

Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus?

Erste Ergebnisse einer mündlichen und schriftlichen Befragung von Auszubildenden aus vier Großbetrieben

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.

Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen erste Ergebnisse von mündlichen Interviews und einer schriftlichen Befragung von Auszubildenden im Rahmen des Xenos-Projektes „Auszubildende und junge ArbeitnehmerInnen werden aktiv! Strategien und Maßnahmen von Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) zur Förderung der interkulturellen Beziehungen unter Auszubildenden in industriellen Großbetrieben“ vorstellen. Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Wir möchten uns an dieser Stelle ausdrücklich bei den beteiligten Betrieben sowie unserem Kooperationspartner IG Metall für die gute Zusammenarbeit bedanken. Unser besonderer Dank gilt den Auszubildenden, die geduldig und mit Engagement unsere Fragen in den persönlichen Interviews und im Rahmen der schriftlichen Befragung beantworteten.

Verfasst wurde der Bericht von Iris Bednarz-Braun und Ursula Bischoff.

München/Halle, im November 2004

© 2004 Deutsches Jugendinstitut e. V.

Nockherstraße 2, 81541 München

Telefon: (089) 6 23 06-2 22

Telefax: (089) 6 23 06-1 62

Außenstelle Halle:

Franckesche Stiftungen, Franckeplatz 1

Telefon: (03 45) 6 81 78-32

Haus 12/13, 06110 Halle

Telefax: (03 45) 6 81 78-47

Layout: K. Plath, Leipzig

Druck: Druckerei Steier GmbH, Leipzig

Auflage: 3.000 Stück

INHALT

1	Einleitung	2
2	Die Befragten: Auszubildende in interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen	2
2.1	Kulturelle Herkunft und (Binnen-)Migration: hoher Anteil an Migrantenjugendlichen unter den Auszubildenden	3
2.2	Geschlecht und Alter: zu große Altersunterschiede stellen besondere Herausforderungen für die Auszubildenden dar	5
2.3	Schulbildung und Ausbildungsberufe: HauptschülerInnen sind in der Minderheit und Mädchen am höchsten vorqualifiziert	6
3	Erfahrungen und Einschätzungen der Auszubildenden aus interkulturell zusammengesetzten Azubi-Gruppen	7
3.1	Gegenseitiges Verständnis und Akzeptanz: gute Beziehungen unter den Auszubildenden in interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen	7
3.2	Bevorzugung einer Ausbildung in interkulturell zusammengesetzten Gruppen	9
3.3	Der ganz normale Ausbildungsalltag: Interkulturalität ist selbstverständlich, aber private Angelegenheiten werden eher eigenkulturell besprochen	9
3.4	Ambivalente Haltung: Geringe Zustimmung zu einer weiteren Zunahme an Auszubildenden mit Migrationshintergrund	11
4	Unstimmigkeiten unter einzelnen Auszubildenden in der eigenen Arbeitsgruppe	13
4.1	Gebrauch der eigenen Herkunftssprache: ein kritischer Punkt in den interkulturellen Beziehungen	13
4.2	Partielle Defizite: mangelnder Respekt und Informationsaustausch unter einzelnen Azubis	14
4.3	Kulturell unterschiedliche Gepflogenheiten: Nachholbedarf für alle Azubis	15
4.4	Verhalten in interkulturell kritischen Situationen – zwei Fallsimulationen	16
5	Private Freizeit: viele Azubis treffen sich auch außerhalb des Betriebes	17
6	Zusammenfassung und Ausblick	19

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich Deutschland zu einer multikulturellen Gesellschaft entwickelt. Mittlerweile lebt in Deutschland eine große Zahl Zugewanderter, von denen ein Teil inzwischen die deutsche Staatsangehörigkeit erworben hat. Auch in den nächsten Jahren und Jahrzehnten wird es zu wirtschaftlich oder politisch begründeten Zuwanderungen kommen.

In der öffentlichen Diskussion werden in diesem Zusammenhang Fremdenfeindlichkeit einerseits und Integrationsdefizite andererseits thematisiert. Im Vordergrund steht dabei vor allem die Gruppe der Jugendlichen. Vorliegende Studien belegen, dass die kulturelle Distanz gegenüber Menschen anderer Herkunftskultur unter Auszubildenden aus den industriellen Kernsektoren weiter verbreitet ist als unter GymnasiastInnen oder Studierenden¹. Während Probleme und Konflikte zwischen Jugendlichen unterschiedlicher Herkunftskultur im Vordergrund der öffentlichen Debatte stehen, wird die Frage nach harmonischen und gut funktionierenden Beziehungen unter ihnen kaum gestellt.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Deutsche Jugendinstitut in Kooperation mit der IG-Metall das Ziel gesetzt, in vier industriellen Großbetrieben zu untersuchen, wie weibliche und männliche Auszubildende (i. W. auch Azubi) mit und ohne Migrationshintergrund im betrieblichen Alltag miteinander umgehen. Uns interessierten vor allem die eigenen authentischen Erfahrungen und Einschätzungen der jungen Frauen und Männer. Inwiefern spielt aus ihrer Sicht die kulturelle Herkunft im alltäglichen Umgang miteinander überhaupt (noch) eine Rolle? Nimmt die junge Generation der Auszubildenden kulturelle Verschiedenheit als etwas Trennendes wahr oder aber ist die kulturelle Herkunft inzwischen so nebensächlich geworden, dass sie für die Beziehungen untereinander eine untergeordnete Bedeutung besitzt?

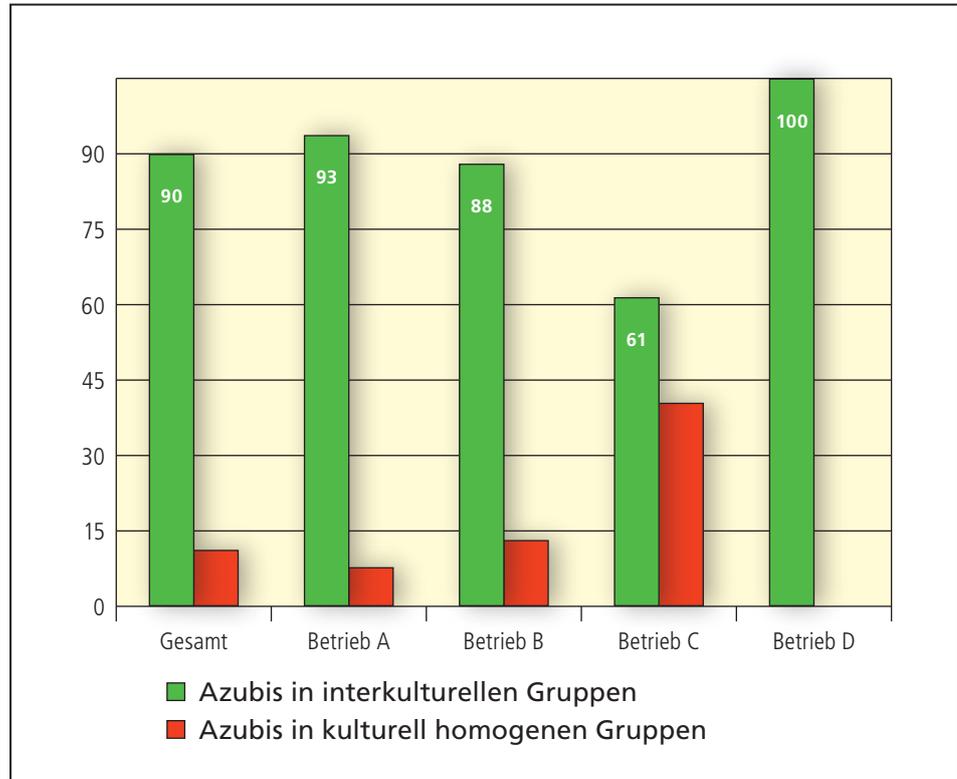
Die Befragten: Auszubildende in interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen

In vier industriellen Großbetrieben aus Nord-, West- und Süddeutschland, in denen auch Jugendliche aus Ostdeutschland ausgebildet werden, haben wir 1.130 weibliche und männliche Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund schriftlich danach befragt, wie sie im betrieblichen Ausbildungsalltag miteinander auskommen. Die Rücklaufquote betrug im Durchschnitt 80 Prozent. Auswertbar waren insgesamt 886 Fragebögen. Zuvor wurden bereits 86 persönliche Interviews vor allem mit Auszubildenden und deren AusbilderInnen in den vier Betrieben geführt.

¹ Held, Josef/Horn, Hans-Werner/Marvakis, Athanasios: Politische Orientierungen jugendlicher Arbeitnehmer. Tübingen 1994

Die Mehrheit der Befragten wird in *interkulturell zusammengesetzten* Gruppen ausgebildet (Graphik 1). *Die folgenden Aussagen beziehen sich ausschließlich auf diese Gruppe*, da hier konkrete Erfahrungen zur Zusammenarbeit von Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur vorliegen.

