

iPEK – Publikationen Nr. 2/2007

Beschäftigungschancen und –zugänge: Einschätzungen aus interkultureller Perspektive

Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden am
Berufskolleg Weinsbergstraße, Köln–Ehrenfeld

Michael Wiedemeyer
Xandra Wildung

Inhalt

1. Vorbemerkung	2
2. Zur Arbeitsmarktlage von Migrant*innen Jugendlichen (in Köln)	3
3. Ergebnisse der Befragung in einem Kölner Berufskolleg	9
4. Zur Methode	11
5. Die Auszubildenden	13
6. Zugangswege zum Ausbildungsplatz	16
7. Berufliche Präferenzen	18
8. Selbsteinschätzung Arbeitsmarktperspektiven	21
9. Arbeitsumfeld und Diversität	23
10. Sprachkenntnisse	28
11. Berufsbiografische Erwartungen	30
12. Schlussbemerkung	32
13. Angaben zu AutorInnen	33
14. Anhang	34

1. Vorbemerkung

Im Sommer 2004 wurden 76 Auszubildende eines Kölner Berufskollegs zu unterschiedlichsten Aspekten ihrer Beschäftigungs- und Bildungssituation befragt. Diese Erhebung fand statt im Kontext des Forschungsvorhabens „*Diversität fördern – Strategien zur Gewinnung und betrieblichen Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund für Kölner Unternehmen*“, welches in Kooperation des Forschungsschwerpunkts Interkulturelle Kompetenz an der Fachhochschule Köln mit dem Klaus Novy Institut durchgeführt wurde.¹ Die Befragung der Auszubildenden wurde als ergänzende empirische Erhebung im Anschluss an eine Betriebsbefragung umgesetzt. Die Ergebnisse werden in diesem Arbeitspapier erstmals umfassend und systematisch aufbereitet dargestellt.²

Die Zielsetzung des umgreifenden Forschungsvorhabens bestand darin, einen empirisch fundierten Beitrag zur auch in Deutschland verstärkt geführten Debatte um Voraussetzungen, Maßnahmen und Verfahren des Diversity Management zu liefern. Im Vordergrund stand die interkulturelle Dimension. Dabei war der Fokus der empirischen Erhebungen in erster Linie darauf gerichtet, Erkenntnisse aus Sicht von Unternehmen zu gewinnen. Um deren Plausibilität zusätzlich abzusichern, wurde die hier präsentierte Befragung der Auszubildenden realisiert, die einen Abgleich mit Einschätzungen von Seiten der Betroffenen ermöglichte. Auf diesem Weg wurden originäre Informationen aus Reihen der mit dem Projekt anvisierten Zielgruppe, der jungen Menschen mit Migrationshintergrund, erhoben, die letztlich aber nur rudimentär in die Berichterstellung zum Projekt einfließen. Die AutorInnen nehmen nun die Möglichkeit wahr, die Ergebnisse im Rahmen dieses Forschungsberichts gesondert darzustellen.

Über die Befragung hinaus wurden seinerzeit in den Berufsschulklassen Workshops durchgeführt, um so genannte „kritische Ereignisse“ aus dem Arbeits- und Schulalltag der SchülerInnen zu ermitteln. Diese sollten die in umfangreichen Unternehmensinterviews gewonnenen Fallbeispiele zum Themenfeld „Diversity Management“ ergänzen. Zudem flossen sie ein in die Konzeptionierung eines Workshopmoduls.³

Nachfolgend werden zunächst die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen für Jugendliche mit Migrationshintergrund (in Köln) skizziert. Daran anschließend werden die wesentlichen Ergebnisse der Befragung im Überblick dargestellt.

¹ Die Gesamtergebnisse dieses durch die Kölner RheinEnergie Stiftung geförderten Forschungsprojekts finden sich dargestellt in Leenen, W. R./Scheitza, A./Wiedemeyer, M.: *Diversität nutzen*, Waxmann Verlag Münster, 2006.

² Den Verantwortlichen beim Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz an der FH Köln sei gedankt für die Genehmigung zu diesem Sonderdruck.

³ Vgl. Leenen/Scheitza/Wiedemeyer, a.a.O., S. 135ff

2. Zur Arbeitsmarktlage von Migrant*innen Jugendlichen (in Köln)

Es ist kaum möglich, für eine so große und in sich heterogene Bevölkerungsgruppe, wie sie die "Jugendlichen mit Migrationshintergrund" darstellen, auf wenigen Seiten ein konsistentes beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitisches Panorama zu zeichnen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Datenlage für das Beschäftigungssystem diesbezüglich höchst unzulänglich ist. In den veröffentlichten Arbeitsmarktstatistiken finden sich lediglich für die Teilgruppen der *Ausländer* und *Spätaussiedler* differenzierte Zahlenangaben, nicht aber für die größere Gesamtheit der Personen mit Migrationshintergrund. Somit bleiben alle Aussagen in diesem Feld mit einer Einschränkung versehen.⁴ Gleichwohl ist es möglich, wichtige Entwicklungslinien aufzuzeigen. Dies wird nachfolgend - vorrangig mit Blick auf die Stadt Köln für den Zeitraum, in dem die hier präsentierte Erhebung stattfand - geschehen:

In Köln lebten 2005 etwas mehr als 1 Mio. Einwohner. Von diesen besaßen gut 17% eine ausländische Staatsangehörigkeit; fast 31% zählten zur Gruppe der „Einwohner mit Migrationshintergrund“ (Daten des Statistischen Amtes der Stadt Köln 2006). Knapp ein Viertel der Kölner Jugendlichen in der Altersphase, in der der Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Berufswahl anstehen, waren AusländerInnen. Eine Schulabgängerbefragung in 2004 hatte ergeben, dass nur 52,4% aller Schüler und Schülerinnen an Kölner Schulen (ohne Gymnasien) Deutsch als ausschließlich gesprochene Familiensprache nennen: D. h. bei fast der Hälfte der Befragten ist auf einen Migrationshintergrund zu schließen, da diese zu Hause entweder eine andere Sprache sprechen oder eine Kombination aus mehreren Sprachen (vgl. Schulamt für die Stadt Köln (Hrsg.): Schulabgängerbefragung 2004 – Ergebnisse, Köln 2004, S. 8).

Köln besaß in den 1960er und 70er Jahren als traditionsreicher Industriestandort eine hohe Attraktivität für vorrangig männliche Zuwanderer aus den frühen Anwerbeländern. So ist bspw. in Köln die nach Berlin zahlenmäßig zweitgrößte türki-

⁴ Die Aussagegenauigkeit der offiziellen Statistiken war in migrationspolitischer Hinsicht bis in die jüngste Vergangenheit unbefriedigend. Die Statistiken wiesen in aller Regel lediglich die Personen-Gruppe „Ausländer“ (d. h. Personen mit ausländischem Pass) und teilweise die Gruppe „Aussiedler“ gesondert aus. Dies gilt in besonderem Maß für alle Arbeitslosigkeits- und Beschäftigungsstatistiken, da die datenerhebenden Arbeitsagenturen lediglich nach Nationalitätszugehörigkeit differenzieren. Genauere Zahlen zur größeren Gesamtgruppe der „Menschen mit Migrationshintergrund“ lagen bis vor kurzem nur in Ansätzen vor. Somit konnten Effekte, wie bspw. Verschiebungen in Folge des neuen Staatsangehörigkeitsrechts, nicht adäquat abgebildet werden. Zwischenzeitlich ist eine wichtige forschungsmethodische Kurskorrektur erfolgt. Erstmals sind von renommierten Forschungseinrichtungen empirische Datensammlungen veröffentlicht worden, die in einem zuvor nie erreichten Differenzierungsgrad Angaben zur Bevölkerung „mit Migrationshintergrund“ machen, so in erster Linie die Mikrozensen des Statistischen Bundesamtes seit 2005. Darauf fußend gibt es mittlerweile eine wachsende Anzahl von Publikationen, die für das Bildungs- wie für das Beschäftigungssystem Strukturanalysen vornehmen, die zunehmend weniger auf dem statistischen Merkmal „nichtdeutsche Staatsangehörigkeit“ fußen als vielmehr auf Konzepten, die die unterschiedlichen Formen an Migrationshintergrund abbilden, wie bspw. der „Deutsche Bildungsbericht“ (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, Bielefeld 2006, bes. Kap. H, S. 137-179) oder auch der Migrationsbericht der Bundesbeauftragten (vgl. 7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2007, bes. Kap. II.2 und II.3, S. 31-81). Diese Analysen bedeuten einen großen Schritt voran, auch wenn die neue Differenziertheit noch nicht bis auf alle Ebenen der amtlichen Beschäftigungsstatistiken übertragen wurde (vgl. bspw. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, monatliche Veröffentlichung).

sche Community in der BRD beheimatet. Der zwischenzeitliche massive Rückgang an Arbeitsplätzen im Verarbeitenden Gewerbe hat in diesen Bevölkerungsgruppen zu steigender Arbeitslosigkeit und einer „sektoralen Rückständigkeit“ in der Beschäftigtenstruktur geführt. Gleichzeitig ist Köln eine moderne Dienstleistungs- und Medienmetropole mit neuen Beschäftigungsoptionen und aktuell gesteigener Anziehungskraft für höher qualifizierte ZuwanderInnen, die tendenziell aber über einen anderen nationalen und kulturellen Hintergrund verfügen als die ZuwanderInnen der ersten Generation.

Parallel hat die fortschreitende Tertiarisierung ein gestiegenes Volumen an gering entlohnten, einfachen Dienstleistungstätigkeiten zu häufig prekären Arbeitsbedingungen entstehen lassen, die überproportional von Migrantinnen ausgeübt werden. Prinzipiell geht mit dem sektoralen Wandel eine Abkehr von den männlich dominierten Industriearbeitsplätzen hin zu von Frauen besetzten Teilzeitarbeitsplätzen und geringfügig entlohnter Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich einher. Diese Tendenz ist auch in Köln deutlich zu erkennen. Das bewirkt – vereinfachend dargestellt – zwei Effekte: Ausländische Männer sind stark vom quantitativen Abbau der Arbeitsplätze im sekundären Sektor betroffen; ihre Erwerbsbeteiligung ist insgesamt daher selbst in absoluten Zahlen rückläufig. Demgegenüber wächst zwar die Erwerbsquote ausländischer Frauen langsam an, aber sie sind „Leidtragende“ der qualitativen Ausdifferenzierung der Dienstleistungsarbeit im tertiären Sektor. Einige Zahlen mögen dies verdeutlichen: Fast 45% der männlichen ausländischen Erwerbstätigen arbeiten immer noch in Fertigungsberufen (deutsche Männer: 25%) und nur 49% in Dienstleistungsberufen (deutsche Männer: 62%). Bei den Frauen liegen die Werte deutlich näher beieinander: Von den ausländischen erwerbstätigen Frauen arbeiten 85% im Dienstleistungsbereich (deutsche Frauen: 90%). Allerdings dominieren bei den Ausländerinnen Beschäftigungsverhältnisse, die durch geringe Entlohnungsniveaus und sehr begrenzte Teilzeit-Stundenzahl, sehr häufig Mini-Jobs, charakterisiert sind.

