

Günther Schaub

Betriebliche
Rekrutierungsstrategien und
Selektionsmechanismen
für die Ausbildung und
Beschäftigung junger
Ausländer

35

Berichte zur beruflichen Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Zitiervorschlag:

Schaub, G. (1991). Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer. Berichte zur beruflichen Bildung ; 135. Berlin; Bonn 230 S.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 1991

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung

Friedrich-Ebert-Allee 114-116

53113 Bonn

Internet: www.vet-repository.info

E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Berichte zur beruflichen Bildung
Heft 135

Günther Schaub

**Betriebliche Rekrutierungsstrategien und
Selektionsmechanismen für die Ausbildung
und Beschäftigung junger Ausländer**

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung - Der Generalsekretär



Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Schaub, Günter:
Betriebliche Rekrutierungsstrategien und
Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung
junger Ausländer / Günther Schaub. Hrsg.: Bundesinstitut für
Berufsbildung, Der Generalsekretär. - Berlin; Bonn: BiBB,
Der Generalsekretär, 1991
(Berichte zur beruflichen Bildung; H. 135)
ISBN 3-88555-459-3
NE: GT

Vertriebsadresse:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31

© 1991 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin und Bonn

Herstellung:	Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin
Umschlag:	Hoch Drei, Adam/Blaumeiser, Berlin
Druck:	Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin
Bindearbeit:	Reinhart & Wasser, Berlin
Printed in Germany	

Abgabe gegen Schutzgebühr

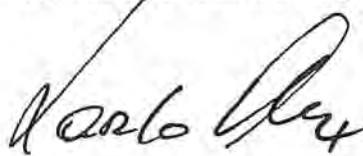
ISBN 3-88555-459-3

Best.-Nr. 02. 135

Vorwort

Trotz Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt in den alten Bundesländern und trotz einer wachsenden Teilnahme junger Ausländer an der Ausbildung ist ihre Ausbildungssituation weiterhin unbefriedigend.

Die individuellen Eingangsvoraussetzungen sowie die Bildungsaspirationen junger Ausländer (Nachfrageseite) werden derzeit auf der Grundlage einer repräsentativen Befragung analysiert. In Ergänzung zu dieser Untersuchung ist es somit folgerichtig, die Bereitschaft der Betriebe zur Ausbildung und Beschäftigung ausländischer Jugendlicher (Angebotsseite) zu erforschen und dabei gezielt danach zu fragen, durch welche betrieblichen Rekrutierungsstrategien und deren betriebliche Hintergründe es zu einer Benachteiligung ausländischer Jugendlicher kommt. Um dies zu klären, wurden im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts "Berufsbildungssituation ausländischer Jugendlicher" betriebliche Fallstudien durchgeführt. Über Interviews mit den am Entscheidungsprozeß Beteiligten - z. B. Personal- und/oder Ausbildungsleiter, Betriebsrat, Abteilungsleiter, Betriebsinhaber u. ä. - wurden die unterschiedlichen Sichtweisen und Entscheidungskompetenzen erhoben, um den komplexen Vorgang der Personaleinsatzplanung und die betriebliche Rekrutierungspraxis zu rekonstruieren. Dabei ging es zunächst um die Ermittlung von Kriterien zu Rekrutierung, Selektion und Personalplanung sowie im zweiten Schritt um deren Gewichtung und Prioritätensetzung aus der Sicht unterschiedlicher betrieblicher Funktionsträger. Bei der Auswahl der Betriebe wurden sowohl unterschiedliche Betriebsgrößen als auch ausgewählte Branchen berücksichtigt. Die Fallstudien wurden in drei Bundesländern durchgeführt, wobei Bayern als überwiegend ländlich strukturierte Region und Nordrhein-Westfalen als Ballungsgebiet betrachtet wurde. Berlin hatte dabei einen besonderen Stellenwert, da hier ein hoher ausländischer Bevölkerungsanteil gegeben ist, aber auch weil hier am ehesten eventuell vorhandene Verdrängungsmechanismen durch Aus- und Übersiedler bzw. durch Pendler aus dem Gebiet der ehemaligen DDR und Ostberlins untersucht werden konnten. Die vorliegenden Untersuchungsergebnisse zeigen, welche Einstellungsvoraussetzungen die Betriebe formulieren, welche Selektionsmechanismen entsprechend der Betriebsstrukturen zum Tragen kommen und wo ausländische Ausbildungsplatzbewerber mit größeren Schwierigkeiten zu rechnen haben, bzw. auch benachteiligt werden. Damit sind Ansatzpunkte gefunden, die Chancen ausländischer Jugendlicher auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu verbessern.



- Laszlo Alex -

Leiter der Hauptabteilung
Strukturforschung, Planung
und Statistik

Berlin und Bonn,
im Oktober 1991

INHALT

Seite

1.	Einleitung.....	7
1.1	Problemstellung.....	7
1.2	Methodische Anmerkungen	11
2.	Gründe für die Ausbildung	16
2.1	Einzelbetriebliche Interessen.....	17
2.2	Gesamtwirtschaftliche Interessen	21
2.3	Gesellschaftliches und soziales Interesse.....	23
3.	Selektionskriterien und -verfahren	26
3.1	Bewerbungsunterlagen.....	28
3.1.1	Schulabschluß	30
3.1.2	Zeugnisse.....	35
3.2	Einstellungstest.....	40
3.3	Einstellungsgespräch.....	45
3.4	Probezeit	53
3.5	Exkurs: Eigenschaftsprofile von deutschen und ausländischen Auszubildenden	54
4.	Rekrutierungsstrategien.....	58
4.1	Offene Rekrutierungskanäle	61
4.1.1	Arbeitsamt	62
4.1.2	Anzeigen.....	65
4.1.3	Schulen.....	68
4.2	Geschlossene Rekrutierungskanäle: interne und externe Netzwerkrekutierung	70
4.2.1	Interne Netzwerkrekutierung (interner Arbeitsmarkt)	70
4.2.2	Externe Netzwerkrekutierung	75
4.3	Rekrutierungsprobleme der Betriebe: Chancen für ausländische Jugendliche?	77

5.	Erfahrungen und Probleme mit ausländischen Auszubildenden.....	86
5.1	Sprache und Mentalität.....	87
5.2	Familiärer Hintergrund	91
5.3	Ausländerfeindliche Einstellungen.....	96
6.	Ausbildungsbegleitende Hilfen	101
6.1	Externe Ausbildungsbegleitende Hilfen	101
6.1.1	Informationsdefizite der Betriebe	103
6.1.2	Negative Einstellungen der Betriebe	105
6.1.3	Nutzung von ABH: Meinungen und Erfahrungen.....	107
6.2	Interne Ausbildungsbegleitende Hilfen.....	112
7.	Übernahme/Beschäftigung von ausländischen Jugendlichen.....	116
7.1	Allgemeine Probleme bei der Übernahme von Auszubildenden	116
7.2	Spezielle Probleme bei der Übernahme und Beschäftigung von ausländischen Auszubildenden.....	119
8.	Konkurrenz zwischen ehemaligen DDR-Bürgern und Ausländern um Ausbildungs- und Arbeitsplätze?.....	122
9.	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.....	127

ANHANG

- Kurzprotokolle der 90 Gespräche in 70 Betrieben.....	131
- Gesprächsleitfaden.....	122

1. Einleitung

1.1 Problemstellung

Die hier vorgelegte Studie des SINUS-Instituts, München, im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung hatte zum Ziel, "die betrieblichen Entscheidungsprozesse hinsichtlich der Qualifizierung, Beschäftigung, aber auch innerbetrieblichen Weiterbildung zu analysieren, um Selektionskriterien zu bestimmen, die die berufliche Integration junger Ausländer erschweren". Ferner sollten "die unterschiedlichen Sichtweisen und Entscheidungskompetenzen erhoben werden, um den komplexen Vorgang der Personaleinsatzplanung und die betriebliche Rekrutierungspraxis zu rekonstruieren".

Die Arbeitskraft von Ausländern ist in der Bundesrepublik Deutschland nach wie vor unverzichtbar zur Aufrechterhaltung und Steigerung der im internationalen Vergleich außerordentlich hohen Produktivität des (west-)deutschen Wirtschaftssystems. Die Beschäftigung von Ausländern war allerdings stets weitgehend beschränkt auf bestimmte Wirtschaftsbereiche, Branchen, Berufe und Qualifikationen.

Teilt man den Arbeitsmarkt in drei Sektoren auf – Arbeitsplätze für Un-/Angelernte, für Personen mit betrieblicher Ausbildung (Lehre) und für (Fach-)Hochschulabsolventen –, und untersucht man den jeweiligen Ausländeranteil, so stellt man fest, daß dieser im unteren Sektor mit Abstand am höchsten ist. Traditionell sind beispielsweise im Verarbeitenden Gewerbe, und zwar vor allem in der Chemischen Industrie, in der Metall-, Kunststoff- und Textilverarbeitung sowie in der Gastronomie besonders viele Ausländer beschäftigt, und zwar vorwiegend als Un-/Angelernte.

Weit weniger Ausländer sind in den beiden anderen Sektoren beschäftigt. Generell in allen **Angestelltenberufen**, insbesondere im Handel, in Kreditinstituten und Versicherungen sind Ausländer deutlich unterrepräsentiert.

Bereits bei der **Ausbildung** zu diesen qualifizierten Berufen werden Ausländer benachteiligt, und zwar sowohl beim Studium als auch bei der betrieblichen Ausbildung. Zwar ist der Ausländeranteil an den Hochschulen z. T. relativ hoch; allerdings weniger in technischen Bereichen (mit Ausnahme des Bergbaus und des Hüttenwesens) als vielmehr in den Bereichen Musik, Bildende und Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft etc. Es handelt sich bei den ausländischen Studenten aber zu einem großen Teil nicht um typische "Gastarbeiterkinder", sondern um

Gast-, Austauschstudenten etc. Kinder von Ausländern, die in Deutschland arbeiten und wohnen, dürften an den Universitäten deutlich unterrepräsentiert sein; denn jeder dritte deutsche, aber nur etwa jeder zehnte ausländische Jugendliche verläßt das deutsche Schulsystem mit der Hochschulreife (vgl. Kap. 3.1.1).

Erschwert wird Ausländern auch der Zugang zum **mittleren Sektor** des Arbeitsmarktes. Es ist dies der Bereich der **betrieblichen Berufsausbildung** im Rahmen des dualen Systems, der stark von den Kammern, Innungen und Verbänden kontrolliert und reglementiert wird.

Voraussetzung für den Zutritt zu diesem Ausbildungs- und Beschäftigungssystem ist ein **Ausbildungsvertrag** in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb. 1989 lag der Ausländeranteil bei den Auszubildenden bei knapp 6 % und damit trotz deutlicher Zuwachsraten erheblich unter dem Anteil der Ausländer in der entsprechenden Altersgruppe (ca. 13 %).

Das bedeutet, daß ein Großteil der rund 900.000 16 bis 25jährigen jungen Ausländer – vor allem der Mädchen – nach dem Schulabschluß keine qualifizierte Berufsausbildung erhält, was zur Folge hat, daß die beschriebene Segmentierung des Arbeitsmarktes – d. h. der überwiegende Einsatz der ausländischen Arbeitskräfte für unqualifizierte Tätigkeiten – weitgehend erhalten bleibt.

Dies ist um so erstaunlicher angesichts der gegenwärtigen Rekrutierungsprobleme der Betriebe bei der Suche nach Auszubildenden. Nach den Angaben der Betriebe blieben im letzten Jahr in der alten BRD rund 140.000 Ausbildungsplätze unbesetzt, die meisten davon im Handwerk (50.000), in der Metallbranche (20.000), im Baugewerbe und im Einzelhandel (jeweils ca. 10.000).

Warum trotz des Überangebots an Ausbildungsplätzen vielen ausländischen Jugendlichen eine Berufsausbildung versagt bleibt, sollte im Rahmen der Untersuchung ermittelt werden. In 90 Explorationen mit verantwortlichen Personen in 70 Betrieben wurde der Frage nachgegangen, inwieweit die betriebliche Ausbildung von jungen Ausländern erschwert wird durch

- die **Selektionskriterien und Auswahlverfahren** der Betriebe;
- die bevorzugten **Rekrutierungsstrategien** der Betriebe bei der Suche nach Auszubildenden.

Außerdem wurden in diesem Zusammenhang weitere Fragen und Probleme angesprochen:

- Welches **Interesse** verfolgen die Betriebe mit der Ausbildung?
- Wie wirken sich die positiven oder negativen **Erfahrungen** mit ausländischen Auszubildenden auf die Bereitschaft der Betriebe aus, diese Gruppe von Jugendlichen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen künftig stärker zu berücksichtigen?
- In welchem Umfang und mit welchem Erfolg werden **ausbildungsbegleitende Hilfen** speziell für ausländische Jugendliche in Anspruch genommen?
- Welche Probleme gibt es bei der **Übernahme** und **Beschäftigung** der jungen Ausländer?
- Gibt es eine **Konkurrenz** um Ausbildungs- und Arbeitsplätze zwischen ehemaligen DDR-Bürgern und Ausländern?

Ausländerantelle in der BRD

	1986	1989
• Bevölkerung	7,6 %	7,3 %
- 10 bis 15jährige	13,0 %	13,1 %
- 16 bis 18jährige	8,9 %	12,9 %
• Beschäftigte (Vollzeit)	8,1 %	8,2 %
- Verarbeitendes Gewerbe	10,9 %	10,9 %
- Baugewerbe	12,2 %	10,2 %
- Handel	4,2 %	4,6 %
- Kreditinstitute/Versicherungen	1,5 %	1,5 %
- Dienstleistungen	7,7 %	8,0 %
- Angestellte	2,6 %	2,8 %
- Arbeiter	12,7 %	13,2 %
- Metallverarbeitung	19,2 %	15,8 %
- Kunststoffverarbeitung	20,9 %	15,6 %
- Textilverarbeitung	16,4 %	13,1 %
- Hotel-/Gaststättengewerbe	20,5 %	13,9 %
• Arbeitslose	11,9 %	11,6 %
• Schüler	8,5 %	10,3 %
• Studienanfänger	6,7 %	8,3 %
• Studenten	5,6 %	6,1 %
- Universitäten	5,9 %	6,4 %
- Kunsthochschulen	10,5 %	11,1 %
- Fachhochschulen	4,5 %	4,8 %
• Auszubildende	3,2 %	5,4 %

Quellen: Statistisches Jahrbuch 1987; 1990;
 BMBW (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1990/91

1.2 Methodische Anmerkungen

Die Untersuchung wurde als qualitative Studie angelegt. Die Leistungsbeschreibung des BIBB sah Fallstudien in 70 Betrieben vor, und zwar in Ausbildungsbetrieben in den Wirtschaftsbereichen Handwerk, Industrie und Handel in Nordrhein-Westfalen, Bayern und Berlin (West).

Repräsentativität wurde bei der Auswahl der Betriebe nicht angestrebt, jedoch eine ausgewogene Berücksichtigung unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen. In Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber wurde ein Quotenplan erarbeitet, der die Verteilung der 70 Betriebe auf Wirtschaftsbereich, Betriebsgrößenklassen und Regionen (Bundesländer) bestimmte.

In der Stichprobe sollten sowohl Betriebe mit hoher als auch mit geringer Ausländerausbildung vertreten sein. Eine Analyse einschlägiger Statistiken der IHK und der Handwerkskammern ergab, daß nur in etwa jedem siebten Ausbildungsbetrieb auch ausländische Jugendliche ausgebildet werden, und zwar im Durchschnitt zwei. Die zentralen Fragestellungen der Untersuchung ließen es aber sinnvoll erscheinen, daß Betriebe mit ausländischen Auszubildenden in der Stichprobe deutlich überrepräsentiert sein sollten. 51 der 70 ausgewählten Betriebe (einschließlich einem überbetrieblichen Ausbildungszentrum) beschäftigten ausländische Auszubildende, und zwar im Durchschnitt fünf. Den höchsten Ausländeranteil (21 %) hatten die befragten Handwerksbetriebe, was insofern den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht, als auch in der Grundgesamtheit (alle Ausbildungsbetriebe) in Handwerksbetrieben – relativ gesehen – mehr ausländische Jugendliche ausgebildet werden als in der Industrie und im Handel, und zwar – wie die Untersuchung später ergab – hauptsächlich aufgrund unterschiedlicher Selektionskriterien und Auswahlverfahren.

Die Auswahl der Betriebe, die den Quotenvorgaben entsprachen und ausländische Auszubildende hatten, gestaltete sich relativ aufwendig. Im Prinzip hätte eine Stichprobe anhand der Unterlagen der IHK und der HWK ohne großen Aufwand zusammengestellt werden können, da anhand der Dateien der Kammern Adressen von Zielbetrieben (Ausbildungsbetriebe mit ausländischen Auszubildenden) problemlos abrufbar sind. Mit Verweis auf Datenschutzbestimmungen waren die Kammern dazu jedoch nicht bereit. Lediglich die IHK für München und Oberbayern stellte einige Adressen von Zielbetrieben informell zur Verfügung.

Alle anderen verfügbaren Dateien – inklusive Branchenbuch – waren nicht nach dem Merkmal "ausländische Auszubildende" sortierbar. Es mußte also bei potentiellen Zielbetrieben in einem telefonischen Vorinterview die Zugehörigkeit zur Grundgesamtheit abgeklärt werden. Dabei wurde Wert darauf gelegt, daß wichtige Betriebe in der Region in der Stichprobe vertreten waren. Außerdem wurden verstärkt solche Branchen berücksichtigt, die traditionell viele Ausländer ausbilden und beschäftigen wie beispielsweise Friseurbetriebe, Kfz-Handwerksbetriebe, Bauunternehmen, Metallverarbeitende Betriebe sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe.

In Klein- und Mittelbetrieben (bis 20 bzw. bis 200 Beschäftigte) wurde jeweils ein Gespräch geführt mit dem Inhaber, Geschäftsführer, Meister, Personal- oder Ausbildungsleiter. In den 20 größeren Betrieben (ab 200 Beschäftigte) wurde außerdem ein Mitglied des Betriebsrats interviewt. In der Dokumentation und im Bericht sind Aussagen von Betriebsräten mit der Ziffer 2 nach der Betriebsnummer gekennzeichnet.

Der Gesprächsleitfaden wurde bis Mitte September 1990 erstellt und in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber bis Ende September erweitert und ergänzt. Er besteht aus einem standardisierten Statistikeil und einem qualitativen Teil (siehe Anhang).

Die Fallstudien wurden vom 8. Oktober bis 30. November 1990 durchgeführt, und zwar

- 22 Gespräche in Handwerksbetrieben (Betriebe Nr. 01 - 22),
- 36 Gespräche in 23 Industriebetrieben (Nr. 23 - 44, Nr. 68),
- 31 Gespräche in 24 Handelsunternehmen (Nr. 45 - 67, Nr. 69),
- 1 Gespräch in einem überbetrieblichen Ausbildungszentrum (Nr. 70).

Mit wenigen Ausnahmen wurden die Gespräche auf Tonbandkassette mitgeschnitten. Von jedem Gespräch wurde ein einseitiges Kurzprotokoll erstellt¹⁾; ferner wurden auf ca. 130 Seiten die wichtigsten Aussagen in Form von Zitaten in einer themenspezifischen Dokumentation zusammengestellt.

¹⁾ s. Anhang

Stichprobe: Quotenplan

	BETRIEBE			GESAMT	
	Berlin	NRW	Bayern	Betriebe	Inter-views
Handwerk gesamt	8	6	8	22	22
- klein	4	4	4	12	12
- mittel	4	2	4	10	10
Industrie gesamt	6	9	6	21	33
- mittel	3	2	4	9	9
- groß	3	7	2	12	24
Handel gesamt	8	10	9	27	35
- klein	4	4	5	13	13
- mittel	2	2	2	6	6
- groß	2	4	2	8	16
Gesamt	22	25	23	70	90
- klein	8	8	9	25	25
- mittel	9	6	10	25	25
- groß	5	11	4	20	40

Stichprobe: Anzahl ausländischer Auszubildender

	Gesamt ¹⁾	Handwerk	Industrie	Handel
• Anzahl Betriebe gesamt	69	22	23	24
• Anzahl Betriebe mit ausl. Azubis	50	16	20	14
• Anzahl Azubis gesamt	2.877	155	2.311	411
• Ausl. Azubis je Betrieb gesamt	4	1,5	9	1,5
• Ausl. Azubis je Betrieb mit ausl. Azubis	5	2	10	3
• Ausl. Azubis				
- keine	28 %	27 %	13 %	42 %
- bis 10 %	20 %	5 %	34 %	21 %
- 11 % bis 30 %	32 %	18 %	43 %	34 %
- über 30 %	20 %	50 %	9 %	4 %
• Ausl. Azubis in Prozent aller Azubis				
- in der Stichprobe	9 %	21 %	9 %	9 %
- in der Grundgesamtheit ²⁾	6 %	8 %	6 %	3 %

1) ohne überbetriebliches Ausbildungszentrum

2) 1989. Nur Industrie, Handel, Handwerk. Quelle: Statistisches Bundesamt

Übersicht über die befragten Betriebe

Wirtschafts- bereich	Bundesland	Betr. Nr.
HANDWERK		01 - 22
	NRW	01 - 06
	Bayern	07 - 14
	Berlin	15 - 22
INDUSTRIE		23 - 44; 68
	NRW	23 - 31
	Bayern	32 - 37
	Berlin	38 - 44; 68
HANDEL		45 - 67; 69
	NRW	45 - 53
	Bayern	54 - 62
	Berlin	63 - 67; 66
Überbetriebliches Ausbildungszentrum	Berlin	70

2. Gründe für die Ausbildung

Die Frage nach den Gründen, weshalb im Betrieb generell ausgebildet wird, hatte zunächst eine Reihe stereotyper Antworten ("Nachwuchs") zur Folge. Daß zwischen den Interessen, die die Betriebe mit der Ausbildung verfolgen, und der Diskriminierung ausländischer Jugendlicher ein Zusammenhang besteht, war den wenigsten Interviewpartnern bewußt.

Im weiteren Verlauf der Gespräche wurde jedoch meist deutlich, daß bereits die verschiedenen Begründungen für Ausbildungsaktivitäten bestimmte **Selektionskriterien** und **Auswahlverfahren** bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden bedingen. Je nach dem, welche Interessen die Betriebe mit der Ausbildung verfolgen, sind daher auch die Chancen für ausländische Jugendliche größer oder kleiner.

Diese Interessen lassen sich - in der Reihenfolge ihres Stellenwerts - wie folgt systematisieren:

- Einzelbetriebliche Interessen.
- Gesamtwirtschaftliche Interessen.
- Gesellschaftliches und soziales Interesse.

2.1 Einzelbetriebliche Interessen

Im Vordergrund steht für die meisten Betriebe zunächst das unmittelbare **betriebliche Interesse**, d. h. die Notwendigkeit, entsprechende **Fachkräfte** auszubilden bzw. die Personalstruktur des Betriebs zu erhalten oder zu verbessern, um am Markt bestehen und konkurrieren zu können. Gerade Handwerks- und kleinere Industriebetriebe mit speziellen Fertigungstechniken und Produkten brauchen Fachkräfte mit entsprechenden Kenntnissen, die sie sich nur im Betrieb selbst aneignen können und die es am Markt nicht gibt.

Die Ausbildung ist außerdem in gewissem Umfang notwendig für kleinere Betriebe, die eine relativ hohe **Fluktuation** haben, beispielsweise aufgrund des hohen Frauenanteils (Friseurbetriebe, Einzelhandel) oder wegen der Abwanderung von Fachkräften in die Industrie.

Nicht zuletzt werden besonders in Handwerksbetrieben und im Einzelhandel Auszubildende auch als billige **Arbeitskräfte** eingesetzt. Auch nach der Ausbildung sind Auszubildende, die übernommen werden, für den Betrieb aus Kostengründen vorteilhafter als Fachkräfte mit langjähriger Berufserfahrung.

Die Priorität des unmittelbaren betrieblichen Verwertungsinteresses hat zur Folge, daß die Betriebe solche Jugendliche vorziehen, die am ehesten die Gewähr dafür bieten, daß die Erwartungen der Betriebe - qualifizierte Arbeitskräfte mit speziellen Kenntnissen und hoher Produktivität mit relativ geringem Aufwand zu bekommen - erfüllt werden.

(06) Wir brauchen Nachwuchs . . . Die Fluktuation ist bei uns sehr groß. Opel hat viele abgeworben. Der Beruf wird immer schwieriger und ist nicht so lukrativ, mit dem geringen Lohn gegenüber der Industrie. Wir bezahlen durchschnittlich 17 Mark, Opel bis 22 plus Weihnachtsgeld, Prämien und alles mögliche sonst. Das können wir hier nicht bieten.

(07) Ich bilde aus, weil ich Wert darauf lege, daß ich später auch ausgebildete Friseuse(n) habe.

(12) Für Nachwuchs sorgen; es wird immer schwieriger, Mechaniker zu bekommen . . . Alte Mechaniker gibt es nicht; mit 40 Jahren ist der Mechaniker vom Körperlichen her am Ende.

(15) Die besten Mitarbeiter bekommt man nur, wenn man sie selber ausgebildet hat . . . Die Azubis im Kfz-Handwerk sind gehalten, im dritten Ausbildungsjahr produktiv tätig zu sein zu ca. 50% . . . Die Auftragslage ist hervorragend.

(16) Meine Damen sind alle bei mir ausgebildet worden. Wir haben eine große Fluktuation; wenn eine aufhört, ist die nächste wieder fertig. Dafür bilde ich aus.

(21) Daß man sich selber Leute heranzieht, von denen man hofft, daß sie bei einem bleiben und gründliche Handwerker bleiben . . . je nachdem wie die Auftragslage ist.

(24) Wir bilden bedarfsgerecht aus. Um unserer eigenen Fluktuation zu begegnen. Das ist auch Tradition.

(25/1) Wir möchten die Personalstruktur über einen längeren Zeitraum erhalten, d. h. Facharbeiter müssen für unseren Betrieb selber herangezogen werden . . . Es gibt wenig Facharbeiter auf dem Markt, die für unseren Bereich zugeschnitten sind.

(26/1)* Für den eigenen Bedarf, damit wir in der Produktion qualifizierte Facharbeiter haben . . . Ab dem zweiten Lehrjahr arbeiten sie auch während der Ausbildung in den Kolonnen richtig mit an relativ einfachen Arbeitsplätzen, die dann immer schwieriger werden bis zum vierten Ausbildungsjahr.

(26/2)* Wir brauchen einen Stamm von Facharbeitern . . . das ist unser Kapital; unsere Jugend ist unsere Zukunft. Die Technik schreitet immer weiter fort, und als älterer Mensch ist man nicht mehr so flexibel wie die jungen Leute . . . Normalerweise dürfen Azubis nicht wirtschaftlich tätig sein, dürfen keinen Profit erwirtschaften. Aber unsere Struktur läßt das nicht zu. Nach einem Jahr kommt man aus der Lehrwerkstatt raus und arbeitet dann mit, auch produktiv. Aber nicht im Akkord.

(27/1) Das ist eine Frage des Nachwuchses, den wir am freien Markt nicht bekommen, zumindest nicht mit der Ausbildung, die sie machen . . . Wir brauchen Spezialisten. Wir fertigen kleine Stückzahlen, fast keine Serien.

(27/2) Wir rekrutieren 85% unserer Facharbeiter aus den eigenen Azubis. Das ist unsere Stärke.

*) In Großbetrieben wurden i.d.R. zwei Gespräche geführt. In diesen Fällen sind die Gespräche mit Ausbildungs- oder Personalleitern mit der Ziffer 1, Gespräche mit Betriebsratsmitgliedern mit der Ziffer 2 nach der Betriebsnummer gekennzeichnet.

(28/1) Um unseren Eigenbedarf zu decken. Wir stellen grundsätzlich jeden ein. Ab Mitte zweites Ausbildungsjahr kann man ihn für leichte Arbeiten gezielt einsetzen.

(28/2) Wir brauchen als größeres Unternehmen Facharbeiter, Techniker. Wir wollen uns nicht auf den freien Markt verlassen.

(29/1) Ausschließlich für den eigenen Bedarf. Wir stellen keine ein, die wir nicht übernehmen können. Auch Ausländer.

(30/2) Wenn wir am Markt überleben wollen, müssen wir für entsprechend qualifizierten Nachwuchs sorgen.

(31/1) Ausbildung ist Teil einer lang- und mittelfristigen Belegschaftspolitik. Wir haben einen direkten Einfluß auf die Qualifizierung und einen nahtlosen Übergang in die spätere Berufstätigkeit . . . Unsere Planung orientiert sich an der Produktion . . . Der Bergmechaniker verbringt einen Teil seiner Ausbildung vor Ort, da ist Produktion nicht Ziel, aber Teil der Ausbildung.

(36/1) Wir haben viele langjährige Mitarbeiter, die ihre Ausbildung hier im Haus gemacht haben. Das ist für uns ein großer Vorteil, Leute zu haben, die sich in der ganzen Firma auskennen. Es ist gut, wenn ein Lehrling das ganze Spektrum mitkriegt, um den Zusammenhang besser zu begreifen. Wir stellen auch chemisch-technische Assistenten von Fachschulen ein, wir stellen aber fest, daß die erst nach zwei bis drei Jahren das Wissen sich angeeignet haben, das unsere Azubis haben und die man nach der Ausbildung sofort voll einsetzen kann.

(38) Der Betrieb bildet ja nicht nur aus, um Azubis zu haben; er soll ja auch was arbeiten und was erwirtschaften.

(40/2) Traditionell um den eigenen Bedarf zu decken . . . Wir übernehmen in der Regel alle, außer sie sind unangenehm aufgefallen oder hatten viele Fehltage.

(41/1) Wir brauchen qualifizierte Nachwuchskräfte, die kriegt man am Markt sonst nicht.

(44/2) Weil wir Facharbeiter brauchen . . . damit der Betrieb fertigen kann . . . wie das halt in einem kapitalistischen Staat ist . . . Aus konjunkturellen Gründen bildet man weniger aus. Das ist zwar falsch; man müßte antizyklisch ausbilden.

(46) Ein Azubi bringt ja selten Geld, er kostet was . . . Ab dem zweiten/dritten Ausbildungsjahr egalisiert sich das vielleicht.

(47) Das hat auch finanzielle Gründe. Wenn ein Azubi im Betrieb bleibt, ist er von den Lohnkosten her erst mal ein paar Jahre wesentlich niedriger als eine ausgebildete Fachkraft . . . Sie (die Azubis) werden auch direkt produktiv im Verkauf eingesetzt.

(48) Spätestens im zweiten Lehrjahr sind sie für uns (als Produktivfaktor) schon wichtig.

(53/1) Seit neuestem nur noch um den Bedarf tatsächlich aus den eigenen Reihen rekrutieren zu können . . . Die sozialen Gründe treten seit einiger Zeit etwas zurück . . . Solange wir auch für den Markt ausgebildet haben, waren die Einstellungsquoten von Azubis höher, aber die bekommen dann nur befristete Verträge . . . Wir haben die Zahl der Azubis über 50 Prozent reduziert.

(58) insofern auch eigennützig, als wir vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des Arbeitsmarktes für unser Dienstleistungsgewerbe ganz klar sagen müssen, daß wir langfristig für den eigenen Bedarf ausbilden.

(58/2) Um den Nachwuchs aus eigenen Reihen zu fördern . . . Wir brauchen junge Leute, die bekommt man nicht am Markt.

(65) Fertige Leute bekommt man nicht. Wir bilden sehr intensiv aus. Wir bilden nicht aus um nachher zu sagen: "Danke, es war sehr schön".

2.2 Gesamtwirtschaftliche Interessen

Gesamtwirtschaftliche Überlegungen spielen für den einzelnen Betrieb bei der Frage der Ausbildung eine untergeordnete Rolle; sein Interesse gilt zunächst den eigenen Bedürfnissen, d. h. im wesentlichen der Sicherstellung der Konkurrenzfähigkeit durch die Ausbildung möglichst qualifizierter und produktiver Arbeitskräfte.

Die Koordination der häufig kurz- und mittelfristigen einzelbetrieblichen und der langfristigen gesamtwirtschaftlichen Interessen ist nach Meinung der Betriebe vor allem Aufgabe der Kammern, Innungen und Verbände. Daß dies in der Vergangenheit immer nur teilweise gelang, wird auch in den permanenten Klagen der Betriebe über Fachkräftemangel deutlich, der ja nicht zuletzt zurückzuführen ist auf die Vernachlässigung des gesamtwirtschaftlichen Aspekts im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung im Rahmen des dualen Systems.