Graphik 1:
Anteil an Azubis in interkulturell zusammengesetzten Ausbildungsgruppen, gesamt und in den vier Betrieben, Angaben in Prozent



Quelle: Jugendliche im Betrieb, Befragung 2004, Xenos-Projekt des DJI, n=874²

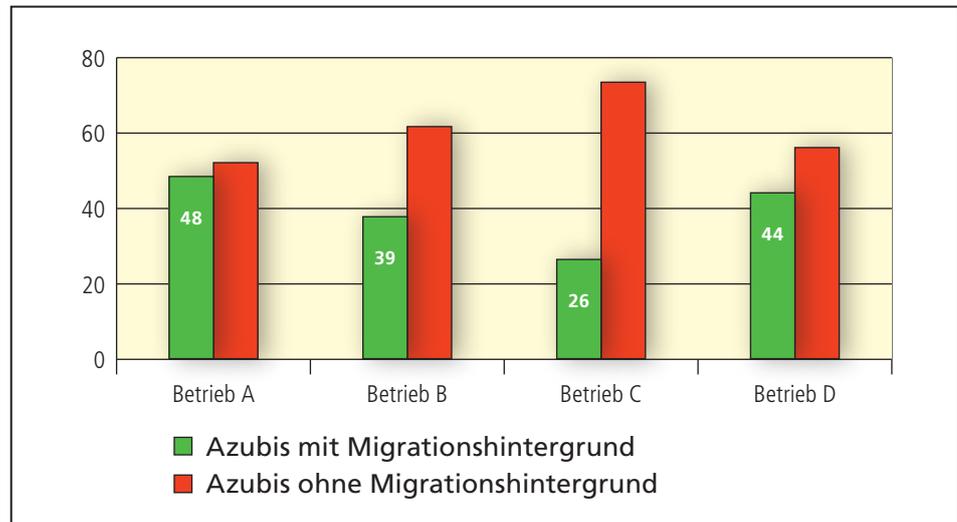
2.1 Kulturelle Herkunft und (Binnen-)Migration: hoher Anteil an Migrant*innen unter den Auszubildenden

Da die Zielsetzung unserer Untersuchung darin besteht, Aussagen über die interkulturelle Zusammenarbeit unter Auszubildenden unterschiedlicher Herkunftskultur zu formulieren, ist von besonderem Interesse, wie hoch der Anteil an Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund in unserer Untersuchung ist. Würde man den Migrationshintergrund lediglich an dem Kriterium der ausländischen Staatsbürgerschaft ermitteln (22% der Befragten), dann käme man zu unzureichenden Befunden, denn damit würden all diejenigen Jugendlichen aus Migrantenfamilien unberücksichtigt bleiben, die inzwischen die deutsche Staatsbürgerschaft, also den deutschen Pass, erlangt haben. Aus diesem Grunde haben wir den Migrationshintergrund danach definiert, ob die Befragten mindestens ein Elternteil haben, der in einem anderen Land, d.h. nicht in Deutschland, geboren ist. Dies trifft auf 44% der Befragten zu, d.h., der Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund beträgt in unserer Untersuchung 44%. Die Betriebe bilden in unterschiedlichem Umfang Jugendliche mit Migrationshintergrund aus.

² „n“ bedeutet die Anzahl der Befragten, die auf die jeweilige Frage im Fragebogen geantwortet haben

Während im Betrieb A jeder zweite Auszubildende einen Migrationshintergrund hat, trifft dies im Betrieb C auf ein Viertel der Auszubildenden zu.

Graphik 2:
Migrationsstatus von Azubis aus interkulturellen Gruppen nach Betrieb, Angaben in Prozent

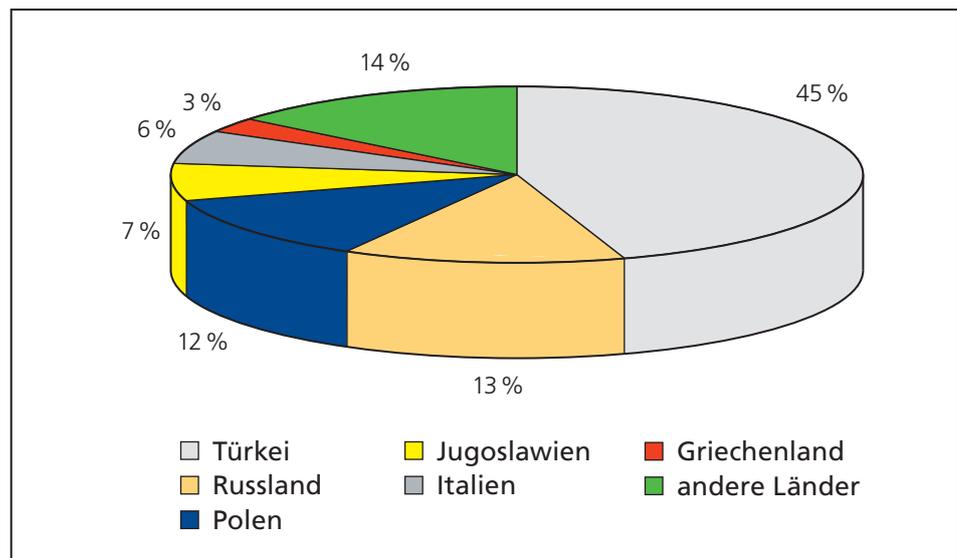


Quelle: Jugendliche im Betrieb, Befragung 2004, Xenos-Projekt des DJI, n=771

In der Regel stammen beide Elternteile der Jugendlichen aus dem gleichen Herkunftsland. Dies sind die Türkei, Russland, Polen, das ehemalige Jugoslawien, Italien, Griechenland oder ein anderes Land (Graphik 3).

Mit 67% ist die überwiegende Mehrheit der befragten Migrantenjugendlichen bereits in Deutschland geboren und aufgewachsen. Dies trifft vor allen Dingen auf die Jugendlichen türkischer Herkunft zu. Demgegenüber sind die Aussiedlerjugendlichen gemeinsam mit ihren Familien nach Deutschland zugewandert.

Graphik 3:
Herkunftsländer der Eltern der Auszubildenden mit Migrationshintergrund aus interkulturellen Gruppen, Angaben in Prozent



Quelle: Jugendliche im Betrieb, Befragung 2004, Xenos-Projekt des DJI, n=338

Neben den transnational zugewanderten Jugendlichen und ihren Familien gibt es in den Betrieben darüber hinaus Auszubildende mit Binnenmigration. So beträgt z.B. der Anteil der in Ostdeutschland geborenen Befragten, die ihre Ausbildung in Westdeutschland absolvieren, neun Prozent. Gut die

Hälfte von ihnen hat bereits einen Wohnsitz in Westdeutschland, während die anderen noch in Ostdeutschland wohnen und regelmäßig zwischen dem Ausbildungs- und Wohnort pendeln.

2.2 Geschlecht und Alter: zu große Altersunterschiede stellen besondere Herausforderungen für die Auszubildenden dar

Unter den Azubis aus interkulturell zusammengesetzten Gruppen befinden sich zu 89% Jungen und zu 11% Mädchen. Die große Diskrepanz in der Geschlechterverteilung resultiert vor allem daraus, dass die Metallbranche zu denjenigen industriellen Kernsektoren gehört, in denen traditionell Männer in den technisch-gewerblichen (Ausbildungs-)Berufen dominieren. Aus einer geschlechterbezogenen Perspektive lässt sich hier besonders gut zeigen, wie der Integrationsprozess junger Frauen in eine überwiegend männlich geprägte Ausbildungs- und Arbeitswelt verläuft.

Die vier untersuchten Betriebe unterscheiden sich in ihrem geschlechterbezogenen Rekrutierungsverhalten und ihrer diesbezüglichen Unternehmensphilosophie deutlich voneinander. Nur in einem Unternehmen werden gezielte Maßnahmen ergriffen, um den Anteil an Mädchen im technisch-gewerblichen Ausbildungsbereich zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es dort einen Arbeitsstab, der sich aus mehreren Personen zusammensetzt. Dessen Aufgabe ist es, in Kontakt mit Schulen vor Ort zu treten und die Schülerinnen über die Ausbildungsinhalte und Berufsanforderungen der vom Betrieb angebotenen technisch-gewerblichen Ausbildungsberufe zu informieren. Dazu gehört auch, Schulklassen zu Betriebsbesichtigungen einzuladen und den Mädchen die Gelegenheit des individuellen Gesprächs mit weiblichen Auszubildenden des Betriebes zu eröffnen. Weiterhin werden die Schülerinnen motiviert, an einem Betriebspraktikum teilzunehmen. Diese betrieblichen Maßnahmen zur Erhöhung des Mädchenanteils im technisch-gewerblichen Bereich wirken sich im Vergleich zu den anderen in die Untersuchung einbezogenen Betrieben günstig aus, denn 11% der Befragten aus den technisch-gewerblichen Berufen sind hier Mädchen. Demgegenüber werden in zwei Betrieben gar keine der befragten Mädchen aus interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen in diesen Berufen ausgebildet und in einem Betrieb beträgt ihr Anteil lediglich vier Prozent.

Von den befragten 15- bis 26-jährigen Auszubildenden überwiegen mit 62% diejenigen, die 19 Jahre und älter sind, während nur 38% von ihnen jünger als 19 Jahre sind. Der Altersdurchschnitt liegt bei 19,4 Jahren.

Auffallend ist der Altersunterschied zwischen deutschen Jugendlichen und Migrantenjugendlichen. So sind 70% der Auszubildenden mit Migrationshintergrund bereits 19 Jahre und älter, während dies bei den deutschen Auszubildenden nur zu 55% der Fall ist. Migrantenjugendliche beginnen ihre berufliche Ausbildung also deutlich später als deutsche Jugendliche. Dies trifft insbesondere auf Mädchen mit Migrationshintergrund zu, denn 82% von ihnen sind 19 Jahre und älter.