Im Jahresdurchschnitt 2005 beträgt der Anteil von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der registrierten Arbeitslosen in Köln 30,4 %. Also annähernd jeder dritte Kölner Arbeitslose hat einen ausländischen Pass – insgesamt sind das rund 21.000 Menschen. (Vgl. dazu Abb. 1) Demgegenüber verfügen aber nur knapp 11 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Stadt über einen ausländischen Pass. Der Anteil ausländischer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter an deren Gesamtzahl in Köln ist rückläufig. Auch ist der prozentuale Anteil der sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen an der ausländischen Gesamtbevölkerung wesentlich geringer als in der deutschen Bevölkerung: Die entsprechende Erwerbsbeteiligung der ausländischen MitbürgerInnen beträgt 2005 rund 27% (darunter ausländische Frauen 20%, Männer 33%). Die Erwerbsbeteiligung bei der deutschen Bevölkerung liegt bei ca. 52% (Frauen 40%, Männer 53%).

Die insgesamt unbefriedigende Arbeitsmarktbilanz der ausländischen Erwerbsbevölkerung hat viele Seiten. Ungleiche Voraussetzungen, individuelle Verhaltensmuster, aber eben auch strukturelle Benachteiligung und diverse Ausgrenzungsmechanismen formen ein komplexes Ursachengeflecht. Wenn zukünftig eine bessere Einbindung des Erwerbsspersonenzpotenzials mit Migrationshintergrund gelingen soll, ist an erster Stelle das Bildungssystem als Zugangsschleuse zur Beschäftigung gefordert. Angesichts einer solchen Überlegung muss eine aktuelle Zustandsbeschreibung des bundesdeutschen Ausbildungssystems allerdings skeptisch stimmen:

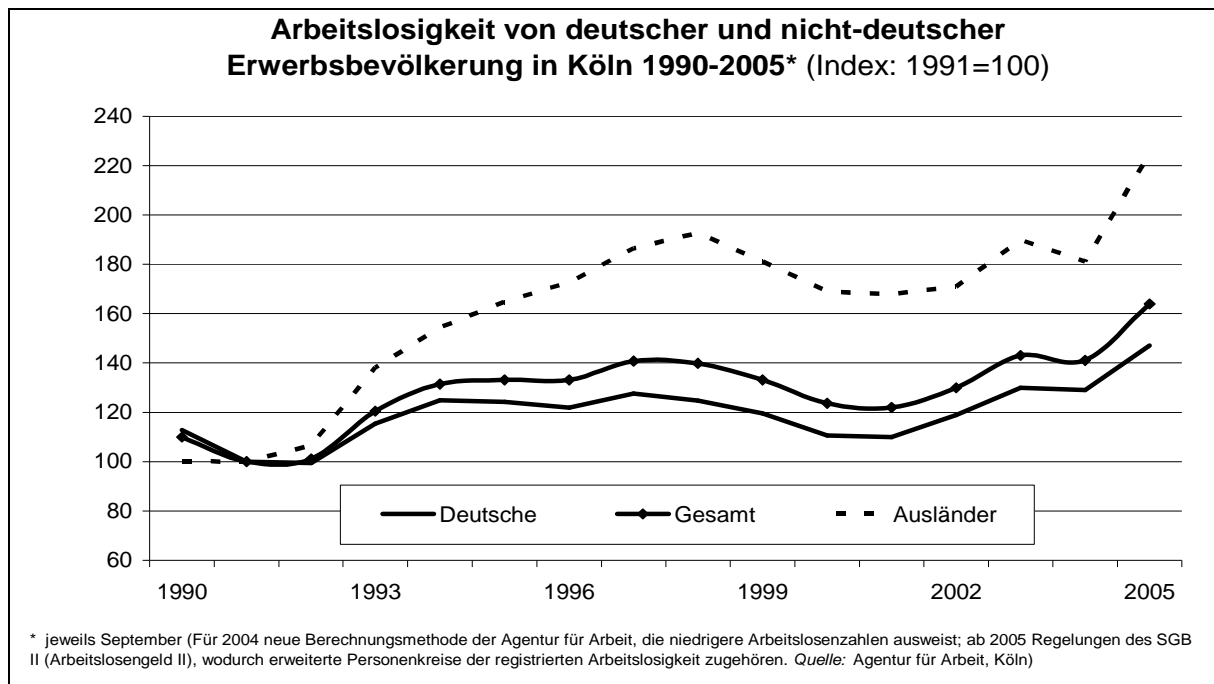


Abbildung 1: Arbeitslosigkeit in Köln 1990 - 2005

Laut Mikrozensus 2005 stellen in der BRD die Menschen mit Migrationshintergrund an der unter 25-jährigen Bevölkerung einen Anteil von 27%, der Ausländeranteil beträgt 10% (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, a. a. O., S. 142ff). Negativer als vor kurzem in einer Reihe von Bildungsgutachten geschehen, kann deren Situation kaum eingeschätzt werden. So attestiert die OECD in einer erweiterten Auswertung der PISA-Ergebnisse, dass Migrantenkinder in nahezu keinem anderen von insgesamt 17 untersuchten Industriestaaten so schlechte Bildungschancen haben wie in Deutschland. Bestürzend ist dabei vor allem die empirische Erkenntnis, dass Deutschland Schlusslicht ist, wenn es um die Schulleistungen der bereits in Deutschland geborenen Migrantenkinder der 2. Generation geht. Der Abstand zu den einheimischen SchülerInnen ist hier so groß wie nirgendwo sonst und sogar die Migrantenkinder, die nicht hier geboren wurden, erreichen höhere Leistungsniveaus. Die OECD konstatiert, dass fast 50% der Migrantenkinder der 2. Generation in der Bundesrepublik so geringe Kenntnisse in Mathematik (vermittelt bekommen) haben, dass sie auf dem Arbeitsmarkt nicht bestehen können (vgl. Stanat, P./Christiansen, G.: *Where immigrant students succeed*, Paris 2006, bes. Kap. 5; auch: OECD: *Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland*, Paris 2005).

Die Untersuchungen eines von der Kultusministerkonferenz eingesetzten Konsortiums bestätigen 2006 diese Ergebnisse. In der Zusammenfassung zu ihrem Bildungsberichts schreiben die Autoren zum Schwerpunktthema „Migration“: *„Besonders kritisch stellt sich der Weg der jungen Migrantinnen und Migranten ins Beschäftigungssystem dar, und zwar an beiden Schwellen: dem Übergang von der Schule in die Ausbildung und dem Übergang von der Ausbildung in die Erwerbsarbeit. Der Weg ausländischer Jugendlicher in eine qualifizierte Ausbildung weist stärkere Hürden auf als der ihrer Altersgenossen ohne Migrationshintergrund. Besonders problematisch erscheint die Tatsache, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, die einen Ausbildungsplatz erreichen wollen, im Durchschnitt deutlich bessere schulische Vorleistungen erbringen müssen als die Gleichaltrigen ohne Migrationshintergrund“* (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, a. a. O., S.202).

Mit diesem Fazit wird die statistisch gesicherte Erkenntnis zum Ausdruck gebracht, dass die vielfach monierten „unzureichenden Schulleistungen“ der jungen MigrantInnen zu einem erheblichen Anteil durch das Bildungssystem und gesellschaftliche Segregationseffekte verursacht sind. Aber auch das Beschäftigungssystem trägt bei, wenn MigrantInnen dort auf eine Einstellungspraxis treffen, die an sie höhere Anforderungen als an ihre deutschen MitbewerberInnen stellt. Diskriminierungseffekte – seien diese in ihrer Entstehung nun impliziter oder expliziter Natur – kommen verschärfend hinzu. Anschließend ist eine Reihe von Indikatoren aufgelistet, die einzelne Aspekte insbesondere der beruflichen Bildungsmisere illustrieren. Es wird deutlich, in welchem Ausmaß die bildungs- und beschäftigungspolitische Zielsetzung einer besseren Integration der jüngeren MigrantInnenpopulation in das Ausbildungssystem seit Jahren verfehlt wird:

- Seit den 1990er Jahren nimmt die Anzahl an Auszubildenden mit ausländischem Pass beständig ab (vgl. u. a. Granato, M.: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung, in: WSi-Mitteilungen, H. 8/2003). Hatten 1994 in Westdeutschland 9,8% aller Auszubildenden einen ausländischen Pass, so waren es 2004 nur noch 5,6% (in absoluten Zahlen: damals 126.000 Azubis gegenüber heute 72.000). Ihr Bevölkerungsanteil an der Gruppe der 18 bis 21-Jährigen beträgt demgegenüber in 2004 12,4%.
- Jugendliche mit Migrationshintergrund sind anteilig häufiger in schulischen Ausbildungsgängen anzutreffen. Überproportional oft finden sie sich als Folge von Ausweichmanövern in kurzfristigen Maßnahmen wie Berufsvorbereitungs- bzw. -grundschuljahr oder Berufsaufbauschulen – allesamt Bildungsaktivitäten mit zweifelhaftem Nutzwert im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration (vgl. Solga, H.: Das Paradox der integrierten Ausgrenzung von gering qualifizierten Jugendlichen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B. 21-22/2003).
- Das erreichte Bildungsniveau der MigrantInnen ist sehr unterschiedlich im Vergleich zur deutschen Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Während ähnlich große Anteile der MigrantInnen (der 2. und 3. Generation) die Hochschulreife erreichen, was als Erfolg zu werten ist, auch wenn dies alleine noch nichts über deren Chancen im Erwerbssystem aussagt, ist in der Gruppe der 25 – 35-Jährigen der Anteil derjenigen ohne Berufsabschluss mit rund 41% bei den MigrantInnen fast drei Mal so hoch wie bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund (15%). Dabei gibt es eine deutliche Abstufung nach Herkunftskonstellation: Am schwierigsten stellt sich die Situation der türkischen MigrantInnen dieser Altersgruppe dar mit einem „Ungelernten“-Anteil von fast 57%, darauf folgen die sonstigen ehemaligen Anwerbestaaten mit 38%, während die Anteile bei SpätaussiedlerInnen mit 28% und Personen aus den sonstigen EU-15-Staaten mit 22% deutlich niedriger ausfallen (Daten aus Mikrozensus 2005 nach Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, a. a. O., Tab. H2-3A).
- Trotz besserer schulischer Qualifikation sind die Chancen junger Frauen mit Migrationshintergrund, an einer beruflichen Erstausbildung im dualen System zu partizipieren, nach wie vor schlechter als die Chancen junger Männer. Allerdings hat sich die Ausbildungsbeteiligung junger ausländischer Frauen auf niedrigem Niveau stabilisiert, während sich die Lage junger ausländischer Männer zunehmend verschärft hat. Gerade bei den Aus-

länderinnen fällt jedoch nach wie vor die starke Konzentration auf einzelne Berufsfelder (u. a. Gesundheitsberufe, Einzel- und Großhandelsbereich, Friseurhandwerk) ins Auge. Die geringe berufliche Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Frauen stellt ein großes kulturelles Problem im Hinblick auf eine verbesserte Integration der Migrantenbevölkerung dar (vgl. Boos-Nünning, U./Karakasoglu, Y.: Welche Ressourcen haben junge Migrantinnen? Plädoyer für einen Perspektivenwechsel, in: Migration und Soziale Arbeit, H. 3-4/2005; Granato, M./Schittenhelm K.: Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B. 28/2004).

