



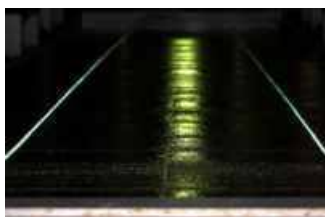
Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2008), H. 2, Sonderausgabe"

Kein Problem: Alltagserfahrung von Azubis mit jugendlichen Migranten

Von: **Dr. Iris Bednarz-Braun** (*Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Deutschen Jugendinstituts (DJI), München*)

In öffentlichen Debatten über Migration und Integration sowie über das Verhältnis zwischen Einheimischen und Zugewanderten überwiegt eine negativ geprägte Sichtweise. Die häufigen Hinweise auf „Parallelgesellschaften“ suggerieren zum einen eine misslungene Integration von Zugewanderten, indem unterstellt wird, dass sie sich von der bundesrepublikanischen Mehrheitsgesellschaft abschotten. Zum anderen verdeutlichen fremdenfeindliche Attacken eines Teils deutscher Jugendlicher, dass zugewanderten Menschen ein unbehelligtes Leben in Deutschland und eine gleichberechtigte Teilhabe an politischen, sozialen und beruflichen Chancen nicht zugestanden wird. Dort, wo diese Probleme auftreten, müssen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden, um Konflikte im interkulturellen Verhältnis unter Einheimischen und Zugewanderten nachhaltig zu lösen. Gleichwohl verhindert die negative Sichtweise eine Zurkenntnisnahme der Normalität, Selbstverständlichkeit und positiven Erfahrungen des interkulturellen Zusammenlebens in Deutschland. Wie sich gelingende Interkulturalität darstellt, wird im Folgenden auf der Grundlage von qualitativen und quantitativen Befragungsergebnissen unter Auszubildenden aus industriellen Großbetrieben der Metallbranche verdeutlicht.

In dem am Deutschen Jugendinstitut durchgeführten XENOS-Projekt „Auszubildende und junge ArbeitnehmerInnen werden aktiv“ wurden im Jahr 2004 insgesamt 86 persönliche Interviews mit Auszubildenden und deren Ausbildern durchgeführt sowie 886 Auszubildende (Azubis) bei Bosch, der Deutschen Bahn, bei Ford und den Howaldtswerken Deutsche Werft schriftlich befragt. Die Mehrheit der Befragten (90%) wird in interkulturell zusammengesetzten Gruppen ausgebildet. Die folgenden Aussagen beziehen sich ausschließlich auf diese Gruppe, da hier konkrete Erfahrungen zur Zusammenarbeit unter Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur vorliegen. 44% haben einen Migrationshintergrund, d.h. mindestens ein Elternteil ist nicht in Deutschland geboren. Mit 67% ist die überwiegende Mehrheit der Migrantenjugendlichen bereits in Deutschland geboren und aufgewachsen, insbesondere Jugendliche türkischer Herkunft.



Die befragten Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund nehmen die interkulturelle Zusammensetzung und die Zusammenarbeit als angenehm und positiv wahr. Dementsprechend bevorzugt die große Mehrheit von ihnen (83%) eine Ausbildung in interkultureller Gruppenzusammensetzung. Ihrer Meinung nach ist die Ausbildung interessanter und vielfältiger, wenn Jugendliche aus verschiedenen Herkunftskulturen gemeinsam ausgebildet werden.

Dr. Iris Bednarz-Braun

Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Deutschen Jugendinstituts (DJI), München



Dr. Iris Bednarz-Braun, geboren wurde sie am 09.01.1950. Sie ist verheiratet und hat drei Söhne. Studienabschluss (1974): Dipl.-Volkswirtin sozialwissenschaftlicher Richtung (Universität Köln). Danach folgte die Promotion (1983): Dr. phil. (Universität Bremen). Das Thema der Habilitation 2001 war: Soziologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung (Universität Bielefeld) 2005 erhielt sie den mit 200.000 Euro dotierten XENOS-Preises für den Projektansatz „Förderung der Selbsthilfe von Ausbildungsbetrieben zur Analyse und Verbesserung der interkulturellen Zusammenarbeit unter Auszubildenden“, verliehen durch das Bundesministerium für ...
[\[weitere Informationen\]](#)

