies ist vor allem auf den niedrigen Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung in den neuen Bundesländern zurückzuführen.

In den untersuchten Betrieben gibt es keine Maßnahmen, die in besonderer Weise zu einer besseren Integration ostdeutscher Jugendlicher in den Betrieb und das betriebliche Umfeld beitragen.



n (Zahl der Fälle) = 886

Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“ DJI-XENOS-Projekt



Neu im **XENOS-Projekt** entwickelte Ideen und Maßnahmen für die betriebliche Praxis

„Ich hab so das Gefühl, dass das vielleicht in der Freizeit nicht so gut klappt bei einigen (ostdeutschen Azubis). Weil wir haben jetzt auch einen speziellen Fall,(...) eigentlich ist sein Problem, ja: Heimweh. Und der ist jetzt am Überlegen, ob er das jetzt hier alles hinschmeißt und wieder zurückgeht. Und der hat nun auch kein großes Interesse, sich da irgendwie jetzt in seiner Freizeit drum zu bemühen, irgendwie neue Kontakte zu knüpfen. Der ist eher so: Wie komm ich hier schnell wieder nach Hause, ja? Und ist nur aufs Wochenende aus, weil er dann seine Freundin wieder sieht. Und so was ist natürlich schwer dann. Aber das machen wirklich fast alle, weil sie übers Wochenende immer nach Hause fahren“.

Mädchen ohne Migrationshintergrund

1 JUGENDRAUM UND KULTURSTAMMTISCH

Das Fußfassen in Westdeutschland stellt insbesondere für jene ostdeutschen Jugendlichen eine große Herausforderung dar, die wegen enger Familien- und Freundschaftsbindungen jedes Wochenende nach Hause fahren. Dadurch schränken sich für sie die Möglichkeiten ein, zu ihren westdeutschen Mit-Azubis und KollegInnen aus Zuwanderungsfamilien vertiefte persönliche Beziehungen aufzubauen.

Vor dem Hintergrund dieser Situation wurden die Auszubildenden und JAV eines XENOS-Betriebes aktiv. Sie entwickelten die Idee „Jugendraum und

Kulturstammtisch“, die derzeit im Betrieb von ihnen umgesetzt wird. Ziel ist es, durch gemeinsame Freizeitaktivitäten und Erlebnisse soziale und interkulturelle Distanzen abzubauen, das Verständnis untereinander zu verbessern und den Zusammenhalt zu stärken. Insbesondere die in Ostdeutschland beheimateten Auszubildenden erhalten so Gelegenheit, mehr Kontakte zu



ihren westdeutschen Mit-Azubis und KollegInnen aus Zuwanderungsfamilien zu knüpfen. Zugleich ist dieses Vorhaben dazu geeignet, intensivere Beziehungen der westdeutschen Azubis und der Azubis mit Migrationshintergrund zu ihren ostdeutschen KollegInnen herzustellen. Im Vordergrund steht, dass sich alle persönlich und privat näher kennen lernen.

Der Jugendraum wird auf dem Betriebsgelände eingerichtet. Die Azubis können sich dort unmittelbar nach Arbeitsschluss für ein oder zwei Stunden ungezwungen treffen, ohne erst nach Hause zu gehen. Sie müssen sich abends nicht zu einem gemeinsamen Treffen erneut "aufrufen". Zugleich verringern sich für die Azubis die Kosten, die ansonsten bei Freizeitaktivitäten, wie z.B. Diskobesuchen, entstehen. Dies entlastet die Jugendlichen mit Wohnsitz in Ostdeutschland, die ohnehin einen Teil ihrer Ausbildungsvergütung für ihren Lebensunterhalt am Ausbildungsort und für Wochenend-Fahrten nach Hause aufbringen müssen.

Die konkrete Umsetzung der Maßnahme erfolgt in zwei Schritten. Zunächst wird der bestehende Frühstücks- / Pausenraum ansprechender hergerichtet. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass die Azubis dort gerne einen Teil ihrer Freizeit an zwei bis drei Tagen in der Woche verbringen. Der Raum wird mit Kickertischen und beliebten jugendgemäßen Gesellschaftsspielen ausgestattet, die die Kommunikation fördern und Gelegenheit für private Gespräche schaffen. Außerdem wird ein Kulturstammtisch eingerichtet. Er dient dazu, die Kontakte zwischen ostdeutschen Azubis und Azubis mit Migrationshintergrund durch die gemeinsame Planung und Vorbereitung von Veranstaltungen und Projekten - z.B. zum Thema religiöse Feiertage - zu vertiefen.

In einem zweiten Schritt ist geplant, auf dem Betriebsgelände einen weiteren Jugendraum in Nähe der betrieblichen Sportanlagen zu schaffen. Auf diese Weise lässt sich das Interesse des Betriebes, sportliche Aktivitäten der Jugendlichen anzuregen, mit der Förderung der interkulturellen Beziehungen und der Integration ostdeutscher Jugendlicher verbinden.