- Auszubildende mit Migrationshintergrund sind nach wie vor in einem stark verengten Berufsspektrum zu finden. Besonders in den zukunftsweisenden Ausbildungsberufen des Dienstleistungsbereichs, die beispielsweise in einer Stadt wie Köln überdurchschnittlich vertreten sind, sind Jugendliche mit Migrationshintergrund stark unterrepräsentiert. In den fünf begehrtesten Ausbildungsberufen der letzten Jahre in Köln (Bürokommunikations-, Bank- und Einzelhandelskaufleute; neue IT- sowie Medienberufe) sind Jugendliche ausländischer Nationalität lediglich im Einzelhandels- und Bürobereich in etwa im Schnitt ihrer allgemeinen Ausbildungsbeteiligung vertreten, in den anderen Berufen sind ihre Anteile sehr gering. Insgesamt ist die Ausbildungsbeteiligung in den „Zukunftsfeldern“ technische Berufe und Dienstleistungen rückläufig gewesen. Nach wie vor eklatant gering ist die Zahl ausländischer Azubis im Öffentlichen Dienst. In Köln betrug ihr Anteil 2002 bspw. gerade 3,9 %.

Diese unzulängliche Einbeziehung der jungen Menschen mit Migrationshintergrund in das Ausbildungssystem, die strukturelle „Rückständigkeit“ ihrer Berufswahlentscheidungen, die ausgesprochen geringe Erwerbsbeteiligung speziell der Migrantinnen und die Heterogenität der Bildungs- und Erwerbskonstellationen bei unterschiedlichen Herkunftsgruppen verbieten die Suche nach uniformen Förderstrategien. Möglichst genaue Kenntnisse über all diese Fragestellungen bedürfen unter strategischen Gesichtspunkten zudem der Ergänzung um Informationen über die zukünftige Entwicklung des Beschäftigungssystems.

Zum Abschluss dieser Einleitung ein weiterer konkreter Blick auf Köln: Trotz verbesserter Bildungsabschlüsse haben sich die Chancen auf eine duale Ausbildung auch in Köln nicht gebessert. Hier haben 2002 über 90 % der SchulabgängerInnen ausländischer Nationalität einen Schulabschluss erreicht: rund 25 % Hauptschulabschluss, 47 % Fachoberschulreife; knapp 20 % Fach-/Hochschulreife. Doch nur rund 40 % der Jugendlichen ausländischer Herkunft erhalten einen Ausbildungsplatz im dualen System gegenüber rund zwei Dritteln der jungen Deutschen. Dabei ist allerdings auch zu beachten, dass sich der Abstand zwischen den Schulabschlüssen deutscher und ausländischer Jugendlicher über die Jahre im Bundesgebiet kaum und auch in Köln nur geringfügig verringert hat.

Die nachfolgende Abbildung 2 verdeutlicht, wie sehr sich die Situation der ausländischen Jugendlichen im Ausbildungssystem verschlechtert hat. In Köln waren noch 1994 18 % (rund 3.400) aller Auszubildenden ausländischer Herkunft, 2002 sind es nur noch 11,3 % und 2003 10,5 % (gut 2.000 Personen). Bemerkenswert ist, dass der Anteil ausländischer Jugendlicher an den Gesamtausbildungszahlen auch in den „Zukunftsfeldern“ technische Berufe und Dienstleistungen rückläufig gewesen ist.

Tabelle: Auszubildende im Bezirk Köln, 2000 - 2003; Gesamtzahl sowie Anteil ausländischer Azubis

Wirtschafts- bzw. Tätigkeitsbereiche	Stichtag 30.06.2000			Stichtag 30.06.2001			Stichtag 30.06.2002			Stichtag 30.06.2003		
	Gesamt	Ausländer	Anteil ausl. Azubis in %	Gesamt	Ausländer	Anteil ausl. Azubis in %	Gesamt	Ausländer	Anteil ausl. Azubis in %	Gesamt	Ausländer	Anteil ausl. Azubis in %
Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft sowie Gartenbau	175	7	4	163	3	1,8	170	4	2,4	163	5	3,1
Fertigungsberufe zusammen	4757	858	18	4592	747	16,3	4771	746	15,6	4636	654	14,1
Technische Berufe zusammen	382	39	10,2	382	25	6,5	402	20	5	378	17	4,7
Dienstleistungsberufe zusammen	11520	1247	10,8	12337	1257	10,2	13323	1359	10,2	13066	1269	9,7
Azubis ohne genaue Berufsangabe und Sonstige	969	104	10,7	1200	138	11,5	1429	134	9,4	1642	151	9,2
Summe	17803	2255	12,7	18674	2170	11,6	20095	2263	11,3	19885	2096	10,5

Quelle: Dienstleistungsagentur für Arbeit, Köln 2004, eigene Berechnungen

Abbildung 2: Auszubildende in Köln

3. Ergebnisse der Befragung in einem Kölner Berufskolleg

Die hier präsentierte Befragung von Auszubildenden an einem Kölner Berufskolleg hatte zwei Zielsetzungen: Zum einen sollten zusätzliche Informationen zu diversitätsbezogenen Aspekten des Ausbildungsalltags in Schule und Betrieb aus Sicht von jungen Auszubildenden mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Zum anderen wurden die Auszubildenden nach ihren konkreten Erfahrungen mit Personalauswahlprozessen befragt sowie nach ihren berufsbiografischen Einschätzungen und Erwartungen. Dabei wurden jeweils die Antworten der Auszubildenden mit Migrationshintergrund denen der ohne Migrationshintergrund gegenübergestellt.

Nachfolgend sind wichtige Ergebnisse der Befragung zusammengefasst:

- Befragt wurden 76 Auszubildende. Von diesen sind 35 Personen ohne und 41 Personen mit Migrationshintergrund. Diese 76 Berufsschüler und -schülerinnen verteilen sich exakt zur Hälfte (jeweils 38 Auszubildende) auf schulische Ausbildungsgänge (nämlich zwei Schulklassen zu den Berufen „Sozialhelfer/in“ sowie „Kinderpflege“) und auf zwei Klassen im Rahmen dualer betrieblicher Ausbildung (Ausbildungsberuf: „Systemgastronomie“). Die Zahl der MigrantInnen überwiegt die der Deutschen ohne Migrationshintergrund in der schulischen Ausbildung stärker als in der dualen Ausbildung.
- Als meist genannte Zugangswege zur Anstellung als Auszubildende dominieren bei beiden Gruppen die „eigene Bewerbung“ und „Praktika im Betrieb“. Unterschiede finden sich dahingehend, dass die Auszubildenden mit Migrationshintergrund anders als die Deutschen ohne Migrationshintergrund seltener über formelle Wege (wie Arbeitsagentur- oder Schulvermittlung), dafür aber anteilig häufiger über private Kontakte an ihre Stellen gelangt sind. Insgesamt spielen aber die „sozialen Netzwerke“ ganz im Unterschied zu den Aussagen in der Unternehmensbefragung in der Selbstwahrnehmung der Auszubildenden eine eher nachgeordnete Rolle.
- Die MigrantInnen müssen sich anteilig häufiger Testverfahren als Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung unterziehen. Dahinter kann das Bedürfnis von Betrieben, aber auch Schulen vermutet werden, befürchtete Defizite bei Sprache und Qualifikation zu ermitteln. Andererseits scheint Unkenntnis über erforderliche schulische Vorkenntnisse auf Seiten der MigrantInnen ein gewisses Problem darzustellen. Dies lässt vermuten, dass hier Fehleinschätzungen bzw. Informationsdefizite vorliegen, die auf Beratungs- und Aufklärungsbedarf hinweisen.
- Die Azubis mit Migrationshintergrund sind im Schnitt skeptischer, was ihre Arbeitsmarkt- und Berufsperspektiven betrifft. Große Teile beider Gruppen sehen ihre aktuelle Ausbildung nicht als Wunschberuf. Während die Deutschen ohne Migrationshintergrund diese aber eher als Durchgangsstadium zu einer späteren Umorientierung sehen, nehmen die MigrantInnen eine nüchterne Haltung ein und hoffen stärker auf Verbleib in diesem Beruf. Allerdings zeigt sich bei ihnen auch eine deutlichere Tendenz Richtung geringfügiger und nicht ausbildungsadäquater Erwerbsformen.
- Anteilig mehr MigrantInnen geben an, dass ihre Herkunft bei der Stellenvergabe eine Rolle gespielt hat. Direkte interkulturelle Konflikte in der Ausbildung werden mehrheitlich verneint. Ein prozentual größerer Anteil der MigrantInnen moniert Benachteiligungen bei Leistungsbeurteilungen aufgrund kultureller Herkunft. Die deutschen Auszubildenden ohne Migrationshintergrund sind im Schnitt etwas skeptischer, was den Wert der Interkulturalität im Arbeitszusammenhang betrifft.
- Kontakte zu KollegInnen anderer nationaler Herkunft scheinen eine weitgehende Selbstverständlichkeit, auch wenn Konflikte nicht ausgeschlossen werden. Mit Blick auf Diversität am Arbeitsplatz ist auffällig, dass nur eine Minderheit angibt, in ihren Ausbildungszusammenhängen (Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetriebe) auf AnleiterInnen und Lehrkräfte zu treffen, die selbst einen Migrationshintergrund haben.

4. Zur Methode

Die Befragung wurde im Juni 2004 zu unterschiedlichen Zeitpunkten in insgesamt vier Schulklassen des Berufskollegs Weinsbergstrasse im Kölner Stadtteil Ehrenfeld durchgeführt. Zur Anwendung kam ein standardisierter Fragebogen (vgl. Anhang) mit insgesamt 33 Fragen, die ganz überwiegend als multiple choice konzipiert waren und die schriftlich zu beantworten waren. Das Ausfüllen des Fragebogens wurde nach Absprache mit den zuständigen Lehrkräften im Rahmen einer normalen Unterrichtsstunde – unter Anleitung des Forschungsteams – durchgeführt und nahm kaum mehr als 20 Minuten in Anspruch.⁵

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Fragebogenauswertung präsentiert. Erwähnt werden sollte noch, dass sämtliche Auszubildende kurz vor Abschluss ihrer Ausbildung standen und daher davon auszugehen ist, dass ein ausreichend langer Zeitraum gegeben war, in dem die Einzelnen Eindrücke und Einschätzungen gewinnen konnten.

