

Iris Bednarz-Braun: Interkulturell lohnt sich

Seit vielen Jahren sind Jugendliche in betrieblicher Ausbildung ein alljährlich wiederkehrendes und politisch kontrovers diskutiertes Thema. Dabei wird auf der Grundlage von Berufsbildungsstatistiken aus einer makropolitischen Perspektive erörtert, ob die Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsstellen durch das betriebliche Angebot gedeckt wird und welchen Jugendlichen mit welchen Merkmalen es nicht gelungen ist, in Ausbildung einzumünden. Bildungspolitische Aktivitäten richten sich zum einen auf die Verbesserung der Schulabschlüsse von (Migranten-)Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien. Zum anderen zielen politische Appelle an Ausbildungsbetriebe auf deren Sensibilisierung und Motivierung, vermehrt Jugendliche mit Migrationshintergrund zu rekrutieren. Letzteres sei eine geeignete ökonomische und integrationspolitische Strategie, dem erwarteten Facharbeitermangel entgegen zu wirken, neue Kundenpotenziale und Absatzmärkte zu erschließen, aber auch die mit der Beschäftigung einer kulturell vielfältigen Belegschaft einhergehenden „gesellschaftlichen und kulturellen Bereicherungen“ zu nutzen, die sich aus einem „Miteinander-Leben in einer vielfältigen Gesellschaft“ ergeben können (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009).

Aber wie gestaltet sich das miteinander Lernen, Arbeiten und Leben unter Auszubildenden unterschiedlicher Herkunftskulturen? Mit dieser Frage befassten sich drei am Deutschen Jugendinstitut im Zeitraum von 2004 bis 2008 durchgeführte Untersuchungen. Die jeweiligen Datensätze wurden in einen Gesamtdatensatz integriert. Er umfasst 40 Ausbildungsbetriebe und 3.270 befragte Auszubildende. Trotz der hohen Probandenzahl handelt es sich nicht um eine repräsentative Stichprobe. Im ersten Projekt (2004) wurden bundesweit Großbetriebe ausschließlich aus der Metallbranche, im zweiten Projekt (2007/08) bundesweit sowohl Groß- als auch Klein- und Mittelbetriebe (KMU) unabhängig von ihrer Branchenzugehörigkeit und im dritten Projekt (2008) ebenfalls brachenübergreifend Großbetriebe und KMU einbezogen, allerdings regional auf München und Umgebung begrenzt.

Unter den 11 Großbetrieben befinden sich zwei Großkonzerne mit im gesamten Bundesgebiet verteilten Ausbildungsstätten, während sich die anderen 29 Betriebe dem KMU-Bereich zuordnen lassen (Wildung/Schaurer 2008; Wildung/Schaurer 2008a; Bednarz-Braun/Bischoff 2006; Bednarz-Braun/Bischoff 2004).

Interethnische Beziehungen nach Wunschberuf und Ausbildungszufriedenheit

Im Folgenden wird zunächst dargestellt, inwiefern es zwischen der Realisierung einer Ausbildung im Wunschberuf und der Zufriedenheit mit der Ausbildung einen Zusammenhang gibt und wie sich dies auf das interkulturelle Verständnis unter den Auszubildenden auswirkt.

Von allen Befragten mit einem Wunschberuf (80%) konnte die Mehrheit diesen Beruf auch tatsächlich realisieren (70%), während dies einem knappen Drittel nicht gelungen ist. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Bibouche und Held in ihrer Studie aus dem Jahr 1999 (Bibouche/Held 2002, S. 37). Gleichwohl zeigen sich mehr oder weniger stark ausgeprägte geschlechter- wie auch ethnischebezogene Kontraste. Zum einen erhalten männliche Auszubildende (72%) zu einem deutlich höheren Anteil als weibliche Auszubildende (62%) eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf. Zum anderen zeigen sich Unterschiede nach dem Migrationsstatus.

Während diejenigen ohne Zuwanderungsgeschichte zu 73% im Wunschberuf ausgebildet werden, ist dies bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund nur zu 65% der Fall. Ethniebezogene Kontraste sind aber noch sehr viel stärker ausgeprägt, wenn man aus einer meritokratischen Perspektive die schulischen Bildungsabschlüsse mitberücksichtigt. Unabhängig vom vorliegenden Schulabschluss haben Auszubildende mit Migrationshintergrund durchgängig geringere Chancen auf eine Realisierung ihres Wunschberufes als diejenigen ohne Migrationshintergrund.