Einige Betriebe machen auf diesen Mißstand aufmerksam und versuchen gleichzeitig, über ihr unmittelbares betriebliches Interesse hinaus "für den Markt" auszubilden, mit der Ausbildung zur Verbesserung der Qualifikationsstruktur ihres **Wirtschaftszweiges** beizutragen und das schlechte Image ihrer **Branche** (z. B. Bau, Handel) zu verbessern.

Das Handwerk versucht seine **traditionelle Struktur** (Meister - Geselle - Lehrling) auch vor dem Hintergrund des technologischen und wirtschaftlichen Strukturwandels beizubehalten, wobei allerdings häufig die Abwerbung qualifizierter, durch das Handwerk ausgebildeter Fachkräfte durch die Industrie kritisiert wird.

(01) Wir müssen ja ausbilden, sonst stirbt das Handwerk aus.

(04) Es gibt ja keine Facharbeiter mehr in dem Bereich. Jahrelang wurde überhaupt nicht ausgebildet in dem Gewerbe (Bau), und jetzt finden Sie unter 40 praktisch niemanden.

(09) Irgend jemand muß ja ausbilden, sonst geht's bergab im Handwerk. Das hat auch mit Tradition was zu tun. In jeden Handwerksbetrieb gehören einfach Lehrlinge, mindestens einer. Das ist halt die Struktur im Handwerk: Meister - Geselle - Lehrling.

(11) Grundsätzlich stellt der Maschinenbau im Handwerk immer Lehrstellen zur Verfügung, um auch für den Nachwuchs zu sorgen. Im Maschinenbaubereich herrscht seit Jahren Fachkräftemangel.

(14) Wir brauchen Nachwuchs. Das ist auch gesamtwirtschaftlich zu sehen. Viele Fachkräfte wandern in die Industrie ab, keiner will sich mehr die Finger schmutzig machen, man geht lieber zu einer Bank.

(34) Man wird ja immer von den Verbänden aufgefordert, Azubis auszubilden ... Die Industrie braucht Azubis.

(41/2) Wir haben große Probleme im Nachwuchs ... zu wenig Fachkräfte ... man hat im Baugewerbe wenig für die Ausbildung getan, weil seit 1970 viele ausländische Arbeitskräfte reinkamen und man lieber fertige Arbeitskräfte aus Italien oder Spanien genommen hat ... da hat man geglaubt, man hat das nicht nötig ... jetzt bilden wir verstärkt aus.

(42/2) Die Chemie hat traditionell immer viel ausgebildet. Man kriegt ja auf dem Markt keine Nachwuchskräfte. Die muß man selber ausbilden. Das ist keine Sozialleistung, sondern eine Zukunftsleistung.

(44/1) Wir wurden von staatlicher Seite aus verpflichtet, mehr auszubilden. Die Überausbildung macht man, weil man Steuerermäßigung bekommt oder weil man die Lehrwerkstätten voll kriegen will.

(45) Wir möchten das Image des Handels mit einer gesunden Ausbildung verbessern.

(50) Wir müssen für Nachwuchskräfte sorgen ... In der Gastronomie ist das sehr schwierig wegen der Arbeitszeit und der Bezahlung. Es gehört viel Idealismus dazu ... Der Hotel- und Gaststättenverband tut zu wenig für den Beruf.

(56) Wir brauchen Nachwuchs für unseren Berufszweig und deshalb ist die Ausbildung unheimlich wichtig ... Es fehlt an Fachkräften, da unsere Branche (Einzelhandel) seit Jahren expandiert, neue Konzerne dazukommen, Kettengeschäfte, die unser Fachpersonal, das sie selbst ja nicht besitzen, durch höhere Gehälter wegengagieren.

2.3 Gesellschaftliches und soziales Interesse

Nur relativ wenige größere Betriebe sind bereit und in der Lage, bei der Ausbildung nicht nur ihre unmittelbaren wirtschaftlichen Interessen zu verfolgen, sondern Ausbildung auch als gesellschaftliche und soziale Verpflichtung gegenüber den Jugendlichen zu begreifen. Erwartungsgemäß wird dieses Anliegen **jedoch** überwiegend von den **Betriebsräten** und weniger von den Arbeitgebern selbst formuliert.

Eine stärkere Gewichtung dieses Aspekts wäre aber Voraussetzung dafür, daß auch benachteiligte Jugendliche - z. B. ausländische - bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen stärker als bisher berücksichtigt werden.

Seitens der Arbeitgeber und ihrer Verbände ist man offenbar dazu nur sehr zögerlich bereit. Entsprechende Initiativen gehen in der Regel lediglich aus von den Arbeitnehmervertretungen, der Arbeitsverwaltung und sozialen Einrichtungen, die sich um die Belange von benachteiligten Minderheiten kümmern.

(05) Wir arbeiten sehr eng mit dem Kolpinghaus zusammen, wo teilweise versucht wird, für Leute, die nicht untergebracht werden können, eine Lehrstelle zu bekommen und die ein bißchen zu fördern.

(20) Um jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, den Beruf zu erlernen.

(25/2) In der Vergangenheit haben wir über Bedarf ausgebildet, um jungen Leuten die Möglichkeit zu geben, einen Beruf zu haben und damit für den Markt besser gerüstet zu sein als ungelernte Kräfte.

(28/2) Wir vom Betriebsrat haben auch eine gewisse Verantwortung, den jungen Mitarbeitern eine Qualifikation und sinnvolle Ausbildung und Beschäftigung zu bieten.

(29/2) Es gab ja mal eine Zeit, wo Lehrstellen knapp waren, da hat man auch dem Aufruf der Chemischen Industrie Folge geleistet und überproportional ausgebildet.

(30/1) Zum einen um auch unseren Personalbedarf abzudecken, zum zweiten als gesellschaftliche Verpflichtung als Großunternehmen.

(31/2) Wir fühlen uns auch als größter Arbeitgeber in der Region verpflichtet, etwas für die jungen Menschen zu tun. Im Bergbau gibt es ja praktisch keine Hilfsarbeiterberufe mehr. . . . Wir nehmen zum Teil auch Sonderschüler . . . aus sozialen Gründen . . . Zum Teil haben wir mit denen einen besseren Griff getan, weil die auch im Betrieb bleiben.

(51/2) Damit die junge Generation sich entwickeln kann und die Möglichkeit hat, beruflich weiterzukommen, und nicht Menschen dritter oder fünfter Klasse sind . . . Wenn man eine schlechte oder keine Berufsausbildung hat, steht man im Regen.

(52/2) Der Betrieb hat in den letzten zehn Jahren immer über Bedarf ausgebildet um einen Beitrag zu leisten zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit . . . den Grundsatz haben wir beibehalten . . . Es gab auch schon mal Wünsche des Arbeitsamtes zur Berücksichtigung eines Behinderten oder Problemfalles, dem sind wir dann auch nachgekommen.

(58/1) Einmal um eine soziale und gesellschaftliche Funktion zu erfüllen . . . Wir stehen als Großunternehmen besonders in der Pflicht.

(60) Als damals die große Flut an Azubis da war, haben wir relativ viele gehabt, und das ist dann beibehalten worden. Wir haben immer zur Jugend gestanden.

(69/2) Wir sind vom Betriebsrat sehr stark daran interessiert, daß hier soviel wie möglich Azubis eingestellt werden; nicht als billige Arbeitskräfte, sondern um ihnen eine Ausbildung angedeihen zu lassen.

Es ist offensichtlich, daß die Betriebe mit der Ausbildung in erster Linie ihre unmittelbaren betrieblichen Interessen - Sicherstellung der Konkurrenzfähigkeit - verfolgen und erst in zweiter Linie gesamtwirtschaftliche, gesellschaftliche und soziale. Die Priorität des unmittelbaren Verwertungsinteresses stellt jedoch bereits eine **Benachteiligung** von solchen Jugendlichen dar, von denen die Betriebe annehmen, daß diese ihre Erwartungen während oder nach der Ausbildung nicht erfüllen können.

Eine verstärkte Ausbildung ausländischer und anderer benachteiligter Jugendlicher würde aber zunächst voraussetzen, daß die gesellschaftliche und soziale Verantwortung der Betriebe als Ausbildungsgrund an Bedeutung gewinnt. In der Praxis hieße das, daß die Betriebe zumindest ab einer bestimmten Größenordnung ein gewisses Kontingent an Ausbildungsplätzen für solche Jugendliche reservieren. Dies ist in den befragten Betrieben jedoch ganz selten der Fall. Eher scheint es so zu sein, daß die **Konkurrenz** der Betriebe um die potentiell produktivsten Arbeitskräfte ("die ... Bank

insetiert: Wir nehmen nur die Besten ... uns bleibt der klägliche Rest") dazu führt, daß die Selektionskriterien und Auswahlverfahren immer härter und rigider werden. So wird in vielen Berufen und Betrieben immer häufiger ein mittlerer Schulabschluß verlangt, obwohl für anerkannte Ausbildungsberufe im Sinne des Berufsbildungsgesetzes kein bestimmter Schulabschluß vorgeschrieben ist. Dieser Logik entspricht denn auch der Hinweis einer Gesprächspartnerin, die Innung habe ihren Mitgliedern - in diesem Fall Friseurbetrieben - davon abgeraten, Jugendlichen ohne qualifizierten Hauptschulabschluß einen Ausbildungsvertrag zu geben. (vgl. Kap. 3.1.1.)

3. Selektionskriterien und -verfahren

Die zunehmenden Rekrutierungsprobleme der Betriebe bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden aufgrund der demographischen Entwicklung bedeuten nicht, daß die meisten Betriebe nicht (mehr) aus einer größeren Anzahl an Bewerbern auswählen können und müssen. Dabei gilt: je größer die Zahl der Bewerber pro Ausbildungsplatz, desto härter die Auswahlkriterien und desto rigider die Auswahlverfahren.

Die Gespräche in den 70 Betrieben bestätigen den in der Literatur und in der Presse beschriebenen Trend, wonach vor allem Dienstleistungsbetriebe, Banken und größere Industriebetriebe auf der Wunschliste vieler Jugendlicher ganz oben, mittlere und kleinere Industriebetriebe weiter unten und der Einzelhandel und vor allem das Handwerk am anderen Ende der Skala rangieren (vgl. Kap. 4.3.). Entsprechend gelten heute in der Regel bei Banken und größeren Industriebetrieben vor allem im kaufmännischen Bereich deutlich höhere Zugangsvoraussetzungen als beispielsweise im Handwerk. Dies erklärt, warum im Handwerk Jugendliche, deren formale Grundvoraussetzungen (Schulabschluß, Noten) eher unterdurchschnittlich sind, derzeit größere Chancen haben.

In denjenigen Betrieben, die (noch) aus einer größeren Anzahl von Bewerbern auswählen können (und müssen), gibt es in der Regel drei Selektionsstufen:

- Prüfung der Bewerbungsunterlagen (Zeugnis, Lebenslauf etc.);
- Durchführung eines Einstellungstests bei denjenigen Jugendlichen, die die Mindestanforderung (z. B. Mittlere Reife) erfüllen;
- Durchführung eines Einstellungsgesprächs bei denjenigen Jugendlichen, die den Test bestanden oder dabei am besten abgeschnitten haben.

(28/2) Ausschlaggebend sind die Bewerbungsunterlagen, Zeugnisse etc., die müssen ein gewisses Niveau haben, dann der Test und das persönliche Vorstellungsgespräch. Das sind die drei Kriterien . . . Das Vorstellungsgespräch machen die Ausbilder.

(30/1) Es gibt drei Selektionsstufen: Prüfung der Bewerbungsunterlagen, Einladung der geeigneten Bewerber zu einem Eignungstest, Durchführung von Vorstellungsgesprächen. Danach fällt die Entscheidung, wobei von Anfang an der Betriebsrat in den Entscheidungsprozess mit einbezogen ist.

(31/1) Entscheidend ist die Eignung für diesen Beruf. Die stellen wir fest durch das Zeugnis, durch das persönliche Gespräch und einen Eignungstest . . .

Ausländische Jugendliche sind auf allen drei Selektionsstufen - insbesondere was die formalen Zugangsvoraussetzungen betrifft - klar benachteiligt. Streng genommen handelt es sich zwar nicht um eine Benachteiligung speziell ausländischer Jugendlicher, sondern um eine Diskriminierung benachteiligter Jugendlicher insgesamt. Darunter sind jedoch - wie zu zeigen sein wird - ausländische Jugendliche stark überrepräsentiert.

Betriebe, die Rekrutierungsprobleme haben (vor allem Handwerk und Einzelhandel), verzichten in der Regel auf den Einstellungstest. Dies gilt vor allem für bestimmte Berufe im gewerblich/technischen Bereich und für die meisten Kleinbetriebe. In diesen Fällen werden dann häufig (notgedrungen) die formalen Zulassungsvoraussetzungen (Schulabschlüsse, Noten) herabgesetzt.

3.1 Bewerbungsunterlagen

Anhand der Bewerbungsunterlagen werden alle Bewerber aussortiert, die nicht über die erforderlichen formalen Mindestqualifikationen verfügen, d. h. in der Regel über einen bestimmten Schulabschluß (Qualifizierter Hauptschulabschluß, Mittlere Reife) und einen bestimmten Notendurchschnitt und/oder bestimmte Einzelnoten je nach Branche oder Ausbildungsberuf. Ferner werden Bewerber aussortiert, deren Lebenslauf für den Betrieb erkennbare oder vermeintliche soziale Defizite erkennen läßt (beispielsweise problematische Familienverhältnisse).

Die formalen Zulassungsvoraussetzungen sind in größeren Betrieben für die jeweiligen Ausbildungsberufe im Ausbildungsplan fixiert. Kleinere Betriebe (vor allem im Handwerk und Einzelhandel) sind etwas flexibler; insofern haben benachteiligte Jugendliche dort auch größere Chancen.

In der Regel haben allerdings nur Jugendliche eine Chance, zur nächsten Selektionsstufe vorzudringen, deren Bewerbungsunterlagen den vorgegebenen Kriterien genügen.

Viele Gesprächspartner versuchten ihre ausländerfreundliche Einstellung mit dem Hinweis zu dokumentieren, sie machten auf keiner Ebene und zu keinem Zeitpunkt des Auswahlverfahrens einen Unterschied zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen, waren sich aber nicht darüber im klaren, daß bereits diese "Gleichbehandlung" eine klare Benachteiligung für ausländische Jugendliche bedeutet, da sie häufig über die schlechteren Schulabschlüsse und unterdurchschnittliche Zeugnisnoten verfügen. Zwar gibt es in vielen größeren Betrieben häufig einen Bonus für Kinder von Betriebsangehörigen, aber - von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen - keinen für benachteiligte (darunter viele ausländische) Jugendliche. Sie sind daher, weil sie häufig den formalen Grundvoraussetzungen nicht genügen, auf unqualifizierte Tätigkeiten oder auf bestimmte unattraktive Berufe in Branchen verwiesen, die aufgrund des Bewerbermangels auf ausländische Jugendliche als "Stille Reserve" zurückgreifen müssen.

Bereits die Bewerbungsunterlagen selbst stellen offenbar für viele ausländische Jugendliche eine erste Hürde dar. Sie müssen nämlich bestimmten formalen Standards genügen, wobei die Jugendlichen in der Regel auf die Unterstützung der Eltern, älteren Geschwister etc. angewiesen sind; diese Hilfen beim Zusammenstellen "ordentlicher" Bewerbungsunterlagen fehlen ausländischen Jugendlichen meistens. Aber auch wenn sie sich dieses Wissen selbst oder mit Hilfe kompetenter Personen angeeignet haben, scheitern sie häufig aufgrund der fehlenden Grundvoraussetzungen, nämlich eines bestimmten Schulabschlusses und/oder ihres schlechteren Noten-

durchschnitts. Dies führt dazu, daß viele ausländische Jugendliche sich offenbar von vornherein gar nicht oder immer nur für bestimmte Ausbildungsberufe bewerben. Es ist daher nicht verwunderlich, daß ausländische Jugendliche sich auf relativ wenige Ausbildungsberufe konzentrieren. Dies ist bei Mädchen vor allem der Friseurberuf, bei Jungen vor allem der Kfz-Mechaniker.

3.1.1 Schulabschluß

Der Qualifizierte **Hauptschulabschluß** ist praktisch auch in allen gewerblich-technischen Berufen Mindestvoraussetzung. Es gab in der Stichprobe nur ganz wenige Betriebe, die gelegentlich Ausnahmen gelten lassen. Einige Betriebe sind nach anfänglichen Versuchen mit benachteiligten Jugendlichen auch wieder davon abgekommen.

(27/2) Es muß nicht jeder Azubi den Intelligenzquotienten von Einstein haben. Es gibt auch etwas körperlich oder geistig Behinderte, die wir als Gießereimechaniker ausbilden können.

(31/1) Wir nehmen auch den schwachen Hauptschüler für den elektrotechnischen Beruf. Interesse kann ja auch viel ersetzen. Aber es darf nicht die Mehrheit sein. ... Wenn er Sprachschwierigkeiten hat, ist das in bestimmten Bereichen kein Hinderungsgrund. Je anspruchsvoller die Berufsausbildung ist, um so weniger können wir auf dieses Defizit Rücksicht nehmen ...

(31/2) Wir nehmen zum Teil auch Sonderschüler ... aus sozialen Gründen ... Zum Teil haben wir mit denen einen besseren Griff getan, weil die auch im Betrieb bleiben ...

(06) Wir hatten auch mal einen von der Sonderschule, aber mit schlechten Erfahrungen, überhaupt mit Problemfällen, weil die schnell das Handtuch werfen ... Wir hatten früher auch Türken und Spanier, Italiener, aber uns ist nur einer übrig geblieben ... Im allgemeinen haben wir mit den Ausländern nicht viel Glück gehabt ... Keiner hat die Lehre beendet ... Da wird man natürlich ein bißchen ängstlich, diese Leute nochmal einzustellen.

(68) Wir haben in der Vergangenheit zusammengearbeitet mit einem Verein zur Förderung von gestrauchelten Jugendlichen, da hatten wir bisher hundert Prozent Ausschuß. Teilweise hat ihnen die Arbeit gefallen, aber am nächsten Tag war's dunkel ... einfach weg ... da waren auch Ausländer dabei ...

Häufiger kommt es jedoch vor, daß auch für gewerbliche Berufe der Hauptschulabschluß als Mindestqualifikation nicht mehr ausreicht. Dies ist vor allem in größeren Industriebetrieben der Fall.

(07) Mir ist Mittlere Reife lieber; die sind auch schon etwas älter und haben ein anderes Auftreten den Kunden gegenüber als zum Beispiel eine Auszubildende mit 14.

(26/1) Am liebsten ist mir Mittlere Reife. Da sind die naturwissenschaftlichen Fächer ausgefeilter als bei der Hauptschule ...

(30/1) Rein formell ist der Hauptschulabschluß ausreichend; wir nehmen aber lieber qualifizierte Jugendliche; sie haben auch beim Test größere Chancen ...

Die Mindestqualifikation "Hauptschulabschluß" wird nicht unbedingt von den Betrieben selbst festgelegt. Gerade in Handwerksbetrieben legt man auf überdurchschnittliche schulische Leistungen nicht unbedingt großen Wert, wenn andere Voraussetzungen - handwerkliches Geschick etc. - gegeben sind. Offenbar wird den Betrieben aber von den Innungen zum Teil davon abgeraten, Jugendlichen ohne Hauptschulabschluß einen Ausbildungsvertrag zu geben.

(17) Ich hatte im vergangenen Jahr eine, die hier angefangen hat, eine Deutsche, die hatte keinen Schulabschluß, wovon uns von der Innung eigentlich abgeraten wird ...

Das duale Ausbildungssystem verlangt offenbar immer stärker auch für gewerbliche Berufe detaillierte theoretische Kenntnisse in naturwissenschaftlichen Fächern und ein bestimmtes Abstraktionsvermögen. Bei fehlenden schulischen Grundvoraussetzungen kann der Stoff in der Berufsschule nicht mehr ohne weiteres bewältigt werden, die Ausbildung ist gefährdet, auch wenn die Jugendlichen im Betrieb durchaus gute handwerkliche Leistungen erbringen.

(36/1) Für Chemielaboranten nehmen wir keine Hauptschulabsolventen mehr. Die schaffen das nicht. Es ist zu schwer. Und es gibt natürlich relativ wenig Ausländer mit Realschulabschluß ... Im kaufmännischen Bereich sind Berichte und Briefe zu schreiben, und auf Dauer geht das nicht, daß man Briefe immer korrigieren muß ... Als Chemielaborant ist es so, daß er Berichte über seine Analysen macht, und dann tut er sich auch schwer, wenn er kein gutes Deutsch hat.

(67/1) Der Hauptschulabschluß alleine reicht uns nicht aus. In unserem Beruf wird viel gefordert ... Chemie, Biologie ... Da brauchen wir eine gewisse Grundausbildung, denn in der Berufsschule ist ja nicht vorgesehen, denen die Grundausbildung beizubringen ...

(58/1) Die ausländischen Bewerber müssen die gleichen Voraussetzungen erfüllen wie die deutschen Bewerber; das ist natürlich im kaufmännischen Bereich ein Unterschied, wo einfach sprachliche Kompetenz wesentlich mehr gefordert wird, daher für ausländische Azubis schwieriger ... Wir nageln uns nicht darauf fest, daß die Abitur haben müssen. Das hängt auch von der Bewerberlage ab. Idealtypisch wäre Abitur und höhere Handelsschule; oder zehnte Klasse und höhere Handelsschule; im gewerblichen Bereich genügt u. U. 9. Klasse, wenn sie in der Lage sind, das berufsschulmäßige zu packen.

Durch die Festlegung auf den Hauptschulabschluß als minimale Zugangsvoraussetzung wird ein Großteil der ausländischen Jugendlichen von vornherein aus dem beruflichen Bildungssystem ausgeschlossen. Ihre Benachteiligung im (deutschen) Schulsystem setzt sich also im betrieblichen Ausbildungssystem fort; denn nach wie vor verläßt jeder fünfte ausländische Jugendliche die Hauptschule ohne qualifizierten Abschluß. Dies trifft aber nur für 5 % der deutschen Jugendlichen zu. Viele Ausbilder, Personalleiter, Inhaber, Meister, aber auch viele Betriebsräte unterliegen insofern einem Irrtum, wenn sie die Meinung vertreten, ausländische Jugendliche seien nicht mehr benachteiligt, weil sie das deutsche Schulsystem genauso wie deutsche Jugendliche durchlaufen haben. Man kann davon ausgehen, daß sich viele ausländische Jugendliche ohne Hauptschulabschluß erst gar nicht für einen Ausbildungsplatz bewerben, sondern als Un- und Angelernte direkt nach dem Schulabgang mit wenig Aussicht auf eine spätere Qualifizierung arbeiten - oder (was viele Mädchen betrifft) überhaupt nicht erwerbstätig werden.

Die Benachteiligung ausländischer Jugendlicher wird dadurch verstärkt, daß in **kaufmännischen Berufen** in vielen Betrieben zumindest oberhalb des Berufs des/der Einzelhandelskaufmanns/-frau in der Regel **Mittlere Reife** verlangt wird. Dies gilt insbesondere für die beliebten Berufe des Industrie- und Außenhandelskaufmanns sowie für Kaufleute im Banken- und Versicherungswesen. Für diese Ausbildungsberufe bewerben sich nach wie vor sehr viele Jugendliche. Entsprechend streng sind die Auswahlkriterien - und entsprechend schlecht die Chancen für ausländische Jugendliche, die diese Kriterien häufig nicht erfüllen.

(48) Man hat keine großen Möglichkeiten auszusieben ... Im Einzelhandel gibt es ungünstige Arbeitszeiten, niedrige Tarife ... Für Großhandelskaufleute, Bürokaufleute ist es besser, auf eine Stelle kommen ungefähr zehn Bewerber ... Im Einzelhandel vielleicht 0,7 ...

(53/1) Für Kaufleute im Groß- und Außenhandel, kombiniert mit dem Studium an der VWA (Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie), ist Abitur Voraussetzung, bei den Datenverarbeitungskaufleuten Fachabitur; die einzige Ausnahme bildet der Ausbildungsgang Chemielaborant, da nehmen wir nur Bewerber mit Mittlerer Reife. Abiturienten nehmen das sonst nur als Sprungbrett . . .

(56) Hauptschulabschluß reicht für unseren Berufszweig (Einzelhandel) nicht mehr aus, Mittlere Reife ist gefragt . . .

(34) Bei Industriekaufleuten möchte ich Mittlere Reife haben. Die haben die wenigsten Ausländer.

Aber auch in gewerblichen Berufen ist Mittlere Reife zum Teil Voraussetzung; zumindest haben Jugendliche dann bessere Chancen, zum Test oder zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Begründet wird dies häufig mit den gestiegenen Anforderungen durch die Neuordnung der Ausbildungsberufe und die Einbeziehung neuer Techniken in die gewerblich-technische Ausbildung, die auch verstärkt theoretische Kenntnisse verlangt. Für die Betriebe ist es wichtig, bereits auf dieser Selektionsstufe Jugendliche auszusortieren, bei denen der Ausbildungserfolg aufgrund schulischer Defizite unter Umständen gefährden sein könnte.

Die Zugangsvoraussetzung "Mittlere Reife" schließt einen Großteil der ausländischen Jugendlichen vom beruflichen Bildungssystem aus bzw. verweist sie auf Ausbildungsberufe und Branchen, die - wie z. B. der Einzelhandel - aufgrund schlechter Bezahlung und/oder unattraktiver Arbeitszeiten für viele deutsche Jugendliche uninteressant geworden sind. Hier haben denn auch ausländische Jugendliche die größten Chancen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Denn über (mindestens) Mittlere Reife verfügen ausländische Jugendliche nach wie vor weitaus seltener als deutsche. Der Hauptschulabschluß hat offenbar im dreigliedrigen deutschen Schulsystem einen immer geringeren Stellenwert. Sein Bedeutungsverlust macht sich vor allem für ausländische Jugendliche nachteilig bemerkbar, weil sie einen höheren Abschluß weitaus seltener erreichen als gleichaltrige deutsche Jugendliche.

Schulabschlüsse von deutschen und ausländischen Jugendlichen (1987)

	Deutsche	Ausländer
Schulabgänger gesamt (Tsd.)*)	932,9	62,0
davon		
- ohne Hauptschul- abschluß	5%	21%
- mit Hauptschul- abschluß	26%	42%
- aus Berufsschulen	2%	4%
- mit Realschulabschluß	37%	25%
- mit Hochschulreife	31%	9%

*) ohne Abgänger nach beendeter Ausbildung aus Berufsschulen
Quelle: BMBW (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten 88/89

3.1.2 Zeugnisse

Ähnlich wie beim Auswahlkriterium Schulabschluß sind auch beim Kriterium Noten bzw. Zeugnisse die Voraussetzungen je nach Betriebsgröße und Branche unterschiedlich rigide bzw. flexibel.

Auf gute Noten ganz allgemein legen die meisten Befragten mehr oder weniger großen Wert, und zwar entweder auf einen guten Notendurchschnitt oder auf gute Einzelnoten in Mathematik und naturwissenschaftlichen Fächern (für technisch-gewerbliche Berufe) oder in Deutsch, Gemeinschaftskunde etc. für kaufmännische Berufe.

(02) Daß die Zeugnisse einigermaßen sind. Mathematik muß einigermaßen sein, Physik, weil das auch in der Berufsschule verlangt wird . . .

(04) Wir schauen, wie die Noten sind, vor allem bei Ausländern, ob er mich verstehen kann.

(05) Wenn sie in Mathematik unter Drei sind, nehmen wir keinen.

(06) Das Zeugnis sollte einigermaßen sein, vor allem Mathematik und Technik.

(16) Noten spielen eine gewisse Rolle. Wenn sie im Turnen eine Fünf hat, kommt sie nicht in Frage (als Friseurin).

(25/1) Speziell im Elektrobereich sind die Anforderungen enorm gestiegen. Es ist eine gute schulische Qualifikation notwendig, um mit der Mathematik etc. in diesem Bereich zurechtzukommen.

(28/1) Er muß einen Schnitt von drei haben, wobei wir Fächer wie Deutsch, Biologie etc. ausklammern. Wichtig sind Mathematik, Chemie, Physik ...

(28/2) Im gewerblichen Bereich sollte er gute Noten in Mathematik und Physik haben ...

(29/2) Wenn einer in Mathe eine Vier oder eine Fünf hat wird's nichts.

(33) Wenn einer nur Vierer hat im Zeugnis, geht nix.

(36/1) Perfekte Deutschkenntnisse sind Voraussetzung in beiden Berufen (Industriekaufmann, Chemielaborant).

(44/2) Rechnen, geistiges Vorstellungsvermögen ... Wenn einer 'ne Fünf hat in Mathe, hat es in Elektro keinen Zweck ... vielleicht in Metall.

(49) Wir haben aussortiert, wer von der Schule her nicht das Nötige mitbringt, da spielen Nationalitäten keine Rolle ...

(52/1) Wer zwei Fünfen hat wird auch nicht zum Test eingeladen ...

(53/1) Wir gehen nicht unter einen Notenschnitt von 2,5 ... Ein gewisser Notendurchschnitt ist überhaupt Zulassungsvoraussetzung; Ausländer fallen meistens schon durch dieses erste Sieb.

(59) Deutsch und Rechnen ist für einen Kaufmann das wichtigste, sonst liegt er daneben.

(65) Ich schau mir das Zeugnis an ... auch Deutsch ... einen Kaufmann, der nicht rechnen kann, gibt es nicht ... ein bißchen Chemie und Biologie ...

Es liegen zwar keine statistisch relevanten Vergleichsdaten vor über Notendurchschnitte von deutschen und ausländischen Jugendlichen, jedoch ist zu vermuten, daß auch in dieser Beziehung ausländische Jugendliche im Durchschnitt schlechter abschneiden als deutsche und somit auch auf dieser Selektionsebene benachteiligt sind. Dies gilt vor allem für die Deutschnoten. Die meisten befragten Ausbilder/Personalleiter etc. erklären, daß perfekte oder zumindest ausreichende Deutschkenntnisse, die sich zum Teil schon anhand der Deutschnote überprüfen lassen, zu den Grundvoraussetzungen zählen. Dies gilt verstärkt für kaufmännische Berufe, wo ausländische Jugendliche deutlich unterrepräsentiert sind.

Das Sprachargument zählt überhaupt zu den wichtigsten Begründungen für die Nichtberücksichtigung ausländischer Jugendlicher generell oder in bestimmten Ausbildungsberufen. Zwar machen viele Gesprächspartner darauf aufmerksam, daß ausländische Jugendliche in der Regel hier geboren und aufgewachsen sind und die deutsche Sprache beherrschen. Dies gilt jedoch nur für einen Teil der Jugendlichen, und auch dann häufig nur mit Einschränkungen.

Auf gute deutsche Sprachkenntnisse als Auswahlkriterium verzichten relativ wenig Betriebe, und dann auch nur in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen.

(15) Wir haben drei Sprachbehinderte, einen Stotterer ... wenn der ein Auto repariert, kann er sprechen wie er will ...

(28/1) Wenn ein Ausländer sich einigermaßen verständlich machen kann, ist es kein Problem ...

(31/2) Die (Türken) sind hier groß geworden. Sie sprechen alle Deutsch. Wenn er etwas langsamer spricht, spielt das keine Rolle ...

(50) Wenn da ein paar Ecken oder Kanten drin sind, ist das kein Problem ...

Die Beherrschung der deutschen Sprache wird praktisch auf allen drei Selektionsstufen - Prüfung der Bewerbungsunterlagen (Zeugnisse), Einstellungstest, Vorstellungsgespräch - überprüft. Begründet wird die Bedeutung dieses Kriteriums mit betrieblichen Anforderungen, den Anforderungen der Berufsschule sowie mit Kundenkontakten.

(26/2) Man muß verhältnismäßig gut Deutsch sprechen können wegen der normgerechten Bezeichnung der auszuführenden Tätigkeiten, Werkzeuge und Werkstücke ...

(42/2) Er muß Deutsch verstehen, sonst kann man ihn nicht ausbilden, auch weil er die ganzen Sicherheitsbestimmungen hier nicht erfüllen kann ...

(47) Die Kunden reagieren ja auch irgendwie darauf, und wir haben gemerkt, daß es schwierig wird, daß sie akzeptiert wird, daß sich Kunden überhaupt von ihr bedienen lassen ... Sie sprach auch nicht einwandfrei Deutsch, das können wir uns nicht erlauben.

(53/2) Ausländer, die Sprachschwierigkeiten haben, haben keine Chance hier in die Ausbildung zu kommen.

(60) Sie müssen gut Deutsch können. Wir haben deutsche Kunden ...

(69/1) Der Azubi muß in der Lage sein, sich mit den Kunden über jede Ware unterhalten zu können. Wir können keine Azubis einstellen, die gebrochen Deutsch sprechen.