An dieser Stelle ist eine wichtige Vorbemerkung zu machen: Zielsetzung unseres Befragungsvorhabens war u. a. herauszufinden, ob im Vergleich der Gruppe der Auszubildenden mit Migrationshintergrund (*Schreibweise ab hier: MGH*) und der Auszubildenden ohne MGH Abweichungen im Antwortverhalten zu beobachten sind. Zu diesem Zweck war es erforderlich, eine geeignete definitorische Abgrenzung zu finden, um die beiden Gruppen eindeutig differenzieren zu können. Die von uns angewandte Definition lautet:

Definition: Auszubildende mit Migrationshintergrund

„Alle Auszubildenden, die selbst nach Deutschland zugewandert sind bzw. deren Großeltern und/oder Vater und/oder Mutter nicht in Deutschland geboren wurden und irgendwann nach Deutschland immigriert sind.“

Damit wurde eine umfassendere Definition zur statistischen Erfassung der **Menschen mit Migrationshintergrund** gewählt. Bewusst wurde von der üblichen engen Abgrenzung der amtlichen Statistik abgewichen, die bis zu diesem Zeitpunkt in der Regel nur „Ausländer“, d. h. „Personen mit ausländischem Pass“ erfasst. Intention der hier vorgenommenen Abgrenzung war, möglichst weitgehend den Personenkreis zu berücksichtigen, der über einen maximal 2 Generationen zurückreichenden Migrationshintergrund verfügt (vgl. dazu Fußnote 3).

Der nachfolgende Kasten illustriert, wie schwierig es bei dem hier interessierenden Thema ist, den relevanten Personenkreis eindeutig zu identifizieren. Die vorgenommenen Differenzierungen sollen zudem helfen, bei späteren Auswertungsschritten den Überblick zu behalten.

⁵ An dieser Stelle sei den beteiligten Lehrerinnen und Lehrern herzlich gedankt für ihre bereitwillige Kooperation und ihre Unterstützung bei der Umsetzung von Befragung und Erhebungsworkshop in der sicher nicht stressfreien Phase kurz vor Abschluss des Schuljahres.

Insgesamt wurden aus den vier Klassen 76 auswertbare Fragebögen berücksichtigt:

- Von den **76 Azubis** waren **35 Deutsche ohne Migrationshintergrund** sowie **41 Menschen mit Migrationshintergrund** (AusländerInnen, SpätaussiedlerInnen sowie sonstige Deutsche mit Migrationshintergrund).
- Von den 76 Befragten sind **55 in Deutschland geboren**; 21 sind nicht in Deutschland geboren: Von den 35 Deutschen ohne Migrationshintergrund sind **34 in Deutschland geboren**; von 41 Menschen mit Migrationshintergrund sind **21 in Deutschland geboren**, 20 nicht.
- Über die **deutsche Staatsangehörigkeit** verfügen **63** der befragten Azubis: Sämtliche **35 Deutsche ohne Migrationshintergrund** sowie auch **28 von 41 Azubis mit Migrationshintergrund**. D. h. lediglich 13 SchülerInnen wären nach der amtlichen Statistik als AusländerInnen zu führen. *(Letzteres liegt vermutlich an einer altersbedingt höheren Einbürgerungsquote in dieser Befragtengruppe sowie an der Gruppe der SpätaussiedlerInnen. Die hohe Differenz zur Zahl von 41 hier gezählten Menschen mit MGH ist andererseits Folge der „großzügigeren“ definitorischen Eingrenzung.)*
- Von insgesamt **16 Azubis „islamisch geprägter Herkunft“**, d. h. Personen die bzgl. ihrer Herkunft der Türkei bzw. einer Reihe islamisch geprägter Staaten (Iran, Pakistan, Marokko, Tunesien) zuzuordnen sind, sind **5 in Deutschland geboren** und **7 verfügen über die deutsche Staatsangehörigkeit**.

Durchgängig sind alle Antworten in der nachfolgenden Auswertung nach „deutsche Auszubildende“ („**Deutsche**“) sowie „Auszubildende mit Migrationshintergrund“ („**MigrantInnen**“) differenziert worden. *(Die zuvor in Klammern gesetzten Begriffe finden in den nachfolgenden tabellarischen Darstellungen Verwendung.)* Zu einigen Fragen werden darüber hinausgehende Differenzierungen vorgenommen, wenn diese interessante zusätzliche Ergebnisse ermöglichen.

Es sollte abschließend nachdrücklich betont werden, dass die hier diskutierte Stichprobe nur einen sehr begrenzten Umfang hat und natürlich weit davon entfernt ist, Repräsentativität beanspruchen zu können. Dies setzt deutliche Grenzen für Interpretationen wie auch für tiefer gehende Untergliederung. Andererseits bedeutet dies nicht, dass sich nicht sehr wohl spannende Schlussfolgerungen und Fragestellungen für zukünftige Untersuchungen ableiten ließen.

5. Die Auszubildenden

Ausbildungsgänge

Die 76 auswertbaren Fragebögen verteilen sich je exakt zur Hälfte (jeweils 38 Auszubildende) auf zwei Klassen mit schulischen Ausbildungsgängen („SozialhelferIn; Kinderpflege“) sowie zwei Klassen im Rahmen dualer betrieblicher Ausbildung („Systemgastronomie“).

Insgesamt überwiegt die Zahl der MigrantInnen die der Deutschstämmigen. In der schulischen Ausbildung ist ihr Anteil höher als in der dualen Ausbildung – ein Sachverhalt, der sich mit globaleren Daten deckt. Es sollte jedoch erwähnt werden, dass in einer der beiden Systemgastronomie-Klassen der MigrantInnenanteil bei über 60% liegt, in der anderen jedoch nur bei knapp 30%. In der Summation nivelliert sich dieser Effekt natürlich weitgehend. *(Es ließ sich nicht klären, ob diese Aufteilung dem Zufall geschuldet oder auf einen schulischen Selektionsprozess zurückzuführen ist.)*

Ausbildungsberuf	Anzahl Auszubildende	Deutsche	MigrantInnen	Summe
SozialhelferIn	21 (28%)	10 (48%)	11 (52%)	21 (100%)
Kinderpflege	17 (22%)	5 (29%)	12 (71%)	17 (100%)
Systemgastronomie	38 (50%)	20 (53%)	18 (47%)	38 (100%)
<i>Insgesamt</i>	76 (100%)	35 (46%)	41 (54%)	76 (100%)

Tabelle 1 Ausbildungsklassen und Auszubildende (absolute Zahlen und %-Angaben)

Genderaspekte

Die Geschlechteraufteilung wird in Tabelle 2 wiedergegeben. Der Anteil von Frauen überwiegt, besonders in der schulischen Ausbildung, allerdings bei den Deutschen ausgeprägter als bei den MigrantInnen. Das ist ein Indiz dafür, dass Männer mit MGH aufgrund der für sie angespannteren Arbeitsmarktsituation in größerem Umfang „unattraktivere“ Ausbildungsstellen nachfragen bzw. auf diese ausweichen als dies in der deutschen Mehrheitsgesellschaft mit ihrer spezifischen Geschlechtsrollenverteilung im Erwerbssystem der Fall ist. In der nicht auf das soziale Berufsfeld gerichteten betrieblichen Ausbildung (zum Systemgastronomen) finden sich bei den beiden Gruppen entsprechende Verteilungsmuster zwischen den Geschlechtern.

<i>Geschlecht</i>		männlich	weiblich
schulische Ausbildung	Alle	9 (24%)	29 (76%)
	MigrantInnen	6 (26%)	17 (74%)
	Deutsche	3 (20%)	12 (80%)
betriebliche Ausbildung	Alle	18 (47%)	20 (53%)
	MigrantInnen	10 (56%)	8 (44%)
	Deutsche	8 (40%)	12 (60%)
Insgesamt	Alle	27 (36%)	49 (64%)
	MigrantInnen	16 (39%)	25 (61%)
	Deutsche	11 (31%)	24 (69%)

Tabelle 2 Auszubildende und Geschlecht (absolute Zahlen und %-Angaben)

Alter

Die BerufsschülerInnen mit MGH weisen ein Durchschnittsalter von 24 Jahren auf. Damit liegen sie zwei Jahre über dem Durchschnitt ihrer deutschen MitschülerInnen mit 22 Jahren.

<i>Alter</i>	Altersgruppen					keine Angaben
	19 bis 22	23 bis 25	26 bis 30	31 bis 38	älter als 40	
Alle	41	19	7	3	3	3
MigrantInnen	21	8	5	2	3	2
Deutsche	20	11	2	1	0	1

Tabelle 3 Auszubildende und Altersstruktur (absolute Zahlen)

Schulabschlüsse

Bzgl. der erzielten Schulabschlüsse sind zwischen den Gruppen kaum Unterschiede festzustellen. Auf alle Fälle gibt es weder ein auffälliges Übergewicht formal geringerer Abschlüsse auf Seiten der Auszubildenden mit MGH noch das Gegenteil davon, nämlich ein Übergewicht höherer Abschlüsse, was auf eine Verdrängung nach unten auf der Qualifikationspyramide schließen ließe. Damit ist natürlich nicht ausgeschlossen, dass Personen mit formal geringerer Qualifikation mehr Schwierigkeiten haben, Zugang zu diesen Ausbildungsgängen zu finden. Auffallend ist der hohe Anteil von Azubis mit Hochschulreife im dualen Ausbildungsgang: Allein 17 der insgesamt 19 Personen mit diesem Schulabschluss finden sich in der Ausbildung zu SystemgastronomInnen.

<i>Schulabschluss</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
Fachoberschulreife	38	19	19
Fach-/Hochschulreife	19	9	10
Hauptschulabschluss	18	7	11
keine Angaben	1	0	1

Tabelle 4 Auszubildende und Schulabschluss (absolute Zahlen und %-Angaben)

Fünf Deutsche und acht Personen aus dem Kreis der MigrantInnen haben vor dieser Ausbildung bereits einen anderen Ausbildungsabschluss erworben – teilweise in ganz anderen Berufsfeldern, teilweise in verwandten Ausbildungsgängen. Einige der Auszubildenden haben Abschlüsse aus dem Ausland mitgebracht.

6. Zugangswege zum Ausbildungsplatz

Zugänge

Auf die Frage „Auf welche Art und Weise sind Sie an Ihre schulische bzw. betriebliche Ausbildungsstelle gelangt?“ geben die SchülerInnen Antworten, die zeigen, dass das Spektrum möglicher Zugangswege weit reichend ist. Am häufigsten wird in beiden Gruppen die „eigene Bewerbung“ genannt. Damit ist allerdings nicht eindeutig geklärt, inwieweit man sich hierunter eine „Initiativbewerbung“ vorzustellen hat. Kaum in Anspruch genommen wurde der elektronische Weg.

Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Es fällt auf, dass Mehrfachbeantwortung bei den MigrantInnen kaum vorkommt – inwieweit sich dies als eindimensionalere Suchstrategie interpretieren lässt, kann hier nicht abschließend entschieden werden. (Besonders die Antwort „eigene Bewerbung“ wurde – vorrangig bei den Deutschen – mehrfach mit anderen Antwortalternativen kombiniert.) Die MigrantInnen nennen weit seltener „Arbeitsamt“ und „Schule“ als Vermittlungsinstanzen; interessanterweise aber häufiger als die Deutschen „Verwandte und Bekannte“, sprich: soziale Netzwerke. Diese rangieren mit insgesamt 14% aller Nennungen allerdings weit weniger hoch auf der Rangliste als dies bei der parallel durchgeführten Betriebsbefragung im Forschungsprojekt der Fall war. Dort belegte die Angabe „soziale Netzwerke“ in den Antworten des betrieblichen Personalmanagements aus klein- und mittelständigen Unternehmen den Spitzenplatz.

Die völlig nachrangige Wirksamkeit der Arbeitsagentur – gerade für die MigrantInnen – ist ein Phänomen, dass angesichts der realen Arbeitsmarktprobleme der zugewanderten Bevölkerung und der proklamierten arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen sehr unbefriedigend erscheinen muss.

<i>Zugangswege in Ausbildung</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
Arbeitsamt	13 (14%)	10 (20%)	3 (7%)
Verwandte/Bekannte	13 (14%)	5 (10%)	8 (19%)
Ausbildungsbörse/Internet	1 (1%)	1 (2%)	0
Eigene Bewerbung	34 (37%)	16 (31%)	18 (43%)
Früheres Praktikum im Betrieb	22 (24%)	12 (24%)	10 (24%)
Vermittlung über Schule	10 (11%)	7 (14%)	3 (7%)
<i>Insgesamt</i>	93 (100%)	51 (100%)	42 (100%)

Tabelle 5 Auszubildende und Zugangswege (absolute Zahlen und %-Angaben)

Auswahlverfahren

Die MigrantInnen müssen sich anteilig häufiger einem Testverfahren als Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung unterziehen. Allerdings trifft dies hier nur auf die schulische Ausbildung zu. Dahinter kann das Bedürfnis der Schule vermutet werden, befürchtete Defizite bei Sprache und Qualifikation zu überprüfen. Diese Sorge kann in aller Regel auch bei Betrieben unterstellt werden. Es mag – so lässt sich nur spekulieren – am konkreten Ausbildungsgang liegt, dass dies hier für die betrieblichen Ausbildungsklassen nicht zutrifft.

Auswahlverfahren	Schulische Ausbildung			Betriebliche Ausbildung		
	Alle	Deutsche	MigrantInnen	Alle	Deutsche	MigrantInnen
ja	28	9	19	19	11	8
nein	10	6	4	19	9	10

Tabelle 6 Auszubildende und Testverfahren (absolute Zahlen)

Rolle nationale Herkunft

Befragt danach, ob in ihrer Wahrnehmung die jeweilige nationale Herkunft eine Rolle bei der Entscheidungsfindung über die Vergabe von Ausbildungs- bzw. Praktikumsstellen (letztere in der schulischen Ausbildung) gespielt habe, antworten immerhin nahezu ein Viertel der Befragten mit Ja. Es fällt auf, dass auch jedeR fünfte Deutsche dieser Meinung ist. (Es wurde nicht näher erfragt, wie und in welcher Richtung dieser vermutete Einfluss gewirkt haben könnte.)

Bedeutung nationaler Herkunft	Alle	Deutsche	MigrantInnen
ja	18 (24%)	7 (20%)	11 (27%)
nein	57 (75%)	28 (80%)	29 (71%)
unklar	1	0	1

Tabelle 7 Zugangswege und nationale Herkunft I (absolute Zahlen und %-Angaben)

Hat nationale Herkunft eine Rolle gespielt? Mit Ja haben geantwortet:				
	MigrantInnen insgesamt	MigrantInnen „islamischer Herkunft“	MigrantInnen in Deutschland geboren	MigrantInnen mit anderer Staatsangehörigkeit
<i>absolut</i>	11 von 41	8 von 16	3 von 21	4 von 13
<i>in %</i>	27%	50%	14%	31%

Tabelle 8 Zugangswege und nationale Herkunft II (absolute Zahlen und %-Angaben) (die drei rechten MigrantInnenkategorien sind Untergruppen von „MigrantInnen insgesamt“; zwischen ihnen liegen aber Überschneidungen vor.)

7. Berufliche Präferenzen

Wunschberuf?

Für knapp die Hälfte aller Befragten handelt es sich bei der aktuell absolvierten Ausbildung nicht um den individuellen Wunschberuf. Besonders ernüchternd stellt sich das Ergebnis in der Klasse der SozialhelferInnen dar, aber auch bei den SystemgastronomInnen überwiegt der Anteil der Nein-Antworten. Insgesamt zeigen sich die MigrantInnen noch eine Spur skeptischer. Zumindest das mitunter zu hörende Argument, bei SchulabgängerInnen gäbe es eine große Unlust auf unattraktive Ausbildungsgänge und entsprechende Zurückhaltung, findet sich hier nicht bestätigt.

<i>Wunschberuf?</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
ja	32 (42%)	15 (43%)	17 (41%)
nein	36 (47%)	16 (46%)	20 (49%)
unentschieden	8 (11%)	4 (11%)	4 (10%)

Tabelle 9 Auszubildende und Wunschberuf I (absolute Zahlen und %-Angaben)

<i>Wunschberuf „Kinderpflege“</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
ja	13	5	8
nein	2	0	2
unentschieden	2	0	2
<i>Wunschberuf „SozialhelferIn“</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
ja	4	2	2
nein	16	8	8
unentschieden	1	0	1
<i>Wunschberuf „Systemgastronomie“</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
ja	15	8	7
nein	18	8	10
unentschieden	5	4	1

Tabelle 10 Auszubildende und Wunschberuf II (absolute Zahlen)

Von den insgesamt 36 Auszubildenden, die die vorangegangene Frage nach dem Wunschberuf mit „Nein“ beantwortet haben, werden folgende Gründe angegeben dafür, „dass sie derzeit keine Ausbildung in Ihrem Wunschberuf machen“.

<i>Keine Ausbildung in Wunschberuf - Gründe</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
schulische Voraussetzung nicht erfüllt	17	6	11
keine freie Stelle gefunden	11	5	6
Aufnahmeprüfung nicht bestanden	0	0	0
Aussichten in diesem Beruf sind zu schlecht	4	0	4
plane Ausbildung später	13	8	5
<i>Summe</i>	45	19	26

Tabelle 11 Auszubildende und Wunschberuf III (absolute Zahlen, Mehrfachnennungen waren möglich)

Aus den letzten beiden Antwortalternativen lässt sich herauslesen, dass die MigrantInnen „nüchterner“ an ihre Berufswahl herangehen: schlechte Berufsaussichten halten sie ab, Hoffnungen auf eine später noch folgende Ausbildung in ihrem Wunschberuf hegen sie weit weniger. Schulische Voraussetzungen scheinen bei ihnen ein größeres Hindernis. Letzteres lässt aber auch vermuten, dass hier Fehleinschätzungen bzw. Informationsdefizite vorliegen, die auf Beratungs- und Aufklärungsbedarf hinweisen.

Berufsaussichten

Die Frage zu diesem Thema lautete: „Wie schätzen Sie Ihre Berufsaussichten nach Abschluss Ihrer Ausbildung ein?“ Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich, so wurde z.B. die Kombination von „kann in eine Festanstellung wechseln“ und „werde leicht eine Anstellung in meinem Beruf finden“ neunmal genannt. Die Antwort „werde höchstens eine befristete Stelle finden“ wurde fünfmal in Kombination mit der Antwort „werde versuchen, in einem anderen Bereich einen Job zu finden“ genannt.

<i>Berufsaussichten</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
kann in eine Festanstellung wechseln	26	12	14
werde leicht eine Anstellung in meinem Beruf finden	24	17	7
werde höchstens eine befristete Stelle finden	6	0	6
werde versuchen, woanders einen Job zu finden	11	5	6
vermutlich zunächst einmal arbeitslos	9	4	5
kann ich derzeit noch nicht einschätzen	18	8	10
Sonstiges: Ausbildung /Studium danach	5	2	3
Sonstiges: Reisen / Jobben Ausland	3	1	2
<i>Summe</i>	102	49	53

Tabelle 12 Auszubildende und Berufsaussichten (absolute Zahlen)

Die Antworten unterscheiden sich zwischen den beiden Gruppen, wenn auch nicht gravierend. Mehr als die Hälfte aller Nennungen antizipiert gute Einstellungschancen. Nimmt man die ersten beiden Antwortalternativen als eher optimistische Einschätzungen, überwiegen hier die Nennungen auf Seiten der Deutschen (wobei es bei diesen häufiger zu einer Kombination der beiden Antworten gekommen ist). Bei den eher skeptischen Antworten Nr. 3-6 finden sich mehr Nennungen auf Seiten der MigrantInnen. Das heißt, die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsmarktperspektiven ist hier leicht negativer. (Eine Differenzierung nach Klassen zeigt, dass die Aussichten in der Systemgastronomie besonders positiv; in der Sozialpflege besonders negativ eingeschätzt werden)

8. Selbsteinschätzung Arbeitsmarktperspektiven

Arbeitslosigkeit

Die Angst davor, im eigenen Berufsfeld zukünftig arbeitslos zu werden, ist bei den MigrantInnen ausgeprägter, wenn auch nicht dramatisch größer als bei den Deutschen. Insgesamt sind die Auszubildenden mit MGH skeptischer – dies gilt auch für die duale Ausbildung der Systemgastronomie, wo laut Arbeitsmarktstatistik sehr günstige Beschäftigungsperspektiven bestehen. Besonders skeptisch sind die Azubis in der Sozialhelferklasse.