Die Kontrasttiefe nimmt sogar noch zu, je höher die schulischen Vorqualifikationen der Befragten mit Migrationshintergrund sind: So haben Migrant/inn/en mit Fachabitur um 10 Prozentpunkte und jene mit Abitur sogar um 15 Prozentpunkte geringere Chancen, ihren Wunschberuf zu realisieren als dies bei Jugendlichen ohne Zuwanderungsgeschichte der Fall ist.

Weitere ethnische- und geschlechterbezogene Kontraste zeigen sich, wenn die Betriebsgröße mit berücksichtigt wird. Während männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre Berufswünsche deutlich häufiger in KMU's (80%) als in Großbetrieben (65%) realisieren können, ist dies bei männlichen Jugendlichen ohne Zuwanderungsgeschichte eher gleichverteilt (72% in KMU's zu 76% in Großbetrieben). Im Vergleich dazu lässt sich für weibliche Jugendliche unabhängig von ihrem Migrationsstatus die Gemeinsamkeit feststellen, dass auch sie ihre Berufswünsche eher in KMU's als in Großbetrieben umsetzen können. Gleichwohl sind mit 76% die Realisierungschancen bei Mädchen ohne Migrationshintergrund deutlich größer als bei jenen mit Migrationshintergrund (65%).

Zwischenfazit: Das von KMU's angebotene Spektrum an Ausbildungsberufen entspricht in höherem Maße als dies bei Großbetrieben der Fall ist den Berufswünschen der befragten Jungen mit Migrationshintergrund sowie der Mädchen ohne und mit Migrationshintergrund. Aus einer sozialkonstruktiven Perspektive lässt sich resummieren, dass die betrieblichen Rekrutierungsstrategien in Klein- und Mittelbetrieben diesen Auszubildenden höhere Chancen zur Einmündung in den Wunschberuf eröffnen.

Mit über 81% ist die große Mehrheit der im Wunschberuf Ausgebildeten mit ihrer Ausbildung (sehr) zufrieden, während nur ein sehr kleiner Anteil von knapp 4% (völlig) unzufrieden ist. Bei diesem hohen Zufriedenheitsgrad gibt es kaum Unterschiede nach Betriebsgröße oder Migrationsstatus der Befragten. Im Geschlechtervergleich hingegen sind die im Wunschberuf ausgebildeten Mädchen (87%) noch deutlich zufriedener als die Jungen (80%). Demgegenüber ist bei denjenigen Jugendlichen, die ihren Wunschberuf nicht realisieren konnten, die Zufriedenheit mit der Ausbildung sehr viel geringer. Nur gut die Hälfte dieser Befragten ist (sehr) zufrieden, während sich mit 14 bis 16 Prozent ein deutlich höherer Anteil unzufrieden zeigt und zwar unabhängig vom Migrationsstatus.

Aus einer ethnischenbezogenen Perspektive verdeutlichen die Untersuchungsergebnisse, dass sich Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund in diesem Kontext nicht voneinander unterscheiden. Vielmehr besteht unter ihnen eine hohe Übereinstimmung in ihrer subjektiven (Un-)Zufriedenheit in Abhängigkeit von den Realisierungschancen ihrer Berufswünsche. Dieser Befund ist für Personalverantwortliche mit (noch) fehlenden oder geringen Erfahrungen bei der Einstellung von Migrant*innenjugendlichen von Belang: Ausbildungsbetriebe können nach den vorliegenden Ergebnissen davon ausgehen, dass sich Migrant*innenjugendliche in diesem Kontext genauso verhalten wie alle anderen Auszubildenden.