Dabei stehen die Migrantenjugendlichen (90%) einer multikulturellen Ausbildung noch deutlich offener gegenüber als die deutschen Azubis, die dies mehrheitlich ebenfalls wünschen, aber „nur“ zu 77%. Gewerkschaftlich organisierte Azubis bevorzugen zu 84% eine interkulturell zusammengesetzte Gruppe, nicht gewerkschaftlich Organisierte demgegenüber nur zu 75%. Die größte Zustimmung zu einer interkulturell zusammengesetzten Azubi-Gruppe äußern die Mädchen mit 96% (Jungen 81%). So gesehen sind es vor allem die jungen Frauen, die aufgrund ihrer – von den befragten Ausbildern häufig betonten – sozialen Kompetenz einen wesentlichen Einfluss auf die Stabilisierung guter interkultureller Beziehungen unter den Auszubildenden ausüben.

In der eigenen Azubi-Gruppe verstehen sich 85% der Befragten (sehr) gut mit ihren Mit-Azubis anderer Herkunftskultur. Dies trifft auf Migrantenjugendliche noch häufiger (90%) zu als auf die befragten Jugendlichen deutscher Herkunft (81%). Nur 2% verstehen sich nicht gut. Die gemeinsame Ausbildung in der eigenen Gruppe sowie das alltägliche Zusammensein und Zusammenarbeiten wirken sich positiv auf das gute Verständnis aus. 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 Ausbildungsgruppe ist die Mehrheit von 85% auf 67% zurückgegangen, beträgt bei den gewerkschaftlich organisierten Azubis noch 68%, aber bei den nicht organisierten Azubis nur noch 61%. 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 schlussfolgern: 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 ist bei gewerkschaftlich organisierten Jugendlichen etwas stärker ausgeprägt als bei nicht Organisierten.



Ein höherer Schulabschluss wirkt sich nicht zwangsläufig besser auf die interkulturellen Beziehungen unter Auszubildenden aus. In der DJI-Untersuchung sind es insbesondere die HauptschülerInnen, die sich am besten mit ihren Mit-Azubis anderer Herkunftskulturen verstehen: dies trifft auf 90% der deutschen HauptschulabsolventInnen und 93% der Migrantenjugendlichen mit Hauptschulabschluss zu. Bei den (Fach-)AbiturientInnen ist dies zu 86% und bei den RealschülerInnen zu 83% der Fall. Unsere Befunde bestätigen demzufolge nicht die in anderen Untersuchungen festgestellte interkulturelle Distanz bei Jugendlichen mit niedrigerem Schulbildungsniveau (vgl. Deutsche Shell 2000; Kleinert 2000).

Auszubildende mit Migrationshintergrund kommen mit ihren westdeutschen Mit-Azubis etwas besser aus als mit ostdeutschen. Anders als ostdeutsche Jugendliche haben Migrantenjugendliche mit westdeutschen Jugendlichen den Kindergarten und die Schule besucht und können deshalb auf gemeinsame Erfahrungen zurückgreifen. In den qualitativen Interviews wurde berichtet, dass bereits in der Schulzeit entstandene enge interkulturelle Freundschaften auch weiterhin bestehen. Diese bis in die Kindheit zurückreichenden positiven interethnischen Beziehungen und gemeinsamen Sozialisationsprozesse wirken sich als vorberuflich erworbene interkulturelle Erfahrungen und Kompetenzen auf den guten betrieblichen Umgang unter Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund begünstigend aus. Obwohl sich westdeutsche Auszubildende mit Migrantenjugendlichen etwas besser verstehen als dies bei ostdeutschen Jugendlichen der Fall ist, ist gleichwohl darauf hinzuweisen, dass auch die Mehrheit der ostdeutschen Befragten (sehr) gut mit Migrantenjugendlichen in der Ausbildung auskommt. Offenkundig trägt ein gemeinsamer Handlungskontext im Rahmen der betrieblichen Ausbildung dazu bei.