<i>Arbeitslosigkeit</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
(1) keine Angst	26	18	8
(2) geringe Angst	25	7	18
(3) unentschieden	12	5	7
(4) große Angst	8	4	4
(5) sehr große Angst	5	1	4
<i>gewichteter Mittelwert</i>	2,2	1,9	2,5

Tabelle 13 Angst vor Arbeitslosigkeit I (absolute Zahlen und Mittelwerte)

<i>Arbeitslosigkeit</i>	Schulische Ausbildung			Betriebliche Ausbildung		
	Alle	Deutsche	MigrantInnen	Alle	Deutsche	MigrantInnen
(1) keine Angst	6	4	2	20	14	6
(2) geringe Angst	14	4	10	11	3	8
(3) unentschieden	6	3	3	6	2	4
(4) große Angst	7	3	4	1	1	0
(5) sehr große Angst	5	1	4	0	0	0
<i>gewichteter Mittelwert</i>	2,8	2,5	2,9	1,7	1,5	1,9

Tabelle 14 Angst vor Arbeitslosigkeit II (absolute Zahlen und Mittelwerte)

Ein Blick auf die gewichteten Mittelwerte verdeutlicht, dass die berufsbiografischen Sorgen bei den AbsolventInnen der schulischen Ausbildung deutlich höher sind als bei ihren Kolleginnen und Kollegen in der betrieblichen Ausbildung. Auch wenn dies im vorliegenden Fall zweifellos mit den spezifischen Berufen zu tun hat, die hier befragt werden, reflektiert es dennoch eine Tendenz, die das gesamte Ausbildungssystem kennzeichnet. Die Arbeitsmarktperspektiven vieler schulischer Ausbildungsgänge sind ungünstiger als die des dualen Systems. Da andererseits in der schulischen Ausbildung anteilig mehr Azubis mit MGH zu finden sind (vgl. Kap. 5), sind diese überproportional von ungünstigeren Aussichten betroffen.

Tätigkeit vor Ausbildung

Auch die Antworten auf die Frage nach früherer (Erwerbs)Arbeit im Vorfeld der derzeitigen Ausbildung geben Hinweise auf die insgesamt prekärere Arbeitsmarktsituation der Befragten mit MGH.

<i>Arbeit vor Ausbildung</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
Ferienjob	22	12	10
Tätigkeit in anderem Beruf	23	12	11
geringfügige Beschäftigung/400 EURO-Job	25	9	16
mehrwöchiges Betriebspraktikum	19	10	9
Berufsgrundschuljahr/ Berufsvorbereitungsjahr	10	2	8
andere Ausbildung absolviert	14	8	6

Tabelle 15 Arbeit vor Ausbildung (absolute Zahlen; Mehrfachnennungen waren möglich)

MigrantInnen scheinen häufiger im Bereich geringfügiger Beschäftigung aktiv zu sein. Auch absolvieren sie häufiger die – wenig effizienten – Warteschleifen des bundesdeutschen Schulsystems: Immerhin fast ein Fünftel der Befragten hat ein Berufsgrundschuljahr bzw. Berufsvorbereitungsjahr absolviert. Dies ist ein Ergebnis, das sich mit allgemeinen Tendenzen im deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystem deckt. Wissenschaftliche Evaluationen haben mittlerweile eindeutig nachgewiesen, wie nachteilig sich diese Beschulungsformen für die Betroffenen im Beschäftigungssystem auswirken können, da sie eine überwiegend negative Stigmatisierung bewirken (vgl. u. a. Solga 2003, a. a. O.).

9. Arbeitsumfeld und Diversität

Eine Vielzahl der Fragen des Fragebogens befasste sich mit unterschiedlichen Facetten von Diversität im Arbeits- und Schulalltag der Auszubildenden. Die Ergebnisse werden hier im Überblick in kurzer Form aufgefächert.

Die Beantwortung zu der Frage „Gibt es in Ihrem direkten Arbeitsumfeld Menschen mit nicht-deutscher Herkunft?“ zeigt, dass dies mittlerweile eine ziemliche Selbstverständlichkeit ist. Offenbar „mangelt“ es aber sowohl im Berufskolleg als auch in den Ausbildungs- sowie besonders in den Praktikumsbetrieben an Lehrpersonal mit Migrationshintergrund.

<i>Arbeitsumfeld (Nicht-Deutsche)</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
Auszubildende in der Berufskollegklasse	73	35	38
Auszubildende im Ausbildungsbetrieb	35	16	19
andere Beschäftigte im Ausbildungsbetrieb	46	25	21
Ausbildungsleiter im Ausbildungsbetrieb	17	8	9
Lehrkräfte im Berufskolleg	12	7	5

Tabelle 16 Menschen mit nicht-deutscher Herkunft im direkten Arbeitsumfeld (absolute Zahlen; Mehrfachnennungen waren möglich)

Vier Fünftel aller Befragten finden es gut, dass in ihrer Schulklasse bzw. in ihrem Praktikumsbetrieb Leute mit unterschiedlicher Nationalität zusammen arbeiten. Wenn auch nicht gravierend, so ist im Schnitt allerdings eine etwas verhaltenere Einschätzung bei den deutschen Azubis zur Multikulturalität in ihrem Arbeitsumfeld zu erkennen.

<i>Unterschiedliche Nationalitäten</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
(1) sehr gut	34	13	21
(2) gut	26	12	14
(3) teils/teils	15	10	5
keine Angaben	1	0	1
<i>gewichteter Mittelwert</i>	1,7	1,9	1,5

Tabelle 17 Zusammenarbeit unterschiedlicher Nationalitäten (absolute Zahlen; gewichteter Mittelwert)

Auch außerhalb der Ausbildungszeiten hat die große Mehrzahl Kontakte mit Kollegen und Kolleginnen, die anderer nationaler bzw. ethnischer Herkunft sind als sie selbst. Hier gibt es eine „gesellschaftliche Normalität“, die sich mittlerweile deutlich von der Situation der siebziger und achtziger Jahre unterscheidet.

<i>Kontakte zu KollegInnen anderer kulturelle Herkunft</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
nie	2	1	1
selten	10	4	6
öfters	40	21	19
sehr häufig	19	6	13
weiß nicht	3	3	0
keine Angaben	2	0	2

Tabelle 18 Kontakt zu KollegInnen anderer Herkunft (absolute Zahlen)

Die Frage, ob es typische (interkulturelle) Probleme oder Auseinandersetzungen zwischen Auszubildenden mit und ohne MGH gäbe, wird von rund einem Fünftel aller Azubis bejaht. Anteilig ein wenig häufiger wird dies von Auszubildenden ohne MGH so gesehen.

<i>Typische Probleme</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
(1) nie	5	3	2
(2) selten	45	18	27
(3) öfters	14	7	7
(4) sehr häufig	1	1	0
(0) weiß nicht	11	6	5

Tabelle 19 Typische interkulturelle Probleme (absolute Zahlen)

Das Verhältnis zu Ausbildungs- bzw. PraktikumsanleiterInnen wird überwiegend positiv beurteilt. Zwischen den Gruppen gibt es kaum Unterschiede in der Einschätzung; die Azubis mit MGH sind noch etwas zufriedener. Differenziert nach schulischer und betrieblicher Ausbildung kommen die PraktikumsanleiterInnen in der schulischen Ausbildung tendenziell etwas besser weg.

<i>Verhältnis zu AnleiterInnen</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
zu allen gut	31	12	19
zu den meisten gut	26	15	11
teils gut ,teils schlecht	14	6	8
zu den meisten schlecht	2	0	2
zu allen schlecht	2	2	0

Tabelle 20 Verhältnis zu AnleiterInnen in Betrieb bzw. Praktikum (absolute Zahlen)

Knapp die Hälfte ist der Meinung, dass „es auf der betrieblichen Seite ihrer Ausbildung bei der Leistungsbeurteilung zwischen Deutschen und AusländerInnen immer gerecht zugeht“. Ein Fünftel mag sich nicht festlegen. Ein Drittel beobachtet Ungerechtigkeiten – während Deutsche aber eher der Meinung sind, dass dies mit Herkunft nichts zu tun habe, finden MigrantInnen stärker, dass die Deutschen besser wegkommen. Die Anzahl derjenigen, die Auszubildende mit MGH bevorteilt sehen, ist sehr gering.

<i>Leistungsbeurteilung AnleiterInnen</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
Ja, die Leistungsbeurteilung ist gerecht	35	18	17
Nicht immer gerecht, aber mit Herkunft hat das nichts zu tun	13	8	5
Nicht immer gerecht, weil Deutsche oft besser wegkommen	11	3	8
Nicht immer gerecht, weil AusländerInnen oft besser wegkommen	1	0	1
Nicht immer gerecht, aber nur manche AusländerInnen kommen besser weg	1	0	1
weiß nicht	7	3	4
keine Angaben	8	3	5

Tabelle 21 Leistungsbeurteilung AnleiterInnen in Betrieb bzw. Praktikum (absolute Zahlen)

Für die Lehrkräfte an der Schule stellen sich die Ergebnisse vergleichbar da. Allerdings scheinen die BerufsschülerInnen – besonders die Deutschen - etwas weniger zufrieden und es besteht ein stärkerer Verdacht, dass Deutsche besser wegkommen.

<i>Leistungsbeurteilung Lehrkräfte</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
Ja, die Leistungsbeurteilung ist gerecht	34	13	21
Nicht immer gerecht, aber mit Herkunft hat das nichts zu tun	13	10	3
Nicht immer gerecht, weil Deutsche oft besser wegkommen	14	6	8
Nicht immer gerecht, weil AusländerInnen oft besser wegkommen	1	0	1
Nicht immer gerecht, aber nur manche AusländerInnen kommen besser weg	1	0	1
weiß nicht	8	4	4
keine Angaben	5	2	3

Tabelle 22 Leistungsbeurteilung Lehrkräfte (absolute Zahlen)

Die Antworten auf die beiden nachfolgend wiedergegebenen Fragen zeigen, dass offenkundig Benachteiligung aufgrund von Herkunft weitgehend, d. h. bis auf wenige Ausnahmen, verneint wird.

<i>Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie in Ihrer Ausbildung wegen Ihrer Herkunft benachteiligt worden sind?</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
noch nie	55	28	27
selten	11	4	7
öfters	3	1	2
sehr häufig	1	0	1
weiß nicht	3	1	2
keine Angaben	3	1	2

Tabelle 23 Benachteiligung wegen Herkunft (absolute Zahlen)

<i>Ist es schon vorgekommen, dass Sie von KollegInnen oder Vorgesetzten wegen Ihrer kulturellen Herkunft als weniger leistungsfähig betrachtet wurden?</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
noch nie	61	28	33
selten	8	4	4
öfters	4	1	3
sehr häufig	0	0	0
weiß nicht	1	1	0
keine Angaben	2	1	1

Tabelle 24 Leistungsfähigkeit und Herkunft (absolute Zahlen)

10. Sprachkenntnisse

Die Befragung der Unternehmen hat ergeben, was auch in anderen Erhebungen immer wieder notiert wird, nämlich dass die sprachlichen Kompetenzen von BerufseinsteigerInnen mit MGH von potentiellen ArbeitgeberInnen als unzureichend wahrgenommen werden und damit zum großen Hindernis für eine Einstellung werden. Die Auszubildenden wurden daher in dieser Befragung gebeten, sich selbst im Hinblick auf ihre Sprachfähigkeiten einzuschätzen. Zunächst wurde gefragt „Welche Sprache sprechen Sie überwiegend zu Hause (z. B. in Ihrer Familie)?“

<i>überwiegende Sprache</i>	deutsch	eine andere
Alle	65	11
Deutsche	35	0
MigrantInnen	30	11

Tabelle 25 Auszubildende und Hauptsprache (absolute Zahlen)

Weiter wurde gefragt „Wie gut beherrschen Sie die deutsche Sprache als Fachsprache Ihrer Ausbildung?“.