Weiterhin belegen die Untersuchungsergebnisse einen Zusammenhang zwischen der (Un-)Zufriedenheit bei (Nicht-)Einmündung in einen Wunschberuf und der Qualität der interethnischen Beziehungen - gemessen am interkulturellen Sichverstehen. Um diesen Zusammenhang zu verdeutlichen, wird die Gruppe der im Wunschberuf ausgebildeten Jugendlichen mit hoher Ausbildungs-Zufriedenheit mit der Gruppe derjenigen verglichen, die keine Ausbildung in ihrem Wunschberuf durchläuft und unzufrieden mit ihrer Ausbildung ist. Deutlich wird, dass sich die Ersteren mit einer überwältigenden Mehrheit von 91% (sehr) gut mit ihren Mit-Auszubildenden anderer Herkunftskultur verstehen, während dies bei Letzteren „nur“ zu 75% der Fall ist und hier zudem der Anteil derjenigen, die sich in interkultureller Hinsicht (gar) nicht gut verstehen, erheblich größer ist als in der Vergleichsgruppe.

Zwischenfazit: Betriebe, denen es in hohem Maße gelingt, ihr Angebot an Ausbildungsstellen mit der Entwicklung und Herausbildung von beruflichen Interessen der nachfragenden Jugendlichen in Einklang zu bringen sowie den Ausbildungsverlauf zur hohen Zufriedenheit der jungen Nachwuchskräfte zu gestalten, schaffen zugleich grundlegende institutionelle Voraussetzungen für das Gelingen von interethnischen Beziehungen unter Auszubildenden. Nach unseren Befunden trifft dies in KMU's in höherem Maße zu als in Großbetrieben.

Interethnische Beziehungen nach Geschlecht, Migrationsstatus und Region

In diesem Abschnitt wird dargestellt, ob die Qualität der interethnischen Beziehungen unter Auszubildenden von Merkmalen beeinflusst wird, die an die Gruppenzugehörigkeit der Befragten geknüpft sind. Dies geschieht aus einer geschlechter-, ethnische- und regionalspezifischen Perspektive

Zunächst einmal ist festzustellen, dass mit 86% die große Mehrheit aller Befragten, die in einem interethnischen Setting ausgebildet werden, ihre Beziehungen zu Mit-Auszubildenden anderer Herkunftskulturen positiv wahrnehmen, weil sie sich (sehr) gut miteinander verstehen. Im Vergleich zu der Untersuchung von Bibouche und Held aus dem Jahr 1999, nach der zwei Drittel der von ihnen befragten Auszubildenden gut mit Mit-Auszubildenden anderer Herkunftskultur auskommen (Bibouche/Held 2002), stellen sich die interethnischen Beziehungen in unseren einige Jahre später durchgeführten Untersuchungen noch positiver dar.

Bezogen auf das Geschlecht zeigt sich, dass Mädchen (91%) zu deutlich höheren Anteilen als Jungen (84%) angeben, sich (sehr) gut mit ihren Mit-Auszubildenden anderer Herkunftskulturen zu verstehen. Auch Bibouche und Held verweisen auf eine größere interkulturelle Offenheit von weiblichen Auszubildenden im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen (Bibouche/Held 2002, S. 82). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Möller/Heitmeyer. Danach zeigen Frauen „eine geringere Neigung zu Stereotypenbildung“ und haben eine größere „emotionale Nähe“ zu Jugendlichen anderer Herkunftskulturen (Möller/Heitmeyer 2004, S. 512). Vor diesem Hintergrund lässt sich schlussfolgern, dass es insbesondere das weibliche Geschlecht ist, das als Strukturkategorie bisher wesentlich stärker zu gelingenden interethnischen Beziehungen beiträgt als das männliche Geschlecht. Vertiefende Untersuchungen über den Herstellungsprozess dieser Geschlechterdifferenz erscheinen dringend notwendig.

Letzteres gilt ebenso für die Kategorie Ethnie bzw. die Unterschiede zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund. Mit nahezu identischen Anteilen wie sie für Mädchen in unserer Untersuchung ermittelt wurden, stellen Jugendliche mit Migrationshintergrund diejenige Gruppe dar, die sich interkulturell am besten mit Mit-Auszubildenden anderer Herkunftskulturen versteht (92%). Die auffallende Gemeinsamkeit zwischen jungen Frauen und Auszubildenden mit Migrationshintergrund führt zu der hier nicht beantwortbaren, sondern noch empirisch zu bearbeitenden Frage, ob es eine verbindende Grundlage zwischen beiden Personengruppen gibt, die sich quantitativ unter den Auszubildenden in einer Minderheitenposition befinden. In Ergänzung zu der obigen geschlechterbezogenen Schlussfolgerung kann formuliert werden, dass offenbar auch die mit dem Migrationsgeschehen verbundenen Erfahrungen des Aufwachsens und der Lebensführung Potenziale beinhalten, die sich auf die Herstellung gelingender interethnischer Beziehungen in der Ausbildung begünstigend auswirken.