(16) Die Griechin hat die Berufsschule nicht geschafft. Im dualen System muß man beides schaffen. Sie hat zum Teil deutsch und zum Teil griechisch geschrieben und konnte nicht lesen, was sie aufgeschrieben hat.

(19) Die (Ausländer) hatten größere Schwierigkeiten wegen der Sprache ...

(21) Sie sind nicht dümmer. Es ist höchstens die Sprache.

(24) Es zeigt sich, daß die Ausländer bei guter handwerklicher oder technischer Begabung schulische Probleme haben ...

(34) Es hat sich eine Rumäniendeutsche vorgestellt, die hat aber so schlecht Deutsch gesprochen, das wäre mit der Berufsschule todsicher schief gegangen.

(37/1) Unsere ausländischen Azubis haben teilweise etwas Probleme in der Berufsschule, bei einem ganz massive, weil er der deutschen Sprache nicht ganz mächtig ist ... Er ist erst mit 14 Jahren nach Deutschland gekommen. In der Berufsschule wird da kein Unterschied gemacht. Es gibt keine Berufsschule für ausländische Azubis. In der Berufsschule wird darauf keinerlei Rücksicht genommen.

(38) Das Problem ist die Berufsschule. Im Betrieb schaffen die das, aber in der Berufsschule mit den großen Klassen ... Viele haben in der Schule Probleme, Sprache oder sowas.

(40/2) Die mangelnden schulischen Qualifikationen setzen sich in der Berufsschule fort ... Hauptschüler haben größere Schwierigkeiten, und Ausländer haben fast nur Hauptschulabschluß.

(44/2) Bei technischen Begriffen, die ins Türkische zu übersetzen, da haben die andere Bezeichnungen, da gibt's vielleicht manchmal Schwierigkeiten.

Neben den Durchschnitts- und Einzelnoten enthalten die Zeugnisse unter Umständen auch weitere Angaben, die für die Betriebe als Selektionskriterien gelten können und möglicherweise wiederum ausländische Jugendliche besonders benachteiligen, indem sie Rückschlüsse zulassen auf weitere wichtige Grundkompetenzen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Engagement etc. Festmachen läßt sich dies - jedenfalls nach Meinung der Betriebe - beispielsweise an der Zahl der Fehltage.

(20) Daß im Zeugnis nicht zu viele Fehltage stehen.

(21) Er sollte handwerkliches Geschick haben und wenig Fehltage im Zeugnis. Weil sich das später im Berufsleben fortsetzt ...

(39) Schulische Leistungen, Anwesenheit, Zuverlässigkeit, ... Es bewerben sich mehr Ausländer, aber die haben oft schlechtere Zeugnisse, Sprachschwierigkeiten ... oder viele Fehlzeiten im Zeugnis.

(65) Ich schau' mir das Zeugnis an, besonders die Fehlzeiten, unentschuldigt versäumte Stunden oder Tage.

(68) Wenn in der Beurteilung (im Zeugnis) steht, daß er nicht bereit ist mitzumachen, hat es keinen Sinn.

Ähnlich wie bei den Noten gibt es auch bezüglich der Fehltage keine objektiven Vergleichsdaten; die Ergebnisse der 90 Gespräche in den 70 Betrieben lassen jedoch vermuten, daß im Schulzeugnis vermerkte Fehltage bei ausländischen Jugendlichen etwas häufiger anfallen als bei deutschen. Dies ist jedoch in der Regel nicht auf ihr fehlendes Engagement zurückzuführen, sondern liegt in der spezifischen häuslichen und familiären Situation begründet, wodurch ausländische Jugendliche häufig besonderen Belastungen ausgesetzt sind, die sich während der Schule und in der Ausbildung negativ auswirken können (vgl. Kap. 5.2).

Der hohe Stellenwert der Bewerbungsunterlagen - insbesondere der Zeugnisse - als Selektionskriterium führt zu einer deutlichen Benachteiligung von ausländischen Jugendlichen im beruflichen Bildungssystem. Sie haben, gerade weil die Bedingungen für alle Bewerber gleich sind, die schlechteren Chancen einen Ausbildungsplatz in von Jugendlichen besonders begehrten Berufen zu bekommen, weil sie im Vergleich zu deutschen Jugendlichen in der Regel die schlechteren Schulabschlüsse und Zeugnisse haben.

3.2 Einstellungstest

Einstellungstests sind in fast allen größeren Betrieben (noch) üblich, und zwar in der Regel immer dann, wenn die Zahl der Bewerber nach der ersten Selektionsstufe (Prüfung der Bewerbungsunterlagen) immer noch deutlich über der Zahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze liegt. Dies gilt vor allem in kaufmännischen, aber auch in attraktiven gewerblich-technischen Berufen, besonders wenn es sich um Ausbildungsplätze bei bekannten und renommierten Unternehmen handelt.

Teilweise wurden die Tests abgeschafft, weil sie aufgrund des Bewerberrückgangs überflüssig wurden oder sich als nicht aussagefähig erwiesen haben.

(06) Wir haben früher Tests gehabt, seit dem letzten Jahr nicht mehr. Wir haben festgestellt, daß die Tests alle sehr ähnlich sind. Wenn jetzt einer ein paarmal sich beworben hat, hat er 10, 15 Tests gemacht und war dann im Test super. Dann haben wir ihn eingestellt und festgestellt, er ist eine Niete . . .

(21) Von den Tests sind wir wieder weggekommen . . . Die machen mal ein, zwei Tage mit, damit haben wir die besten Erfahrungen gemacht. Man sieht, ob einer einen Hammer festhalten kann . . .

(36) Wir machen keinen Test, wir machen Bewerbungsgespräche. Wir hatten früher einen Test, aber der hat nur das widerspiegelt, was im Zeugnis steht.

(52/2) Wir machen in diesem Jahr erstmals keinen Test mehr, weil die Bewerberzahlen stark zurückgegangen sind . . .

(53/1) Wir versuchen in diesem Jahr erstmals, ohne Test auszukommen; wir sagen, Kommunikationsfähigkeit und -bereitschaft können wir schlecht durch einen Test abdecken. Wir erfahren in Gesprächen auch mehr über soziale Kompetenzen als in einem Test . . .

Die meisten größeren Betriebe möchten oder können jedoch auf schriftliche Tests als Selektionsverfahren nicht verzichten. Sie werden entweder im Betrieb oder (zusammen mit anderen Betrieben) im Arbeitsamt oder in Berufsschulen durchgeführt. Die Tests bestehen meist aus einem praktischen, theoretischen und psychologischen Teil.

Das Bestehen des Tests ist Voraussetzung für den Zugang zur nächsten Selektionsstufe, dem Einstellungsgespräch. In der Regel werden zunächst nur die besten Bewerber zum Gespräch eingeladen; häufig muß jedoch auf die "Warteliste" mit den weniger guten Kandidaten zurückgegriffen werden, da die besonders erfolgreichen Jugendlichen sich in der Regel bei mehreren Betrieben bewerben und dann auch an mehreren Tests erfolgreich teilnehmen.

Kleinere Betriebe verzichten meist ganz auf Einstellungstests, da sie auch weniger Bewerber haben, aus denen sie anhand der Bewerbungsunterlagen und des Vorstellungsgesprächs ohne größeren Aufwand die ihnen geeignet erscheinenden Kandidaten auswählen. Allerdings haben in diesen Fällen das Einstellungsgespräch und die Probezeit verstärkten Testcharakter.

Es ist offenkundig, daß das Auswahlkriterium "Einstellungstest" ausländische Jugendliche - wenn sie aufgrund der Vorselektion überhaupt dazu eingeladen werden - von vornherein benachteiligt. Das Verstehen und Beantworten der Testfragen selbst setzt nicht nur gute deutsche Sprachkenntnisse auf einem relativ hohen abstrakten Niveau voraus, sondern darüber hinaus die Fähigkeit, Sprache auch "instrumentell" speziell für solche Zwecke gezielt zu verwenden. Ein Test hat in der Regel keine universale Gültigkeit. Er kann immer nur relativ eng begrenzt für einen bestimmten Kulturkreis einigermaßen zuverlässige Ergebnisse liefern. Selbst wenn ausländische Jugendliche in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, können sie von ihrem kulturellem, historischen und politischen Hintergrund nicht ohne weiteres abstrahieren. Die deutschen Sprachkenntnisse haben für ausländische Jugendliche in aller Regel wohl eher einen praktischen als einen abstrakten Bezugsrahmen, der aber selbst für einen relativ einfachen Einstellungstest von Bedeutung ist. Jedenfalls dürfte deutschen Jugendlichen - zumal mit höherer Schulbildung und mit "gebildeten" Eltern - der Umgang mit sprachlichen und psychologischen Tests erheblich leichter fallen, da diese in gewissem Umfang Erfahrungen mit "elaborierten Codes" voraussetzen und semantische Besonderheiten aufweisen.

Auf diese unterschiedliche Ausgangsvoraussetzung wird jedoch in den Betrieben keine Rücksicht genommen; das heißt, ausländische Jugendliche machen die gleichen Tests wie die deutschen. Im Gegensatz zu Mitarbeiterkindern ("Mikis") haben ausländische Jugendliche auch keinen Bonus. Sie haben damit zwar formal die gleichen, faktisch aber schlechtere Chancen als deutsche Jugendliche, beim Einstellungstest gut abzuschneiden.

(25/2) Wir machen einen schriftlichen Eignungstest . . . Ich könnte mir vorstellen, daß die (Ausländer) nicht auf den Schnitt kommen bei den Tests und das die Einstellung erschweren würde. Weniger die Tatsache selbst, daß es Ausländer sind.

(26/1) Voraussetzung ist zehntes Schuljahr. Dann werden alle, die sich bewerben, zum Eignungstest eingeladen ... allgemeinbildende Fragen, technisches Wissen, Mathematik, technisches Zeichnen, eine Drahtkontur nachbiegen. Mathematik ist am wichtigsten. Über den einen oder anderen Fall kann man noch reden, wenn es sich um Kinder von Firmenangehörigen handelt, die den Test nicht bestanden haben ... Aussiedler haben die größten Probleme, den Test zu verstehen, letztes Jahr waren es zwei, denen mußten wir erstmal raten, was in Sachen Sprache zu tun ... Die können sich dann nächstes Jahr wieder bewerben; das hatte keinen Sinn.

(27/1) Die Prüfungen stellen breit gestreute Anforderungen ... Mit Zeugnissen zusammen legen wir viel Wert auf die Prüfungen ... Da ist jeder gleichberechtigt, es sei denn, wir ziehen Firmenangehörige vor, und das tun wir ganz deutlich, wenn die Leistungen gleich sind.

(27/2) Es wird eine Vorsortierung gemacht nach Schulnoten ... Alle werden zur Prüfung eingeladen, vier Stunden. Die ist für alle gleich. Insofern hat ein Ausländer die gleichen Chancen ... Für Energieanlagenelektroniker haben sich auch Ausländer beworben, aber wir konnten keinen nehmen, weil keiner den Schnitt der Aufnahmeprüfung erreicht hat. 85 Punkte müssen erreicht sein, in anderen Ausbildungsberufen 65 Punkte.

(28/1) Wir machen einen Einstellungstest, Mathematik, logisches Denken etc., der meistens das Zeugnis widerspiegelt ... Wir haben ein Limit gesetzt von 75 Prozentpunkten, wir sind jetzt schon auf 60 runtergegangen ... Kinder von Werksangehörigen kriegen natürlich einen kleinen Bonus, ... Wir hatten letztes Jahr drei oder vier Ausländer dabei gehabt, aber die haben den Test nicht geschafft.

(28/2) Kinder von Betriebsangehörigen werden mit einem gewissen Bonus in die Prüfung geschickt ...

(40/1) Wir haben ca. 40 % ausländische Bewerber, aber weniger (ca. 10 %) ausländische Azubis ... Sie haben meist die schlechteren (Test) Ergebnisse.

(40/2) Hier wird ein Einstellungstest (für gewerbliche Azubis) gemacht, und die besten werden genommen, ohne darauf zu achten, ob das ein Ausländer oder ein Deutscher ist ... Der Test ist für alle gleich ... Die Ausländer schneiden im Test schlechter ab, weil oft die schulischen Voraussetzungen nicht so da sind.

(41/2) Wir suchen nach Qualifikation aus und wir führen eine Gespräch und machen mal einen kleinen Test, und der am besten abschneidet wird genommen. Da spielt es keine Rolle ob Deutscher oder Ausländer.

(52/2) Die Frage ob Ausländer oder nicht spielt eigentlich keine Rolle; nur das Ergebnis des Tests und des Vorstellungsgesprächs.

(58/1) Wir machen im kaufmännischen Bereich einen Einstellungstest und ein Einstellungsgespräch. Ein ausländischer Bewerber muß sich mit dem messen, was ein deutscher Bewerber kann.

Daß Mitarbeiterkinder beim Test zumindest insofern einen Vorteil haben, als sie bei gleichen Ergebnissen anderen Bewerbern vorgezogen werden, hat in den meisten größeren Betrieben Tradition. Diese Praxis wird auch von den meisten Betriebsräten befürwortet (vgl. Kap. 4.2). Angeblich oder tatsächlich bewerben sich Kinder von ausländischen Mitarbeitern (noch) relativ selten für einen Ausbildungsplatz im gleichen Betrieb, wofür verschiedene Gründe angegeben werden. Beispielsweise weist ein (türkisches) Betriebsratsmitglied darauf hin, daß im Betrieb (als Ungelernte) beschäftigte Türken häufig nicht möchten, daß ihr Sohn im Betrieb eine Lehre macht. Tatsächlich dürften jedoch häufig die fehlenden "Beziehungen" zu leitenden Angestellten oder auch Betriebsratsmitgliedern dafür verantwortlich sein, daß ausländische Mitarbeiterkinder selten als Bewerber für einen Ausbildungsplatz in Erscheinung treten. Insofern haben sie auch seltener die Möglichkeit, vom entsprechenden Bonus zu profitieren.

(29/2) Die Zahl der Anmeldungen von Kindern ausländischer Mitarbeiter ist sehr gering. Fast gar keine. Obwohl viele ausländische Mitarbeiter Kinder haben. Wir wissen nicht genau, warum es so wenige sind. Die meisten ausländischen Familien wollen Geld sehen. Die Eltern haben oft nicht den Wunsch, die Kinder auszubilden. Sie bevorzugen direkt einen Arbeitsplatz . . .

Der in den meisten großen Betrieben obligatorische Einstellungstest stellt für ausländische Jugendliche häufig eine weitere schwer oder gar nicht zu überwindende Hürde vor dem Eintritt in das berufliche Bildungssystem dar. Dies bedeutet wiederum, daß sie auf Betriebe verwiesen sind, die auf dieses Selektionsverfahren verzichten. Auch hierbei handelt es sich häufig um relativ unattraktive Berufe und Branchen, die aufgrund eines deutlichen Bewerbermangels allerdings eher notgedrungen auf ausländische Jugendliche zurückgreifen.

(01) In diesem Jahr war die Lehrlingsknappheit so schlimm, daß wir (Klempnerei) mit Ach und Krach diesen Italiener bekommen haben, und vor kurzem noch einen Deutschen. Ich hätte gerne drei gehabt, aber es war nichts zu machen.

(05) Die Bewerbungen von Türken (als Kfz-Mechaniker) waren natürlich immer weniger als von Deutschen. Und dann hab' ich den Deutschen schon eher bevorzugt, schon wegen Verständnisfragen.

(10) Wir (Kfz-Werkstatt) haben erst in letzter Zeit ausländische Lehrlinge, weil keine Deutschen mehr kommen. Die Deutschen wollen alle ins Büro.

(13) Früher haben sich 30, 35 beworben ... in den letzten zwei Jahren fünf, zur Zeit gar keiner ... Ausländische Jugendliche melden sich selten, und wenn, dann nur ausgeflippte, die wir (Schreinerei) nicht brauchen können ... Gammeler oder Arbeitsscheue, die nicht arbeiten wollen ... Keiner lernt mehr ein Handwerk ... Die Ausländer sind meistens froh, wenn sie irgendeine Lehrstelle haben, der versucht es erst als Bäcker, dann als Automechaniker und dann als Schreiner.

(28/1) Wir suchen jährlich zehn neue Azubis im gewerblichen Bereich, sind aber in den letzten Jahren darunter geblieben, weil die Bewerberzahlen nicht so hoch waren wie früher. ... Wir haben früher nie ausländische Azubis gehabt.

(46) Wenn keine Deutschen sich melden, müssen wir halt auf die Ausländer zurückgreifen.

(51/1) Wir haben große Probleme, Azubis zu bekommen. Das ist der Pillenknick ... Deshalb haben wir jetzt auch mehr ausländische Azubis.

3.3 Einstellungsgespräch

Zum Einstellungsgespräch werden alle Kandidaten eingeladen, die aufgrund der guten Bewerbungsunterlagen und Testergebnisse in die engere Wahl gekommen sind.

In größeren Betrieben unterliegen die Einstellungsgespräche - wie das gesamte Auswahlverfahren - bestimmten festgelegten Regeln. Sie bestimmen vor allem, wer an den Gesprächen seitens des Betriebs teilnimmt, ob die Eltern des künftigen Azubis ebenfalls eingeladen werden, welche Mitbestimmungsmöglichkeiten die Arbeitnehmerseite (Betriebsrat) hat und wer letztlich die Entscheidung trifft.

In der Regel nehmen in größeren Betrieben an den Gesprächen teil der/die Ausbildungsleiter/in und der/die jeweils zuständige Ausbilder/in (gewerblich-technische oder kaufmännische). Die Betriebsratsseite und/oder Jugendvertretung sind an den Gesprächen selbst in der Regel nicht beteiligt, jedoch an der endgültigen Entscheidung, die in größeren Betrieben von einem Gremium getroffen wird. Teilweise wird dem Betriebsrat aber auch nur die endgültige Auswahlliste zur Zustimmung vorgelegt.

Die Eltern der Jugendlichen werden ebenfalls nur in Ausnahmefällen zum Vorstellungsgespräch selbst eingeladen, sondern erst dann, wenn die Entscheidung bereits getroffen wurde.

(06) Wir bestellen acht bis zehn Lehrlinge, dann kommt der Betriebsrat mit dazu, wenn möglich auch unser Geschäftsführer . . . Dann wird das gemeinsam besprochen, und der Eindruck, der entsteht, ist entscheidend.

(24) Es entscheidet die Personalkommission, die sich zusammensetzt aus Betriebsrat, Jugendvertretung, Ausbildungs- und Personalleitung.

(25/1) Da sind dabei der Ausbildungsleiter, der Ausbilder und der Betriebsrat. Dann wird zusammen der Kandidat ausgewählt.

(25/2) Die Auswahl trifft ein Prüfungsgremium, in dem Betriebsleitung, Personalabteilung, Betriebsrat vertreten sind.

(26/1) Beteiligt ist die Werksleitung, die Geschäftsleitung und der Vorstand. Vorschläge werden dem Betriebsrat vorgelegt.

(26/2) Wir nehmen keinen Einfluß auf die Zahl der Azubis, weil das von den Ausbildern bzw. dem Chef in der Ausbildung selbst gemacht wird . . . Die Auswahl ist Aufgabe der Ausbildungsleiter. Wir (der Betriebsrat) haben da keine Möglichkeiten . . . Der Jugendvertreter sieht die Lehrlinge erst, wenn sie schon eingestellt sind.

(27/1) Die Vorauswahl wird in der Personalabteilung mit den Ausbildungsleitern getroffen. Nach der Prüfung wird die endgültige Auswahl mit dem Leiter der Lehrwerkstatt getroffen unter Mitarbeit des Betriebsrats.

(27/2) Der Ausbildungsausschuß - Ausbildungsleiter, Leiter der Lehrwerkstatt und Betriebsrat - entscheidet über die Einstellungen.

(28/1) Der Betriebsrat hat mit der Auswahl nichts zu tun. Das mache ich (Ausbildungsmeister) mit den Ausbildungsleitern . . . Wenn wir die Auswahl komplett haben, machen wir vor Beginn der Ausbildung ein Treffen mit den Azubis und ihren Eltern, Ausbildern, Betriebsrat und unserem Chef, wenn er Zeit hat.

(28/2) Die Ausbilder der einzelnen Sparten zusammen mit der Personalabteilung und dem Betriebsratsausschuß bilden ein Gremium, das entscheidet. Und natürlich der Inhaber. Wenn sie die Zusage bekommen haben, werden sie mit den Eltern eingeladen zu einem Gespräch, und da ist auch der Betriebsrat dabei.

(29/1) Wir laden alle zu einem Test ein und führen ein Gespräch . . . Ich bereite die Entscheidung vor und spreche sie mit dem Chef der Technik und dem Personalchef durch . . . Wir laden auch die Eltern ein, wenn wir uns entschieden haben.

(31/1) Die Entscheidung wird in einem Gremium getroffen, wo der Ausbildungsleiter und die Mitbestimmungsseite integriert sind.

(43/2) Die Auswahl trifft die Personalabteilung mit dem Betriebsrat.

(44/2) Die Tests sind abgesprochen zwischen Firmenleitung und Gesamtbetriebsrat . . . wir sagen ja oder nein.

(51/2) Das letzte Wort hat der Arbeitgebervertreter mit dem Betriebsrat . . . Wir machen eine Einführung mit den Eltern.

(52/2) Entschieden hat der Personalleiter und der Fachbereichsleiter und ein Vertreter des Betriebsrats und die Jugendvertretung.

(53/1) Die Gespräche führen der Leiter der Abteilung Personalentwicklung, die Ausbildungsleiterin, teilweise auch eine Auszubildende in der zweiten Lehrphase.

(58/2) Das macht die Personalabteilung. Wir kriegen das als Betriebsrat auf den Tisch und entscheiden, ob wir ja oder nein sagen.

(67/1) Ich mache im Prinzip die Auswahl alleine. Wir haben eine Personalberatungsfirma engagiert, die hat beratende Funktion bei den Vorstellungsgesprächen. Auch bei Azubis.

(67/2) Bei der Auswahl der Azubis sind wir (Betriebsrat) nicht dabei.

(69/1) Ich führe den Test durch und die Gespräche und stimme das mit der Personalabteilung ab. Das Ganze wird dem Betriebsrat vorgelegt.

In kleineren Betrieben sind Einstellungsgespräche und endgültige Auswahl weniger formalisiert. Die Entscheidung trifft in der Regel eine Person allein, d. h. der Ausbilder, Meister oder der Inhaber selbst.

In kleineren Handwerksbetrieben ist es teilweise auch üblich, das "Vorstellungsgespräch" über ein bis zwei Tage auszudehnen und praktisch mit einem informellen "Test" zu verbinden, um handwerkliches Geschick, soziales Verhalten etc. zu prüfen. Als Testersatz gilt in kleineren Betrieben auch möglicherweise ein ein- bis zweiwöchiges Praktikum.

(04) Ein richtiges Bild kann ich mir nur von jemand machen, wenn ich ihn sehe, bei der Arbeit, wenn ich ihm was erkläre und sehen kann, wie schnell er das aufnimmt.

(11) Wir führen mindestens zwei Gespräche mit den Anwärtern; wenn das zweite Gespräch positiv ist, wird er eingeladen, sich eine Woche den Betrieb anzusehen, bevor er sich entscheidet, ob er das macht.

(15) Es entscheidet das Auftreten des Bewerbers; wir raten allen zu einem vierzehntägigen Praktikum. Alle, die das durchgestanden haben bis zum Ende, haben einen Ausbildungsplatz bekommen.

(16) Die meisten haben sich hier ein bis zwei Tage aufgehalten. Da kann man sehen, ob er sich einfügt.

(22) Wir haben einen Lehrlingsmeister, der letztlich die Entscheidung trifft.

(46) Wir lassen die angehenden Azubis ein paar Tage bei uns arbeiten.

(47) Sie sehen sich das mal einen Tag an, da kann man sich schon ein Urteil bilden.

(59) Tests machen wir nicht. Wir unterhalten uns ganz locker ohne Konzept.

Das Vorstellungsgespräch hat die Funktion, bestimmte Grundkompetenzen und - Anforderungen zu testen, über die weder die Bewerbungsunterlagen noch der Einstellungstest etwas aussagen. Je nach Branche werden dabei unterschiedliche Prioritäten gesetzt. Außerdem kommt auf dieser Selektionsstufe die persönliche "Philosophie" des bzw. der Entscheidungsträger am ehesten zur Geltung.

Wert gelegt wird beispielsweise auf Eigenschaften wie sicheres Auftreten, Gestik, Ausdruck, äußeres Erscheinungsbild, Umgangsformen, Sprachgewandtheit, soziales Verhalten etc. Auch das soziale Umfeld des Auszubildenden - insbesondere die familiären Verhältnisse - spielt eine wichtige Rolle.

(01) Äußere Erscheinung, Zeugnisse, wo kommt er her, wie tritt er auf, was ist der Vater, was ist die Mutter . . . Ich stell' keinen ein, der wie ein Asozialer aussieht.

(02) Wir versuchen, die Besten einzustellen (Feinmechanikerwerkstatt).

(03) Es sollte zumindest das äußere Erscheinungsbild beim Einstellungsgespräch einigermaßen sein, und da fängt es ja schon an. Die kommen im Jogging-Anzug, womöglich mit Kaugummi auf dem Zahn . . . Da fällt bei uns (Friseurbetrieb) schon die Jalousette.

(04) Wir achten darauf, daß er nicht zu schwächlich gebaut ist (als Betonstein- und Terrazzohersteller).

(05) Wenn einer unrasiert kommt, lange Haare, ungeputzte Schuhe, kriegt er eine auf den Deckel . . . Ich schau' mir auch das Elternhaus an.

(09) Der erste Eindruck ist am wichtigsten, Zeugnisse weniger.

(13) Das äußere Auftreten, geordnete Familienverhältnisse.

(14) Das äußere Erscheinungsbild ist wichtig, er muß ja den Betrieb (Kfz-Handel, -Werkstatt) nach außen repräsentieren.

(17) *Pünktlichkeit, Sauberkeit, Ordnung sind in unserem Beruf (Friseur) unumgänglich*

(20) *Äußeres Erscheinungsbild, Sprache . . . Wenn ein Türke Sprachprobleme hat, sag' ich von vornherein, das geht nicht.*

(23) *Wenn man den Eindruck vom Elternhaus hat, daß das nichts taugt, hat das keinen Sinn.*

(27/1) *Wir müssen darauf achten, daß er einigermaßen deutsch spricht, sonst ist die Ausbildung gefährdet . . . Unsere Ausbilder können kein Türkisch, Italienisch oder Griechisch. Wir sind ein relativ konservatives Haus und legen Wert darauf, daß einer adrett, sauber, ordentlich und pünktlich ist ... Wenn ein Azubi Probleme hat und man mit ihm spricht, kommt meistens raus, daß das Elternhaus nicht in Ordnung ist, daß die Eltern getrennt leben oder die von der Großmutter erzogen werden.*

(28/2) *Im kaufmännischen Bereich wird natürlich auf Sprache viel Wert gelegt . . . Wenn ein Ausländer unser Bildungssystem durchlaufen hat, ist das normalerweise kein Problem . . . Wenn er der deutschen Sprache nicht mächtig ist, wäre das natürlich ein großes Handikap, wenn im technischen Bereich gewisse Dinge im Unterricht bearbeitet werden müssen.*

(31/2) *Wir haben die Verpflichtung zu prüfen, ob er der deutschen Sprache mächtig ist. Er muß kräftig gebaut sein (als Bergmechaniker) . . . Wenn einer nicht in der Gruppe arbeiten kann, ist er nicht geeignet.*

(37/1) *Im kaufmännischen Bereich das allgemeine Auftreten, Ausdruckskraft des Bewerbers . . . Kaufleute haben später mit Kunden zu tun, deshalb müssen sie ein sicheres Auftreten haben . . . Deshalb setzen wir nicht ohne weiteres ausländische Bewerber im kaufmännischen Bereich ein, es sein denn, er ist der deutschen Sprache voll und ganz uneingeschränkt mächtig.*

(46) *Wir repräsentieren eine gehobene Gastronomie und brauchen Leute, die vom Aussehen und Auftreten, Sprache etc. dem Gast gegenüber unseren Betrieb repräsentieren können, selbst wenn er im ersten Ausbildungsjahr ist.*

(47) *Es muß eine gewisse Redegewandtheit da sein . . . apartes, nettes, freundliches Wesen, gepflegte Umgangsformen.*

(48) *Er sollte frei reden können. Wenn er eine große Klappe hat, hat er gute Chancen . . . Ich geh' auch nach dem Äußeren . . . Sie müssen mit Menschen gut umgehen können, weil wir immer mit Kunden zu tun haben.*

(49) Viel hängt vom persönlichen Gespräch ab . . . Wenn er wirklich dumm ist, kann man ihm nicht das nötige Fachwissen vermitteln.

(50) Mir kommt es weniger auf seine schulischen Leistungen an als auf seine Ausstrahlung. Wichtig ist, wie er spricht, wie er sich artikuliert; die deutsche Sprache sollte er beherrschen. Wichtig ist ihr Umgang, Freund, Freundin, weil in einer Beziehung oft Probleme auftauchen, wenn man in der Gastronomie arbeitet, wegen der Arbeitszeiten.

(51/1) Sie sollten entsprechende Kleidung tragen, in der Herrenabteilung Sakko und Schlips.

(51/2) Im Verkauf bewegt man sich in der Öffentlichkeit, man muß Kunden ansprechen, da kann man keine Sprache benutzen, die man auf der Straße benutzt.

(53/1) Wichtig sind Kommunikationsfähigkeit, Teamarbeit, Sprache. Wenn ich mit der Sprache Schwierigkeiten habe, kann ich diesen Beruf nicht ausüben . . . Wir schauen schon auf das Outfit, weil es viele Außenkontakte gibt . . . Ob er (zum Bewerbungsgespräch) im Jogginganzug kommt, oder sich entsprechend der Situation kleiden kann. Gepflegtes Aussehen ist schon angebracht.

(56) Wenn er aus zerrütteten Verhältnissen kommt, können Sie ihn vergessen, egal ob Deutscher oder Chinese oder sonst was ist.

(63) Die Sprache ist wichtig, wie gehen sie mit der Sprache um. Wie sie sich bewegen.

(65) Wir brauchen keine Schönheiten, aber interessierte Leute . . . wir müssen uns gut ausdrücken können.

(66) Höflichkeit, gute Umgangsformen, daß man auf Kunden zugehen kann.

(67) Es muß ein klar verständliches Deutsch sein . . . Er muß sich in einer zivilisierten Form befinden . . . Wenn mir die Person zusagt, ist mir die Nationalität gleichgültig. Ich gehe nicht nach Sympathie, sondern nach Ausdruck, Aussehen, Benehmen, Bewegen, Sprechen . . .

(69/1) Alles zusammen spielt eine Rolle: Der Test, ordentliche Bewerbungsunterlagen, das persönliche Auftreten, das mit am wichtigsten ist, denn schließlich müssen die Leute im Verkauf stehen; also äußeres Erscheinungsbild, soziales Verhalten ... er muß agil sein . . . kein Mauerblümchen; Eigeninitiative, Selbständigkeit . . . sauber, ordentlich, gepflegt.

Es gibt offenbar wenige ausländische Bewerber, die die ersten beiden Selektionsstufen (Bewerbungsunterlagen, Einstellungstest) überwunden haben und zum Einstellungsgespräch eingeladen werden. Wenn sie sich im Test gegenüber deutschen Bewerbern durchgesetzt haben, stellt das Vorstellungsgespräch die vorläufig letzte und für sie dann wohl auch kleinste Hürde dar, zumal es sich offenbar häufig um Ausländer handelt, die bezüglich vieler angenommener eher "typisch deutscher" Tugenden den Vorstellungen der Gesprächspartner durchaus entsprechen (vgl. Kap. 3.5).

Probleme ergeben sich für ausländische Bewerber im Vorstellungsgespräch unter Umständen dadurch, daß ihre sprachliche Kompetenz als nicht ausreichend angesehen wird. Ferner dürfte es sich für sie zumindest gelegentlich negativ bemerkbar machen, daß trotz der vielbeschworenen Gleichbehandlung und -stellung ausländischer Jugendlicher eine gewisse Skepsis gegenüber Ausländern bei vielen Gesprächspartnern nicht zu verkennen ist. Diese wird teilweise mit angeblichen oder tatsächlichen schlechten Erfahrungen begründet (vgl. Kap. 5); in einigen Gesprächen wurde aber auch deutlich, daß im Grunde häufig deutsche Bewerber vorgezogen werden und ausländische Jugendliche als "stille Reserve" eher notgedrungen eine Chance bekommen.

(25/1) Ausländische Jugendliche bewerben sich sehr wenige . . . Einer ist uns vom Arbeitsamt empfohlen worden, relativ kurzfristig, weil wir in diesem Jahr keine anderen gekriegt haben.