Anzumerken ist, dass die Mädchen insgesamt im Durchschnitt älter sind als die Jungen. Nach den Ergebnissen der mündlichen Befragung kann eine zu breite Altersspanne zwischen den Geschlechtern zu Problemen im Umgang miteinander führen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn innerhalb

einer Azubi-Gruppe der größte Teil der männlichen Auszubildenden noch sehr jung und das oftmals einzige Mädchen in der Gruppe deutlich älter ist. Sowohl von den älteren Mädchen als auch von den älteren Jungen wurde angemerkt, dass jüngere männliche Azubis noch zu „unreif“ seien und zu sexistischen Äußerungen gegenüber Mädchen neigen. Dabei knüpfen sie an Geschlechterstereotype an und schreiben den Mädchen u.a. generalisierend Unfähigkeit bzw. Ungeeignetheit zu, einen technisch-gewerblichen „Männerberuf“ zu erlernen. Dies bedeutet für die Mädchen, dass sie vor allem zu Beginn ihrer Ausbildung besondere Anstrengungen unternehmen müssen, um ihre fachliche Kompetenz und körperliche Geeignetheit gegenüber den Jungen zu beweisen. Dieses gelingt ihnen in der Regel auch, so dass sie sich in ihrer eigenen Azubi-Gruppe meist wohlfühlen. Es kommt jedoch auch vor, dass ein älterer Junge in der Gruppe von den jüngeren Mit-Azubis als Außenseiter oder Einzelkämpfer angesehen wird. Dies führt dann zu Konflikten innerhalb der Gruppe, wenn der ältere Junge eine dominante Stellung für sich beansprucht.

2.3 Schulbildung und Ausbildungsberufe: HauptschülerInnen sind in der Minderheit und Mädchen am höchsten vorqualifiziert

HauptschülerInnen bilden mit 17% die kleinste Gruppe unter den befragten Azubis aus interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen. Alle anderen haben einen weiterführenden Schulabschluss. Die Hälfte verfügt über einen Realschulabschluss und ein Drittel hat das (Fach-)Abitur gemacht.

Bezogen auf den höchsten Schulabschluss zeigen sich große Unterschiede zwischen den Betrieben: Während in zwei Betrieben mindestens jeder zweite Azubi das (Fach-)Abitur erlangt hat, sind (Fach-)AbiturientInnen unter den Azubis in den beiden anderen Betrieben mit lediglich zwei bis drei Prozent deutlich seltener vertreten.

Bei einem Vergleich der Schulbildung zwischen deutschen Jugendlichen und Migrant*innen in den Betrieben zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Auffallend ist, dass in beiden Gruppen der Anteil derjenigen mit einer weiterführenden Schulbildung wie (Fach-)Abitur und Realschulabschluss deutlich überwiegt (deutsche Azubis 86%, Migrant*innen-Azubis 79%).

Bezogen auf die mitgebrachte Schulbildung sind die Mädchen am höchsten vorqualifiziert, da sie insgesamt höhere Schulabschlüsse erreicht haben. 59% von ihnen sind (Fach-)Abiturientinnen (Jungen: 29%). Weitere 36% haben den Realschulabschluss (Jungen: 52%) und 6% der Mädchen beginnen die Ausbildung mit einem Hauptschulabschluss (Jungen: 18%).

Die untersuchten Betriebe weisen deutliche Unterschiede in den Ausbildungsberufen der von uns Befragten auf: In einem Betrieb werden 44% der befragten Azubis in kaufmännischen Berufen ausgebildet. Dagegen lernen die befragten Azubis der anderen Betriebe (fast) alle einen technisch-gewerblichen Ausbildungsberuf.

Über die Hälfte der Befragten wird in drei Berufen bzw. Berufsgruppen ausgebildet, nämlich als IndustriemechanikerInnen, MechatronikerInnen und ElektronikerInnen. Für diese Berufe wählen die Betriebe vor allem Absolvent*innen mit weiterführenden Schulabschlüssen aus. Eine Analyse der Daten

zeigt, dass an deutsche und Migrantenjugendliche die gleichen Anforderungen in Bezug auf die schulischen Eingangsqualifikationen gestellt werden. D.h., dass bei diesen Berufen im Rahmen der Gewinnung und Einstellung von BewerberInnen keine Unterschiede nach kultureller Herkunft gemacht werden.

In anderen Ausbildungsberufen ist dieses Verhältnis weniger ausgewogen, denn z.T. beginnen BewerberInnen mit Migrationshintergrund die Ausbildung mit höheren schulischen Abschlüssen, z.T. aber auch die deutschen BewerberInnen.

3 **Erfahrungen und Einschätzungen der Auszubildenden aus interkulturell zusammengesetzten Azubi-Gruppen**

3.1 Gegenseitiges Verständnis und Akzeptanz: gute Beziehungen unter den Auszubildenden in interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen

In der *eigenen Azubi-Gruppe* verstehen sich 85% der Befragten (sehr) gut mit ihren Mit-Azubis anderer Herkunftskultur. Nur 2% verstehen sich nicht gut. Dieses Ergebnis der schriftlichen Befragung wird durch die persönlichen Interviews bestätigt, wonach sich die gemeinsame und enge Ausbildung in der eigenen Gruppe, das alltägliche Zusammensein und Zusammenarbeiten neben anderen Faktoren positiv auf das gute Verständnis untereinander auswirken.

Demgegenüber zeigt sich, dass sich die Bewertung des interkulturellen Verständnisses verändert, wenn es um die Beziehungen zu Auszubildenden aus anderen Ausbildungsgruppen im Betrieb geht, d.h. zu Azubis, mit denen man nicht tagtäglich und eng zusammen arbeitet. Hier gibt zwar ebenfalls die Mehrheit der Befragten an, dass sie sich gut miteinander verstehen. Aber im Vergleich zur eigenen Gruppe ist die Mehrheit von 85% auf 67% zurückgegangen. Ein weiteres Viertel (28%) zeigt sich unentschieden und mit 5% hat sich zugleich der Anteil derjenigen, die sich nicht miteinander verstehen, verdoppelt.

Aus diesen Befunden lässt sich folgende Schlussfolgerung ziehen: Je größer die alltägliche Nähe und je regelmäßiger der betriebliche Umgang miteinander sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Auszubildenden unterschiedlicher kultureller Herkunft untereinander gut verstehen. Anders formuliert: Je selbstverständlicher das gemeinsame Lernen und Arbeiten wird, umso vertrauter gehen die Auszubildenden unterschiedlicher Herkunftskultur miteinander um und umso besser entwickeln sich ihre interkulturellen Beziehungen.

Dies entspricht den Ergebnissen der von uns im Vorfeld der Hauptbefragung durchgeführten persönlichen Interviews mit einzelnen Azubis, die vielfach darauf hinwiesen, dass die kulturelle Herkunft ihrer Mit-Azubis für die Beziehungen untereinander keine Rolle spielt und/oder keine Probleme bereitet. Von daher überrascht es nicht, dass die überwiegende Mehrheit der

Befragten (90%) die jeweilige kulturelle Herkunft ihrer Mit-Azubis akzeptiert.

Fragt man nach den Unterschieden zwischen deutschen Jugendlichen und Migrantenjugendlichen, dann zeigt sich, dass sich Letztere mit 90% noch stärker als deutsche Jugendliche (81%) gut mit Azubis anderer Herkunftskultur verstehen.

Eine weitere Frage bezieht sich auf das Verhältnis von westdeutschen, ostdeutschen und Migranten-Azubis zueinander. Auszubildende mit Migrationshintergrund verstehen sich mit ihren westdeutschen Mit-Azubis etwas besser als mit ihren ostdeutschen Azubis. Hier bestätigt sich ein Ergebnis aus der mündlichen Befragung: Anders als ostdeutsche Jugendliche haben Migrantenjugendliche und westdeutsche Jugendliche oftmals gemeinsam den Kindergarten und die Schule besucht. Sie können dementsprechend auf gemeinsame Erfahrungen zurückgreifen, pflegen z. T. noch enge interkulturelle Freundschaften aus der Schulzeit und sind deshalb offensichtlich auch im betrieblichen Umgang aufgrund ihrer bereits vorbetrieblich erworbenen interkulturellen Kompetenzen besser miteinander vertraut.

Die große Mehrheit der ostdeutschen Azubis kommt sowohl mit ihren ost- wie auch westdeutschen Azubis in gleicher Weise gut aus. Daraus lässt sich schließen, dass es für die ostdeutschen Jugendlichen keinen Unterschied macht, ob ihre Mit-Azubis aus den neuen oder den alten Bundesländern kommen, denn sie verstehen sich mit beiden gleich gut.

Westdeutsche Jugendliche verstehen sich zu 94% am besten mit ihren westdeutschen Mit-Azubis. Im Vergleich dazu kann mit 78% eine gewisse Distanz zu ostdeutschen Azubis festgestellt werden. Dies ist bei den ostdeutschen Jugendlichen in ihren Beziehungen zu den westdeutschen Azubis nicht der Fall. D.h., der Integrationsprozess der in Westdeutschland ausgebildeten ostdeutschen Jugendlichen in das wiedervereinigte Deutschland scheint weiter fortgeschritten zu sein als unter den westdeutschen Azubis.

Im Hinblick auf das Geschlecht zeigt sich folgendes Bild: Mit 97% verstehen sich fast alle Mädchen, die einen Migrationshintergrund haben, gut mit ihren Mit-Azubis anderer Herkunftskultur (Jungen mit Migrationshintergrund: 90%). Auch unter den deutschen Azubis sind es mit 87% vor allem die Mädchen, die sich gut mit Mit-Azubis anderer Herkunftskultur verstehen (deutsche Jungen: 80%). So gesehen sind es vor allem die Mädchen, die aufgrund ihrer sozialen Kompetenz einen wesentlichen Einfluss auf die Stabilisierung guter interkultureller Beziehungen unter den Auszubildenden ausüben.