Nicht nur das Verständnis untereinander, sondern auch alltägliche Aktivitäten, Tätigkeiten, Handlungs- und Verhaltensweisen im betrieblichen Kontext geben Aufschluss über die Qualität der interkulturellen Beziehungen unter Auszubildenden. Dazu gehören Interaktionen wie z.B. über alles Mögliche miteinander reden, sich untereinander helfen, sich beim Lernen gegenseitig unterstützen, die Pausen gemeinsam verbringen oder zusammen essen. Fast alle Befragten unternehmen solche Aktivitäten im betrieblichen

Alltag sowohl mit KollegInnen 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 im Fragebogen vorgegebenen Alltagsaktivitäten von der großen Mehrheit der Befragten sowohl eigenkulturell als auch 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.

Die Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation hängt von vielfältigen Faktoren ab. Positiv beeinflusst wird sie z.B., wenn der aktuelle Ausbildungsberuf dem eigenen Wunschberuf entspricht. Aber auch die jeweilige Gruppensituation ist hier von Bedeutung. Unsere Befragungsergebnisse zeigen, dass Auszubildende aus interkulturell zusammengesetzten Arbeitsgruppen mit 75% ein signifikant höheres Zufriedenheitsniveau aufweisen als jene, die in ausschließlich eigenkulturell zusammengesetzten Gruppen ausgebildet werden (62%). Dies gilt sowohl für west- und ostdeutsche Jugendliche als auch für jene mit Migrationshintergrund.

Die Kontakte unter den Auszubildenden beschränken sich nicht auf den Betrieb. Vielmehr treffen sich fast 80% der Befragten auch privat, um einen Teil ihrer Freizeit miteinander zu verbringen. Gemeinsame Freizeitaktivitäten finden statt, um Computer zu spielen, Videos anzuschauen, Musik zu hören, miteinander zu lernen, Discos, Kinos und Kneipen zu besuchen sowie sich für gemeinsame Partys zu verabreden. Von den Auszubildenden deutscher Herkunft treffen sich zwei Drittel in ihrer Freizeit auch mit Mit-Azubis anderer Herkunftskultur. Dies ist bei Migrantenjugendlichen mit 83% deutlich stärker ausgeprägt. Die aus Polen und Russland stammenden Aussiedlerjugendlichen pflegen in sehr viel höherem Umfang als „traditionell“ deutsche Jugendliche Freizeitkontakte mit Mit-Auszubildenden anderer Herkunftskulturen (81%). Damit unterscheiden sie sich kaum vom Freizeitverhalten der anderen Migrantenjugendlichen. Es gibt aber auch einen vergleichsweise geringen Anteil an Azubis, der sich in der Freizeit ausschließlich mit KollegInnen der eigenen Herkunftskultur trifft. Bei den deutschen Azubis mit Freizeitkontakten zu KollegInnen ist dies zu knapp einem Drittel, aber bei den Migranten-Azubis nur zu 17% der Fall. Das letztere Ergebnis lässt sich darauf zurückführen, dass sich innerhalb der interkulturell zusammengesetzten Azubi-Gruppen zwar viele Migrantenjugendliche befinden, da diese aber aus ganz unterschiedlichen Herkunftsländern kommen, gibt es nur vergleichsweise wenige Migrantenjugendliche der gleichen Herkunftskultur innerhalb der eigenen Azubi-Gruppe.

Das überwiegend gute und harmonische Zusammenleben im betrieblichen Alltag ist allerdings nur eine Seite der Medaille. Wie im sonstigen Leben kommt es auch während der Ausbildung zu Reibereien, Streitigkeiten, Unstimmigkeiten und Auseinandersetzungen zwischen einzelnen Personen. Dazu gehört, dass sich viele Azubis durch die Undiszipliniertheit ihrer Mit-Azubis gestört fühlen. Dies hat jedoch nichts mit der Herkunftskultur zu tun. Anders stellt sich dies dar, wenn sich Jugendliche mit Migrationshintergrund in ihrer eigenen Herkunftssprache unterhalten. Dies wird von anderen Azubis, die diese Sprache nicht verstehen, durchaus als ausgrenzend und unangenehm wahrgenommen. Jeder zweite Befragte empfindet es als störend, wenn sich in seiner Anwesenheit Mit-Azubis in einer Sprache unterhalten, die nicht von allen verstanden wird. Da sie sich an den Gesprächen weder beteiligen können, noch wissen, worüber die Anderen reden, haben sie in bestimmten Situationen die Wahrnehmung, ausgegrenzt zu werden. Bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund empfindet dies ein Drittel ebenso, denn auch sie haben bereits ähnliche Erfahrungen gemacht. Hierbei besteht ein betrieblicher Handlungsbedarf, denn dies kann sich ungünstig auf das Betriebsklima auswirken.