(28/1) Wir haben bisher immer das Glück gehabt, daß sich wenig ausländische Jugendliche bei uns beworben haben, somit konnten wir immer auf Deutsche zurückgreifen.

(37/1) Wir hatten früher gar keine ausländischen Azubis, erst in den letzten vier bis fünf Jahren im gewerblichen Bereich aufgrund des enormen Bewerbermangels.

(45) Die Ausländer sind ja größtenteils Bürger unserer großen EG, und wir werden uns sicherlich in den nächsten Jahren in der Hinsicht mit mehreren Dingen anfreunden müssen.

(46) Wir bekommen immer weniger qualifizierte Azubis . . . Die Jugendlichen wollen die Arbeitszeiten in der Gastronomie nicht mitmachen. In erster Linie möchten wir natürlich unsere deutschen Jugendlichen ausbilden und nicht Ausländer.

(62/1) Gerade das Handwerk hat erhebliche Probleme, Azubis zu finden. Da kann ich mir schon vorstellen, daß auch mehr ausländische Jugendliche eine Chance kriegen.

3.4 Probezeit

Die Probezeit ist kein eigentliches Selektionsverfahren; vielmehr ermöglicht sie eine **Korrektur** der auf den genannten Selektionsstufen vorgenommenen Auswahl.

Je rigider die Selektionsmechanismen gehandhabt wurden, desto seltener muß eine Korrektur vorgenommen werden - und umgekehrt.

Da für ausländische Jugendliche die Selektionsverfahren aus den genannten Gründen eine strengere "Auslese" bedeuten, sind diejenigen unter ihnen, die schließlich alle Hürden genommen haben, den deutschen Auszubildenden - was ihre fachliche Eignung betrifft - in der Regel gleichgestellt, gelegentlich sogar überlegen. Eine Lösung des Ausbildungsvertrages nach der Probezeit wegen mangelnder Leistungen ist daher bei ausländischen Jugendlichen nach Meinung der meisten Gesprächspartner nicht häufiger erforderlich als bei deutschen.

Daß trotzdem der Ausbildungserfolg ausländischer Jugendlicher häufig gefährdet ist, liegt weniger an den Betrieben und an den Jugendlichen als vielmehr daran, daß es neben betrieblichen auch andere "Verwertungsinteressen" gibt (z. B. familiäre), die nicht unbedingt immer mit den Zielen der Jugendlichen und der Betriebe - erfolgreiche Beendigung der betrieblichen Ausbildung - übereinstimmen. Die betrieblichen und außerbetrieblichen Probleme und Konflikte erschweren für ausländische Auszubildende die Ausbildung zum Teil erheblich und führen nicht selten zum Abbruch (vgl. Kap. 5).

(17) Von Tests halte ich nichts. Wir haben ein Vierteljahr Probezeit, da kann ich das beurteilen.

(20) Wenn Tränen darunter sind, trenn' ich mich von denen nach der Probezeit.

(29/1) Wir haben mit deutschen Azubis eigentlich mehr Probleme als mit ausländischen. ... Mir ist kein Fall bekannt daß einer abgebrochen hätte.

(42/2) Die Türken bringen die notwendige Disziplin und Selbsteinschätzung manchmal nicht mit. Wir mußten uns jetzt in der Probezeit von einigen trennen, die glatt auf sechs stehen ... Wir überlegen, was wir mit denen machen, wo man die unter Umständen arbeiten läßt, damit sie sich an Disziplin gewöhnen.

3.5 Exkurs: Eigenschaftsprofile von deutschen und ausländischen Auszubildenden

Im Anschluß an die Explorationen wurden alle 90 Gesprächspartner gebeten, eventuelle Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen festzustellen. Zu diesem Zweck wurde Ihnen eine Liste mit ca. 20 Eigenschaften vorgelegt, die - wie andere Untersuchungen gezeigt haben - im betrieblichen Ausbildungssystem von Bedeutung sind, darunter eine Reihe "typisch deutscher" Tugenden wie Ordnungssinn, Pflichtbewußtsein, Pünktlichkeit, Anpassungsfähigkeit etc.

Fast alle Befragten (83) erklärten sich dazu bereit. Die übrigen verwiesen auf mangelnde Erfahrung und Kompetenz.

Es handelt sich wohlgerne nicht um eine Beurteilung deutscher und ausländischer **Jugendlicher**, sondern um einen Vergleich zwischen deutschen und ausländischen **Auszubildenden im Betrieb**. Es sollten also nur solche Jugendliche bezüglich bestimmter Eigenschaften beurteilt werden, die die vergleichsweise strengen und für alle Jugendlichen - deutsche und ausländische - gleichermaßen geltenden Selektionskriterien erfüllt haben.

Insofern ist es nicht erstaunlich, daß die meisten Befragten zwischen ihren deutschen und ausländischen Auszubildenden bezüglich der meisten Eigenschaften fast **keine Unterschiede** feststellen konnten oder wollten. Dies gilt vor allem für Eigenschaften wie Ehrlichkeit, Umgangsformen, Verantwortungsbewußtsein, Ordnungssinn und Pflichtbewußtsein (vgl. Tabelle Seite 51).

Vor allem **Betriebsräte** sehen fast keine Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden. Deutsche Azubis sind ihrer Meinung nach allenfalls etwas selbstsicherer und zeigen mehr Bereitschaft zur Teamarbeit, ausländische Azubis sind gelegentlich disziplinierter und leistungsbereiter als deutsche.

Inhaber, Personal- und Ausbildungsleiter etc. differenzieren etwas stärker. Sie sehen häufiger Vorteile der deutschen Azubis vor allem bei Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Selbstsicherheit, Selbstvertrauen, Fähigkeit zur Kritik, Anpassungsfähigkeit und Kreativität. Dabei muß allerdings berücksichtigt werden, daß gerade Selbstbewußtsein und Kritikbereitschaft von vielen Arbeitgebern vor allem im Handwerk nicht unbedingt als wünschenswerte Eigenschaften eines Auszubildenden

angesehen werden. Bei Tugenden wie Disziplin, Motivation, Zuverlässigkeit, Fleiß, die ihnen in der Regel wichtiger sind, sehen sie im Zweifelsfall sogar eher Vorteile bei ausländischen Jugendlichen.

Eine Auswertung nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgröße ergibt keine signifikanten Unterschiede. In Handwerksbetrieben neigt man etwas häufiger als in Industrie- und Handelsunternehmen dazu, deutschen Auszubildenden Eigenschaften zuzusprechen wie Selbständigkeit, Initiative und Verantwortungsbewußtsein. In Berlin werden Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Azubis generell etwas seltener festgestellt als in Bayern und Nordrhein-Westfalen.

(01) Der Italiener, den ich jetzt habe, macht auch einen guten Eindruck. Die sind so freundlich, zuvorkommend, fleißig und intelligent.

(15) Motiviert sind alle, auch die ausländischen Azubis. Die haben fast mehr Interesse am Beruf.

(16) Die Ausländer sind meist motivierter. Wenn sie sprachlich einigermaßen zurechtkommen, haben die in unserem Beruf (Friseur) fast einen Vorteil. Weil sie fleißig sind, was man nicht immer von Deutschen gewohnt ist.

(21) Der Türke macht einen guten Eindruck, man merkt, daß er was lernen möchte. . . . Die Ausländer sind oft zielstrebig als die Deutschen, zumindest während der Ausbildung. Später ist es oft umgekehrt . . . Sie kommen fast nie zu spät, sind diszipliniert.

(23) Wir haben mit Ausländern weniger Probleme als mit Deutschen . . . Das fängt an mit dem Fehlen, mit dem Bummeln, mit dem Krankfeiern . . . Die sind in der Berufsschule in der Regel eine ganze Note besser.

(26/1) Die Ausländer sind zum größten Teil schon hier geboren und haben auch zum Teil bessere Schulnoten . . . Die sind allgemein die besseren Azubis . . . Sie sind etwas zurückhaltender, aber das stört nicht.

(28/1) Er (der italienische Azubi) macht seine Arbeit ordentlich, ist sehr hilfsbereit, ich kann nichts gegen ihn sagen . . . spricht fließend hochdeutsch . . . interessiert sich mehr als seine deutschen Kollegen . . . Er wird auch nicht ausgeschlossen, ist sehr zuverlässig, pünktlich.

(29/1) Der türkische Azubi ist sehr gut motiviert, arbeitet gut und ist mir lieber als zwei Deutsche; wir haben mit deutschen Azubis eigentlich mehr Probleme als mit ausländischen.

(41/2) Sie sind sehr interessiert . . . Sie haben größere Probleme, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, deshalb strengen sie sich besonders an.

(62) Der Ehrgeiz und Engagement sind größer als bei unseren deutschen Azubis.

(67/1) Sie sind ehrgeiziger, bringen mehr Einsatz; sie haben es etwas schwerer gehabt im Leben . . . In Berlin haben wir alleine 120.000 Türken, warum sollten wir Probleme haben.

(69/1) Die ausländischen Azubis haben mehr Initiative.

(05) Die sind sportlich auf Zack, machen Selbstverteidigung, aber sie bewegen sich ruhig und langsam. Sie müssen ein bißchen flott gemacht werden . . . Sie machen sehr häufig krank, sind wehleidig, das ist mentalitätsbedingt.

(11) Wenn es heißt, Arbeitsbeginn ist um sieben, dann sind die Deutschen um sieben da . . . Die meisten Ausländer sind 15 Minuten später da. Da gibt's dann oft Reibereien.

(30/2) Entweder man hat massive Probleme mit den Ausländern oder keine . . . hauptsächlich Motivationsprobleme.

(31/2) Sie haben in der Familie einen anderen Stand als Mann und haben dann Probleme, sich hier unterzuordnen.

(40/1) Sie fehlen häufig unentschuldigt, melden sich öfter krank.

(42/2) Die Vietnamesen haben sich sehr gut gemacht . . . Die Türken bringen die notwendige Disziplin und Selbsteinschätzung manchmal nicht mit.

(48) Wir hatten Pech mit dem Afghanen, das war ein etwas unsteter Mensch, der hat zwischendrin seine Lehre abgebrochen . . . Er war frech und aufmüpfig . . . Sie lassen sich auch nicht gerne was von Frauen sagen.

(55) Wir hatten letztes Jahr einen Italiener, der ist immer unpünktlich zur Arbeit gekommen, immer wenn's Wetter schön war, ist er gar nicht gekommen.

Wenn Sie die Erfahrungen mit deutschen und ausländischen Azubis vergleichen: Welche Unterschiede stellen Sie fest?

	Alle Befragten (n = 83)	Inhaber etc. (n = 64)	Betriebs- räte (n = 19)
■ Keine Unterschiede/K.A.			
- Ehrlichkeit	98%	97%	100%
- Umgangsformen	86%	86%	84%
- Verantwortungsbewußtsein	86%	83%	95%
- Ordnungssinn	82%	81%	84%
- Pflichtbewußtsein	80%	77%	89%
- Pünktlichkeit	77%	73%	89%
- Zielstrebigkeit	76%	72%	89%
- Ruhe/Ausgeglichenheit	73%	73%	74%
- Initiative	71%	66%	89%
■ Vorteile eher bei deutschen Azubis			
- Selbstsicherheit	35%	39%	21%
- Selbstvertrauen	30%	34%	16%
- Selbstständigkeit	27%	31%	11%
- Fähigkeit z. Kritik	28%	33%	11%
- Anpassungsfähigkeit	25%	28%	16%
- Kreativität	20%	25%	5%
- Teamarbeit	14%	13%	21%
■ Vorteile eher bei ausländischen Azubis			
- Disziplin	22%	22%	21%
- Leistungsbereitschaft	16%	16%	16%
- Motivation	14%	17%	5%
- Zuverlässigkeit	11%	13%	5%
- Fleiß	13%	17%	-

4. Rekrutierungsstrategien

In der Literatur wird häufig - sowohl was die Rekrutierung von Arbeitskräften allgemein als auch die von Auszubildenden betrifft - unterschieden zwischen **offenen** und **geschlossenen** Rekrutierungskanälen.¹⁾ Dabei entspricht der Grad der zunehmenden Schließung eines Rekrutierungskanals einer zunehmenden "Diskriminierung gegenüber potentiellen Bewerbern, die ebenfalls über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, die Information über die Vakanz aber nicht erhalten".²⁾

Als vergleichsweise **offene**, d.h. zumindest im Prinzip allen Jugendlichen zugängliche Kanäle gelten Anzeigen, Arbeitsamt und Schulen.

Eher **geschlossene** Rekrutierungskanäle sind die externe und/oder interne Netzwerk-Rekrutierung, d.h. über Empfehlungen von Bekannten, Verwandten, Kunden, Nachbarn bzw. über die Belegschaft (interne Ausschreibung).

In beiden Fällen haben nur Jugendliche die Chance, in das Rekrutierungsverfahren einbezogen zu werden, die direkten oder indirekten Zugang zum jeweiligen Netzwerk haben.

Die Dominanz bestimmter Selektionskriterien und -verfahren stellt - wie beschrieben - für ausländische Jugendliche prinzipiell eine Benachteiligung dar. In IHK-Betrieben haben inzwischen ca. 60 % aller kaufmännischen Auszubildenden Mittlere Reife oder sogar Abitur (vgl. Tab. S. 54). Ausländische Jugendliche mit ihren vergleichsweise "minderwertigen" Schulabschlüssen sind von diesen Ausbildungsberufen weitgehend ausgeschlossen.

Eine solche prinzipielle Diskriminierung ausländischer Jugendlicher ist bei der Konzentration der Betriebe auf bestimmte Rekrutierungskanäle nicht unbedingt der Fall. Beispielsweise kann die überwiegende Nutzung geschlossener Rekrutierungskanäle (externe oder interne Netzwerk-Rekrutierung) sich für ausländische Jugendliche positiv auswirken, wenn der Betrieb viele ausländische Mitarbeiter beschäftigt bzw. seinen Sitz in Wohngebieten mit hohem Ausländeranteil hat. Allerdings gilt dies jeweils nur für Teile der (ausländischen oder deutschen) Jugendlichen, die Zugang zum jeweiligen Netzwerk haben.

1) vgl. Paul Windolf: Betriebliche Rekrutierungsstrategien. Eine empirische Typologie, in: MittAB 2/1983, Seite 108 bis 121.

2) ders.: Betriebliche Rekrutierungsstrategien, in: bibb - AJAB Arbeitspapier Heft 2 März 1989, Seite 73 bis 89; Seite 78.

Jugendliche, die nicht über entsprechende "Beziehungen" verfügen, sind auf offene Rekrutierungskanäle angewiesen (Anzeigen, Arbeitsamt, Schulen). Dies bedeutet insofern eine Benachteiligung, als

- ein Teil der Ausbildungsplätze vor allem in größeren Industrie- und Handelsunternehmen entweder überhaupt nicht offen ausgeschrieben wird oder erst dann, wenn die interne Ausschreibung erfolglos war;
- der vergleichsweise offene Rekrutierungskanal **Arbeitsamt** von den Betrieben zwar genutzt wird, jedoch mit bestimmten Vorurteilen behaftet ist insofern, als Bewerber, die vom Arbeitsamt vermittelt werden, für viele Arbeitgeber "Zweite Wahl" sind.

Auszubildende nach schulischer Vorbildung 1989

(Prozentwerte senkrecht)

	Gesamt	Industrie/Handel Kfm.	gewerbl.	Handwerk
• ohne Hauptschul- abschluß	2%	0%	1%	5%
• Hauptschulabschluß	29%	20%	38%	53%
• Mittlere Reife	34%	32%	40%	18%
• Abitur	15%	27%	8%	5%
• BGJ/BVJ	5%	3%	6%	9%
• BFS	10%	17%	6%	7%
• K. A.	4%	2%	2%	3%

Quelle: BMBW (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten 1990/91

4.1 Offene Rekrutierungskanäle

In den im Rahmen dieser Untersuchung befragten Betrieben spielen offene Rekrutierungskanäle bei der Suche nach Auszubildenden eine untergeordnete Rolle. In Kleinbetrieben gibt es häufig ein gewisses Mißtrauen beispielsweise gegenüber dem Arbeitsamt oder anderen vergleichsweise "anonymen" formellen Rekrutierungswegen. Bevorzugt wird eher die informelle "Beziehung" innerhalb oder außerhalb des Betriebes, die häufig mit einer Empfehlung verbunden ist. Dies scheint für die Betriebe bereits eine gewisse Garantie für die Qualifikation des Kandidaten zu bieten. In größeren Betrieben wiederum wird häufig der interne Arbeitsmarkt bevorzugt.

(49) Zum Teil kommen auch Mitarbeiter, die einen Bruder oder einen Vetter bei uns haben. Der ist dann in der Regel auch ein fähiger Mitarbeiter.

(52/1) Von der Quantität her bringt das Arbeitsamt am meisten; von der Qualität her Kinder von Betriebsangehörigen. Die kennen das Unternehmen schon. Das sind häufig interessierte Auszubildende.

(63) Ich habe noch nie einen Azubi genommen aufgrund einer Bewerbung, ein "Fremdazubi". Die ich genommen habe, die kannte ich oder sind mir empfohlen worden von Freunden etc.

4.1.1 Arbeitsamt

Das Arbeitsamt wird von größeren Betrieben routinemäßig eingeschaltet. Mittlere und kleinere Betriebe melden ihren Bedarf in der Regel ebenfalls dem Arbeitsamt, indem sie den entsprechenden Erhebungsbogen ausfüllen.

Wenn Betriebe mehr oder weniger eng mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiten, haben ausländische Jugendliche im Prinzip gute Chancen, Informationen über freie Ausbildungsstellen zu bekommen, da es zu den Aufgaben des Arbeitsamtes gehört, sich intensiv um benachteiligte Jugendliche (z. B. ausländische) zu kümmern bzw. diese Jugendlichen häufiger auf vermittelnde Instanzen wie das Arbeitsamt - aber auch z. B. Ausländerbeauftragte - angewiesen sind.

Insofern bedeutet die Nutzung des Arbeitsamtes als Rekrutierungskanal - der jedoch bei den Betrieben selten Priorität hat - für ausländische Jugendliche zunächst einen **Vorteil**, vorausgesetzt natürlich, sie nehmen selbst dessen Hilfe in Anspruch.

Der Erfolg hält sich allerdings in Grenzen. Die Anzahl der Betriebe, deren ausländische Azubis ausschließlich, überwiegend oder wenigstens teilweise vom Arbeitsamt vermittelt wurden, ist in der Stichprobe gering. Es sind vor allem Handwerksbetriebe, die diesen Suchweg nutzten, häufig eher notgedrungen aufgrund des eklatanten Bewerbermangels.

(01) Der Italiener, den ich jetzt habe, der hat vorher in einer Pizzeria gearbeitet. Er wollte eine Lehre als Sanitärinstallateur anfangen, hat in Herne nichts bekommen. Zu der Zeit hatte ich gerade einen beim Arbeitsamt angefordert, und dann ist der über Bochum an mich vermittelt worden . . . Er macht einen guten Eindruck, ich bin sehr zufrieden.

(03) Es bewerben sich mehr Ausländer als Deutsche, Tüdkinnen und Jugoslawinnen hauptsächlich . . . Wir arbeiten mit dem Arbeitsamt ganz eng zusammen.

(22) Wir geben (dem Arbeitsamt) im Januar eine Erklärung ab, wie viele Azubis wir nehmen wollen, da haben wir meistens ca. fünfzehn Bewerbungen; übrig bleiben zehn, die wirklich einen Ausbildungsplatz anfangen, davon meistens ca. ein Drittel Ausländer.

(25/1) Ausländische Jugendliche bewerben sich sehr wenige . . . Einer ist uns vom Arbeitsamt empfohlen worden, relativ kurzfristig, weil wir in diesem Jahr keine anderen gekriegt haben.

(36/1) Jetzt müssen wir auch nach außen gehen, und da waren sehr gute Bewerbungen auch von ausländischen Bewerbern. Wir gehen an die Schulen und die Arbeitsämter in der Umgebung ran . . . Das Arbeitsamt hat die meiste Resonanz.

Industriebetriebe und vor allem Handelsunternehmen rekrutieren ihre Azubis seltener über das Arbeitsamt, vor allem wenn es sich um kaufmännische Berufe handelt. Insofern bleiben die Chancen für ausländische Jugendliche häufig auf bestimmte Branchen und (gewerblich-technische) Berufe beschränkt.

Der größte Nachteil dieses Rekrutierungsweges liegt allerdings darin, daß das Arbeitsamt nach wie vor bei vielen Arbeitgebern ein **negatives Image** hat, speziell was Quantität und vor allem Qualität des Arbeitskräfteangebots betrifft.

(14) Über Zeitungsannoncen und Arbeitsamt ist die Resonanz gleich Null.

(17) Wir müssen mehr suchen; durch Annoncen, vom Arbeitsamt bekommen wir wenig vermittelt, oder man bekommt Azubis, die keine Lust haben und nichts anderes gefunden haben.

(23) Wir kriegen übers Arbeitsamt Bewerber, die Sie in der Regel vergessen können.

(26/1) Vom Arbeitsamt kommt wenig, das sind meistens schwer Vermittelbare.

(35) Übers Arbeitsamt haben wir noch nie welche bekommen.

(43/2) Wir geben Anzeigen auf . . . Vom Arbeitsamt haben wir noch nie was bekommen.

(45) Arbeitsamt ist sehr mager . . . Das Arbeitsamt Bochum ist nicht in der Lage, uns halbwegs qualifizierte ausländische Bewerber zu schicken. In Duisburg ist es etwas leichter, an ausländische Azubis überhaupt ranzukommen.

(47) Im Endeffekt ist das Arbeitsamt leider am erfolgreichsten . . . Da kommt der Rest her, der sonst nicht untergekommen ist.

(50) Ich bekomme auch welche über das Arbeitsamt seit den letzten Jahren . . . Aber das Arbeitsamt klärt die Leute nicht auf, was auf sie zukommt, am Wochenende arbeiten, Weihnachten, Silvester, Ostern.

(60) Man bekommt keine Azubis. Wir haben das dem Arbeitsamt gemeldet, aber da hat sich nichts gerührt.

(64) Arbeitsamt ist schlecht. Da kommen die Chaoten her, die aus Sonderschulen sind, nicht richtig sprechen können oder behindert sind.

Insofern kann es sich für (ausländische) Jugendliche sogar eher negativ auswirken, wenn sie sich vom Arbeitsamt vermitteln lassen. Dies gilt auch oder gerade dann, wenn das negative Image des Arbeitsamtes bei Arbeitgebern weniger auf eigenen (negativen) Erfahrungen als vielmehr auf Vorurteilen beruht.

Hinzu kommt, daß die meisten Betriebe offenbar nicht (mehr) bereit sind, benachteiligten Jugendlichen, die tatsächlich auf die Hilfe des Arbeitsamtes angewiesen sind, eine Chance zu geben, zumal dann, wenn es (noch) genügend Bewerber gibt, die aufgrund ihrer schulischen Qualifikation einen unproblematischen Verlauf der Ausbildung zu garantieren scheinen.

(68) Wir haben in der Vergangenheit zusammengearbeitet mit einem Verein zur Förderung von gestrauchelten Jugendlichen, da hatten wir bisher hundert Prozent Ausschuß. Teilweise hat ihnen die Arbeit gefallen, aber am nächsten Tag war's dunkel . . . einfach weg . . . da waren auch Ausländer dabei.

4.1.2 Anzeigen

Einschlägige Untersuchungen haben immer wieder gezeigt, daß für die Betriebe die Bedeutung des internen Arbeitsmarktes und des Arbeitsamtes als Rekrutierungskanäle deutlich abnimmt, je höher die gesuchten Qualifikationen sind. Gleichzeitig haben Anzeigen in diesen Fällen einen höheren Stellenwert.

Ein ganz ähnlicher Effekt tritt ein, wenn Betriebe Auszubildende für relativ qualifizierte Ausbildungsberufe und -plätze mit vergleichsweise hohen Anforderungen (Schulabschlüsse, Noten) suchen. Konkret bedeutet das, daß Anzeigen vor allem von größeren Betrieben bei der Suche nach kaufmännischen Auszubildenden aufgegeben werden.

In der Beilage "Jugend und Berufswahl" der Süddeutschen Zeitung am 7.2.91 beispielsweise betrafen 61 % der ausgeschriebenen Positionen kaufmännische Ausbildungsberufe. In den betreffenden Anzeigen waren ausnahmslos Mittlere Reife oder Abitur als Voraussetzungen angegeben (vgl. Tab. S. 61)

Die meisten Gesprächspartner, die für bestimmte Ausbildungsberufe Anzeigen als wichtigsten Suchweg betrachten, versichern durchaus glaubhaft, daß in diesen Fällen die Resonanz bei ausländischen Jugendlichen gering sei. Dies liegt jedoch nicht an der mangelnden Offenheit dieses Rekrutierungskanals bzw. am fehlenden Zugang für ausländische Jugendliche; vielmehr werden häufig in den Anzeigen vergleichsweise rigide Zulassungsvoraussetzungen formuliert (z. B. Mittlere Reife oder Abitur), die - wie gesehen - ausländische Jugendliche selten erfüllen können. Entsprechend gering ist naturgemäß bei ihnen die Resonanz.

Diskriminierend wirkt also in diesem Fall weniger die Wahl eines bestimmten **Rekrutierungskanals** als vielmehr die Bestimmung der Selektionskriterien.

(34) Erst übers Arbeitsamt, das klappt eigentlich ganz gut, und wenn dann nichts kommt, wie zum Beispiel in diesem Jahr für Berufe technischer Art, über Anzeigen . . . Es melden sich nicht mehr Ausländer. Wir lehnen keinen ab, höchstens im kaufmännischen Bereich, wenn er bestimmte schulische Qualifikationen nicht erbringt. Bei Industriekaufleuten möchte ich Mittlere Reife haben. Die haben die wenigsten Ausländer.

(37/1) Im kaufmännisch-technischen Bereich können wir uns Azubis auswählen . . . Wir suchen über Stellenanzeigen und übers Arbeitsamt.

(48) Im kaufmännischen Bereich bewerben sich keine Ausländer.

(53/1) Wir annoncieren ständig, um qualifizierte Bewerber auf uns aufmerksam zu machen; das ist der Wettkampf mit den Banken. Die Banken schöpfen die qualifiziertesten Bewerber ab.

(65) Wir haben immer im Dezember eine Zeitungsbeilage: Azubi bei XY. Damit werben wir.

Fallbeispiel: Rekrutierungskanal Anzeigen*

Ausgeschriebene Ausbildungsberufe:	130
• kaufmännische Berufe	60 %
- Außenhandels-/Großhandels-/ Industriekaufmann/-frau	17 %
- Bürokaufmann/-frau	14 %
- Bank-/Versicherungs-/Organisations- kaufmann/-frau	11 %
- Einzelhandelskaufmann/-frau	7 %
- sonstige kaufmännische Berufe	11 %
• Gewerblich-technische Berufe	27 %
- Mechaniker/in (incl. Kfz-Mechaniker/in)	10 %
- Elektroniker/in	3 %
- sonstige gewerblich-technische Berufe	14 %
• Sonstige Berufe (Arzthelfer/in, RA-Gehilfe/in etc)	12 %

* Anzeigen in der Beilage "Jugend und Berufswahl"
der Süddeutschen Zeitung vom 7.2.91

4.1.3 Schulen

Hauptschulabsolventen sind bevorzugte Zielgruppe von Handwerksbetrieben. Über Schulen suchen daher vor allem kleinere (Handwerks-) Betriebe mit Bewerbermangel ihre Auszubildenden, und zwar fast ausschließlich an Hauptschulen. An Realschulen und Gymnasien erfolgt die Werbung um Jugendliche nur in wenigen Ausnahmefällen.

Da ausländische Jugendliche an Hauptschulen überrepräsentiert sind, stellt die Rekrutierung über Schulen für sie einen gewissen **Vorteil** da, der allerdings typischerweise auf bestimmte Branchen (Handwerk) und Berufe (gewerblich-technische) beschränkt bleibt.

(05) In den Schulen gibt es einen Tag der offenen Tür, alle Gewerke haben Stände aufgebaut . . . Zusätzlich verschicken wir Informationsmaterial an die Schulen, Broschüren, und zusätzlich gibt es ein Praktikum (KFZ-Mechaniker), da können die sich das erst mal ansehen.

(08) Es haben sich bei uns (Friseur) noch nie ausländische Jugendliche beworben. In der Schule war ein Aushang.

(21) Wir (KFZ-Werkstatt) haben zur Zeit mehr Bewerbungen als Plätze. Ca. vier für einen Platz; meistens durch Schulen, über ein Betriebspraktikum; eine Garantie ist das aber nicht.

(24) Wir (Stahlbau) haben einen Tag der offenen Tür . . . Da gibt es die Möglichkeit für ein Schülerbetriebspraktikum.

(27/2) Die Schulen werden angesprochen, wir (Stahlbau) machen Betriebsbesichtigungen. Überwiegend kommen dann die Bewerbungen von diesen Schulen.

(31/1) Wir haben mit allen Schulen intensiven Kontakt. Wir machen Betriebspraktika (Schnupperkurse). Da haben wir eine gute Resonanz.

(31/2) Betriebsratsmitglieder fahren auch in Schulen, um den Schülern den Bergbau näher zu bringen.

(67/1) Die bei uns (Drogerie) ein Praktikum gemacht haben, haben sich in den seltensten Fällen hinterher (als Azubi) beworben. Viele haben auch falsche Vorstellungen vom Beruf oder sind absolut ungeeignet.

(67/2) Man kriegt nicht in jeder Schule die Genehmigung, ein bißchen Werbung zu machen für den Betrieb.

Der Rekrutierungsweg Schule bedeutet für ausländische Jugendliche zunächst keine zusätzliche Diskriminierung, da in diesen Fällen alle Schüler gleichermaßen die Informationen über die entsprechenden Ausbildungsplätze bekommen.

Der Vorteil hält sich allerdings in Grenzen. Das Rekrutierungsverfahren verstärkt vielmehr die ohnehin starke Segmentierung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, in dem ausländische Jugendliche auf bestimmte (wenige) Ausbildungsberufe im handwerklichen Bereich oder im Einzelhandel verwiesen und gleichzeitig von anderen Ausbildungsplätzen "abgeschottet" werden.

Zwar sind diese Disparitäten hauptsächlich auf die Selektionsverfahren und -kriterien der Betriebe zurückzuführen; die Priorität für bestimmte Rekrutierungswege - Anzeigen für kaufmännische, (Haupt-)Schulen für gewerbliche Berufe - kann allerdings ausländischen Jugendlichen den Zugang zum "besseren" Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zusätzlich erschweren.

4.2 Geschlossene Rekrutierungskanäle: interne und externe Netzwerkrekrutierung

4.2.1 Interne Netzwerkrekrutierung (interner Arbeitsmarkt)

In der (nicht repräsentativen) Stichprobe schwankt der Anteil der Ausländer an den Auszubildenden in den untersuchten Betrieben zwischen 0 % und 100 %. Eine vergleichende Analyse des Zusammenhangs zwischen der Anzahl der ausländischen Auszubildenden und Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Branche, Betriebs- und Bevölkerungsstruktur etc. ist aufgrund der Anlage der Untersuchung als qualitative Studie, vor allem wegen Umfang und Art der Stichprobe, nicht möglich. Allenfalls lassen sich einige Tendenzen erkennen, die im Rahmen einer breit angelegten repräsentativen Betriebsbefragung überprüft werden müßten.

Dies gilt auch beispielsweise für den Zusammenhang zwischen Ausländeranteil bei den **Beschäftigten** insgesamt und bei den **Auszubildenden**. Da vor allem größere Industriebetriebe geschlossene Rekrutierungskanäle insbesondere über Belegschaftsmitglieder bevorzugen, könnte man annehmen, daß Betriebe mit hohem Ausländeranteil auch relativ viele ausländische Auszubildende beschäftigen - und umgekehrt. Dies ist jedoch keineswegs durchgängig der Fall.

Grundsätzlich lassen sich die Betriebe bezüglich der Merkmale **Ausländeranteil bei Beschäftigten und Auszubildenden** in vier Typen einteilen:

- Typ A relativ hoher Ausländeranteil sowohl bei Beschäftigten als auch bei Auszubildenden (ca. 20%);
- Typ B relativ hoher Ausländeranteil bei den Auszubildenden, aber nicht bei den Beschäftigten (ca. 30 %);
- Typ C relativ hoher Ausländeranteil bei den Beschäftigten, aber nicht bei den Auszubildenden (ca. 25 %);
- Typ D relativ geringer Ausländeranteil sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Auszubildenden (ca. 25 %).