Nach unseren Ergebnissen resultiert aus einem höheren Schulabschluss nicht zwangsläufig ein besseres interkulturelles Verständnis: Die HauptschülerInnen verstehen sich nämlich am besten mit den Mit-Azubis anderer Herkunftskultur (91%), gefolgt von den (Fach-)AbiturientInnen mit 86% und den RealschülerInnen mit 83%. Im Vergleich zu Forschungsergebnissen aus anderen Untersuchungen³, die festgestellt haben, dass sich bei Jugendlichen mit niedrigerem Schulbildungsniveau eine höhere interkulturelle Distanz zeigt, ist dies in unserer Untersuchung nicht der Fall. Dies trifft auch dann

³ Deutsche Shell (Hrsg.): Jugend 2000, 13. Shell Jugendstudie, Bd. 1, Opladen 2000, S. 257; Kleinert, Corinna: Einstellungen gegenüber Migranten. In: Gille, Martina/Krüger, Winfried (Hrsg.): Unzufriedene Demokraten. Politische Orientierungen der 16- bis 29jährigen im vereinigten Deutschland, DJI Jugendsurvey 2. Opladen 2000, S. 355-379

zu, wenn man den Migrationsstatus der HauptschülerInnen berücksichtigt: 90% der deutschen HauptschulabsolventInnen und 93% der Migrant*innen Jugendlichen mit Hauptschulabschluss verstehen sich gut mit ihren Mit-Azubis einer anderen Herkunftskultur.

3.2 Bevorzugung einer Ausbildung in interkulturell zusammengesetzten Gruppen

Die große Mehrheit der von uns befragten Azubis möchte in interkulturell zusammengesetzten Gruppen ausgebildet werden (83%) und ist zudem der Meinung, dass die Ausbildung interessanter und vielfältiger ist, wenn Jugendliche aus verschiedenen Herkunftskulturen miteinander ausgebildet werden. Nur weniger als ein Fünftel wünscht sich eine Zusammensetzung der eigenen Azubi-Gruppe ausschließlich mit Jugendlichen der gleichen Herkunftskultur.

Bei diesen Fragen zeigen sich dennoch Unterschiede zwischen den deutschen Azubis – unabhängig davon, ob es west- oder ostdeutsche Jugendliche sind - und denjenigen mit Migrationshintergrund. Zum einen stehen die Migrant*innen Jugendlichen (90%) einer multikulturellen Ausbildung deutlich offener gegenüber als die deutschen Azubis, die dies zwar mehrheitlich auch, aber dennoch nur zu 77% wünschen. Im Vergleich zu deutschen Azubis findet es zudem ein größerer Teil der Migrant*innen Jugendlichen interessanter, wenn Jugendliche aus unterschiedlichen Herkunftskulturen miteinander ausgebildet werden.

Die größte Zustimmung zu einer interkulturell zusammengesetzten Azubi-Gruppe äußern mit 96% die Mädchen (Jungen 81%). Bei den deutschen Jungen zeigen sich Unterschiede vor allem nach der regionalen Herkunft. Während fast drei Viertel der ostdeutschen Jungen eine interkulturelle Ausbildung interessanter finden als eine Ausbildung in homogenen, d.h. eigenkulturellen Gruppen, ist dies bei westdeutschen Jungen nur zu zwei Dritteln der Fall.

Die erreichte Schulbildung spielt demgegenüber bei dem geäußerten Wunsch, multikulturell ausgebildet zu werden, keine Rolle, denn hier verhalten sich die HauptschülerInnen, RealschülerInnen und (Fach-)AbiturientInnen in gleicher Weise, nämlich überwiegend zustimmend.

3.3 Der ganz normale Ausbildungsalltag: Interkulturalität ist selbstverständlich, aber private Angelegenheiten werden eher eigenkulturell besprochen

Wir fragten die Azubis danach, was sie gemeinsam im Ausbildungsalltag miteinander unternehmen und wie häufig sie dies zum einen mit Azubis der eigenen und zum anderen mit Azubis anderer Herkunftskultur tun. Die im Fragebogen vorgegebenen Statements waren so formuliert, dass sie sich an ganz normalen Verhaltensweisen orientierten. Zu den Antwortvorgaben gehörten dementsprechend Aktivitäten wie z.B. „über alles Mögliche miteinander reden“, „sich untereinander helfen“ und „sich beim Lernen gegenseitig unterstützen“, „die Pausen gemeinsam verbringen“ oder „zusammen essen“. Fast alle Azubis unternehmen solche Aktivitäten im betrieblichen Alltag sowohl mit Azubis der gleichen als auch einer anderen Herkunftskultur.

Diese Befunde untermauern die obige Aussage, dass sich die interkulturellen Beziehungen unter den Jugendlichen, die im betrieblichen Ausbildungsalltag eng miteinander in ihrer Gruppe arbeiten, weitgehend harmonisch entwickeln und als selbstverständlich wahrgenommen werden. Dabei gibt es weder unter geschlechterspezifischen Gesichtspunkten noch nach der Schulbildung oder dem Migrationsstatus der Befragten nennenswerte Unterschiede.

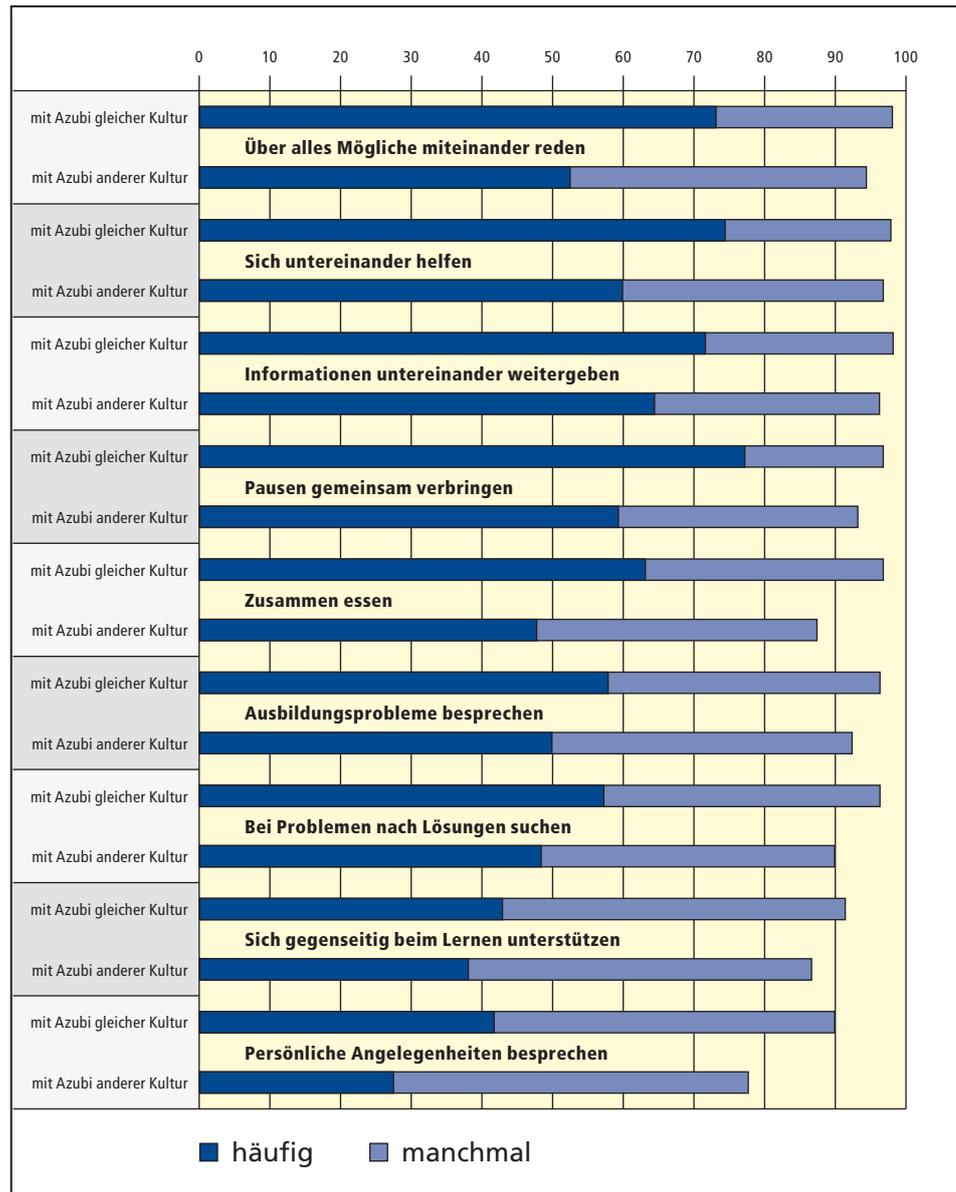
Obwohl alle vorgegebenen Alltagsaktivitäten von der großen Mehrheit der Befragten eigenkulturell und/oder interkulturell praktiziert werden, zeigen sich dennoch graduelle Unterschiede im Detail. Dazu gehört, dass zwar das Besprechen persönlicher Angelegenheiten von mehr als drei Viertel der Befragten auch interkulturell erfolgt, aber dennoch in deutlich geringerem Umfang als unter Auszubildenden der gleichen Herkunft. Auch das gemeinsame Essen und die gegenseitige Unterstützung beim Lernen werden zwar in hohem Maße interkulturell zusammengesetzt durchgeführt, aber dennoch in geringerem Umfang als mit Azubis der eigenen Herkunft (Graphik 4).

Persönliche Angelegenheiten untereinander zu besprechen, setzt ein hohes Maß an wechselseitigem Vertrauen voraus. Die deutlichen Differenzen in der Beantwortung der Frage, ob man persönliche Gespräche eher mit Auszubildenden der eigenen oder auch mit Azubis einer anderen Herkunftskultur führt, lassen sich vor allem auf das Verhalten der deutschen Auszubildenden zurückführen: 91% von ihnen ziehen es vor, persönliche Angelegenheiten mit Jugendlichen der gleichen Herkunft zu besprechen, aber „nur“ drei Viertel wenden sich auch an Azubis anderer Herkunftskultur. Im Vergleich dazu besprechen Migrant*innen persönliche Angelegenheiten deutlich häufiger auch mit Mit-Azubis anderer Herkunftskultur.