<i>Ich verstehe Deutsch...</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
sehr gut	63	33	30
gut	13	2	11
schlecht	0	0	0
<i>Ich spreche Deutsch...</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
sehr gut	53	30	23
gut	19	5	14
schlecht	1	0	1
keine Angaben	3	0	3
<i>Ich schreibe Deutsch...</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
sehr gut	38	19	19
gut	28	15	13
schlecht	6	0	6
keine Angaben	4	1	3

Tabelle 26 Auszubildende und Deutsch als Fachsprache (absolute Zahlen)

Die MigrantInnen schätzen sich im Schnitt etwas schlechter ein als die Deutschen, insbesondere beim „Sprechen“ und „Schreiben“. Hier findet sich also durchaus eine gewisse selbstkritische Haltung, wobei die Werte andererseits aber auch nicht gravierend unterschiedlich ausfallen.

In 28 Fällen gaben Schüler und Schülerinnen mit MGH an, dass sie zu Hause zwei Sprachen sprechen. Die Zweisprachigkeit hat Substanz – zumindest im Eigenurteil der SchülerInnen. Dabei entsteht der Eindruck, dass die Zweitsprache im Vergleich zum Deutschen im Schnitt besser gesprochen, aber schlechter geschrieben wird, was durchaus plausibel wäre. *(Die relativ hohe Zahl zu „keine Angaben“ bei der zweiten Sprache lässt in diesen Fällen auf eher schlechte Sprachkenntnisse schließen.)*

MigrantInnen	Deutsch				andere Sprache			
	sehr gut	gut	schlecht	keine Angaben	sehr gut	gut	schlecht	keine Angaben
Verstehen	18	10	0	0	21	6	1	0
Sprechen	12	13	1	2	16	7	0	5
Schreiben	11	10	6	1	10	7	7	4

Tabelle 27 Sprachkenntnisse der zweisprachigen MigrantInnen (absolute Zahlen)

11. Berufsbiografische Erwartungen

Abschließend wurden die berufsbiografischen Planungen („Was sind Ihre Planungen für Ihren weiteren beruflichen Lebensweg?“) erfragt. Die Antworten für die beiden Gruppen divergieren nicht gravierend: Auf den ersten drei Plätzen landen in jeweils gleicher Reihenfolge jeweils die gleichen drei Antworten. Ein Drittel sieht diese Ausbildung nur als ersten Schritt und will noch anderes machen, knapp ein Drittel will in diesem Berufsfeld reüssieren, ein Viertel will möglichst schnell Geld verdienen. (*Da Mehrfachbeantwortung möglich war, liegen hier Überschneidungen vor; so wurden bspw. die erste und dritte der gerade genannten Antworten häufig gemeinsam angekreuzt.*) Die MigrantInnen sind bei der ersten und dritten Alternative etwas zurückhaltender. Insgesamt zeigen sie sich unsicherer, immerhin 12% votieren für die defensive Antwort „weiß noch nicht, ob ich in dem Beruf später wirklich arbeiten will“.

<i>weiterer beruflicher Lebensweg?</i>	Alle	Deutsche	MigrantInnen
Ich möchte möglichst schnell möglichst viel Geld verdienen	33 (24%)	17 (26%)	16 (22%)
Ich möchte in meinem Beruf tätig sein und dort weiterkommen	39 (28%)	18 (28%)	21 (28%)
weiß noch nicht, ob ich im Beruf später wirklich arbeiten will	12 (9%)	3 (5%)	9 (12%)
erster Schritt, möchte noch Anderes machen	46 (33%)	23 (35%)	23 (31%)
irgendwann heiraten, Kinder kriegen und nicht mehr arbeiten	9 (6%)	4 (6%)	5 (7%)

Tabelle 28 Berufsbiografische Planungen (absolute Zahlen und %-Angaben; die %-Angaben beziehen sich jeweils auf die Gesamtzahl der pro Spalte gegebenen Antworten; Mehrfachbeantwortung war möglich)

Für die einzelnen Schulklassen fallen die Ergebnisse deutlich unterschiedlich aus: Die „größte Zufriedenheit“ herrscht in der Kinderpflege-Klasse – hier will die Mehrzahl in beiden Gruppen in diesem Beruf arbeiten; hier tragen sich wenige mit Abwanderungsgedanken. Ganz anders in der Sozialpflege: Hier dominiert die Idee, noch etwas anderes zu machen, gefolgt von der Hoffnung, im Beruf erfolgreich zu sein, wobei die Azubis mit MGH trotz der erwiesenermaßen schlechten Berufsperspektiven stärker an letzterem festhalten. In der Systemgastronomie kommen stärker materialistische Überlegungen zum Zug. Hier teilen sich die Spitzenplätze in beiden Gruppen: das „schnelle Geld-Verdienen“ und der Wunsch noch anderes zu machen. Dieser Wunsch wird besonders von der großen Gruppe der SchülerInnen mit Hochschulreife geäußert, die diese Ausbildung vielfach nur als Zwischenstation zu sehen scheinen. Während die Hälfte der Deutschen sich aber auch vorstellen kann, an diesem Berufsweg festzuhalten, ist nur jedeR fünf-

te der MigrantInnen dieser Meinung. Bei letzteren gibt es hier viele, die sich unsicher sind, „ob sie in diesem Beruf arbeiten wollen“.

12. Schlussbemerkung

Eine gute schulische Bildung und mehr noch eine qualifizierte berufliche Ausbildung sind die Tickets, die Zutritt zu den Rängen des Beschäftigungssystems ermöglichen. Das gilt in einer modernen Volkswirtschaft mit sich rasch wandelnden Berufsbildern und Qualifikationsanforderungen umfassender als in zurückliegenden Phasen industrieller Arbeitsorganisation. Wer in einem Erwerbsarbeitsmarkt wie dem deutschen keine schulischen oder beruflichen Abschlüsse anbieten kann, verschlechtert seine Startchancen dramatisch und droht dauerhaft keinen Zugang zu finden. Einer Gesellschaft, der es andererseits nicht gelingt, größere Teile ihrer nachwachsenden Generation zu verwertbaren und am Arbeitsmarkt nachgefragten Bildungsabschlüssen zu führen, beschert sich nicht nur ökonomische Nachteile, weil Humanressourcen ungenutzt bleiben und Fachkräftedefizite produziert werden, sondern sie verursacht potentiell auch soziale Probleme, die aus der Ausgrenzung bzw. Marginalisierung von Bevölkerungsteilen erwachsen, die keine (sozial sichernde) Integration in das Erwerbssystem erfahren.

Angesichts der kleinen Fallzahlen sind vor diesem Hintergrund die von uns erhobenen Daten natürlich mit Vorsicht zu interpretieren. Sie erlauben zwar lediglich Tendenzaussagen, doch wird bei der folgenden Zusammenfassung deutlich, dass diese sich weitgehend in Einklang befinden mit der eingangs zitierten empirischen Sekundärliteratur. Insgesamt hat sich in unserer Erhebung gezeigt, dass für die Auszubildenden mit Migrationshintergrund kein eindeutiges Bild entsteht: Während sie bspw. in den schulischen Ausbildungsgängen was den erhofften beruflichen Verbleib betrifft stärker auf ihren Ausbildungsberuf fixiert zu sein scheinen als ihre deutschen MitschülerInnen, zeigen sie im beruflichen Ausbildungsgang diesbezüglich eine größere Unsicherheit. An dieser Stelle lässt sich nur spekulieren, inwieweit dies daran liegen mag, dass die Zugangsmöglichkeiten in Erwerbstätigkeit hier skeptischer eingeschätzt werden als von den deutschen Azubis.

Insgesamt bestätigt sich als Gesamteindruck der Befragung: Die Auszubildenden mit Migrationshintergrund antworten etwas zurückhaltender und sehen ihre beruflichen Perspektiven weniger optimistisch. Dies leuchtet mit Blick auf die allgemeine Arbeitsmarktsituation unmittelbar ein. Allerdings ist der Unterschied auch nicht annähernd so gravierend, als dass hier die Rede sein könnte von zwei „unterschiedlichen Welten“. Dies mag neben den konkreten Ausbildungsberufen auch daran liegen, dass die hier befragten MigrantInnen immerhin schon die Hürde der „ersten Schwelle“, d.h. des Übergangs vom Schul- in das Ausbildungssystem, hinter sich gelassen haben. Die Zweifel, ob dies auch bei der zweiten Schwelle, dem Eintritt in die reguläre Erwerbstätigkeit, gelingt, sind wie gesagt bei den Befragten mit MGH größer.

13. Angaben zu AutorInnen

Michael Wiedemeyer ist Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler. Er verfügt über langjährige Forschungs- und Evaluationserfahrung zu Fragestellungen aus den Bereichen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Sozialmanagement und Migration. In diesen Themenfeldern hat er wiederholt Lehraufträge an verschiedenen Hochschulen wahrgenommen. Er ist derzeit als wissenschaftlicher Referent im koelnInstitut iPEK tätig und koordiniert dort den Bereich „Arbeit und Soziales“.

Xandra Wildung ist wissenschaftliche Referentin im Deutschen Jugendinstitut, München, und arbeitet dort in der Forschungsgruppe „Migration, Integration und interethnisches Zusammenleben“. Zuvor war sie bis 2006 als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz der FH Köln tätig. Gemeinsam mit Michael Wiedemeyer war sie 2004/05 für die Durchführung und Auswertung der hier dokumentierten Erhebung verantwortlich.

14. Anhang

Nachfolgend wird der Fragebogen abgedruckt, der bei der Erhebung zur Anwendung kam:

Fachhochschule Köln, Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz
und Klaus Novy Institut, Köln

Forschungsprojekt

**Vielfalt nutzen! – Strategien zur Gewinnung und betrieblichen Integration
junger Menschen mit Migrationshintergrund für Kölner Unternehmen**

Befragung von Auszubildenden

Liebe Auszubildende,

wir freuen uns, dass Sie an dieser kleinen Befragung teilnehmen. Wir möchten von Ihnen einige Informationen zu Ihrer Ausbildungssituation erfahren. Auch interessieren uns Ihre Erfahrungen über Ihre Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher nationaler Herkunft.

Bitte helfen Sie mit, dass wir ein Bild Ihrer Situation erhalten, das der Wirklichkeit entspricht. Füllen Sie dazu den Fragebogen möglichst genau aus. Für die Beantwortung benötigen Sie circa 15 Minuten. (Falls Sie bei einzelnen Fragen der Meinung sind, dass mehrere der dort angebotenen Antworten für Sie zutreffend sind, dann kreuzen Sie entsprechend mehr als nur eine Antwort an.)