Abschließend möchten wir auf einige Unterschiede zwischen gewerkschaftlich organisierten und nicht organisierten Auszubildenden eingehen. Die Daten beziehen sich hier auf alle 886 Befragten. Davon sind 81% Gewerkschaftsmitglieder und 19% sind nicht gewerkschaftlich organisiert. Es bestehen kaum Unterschiede zwischen GewerkschafterInnen (86%) und nicht Organisierten (83%), wenn es um das gute interkulturelle Verständnis in der eigenen Azubi-Gruppe geht. Gleichwohl stimmen mit 77% der gewerkschaftlich organisierten Azubis der Aussage häufiger zu als nicht Organisiert (68%), eine Ausbildung in interkultureller Zusammensetzung sei vielfältiger und interessanter. Während nur 6% der Gewerkschafter sich nie über alles Mögliche mit ihren Mit-Azubis anderer Herkunftskultur unterhalten, sind es bei den nicht Organisierten mit 12% doppelt so viele. Unter den GewerkschafterInnen gibt es ein knappes Viertel (23%), das keine Freunde oder Freundinnen aus anderen Herkunftskulturen hat, bei den nicht Organisierten ist es hingegen ein gutes Drittel (35%). Während 22% der GewerkschafterInnen meinen, Migrantenjugendliche nehmen deutschen Jugendlichen die Ausbildungsplätze weg, sind es bei den Nicht-GewerkschafterInnen 30%. Zudem würden sich am Mobbing von ausländischen Mit-Azubis 13% der Nicht-GewerkschafterInnen beteiligen, während es bei GewerkschafterInnen „nur“ 5% sind. Die hier ausgeleuchteten Negativaspekte in den interkulturellen Beziehungen unter Auszubildenden treffen in quantitativer Hinsicht auf einen nur kleinen Anteil der Befragten zu. Demgegenüber lautet ein zentrales Ergebnis unserer Untersuchung: Für die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden gehört Interkulturalität zum normalen und selbstverständlichen Alltag. Die interethnischen Beziehungen unter Jugendlichen im Betrieb kennzeichnen sich mehrheitlich durch ein gutes Verständnis, durch wechselseitiges Interesse, respektvollen Umgang miteinander und freundschaftliche Beziehungen, die bis in die private Freizeit hineinreichen. Die hier wiedergegebenen zentralen Befunde sind keine Momentaufnahme. Sie werden in ihrer Tendenz durch eine aktuelle Untersuchung des Deutschen Jugendinstituts zu den interkulturellen Beziehungen unter 2.100 befragten Auszubildenden nicht nur aus Groß-, sondern auch aus mittelständigen und Kleinbetrieben ebenso bestätigt wie durch eine qualitative Studie zur interkulturellen und Generationen übergreifenden Zusammenarbeit unter jungen und älteren FacharbeiterInnen. Die Ergebnisse dieser beiden Untersuchungen werden im Frühsommer 2008 veröffentlicht.

Die Publikationen können kostenlos bei der Forschungsgruppe „Migration, Integration und interethnisches Zusammenleben“ des DJI bestellt werden.

Literatur:

Bednarz-Braun, Iris/Bischoff, Ursula: Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb. Eine Handreichung für die betriebliche Praxis. München/ Halle 2006.

Bednarz-Braun, Iris/Bischoff, Ursula: Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus? Erste Ergebnisse einer mündlichen und schriftlichen Befragung von Auszubildenden aus vier Großbetrieben. München/ Halle 2004.

Deutsche Shell (Hrsg.): Jugend 2000. 13. Shell Jugendstudie. Bd. 1. Opladen 2000.

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.