Bei der Frage, welche Auszubildenden das höchste Vertrauen bzw. die geringste Scheu haben, persönliche Angelegenheiten auch mit Auszubildenden einer anderen Herkunftskultur zu besprechen, gelangt man zu einem unerwarteten Ergebnis: Es sind mit 85% die männlichen Migrant*innen, die das höchste Vertrauen haben, persönliche Angelegenheiten auch mit Mit-Azubis anderer Herkunftskultur zu besprechen. Mit 82% folgen die deutschen Mädchen und mit 79% die Mädchen mit Migrationshintergrund. Im Vergleich dazu haben die deutschen Jungen mit 70% zwar ebenfalls ein hohes Vertrauen, aber auf deutlich niedrigerem Niveau. Auffallend ist in diesem Zusammenhang vor allem der Vertrauensunterschied zwischen den männlichen Migrant*innen und den deutschen Jungen.

Betrachtet man, wie intensiv die gemeinsamen Aktivitäten im Ausbildungsalltag sind, dann zeigt sich, dass Azubis gleicher Herkunft sehr viel regelmäßiger Beziehungen untereinander pflegen als zu Azubis einer anderen Herkunft. Die Distanz zu Azubis anderer Herkunftskulturen wird dann größer, wenn es sich um eher private und persönliche Beziehungen handelt, zum Beispiel „die Pausen miteinander verbringen“. Die geringsten Abweichungen im Verhalten zu Azubis der eigenen und anderer Herkunftskultur liegen dann vor, wenn fachliche Angelegenheiten im Vordergrund stehen und es z. B. darum geht, auf die Ausbildung bezogene Informationen untereinander weiter zu geben. Diese Tätigkeiten werden mit allen Azubis gleichermaßen häufig durchgeführt.

Graphik 4:
Häufigkeit betrieblicher
Aktivitäten mit Azubis
gleicher bzw. unterschied-
licher Herkunftskultur
in interkulturellen Arbeits-
gruppen, Angaben in
Prozent



Quelle: Jugendliche im Betrieb, Befragung 2004, Xenos-Projekt des DJI, n für Azubis gleicher Herkunftskultur: 415 bis 417, für Azubis anderer Herkunftskultur: 322 bis 325, Fragebatterie: Wenn du einmal an deinen normalen Ausbildungsalltag denkst: Wie häufig unternimmst du die folgenden Aktivitäten gemeinsam mit Mit-Azubis der eigenen/anderer Herkunftskultur(en)?

3.4 Ambivalente Haltung: Geringe Zustimmung zu einer weiteren Zunahme an Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Die insgesamt betrachtete positive Haltung der Befragten gegenüber einer interkulturell stattfindenden Ausbildung gilt offenkundig nur eingeschränkt, nämlich unter der Bedingung, dass sich der Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Betrieb nicht wesentlich erhöht. So meint lediglich ein gutes Drittel der Befragten, dass im eigenen Betrieb eine noch größere Anzahl an Jugendlichen anderer Herkunftskultur ausgebildet werden sollte. Dies bedeutet, dass die Auszubildenden zwar im Hinblick auf die interkulturelle Ausbildung mit der bestehenden Situation recht zufrieden sind, aber einer weiteren Zunahme des Anteils an Migrant*innen Jugendlichen mit einer gewissen Skepsis gegenüber stehen.

Betrachtet man den letzteren Befund genauer, so zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen deutschen Azubis und jenen mit Migrationshintergrund. Zum einen lehnen reichlich drei Viertel der deutschen Befragten eine weitere Zunahme an Migrantenjugendlichen im Ausbildungsbetrieb ab. Dabei zeigt sich, dass mit 84% die Ablehnung bei ostdeutschen Jugendlichen noch höher ist als bei westdeutschen Azubis (77%). Zum anderen ist die Meinung der Migrantenjugendlichen selbst in dieser Frage gespalten: Zwar spricht sich mehr als die Hälfte der Migrantenjugendlichen für eine solche Zunahme aus, aber 44% von ihnen lehnen dies ebenfalls ab. In den persönlichen Interviews mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund nannten diese als Grund, dass es aus ihrer Sicht durch eine noch stärkere Repräsentanz an Migrantenjugendlichen im Betrieb zu einem zahlenmäßig unausgewogenen Verhältnis zwischen deutschen Azubis und jenen mit Migrationshintergrund komme. Das wiederum könne sich u. U. auf die Qualität der interkulturellen Beziehungen nachteilig auswirken.

In den untersuchten Betrieben schwankt die Befürwortung einer weiteren Zunahme von Azubis mit Migrationshintergrund zwischen 27% und 40%. Lassen sich diese Unterschiede auf die jeweilige Anzahl an Migrantenjugendlichen im eigenen Betrieb zurückführen? Man könnte von der Annahme ausgehen, dass die Zustimmung zu einer weiteren Zunahme an Migrantenjugendlichen in denjenigen Betrieben am geringsten ist, die bereits einen recht hohen Anteil von ihnen ausbilden, so dass hier ein gewisser „Sättigungsgrad“ erreicht ist. Die Befunde aus unserer Untersuchung belegen jedoch das Gegenteil, denn in denjenigen Betrieben, in denen der Anteil an Migrantenjugendlichen höher ist, ist auch die Zustimmung zu einer stärkeren Ausbildung von Azubis mit Migrationshintergrund am höchsten.

Die insgesamt überwiegende Ablehnung und skeptische Haltung der deutschen Befragten lässt sich jedoch keineswegs eindeutig – wie zunächst vermutet werden könnte – mit Konkurrenzängsten um den Zugang zu Ausbildungsstellen und im weiteren Erwerbsleben zu Arbeitsplätzen begründen: Mehr als zwei Drittel der deutschen Azubis gehen nämlich nicht davon aus, dass Migrantenjugendliche den deutschen Jugendlichen Ausbildungsstellen wegnehmen. Selbst bei dem knappen Drittel der deutschen Befragten, die in Migrantenjugendlichen Konkurrenten um Ausbildungsstellen sehen, bestehen je nach Betriebszugehörigkeit so große Unterschiede in den dazu geäußerten Meinungen, dass sich eindeutige Aussagen – sowohl für die westdeutschen als auch für die ostdeutschen Azubis – verbieten.

Wegen der fehlenden Eindeutigkeit ist nach anderen Faktoren und Zusammenhängen zu suchen, die u. U. Anhaltspunkte dafür geben, warum eine weitere Zunahme an Migrantenjugendlichen im jeweiligen Betrieb, sowohl bei den deutschen wie auch bei den Migrantenjugendlichen selbst, skeptisch gesehen wird.

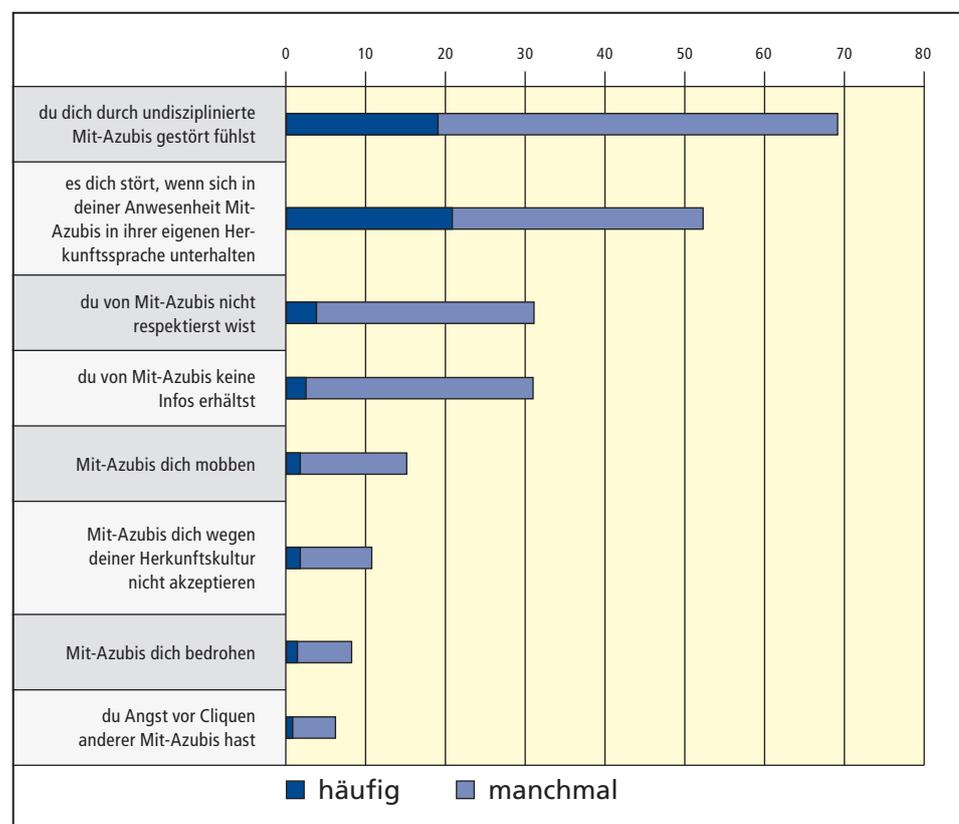
Geht man davon aus, dass nicht nur der Zugang zu Ausbildungs- und später zu Arbeitsplätzen in diesem Zusammenhang bedeutungsvoll sein kann, sondern auch die bisherigen Erfahrungen im Umgang miteinander in das Antwortverhalten einfließen, dann ist aus einer eher konfliktbezogenen Perspektive erneut nach der Einwirkung des alltäglichen Zusammenseins auf die Meinungsbildung der Azubis zu fragen.