Diese Befragung findet in mehreren Klassen Ihres Berufskollegs statt. Sie dient nur wissenschaftlichen Zwecken und findet nicht im Auftrag der Schule oder eines Betriebes statt. Der Fragebogen wird nur von den beteiligten Forschungsinstituten (Fachhochschule Köln und Klaus Novy Institut) ausgewertet. Die Befragung findet anonym statt. Alle Ihre Angaben werden so verwendet, dass nicht herausgefunden werden kann, wer welche Antworten gegeben hat. Nachdem wir die Fragebögen ausgewertet haben, sind wir gerne bereit, Sie über die Ergebnisse zu informieren.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Zunächst Fragen zu Ihrer Ausbildungssituation:

(1) In welchem Beruf absolvieren Sie derzeit Ihre Ausbildung? _____
(Beruf benennen)

(2) Auf welche Art und Weise sind Sie an Ihre betriebliche Ausbildungsstelle gelangt?

Arbeitsamt	<input type="radio"/>
Verwandte / Bekannte	<input type="radio"/>
Ausbildungsbörse (z. B. Internet).....	<input type="radio"/>
Eigene Bewerbung	<input type="radio"/>
Früheres Praktikum im Betrieb	<input type="radio"/>
Vermittlung über Schule	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>

(bitte benennen)

(3) Handelt es sich bei Ihrer jetzigen Ausbildung um Ihren Wunschberuf?

Ja
Nein

(4) Falls Nein, warum machen Sie derzeit keine Ausbildung in Ihrem Wunschberuf?

ich habe schulische Voraussetzungen nicht erfüllt	<input type="radio"/>
ich habe keine freie Stelle gefunden	<input type="radio"/>
ich habe die Aufnahmeprüfung nicht bestanden	<input type="radio"/>
die Aussichten in diesem Beruf sind zu schlecht	<input type="radio"/>
ich plane diese Ausbildung für später	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>

(bitte benennen)

(5) Wurde in einem Auswahl- bzw. Testverfahren darüber entschieden, dass Sie Ihre jetzige betriebliche Ausbildung durchführen können?

Ja	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>

(6) Falls Ja, wie sah dieses Verfahren aus?

Schriftlicher Eignungstest	<input type="radio"/>
Bewerbungsgespräch	<input type="radio"/>
Assessment Centre/Vorstellungsnachmittag.....	<input type="radio"/>
Praktische Probearbeit	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>

(bitte benennen)

(7) Haben Sie das Gefühl, dass Ihre nationale Herkunft bei Entscheidungen über Ihre Ausbildungsstellen eine Rolle gespielt hat?

Ja	<input type="radio"/>
Nein	<input type="radio"/>

(8) Wie schätzen Sie Ihre Berufsaussichten nach Abschluss Ihrer Ausbildung ein?

ich kann in meinem Ausbildungsbetrieb in eine Festanstellung wechseln	<input type="radio"/>
ich werde leicht irgendwo eine Anstellung in meinem Beruf finden	<input type="radio"/>
ich werde höchstens eine befristete Stelle finden	<input type="radio"/>
ich werde versuchen müssen, in einem anderen Bereich einen Job zu finden	<input type="radio"/>
ich werde vermutlich zunächst einmal arbeitslos werden	<input type="radio"/>
kann ich derzeit noch nicht einschätzen	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>

(bitte benennen)

(9) Haben Sie Angst davor, in Ihrem Berufsfeld zukünftig arbeitslos zu werden?

sehr große Angst	große Angst	unentschieden	geringe Angst	keine Angst
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(10) Fühlen Sie sich durch Ihre Ausbildung

wenig gefordert	<input type="radio"/>
angemessen gefordert	<input type="radio"/>
manchmal überfordert	<input type="radio"/>

(11) Haben Sie vor Ihrer derzeitigen Ausbildung bereits gearbeitet?

Ferienjob	<input type="radio"/>
Tätigkeit in anderem Beruf	<input type="radio"/>
geringfügige Beschäftigung (z. B. 400 EURO-Job)	<input type="radio"/>
mehrwöchiges Betriebspraktikum	<input type="radio"/>
Berufsgrundschuljahr / Berufsvorbereitungsjahr	<input type="radio"/>
andere Ausbildung absolviert	<input type="radio"/>
Sonstiges: _____	<input type="radio"/>

(bitte benennen)

(12) Gibt es in Ihrem direkten Arbeitsumfeld Menschen mit nicht-deutscher Herkunft? Bitte kreuzen Sie an, für welche der folgenden Personengruppen dies zutrifft:

Auszubildende in der Berufskollegklasse	<input type="radio"/>
Auszubildende im Ausbildungsbetrieb	<input type="radio"/>
andere Beschäftigte im Ausbildungsbetrieb	<input type="radio"/>
Ausbildungsleiter im Ausbildungsbetrieb.....	<input type="radio"/>
Lehrkräfte im Berufskolleg	<input type="radio"/>

(13) Finden Sie es gut, dass in Ihrer Schulklasse / in Ihrem Ausbildungsbetrieb Leute mit unterschiedlicher Nationalität arbeiten?

sehr gut	gut	teils / teils	schlecht	sehr schlecht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(14) Wer sitzt in ihrer Ausbildung zusammen?

	bei Pausen im Betrieb	in der Klasse
die, die zusammen arbeiten (Teams, Ausbildungsjahrgänge)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die deutschen Azubis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Azubis ausländischer Herkunft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die eher älteren Auszubildenden.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
weiß nicht.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(15) Haben Sie außerhalb der Ausbildungszeiten Kontakte mit Kollegen und Kolleginnen, die anderer Herkunft sind als Sie selbst?

nie	selten	weiß nicht	öfters	sehr häufig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(16) Gibt es typische Probleme oder Auseinandersetzungen zwischen Auszubildenden deutscher und ausländischer Herkunft?

nie	selten	weiß nicht	öfters	sehr häufig
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(17) Wie gut ist Ihr Verhältnis zu den Ausbildungsleiter/innen?

zu allen gut <input type="radio"/>	zu den meisten gut <input type="radio"/>	teils gut, teils schlecht <input type="radio"/>	zu den meisten schlecht <input type="radio"/>	zu allen schlecht <input type="radio"/>
--	--	---	---	---

(18) Sind Sie der Meinung, dass Ausbildungsleiter/innen und Lehrkräfte die Leistung von Deutschen und Ausländern gerecht bewerten?

	Ausbildungs- leiter/innen	Lehrkräfte
Ja, die Leistungsbeurteilung ist gerecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nicht immer gerecht, weil Deutsche oft besser wegkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nicht immer gerecht, weil Ausländer oft besser wegkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nicht immer gerecht, aber nur manche Ausländer kommen besser weg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nicht immer gerecht, aber mit Herkunft hat das nichts zu tun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiß nicht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(19) Hatten Sie schon das Gefühl, dass Sie in Ihrer Ausbildung wegen Ihrer Herkunft benachteiligt worden sind?

noch nie <input type="radio"/>	selten <input type="radio"/>	weiß nicht <input type="radio"/>	öfters <input type="radio"/>	sehr häufig <input type="radio"/>
-----------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------

(20) Ist es schon vorgekommen, dass Sie in Ihrem Ausbildungsbetrieb von Kollegen oder Vorgesetzten wegen Ihrer Herkunft als weniger leistungsfähig betrachtet werden?

noch nie <input type="radio"/>	selten <input type="radio"/>	weiß nicht <input type="radio"/>	öfters <input type="radio"/>	sehr häufig <input type="radio"/>
-----------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------

Jetzt noch ein paar Fragen zu Ihrer persönlichen Lebenssituation:

(21) Sie sind: Weiblich Männlich.....

(22) Ihr Geburtsjahr _____

(23) Sind Sie in Deutschland geboren? Ja
Nein

(24) Haben Sie die deutsche Staatsangehörigkeit? Ja
Nein

(25) Falls Sie eine andere Staatsangehörigkeit besitzen, welche ist das?

(bitte benennen)

(26) Welchen Schulabschluss haben Sie erworben?

(Falls Sie einen Schulabschluss im Ausland erworben haben, dann geben Sie bitte den deutschen Abschluss an, der mit Ihrem Abschluss am besten vergleichbar ist.)

keinen Abschluss	<input type="radio"/>
Hauptschulabschluss	<input type="radio"/>
Fachoberschulreife	<input type="radio"/>
Fach-/Hochschulreife	<input type="radio"/>

(27) Haben Sie schon einen anderen Ausbildungsabschluss erworben? Ja
 Nein

Wenn Ja, welchen? _____

(bitte benennen)

(28) Welcher Herkunft sind Ihre Freunde überwiegend?

aus meinem Land

aus anderen Ländern

(29) Wo sind folgende Angehörige von Ihnen geboren:

Großeltern

 (Name eines oder mehrerer Länder)

Vater

_____ (Name des Landes)

Mutter

_____ (Name des Landes)

(30) Welche Sprache sprechen Sie überwiegend zu Hause (z. B. in Ihrer Familie)?

deutsch

eine andere Sprache und zwar: _____

(31) Wie gut beherrschen Sie die deutsche Sprache als (Fach-)sprache Ihrer Ausbildung?

Ich verstehe Deutsch

schlecht...

gut...

sehr gut...

Ich spreche Deutsch

schlecht...

gut...

sehr gut...

Ich schreibe Deutsch

schlecht...

gut...

sehr gut...

(32) Wie gut beherrschen Sie die bei Ihnen vorrangig zu Hause gesprochene Sprache, sofern es sich nicht um Deutsch handelt?

Ich verstehe diese Sprache

schlecht...

gut...

sehr gut...

Ich spreche diese Sprache

schlecht...

gut...

sehr gut...

Ich schreibe diese Sprache

schlecht...

gut...

sehr gut...

(33) Was sind Ihre Planungen für Ihren weiteren beruflichen Lebensweg?

ich möchte möglichst schnell möglichst viel Geld verdienen

ich möchte in meinem Beruf tätig sein und dort weiterkommen

ich weiß noch nicht, ob ich in diesem Beruf später wirklich arbeiten will

diese Ausbildung ist nur ein erster Schritt, ich möchte noch Anderes machen

irgendwann werde ich heiraten bzw. Kinder kriegen und nicht mehr arbeiten

Sonstiges: _____

(bitte benennen)

Noch mal herzlichen Dank für Ihre Geduld und Ihre Mitarbeit! ☺

Impressum

Herausgeber	koelnInstitut iPEK GmbH
Redaktion	Sabine Diemer
Erscheinungsort / -jahr	Köln, 2007
Bezug	koelnInstitut iPEK GmbH Gotenring 4 50679 Köln Tel.: 0221/99 102 53 publikationen@koelninstitut- ipek.de
Internet	www.koelninstitut-ipek.de
Preis	8,00 € zuzüglich Versand
Copyright	koelnInstitut iPEK GmbH Alle Rechte vorbehalten
ISSN	1866 - 5675