Eine differenzierte Analyse auf breiter Basis müßte neben diesen quantitativen Merkmalen noch andere erklärende Variablen berücksichtigen wie beispielsweise Qualifikations- und Produktionsstruktur der Betriebe. Beispielsweise scheint ein Zusammenhang zu bestehen zwischen der Qualifikationsstruktur der deutschen und ausländischen Mitarbeiter eines Betriebes und der Anzahl ausländischer Auszubildender insofern, als ein hoher Anteil ausländischer Mitarbeiter eher dann mit einem relativ geringen Anteil ausländischer Auszubildender einhergeht (Typ C), wenn es sich bei den ausländischen Mitarbeitern überwiegend um ungelernte Arbeitskräfte handelt. Dies ist in der Industrie (Produktionsarbeiter) und im Handel (Lager- und Transportarbeiter etc.) häufiger der Fall als im Handwerk.

In der Stichprobe läßt sich etwa jeder fünfte Betrieb **Typ A** (hoher Ausländeranteil sowohl bei Beschäftigten als auch bei Auszubildenden) zurechnen, darunter vor allem Handwerksbetriebe und fast alle größeren Industriebetriebe, aber fast keine Handelsunternehmen.

Zum **Typ B** (relativ hoher Ausländeranteil bei den Auszubildenden, nicht aber bei Beschäftigten) zählt etwa jeder dritte Betrieb; Handwerksbetriebe sind dabei deutlich überrepräsentiert.

Jeweils etwa jeder vierte Betrieb zählt zum **Typ C** oder **D**, wobei Handelsunternehmen vor allem bei Typ D (geringe Ausländeranteile bei Beschäftigten und Auszubildenden) dominieren.

Für diese Verteilungen bieten sich folgende Erklärungen an:

In **Industriebetrieben** ist der Anteil ausländischer Mitarbeiter nicht zuletzt deswegen relativ hoch, weil speziell die industrielle Produktionsweise - hoch arbeitsteilige Massenproduktion in Großserienfertigung - einen hohen Anteil unqualifizierter Tätigkeiten bedingt, die nach wie vor häufig von ausländischen Mitarbeitern durchgeführt werden. Die Praxis der internen Netzwerkrekrutierung, die vor allem in Industriebetrieben Tradition hat, eröffnet zunehmend auch Kindern von ausländischen Mitarbeitern Ausbildungschancen. (Typ A)

Im **Handwerk** ist die Beschäftigung von Ungelernten seltener, weswegen dort auch die Ausländeranteile - von einigen Branchen wie beispielsweise dem Kfz-Handwerk abgesehen - relativ gering sind. Daß gleichzeitig im Handwerk relativ viele ausländische Auszubildende beschäftigt sind (Typ B), liegt nicht zuletzt an den speziellen Rekrutierungsproblemen in diesem Wirtschaftsbereich.

In der Stichprobe sind die Bedingungen für ausländische Jugendliche in **Handelsunternehmen am ungünstigsten**. Entweder der Ausländeranteil ist generell gering (Typ D), oder ihr hoher Anteil an den Beschäftigten schlägt sich nicht nieder in einer entsprechenden Quote bei den Auszubildenden (Typ C), und zwar aus den bereits mehrfach genannten Gründen: Zum einen gelten für kaufmännische Berufe häufig strengere Selektionskriterien als für gewerbliche Berufe; außerdem werden im Handel Vorbehalte gegenüber der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern (außer für unqualifizierte Tätigkeiten) am häufigsten mit Sprachproblemen und (angeblichen) negativen Kundenreaktionen begründet.

Vom **internen Arbeitsmarkt** als Rekrutierungskanal profitieren ausländische Jugendliche also eher im Handwerk und in größeren Industriebetrieben und seltener in Handelsunternehmen.

(26/1) Der hohe Ausländeranteil bei den Azubis (11%) ist zum Teil bedingt durch die ausländischen Mitarbeiter im Betrieb, deren Kinder das sind.

(27/1) Wir bewerten sehr stark, wenn die Leistungen gleich sind, ob das Werksangehörige sind, die werden bevorzugt eingestellt ... Wir haben in diesem Jahr viel mehr ausländische Bewerbungen gehabt als letztes Jahr.

(28/1) Kinder von Werksangehörigen haben natürlich einen kleinen Bonus ... Wir haben auch ausländische Mitarbeiter, die an uns herantreten. Erst kürzlich ein jugoslawischer Mitarbeiter ... Der (Sohn) bewirbt sich jetzt.

(31/1) Wir nehmen Azubis nicht vom Arbeitsmarkt, für uns zählt im wesentlichen eine Betriebszugehörigkeit der Eltern, und da spielt es keine Rolle, ob das ein Deutscher oder Ausländer ist. Wenn die einzelnen Bergwerke sich irgendwann einmal, sagen wir 1970, entschieden haben, viele Ausländer einzustellen, um der Produktion gerecht zu werden, dann haben wir heute da auch einen höheren Anteil an ausländischen Azubis, weil wir vorzugsweise Kinder von Belegschaftsmitgliedern nehmen. Das ist nicht gesteuert ... Wir übernehmen praktisch die Struktur der Belegschaft.

(31/2) Wir haben etwa drei Bewerber pro Ausbildungsplatz ... Wir haben Jugoslawen, Türken, Argentinier ... Söhne von Betriebsangehörigen haben unter Umständen ein paar Punkte mehr (beim Einstellungstest) ... Es ist ein ungeschriebenes Gesetz, daß Väter, deren Söhne eine Ausbildung bei uns beginnen wollen, sich direkt bei uns bewerben.

(36/1) Wir hatten früher fast ausschließlich Vormerkungen (für Auszubildende) von unseren (deutschen) Mitarbeitern ... Wir hatten jedes Jahr fünf, sechs Bewerbungen aus der Belegschaft. Wir haben diese Leute auch bevorzugt. Eine Italienerin jetzt ist die Tochter eines Betriebsangehörigen.

(40/2) Es haben sich zwei Ausländer-Mitarbeiterkinder beworben, als Kaufleute. Das war das erste Mal: Mal sehen, was daraus wird ... Mikis werden bevorzugt ... Wenn die auf der Kippe stehen, werden die mit besonderer Nachsicht behandelt.

(41/1) Wir haben häufig Azubis von Mitarbeitern. Die beiden ausländischen Azubis im gewerblichen Bereich (ein Türke, ein Jugoslawe) sind auch Kinder von Mitarbeitern.

In größeren Betrieben - das sind vor allem Industriebetriebe - besteht häufig ein größeres Problembewußtsein, was die Ausbildung und Beschäftigung von Minderheiten und benachteiligten Jugendlichen betrifft. "Problemfälle" sind in gewissem Umfang auch eher zu verkraften als in kleineren Betrieben mit nur wenigen Auszubildenden.

Ferner hat in größeren Industriebetrieben die Mitbestimmungsseite (Betriebsrat) mehr Einflußmöglichkeiten auf den Rekrutierungsweg "interner Arbeitsmarkt", wovon auch ausländische Jugendliche profitieren können, zumal dann, wenn bei hohem Ausländeranteil im Betriebsrat auch ausländische Kollegen vertreten sind.

Die Ausbildung von ausländischen Jugendlichen in größeren Industriebetrieben wird außerdem dadurch begünstigt, daß man hier in der Regel besser über die Möglichkeit der Ausbildungsbegleitenden Hilfen des Benachteiligtenprogramms Bescheid weiß und ihnen positiver gegenüber steht als in vielen kleineren Betrieben. (vgl. Kap. 6)

Betriebe, die (trotz eines hohen Ausländeranteils bei den Beschäftigten) keine oder wenige ausländische Auszubildende haben (darunter vor allem kleinere und mittlere Handelsunternehmen), lehnen die interne Netzwerkrekrutierung entweder ab oder begründen die geringe Anzahl ausländischer Auszubildender häufig mit dem Argument, es hätten sich bislang keine Kinder von ausländischen Mitarbeitern beworben. Dies ist im Einzelfall naturgemäß nicht zu widerlegen, aber insofern plausibel, als für kaufmännische Berufe im Handel üblicherweise Abitur, Mittlere Reife oder zumindest ein überdurchschnittlicher Hauptschulabschluß vorausgesetzt wird. Insofern profitieren Kinder von ausländischen Mitarbeitern in diesen Betrieben von der internen Netzwerkrekrutierung - sofern sie überhaupt praktiziert wird - seltener als Kinder von deutschen Betriebsangehörigen. Nachteilig wirkt sich also weniger die Priorität eines bestimmten **Rekrutierungskanals** als vielmehr die Festlegung der **Selektionskriterien** aus.

(32) Die meisten kommen zu uns durch Bekannte, durch Mitarbeiter. Das gibt es schon, daß einer wegen seiner Beziehung genommen wird, obwohl er nicht so gut ist. Bei Ausländern ist mir das aber nicht bekannt.

(33) Die Kinder von unseren türkischen Mitarbeitern wachsen alle in der Türkei auf. Es hat keiner seine Familie da.

(37/1) Bei deutschen Mitarbeitern war es schon immer gang und gäbe, daß Mitarbeiterkinder, die sogenannten Mikis, in die Firma kommen. Da gab es auch nie Probleme. Bei ausländischen Mitarbeitern haben wir das bisher einmal gemacht.

(37/2) Die Ausländer haben ja oft ihr eigenes Umfeld. Das setzt sich im Betrieb fort. Sie machen alle fast das gleiche, sie machen ihre Arbeit, aber nicht mehr ... Es ist für uns schwierig, da reinzukommen, wir haben wenig Einfluß, was die mit ihren Kindern vorhaben.

(48) Im kaufmännischen Bereich bewerben sich keine Ausländer.

(55) Wir geben auch Ausländern eine Chance, aber es kommt ja keiner.

(57) Ich würde auch Ausländer nehmen, aber es melden sich keine.

(69/1) alle Unterlagen kommen auf meinen Schreibtisch, ohne irgendwelche Angaben zu Beziehungen (in der Firma); ich bevorzuge niemand.

(65) Wir haben pro Geschäft sieben bis zehn Bewerbungen ... Ausländische Jugendliche bewerben sich kaum.

(67/1) Ich bearbeite pro Jahr 60 bis 80 Bewerbungen. Aber das ist kein Maßstab. Viele fallen von vornherein untern Tisch ... ca. 10% der Bewerber sind Ausländer ... Kinder von Mitarbeitern haben wir nicht ... das gibt Probleme ... Die meinen, sie brauchen nichts zu tun, weil ihr Vater oder ihre Mutter bei der Firma ist. Das kommt gar nicht in Frage.

4.2.2 Externe Netzwerkrekrutierung

Im Gegensatz zu Großhandels- und Industriebetrieben, die vor allem in ländlichen Räumen häufig in Industriezentren außerhalb der Wohngebiete angesiedelt sind, rekrutieren kleinere (Handwerks-) Betriebe einen nicht unerheblichen Teil ihrer Beschäftigten und Auszubildenden aus dem unmittelbaren Umfeld, d. h. durch Kundenkontakte, Nachbarn, Anwohner etc.

In Fiseurbetrieben, Bäckereien, z. T. auch im Einzelhandel ist es beispielsweise häufig üblich, ein entsprechendes Schild ins Schaufenster zu stellen. Von dieser "externen Netzwerkrekrutierung" profitieren offenbar auch ausländische Jugendliche, sofern der Betrieb in einer Wohngegend mit hohem Ausländeranteil seinen Sitz hat.

Die überwiegende oder ausschließliche Nutzung dieses Suchwegs durch die Betriebe erhöht für ausländische Jugendliche die ohnehin relativ guten Chancen, in einem Handwerksbetrieb einen Ausbildungsplatz zu finden, zumal die für ausländische Jugendliche häufig problematische Prozedur der schriftlichen Bewerbung unter Umständen entfällt.

(07) Ich habe drei Bewerbungen bekommen. Die kommen hier einfach rein und fragen . . . In unserem Beruf (Friseur) sind etwa die Hälfte alle Bewerberinnen Ausländer, vor allem Türkinnen.

(14) Die meisten habe ich durch Glück, durch Empfehlung, über Bekannte bekommen. Es melden sich inzwischen mehr Ausländer.

(15) Wir bevorzugen Spandauer Bewerber; da kann es ein Deutscher sein oder ein Ausländer, da machen wir keine Unterschiede. . . . Wir haben jeweils etwa ein Drittel (West-)Berliner, Ostberliner und ausländische Bewerber . . . der eine oder andere Kunde hat uns schon mal einen Sprößling gebracht . . . Beziehungen sind nicht schlecht.

(16) Ich bevorzuge den, der von sich aus kommt. Ich mach ein Schild ins Schaufenster.

(23) Die meisten kommen hier aus der Nachbarschaft, vom Freund der Bruder ist hier, oder der Vater, wir haben auch schon Ausländer, wo Vater und Sohn hier sind.

(56) Vorwiegend bekomme ich meine Lehrlinge über Kunden, die hier nachfragen.

Die Diskriminierung ausländischer Jugendlicher erfolgt hauptsächlich durch die Festlegung der Selektionskriterien bzw. der formalen Zugangsvoraussetzungen (Schulabsschlüsse, Noten, Testergebnisse) und weniger durch die Wahl bestimmter Rekrutierungskanäle.

Die Priorität beispielsweise der Internen oder externen Netzwerkrekrutierung benachteiligt ausländische Jugendliche nicht prinzipiell, engt jedoch ihre Ausbildungschancen ein auf bestimmte Betriebe und Branchen, die diese Rekrutierungswege bevorzugt praktizieren und ausländische Mitarbeiter beschäftigen oder ihren Sitz in Wohngebieten mit hohem Ausländeranteil haben.

Vor allem für den weitgehenden Ausschluß ausländischer Jugendlicher von kaufmännischen Ausbildungsberufen sind weniger bestimmte Rekrutierungsstrategien als vielmehr die Selektionsmechanismen der Betriebe verantwortlich.

4.3 Rekrutierungsprobleme der Betriebe: Chancen für ausländische Jugendliche?

Bis Mitte der Achtziger Jahre lag der Anteil der ausländischen Jugendlichen an den Auszubildenden stets unter 3%. Etwa ab 1986 stiegen die Zahlen kontinuierlich an; 1989 waren 5,4% aller Auszubildenden Ausländer. Die Quote hat sich also im Vergleich zu 1984 (2,7%) verdoppelt.

Dieser positive Trend relativiert sich allerdings beträchtlich wenn man berücksichtigt, daß im gleichen Zeitraum der Anteil der Ausländer an den 16 - 19jährigen - den potentiellen Azubis - fast im gleichen Ausmaß gestiegen ist, nämlich von 7,3% (1984) auf 12,9% (1989; s. Grafik S. 73).

Die Entwicklung ist also für ausländische Jugendliche weniger positiv, als es auf den ersten Blick scheint und teilweise auch von den Verbänden durch die Medien vermittelt wird. Man kann davon ausgehen, daß nach wie vor ein Großteil der ausländischen Jugendlichen - vor allem Mädchen - nach Verlassen der Hauptschule weder eine weiterführende Schule besucht, noch eine betriebliche Ausbildung beginnt, und zwar nicht wegen mangelndem Interesse, sondern wegen Mangel an Gelegenheit. Sie sind auf unqualifizierte Aushilfs- und Gelegenheitsarbeiten angewiesen oder treten überhaupt nicht als Erwerbstätige in Erscheinung.

Eine gewisse Verbesserung der Ausbildungssituation für ausländische Jugendliche ist gleichwohl nicht zu bestreiten. Sie ist in erster Linie zurückzuführen auf die demographische Entwicklung, d. h. auf den starken Geburtenrückgang Mitte der Siebziger Jahre, sowie auf den Drang vieler (deutscher) Jugendlicher zu weiterführenden Schulen und den damit verbundenen Rekrutierungsproblemen der Betriebe bei der Suche nach Auszubildenden.

Diese Rekrutierungsprobleme standen im Mittelpunkt fast aller Gespräche. Das Problem stellt sich dabei für die Betriebe je nach Wirtschafts- und Berufsbereich, Branche und Betriebsgröße ganz unterschiedlich.

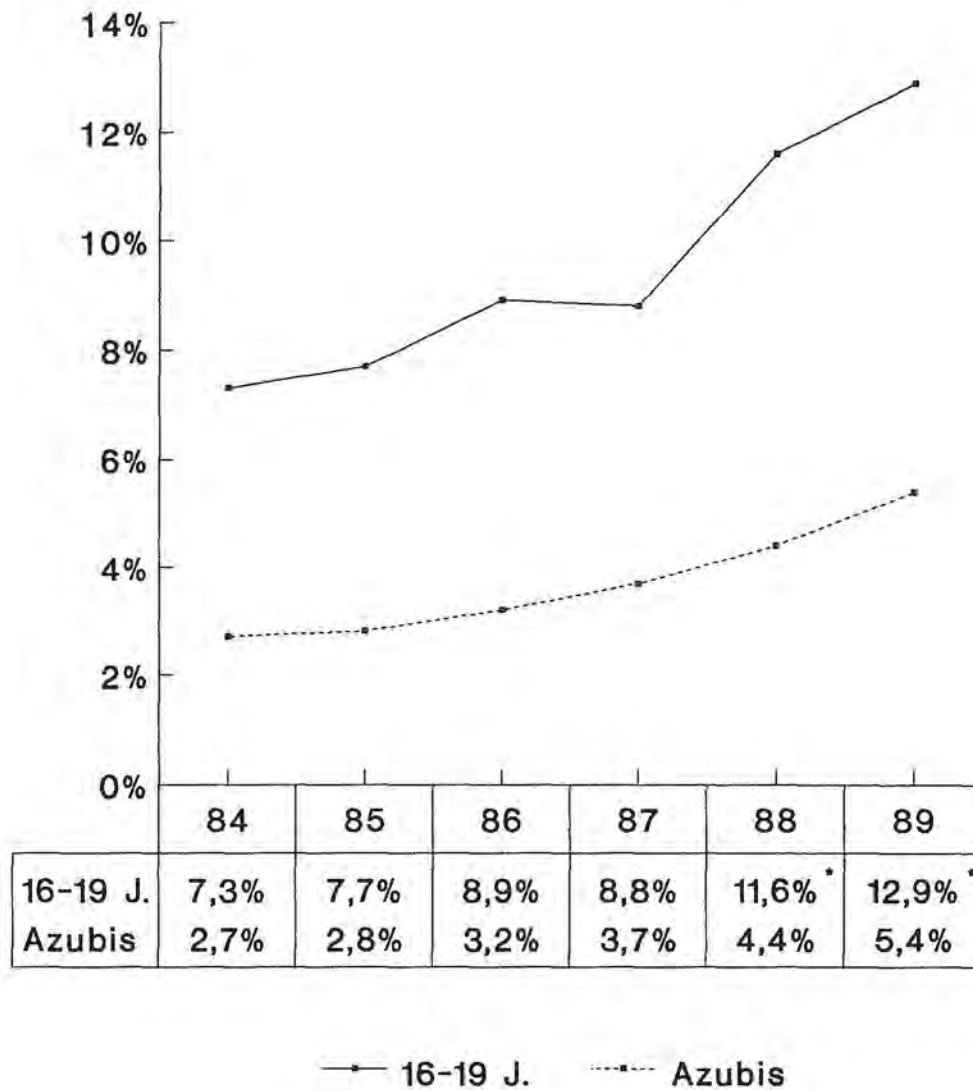
Generell gilt: je größer die Rekrutierungsprobleme der Betriebe, desto größer die Chancen für ausländische Jugendliche, quasi als "stille Reserve" zum Zug zu kommen. Dies gilt allerdings hauptsächlich für männliche und weniger für weibliche Ausländer.

Die geringsten Rekrutierungsprobleme haben Banken und Versicherungen, sowie größere Industrie- und Handelsunternehmen, zumal dann, wenn es sich um renommierte Betriebe handelt, die gute Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie gute Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten bieten.

Die größten Rekrutierungsprobleme haben das Handwerk und der Einzelhandel.



Ausländeranteil an 16 - 19jährigen und Auszubildenden 1984 - 1989



* Prognose

Quelle: Grund- und Strukturdaten 1990/91

Auf der beruflichen Ebene ist die Nachfrage seitens der Jugendlichen besonders groß für fast alle kaufmännischen Berufe, insbesondere Bank-, Versicherungs- und Industriekaufleute sowie Kaufleute im Groß- und Außenhandel (mit Ausnahme des Einzelhandelskaufmanns). Im gewerblich-technischen Bereich werden bestimmte "Mode-Berufe" (z. B. Energieanlagen-Elektroniker) bevorzugt.

Weniger beliebt sind nach den Aussagen der Gesprächspartner die meisten handwerklichen bzw. gewerblich-technischen Berufe sowie der/die Einzelhandelskaufmann/-frau.

Man kann davon ausgehen, daß die hohen formalen Zugangsvoraussetzungen (z. B. Mittlere Reife) für Ausbildungsplätze in bestimmten Branchen und Berufen weniger auf die gestiegenen beruflichen Anforderungen zurückzuführen sind, sondern eher eine **Filterfunktion** haben, um die Bewerberzahlen in Grenzen zu halten und das Selektionsverfahren abzukürzen.

Umgekehrt ist der vergleichsweise große Anteil von (ausländischen) Jugendlichen mit Hauptschulabschluß im Einzelhandel und im Handwerk nicht unbedingt auf ein besonders ausgeprägtes soziales Verantwortungsbewußtsein der Betriebe für benachteiligte Jugendliche zurückzuführen, als vielmehr auf die **geringe Nachfrage** in diesen Berufsbereichen:

(01) In diesem Jahr war die Lehrlingsknappheit so schlimm, daß wir mit Ach und Krach diesen Italiener bekommen haben, und vor kurzem noch einen Deutschen.

(06) Letztes Jahr haben drei oder vier wieder abgesagt und sind zu Krupp gegangen. Solange es in der Industrie so gut geht, werden wir im Handwerk immer weniger bekommen.

(10) Wir haben erst in letzter Zeit ausländische Lehrlinge, weil keine Deutschen mehr kommen. Die Deutschen wollen alle ins Büro.

(13) Früher haben sich 30, 35 beworben . . . in den letzten zwei Jahren fünf, zur Zeit gar keiner . . . Keiner lernt mehr ein Handwerk.

(17) Ich habe zwei Jahre vergeblich gesucht. Viele wollen nicht in einem kleinen Geschäft lernen, obwohl er in einem kleinen Geschäft mehr lernt.

(18) Im letzten Jahr gab es gar keine Bewerber. Bewerber hat es erst wieder gegeben durch die Öffnung der Mauer . . . Es haben sich immer wieder welche mal gemeldet.

(25/1) Wir hatten vor vier Jahren doppelt so viele Bewerbungen. Es ist rapide zurückgegangen.

(26/1) Die Zahl der Bewerbungen geht zurück. Früher hatten wir ca. 80 Bewerbungen . . . Schlimmer ist es in den kaufmännischen Berufen, der hat vier Stellen zu besetzen und hat ca. 120, früher 200 Bewerbungen. Den Blaumann will heute keiner mehr anziehen; deshalb gehen auch bei uns die Bewerbungen zurück, im kaufmännischen Bereich weniger. Das liegt zum Teil auch an den Eltern, die sagen: unser Sohn war auf der Realschule, der macht jetzt doch keine Schlosserlehre.

(27/1) Es sind auch weniger Jugendliche da oder die gehen in andere Branchen, wollen nicht mehr in der Fabrik arbeiten.

(27/2) Heutzutage will keiner mehr in den gewerblichen Bereich einsteigen . . . Wir haben für sechs Plätze für Energieanlagenelektroniker 150 Bewerbungen, das ist ein Modeberuf, aber für die anderen Bereiche - Drehtechnik, Frästechnik - sind die Zahlen zurückgegangen.

(28/1) Wir haben letztes Jahr einen italienischen Azubi eingestellt. Das ist der erste ausländische Azubis bei uns.

(30/2) Der Trend, der bei anderen schon vor vier, fünf Jahren registriert wurde, macht sich bei uns jetzt auch erstmals bemerkbar . . . es kommen weniger aus den Schulen raus.

(31/1) Im Bereich Elektrotechniker haben wir gute Auswahlmöglichkeiten, auf einen Ausbildungsplatz kommen vier bis fünf Bewerbungen, in der Maschinentechnik etwa zwei, Bergmechaniker nur etwa 0,5 . . . Da konnten wir unsere Planzahlen nicht erfüllen. Der Jugendliche wird sich Industriezweige suchen, die ihm eine größtmögliche Sicherheit bieten.

(32) Die Jugendlichen werden immer weniger. Vielleicht sind auch andere Berufe mehr gefragt, jedenfalls haben wir letztes Jahr nur einen Azubi bekommen.

(41/2) es gibt ja Modeberufe, z. B. Fernsehmechaniker, Elektroniker, die Berufe mit dem weißen Kittel . . . sind stärker gefragt als Bauberufe.

(42/2) Für Industriekaufleute bekommen wir 600 Bewerber für 25 Plätze, bei den Chemiefacharbeitern nur 30 für 16.

(47) *Es ist schwer, überhaupt welche zu finden, da kann man keine großen Ansprüche stellen. An und für sich nehmen wir lieber Deutsche. Wir haben jetzt eine Marokkanerin genommen, weil wir sonst keinen Azubi bekommen hätten.*

(49) *Wir haben lange gekämpft, bis wir die Ausbildungsplätze besetzt hatten.*

(50) *Wir haben sieben bis zehn Bewerbungen auf einen Ausbildungsplatz, außer im Küchenbereich; da nimmt man, was man kriegen kann.*

(52/1) *Wir hatten vor fünf, sechs Jahren für zwanzig Stellen 850 Bewerbungen, in diesem Jahr ca. 100.*

(53/1) *Wir haben für Kaufleute im Groß- und Außenhandel, bzw. Betriebswirt VWA, mehr Bewerber als uns lieb wäre. Das scheint sehr attraktiv zu sein. Wir hatten 400 bis 500 Bewerbungen für diesen Ausbildungsgang, und wir stellen sechs ein. Das ist Wahnsinn. Wir müssen 300 bis 400 Leuten von vornherein wegen ihrer Zeugnisnoten Absagen schreiben. Das ist ein riesiger Verwaltungsaufwand . . . Für diesen Ausbildungsgang ist Abitur Voraussetzung.*

(56) *Die Zeit der großen Nachfrage ist vorbei. Unsere Branche wird immer unattraktiver, wegen der Arbeitszeiten. Banken werden nie klagen. Die haben attraktive Arbeitszeiten und gute Bezahlung. Die kaufen sich die Lehrlinge. Der Einzelhandel kriegt immer mehr Probleme . . . Wenn einer eine höhere Schulbildung hat, dann wird der nicht von Montag bis Samstag arbeiten.*

(57) *Im Einzelhandel muß man froh sein, wenn man überhaupt Leute bekommt.*

(59) *Abiturienten melden sich nicht bei uns, die schnappen andere weg. Die Vereinsbank inseriert: "Wir nehmen nur die besten." Mein lieber Mann! . . . Vor vier oder fünf Jahren hatten wir 30 bis 40 Bewerber für zwei bis drei Plätze . . . Als der große Ansturm war, waren eigentlich keine Ausländer dabei, so daß sich das Problem gar nicht stellte:nehm' ich den Türken oder den Deutschen.*

(62/1) *Der Markt wird immer enger. Früher war es umgekehrt, aber seit zwei bis drei Jahren müssen wir gezielt suchen.*

(67/2) *Der Einzelhandel ist nicht attraktiv. Wir haben seit drei, vier Jahren mehr Plätze als Bewerber . . . Wir würden gerne mehr einstellen. Wir hätten gerne 25 pro Jahr, im letzten Jahr hatten wir dreizehn.*

Die Lehrlingsknappheit eröffnet ausländischen Jugendlichen als "stille Reserve" zwar Zutrittsmöglichkeiten zum beruflichen Bildungssystem, schränkt diese aber weitgehend ein auf bestimmte Branchen und Berufe.

Insbesondere für ausländische **Mädchen** sind die Ausbildungsmöglichkeiten begrenzt. Die Ausbildungschancen, die sich im handwerklichen Bereich für (männliche) Ausländer aufgrund des Bewerbermangels ergeben, werden für Mädchen wieder aufgehoben, weil Handwerks- und kleinere Industriebetriebe in gewerblich-technischen Berufen in der Regel keine Mädchen ausbilden können oder wollen.

(01) Ich kann keine Mädchen einstellen, weil wir keine Waschgelegenheit haben.

(04) Weibliche Azubis hatten wir noch nicht. Ich wäre grundsätzlich interessiert, nur müßten wir dann auch getrennte Umkleieräume, sanitäre Einrichtungen etc. dafür haben.

(05) Mädchen haben sich noch keine beworben, aber selbst wenn sich welche bewerben würden, gibt es ja die Toilettenfrage, Umkleiden usw.

(11) Dieser Beruf (Maschinenbauer) ist nichts für Mädchen . . . aus körperlichen Gründen . . . Außerdem haben wir als mittelständisches Unternehmen nicht die Voraussetzungen, in den gewerblichen Räumen weibliche Personen zu beschäftigen.

(14) Mädchen nehme ich nicht . . . In einem kleinen Betrieb sind sie schlecht integrierbar, wo nur Männer rumlaufen . . . Das wäre nicht mein Geschmack und bringt auch diese Trennungsprobleme im Sanitärbereich, und alles muß dann zweimal da sein.

(21) Keine Mädchen, weil wir die Sozialräume nicht haben.

(27/1) Wir haben Schwierigkeiten, weibliche Azubis einzustellen, von den Sozialräumen her, wir müßten ganz umbauen.

(28) Mädchen können wir nicht nehmen, weil wir keine Sozialräume haben.

Für kaufmännische Ausbildungsberufe fehlen ausländischen Mädchen meistens die erforderlichen formalen schulischen Zulassungsvoraussetzungen. Weitere Einschränkungen ergeben sich für ausländische Mädchen - insbesondere Türkinnen - aufgrund der Restriktionen seitens der Familie (bzw. der Väter), die häufig moralisch-religiöse Vorbehalte geltend macht bzw. andere "Verwertungsinteressen" verfolgt. (vgl. Kapitel 5.2)

Übrig bleiben für ausländische Mädchen einige wenige handwerkliche Berufe (im wesentlichen Friseurin) sowie einige kaufmännische Berufe im (Einzel-) Handel.

In der Stichprobe entfielen nach den Angaben der Betriebe nur ca. 15% aller von ausländischen Jugendlichen besetzten Ausbildungsplätze auf **Mädchen**, wobei der Anteil ausgerechnet in der Industrie, die die weitaus meisten Jugendlichen ausbildet, mit 4% am geringsten war. Im Handwerk waren 23%, im Handel 64% der ausländischen Azubis Mädchen, wobei allerdings berücksichtigt werden muß, daß gerade der Handel sich bei der Ausbildung von Ausländern im Vergleich zur Industrie und vor allem zum Handwerk deutlich zurückhält.

Auszubildende nach Geschlecht in der Stichprobe

	Ausl. Azubis ges. ¹⁾	männlich	weiblich
■ Gesamt	269	85%	15%
- Handwerk	33	77%	23%
- Industrie	198	96%	4%
- Handel	38	36%	64%

¹⁾ Basis: Angaben von 69 Betrieben
(ohne überbetriebliches Ausbildungszentrum)

In der Grundgesamtheit dürften die Relationen ähnlich zu Ungunsten der ausländischen Mädchen ausfallen. Leider sind in den Statistiken der IHK und der HWK ausländische Auszubildende nicht nach Geschlecht ausgewiesen.

Von den gegenwärtigen Rekrutierungsproblemen der Betriebe bei der Suche nach Auszubildenden profitieren ausländische Jugendliche als "stille Reserve" in gewissem Umfang, allerdings beschränkt auf relativ wenige Branchen und Berufe. Der Bewerbermangel macht sich außerdem fast nur für männliche ausländische Jugendliche positiv bemerkbar, während sich die Ausbildungssituation für ausländische Mädchen nach wie vor äußerst ungünstig darstellt.

5. Erfahrungen und Probleme mit ausländischen Auszubildenden

Ausländische Jugendliche, denen es gelungen ist, trotz der strengen Auswahlverfahren der Betriebe einen Ausbildungsplatz zu bekommen, erweisen sich in den weitaus meisten Fällen als zuverlässige, zielstrebige und motivierte Auszubildende. Die Erfahrungen der befragten Inhaber, Personal- und Ausbildungsleiter etc. sind überwiegend positiv; nicht selten werden ausländische Jugendliche sogar als "die besseren Azubis" charakterisiert (vgl. Kap. 3.5.).