Unstimmigkeiten unter einzelnen Auszubildenden in der eigenen Arbeitsgruppe

Die überwiegende Mehrheit der Azubis fühlt sich im Ausbildungsalltag durch ihre Mit-Azubis respektiert und es besteht ein (sehr) guter Zusammenhalt unter ihnen. Gleichwohl kommt es auch innerhalb der eigenen Azubi-Gruppe zwischen einzelnen Azubis zu (gelegentlichen) Unstimmigkeiten und Streitigkeiten. Diese können durch sehr unterschiedliche Gründe ausgelöst werden. 87% der Befragten geben an, selbst schon einmal eine problematische Situation erlebt zu haben.

Die häufigste Beeinträchtigung für deutsche Azubis und jene mit Migrationshintergrund besteht darin, dass sich 70% der Befragten durch undisziplinierte Mit-Azubis gestört fühlen.

Graphik 5:
Auslöser für Auseinandersetzungen zwischen Azubis in interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen:
Wie häufig kommt es vor, dass ...



Quelle: Jugendliche im Betrieb, Befragung 2004, Xenos-Projekt des DJI, n=769-777, Angaben in Prozent

4.1 Gebrauch der eigenen Herkunftssprache: ein kritischer Punkt in den interkulturellen Beziehungen

Zunächst einmal stellt die Herkunftskultur als solche keinen Grund für Auseinandersetzungen zwischen den Auszubildenden dar, so dass 90% der Befragten die Auffassung vertreten, dass Probleme wegen ihrer Herkunftskultur gar nicht im Ausbildungsalltag auftreten. Dennoch zeigt sich, dass im weiteren Kontext des Migrationshintergrundes – unabhängig von der jeweiligen Herkunftskultur – kritische Situationen entstehen, die als störend und unangenehm empfunden werden, weil sie, wenn auch nur temporär, zu

Ausgrenzungen anderer Mit-Azubis führen. Dazu gehört in erster Linie der Gebrauch der eigenen Herkunftssprache durch Azubis mit Migrationshintergrund (Graphik 5).

Jeder zweite Befragte empfindet es als störend, wenn sich in seiner Anwesenheit Mit-Azubis in einer Sprache unterhalten, die von den anderen nicht verstanden wird. Hier handelt es sich um einen kritischen Punkt in den interkulturellen Beziehungen unter den Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft. Zwei Drittel der ost- wie auch westdeutschen Jugendlichen empfinden ein solches Verhalten als irritierend und unangenehm. Da sie sich an den Gesprächen weder beteiligen können, noch wissen, worüber die Anderen reden, stellt sich in bestimmten Situationen die Wahrnehmung ein, ausgegrenzt zu werden. Bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund empfindet dies ein Drittel ebenso, denn auch sie haben bereits ähnliche Erfahrungen gemacht.

Aus der qualitativen Befragung ist uns bekannt, dass der Gebrauch der Herkunftssprache durch Mit-Azubis vor allem dann von denjenigen, die diese Sprache nicht beherrschen, als soziale Ausgrenzung interpretiert wird, wenn (begründet) vermutet wird, dass über sie selbst schlecht, abfällig und abwertend geredet wird oder andere sich über sie lustig machen. Anders verhält es sich jedoch, wenn ein solcher Verdacht entweder nicht besteht oder wenn der Gebrauch der Herkunftssprache eindeutig erkennbar dem Zweck dient, während des Unterrichts muttersprachliche Hilfestellungen bei der fachlichen Lösung von Aufgaben zu geben. In solchen Situationen stellt die Nutzung der Herkunftssprache meist kein Problem dar.

Im betrieblichen Vergleich gibt es in diesem Zusammenhang Unterschiede, denn zwischen 44 % und 61 % der Befragten nehmen Anstoß daran, wenn sich Mit-Azubis in ihrer eigenen Herkunftssprache unterhalten. Die unterschiedliche Akzeptanz muttersprachlicher Unterhaltungen lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass sich die Häufigkeit unklarer oder missverständlicher Situationen in den Betrieben tatsächlich unterscheidet. Zum anderen kann es jedoch auch sein, dass die Akzeptanz des Gebrauchs der Herkunftssprache unter den Azubis der Betriebe unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Da die Ausbilder erwarten und einfordern, dass sich während des Unterrichts alle Auszubildenden der deutschen Sprache bedienen, tritt diese Problematik des Gebrauchs der eigenen Herkunftssprache in der Regel in den Pausen auf. Für solche – im Hinblick auf die Stabilisierung und Förderung der interkulturellen Beziehungen unter den Jugendlichen wichtigen – informellen Zusammenkünfte besteht ein betrieblicher Handlungs- und Sensibilisierungsbedarf, um Ausgrenzungswahrnehmungen und -erfahrungen zu beheben.

4.2 Partielle Defizite: mangelnder Respekt und Informationsaustausch unter einzelnen Azubis

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung zeigen gewisse Widersprüche im Antwortverhalten der Auszubildenden, wenn es um den respektvollen Umgang miteinander geht. Während bei einer ähnlich lautenden Frage gleichen Inhalts neun von zehn Befragten angaben, von ihren Mit-Azubis respektiert zu werden, zeigt sich im Rahmen einer stärker konfliktbezogenen Fragestellung und Antwortvorgabe, dass sich fast ein Drittel der Befragten manchmal oder häufig von einzelnen Mit-Azubis nicht respektiert fühlt. Eine ähnliche Diskrepanz im Antwortverhalten

lässt sich bei der Frage nach der Weitergabe von Informationen feststellen. Während zuvor so gut wie alle Azubis angaben, dass Informationen untereinander weitergegeben werden, sagt bei der hier betrachteten Frage wiederum fast ein Drittel, dass sie manchmal oder häufig keine Informationen von ihren Mit-Azubis erhalten (Graphik 5).

Dieses ambivalente Antwortverhalten lässt sich zum Teil damit erklären, dass es in unserer ersten Frage um eine ganz allgemeine Einschätzung der Ausbildungssituation innerhalb der eigenen Arbeitsgruppe ging, während hier jedoch stärker danach gefragt wurde, ob man mit einzelnen Personen(-gruppen) schon einmal Probleme hatte. Streitigkeiten und Auseinandersetzungen mit einzelnen Gruppenmitgliedern müssen sich jedoch nicht nachhaltig beeinträchtigend auf den gesamten Ausbildungsalltag oder die Arbeitsgruppe auswirken. Der insgesamt positiven Einschätzung der allgemeinen Situation und des Gruppenklimas widerspricht es nicht, dass es (gelegentlich) zu Problemen mit einzelnen Personen(-gruppen) kommt. Diese sind zudem oftmals weniger gravierend, denn von den 87%, die schon einmal eine „Auseinandersetzung“ mit einzelnen Azubis bzw. Azubi-Gruppen hatten, sagt lediglich ein geringer Teil, dass er sich dadurch auch belastet fühlt. Von den Azubis wurden diese Situationen in den persönlichen Interviews überwiegend als kleinere Reibereien beschrieben, die zum Ausbildungsalltag gehören und keine ernsthaften Konflikte darstellen.

4.3 Kulturell unterschiedliche Gepflogenheiten: Nachholbedarf für alle Azubis

Drei Viertel der deutschen Azubis erwarten von den Migrantenjugendlichen dass sie sich an deutsche Gepflogenheiten anpassen. Dem stimmt mit 45% auch ein recht hoher Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund selbst zu.

Umgekehrt sehen Auszubildende mit Migrationshintergrund – insbesondere die Aussiedlerjugendlichen – einen Nachholbedarf auf Seiten der deutschen Auszubildenden in Bezug auf das Verständnis ihrer Kultur. So vertreten reichlich zwei Drittel der befragten Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Meinung, dass deutsche Azubis über die Sitten und Gebräuche der Azubis aus anderen Herkunftskulturen mehr wissen sollten. Dem stimmt etwas mehr als die Hälfte der deutschen Jugendlichen (55%) ebenfalls zu.

Nach Schulbildung betrachtet sind es mit knapp zwei Dritteln vor allem die (Fach-)AbiturientInnen und die RealschulabsolventInnen, welche die Meinung vertreten, dass sich Migrantenjugendliche an deutsche Gepflogenheiten anpassen sollten, während dies nur 54% der HauptschülerInnen erwarten. Gleichzeitig meinen zwei Drittel der (Fach-)AbiturientInnen sowie jeweils ca. 60% der Haupt- und RealschülerInnen, dass auch die Deutschen über andere Herkunftskulturen mehr wissen sollten.

Aus diesen Befunden lässt sich schlussfolgern: Trotz insgesamt guter interkultureller Beziehungen unter den Auszubildenden gibt es einen von beiden Seiten anerkannten wechselseitigen Bedarf, über die jeweiligen Herkunftskulturen besser informiert zu sein und mehr Kenntnisse darüber zu erlangen. Hier besteht ein Handlungsbedarf für allgemeinbildende Schulen,

ausbildungsbegleitenden Unterricht und andere Bildungsträger im Bereich der (interkulturellen) Jugendarbeit.

4.4 Verhalten in interkulturell kritischen Situationen – zwei Fallsimulationen

Den Befragten wurden zwei simulierte Fälle vorgelegt, zu denen sie sich verhalten sollten. In dem einen Fall ging es um die Frage, wie sie selbst reagieren, wenn ein Mit-Azubi ausländischer Herkunft durch einen deutschen Mit-Azubis gemobbt wird. In der anderen Fallsimulation ging es darum, wie sie reagieren würden, wenn ein deutscher Mit-Azubi durch eine Clique ausländischer Mit-Azubis unter Druck gesetzt wird. Das Antwortverhalten zu den beiden Fällen unterscheidet sich nur unwesentlich voneinander. Deutlich wird jedoch, welche Verhaltensstrategien in beiden Fällen bevorzugt werden.