Die deutlichsten Unterschiede im interkulturellen Sichverstehen bestehen zwischen Auszubildenden aus den neuen und alten Bundesländern. Wenngleich sich auch ostdeutsche Auszubildende zu 75% (sehr) gut mit Jugendlichen anderer Herkunftskulturen verstehen, so ist dies mit 87% bei den westdeutschen Jugendlichen sehr viel stärker ausgeprägt. Zudem sind bei den ostdeutschen Befragten die Anteile der Ambivalenten und derjenigen ohne gute interethnische Beziehungen im Vergleich zu den anderen hier analysierten Gruppen am höchsten (vgl. Übersicht 2). Selbst wenn man zur besseren Vergleichbarkeit die in den alten und neuen Bundesländern wohnenden Auszubildenden mit Migrationshintergrund „raus rechnet“, so bleibt der Abstand von 12 Prozentpunkten gleichwohl erhalten.

Interethnische Beziehungen nach dem Vorhandensein interkultureller Freundschaften und Kontakte

Vor dem Hintergrund des letztgenannten Befundes wird im Folgenden nach dem Einfluss von außerhalb des Betriebes bestehenden interkulturellen Freundschaften und Kontakten auf die Ausgestaltung der interethnischen Beziehungen unter Auszubildenden innerhalb des Betriebes gefragt.

60% aller von uns Befragten geben an, außerhalb der Ausbildung weitere Freunde/innen anderer Herkunftskultur zu haben. In der Studie von Bibouche und Held traf das lediglich auf 53% der Probanden zu (Bibouche/Held 2002, S. 260). In der hier interessierenden Gruppe von Jugendlichen, die in einem interethnischen Setting ausgebildet werden, pflegen sogar 70% private interkulturelle Freundschaften. Erwartungsgemäß bestehen dabei zwischen west- und ostdeutschen Jugendlichen deutliche Unterschiede: während 73% der westdeutschen Befragten interkulturelle Freundschaften außerhalb der Ausbildung haben, trifft dies nur zu 45% auf die ostdeutschen Befragten zu. Dies verweist vor allem auf unterschiedliche regionale Gelegenheitsstrukturen zur Herstellung interkultureller Freundschaften. In Ostdeutschland ist der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund bekanntermaßen sehr viel geringer als in Westdeutschland. Dieser Umstand führt zu geringeren Möglichkeiten ostdeutscher Jugendlicher, interkulturelle Freundschaften vor Ort einzugehen und interkulturelle Erfahrungen im sozialen Nahraum zu sammeln.

Um den Zusammenhang zwischen bestehenden interkulturellen Freundschaften im Privatbereich auf die interethnischen Beziehungen im Ausbildungsbetrieb zu erhellen, werden im Folgenden entlang der

Kategorien Geschlecht, Migrationsstatus und Region zwei kontrastierende Gruppen gegenüber gestellt: diejenigen mit interkulturellen Freundschaft und diejenigen, die keinerlei interkulturelle Kontakte haben. Übersicht 3 ist zu entnehmen, dass sowohl bezogen auf Geschlecht als auch auf Migrationsstatus und Region das Vorhandensein interkultureller Freundschaften im Privatbereich eine relevante Rahmenbedingung ist, die sich begünstigend auf die Herstellung gelingender interethnischer Beziehungen unter Auszubildenden im Betrieb auswirkt, während gänzlich fehlende interkulturelle Kontakte mit einem Anstieg ambivalenter und misslingender interethnische Beziehungen in der Ausbildung einhergehen.

Da Letzteres bei ostdeutschen Jugendlichen im Vergleich zu den anderen Gruppen am stärksten ausgeprägt ist, kann geschlossen werden, dass fehlende Gelegenheitschancen zur Herstellung interkultureller Freundschaften und gemeinsamer Interessen Barrieren im Prozess der Herausbildung gelingender interethnischer Beziehungen im Betrieb darstellen (vgl. auch Reinders et al. 2007, S. 19).