Die gesellschaftliche Realität der Bundesrepublik Deutschland ist seit mehr als 40 Jahren durch das Zusammenleben von einheimischen und zugewanderten Menschen gekennzeichnet. Anfangs verstand man unter Integration ausschließlich eine Leistung, die von MigrantInnen erwartet wurde. Sie sollten sich an die Lebensgewohnheiten in Deutschland anpassen. Inzwischen setzt sich zunehmend die Einsicht durch, dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist, an dem Zugewanderte und Einheimische gleichermaßen beteiligt sind. Ein erfolgreicher Verlauf dieses Prozesses setzt voraus, dass Personen, Organisationen, Verwaltungen und Betriebe im Umgang miteinander Erfahrungen erwerben und sich Kompetenzen – interkulturelle Kompetenzen – aneignen.

Interkulturelle Kompetenz ist heute eine Schlüsselqualifikation, von der der Erfolg und die Produktivität einer multi-kulturellen Gesellschaft wesentlich beeinflusst werden. Dies gilt nicht nur nach innen, sondern auch nach außen. Vor dem Hintergrund der abnehmenden demographischen Bevölkerungsentwicklung in Deutschland, der ökonomischen Verflechtung Deutschlands in globale Strukturen sowie der fortschreitenden Europäisierung erhält die Ressource Interkulturelle Kompetenz einen besonderen betriebs-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Stellenwert. Um im internationalen Wettbewerb als Zuwanderungsland attraktiv und konkurrenzfähig zu sein, ist es nötig, dass sich bundesrepublikanische Unternehmen als interkulturell kompetent erweisen und positive inter-ethnische Beziehungen innerhalb ihrer Belegschaft und unter ihren Führungskräften nachweisen können.

Schlusswort: Plädoyer für kulturelle Vielfalt im Betrieb

Ein Teil der Betriebe hat deshalb damit begonnen, auf diese Herausforderungen zu reagieren. Mithilfe des Konzepts "Managing Diversity" wird eine Personalmanagement- und Führungsstrategie praktiziert, die den Zusammenhalt und die reibungslose Zusammenarbeit von interkulturell zusammengesetzten Belegschaften sichern soll. Dies trägt nicht nur zu einem Betriebsklima bei, das auf wechselseitiger kultureller Anerkennung und Respekt beruht, sondern dient zugleich der Umsetzung betriebswirtschaftlicher Ziele wie Effizienzsteigerung und Optimierung der unternehmerischen Marktstellung im weltweiten Wettbewerb.

Die Ergebnisse des XENOS-Projekts geben vor diesem Hintergrund wichtige Einblicke. Sie zeigen, dass die Ressource Interkulturelle Kompetenz unter den jungen Nachwuchskräften vielfach vorhanden ist und die meisten Auszubildenden einer interkulturellen Zusammenarbeit sehr aufgeschlossen gegenüber stehen. Die Jugendlichen gehören zu einer Generation, die ein gemeinsames Aufwachsen in kultureller Vielfalt von Kindheit an als etwas Selbstverständliches erlebt. Interkulturelles Zusammensein ist für sie aus dem normalen Leben nicht mehr wegzudenken und wird als wünschenswert wahrgenommen. Dies belegen auch die vielfältigen inter-ethnischen Freizeitkontakte, die die Auszubildenden sowohl mit ihren Mit-Azubis als auch mit außerbetrieblichen Freunden und Freundinnen pflegen. Zudem ist ihre Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation deutlich höher, wenn sie in interkulturell zusammengesetzten Lerngruppen ausgebildet werden. Interkulturalität fördert dementsprechend nicht nur ihr Wohlbefinden im Betrieb, sondern auch ihre Lernmotivation und damit einen erfolgreichen Verlauf ihrer Ausbildung.

Trotz meist guter interkultureller Beziehungen unter den Auszubildenden kommt es auch zu Unstimmigkeiten und Konflikten. Auch das gehört zum Leben - sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht jeder Konflikt unter Azubis

unterschiedlicher Herkunft ein kultureller Konflikt ist. Wenn sich Azubis zum Beispiel durch undisziplinierte andere Azubis gestört fühlen, hat dies noch nichts mit der Herkunftskultur zu tun. Anders verhält es sich, wenn es z.B. durch den Gebrauch der Muttersprache, die andere nicht verstehen, zu Irritationen und Ausgrenzungen kommt. Dass es praktikable Lösungen für auftretende Probleme oder Konflikte sowie Möglichkeiten der Förderung interkultureller Beziehungen im Betrieb gibt, belegen die in der Handreichung dargestellten präventiven und intervenierenden Maßnahmen.

Sie wurden in den durchgeführten XENOS-Seminaren mit Azubis und JAV-VertreterInnen aus den beteiligten Betrieben entwickelt und im weiteren Projektverlauf unter Beteiligung verantwortlicher betrieblicher Akteure konkretisiert. Dabei konnte an die Erfahrungen der Azubis als ExpertInnen ihrer Ausbildungssituation ebenso angeknüpft werden wie an ihre Kreativität bei der Erarbeitung von Problemlösungen und bei der Qualitätssicherung guter interkultureller Beziehungen am Arbeitsplatz. Dieses Expertenwissen, die Ideenvielfalt und das Gestaltungspotenzial der Auszubildenden stellen einen Fundus dar, der zur Verbesserung des Ausbildungsalltags und der interkulturellen Zusammenarbeit unter den Auszubildenden beiträgt.