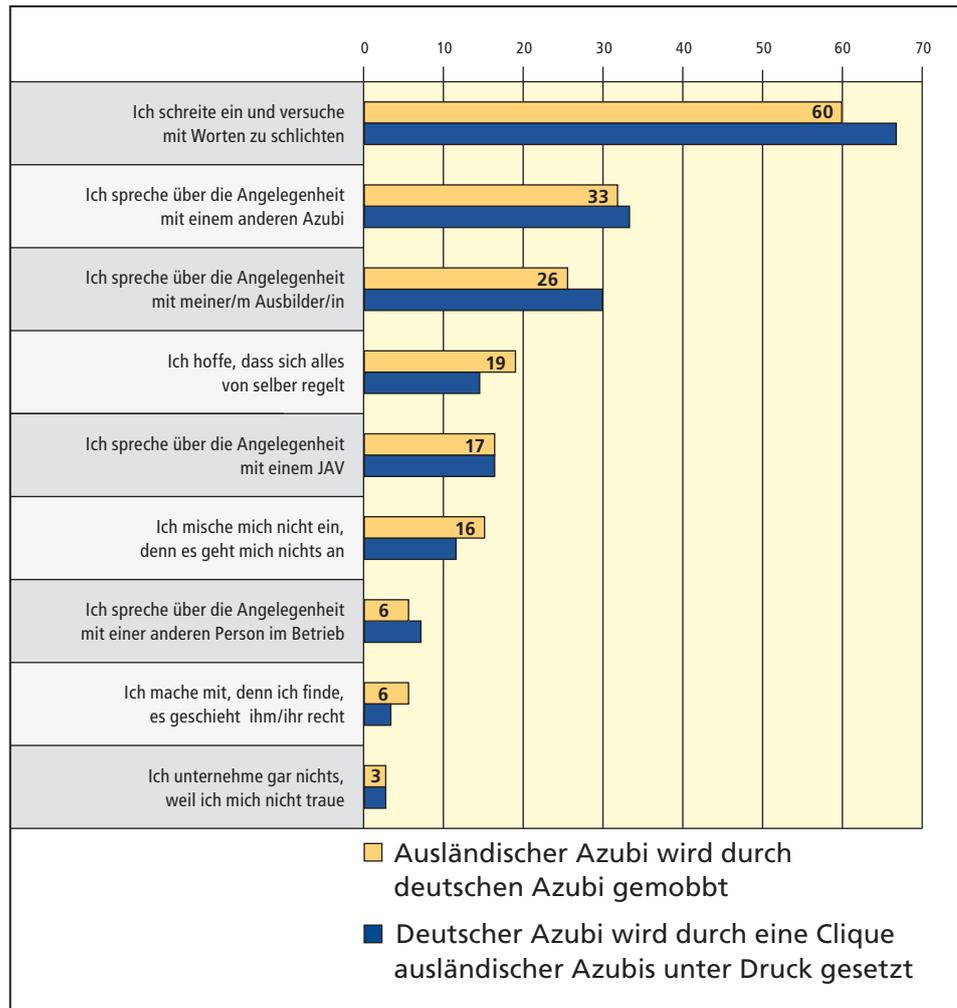
Mit etwa zwei Dritteln der Befragten würde die Mehrheit in beiden Konfliktfällen nicht untätig zusehen, sondern selbst einschreiten und mit Worten schlichten. Eine solche Reaktionsweise hat eindeutig Vorrang gegenüber der Einschaltung Dritter, vor allem dann, wenn es sich um offizielle Funktionsträger wie den Ausbilder/die Ausbilderin oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) handelt. Nur zwischen 26% bzw. 30% der Befragten würden in einer solchen Situation den Ausbilder/die Ausbilderin konsultieren und mit jeweils 17% ist die Hemmschwelle, sich an die JAV zu wenden, noch höher (Graphik 6).

Jeder dritte befragte Azubi würde in keinem der beiden Fälle aktiv werden, sondern sich aus dem Konfliktgeschehen heraus halten. So hofft ein Teil von ihnen, dass sich alles von selber regeln möge. Wieder andere Azubis greifen nicht ein, weil sie der Meinung sind, dass diese Konflikte sie nichts angehen.

In den untersuchten Betrieben gibt es nur einen sehr geringen Anteil an Auszubildenden, bei denen die problematische Bereitschaft besteht, sich an Repressalien gegenüber ihren Mit-Azubis zu beteiligen.

Die Verhaltensweisen der befragten Azubis ähneln sich in beiden Konfliktsituationen. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die große Mehrheit der Befragten ihr Handeln nicht an der Herkunftszugehörigkeit des betroffenen Azubis orientiert. D.h. jeder zweite Azubi würde versuchen zu schlichten, und jeder Vierte würde in beiden Fällen nicht eingreifen. Die restlichen Azubis verhalten sich dagegen nicht kulturneutral, sondern reagieren in Abhängigkeit davon, um wen es geht. Im Vergleich zu ihren Mit-Azubis mit Migrationshintergrund nehmen die deutschen Azubis eine parteiischere Position für ihre deutschen Mit-Azubis ein: 18% von ihnen würden sich heraus halten, wenn ein ausländischer Mit-Azubi gemobbt wird, weil sie meinen, dass es sie nichts angeht. Wird jedoch ein deutscher Mit-Azubi von ausländischen Azubis unter Druck gesetzt, dann würden sich nur 9% der deutschen Jugendlichen ebenso verhalten. Dagegen würde ein größerer Teil der deutschen Azubis in dieser Situation versuchen, schlichtend einzugreifen oder einen Ausbilder einzuschalten. Im Vergleich dazu spielt für Azubis mit Migrationshintergrund – insbesondere für türkische Azubis – die Herkunftskultur der betroffenen Person keine Rolle, da sie sich gleichermaßen aus beiden Konfliktsituationen heraushalten bzw. eingreifen würden.

Graphik 6:
Verhalten der Azubis aus interkulturellen Arbeitsgruppen in vorgegebenen Konfliktbeispielen, Angaben in Prozent



Quelle: Jugendliche im Betrieb, Befragung 2004, Xenos-Projekt des DJI, n für Statement1=772, für Statement2=769

5 Private Freizeit: viele Azubis treffen sich auch außerhalb des Betriebes

Für fast 80% aller befragten Auszubildenden beschränken sich die Kontakte zu den Mit-Azubis nicht nur auf die Ausbildung, sondern sie treffen sich auch privat und verbringen einen Teil ihrer Freizeit in unterschiedlicher Weise miteinander.

Dabei haben 70% aller Befragten verschiedene Kontakte, die sich dem privaten und persönlichen Bereich zuordnen lassen. Es ist anzunehmen, dass diese Freizeitkontakte überwiegend zu Hause stattfinden und es sich um engere Beziehungen und Freundschaften unter wenigen Personen handelt. Merkmale dieser Freizeitaktivitäten sind u.a., dass man sich trifft, um miteinander Computer zu spielen oder Videos anzuschauen, gemeinsam Musik zu hören, miteinander zu lernen oder einfach nur rumzuhängen.

Ebenfalls 70% aller Befragten pflegen Kontakte, die sich unter dem Stichwort „miteinander Spaß haben“ bündeln lassen und eher außerhalb des

häuslichen Wohnraums stattfinden. Dazu gehört, dass man sich trifft, um in Discos und ins Kino zu gehen oder aber sich verabredet, um zusammen in einer Kneipe zu sitzen und miteinander zu reden, aber auch, um gemeinsam Partys zu feiern.

Beide Arten von Freizeitbeschäftigungen gehören zu denjenigen, die am häufigsten in multikultureller Zusammensetzung stattfinden: zwei Drittel derjenigen, die solche Kontakte pflegen, geben an, dies auch mit Mit-Azubis einer anderen Herkunftskultur zu tun.

Betrachtet man deutsche Azubis und jene mit Migrationshintergrund, die in ihrer Freizeit etwas mit ihren Mit-Azubis unternehmen, so zeigen sich im Freizeitverhalten dieser beiden Gruppen Unterschiede: Während sich gut zwei Drittel der deutschen Azubis auch mit Mit-Azubis anderer Herkunftskultur in der Freizeit treffen, ist dies bei Migrant*innen Jugendlichen (83%) deutlich stärker ausgeprägt. Auffallend ist in diesem Kontext, dass die aus Polen und Russland stammenden Aussiedler*innen Jugendlichen, die zwar den deutschen Pass besitzen, aber ebenso wie andere Migrant*innen Jugendliche einen Migrationshintergrund haben, ihre Freizeitkontakte in deutlich höherem Umfang zu Mit-Azubis anderer Herkunftskulturen pflegen (81%) als die „traditionell“ deutschen Jugendlichen. Damit unterscheiden sie sich in dieser Hinsicht kaum vom Freizeitverhalten der anderen Migrant*innen Jugendlichen.

Es gibt aber auch einen vergleichsweise geringen Anteil an Azubis, der sich in der Freizeit ausschließlich mit Kolleg*innen der eigenen Herkunftskultur trifft. Bei den deutschen Azubis ist dies zu knapp einem Drittel und bei den Migrant*innen-Azubis nur zu 17% der Fall. Das letztere – zunächst erstaunlich klingende – Ergebnis lässt sich auf den Umstand zurückführen, dass sich innerhalb der interkulturell zusammengesetzten Azubi-Gruppen zwar viele Migrant*innen Jugendliche befinden, diese aber aus ganz unterschiedlichen Herkunftsländern kommen, so dass es nur vergleichsweise wenige Migrant*innen Jugendliche der gleichen Herkunftskultur innerhalb der eigenen Azubi-Gruppe gibt.

Aus den mündlichen Befragungen der Azubis wird deutlich, dass es unterschiedliche Gründe gibt, die dazu führen, dass für einen Teil der Befragten die Pflege von Freizeitkontakten zu Mit-Azubis – gleichgültig welcher Herkunftskultur – erschwert ist. Dazu gehört u.a., dass die Jugendlichen räumlich weit voneinander entfernt wohnen und die Fahrzeiten zum Ausbildungsbetrieb bzw. zur Stadt sehr viel Zeit in Anspruch nehmen. An- und Abfahrtswege von jeweils 1 bis 2 Stunden sind nicht so selten wie vermutet werden könnte.