Die spezifischen Probleme, die sich im Verlauf der Ausbildung von ausländischen Jugendlichen ergeben, sind typischerweise überwiegend "Defizite", die sich einer Überprüfung durch die mehr oder weniger formalen Selektionsverfahren (Prüfung der Zeugnisse, Eignungstests) entziehen. Dadurch, daß die Auszubildenden in der Regel hinsichtlich ihrer schulischen Qualifikation und Eignung für den Beruf geprüft wurden, entstehen während der Ausbildung Probleme weniger auf der Leistungsebene; **Sprachprobleme** spielen in der Ausbildung eine gewisse Rolle, wenngleich ausländische Jugendliche mit entsprechenden Defiziten die Vorauslese in der Regel nicht überstehen.

Von größerer Bedeutung sind **soziale Probleme**, die sich einmal durch die besondere **familiäre Situation** der Jugendlichen ergeben; hiervon sind Mädchen deutlich häufiger betroffen als Jungen.

Probleme ergeben sich ferner durch die **Gruppenbindung**, wenn mehrere Jugendliche gleicher Nationalität in einem Betrieb ausgebildet werden, was vielen Gesprächspartnern als kontraproduktiv gilt.

Ein weiteres Problem ist die mehr oder weniger latente **Ausländerfeindlichkeit** von Mitarbeitern im Betrieb oder von Kunden.

Die spezifischen Schwierigkeiten, die ausländische Auszubildende während der Ausbildung haben, wirken sich zweifach negativ aus:

- Die Probleme erschweren oder behindern die Ausbildung.
- Das Wissen um die (angeblichen) Probleme bei der Ausbildung ausländischer Jugendlicher verstärkt die ohnehin häufig bereits vorhandene Skepsis von Arbeitgebern und hält sie unter Umständen von einer Ausbildung von ausländischen Jugendlichen generell oder in bestimmten Berufsbereichen ab. Dazu bedarf es nicht notwendigerweise eigener (negativer) Erfahrungen.

5.1 Sprache und Mentalität

Ausländische Jugendliche, die die Auswahlverfahren erfolgreich überstanden und eine Ausbildung aufgenommen haben, verfügen in der Regel über gute deutsche Sprachkenntnisse. Darauf machen auch viele Gesprächspartner aufmerksam.

Trotzdem dient das "Sprachargument" nach wie vor offenbar vielen Betrieben als Rechtfertigung für den Ausschluß von Ausländern von der Ausbildung generell oder in bestimmten (kaufmännischen) Berufsbereichen.

Größere Probleme ergeben sich allerdings gelegentlich durch das Aufeinandertreffen verschiedener und häufig auch gegensätzlicher **Mentalitäten**. Obwohl ausländische Jugendliche typisch deutsche Tugenden und Verhaltensnormen in der Ausbildung oft erstaunlich schnell internalisieren (müssen), können sie von ihrem kulturellen Hintergrund nicht ohne weiteres abstrahieren. Auf die besonderen Bedürfnisse von ausländischen Auszubildenden nehmen jedoch allenfalls größere (Industrie-) Betriebe mit entsprechender Tradition und Erfahrung bei der Beschäftigung von Ausländern in gewissem Umfang Rücksicht. Vor allem kleinere Betriebe haben für "abweichendes" Verhalten in der Regel kein Verständnis und gehen häufig davon aus, daß ausländische Jugendliche sich nicht nur bezüglich der Arbeitsproduktivität, sondern auch was ihr soziales Verhalten und die Beherrschung bestimmter "Kulturtechniken" betrifft, sich den hiesigen Verhältnissen anzupassen haben.

Bereits die **Gruppenbildung** im Betrieb wird von vielen Arbeitgebern als problematisch und disfunktional angesehen. Angesprochen werden in diesem Zusammenhang ferner beispielsweise unterschiedliche Konfliktbewältigungsstrategien, der Ehrbegriff speziell bei jungen Türken, religiöse Gepflogenheiten, Ernährungsgewohnheiten etc. Dabei nehmen die tatsächlichen oder angeblichen Probleme mit der Entfernung des Herkunftslandes der Jugendlichen vom mitteleuropäischen Kulturkreis zu. Mit anderen Worten: Jugendliche aus westlichen Nachbarländern haben in der Regel weniger oder keine Probleme als etwa solche aus östlichen und südlichen Ländern, insbesondere aus der Türkei.

(02) Er (der libanesische Azubi) ist ein netter Bursche, hilfsbereit, macht alles, was man ihm sagt, aber er kniet sich nicht so rein . . . Es ist eine andere Mentalität. Er hat seinen Koran, guckt ab und zu rein, aber das stört uns nicht. Er fügt sich in die Gemeinschaft ein wie jeder andere auch. Er ist nicht so schnell und zeigt nicht so das Interesse, aber das gibt es bei Deutschen auch . . . Was man ihm heute sagt, hat er morgen vergessen.

(05) *Von der Religion her bin ich sowieso tolerant. Einmal wollten sie irgendwo hinfahren, weil es hier ja keine Moschee gibt, da kriegten sie auch frei. Das sind religiöse Gepflogenheiten, die muß man auch respektieren ... Wenn sie viel Knoblauch essen oder unangenehm auffallen, muß ich natürlich einschreiten ... Die Türken sind sehr langsam und sehr ruhig, es ist eine reine Mentalitätsfrage.*

(07) *Ausländische Jugendliche haben oft nicht das nötige Interesse. Ich habe eine Zeitlang auch Gesellenprüfungen abgenommen, und da kam es schon vor, daß jemand sagt, ich kann das nicht lesen oder ich versteh' das nicht, und dann legt er die Prüfung nicht ab. Dann sagt man, warum haben Sie dann überhaupt drei Jahre gelernt? Man kann nichts machen. Das betrifft vor allem männliche Jugendliche, die nicht gewillt sind, sich anzupassen ... Südländer nehmen sowieso vieles etwas leichter.*

(10) *Türken sind zum Beispiel sensibel. Man muß jedes Wort auf die Goldwaage legen ... Ich hab' schon vieles erlebt. Da kauft der Vater seinem Sohn beziehungsweise sich eine Schwiegertochter, dann kommt er Weihnachten zurück und ist verheiratet. Als Lehrling.*

(14) *Jedenfalls je weiter Sie in den Süden gehen, um so schwieriger wird es. Weil die Lebensgebräuche und Mentalitäten sich ändern. Je mehr einer Westeuropäer ist, um so leichter ist es ... Das ist der andere "way of life": die Genauigkeit, die Präzision, die Auffassung von dem, was hier täglich abläuft, das Erkennen, daß wir hier zu präzisen Arbeiten gezwungen sind, der Kunde gibt uns ja das Diktat letztlich.*

(16) *Die Griechin hat die Berufsschule nicht geschafft. Im dualen System muß man beides schaffen. Sie hat zum Teil deutsch und zum Teil griechisch geschrieben und konnte nicht lesen, was sie aufgeschrieben hat.*

(24) *Die Türken gehen ja immer dahin, wo sie wohnmäßig am wenigsten zahlen müssen und sind da unter sich und sprechen immer nur türkisch ... Wenn einer nicht in eine deutsche Clique reinkommt, hat er's schwer.*

(26/1) *Es kommt darauf, ob sie streng erzogen sind, nach türkischem Muster oder eher nach deutschem Muster, da kann man schon Unterschiede sehen.*

(26/2) *Sie haben manchmal Eigenarten ihres Volkes, aber da sieht man drüber weg ... Wir sind hier im Ruhrgebiet ein Gemisch von Völkern, wir sind von Jugend an daran gewöhnt, damit zu leben ... Meine Vorfahren kommen aus Ostpreußen ... Früher ist gemeckert worden.*

(27/2) Die wollen auch hier immer in ihrer Gruppe sein. Wenn jemand etwas nicht mitkriegen soll, sprechen sie in ihrer Landessprache. Deshalb sollte man sie verteilen, damit sie auch mit den anderen Kontakt pflegen.

(30/2) Die Abbruchquote ist bei den Ausländern geringfügig höher ... Das liegt vielleicht an der mangelnden Sozialisierungsbereitschaft nicht der Azubis selbst, sondern seines Umfeldes ... unterschiedliche soziale Bereiche, Elternhaus ... Wenn er sich mit seinen Kollegen vergleicht, hat er oftmals den Wunsch, das etwas freizügigere Leben mitzumachen, und dann gibt es wiederum Konflikte mit der Familie. Das schlägt sich auch in der Ausbildung nieder.

(31/1) Wir haben keine Vorbehalte gegenüber kulturellen Minderheiten ... Wir unterstützen das, zum Beispiel durch die Revierarbeitsgemeinschaft, die sich um die kulturelle Bergmannsbetreuung kümmert. Da werden auch Folklorefeste und derlei Dinge abgehalten. Im Arbeitsalltag ist keine Diskrepanz zu spüren ... Unter dem Blickpunkt vereintes Europa ist Nationalität kein Wertmaßstab mehr wie vielleicht noch vor einigen Jahren. Wenn sie in deutschen Schulen waren, sind die grundlegenden Strukturen gleich ... Sie erwarten Toleranz und müssen bereit sein, Toleranz zu üben. Wo dieses Verhältnis stimmt, gibt es keine Probleme.

(31/2) Wenn einer erst zwei Jahre hier ist, hat er Schwierigkeiten in Gruppen zu arbeiten ... Sie haben andere Gewohnheiten, besonders wenn mehrere Familien eng zusammen wohnen. Man sollte mit ihnen (den türkischen Azubis) ganz normal sprechen wie mit allen Azubis, dann bemühen sie sich auch deutsch zu sprechen ... Man sollte sie auch dazu zwingen in Gruppen, die überwiegend türkisch besetzt sind, deutsch zu sprechen ... sonst könnte ein Ausbilder vermuten, man beschimpft ihn.

(42/2) Türken haben oft Defizite im sozialen Bereich. Wir müssen uns jetzt von einem trennen, der Vater sagte mir, er wollte seinen Sohn totschiagen als er hörte, daß wir ihn nicht behalten wollen ... Wenn sie ihre Identität behalten wollen, fallen sie in unserem Kulturkreis auf, wenn sie sich nicht integrieren. Er muß sehen, wie er in so einem Umkreis zurecht kommt, ohne anzuecken ... Die Eltern haben natürlich auch ihren Ehrenkodex, und wenn ihr Junge dann scheitert, geht das denen tief unter die Haut.

(44/2) Die Mentalität kommt manchmal ein bißchen durch, aber fachlich gibt es keine Unterschiede; das war vielleicht vor zehn, fünfzehn Jahren noch anders.

(48) Bei uns sind viele Frauen auch in leitenden Positionen, das behagt denen nicht, da werden sie pampig. Meine Mutter (Seniorchefin) hat da auch so ihre Erfahrungen gemacht.

(53/2) *Es ist denkbar, daß Nationalitäten, die unserem Kulturkreis näher stehen, größere Chancen haben.*

(56) *Ich könnte mir vorstellen, daß ein europäischer Ausländer nicht anders ist als ein Deutscher, aber wenn er aus dem Orient kommt.*

(69/2) *Es gab Fälle, wo Väter von ausländischen Azubis keine Einsicht zeigten, weil dieses Manndenken so furchtbar obenansteht. Wenn Unregelmäßigkeiten vorkommen, nicht zur Schule gegangen wird und wir mal abgemahnt haben.*

(70) *Wir haben manchmal sogar türkische Jungs, die aggressiv gegen ihren eigenen Landsmann sind ... Wenn einer vom Dorf kommt, ist er nicht so redigewandt und geschickt wie jemand aus der Großstadt, weil er die ganzen Kulturtechniken nicht so beherrscht. Das ist auch bei den Türken so. Einstellung zu den Mädchen zum Beispiel. Ausländische Jugendliche fühlen sich schnell persönlich angegriffen, in ihrer Ehre ... Wenn's um die berühmte Ehre geht, bei den türkischen Teilnehmern, ist es sicherlich eine härtere Auseinandersetzung, wo die mitunter richtig vehement dabei sind und Schwierigkeiten haben, diese Grenze zu erkennen; wenn man sie darauf hinweist geht das. Aber da geht's dann so weit, daß sie doch sehr deutlich werden in Richtung ... wenn ihre Ehre angekratzt scheint. Wenn dann nicht der Punkt gesetzt wird, würden sie auch schon einen Schritt weitergehen ... Sie haben zu Hause im Gegensatz zu ihren Schwestern eine hervorgehobene Stellung ... Die Jungen müssen wissen, wie weit sie gehen können, Respekt gegenüber dem Meister kennenlernen.*

(29/2) *Nationalität spielt bei uns keine Rolle. Im übrigen sagt die Betriebsverfassung, die Ausländer in all ihren Belangen zu unterstützen. Hier zählt die Leistung und die Qualifikation und nicht die Nationalität ... Die Mentalität ist unterschiedlich. Wenn ein griechischer Mitarbeiter ein Problem hat, hat er andere Vorgehensweisen als der Türke, das Problem zu lösen ... der Grieche ist geschickter. Der Jugoslawe hat wieder eine andere Vorgehensweise ... die Reihenfolge der Geschicktheit bei der Durchsetzbarkeit ihrer Wünsche ist: Griechen, Jugoslawe, Türke. Das ist unsere Erfahrung ... die Italiener sind schon längst integriert.*

5.2 Familiärer Hintergrund

Obwohl die meisten ausländischen Jugendlichen, die in Deutschland eine Ausbildung beginnen möchten, hier geboren und aufgewachsen sind, ist ihre Situation von einer gewissen Instabilität gekennzeichnet, die es ihnen häufig erschwert, sich im gleichen Maße wie deutsche Jugendliche auf die Ausbildung zu konzentrieren. Ein Abbruch der Ausbildung ist häufig nicht auf schlechte Leistungen, sondern auf Veränderungen der familiären Situation zurückzuführen, die eine Fortsetzung der Ausbildung nicht möglich macht. Diese Benachteiligung trifft Mädchen deutlich stärker als Jungen.

In diesen Fällen sind für die entstehenden Probleme weniger betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen als vielmehr familiäre "Verwertungsinteressen" verantwortlich. Die Ausbildung ist nämlich oft auch dann gefährdet, wenn die Jugendlichen die Hürden, die vor der Ausbildung seitens der Betriebe aufgestellt sind, überwunden haben.

Zweifellos sind die meisten ausländischen Jugendlichen - Mädchen wie Jungen gleichermaßen - an einer (beruflichen) Ausbildung interessiert; dies gilt vor allem dann, wenn sie das deutsche Schulsystem mit Erfolg durchlaufen und die notwendigen formalen und sozialen Grundkompetenzen erworben haben.

Dabei steht der Verwertungsaspekt bei ihnen zunächst nicht im Vordergrund, sondern das Interesse, einen Beruf zu erlernen und dadurch anerkannt zu werden. Diese Zielvorstellung kollidiert u. U. mit den Interessen der Eltern (d. h. in der Regel der Väter), wenn diese ein deutlich ausgeprägteres unmittelbares Verwertungsinteresse haben. Eine berufliche Ausbildung (oder ein Studium) entspricht diesem Interesse jedoch nur bedingt.

Diese gegensätzlichen Interessen zwischen Eltern (Vätern) und Kindern führen offenbar häufig zu schweren Konflikten, wobei die Kinder - insbesondere die Mädchen - häufig die Verlierer sind.

Ein ganz handfestes Problem ergibt sich beispielsweise aus dem Umstand, daß speziell türkische Jugendliche häufig von ihren Eltern mehr oder weniger gezwungen werden, im Sommer mit in die Heimat zu fahren, und zwar offenbar häufig länger, als es den Interessen der Betriebe entspricht. Der Urlaub wird dann häufig per Krankmeldung verlängert, was naturgemäß bei den Arbeitgebern auf Unverständnis stößt, aber auch bei den übrigen Mitarbeitern Unruhe auslöst. Vorkommnisse dieser Art gefährden den Ausbildungserfolg erheblich und führen offenbar nicht selten sogar zum Abbruch der Lehre.

(08) Viele ausländische Azubis müssen in den Sommerferien vier Wochen mit den Eltern wegfahren, speziell bei Türken und Jugoslawen ist das ein Problem.

(18) Die Eltern (der ausländischen Azubis) spielen eher eine hemmende Rolle. Das Problem ist, daß man ihnen immer wieder erklären muß, daß wir nur soundso lange Urlaub haben im Sommer. Bei den Ausländern ist es üblich, daß die mindestens vier Wochen wegfahren und ihre Tochter mitnehmen wollen. Dazu sind wir nicht bereit. Das gibt immer unheimlich viel Ärger ... Dadurch werden im Jahr (in Berlin) mindesten 20 Lehrverträge gelöst.

(22) Ausländer sind sehr häufig krank und überziehen den Urlaub, weil der Vater anordnet wir fahren sechs Wochen in die Türkei ... Dann kommt entweder eine Krankschreibung aus dem Urlaubsort; oder das Auto ist kaputt gegangen oder sonstige Ausreden.

(40/1) Wenn sie in Urlaub (Türkei) fahren, bleiben sie sechs Wochen weg ohne was zu sagen ... einem wurde die Braut entführt und versteckt, da war er zwei Wochen weg.

(25/1) Ich kann jeden verstehen, der gerne nach Hause will, aber wenn ich in der Schule sehr schlecht stehe und angeboten bekomme, eine Nachprüfung zu machen, um das nächste Lehrjahr zu erreichen, kann ich nicht sechs Wochen nach Marokko fahren.

In den Gesprächen wurde deutlich, daß die meisten ausländischen Jugendlichen nicht an einer direkten Verwertung ihrer Arbeitskraft, sondern zunächst an einer **Qualifizierung**, d. h. Ausbildung interessiert sind. Daß (männliche) ausländische Jugendliche - vor allem junge Türken - trotzdem gelegentlich die Ausbildung abbrechen und eine unqualifizierte Arbeit annehmen, entspricht in diesen Fällen offenbar weniger ihrem Interesse als dem ihrer Väter. Die Gesprächspartner - und zwar sowohl Inhaber, Ausbilder etc. als auch Betriebsräte - nennen einige Beispiele dafür, wie dieser Interessenskonflikt die erfolgreiche Ausbildung ausländischer Jugendlicher erschweren oder sogar verhindern kann.

(06) Wir haben mit Ausländern nicht viel Glück gehabt. Die waren von den Zeugnissen her gut, haben sich am Anfang auch angestrengt, aber nach einer gewissen Zeit hatten die andere Interessen. Haben geschwänzt, kamen nicht mehr, waren widerwillig, haben nicht kapiert, daß sie arbeiten sollen ... Keiner hat die Lehre beendet. Wir hatten einen Türken, der war ganz gut, ist aber zu Opel gegangen wegen dem Geld ... Vielleicht sind sie auch mit dem Ausbildungsgeld nicht ausgekommen und haben Gelegenheitsarbeiten besser gefunden.

(16) Ich hatte auch schon Jugoslawen, Griechen, die haben abgebrochen, weil die Motivation 'ne andere war. Der Jugoslawe war eineinhalb Jahre hier, ein lieber Kerl, aber dann kam die Braut, das Geld war wichtiger ... Der fährt heute noch beim Bäcker Schrippen aus.

(22) Wir haben jetzt einen Fall, da wollte der Vater (Türke) nicht, daß der Sohn eine Ausbildung macht, der sollte in die Fabrik, Geld verdienen ... Er ist jetzt ein Jahr hier ... Er hat nebenbei bei einer Gebäudereinigungsfirma als Putzmann gearbeitet, wenn er sich bei uns krank gemeldet hatte ... Der Vater wollte, daß er nebenher Geld verdient ... Er war willig, aber die Fehlzeiten häuften sich ... Solche Fälle gibt es häufiger. Die Eltern können und wollen häufig nicht Deutsch sprechen und wollen die Kinder in ihrem Sinn erziehen ... Die Jungs möchten gerne was lernen.

(40/2) Wir hatten zwei oder drei Abbrüche in den letzten Jahren, wo der Vater gesagt hat, du sollst Geld verdienen, wir wollen bald in die Heimat ... das tut weh, weil das ganz gute Jungs waren.

(70) Manche (Türken) müssen zu Hause mitarbeiten im Gemüseladen, dann können wir nichts mehr machen. Der Kontakt zu den türkischen Eltern ist sehr schwierig ... Der Sozialarbeiter macht Elternbesuche ... Es gibt welche, die sagen, mein Sohn muß zurück in die Türkei ... Viele türkische Jugendliche können wesentlich besser deutsch als ihre Eltern. Mit den Jugendlichen selbst gibt es keine Probleme. Sie müssen eher fertig werden, um Geld reinzubringen. Sie arbeiten häufig nebenbei. Das führt auch gelegentlich zum Abbruch.

Das Problem, das die Ausbildung und Beschäftigung von ausländischen Jugendlichen am häufigsten erschwert oder gefährdet, betrifft ausschließlich **Mädchen**, und zwar überwiegend türkische. In vielen Gesprächen wurde darauf hingewiesen, daß speziell junge **Türkinnen** unter ganz spezifischen familiären "Verwertungsinteressen" am häufigsten zu leiden haben, indem die betriebliche Ausbildung generell verweigert oder nur in ganz wenigen Ausbildungsberufen und -branchen gestattet wird - und auch dann nur mit Einschränkungen, die das Ausbildungsziel deutlich erschweren. Dazu gehört beispielsweise das (väterliche) Verbot, an Weiterbildungsveranstaltungen außerhalb der normalen Arbeitszeit - speziell am Abend - teilzunehmen.

Vor allem aber scheint die väterliche Autorität in vielen türkischen Familien offenbar (noch) so übermächtig zu sein, daß die Mädchen - falls sie überhaupt eine Ausbildung beginnen dürfen - häufig die Ausbildung abbrechen müssen, sobald ein von der Familie akzeptierter Heiratskandidat gefunden ist.

Die Benachteiligung für die betroffenen Mädchen ist in diesen Fällen eine doppelte: Die Ausbildung wird behindert, erschwert oder gar verhindert; zum anderen sind Arbeitgeber, weil sie diese Problematik kennen, oft nicht (mehr) bereit, türkischen Mädchen einen Ausbildungsvertrag zu geben.

(07) Der familiäre Hintergrund kann ein Problem sein, wenn sie aus einer sehr strengen türkischen Erziehung kommen und zum Beispiel an Weiterbildungsmaßnahmen nicht teilnehmen können, zum Beispiel abends.

(16) Die Tü rkinnen hätten das Zeug, mehr aus sich zu machen, wenn sie keine Ausländer wären. Wenn es Deutsche wären, wären sie bestimmt auf der Realschule oder dem Gymnasium gelandet.

(17) Ich habe von Kollegen gehört, daß es mit ausländischen Mädchen Schwierigkeiten gibt. Zum Beispiel bei türkischen Mädchen mit den Eltern; wenn ich sage, ich mache einen Übungsabend oder ich schicke die abends zur Innung zu einem Lehrgang, sind oft die türkischen Väter rigoros, die dürfen das nicht.

(18) Wenn sie (die Eltern) nicht wollen, daß ihre Tochter auch im Herrensalon ausgebildet wird, kann man sie für den Beruf nicht ausbilden . . . Und abends wird sie vom Bruder abgeholt . . . Sie sind meistens schon volljährig, wenn sie anfangen. Sie heiraten sehr jung; die Ausbildung wird dann doch zurückgedrängt, und viele brechen die Ausbildung ab . . . In unserem Beruf (Friseurinnen) ca. 20 Prozent.

(20) Die Tü rkinnen sind sehr stark familiär gebunden. Wenn man zum Beispiel eine Feier macht, machen sie meistens nicht mit und gehen nach Hause . . . weil die Freunde das nicht wollen.

(45) Das Problem stellt sich nicht bei Italienerinnen. Das Problem stellt sich vor allem bei den türkischen Mädchen, daß der familiäre Einfluß sehr stark ist. Problem ist ihre Einstellung zum Glauben und die Familie. Das verwehrt den Mädchen, daß sie sich für andere Dinge öffnen . . . Die Jungens sind frecher. Die nehmen sich alle Rechte raus, und der Schwester wird nichts gestattet.

(50) Die Eltern von Tü rkinnen haben es nicht so gerne, wenn sie in den Service gehen, und wenn, dann nur unter größter Geheimhaltung . . . Dann finde ich den Beruf ungeeignet. Das muß man vorher in dem Einstellungsgespräch klären.

(51/1) *Wir hatten eine junge Dame, die am ersten Tag mit Kopftuch auftauchte. Das ging dann aber. Sie hat es in den Pausen aufgesetzt, in der Arbeit wieder ab, und abends wieder auf ... Sie wurde auch von den Eltern abgeholt. Hier hat sie sich angepaßt ... Sie sind gerne hier. Das einzige Problem ist, daß die Ausbildung nicht beendet wird. Der Vater sagt, ich habe einen Heiratskandidaten ... Ich habe da eine Tragödie erlebt ... Das war jemand, die wir gerne gewollt hätten, die hätte bei uns auch eine Weiterbildung machen können in Richtung Führung, die hatte hervorragende Zeugnisse und wäre sofort in den Förderkreis gekommen ... Die wurde ins tiefste Anatolien geschickt und ward nicht mehr gesehen ... Sie war 19.*

(64) *Die Türkin war nur kurz da. Die hat dann aufgehört wegen Familie, Privatleben, Ehe und Liebe.*

(65) *Wir hatten einmal eine Türkin, bei der hatten wir Schwierigkeiten mit den Eltern. Die werden doch anders aufgezogen, gehegt und gepflegt; die fanden das nicht gut, daß sie sich schminken muß ... das gab Konflikte ... sie haben dann gesagt, sie möchten das nicht ... Es sind weniger sprachliche Probleme als die Landessitten, die Probleme machen könnten ... Wenn, dann sind es die Eltern ... Wir haben aus diesem Beispiel gelernt, daß wir sagen, bringen Sie bitte die Eltern mit.*

5.3 Ausländerfeindliche Einstellungen

Es steht außer Frage, daß Ausländerfeindlichkeit in Deutschland nach wie vor verbreitet ist, und zwar sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern, und keinesfalls beschränkt auf das rechtsextreme politische Spektrum.

Eine exakte empirische Beschreibung und Analyse des Phänomens und insbesondere seine Quantifizierung sind jedoch aus methodischen Gründen problematisch. Beispielsweise müßte definiert werden, wann eine Einstellung beginnt, "ausländerfeindlich" zu sein. Außerdem äußert sich eine derartige Haltung direkt und unverblümt wohl eher unter Gleichgesinnten etwa am Stammtisch als in einem qualitativen Interview im Rahmen einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung.

Insofern war es auch nicht zu erwarten, daß die Gesprächspartner im Rahmen der Betriebsbefragung ihre eventuell vorhandene ausländerfeindliche Einstellung artikulierten oder gar als Begründung für die Diskriminierung von ausländischen Jugendlichen in ihrem Betrieb anführten.

Zwar gab es solche Äußerungen, aber nur in wenigen Ausnahmefällen. Häufiger war eine zumindest skeptische Haltung gegenüber Ausländern beiläufigen Äußerungen zu entnehmen bzw. "zwischen den Zeilen" erkennbar. Beispielsweise dienten einigen Gesprächspartnern tatsächliche oder angebliche schlechte Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden als Begründung, künftig keine ausländische Jugendliche mehr einzustellen. In keinem Fall wurde aber ähnlich argumentiert, wenn von (mindestens genauso häufigen) schlechten Erfahrungen mit deutschen Azubis die Rede war.

Insofern kann man davon ausgehen, daß in gewissem allerdings nicht quantifizierbarem Umfang auch negative Einstellungen von Betriebsinhabern, Mitarbeitern oder Kunden dafür verantwortlich sind, daß ausländischen Jugendlichen die betriebliche Ausbildung erschwert wird oder gar versagt bleibt.

In den im Rahmen dieser Untersuchung geführten Gesprächen fielen entsprechende Äußerungen eher in Klein- und Mittelbetrieben als in Großbetrieben und eher im Handwerk und im Handel als in Industriebetrieben; außerdem häufiger in Bayern als in Nordrhein-Westfalen und Berlin. Diese Befunde lassen sich allerdings keinesfalls verallgemeinern, da es sich nicht um eine repräsentative Stichprobe sondern um eine qualitative Untersuchung handelt. Allenfalls wäre zu vermuten, daß der Betriebsstandort (Land/Kleinstadt bzw. Großstadt) von gewisser Bedeutung ist, beispielsweise was die eher konservative Einstellung der ländlichen Kundschaft betrifft. Betriebe in ländlichen Räumen wurden aber fast ausschließlich in Bayern befragt.

Außerdem kann man davon ausgehen, daß sich entsprechende Probleme in größeren (Industrie-) Betrieben seltener ergeben oder weniger gravierend für Ausländer niederschlagen, da sich eventuelle Aversionen von verantwortlichen Einzelpersonen nicht in dem Umfang und mit den Konsequenzen auswirken, wie etwa in kleineren Betrieben. Außerdem haben in Großbetrieben die Gewerkschaften mit ihrem traditionell hohen Ausländeranteil mehr Möglichkeiten, korrigierend einzuwirken.

(08) Die Kunden würde es mit Sicherheit stören. Wir sind hier auf dem Land, haben viele Stammkunden, die eher etwas konventionell sind.

(09) Einem Ausländer fällt es schwerer, einfach reinzukommen und zu sagen "Grüß Gott, ich möchte gern Schreiner lernen". Er hat wahrscheinlich eine gewisse Hemmschwelle . . . Er ist Ausländer und unbewußt hängt ihm das immer ein wenig nach . . . Ein Geselle - ein älterer - ist nicht so gut zu sprechen auf Ausländer, da würde es sicher Spannungen geben . . . aber ich würde es trotzdem machen. Im Zweifelsfall würde ich lieber den Deutschen nehmen, da mach' ich mir nichts vor . . . Einen Italiener würde ich noch eher nehmen als einen Neger beispielsweise, er würde noch eher reinpassen, auch wegen der Kundschaft.

(10) Wenn es mehr Deutsche geben würde, würde ich keinen einzigen Ausländer mehr nehmen. Ich bin kein Nazi, aber es ist halt ein Problem. Sie sind oft krank, kommen in der Schule nicht mit, schwänzen, ohne sich zu entschuldigen, die Lehrer rufen schon ständig hier an. Wir haben auch einen Griechen, das ist der größte Saubär. Wir hatten ihn schon entlassen und mußten ihn wieder einstellen . . . Da war auch Rauschgift mit im Spiel.

(11) Probleme gibt es, wenn es AuBereuropäer sind. Wir hatten Praktikanten aus Afrika und Indien. Die haben zu allem eine ganz andere Grundeinstellung und Probleme, sich in die Gemeinschaft zu integrieren . . . Das mag auch daran liegen, daß wir ein Kleinbetrieb sind und unsere Mitarbeiter nicht so weltoffen sind wie beispielsweise in einem Großbetrieb.

(16) Wenn sie ein bißchen mit Akzent sprechen, spielt das keine Rolle. Das stört auch die Kundschaft nicht . . . Meine Kunden wissen das. Es gibt vielleicht welche, die deswegen weggeblieben sind.

(17) Wenn man ältere Kundschaft hat, gibt es ja Schwierigkeiten.

(31/1) Es gibt Deutsche, die meinen, sie müßten irgendwelche Parolen an die Wand sprühen.

(31/2) *Man muß schon ab und zu mit deutschen Kollegen reden, daß sie türkische Azubis genauso behandeln wie deutsche ... Da muß man sich unter Umständen auch mal von einem deutschen Azubi trennen.*

(47) *Unsere Marokkanerin spricht ausgezeichnet deutsch ... Sie ist sehr selbstständig und selbstbewußt ... Unser Kundenkreis ist die Crème de la crème, wo das Geld vorhanden ist ... Es ist mir bei Kunden schon aufgefallen, bei älteren Damen, die irgendwelche Kommentare abgeben: "Ach, ist es jetzt hier auch schon so weit" ... Wenn wir eine geeignete gleich gute Deutsche gefunden hätten, wäre es wahrscheinlich nicht zu der Einstellung der Marokkanerin gekommen.*

(48) *Wir haben nicht die besten Erfahrungen gemacht ... Wir hatten welche (Ausländer) im gewerblichen Bereich, das war Käse ... Der Türke war ein lieber Kerl, aber von seinen Fähigkeiten her nicht so toll ... Ich glaube, wir werden das nicht mehr machen ... Sie konnten gut deutsch ... Es haben auch schon Kunden angerufen und gesagt, können Sie uns nicht jemand anders schicken als diesen Türken ... Weil die denken, das ist ein Ausländer, der kann doch keine Ahnung haben ... Die sollen sich an unseren Kulturkreis anpassen und nicht umgekehrt ... Ich hatte bei beiden das Gefühl, daß sie nicht besonders motiviert waren ... Unsere Mitarbeiter sind nicht besonders ausländerfreundlich, da schließe ich mich auch nicht aus. Sowohl von Mitarbeiter- als auch von Kundenseite gibt es Vorbehalte ... Es gibt eine Ausländerfeindlichkeit, die kriegt man auch durch so und so viele Ausländerbeauftragte nicht weg.*

(58/2) *Es gibt ja auch bei uns Mitarbeiter, die nicht gerne mit Ausländern zusammenarbeiten. Eine gewisse Abwehrhaltung gegen Ausländer ... So ein Gefühl, das ist kein Deutscher, die nehmen uns die Arbeitsplätze weg.*

(69/2) *Ich lege als Betriebsratsvorsitzender ganz großen Wert darauf, daß keine Diskriminierung stattfindet. Kommt auch nicht vor. Das sind Mitarbeiter wie wir alle ... Es sind (in der Berufsschule) schon Versuche gestartet worden von irgendwelchen Rechtsgruppen ... Ich habe unsere Gewerkschaftsvertreter im Schulbeirat angesprochen, daß das unterbleibt. Aber so soviele Einfluß haben wir da nicht.*

Ausländische Jugendliche sind auch dann noch in der Ausbildung benachteiligt, wenn sie die für sie besonders schwierigen Hürden der Selektion und Rekrutierung überwunden haben. Der sozialisationsbedingte Abstand zur deutschen Mentalität und zum deutschen Arbeitsethos, der familiäre Druck sowie ausländerfeindliche Einstellungen im Betrieb erschweren die Ausbildung und gefährden den Ausbildungserfolg.