Schlussbemerkung

Die Befunde verdeutlichen, dass das Zustandekommen gelingender interethnischer Beziehungen unter Auszubildenden im Betrieb keineswegs eindimensional auf Einstellungsfragen reduziert werden kann, sondern von einer Vielzahl unterschiedlicher sozialer und struktureller Faktoren beeinflusst wird, von denen hier nur ein Ausschnitt dargestellt werden konnte. Sowohl die Institution Betrieb mit ihrem personalpolitischen Rekrutierungsverhalten und der Ausgestaltung des Ausbildungsverlaufs als auch die Zusammensetzung der Auszubildenden nach geschlechter-, ethnische- und regionalspezifischen Gesichtspunkten wie auch außerhalb des Betriebes bestehende Möglichkeiten zur interkulturellen Erfahrungsaneignung stellen Grundlagen dar, die sich auf die Qualität der interethnischen Beziehungen auswirken. Die vorgestellten Forschungsergebnisse zeigen, dass sich das interkulturelle Miteinander, Zusammenlernen und -arbeiten unter Auszubildenden mehrheitlich positiv vollzieht.

BEDNARZ-BRAUN, Iris: Interethnische Beziehungen unter Auszubildenden im Betrieb – aus sozialkonstruktivistischer Perspektive. In: Kregel, Elisabeth M.; Lex, Tilly (Hrsg.): Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung. Berichte zur beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für berufliche Bildung. 2011

BEDNARZ-BRAUN, Iris; BISCHOFF, Ursula: Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb. Eine Handreichung für die betriebliche Praxis. DJI Reihe Wissenschaft für die Praxis. München/Halle 2006

BEDNARZ-BRAUN, Iris; BISCHOFF, Ursula: Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus? Erste Ergebnisse einer mündlichen und schriftlichen Befragung von Auszubildenden aus vier Großbetrieben. DJI Reihe Wissenschaft für alle. München/Halle 2004

BEDNARZ-BRAUN, Iris: Entwicklung von Theorieansätzen im Schnittpunkt von Ethnie, Migration und Geschlecht. In: BEDNARZ-BRAUN, Iris/HESS-MEINING, Ulrike: Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze, Forschungsstand, Forschungsperspektiven. Wiesbaden 2004, S. 21 – 94

BIBOUCHE, Seddik; HELD, Josef: IG-Metall-Jugendstudie. Lebenseinstellungen junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Neue Orientierungen und Engagementformen. Marburg 2002

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Integration erlebbar machen. Berlin 2009. – URL: <http://www.bmas.de/portal/41340> (Stand: 21.12.2009)

MÖLLER, Renate; HEITMEYER, Wilhelm: Anerkennungsdefizite und Vorurteile. Ergebnisse einer Langzeituntersuchung mit Jugendlichen unterschiedlicher ethnischer Herkunft. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 7 (2004) 4, S. 497 – 517

Reinders, Heinz; Greb, Karina; Grimm, Corinna: Entstehung, Gestalt und Auswirkungen interethnischer Freundschaften im Jugendalter. Eine Längsschnittstudie. In: soFid Jugendforschung 2007/1, S. 9 – 26

Wildung, Xandra; Schaurer, Ines: Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. DJI Reihe Wissenschaft für die Praxis. München 2008

Wildung, Xandra; Schaurer, Ines: Lokale Ausbildungssituation und Interkulturalität in Münchner Ausbildungsbetrieben. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. DJI Reihe Wissenschaft für alle. München 2008a

Anmerkung

SONDERAUSGABE: Migranten in D

von: Dr. Iris Bednarz-Braun (Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Deutschen Jugendinstituts (DJI), München) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Dies ist die gekürzte Fassung des Beitrags: Bednarz-Braun, Iris: Interethnische Beziehungen unter Auszubildenden im Betrieb – aus sozialkonstruktivistischer Perspektive. In: Krekel, Elisabeth M.; Lex, Tilly (Hrsg.): Neue Jugend, neue Ausbildung? Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung. Berichte zur beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für berufliche Bildung. 2011