Unter interkulturellen Gesichtspunkten kommen weitere Faktoren in Betracht, die uns von den mündlich befragten Auszubildenden mit dem Kürzel „unterschiedliche Interessen“ beschrieben wurden. Im betrieblichen Alltag besteht in der Regel das gemeinsame Interesse der Auszubildenden darin, eine gute Ausbildung zu erhalten. Dazu gehört es u.a., die dem Arbeits- und Lernteam übertragenen Aufgaben möglichst optimal und erfolgreich zu erledigen. Ein solches, den betrieblichen Alltag prägendes gemeinsames Interesse, lässt sich nicht ohne weiteres auf den privaten Freizeitbereich übertragen. Hier kommt es offenkundig zu Ausdifferenzierungen und eigenen Ausgestaltungsweisen, die in interkultureller Hinsicht divergent sind und sich nur zum Teil überlappen.

Gleichwohl ist nicht zu übersehen, dass trotz dieser graduellen Unterschiede die Mehrheit, sowohl der deutschen als auch der Migrant*innen Jugendli-

chen, einen Teil ihrer Freizeit mit Mit-Azubis anderer Herkunftskultur – also interkulturell – verbringt.

6 Zusammenfassung und Ausblick

Die hier vorgelegten ersten Forschungsergebnisse aus mündlichen und schriftlichen Befragungen von Auszubildenden aus vier industriellen Großbetrieben der Metallbranche konzentrieren sich auf die Frage, wie Auszubildende unterschiedlicher Herkunftskultur miteinander umgehen. Aus diesem Grund wurden für die vorliegende Broschüre ausschließlich diejenigen empirischen Befunde dargestellt, die sich auf Auszubildende aus interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen beziehen. Ausgespart blieben bisher Ergebnisse, die Aufschluss geben

- über die Zufriedenheit der Azubis mit ihrer jetzigen Ausbildung
- über das Verhältnis zwischen Auszubildenden und ihren AusbilderInnen
- über die Bedeutung der von den Betrieben eingesetzten konkreten Maßnahmen zur kooperativen Zusammenarbeit unter Azubis unterschiedlichen Geschlechts und unterschiedlicher kultureller Herkunft
- über die spezifische Zusammenarbeit zwischen Mädchen und Jungen unter den Bedingungen einer überwiegend männerdominierten Branche
- über die weiteren Zukunftspläne der Auszubildenden
- über die interkulturellen (Vor-)Erfahrungen und Einstellungen von Auszubildenden, die ausschließlich mit KollegInnen der eigenen Herkunftskultur ausgebildet werden etc.

Darauf bezogene Auswertungen bleiben den nächsten Arbeitsschritten vorbehalten. Eine Veröffentlichung der Gesamtergebnisse ist für Ende 2005 geplant. Gleichwohl können aufgrund der bisherigen Analysen folgende erste Resultate unserer empirischen Befragungen zur interkulturellen Zusammenarbeit von Auszubildenden ausgewählter Industriebetriebe zusammengefasst werden:

Bei unserer Untersuchung handelt es sich um eine Generation von deutschen Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, von denen die meisten bereits seit ihrer Kindheit interkulturell aufgewachsen sind. Sie können auf gemeinsame Erfahrungen im Kindergarten und der Schule zurückgreifen und z.T. bestehen aus dieser Zeit noch enge Freundschaften bis heute fort. Diese jungen Nachwuchskräfte bringen interkulturelle Vorerfahrungen und damit zentrale soziale Kompetenzen mit, die vorberuflich erworbene Schlüsselqualifikationen für ein gemeinsames Lernen und Arbeiten im Betrieb darstellen.

Dies dürfte mit dazu beitragen, dass sich die große Mehrheit der Azubis unterschiedlicher kultureller Herkunft im Rahmen ihrer beruflichen Ausbildung gut miteinander versteht. Die befragten Jugendlichen nehmen die interkulturelle Zusammensetzung und die Zusammenarbeit als angenehm und positiv wahr. Dementsprechend möchte der überwiegende Teil von ihnen sehr viel lieber in interkultureller Gruppenzusammensetzung ausgebildet werden. Eine ausschließlich eigenkulturelle Auszubildendengruppe wird

nur von wenigen begrüßt. Die Ergebnisse der Befragung zeigen: Je größer die alltägliche Nähe und je regelmäßiger der betriebliche Umgang miteinander sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Azubis unterschiedlicher kultureller Herkunft gut verstehen. Das alltägliche Zusammensein und die gemeinsame Bewältigung von Lernstoff und Arbeitsaufträgen stellen – neben anderen Faktoren – betrieblichen Rahmenbedingungen dar, die ein (weiteres) Zusammenwachsen von Auszubildenden unterschiedlicher Herkunftskultur fördern. Ihr gleichgerichtetes Interesse und Ziel ist es, die Ausbildung möglichst erfolgreich zu durchlaufen und mit gutem Resultat abzuschließen.

Das gute und harmonische Zusammenleben im (betrieblichen) Alltag ist allerdings nur eine Seite der Medaille. Wie im sonstigen Leben auch, kommt es ebenfalls während der Ausbildung zu Reibereien, Streitigkeiten, Unstimmigkeiten und Auseinandersetzungen zwischen einzelnen Personen. Dies ist die andere Seite der Medaille. Sie kennzeichnet sich dadurch, dass sich viele Azubis durch die Undiszipliniertheit anderer Mit-Azubis gestört fühlen. Auch der Gebrauch der eigenen Herkunftssprache wird vielfach von denjenigen, die diese Sprache nicht verstehen, als ausgrenzend und damit als unangenehm empfunden. Es ist unübersehbar, dass hier ein betrieblicher Handlungsbedarf besteht. Diese kritischen Punkte im alltäglichen Umgang beeinträchtigen nicht nur das persönliche Wohlbefinden Einzelner, sondern wirken sich auch ungünstig auf das Betriebsklima aus. Darüber hinaus zeigt sich, dass sowohl Azubis deutscher Herkunftskultur als auch Azubis anderer Herkunftskultur einen in interkultureller Hinsicht nicht zu unterschätzenden Nachholbedarf anmelden: Beide Gruppen meinen kritisch sich selbst und ihren Mit-Azubis gegenüber, dass beide Seiten besser über die jeweils anderen Herkunftskulturen ihrer Mit-Azubis informiert sein sollten. Dieser von den Auszubildenden selbstdefinierte Informations- und Wissensbedarf sollte gerade mit Blick auf die Stabilisierung und Sicherung der vorhandenen guten interkulturellen Beziehungen ernst genommen werden. Hier wird letztlich ein Auftrag an Bildungsträger – allgemeinbildende Schulen, berufsbegleitender Unterricht etc. – formuliert, der zur Kenntnis genommen und aufgegriffen werden sollte.

VERÖFFENTLICHUNGEN AUS DEM DEUTSCHEN JUGENDINSTITUT

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

Tilly Lex

Günther Schaub

Arbeiten und Lernen im Jugendhilfebetrieb

Zwischen Arbeitsmarktförderung und Marktorientierung

Übergänge in Arbeit, Band 5

München: DJI Verlag 2004

EUR 9,90 (D)

ISBN: 3-87966-409-9



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

Jugendliche fördern und fordern

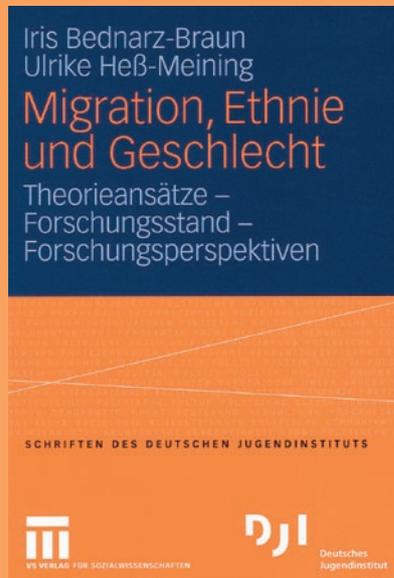
Strategien und Methoden einer aktivierenden Jugendsozialarbeit

Übergänge in Arbeit, Band 1

München: DJI Verlag 2002

356 S., EUR 14,50 (D)

ISBN: 3-87966-404-8



Iris Bednarz-Braun,
Ulrike Heß-Meining

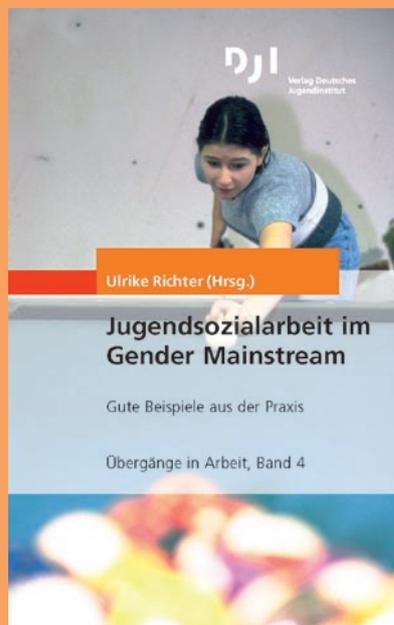
Migration, Ethnie und Geschlecht

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

Ulrike Richter (Hrsg.)

Jugendsozialarbeit im Gender Mainstream

Gute Beispiele aus der Praxis

Übergänge in Arbeit, Band 4

München: DJI Verlag 2004 (im Druck)

Ca. 240 S., EUR 9,90 (D)

ISBN 3-87966-408-0



Thomas Gericke

Duale Ausbildung für Benachteiligte

Eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben

Übergänge in Arbeit, Band 3

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