Um die erarbeiteten Ideen und Maßnahmen im Betrieb umzusetzen, benötigen die Auszubildenden und die JAV die Zustimmung und Unterstützung durch verantwortliche betriebliche Akteure (Ausbildungsleitung, Betriebsrat). Eine erste Voraussetzung dafür ist, dass die Jugendlichen in ihrem Engagement ernst genommen und in ihrer im XENOS-Projekt geleisteten Arbeit anerkannt und gewürdigt werden. Dies gelingt dort am besten, wo zwischen den JAV und den hierarchisch übergeordneten Verantwortlichen ein gutes Kooperationsverhältnis „auf gleicher Augenhöhe“ besteht und die zuständigen betrieblichen Akteure die JAV und Azubis bei der Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen aktiv unterstützen. „Interkulturalität“ und „Interkulturelle Kompetenz unter Jugendlichen“ zu nutzen und u.a. in die Rekrutierungspolitik der Betriebe einfließen zu lassen, setzt voraus, dass die dafür verantwortlichen Akteure die betriebliche Bedeutung dieser Ressourcen erkennen. Dazu möchte die vorliegende Handreichung mit den Ergebnissen des XENOS-Projekts beitragen.



Anhang

Erläuterung von Begriffen

Azubis mit Migrationshintergrund bzw. Migranten-Azubis:

- sind in Deutschland lebende Auszubildende, die entweder selbst nach Deutschland zugewandert sind oder deren Mütter oder Väter in einem anderen Land geboren wurden.

Eigenkulturelle Azubi-Gruppen:

- sind Ausbildungsgruppen, in denen alle Jugendlichen der gleichen Herkunftskultur angehören.

Interkulturelle Azubi-Gruppen:

- sind Ausbildungsgruppen, in denen sich Jugendliche aus verschiedenen Herkunftskulturen befinden.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV):

- vertritt nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Interessen der im Betrieb ausgebildeten Jugendlichen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie die Interessen von jungen ArbeitnehmerInnen unter 18 Jahren.

Interkulturelle Kompetenz:

- ist die Fähigkeit von Personen, im normalen Alltagsleben und Beruf verständnisvoll mit Personen aus anderen Kulturkreisen umzugehen, Kontakte herzustellen und auch Bindungen einzugehen. Dazu gehört, dass man sich wechselseitig wertschätzt, anerkennt und respektiert sowie vorurteilsfrei, aufgeschlossen und offen ist. Ebenso gehört dazu zu überprüfen, ob das eigene Verhalten der Verständigung dient oder sie behindert.

VERÖFFENTLICHUNGEN AUS DEM DEUTSCHEN JUGENDINSTITUT

Bezug über den Buchhandel, es gelten die Bezugsbedingungen von VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden (vormals Leske + Budrich, Opladen)



Iris Bednarz-Braun,
Ulrike Heß-Meining

Migration, Ethnie und Geschlecht

Theorieansätze, Forschungsstand,
Forschungsperspektiven

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



Ulrike Richter (Hrsg.)

Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream

Gute Beispiele aus der Praxis

Übergänge in Arbeit, Band 4
München: DJI Verlag 2004
240 S., EUR 9,90 (D)
ISBN 3-87966-408-0



Thomas Gericke, Tilly Lex,
Günther Schaub, Maria Schreiber-
Kittl, Haike Schröpfer (Hrsg.)

Jugendliche fördern und fordern

Strategien und Methoden einer
aktivierenden Jugendsozialarbeit

Übergänge in Arbeit, Band 1
München: DJI Verlag 2002
356 S., EUR 14,50 (D)
ISBN: 3-87966-404-8



Tilly Lex, Günther Schaub

Arbeiten und Lernen im Jugendhilfebetrieb

Zwischen Arbeitsförderung
und Marktorientierung

Übergänge in Arbeit, Band 5
München: DJI Verlag 2004
276 S., EUR 9,90 (D)
ISBN 3-87966-409-9

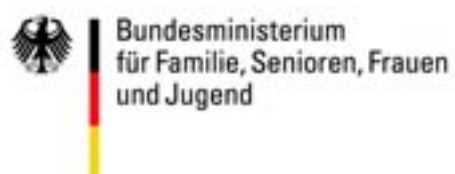


Thomas Gericke

Duale Ausbildung für Benachteiligte

Eine Untersuchung zur Kooperation
von Jugendsozialarbeit und Betrieben

Übergänge in Arbeit, Band 3
München: DJI Verlag 2003
144 S., EUR 8,90 (D)
ISBN 3-87966-407-2



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales
und den Europäischen Sozialfonds