Während in größeren (Industrie-) Betrieben noch am ehesten ein "multikulturelles" Klima möglich ist, stoßen ausländische Jugendliche mit ihren Problemen vor allem in kleineren Betrieben und bei Arbeitgebern mit eher konservativer Grundeinstellung häufig auf wenig Verständnis. Die Probleme in der Ausbildung können außerdem dazu führen, daß Arbeitgeber sich in ihren Vorurteilen bestärkt sehen und künftig nicht mehr dazu bereit sind, ausländischen Jugendlichen eine Chance zu geben, zumal mögliche Maßnahmen und Unterstützungen von außen beispielsweise in Form von Ausbildungsbegleitenden Hilfen häufig gerade von solchen Arbeitgebern abgelehnt werden, die benachteiligten Jugendlichen und anderen Minderheiten gegenüber eher skeptisch eingestellt sind.

Übersicht

Selektionsmechanismen und Rekrutierungsstrategien, die die Ausbildung von ausländischen Jugendlichen erschweren oder begünstigen

Wirtschaftsbereich	Wirkung	
	erschwerend	begünstigend
HANDWERK	- geringe Bedeutung offener Rekrutierungskanäle - Vorbehalte gegenüber Bewerbern vom Arbeitsamt - große Bedeutung individueller "Philosophien" und Vorurteile - große Bedeutung typisch deutscher Tugenden - fehlende Kenntnisse/skeptische Einstellung gegenüber ABH - wenig Ausbildungsplätze für Mädchen	- Rekrutierungsprobleme, Bewerbermangel - Ausländer als "Stille Reserve" - flexible Selektionskriterien und -verfahren (keine Tests) - geringere Bedeutung formaler schulischer Qualifikationen, höhere Bedeutung praktischer Fähigkeiten - Rekrutierung über Hauptschulen - Betriebssitz in Wohngebieten mit hohem Ausländeranteil - Beschäftigung von Ausländern in einigen Branchen Tradition (Kfz-, Friseurhandwerk)
INDUSTRIE	- hohe Bewerberzahlen in größeren Betrieben - rigide Selektionskriterien und -verfahren (Tests) - große Bedeutung formaler Zugangsvoraussetzungen (Schulabschluß, Noten) - wenig Ausbildungsplätze für Mädchen in gewerblichen Berufen	- Nutzung offener Rekrutierungskanäle (Anzeigen) - Zusammenarbeit mit Arbeitsverwaltung - interner Arbeitsmarkt bei hohem Ausländeranteil - Einfluß- und Steuerungsmöglichkeiten des Betriebsrats - Förderprogramme/Quotenregelungen für benachteiligte Jugendliche - Informationen über und Nutzung von ABH - geringe Bedeutung individueller "Philosophien" und Vorurteile
HANDEL	- hohe Bewerberzahlen in größeren Betrieben und für kfm. Berufe - große Bedeutung formaler Zugangsvoraussetzungen (Schulabschluß, Noten) für kfm. Berufe - große Bedeutung perfekter deutscher Sprachkenntnisse - u. U. negative Kundenreaktionen	- Rekrutierungsprobleme in kleineren Betrieben (EH) - Betriebssitz in Wohngebieten mit hohem Ausländeranteil - Ausbildungsplätze für Mädchen in kfm. Berufen

6. Ausbildungsbegleitende Hilfen

6.1 Externe Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen im engeren Sinn sind Maßnahmen, Schulungen, Kurse etc. "zur Unterstützung der betrieblichen Berufsausbildung von ausländischen Auszubildenden sowie von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten deutschen Auszubildenden, wenn nur so mit einem Ausbildungserfolg gerechnet werden kann und die Hilfen über betriebs- oder ausbildungsübliche Maßnahmen hinausgehen. Sie umfassen Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten und zur Förderung des Erlernens von Fachpraxis und Fachtheorie sowie sozialpädagogische Begleitung zur Sicherung des Ausbildungserfolges"¹⁾

Die 90 Gespräche mit Inhabern, Meistern, Ausbildungsleitern etc. sowie mit Betriebsräten haben gezeigt, daß vor allem in kleineren Betrieben erhebliche **Informationsdefizite** bestehen über die Möglichkeiten von ABH sowie verbreitete Skepsis und Befürchtungen, die Inanspruchnahme dieser staatlichen Hilfen könne eine Kontrolle der betrieblichen Ausbildung und damit der Ausbilder, Meister etc. - beinhalten.

Viele Gesprächspartner vor allem auf der Arbeitgeberseite vertraten die Ansicht, Ausbildungsbegleitende Hilfen seien nicht notwendig oder könnten betriebsintern besser und effektiver durchgeführt werden. Tatsächlich sind, wie in Kapitel 3 beschrieben, die meisten Betriebe bemüht, bereits bei der **Auswahl** der Auszubildenden mittels entsprechender Selektionskriterien - gute Schulabschlüsse, Testergebnisse - solche Jugendlichen von der Ausbildung auszuschließen, die keine Garantie dafür bieten, daß die Ausbildung möglichst problemlos von Statten geht und bei denen der Ausbildungserfolg gefährdet ist, unter anderem "weil das ja auf den Betrieb zurückfällt".

Nur wenige Betriebe geben bewußt auch benachteiligten Jugendlichen - zum Beispiel ohne Hauptschulabschluß, Sonderschüler, Behinderte, aber auch ausländische Jugendliche - eine Chance. Offenbar wird den Betrieben auch von den Innungen zum Teil davon abgeraten, beispielsweise Jugendlichen ohne abgeschlossenen Hauptschulabschluß einen Ausbildungsvertrag zu geben.

¹⁾ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Was? Wieviel? Wer? Eine kleine Fibel über die finanziellen Hilfen des Arbeitsamtes. Stand : Januar 1991.

Entsprechend stehen viele Arbeitgeber, Ausbildungsleiter etc. externen Ausbildungsbegleitenden Hilfen skeptisch gegenüber oder sehen dafür in ihrem Betrieb keinen Bedarf. Tatsächlich sind die Auswahlverfahren häufig so streng, daß Jugendliche mit entsprechenden Defiziten, die ABH notwendig machen könnten, häufig erst gar keinen Ausbildungsplatz bekommen. Sie sind auf Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiterebene verwiesen. Dies betrifft häufiger ausländische als deutsche Jugendliche.

Zur grundsätzlichen Skepsis vieler Betriebe kommen teilweise erhebliche Informationsdefizite hinzu über Existenz bzw. Zweck und Inhalte von Ausbildungsbegleitenden Hilfen. Übrig bleiben relativ wenige Betriebe, die externen Ausbildungsbegleitenden Hilfen im engeren Sinn positiv gegenüberstehen und sie (in der Regel erfolgreich) einsetzen.

6.1.1 Informationsdefizite der Betriebe

Es scheint ein gewisser Zusammenhang zu bestehen zwischen den Informationen über bzw. der Nutzung von Ausbildungsbegleitenden Hilfen und Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich (vgl. Kap. 6.1.3). Dieser vorläufige Befund müßte jedoch im Rahmen einer repräsentativen Betriebsbefragung überprüft werden.

Von entscheidender Bedeutung ist allerdings die persönliche **Informationsbereitschaft** des/der für die Ausbildung Verantwortlichen bzw. seine/ihre Einstellung zu solchen Hilfen. Gesprächspartner, die im Rahmen der Untersuchung erstmals über die Möglichkeiten von ABH informiert wurden, reagierten häufig spontan positiv darauf. Möglicherweise würde die Inanspruchnahme von Ausbildungsbegleitenden Hilfen vor allem durch kleinere (Handwerks-) Betriebe deutlich zunehmen, wenn die Bundesanstalt für Arbeit über entsprechende Angebote zielgerichtet und speziell solche Betriebe informieren würde, die ausländische Auszubildende beschäftigen. Entsprechende Informationen (Adressen) wären bei den Industrie- und Handelskammern problemlos abrufbar.

*(16) Ich hab davon gehört, aber ich weiß nicht, wie man an diese Dinge ran-
kommt.*

*(21) Ich hatte vor kurzem Besuch von jemand, der hat mich darüber ein bißchen
aufgeklärt . . . aber im Detail weiß ich das nicht.*

*(26/2) Ausbildungsbegleitende Hilfen (vom Arbeitsamt) sind mir nicht bekannt
. . . Das finde ich gut . . . Warum nicht.*

*(28/2) Es gibt gewisse Weiterbildungsmöglichkeiten während der Lehrzeit, zu-
sätzliche Qualifizierung für "Problemfälle" kenne ich nicht . . . Natürlich ist das
eine positive Sache, wenn dadurch einem auf die Sprünge geholfen würde.*

*(37/1) Mir sind an sich sonst viele Förderungsmaßnahmen bekannt, zum Beispiel
aus dem Behindertenbereich, die wir auch nutzen, aber speziell diese Förderung
nicht.*

*(46) Kenn' ich nicht . . . Das wäre eine gute Geschichte. Die Großbetriebe ha-
ben ja eigene Lehrwerkstätten. Die kleineren Betriebe, die zusammengenommen
ja eine Vielzahl von Jugendlichen ausbilden, haben meistens solche Möglichkei-
ten nicht.*

(58/1) Ich wüßte spontan nicht, welche Hilfen speziell für ausländische Jugendliche angeboten werden; wahrgenommen haben wir das bis jetzt noch nicht . . . Die Frage ist, ob die das annehmen, oder ob es nur eine lästige Pflichtübung ist.

(60) Für Azubis kenn' ich das nicht. Durch den Einstellungstest versuchen wir, das rauszufinden, ob jemand geeignet ist.

(67/2) Davon hab ich noch nichts gehört. Ich weiß nur, daß die (Azubis) einmal im Jahr eine Bildungsreise machen . . . das wird vom Betrieb durchgeführt.

6.1.2 Negative Einstellungen der Betriebe

Ein Teil der Gesprächspartner - etwa jeder Fünfte, darunter kaum Betriebsräte - lehnt die Ausbildungsbegleitenden Hilfen prinzipiell ab, zum Teil ohne genauere Informationen, was sich dahinter eigentlich verbirgt. Die skeptische bis negative Einstellung bezog sich teilweise nicht speziell auf ABH, sondern generell auf staatliche "Minderheitenprogramme" und war in allen Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößen vorzufinden.

Hinter der ablehnenden Haltung steckt wohl häufig die Angst vor einem zusätzlichen Zeitaufwand bzw. -verlust (*"man hat die Azubis doch sowie nur noch ein paar Stunden pro Woche"*) oder vor eventuellen Kontrollen, die mit der Inanspruchnahme von Ausbildungsbegleitenden Hilfen verbunden sein könnten.

Rational begründet wird die negative Einstellung häufig mit dem Verweis auf rationellere und effektivere innerbetriebliche Maßnahmen (vgl. Kap. 6.2) bzw. mit dem Hinweis, die eigenen Azubis hätten solche Hilfen nicht nötig. Dieses Argument ist insofern nicht ganz von der Hand zu weisen, als viele Betriebe tatsächlich durch ihre Selektionskriterien und -verfahren dafür sorgen, daß Problemfälle als potentielle ABH-Kandidaten erst gar keinen Ausbildungsvertrag bekommen.

(02) Wenn einer perfekte Deutschkenntnisse hat, reicht ja im Prinzip die Berufsschule, Betriebs-, Werksunterricht, wenn man aktiv mitmacht.

(09) Wenn einer diese Hilfen schon nötig hat, wird nie was draus: entweder man hat's oder man hat's nicht.

(11) Ausbildungsbegleitende Hilfen werden offeriert, wenn ein Azubi Schwierigkeiten irgendwelcher Art hat, aber Gott sei Dank hatten wir das Problem bisher nicht.

(13) Lauter Quatsch . . . Man sollt die zur Arbeit erziehen und nicht zu irgendeinem Blödsinn, den irgendwelche Beamte ausstudieren . . . Die sollen dem Arbeitgeber das Recht geben, daß der Lehrling 40 Stunden arbeitet und was lernt . . . und sich nicht um irgendwelchen sozialen Quatsch kümmern, wo er vielleicht dazu erzogen wird, daß er sein Leben lang nichts mehr arbeiten braucht . . . nur Rechte und keine Pflichten . . . Wenn er Probleme hat in der Ausbildung, kann man ihn sowieso nicht mehr brauchen . . . Wenn der nur in den Discos herumschwirrt und kein Interesse hat, kann er auch nichts lernen.

(25/1) *Wir sind der Meinung, daß schulische oder betriebliche Probleme durch unsere Mitarbeiter voll abgedeckt werden können und wir speziell auf den einzelnen Azubi eingehen. Er kann gezielt Fragen stellen, wo seine Probleme liegen.*

(25/2) *Ich weiß nicht, daß es das gibt . . . Das ist ja auch für diese jungen Leute eine zusätzliche Belastung. Besser würde ich finden, wenn man im Betrieb besser darauf eingeht.*

(27/2) *Das brauchen wir nicht, weil wir alle Möglichkeiten selbst haben.*

(28/1) *Brauchen wir nicht . . . Ich kenne das Angebot (des Arbeitsamtes) aus meiner Funktion als Mitglied des Prüfungsausschusses.*

(34) *Das sind dann wieder Fremde, die mit den Azubis arbeiten; ich glaube, das kann man innerbetrieblich besser regeln.*

(41/1) *Nehmen wir nicht in Anspruch; wir machen das in eigener Regie.*

(44/1) *Ich weiß, daß es diese Maßnahmen gibt, aber ich hab' noch niemand gehört, der das macht . . . es wird nicht in Anspruch genommen. Sie werden bei uns so gut ausgebildet, daß sie diese Maßnahmen vom Arbeitsamt gar nicht nötig haben . . . die Maßnahmen sind eher für den kleineren Krauter, der auch ausbildet.*

(48) *Ich hab' mir beim Arbeitsamt einen Vortrag angehört, was die alles anbieten, gerade für lernschwache Leute . . . Wir brauchen das nicht.*

(51/2) *Ausbildungsbegleitende Hilfen vom Arbeitsamt sind eine Ausnahme, weil die Arbeitgeber selten davon Gebrauch machen . . . Wir beurteilen das als Betriebsrat positiv.*

(56) *Normalerweise lehne ich so was ab, weil ich mir sage: wir können das selbst machen.*

(65) *Ich habe jetzt gerade ein junges Mädchen, da hat man mir vom Arbeitsamt eine Hilfe angeboten. Und auch für die Azubis aus der ehemaligen DDR. Aber ich frage mich: wozu? Das ist meine Arbeit, dafür bin ich da. Wenn man jedesmal den Staat dafür belangt . . . Das ist auch der Grund, weshalb wir viele Steuern zahlen müssen.*

(67/1) *Wenn jemand nicht die Berufsschule besucht, sehe ich nicht ein, daß ich ihm noch einen Förderunterricht zukommen lasse.*

6.1.3 Nutzung von ABH: Meinungen und Erfahrungen

Von den 70 befragten Betrieben nutzen 19 Ausbildungsbegleitende Hilfen im engeren Sinn, darunter 12 auch oder ausschließlich für ausländische Auszubildende.

In der Stichprobe (die keine Zufallsstichprobe ist) wurden ABH speziell für ausländische Auszubildende tendenziell in Nordrhein-Westfalen häufiger genutzt als in Berlin und Bayern, in Handwerks- und Industriebetrieben häufiger als in Handelsunternehmen und in Großbetrieben häufiger als in Klein- und Mittelbetrieben.

Die betreffenden Gesprächspartner urteilen über ABH fast ausnahmslos positiv. Sie sind in der Regel effektiv für den Auszubildenden und damit auch für den Betrieb. In der Regel sollen deutsche Sprachkenntnisse (Rechtschreibung) vermittelt und theoretische Defizite aufgearbeitet, also der Berufsschulunterricht ergänzt werden. Ein Betrieb praktiziert das sogenannte "Griechenprojekt", das der Anerkennung der betrieblichen Ausbildung im Heimatland dient.

(01) Ich habe das unserem Italiener empfohlen wegen der deutschen Rechtschreibung. Er hat das dann vom Arbeitsamt Herne vermittelt bekommen, aber das fand in einer so komischen Schule statt, dreckige, miefige Räume, da ist er nicht mehr hingegangen. Er wollte sich jetzt in Bochum darum bemühen.

(05) Das Kolpinghaus (Kolpingbildungswerk) schult Leute, die in der Berufsschule Schwierigkeiten haben ... Der Kolpingverein ist auch dazu da, die ausländischen Schüler und Lehrlinge zu unterstützen, theoretisch. Die werden da aufgemöbelt, daß sie die Gesellenprüfung schaffen. Wir haben uneingeschränkt positive Erfahrungen.

(12) Wenn sie in der Schule Probleme haben, schicken wir sie in die Nachhilfe bei der Stahlgruber-Stiftung für ausländische Azubis ... Da kann man auch abends hingehen, das wird von der Stiftung bezahlt.

(18) Die Textaufgaben sind für eine Deutsche schon schwer verständlich. Deshalb hat man ja dieses ABH-Programm erfunden, das von der Arbeitsverwaltung finanziert wird, wo diese jungen Leute hingehen können in ihrer Freizeit und Nachhilfe kriegen. Das finanziert der Staat. Das kann ich nur empfehlen für alle ausländischen Mädchen. Das ist schon erforderlich ... Sie gehen gerne hin. Es sind kleine Gruppen, nicht mehr als fünf oder sechs. Da gibt's Kaffee, das ist nicht so wie in der Schule. Da wird gut gelernt mit guten Erfolgen ... Jeder Betrieb kann jemand schicken, der einen Ausbildungsvertrag hat und schlechte Noten in der Schule ... Es ist freiwillig.

(22) *Wir haben welche, die schlecht in Mathematik sind, die bekommen Nachhilfeunterricht, zweimal in der Woche zweieinhalb Stunden . . . ein Ausländer und ein Deutscher . . . die werden von uns freigestellt.*

(26/1) *Das machen wir. Es hat was gebracht. Wir haben einen ausländischen Mitarbeiter, der sich schwer tut, der muß wirklich büffeln, . . . wir haben ihm angeraten, so eine ausbildungsbegleitende Maßnahme mitzumachen, da geht er auch immer hin, und seine Leistung in Theorie - das Manko ist immer Theorie - hat sich auch gebessert.*

(29/1) *Wir hatten in den 80er Jahren einen relativ hohen Ausländeranteil (bei den Azubis), da hat die Volkshochschule Nachhilfeunterricht gegeben. Es haben dann alle ziemlich gut bestanden.*

(30/1) *Wir nutzen seit zweieinhalb Jahren diese Gelegenheit für sieben bis zehn Auszubildende . . . Deutsche und Ausländer . . . wenn sie theoretisch Defizite haben. Wir können uns im Rahmen des betriebsinternen Unterrichts nicht mit allen so beschäftigen wie wir das wollen . . . Wir haben dann mit einer Einrichtung hier in Herne Kontakt aufgenommen . . . Das ist erfolgreich . . . es ist freiwillig.*

(31/2) *Wir bieten zwischendurch türkischen Azubis Kurse an der Volkshochschule an, um die Deutschkenntnisse zu vertiefen . . . Es gibt Sonderprogramme für ausländische Mitarbeiter, wenn wir Defizite feststellen.*

(44/2) *Es gibt ja mehrere Qualifikationsmodelle . . . wir hatten eine spezielle Türkengruppe, die auf die Ausbildung vorbereitet wurde . . . mit schwachen schulischen Leistungen, oder die erst kurz hier waren und noch nicht deutsch konnten.*

(56) *Das hat eine bei uns beantragt, mit den italienischen Eltern, sie hatte Probleme in Mathematik, und dann haben wir sie auf diesen Sonderkurs geschickt vom Arbeitsamt . . . Es hat ihr auf jeden Fall was gebracht.*

(61) *Unsere beiden Griechen machen dieses Jahr das Griechenprojekt der Bundesanstalt für Arbeit. Die Azubis sind sechs Wochen in Griechenland und machen dort eine sechswöchige Ausbildung, damit der Beruf auch in Griechenland anerkannt wird. Denn bei den Griechen gilt die deutsche Berufsausbildung sonst nicht.*

Auch über Ausbildungsbegleitende Hilfen für deutsche Auszubildende wird - von einer Ausnahme abgesehen - überwiegend positiv geurteilt. Sie sind ebenfalls fast immer erfolgreich, vorausgesetzt, die Betriebe sind bereit, die Jugendlichen dafür freizustellen und in der Lage, die Auszubildenden zur Teilnahme zu motivieren - was nicht immer gelingt.

(06) Ich hab' im Moment zwei Jungen, die berufsbegleitende Maßnahmen machen ... Die sind arbeitsmäßig okay, aber in der Schule tun sie sich schwer, weil heute alles halt komplizierter ist. Das ist angeboten von der Handwerkskammer ... Laut Schule haben sie sich verbessert.

(15) Wir nutzen diesen Weg sehr häufig, wir arbeiten mit der Innung zusammen, die haben eine Innungs-Fachschule, dort werden die Azubis in Blockkursen geschult ... Einer hat sich angemeldet zu einem Deutschkurs an der Berufsschule.

(17) Ich hatte im vergangenen Jahr eine, die hier angefangen hat, eine Deutsche, die hatte keinen Schulabschluß ... Ich hab' sie dann sofort angemeldet beim Arbeitsamt zur Schülernachhilfe und sie dafür freigestellt; sie hatte also zusätzlich zur Berufsschule einen halben Tag Einzelunterricht, das bezahlt das Arbeitsamt ... Sie ist aber nur zwei- bis dreimal hingegangen und hat dann geschwänzt ... Dann mußten wir uns von ihr trennen.

(24) Wir stellen Plätze für solche Maßnahmen zur Verfügung und haben auch schon welche übernommen, die aus solchen Maßnahmen des Arbeitsamts rauskamen.

(27/1) Ausbildungsbegleitende Hilfen finde ich gut. Die Azubis sind an einem Dutzend verschiedener Schulen und sind auch unterschiedlich begabt ... Wir sind mit einem Azubi deswegen im Gespräch. Das ist das erste Mal.

(31/1) Es gibt ein Programm über das Arbeitsamt mit den Jugendheimstättenwerk, eine sozialpädagogische Betreuung, wo Lernschwierigkeiten kompensiert werden. Wenn diese auf Sprachschwierigkeiten zurückzuführen sind, wird versucht, das zu kompensieren ... Alles, was den Jugendlichen hilft, das Ausbildungsziel zu erreichen und eine Persönlichkeit zu entwickeln, muß positiv beurteilt werden.

(39) Das haben wir schon wahrgenommen ... Schulische Ausbildung, finanziert vom Arbeitsamt ... Das war erfolgreich, das waren zwei Deutsche.

(41/2) *Es gibt in Berlin eine Art Hilfswerk, wo die Leute auch theoretisch unterstützt werden, zu Gruppen zusammengefaßt: Zeichnen, Baustoffkunde ... das geht übers Arbeitsamt oder die Berufsschule. Für Leute, die nicht ausreichende Leistungen haben beispielsweise in Mathematik. Da werden die zusätzlich in einem Förderunterricht geschult.*

(44/2) *Haben wir schon mehrmals durchgezogen, Vorbereitung auf die Ausbildung.*

(45) *Ausbildungsbegleitende Hilfen nehmen wir für drei Azubis in Anspruch. Die machen das freiwillig am Institut XY ... das wird vom Arbeitsamt unterstützt. Mathematik etc.. Es sind wirklich ganz schwache Kandidaten. Bei einer haben wir einen erfreulichen Leistungsanstieg bei der Zwischenprüfung erlebt ... wir können keinen dazu zwingen. Aber sie sehen den Sinn ein. Ich sag immer: Wenn ihr die Prüfung nicht schafft müßt ihr ein halbes Jahr nachlernen. Das kostet euch ein Auto. Das verstehen sie am besten.*

(63) *Das macht die Berufsschule ... Einmal hat eine daran teilgenommen, aber das hat nichts mehr gebracht.*

(68) *Wir hätten Interessen an solchen Maßnahmen, aber die Jugendlichen nicht. Das ist das Problem.*

Im Zusammenhang mit der Diskussion über Sinn und Zweck der Ausbildungsbegleitenden Hilfen wurde im übrigen von den Gesprächspartnern häufig Kritik geübt an den Berufsschulen. Dies betrifft nicht nur ausländische Azubis. Probleme sieht man vor allem in den großen Niveauunterschieden der Berufsschüler, den überfüllten Klassen und der mangelnden pädagogischen und/oder fachlichen Qualifikation der Lehrkräfte.

(27/2) *Die Berufsschulen sind heute nicht in der Lage, dieses Wissen rüberzubringen, so daß wir zusätzlich diesen Werksunterricht machen müssen, rein theoretisch, Fachrechnen etc.*

(28/1) *In der Berufsschule sind sie eine große Gruppe, da kann der Lehrer auf den einzelnen nicht so intensiv eingehen wie wir das im Werksunterricht machen können.*

(31/2) *Es gibt keine separaten Türkenklassen ... Die Berufsschulen haben nicht so die Möglichkeit auf jeden einzelnen einzugehen wie der Betrieb.*

(37/1) *Es gibt keine Berufsschule für ausländische Azubis. In der Berufsschule wird darauf keinerlei Rücksicht genommen.*

(38) *Das Problem ist die Berufsschule. Im Betrieb schaffen die das, aber in der Berufsschule mit den großen Klassen . . .*

(45) *In der Berufsschule wird nicht auf die Kinder eingegangen, da wird nur der Stoff durchgepaukt. Deshalb ist es gut, daß wir diesen zusätzlichen Unterricht haben, einmal im Monat in der Zentrale.*

(49) *Die begleitenden Maßnahmen wären weniger notwendig, wenn wir vernünftige Berufsschulen hätten . . . Den Berufsschullehrern heutzutage spreche ich fast jegliche Qualifikation ab, ein Fachgebiet zu unterrichten . . . Ich bin selbst von einem Berufsschullehrer unterrichtet worden, der von Küche überhaupt keine Ahnung hatte, das war ein gelernter Kellner. Es gab keinen Lehrer, der eine Kochklasse unterrichten konnte, weil keiner da war . . . Das ist heute immer noch so.*

(63) *Ich bin ein großer Gegner der Berufsschulen. Man sollte den Lehrling ein Dreivierteljahr im Betrieb lassen und ein Vierteljahr auf der Buchhändlerschule in Frankfurt. Das ist ein effektiver Unterricht. Hier lernen sie nichts, weil die Lehrer unqualifiziert sind. Die haben gerade die Metzgerlehrlinge unterrichtet und versuchen anschließend deutsche Literaturgeschichte zu vermitteln. Klippschule.*

(67/2) *Sie müssen sich verständigen können. Ich kann mir nicht vorstellen, daß in der Berufsschule darauf Rücksicht genommen wird . . . Es ist uns gelungen, in der Berufsschule eine Klasse mehr aufzumachen, weil das nicht mehr tragbar war, fünfzig, sechzig Leute in einer Klasse . . . die Schule ist eigentlich ein Ärgernis . . . Es fielen viele Stunden aus wegen Lehrermangel.*

(68) *Die Berufsschule kommt zu uns, wenn es zu Klagen Anlaß gibt und sagt: Betrieb, mach mal was . . . auch wenn die Eltern nicht klarkommen . . . was sollen wir da als Betrieb machen.*

(70) *Viele haben gegenüber der Berufsschule Vorbehalte . . . Ich bin von den Lehrern nicht überzeugt, daß sie eine gute pädagogische Arbeit leisten.*

6.2 Interne Ausbildungsbegleitende Hilfen

Nicht zuletzt deswegen, weil der theoretische Unterricht in den Berufsschulen (angeblich) nicht den gestiegenen Anforderungen genügt und spezielle betriebliche Aspekte und individuelle Defizite der Auszubildenden vernachlässigt, wird in fast allen Betrieben zusätzlich zum Berufsschulunterricht **innerbetrieblicher Werksunterricht** angeboten und durchgeführt. Diese internen "Ausbildungsbegleitenden Hilfen" haben in der Regel keinen Nachhilfe-Charakter, d.h. sie werden nicht speziell für Problemfälle - z. B. ausländische Azubis - konzipiert, sondern sind Pflichtveranstaltungen für **alle** Auszubildenden. Sie finden in der Regel einmal wöchentlich statt und vermitteln zusätzliches theoretisches Wissen, das über den Stoff der Berufsschule hinausgeht und die speziellen Erfordernisse und Gegebenheiten des Betriebs berücksichtigt (z. B. spezielle Techniken, Materialien, Werkstoffe, Produkte etc.).

In größeren Betrieben ist der Werksunterricht formalisiert, d.h. er findet zu bestimmten Zeiten statt und wird von speziell geschulten Ausbildern abgehalten. Kleinere Betriebe bieten nach Bedarf zusätzlichen innerbetrieblichen Unterricht an.

Die zusätzliche theoretische Unterweisung findet in der Regel im Betrieb statt, gelegentlich auch außerhalb bei Einrichtungen der Innungen, Kammern, Verbände etc.

Größere Betriebe bieten darüber hinaus für ihre Auszubildenden Exkursionen und andere Weiterbildungsmöglichkeiten an. Einige Betriebe in Nordrhein-Westfalen, aber auch in Berlin schicken ihre Azubis einmal während der Ausbildung zu einer Art "Bildungsurlaub" in ein sozialpädagogisches Seminar.

Es gibt jedoch auch betriebsintern für Problemfälle spezielle Angebote, die eher Nachhilfecharakter haben und eine Art Ersatz für externe Ausbildungsbegleitende Hilfen im engeren Sinn darstellen, denen ja - wie gesehen - viele Betriebe eher skeptisch gegenüberstehen. Diese Maßnahmen sind in der Regel freiwillig und finden häufig außerhalb der Arbeitszeit statt. Damit entfällt das Problem der zusätzlichen Freistellung der betreffenden Azubis.

(10) Ich melde grundsätzlich jeden ausländischen Lehrling bei der Handwerkskammer zu einem zusätzlichen Kurs an, das ist ein Nachhilfe- oder Fortbildungskurs, der parallel den Stoff der Berufsschule bearbeitet . . . Die paar Mark ist mir das schon wert.

(16) Wir bieten den Gesellenvorbereitungskurs an, Schweißen und andere Lehrgänge bei der Innung. Wir finanzieren das.

(26/1) Intern gibt es Werksunterricht einmal wöchentlich eineinhalb Stunden, praxisbezogene Probleme, Werkstofftechnik. Das machen die vier Ausbilder im Betrieb.

(26/2) Neben der Berufsschule gibt es einen Werksunterricht . . . z. B. vor der Facharbeiterprüfung, daß man denen einen Anschub gibt, damit sie die Prüfung bestehen, das fällt ja auch wieder auf den Betrieb zurück. Alle, die einen Ausbildungsvertrag haben, machen diesen Werksunterricht.

(27/1) Wir machen auf freiwilliger Basis zusätzlichen Werksunterricht. Jeder hat zwischen eineinhalb und drei Stunden Werksunterricht pro Woche, um die firmenspezifische Ausbildung zu unterstützen.

(27/2) Die haben Werksunterricht, Werkzeichnen etc. zuzüglich zum Berufsschulunterricht, acht Stunden in der Woche, . . . Die Bürogehilfinnen schicken wir in einen Kurs, Maschineschreiben. Das ist ein Institut, das wir selbst bezahlen.

(28/1) Wir machen einmal in der Woche für jedes Ausbildungsjahr Unterricht als Begleitung zur Berufsschule . . . Kurse in Hydraulik, Pneumatik und CNC-Technik.

(28/2) Werksunterricht wird für alle angeboten, einmal während der Lehrzeit im zweiten Lehrjahr wird ein einwöchiger "Bildungsurlaub" verbracht. Die Jugendlichen lernen eine gewisse Lernmethodik zu entwickeln und zwischenmenschliche Beziehungen . . . Das bezahlt der Unternehmer Man gibt sich natürlich auch beim Werksunterricht für solche Jugendliche besondere Mühe.

(29/1) Wir machen begleitend im ersten Lehrjahr einen halben Tag pro Woche Werksunterricht . . . Im zweiten Lehrjahr auch verstärkt speziellen Nachhilfeunterricht wenn einer Probleme hat; und dann die Prüfungsvorbereitung im dritten Jahr.

(29/2) Wir haben Sprachkurse, die aber nicht wahrgenommen wurden. Eine gewisse Trägheit: Sprache, ist das unbedingt notwendig. Obwohl das während der Arbeitszeit war.

(34) wenn jemand Probleme hat. Der kann jederzeit zu mir kommen, ich versuche dann immer zu vermitteln, das ist bisher auch immer gegangen.

(36/1) Wir können eigentlich alles selbst hier vermitteln. Datenverarbeitung, Informatik als neue Schwerpunkte haben sich die Ausbilder selber angeeignet, um das den Azubis vermitteln zu können in einem eigenen Betriebsunterricht.

(42/2) Wir machen begleitenden Unterricht und schicken die nach der Probezeit eine Woche nach Walbeck an der holländischen Grenze, ein sozialpädagogisches Seminar. Wir bieten für schwächere Gruppen nach Feierabend Nachhilfe an, wo wir auch teilweise die Leute dazu verpflichten, obwohl es Freizeit ist.

(43/2) Wir machen das intern. Wir hängen zwei Stunden dran. Das ist freiwillig. . . . Das macht der Ausbilder, zum Teil auch gute Azubis Das ist überwiegend bei deutschen Azubis notwendig vielleicht, weil die zuviel in die Disco gehen.

(48) Wir machen innerbetriebliche Ausbildung, was den fachlichen Teil betrifft Die Grundvoraussetzungen stimmen zum Teil nicht, das ist das Problem. Die kommen mit Mittlerer Reife und können nicht richtig schreiben. Ganz schlimm. Die lernen heute in der Schule gar nichts mehr.

(51/1) Wir haben genügend Materialien, um unsere Azubis zu unterstützen.

(51/2) Wir haben eigene Schulungsleiter, Übungsräume mit Computern, da können die alles lernen.

(52/1) Man sollte erst versuchen im eigenen Betrieb klarzukommen. Wir haben sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblichen Bereich innerbetrieblichen zusätzlichen Unterricht.

(53/1) Wir verstärken durch gezielte Maßnahmen die sozialen Kontakte unter den Mitarbeitern, z. B. durch ein einwöchiges Seminar in Walbeck unter sozialen und pädagogischen Gesichtspunkten. Dann gibt es Maßnahmen, die Nachhilfecharakter haben, damit es keine Schwierigkeiten im fachlichen Bereich gibt.

(53/2) Wir bieten betriebsinternen Unterricht an Ich schätze ein bis zweimal pro Woche.

(55) Wir führen wöchentlich ein persönliches Lehrgespräch, wenn einer Probleme hat in der Berufsschule.

(58/2) Wir haben einen Berufsschullehrer, der hier innerbetrieblich Unterricht gibt, vor allem im letzten Jahr vor der Prüfung Bis jetzt haben wir vom Arbeitsamt noch nie eine Hilfe angefordert.

(59) Wir kümmern uns intensiv um die Leute, wenn da irgendwelche Schwierigkeiten sind.

(62/1) Wir machen betriebliche Produktschulung. Das ist praktisch ein betrieblicher Unterricht, den wir jeden Montag durchführen.

(68) Wir bieten ihnen an, daß sie zu uns kommen, wenn es (in der Berufsschule) Probleme gibt. Oder geben ihnen Fachliteratur.

Ausbildungsbegleitende Hilfen im engeren Sinn sind speziell für ausländische Jugendliche mit Sprachdefiziten effektive und häufig auch notwendige Maßnahmen zur Sicherung des Ausbildungserfolges. Bei stärkerer Inanspruchnahme von ABH könnten die Betriebe außerdem Konzessionen bei den Zulassungsvoraussetzungen machen und damit schlechtere Zeugnisse und Abschlüsse von benachteiligten Jugendlichen in gewissem Umfang kompensieren. Dadurch würde für viele ausländische Jugendliche mit entsprechenden schulischen Defiziten der Zugang zum beruflichen Bildungssystem erleichtert oder überhaupt erst ermöglicht.

Voraussetzung dafür wären - neben der Bereitstellung entsprechender Mittel durch die Bundesanstalt für Arbeit - zielgerichtete Information und Aufklärung der Betriebe seitens der Berufsschulen, der Innungen, Kammern und Verbände sowie der Arbeitsämter beispielsweise im Rahmen von Außendiensten in Betrieben.

7. Übernahme/Beschäftigung von ausländischen Jugendlichen

7.1 Allgemeine Probleme bei der Übernahme von Auszubildenden

Welche und wieviele Auszubildende nach der Lehre übernommen werden, wird den Betrieben in erster Linie von den wirtschaftlichen und konjunkturellen Bedingungen und Perspektiven diktiert. Da die Betriebe hauptsächlich für den eigenen Bedarf ausbilden (vgl. Kap. 2.1), werden folgerichtig nach erfolgreicher Abschlußprüfung auch in der Regel alle oder zumindest die meisten Azubis übernommen, sofern es die betriebswirtschaftliche Situation zuläßt und die Jugendlichen sich als qualifizierte und produktive Arbeitskräfte erwiesen haben. Es gilt daher auch bei der Übernahme das Prinzip "wir nehmen nur die Besten", das bereits bei der Auswahl der Auszubildenden als Leitmotiv der Betriebe angesehen werden kann. Da es sich bei den Ausbildungsverträgen prinzipiell um Zeitverträge handelt, ist eine entsprechende Selektion nach der Ausbildung für die Betriebe nicht mit arbeitsrechtlichen Problemen verbunden.

(03) Wir übernehmen fast alle. Wir haben bundesweit 200 Geschäfte, und wenn wir sie hier nicht halten können, bieten wir ihnen im näheren Umfeld eine Möglichkeit.

(13) Wir übernehmen grundsätzlich alle, außer es sind solche Flaschen, daß wir froh sind, wenn die Lehrzeit vorbei ist.

(22) Wir übernehmen ca. 75% . . . Der Rest wird entlassen . . . die gebummelt haben, oft krank waren . . . Wenn sie gut sind, machen wir keinen Unterschied zwischen Deutschen und Ausländern.

(26/2) Die Übernahme der Lehrlinge hat was mit der Konjunktur zu tun. Im schlechtesten Fall arbeiten die Leute hier eine gewisse Zeit, damit sie anschließend ihr Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen können.

(27/1) Wir übernehmen möglichst alle, die wollen, sofern es die Geschäftslage zuläßt.

(29/1) Wir stellen so viele ein, wie wir übernehmen können . . . auch Ausländer . . . wir versuchen die Zahl zu halten.

(30/2) Wir gehen davon aus, daß jeder Azubi übernommen wird, daß wir keine Überkapazitäten ausbilden.

(35) Wir übernehmen sie wenn sie wollen ... wir machen da keine Unterschiede ... Wenn man sie so lange gehabt hat kennt man sie ja.

(39) Wir übernehmen grundsätzlich alle, wenn nicht was ganz Tolles dazwischenkommt.

(48) Wir gehen bei jedem davon aus, daß er übernommen wird. Außer er taugt nichts ... Die Ausländer haben wir nicht übernommen, aber die sind noch im Beruf tätig.

(51/2) Die Übernahme ist gesetzlich geregelt. Das sind alles Zeitverträge, mit der Prüfung laufen die aus. Das ist eine Schwachstelle in einem sozialen Staat wie der Bundesrepublik; hier ist der Gesetzgeber gefordert. Die junge Generation kann man nach der Ausbildung nicht einfach auf die Straße setzen ... Wenn man keine Praxis hat, braucht man später wieder eine Umschulung.

(52/1) Wir übernehmen die Azubis zu 99%, außer Leistung oder Verhalten sind sehr negativ.

(59) Wir geben jedem die Gelegenheit, hier weiter zu arbeiten. Sie müssen ja immer wieder verjüngen.

(69/2) Wir übernehmen ca. 20% nicht; solche die unangenehm aufgefallen sind, viele Fehlzeiten oder schlechte Noten hatten ... davon sind die Ausländer weniger betroffen.

Seitens der Betriebe stehen einer Übernahme in der Regel "nur" konjunkturelle Gründe oder mangelnde Leistungen der Auszubildenden entgegen. Es gibt jedoch auch Jugendliche, die von sich aus keine Weiterbeschäftigung im Betrieb anstreben, wie beispielsweise Jugendliche mit Abitur, die nach der Lehre ein Studium aufnehmen wollen.

In einigen Branchen (insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe) ist es auch üblich, daß die Jugendlichen nach der Lehre den Ausbildungsbetrieb verlassen.

(28/1) Wir stellen grundsätzlich jeden nach der Ausbildung ein, außer sie wollen sich weiterbilden, studieren etc.

(36/1) Die Abiturienten studieren leider meistens nach der Ausbildung weiter. Aber das ist ihr gutes Recht.

(37/1) Unsere Azubis bleiben in der Regel im Betrieb. Die meisten springen nicht unmittelbar nach der Ausbildung ab, sondern im Zusammenhang mit der Wehreinerberufung.

(49) Wenn ein Azubi fertig ist, sag' ich immer, nimm deinen Koffer und wandle, du mußt auch noch was and'res kennenlernen . . . Man muß in unserer Branche (Hotel- und Gaststättengewerbe) permanent auf Wanderschaft sein.

(50) Die Möglichkeit zur Übernahme besteht immer, aber ich bin dafür, daß sie was anderes sehen, einen neuen Betrieb, die Welt kennenlernen.

(61) Der größte Teil bleibt bei uns, außer sie machen weiterführende Schulen und studieren. Andere kriegen Kinder.

7.2 Spezielle Probleme bei der Übernahme und Beschäftigung von ausländischen Auszubildenden

Für die Betriebe ist Nationalität in der Regel kein Kriterium bei der Frage der Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis. Tatsächlich dürften Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen, was Sprache, Leistungsbereitschaft, Produktivität etc. betrifft, aufgrund des langjährigen schulischen und beruflichen Sozialisationsprozesses sich auf ein Minimum beschränken.

In der Regel sind daher Ursachen, die der Übernahme und Beschäftigung von ausländischen Auszubildenden im Wege stehen, eher in der Differenz zwischen beruflichen und familiären Anforderungen zu suchen. Es sind dies im wesentlichen die gleichen Probleme und Interessenskonflikte, denen sich ausländische Jugendliche bereits während der Ausbildung gegenübersehen (vgl. Kap. 5), und zwar

- größere Fehlzeiten, vor allem durch die vom Betrieb nicht gebilligte Verlängerung des Heimaturlaubs;
- familiäre Interessen, die der Ausübung des erlernten Berufs oder einer Berufstätigkeit generell im Wege stehen.

(13) Wenn ein Ausländer mal 55 ist, macht er nur noch krank und arbeitet auf die Rente hin . . . Die kosten uns so viel Geld, daß wir fast keine Ausländer mehr beschäftigen wollen . . . Das ist bei allen das gleiche, egal welche Nationalität . . . Wenn irgendwelche komischen Feiertage sind, fahren die heim und kommen eine Woche nicht . . . schicken einen gelben Zettel und machen krank . . . Die Türken melden ihren Urlaub an, drei Wochen, dann kommt meistens eine Krankmeldung, und dann bleiben die fünf bis acht Wochen zuhause . . . Wir haben einen Türken, der hat in diesem Jahr vielleicht zwei Wochen gearbeitet.

(22) Ausländer sind auch oft krank oder überziehen den Urlaub.

(31/1) In einigen Bereichen neigen Ausländer dazu, größere Fehlzeiten zu haben als Deutsche, mehr Krankzeiten, aber nur punktuell . . . Wir haben in einigen Bereichen bei Ausländern eine höhere Fluktuation.

(70) Einer sollte in die Türkei, der wollte nicht; "Ich bin hier geboren, ich bin fremd in der Türkei".

(06) *Von den Ausländern haben wir nur einen Italiener und einen Türken übernommen . . . Der Türke ging später zu Opel wegen dem Geld. Der Italiener ist noch da und hat sich sehr gut angepaßt.*

(10) *Wir haben auch schon Ausländer fertig ausgebildet, aber die sind nach der Ausbildung in die Fabrik gegangen und haben dort Akkord gearbeitet . . . wegen dem Geld . . . Wir haben jetzt einen türkischen Lehrling gehabt, den hat der Vater jetzt abgezogen zur Post als Hilfsarbeiter, weil er dort einfach mehr Geld verdient als hier Lehrlingsgeld.*

(07) *Ich würde gerne nächstes Jahr die türkische Auszubildende übernehmen, aber das geht nicht, weil sie die Familie verpflichtet hat zu heiraten, und somit fällt sie für den Beruf aus, was sehr schade ist.*

(17) *Ich hatte eine türkische Friseurin angestellt, die hat mir die Papiere gebracht, alles war fertig, aber sie kam nicht . . . Dann rief der Bruder an und sagte, ich soll die Papiere wieder zurückschicken, der Vater hätte das Mädchen in die Türkei geschickt, da wird sie sich wohl verheiraten . . . Das muß die doch vorher gewußt haben.*

(45) *Mit Türkinnen hatten wir immer etwas Pech. Wenn sie heiraten, sind sie sofort weg.*

Die ausländischen Auszubildenden, die den schwierigen Weg von der erfolgreichen Bewerbung bis zur bestandenen Abschlußprüfung hinter sich gebracht und auch die familiären Interessenskonflikte zu ihren Gunsten entschieden haben, sind dann allerdings für die Betriebe häufig sogar die besseren Arbeitskräfte. Nach Aussage der Betriebe sind sie motivierter, interessierter und anpassungsfähiger. Sprachprobleme gibt es nach der Ausbildung kaum noch, und die Zweisprachigkeit der ausländischen Jugendlichen bringt für den Betrieb unter Umständen gewisse Vorteile mit sich.

Außerdem zeigen ausländische Jugendliche eine größere Bereitschaft, sich langfristig an den Betrieb zu binden.

(01) *Der Türke ist jetzt bei uns als Geselle beschäftigt. Ich bin sehr zufrieden mit ihm. Die jungen Leute sind doch mehr Deutsche als Türken.*

(18) *Mit der einen Ausländerin, die ich ausgebildet habe, habe ich ein (Friseur-) Geschäft zusammen, die ist Geschäftsführerin . . . Eine Türkin.*

(20) Der Perser und die Französin sind voll integriert.

(25/1) Wir haben auch Spanier, die voll integriert sind, es gibt absolut keine Probleme. Die sind motivierter ... Die Türken haben etwas Probleme mit ihrer Fastenzeit.

(25/2) Wir haben überwiegend gute Erfahrungen gemacht. Die meisten sind ja ausgebildet, leisten hervorragende Arbeit, passen gut in den Betrieb, fallen nicht auf.

(27/1) Die (Ausländer) versuchen sich anzupassen, insofern haben wir keine Schwierigkeiten. Die Azubis sprechen alle deutsch ... Wir haben an den hochmodernen Maschinen bisher wenig ausländische Facharbeiter eingestellt. Das könnte sich jetzt ändern, weil die (ausländischen Azubis) auch eine CNC-Ausbildung bekommen, zumindest die Grundlagen.

(29/2) Nationalität spielt bei uns keine Rolle. Im übrigen sagt die Betriebsverfassung, die Ausländer in all ihren Belangen zu unterstützen. Hier zählt die Leistung und die Qualifikation und nicht die Nationalität.

(41/1) Die Ausländer sind zum großen Teil motivierter. Weil die sich was zusammensparen wollen und zuhause was aufbauen oder sich zur Ruhe setzen wollen.

(41/2) Wir haben Jugoslawen, Spanier, Italiener, alle möglichen Nationalitäten ... die sprechen alle perfekt deutsch, die sind alle zehn, fünfzehn, zwanzig Jahre hier ... die sind hier fest verwurzelt.

(44/1) Die Ausländer (Türken) sind in der Regel eher dazu bereit nach der Ausbildung im Unternehmen zu arbeiten. Die Deutschen haben eher die Macke, daß sie unbedingt was anderes machen müssen, wo sie mehr Geld verdienen oder eine Weiterbildung.

(52/1) Ausländer haben die gleichen Chancen ... von Spannungen ist hier nichts bekannt. Die sind voll integriert. Keine Auffälligkeiten.

(58/2) Die Azubis werden übernommen, sofern sie nicht weiterstudieren wollen. Die anderen haben wir alle übernommen bis jetzt ... auch die ausländischen Azubis ... Wir haben eine Türkin in der Verwaltung, weil wir auch viele türkische Kunden haben. Darum sitzt die da. Das ist für uns und für sie ein Vorteil.

8. Konkurrenz zwischen ehemaligen DDR-Bürgern und Ausländern um Ausbildungs- und Arbeitsplätze?

Der Betriebsstandort Berlin (West) hatte im Rahmen der Untersuchung einen besonderen Stellenwert. Über die eigentliche Fragestellung hinaus galt es festzustellen, ob aufgrund der aktuellen politischen Situation Verdrängungsmechanismen besonderer Art stattfinden durch Aus- und Übersiedler bzw. vor allem durch Pendler aus dem Gebiet der früheren DDR und Ostberlin.

Das Thema **Auszubildende** aus der ehemaligen DDR und damit die Frage nach einer zusätzlichen Konkurrenz für ausländische Bewerber um Ausbildungsplätze spielte zum Zeitpunkt der Befragung (Oktober/November 1990) tatsächlich hauptsächlich in Berliner Betrieben eine Rolle. In den befragten Betrieben in Nordrhein-Westfalen und Bayern hatte allenfalls das Problem der **Beschäftigung** von Bürgern aus der ehemaligen DDR einen gewissen Stellenwert.

In diesen Fällen wurde von fast allen Befragten stereotyp die mangelnde Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der ehemaligen DDR-Bürger beklagt. Vor allem ältere Arbeitnehmer haben offenbar Probleme, sich an die hohe Arbeitsproduktivität unter den Bedingungen von Zeitökonomie und Konkurrenz in einem marktwirtschaftlichen Produktionssystem zu gewöhnen. Insofern sind wohl im Moment noch Ausländer für die meisten Arbeitgeber die wertvolleren Arbeitskräfte.

(20) Ich habe vier Gesellen aus der ehemaligen DDR eingestellt, die sind noch nicht so motiviert wie wir. Drüben war eine Friseurin Königin, und die Kunden eine Nummer. Die Einstellung wegzukriegen ist schwer . . . Da gab's ja keine Konkurrenz, die mußten sich da nicht anstrengen . . . Die Kreativität fehlt. Zwei mußte ich raustun, weil sie nichts gebracht haben.

(21) Wir haben zwei Leute aus der ehemaligen DDR . . . Sie haben sich ganz gut entwickelt . . . Wir hatten davor fünf, sechs gehabt, das war nichts; die hatten keine Lust.

(23) Maurer, Einschaler aus der DDR sagen nach ein paar Tagen, das ist ihnen zu stressig, die sind es nicht gewohnt, den ganzen Tag durchzuarbeiten . . . Die Leistungsfähigkeit der mitteldeutschen Brüder entspricht zwei Drittel der Leistungsfähigkeit unserer eigenen Leute . . . Nach einem Jahr sind sie ungefähr auf dem Niveau.

(26/2) Wir haben auch Leute aus der DDR. Deren Ausbildung entspricht nicht unserem Niveau, die mußten erstmal auf die richtige Bahn geschoben werden. Jetzt klappt's.

(40/2) Wir haben auch viele Facharbeiter eingestellt nach dem Fall der Mauer ... die haben ganz andere Arbeitsweisen gehabt, die haben gearbeitet, bis das Material zu Ende war.

(41/1) Mitarbeiter aus der ehemaligen DDR, das ist ein Kapitel für sich. Die haben einen ganz anderen Arbeitsstil. Die Hektik, die es bei uns gibt, haben die nicht ... Die halten unser Arbeitstempo nicht durch.

(41/2) Wir haben mit Bauingenieuren aus der ehemaligen DDR früher schlechte Erfahrungen gemacht. Die hatten Probleme, sich in das westliche Wirtschaftssystem reinzufinden ... es fehlt manchmal an der Kondition. Wenn einer hier acht Stunden arbeitet, hat er drüben vier Stunden gearbeitet.

(43/2) Die DDR-Leute sind auch ziemlich zurück, die Grundvoraussetzungen sind schlechter von der Schule her ... Wir haben mehrere Versuche gestartet, Facharbeiter aus der ehemaligen DDR einzustellen, aber die haben nicht näherungsweise das gebracht, was man braucht ... Facharbeiterbrief kann man vergessen; die haben früher vielleicht mal drei, vier Stunden gearbeitet, und jetzt müssen sie siebeneinhalb Stunden durcharbeiten, das ist denen zuviel ... sie müssen von ganz unten anfangen. Die Personalabteilung sträubt sich inzwischen, solche Leute noch einzustellen.

(46) Leute aus der DDR sind praktisch Azubis im dritten Lehrjahr ... Die haben keine Ahnung von Waren, von Fleisch etc.

(49) Wir haben ausgebildete Köche gehabt aus der DDR, die aber nach vier Wochen gesagt haben, das ist ihnen zu anstrengend, weil die das nicht gelernt haben, acht Stunden permanent unter Druck zu stehen.

(63) Wir haben auch Bewerbungen aus der ehemaligen DDR, aber die kann ich nicht nehmen. Die kennen sich nicht aus, haben keine Ahnung von Büchern, die kennen keine Verlage ... da wissen ja die Azubis mehr.

(65) Wir haben auch Mitarbeiter aus der ehemaligen DDR ... sie sind noch nicht gewohnt, kontinuierlich selbständig zu arbeiten. Sie sind nicht gewohnt, daß sie ihre Ideen einbringen.

(67/2) Problematisch sind die Bewerber aus den neuen Gebieten. Da stellen sich Leute vor, Professoren, Doktoren, Attachés ... unmöglich.

(69/2) Wir haben in der ersten Phase Mitarbeiter aus der ehemaligen DDR eingestellt, da haben wir keine guten Erfahrungen gemacht; sie waren das Arbeiten acht Stunden am Stück nicht gewöhnt; die, die jetzt kommen, arbeiten sich gut ein.

Was speziell die Frage der **Ausbildung** von ehemaligen DDR-Bürgern betrifft, so vermitteln die Gesprächspartner in Berlin den Eindruck, daß diese Jugendlichen im Vergleich zu Westdeutschen, aber auch ausländischen Jugendlichen langfristig sogar die "besseren" Auszubildenden sind, wenn man sie erst einmal "auf die richtige Bahn" geschoben hat.

Besonders bezüglich der von vielen Arbeitgebern geschätzten Eigenschaften wie Einsatzbereitschaft, Interesse, Motivation etc. haben Jugendliche aus der früheren DDR offenbar bestimmte Vorteile. Was ihnen (noch) fehlt, sind Selbständigkeit, Kreativität, die notwendige Leistungsfähigkeit sowie ein auf westliche Bedürfnisse zugeschnittenes Allgemeinwissen.

(15) Wir haben im Verwaltungsbereich eine "Neubürgerin" (aus der ehemaligen DDR), die eine sehr gute Azubi geworden ist . . . Am Anfang konnte sie nicht mit dem Telefon umgehen . . . Die Azubis und Mitarbeiter aus der ehemaligen DDR sind sehr einsatzbereit . . . das bringen unsere Leute nicht mehr . . . Der Wohlstand hat sie dahingerafft.

(17) Die beiden Azubis aus der ehemaligen DDR sind interessiert, aber reine Befehlsempfänger. Wenig selbständig denkende junge Menschen. Ansonsten gibt es keine Probleme.

(18) Ich bin der Meinung, daß die Azubis aus der ehemaligen DDR höher motiviert sind als die ausländischen Mädchen. Sie haben ein Nachholbedürfnis.

(20) Ich habe vier Azubis aus der ehemaligen DDR, da gibt's keine Probleme.

(27/1) Wir haben zwei Leute aus der ehemaligen DDR eingestellt und einen Lehrling, der läuft einwandfrei mit . . . Man muß ihnen länger Gelegenheit geben, weil hier einfach mehr Leistung verlangt wird.

(65) Wir haben zwei Azubis aus der ehemaligen DDR; seit 1.9.; beide schon älter; ich habe sehr gute Erfahrungen gemacht. Sie haben sich beworben und wir haben sie genommen.

(66) Es ist unwahrscheinlich schwer für sie (die beiden Azubis aus der ehemaligen DDR). Sie haben in der Schule zu wenig gelernt. Sie kennen die Länder nicht so, weil sie nicht reisen konnten.

(67/1) Wir hatten massenhaft Bewerbungen aus der ehemaligen DDR ... sie sind sehr viel eifriger ... die berlinern mehr ... was soll es sonst für Unterschiede geben? Das sind genauso Deutsche wie wir.

(69/1) Wir haben auch Azubis aus der ehemaligen DDR eingestellt. Unsere Erfahrungen sind sehr unterschiedlich; entweder sehr gut oder sehr schlecht ... Manche finden sich sehr gut zurecht, sind sehr motiviert und sehr interessiert und froh, daß sie eine Ausbildungsstelle gefunden haben ... Die anderen haben große Schwierigkeiten in das soziale Gefüge reinzukommen, zum Teil lange Fahrwege ... Die Kluft zwischen Ost und West ist noch vorhanden, damit sind sie überfordert.

Jugendliche aus der ehemaligen DDR haben offenbar zumindest bei Westberliner Firmen gute Ausbildungschancen, die sie auch entsprechend nutzen. Angeblich kamen in Berlin 1990 von 1.100 neuangestellten Lehrlingen 700 aus der ehemaligen DDR.

Die **Konkurrenz** um Ausbildungsplätze insbesondere in Berlin wird also größer, zumindest solange, bis auch in den neuen Bundesländern entsprechende Ausbildungskapazitäten bereitgestellt werden. Die derzeitige desolate wirtschaftspolitische Situation in der ehemaligen DDR läßt dies jedoch für absehbare Zeit in größerem Umfang nicht erwarten.

Man kann davon ausgehen, daß sich zumindest für ausländische Jugendliche in Berlin und in den ehemaligen Grenzgebieten durch die Vereinigung der beiden deutschen Staaten die Ausbildungssituation verschärft, da einerseits die Zahl der deutschen Bewerber deutlich zunimmt, andererseits kaum zusätzliche Ausbildungsplätze bereitgestellt werden.

Außerdem haben Bewerber aus der ehemaligen DDR zumindest im Moment noch in einigen Branchen und Betrieben offenbar einen **Bonus**, der ihnen auch und gerade ausländischen Jugendlichen gegenüber einen deutlichen Wettbewerbsvorteil bringt.

(15) Jugendliche aus der ehemaligen DDR werden im Moment bevorzugt, weil wir uns das im Zentralverband des Kfz-Gewerbes als Ziel gesetzt haben, Bürger aus den neuen Bundesländern gezielt aus- und fortzubilden; ... Bei gleicher Qualifikation nehmen wir eher einen Bewerber aus der ehemaligen DDR.

(18) Soweit ich von der Berufsschule weiß, sind die theoretischen Kenntnisse besser geworden als in den letzten Jahren. Das liegt daran, daß in Berlin (West) von den 1.100 Lehrlingen, die eingestellt wurden, ca. 700 aus Ostdeutschland kommen.

(19) Die Innung hat eine Aktion gestartet, daß Bewerberinnen aus Ost-Berlin an West-Berliner (Firmen) vermittelt wurden.

(26/1) Die Akademie für Jugend und Beruf ist auf die Geschäftsleitung gekommen . . . Da haben sich welche gemeldet, drei Auszubildende und drei Ausbilder.

(70) Wir werden in Zukunft mehr deutsche Azubis haben, weil ja jetzt die ehemalige DDR dazukommt.

Schwierigkeiten ganz besonderer Art könnten ausländische Jugendliche in der früheren DDR haben, da ihre üblichen Probleme und Beschränkungen sowie die Vorurteile und Vorbehalte gegenüber Ausländern unter Umständen eine zusätzliche politische Dimension erhalten.

(70) Gegen ausländische Jugendliche in der ehemaligen DDR hat sich eine ganze Menge Aggression aufgebaut, weil die bevorzugt behandelt wurden, aus politischen Gründen, aber das spürt man hier glücklicherweise noch nicht.

9. Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden in 70 Handwerks-, Industrie- und Handelsbetrieben in Nordrhein-Westfalen, Bayern und Berlin (West) mit insgesamt 90 Betriebsinhabern, Meistern, Ausbildungs- und Personalleitern sowie Betriebsräten explorative Gespräche geführt.

Dabei ging es entsprechend dem Untersuchungsauftrag primär um die Frage, inwieweit betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen die Ausbildung und Beschäftigung von jungen Ausländern erschweren, die nach wie vor unter den Auszubildenden deutlich unterrepräsentiert sind.

Die Gespräche haben gezeigt, daß bereits die **Interessen**, die die Betriebe mit der Ausbildung verfolgen, einer verstärkten Berücksichtigung von ausländischen Jugendlichen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen im Wege stehen.

Die Betriebe bilden hauptsächlich für den eigenen Bedarf an möglichst qualifizierten, spezialisierten und leistungsfähigen Fachkräften aus. Dies bedingt eine zunehmende Konkurrenz der Betriebe um die potentiell produktivsten Arbeitskräfte, was wiederum dazu führt, daß die **Selektionskriterien** und **Auswahlverfahren** der Betriebe bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden immer härter und rigider werden.

Konkret bedeutet das, daß mittlerweile praktisch der gesamte kaufmännische Sektor für Jugendliche mit Hauptschulabschluß nicht mehr zugänglich ist. Dies gilt auch für zahlreiche gewerblich-technische Berufe beispielsweise im EDV-Bereich. Zumindest haben Bewerber mit Mittlerer Reife oder Abitur gegenüber Hauptschulabsolventen in diesen Fällen Wettbewerbsvorteile.

Diese Festlegung der Selektionskriterien benachteiligt ausländische Jugendliche deutlich stärker als deutsche, weil sie in der Regel über die schlechteren Schulabschlüsse verfügen. Mittlere Reife oder Abitur haben über zwei Drittel der deutschen, aber nur ca. 30% der ausländischen Schulabgänger.

Etwa jeder fünfte ausländische Jugendliche hat **keinen Hauptschulabschluß** und ist damit praktisch chancenlos, weil die Betriebe nur in Ausnahmefällen und für wenige Ausbildungsberufe entsprechende Konzessionen machen.

Der Zutritt zum beruflichen Bildungssystem wird ausländischen Jugendlichen zusätzlich erschwert, wenn - wie in größeren Betrieben üblich - als weitere Selektionsstufe **Einstellungstests** durchgeführt werden.

Die bevorzugte **Rekrutierungsstrategie** der Betriebe, vor allem in der Industrie, ist der interne Arbeitsmarkt. Es ist verbreitete Praxis, daß Kinder von Belegschaftsmitgliedern beim Selektionsverfahren bevorzugt behandelt werden, indem ihnen etwa beim Einstellungstest ein Bonus gewährt wird. Von dieser internen **Netzwerkrekrutierung** profitieren offenbar ebenfalls deutsche Jugendliche häufiger als ausländische. Nach Meinung der Ausbildungs- und Personalleiter in den betreffenden Betrieben bewerben sich Kinder von ausländischen Mitarbeitern vergleichsweise selten. Einige Äußerungen lassen vermuten, daß ausländische Mitarbeiter diesem Netzwerk nur bedingt angehören bzw. nur eingeschränkt davon profitieren, weil sie nicht im gleichen Ausmaß wie ihre deutschen Kollegen über die notwendigen Beziehungen zu maßgeblichen leitenden Angestellten in den Personalabteilungen oder zu Betriebsratsmitgliedern verfügen.

Ausländische Jugendliche sind daher häufig auf offene Rekrutierungskanäle wie z. B. das **Arbeitsamt** angewiesen. Gerade dieser Weg wird jedoch von vielen Betrieben nur ungern eingeschlagen. Bewerber, die sich vom Arbeitsamt vermitteln lassen (wollen), haben nach wie vor mit dem **negativen Image** der Arbeitsverwaltung bei vielen Betrieben zu kämpfen.

Die Rekrutierung von Auszubildenden über **Schulen** wiederum, die für ausländische Jugendliche bestimmte Vorteile hat, wird primär von Handwerksbetrieben praktiziert. Die vergleichsweise guten Chancen von ausländischen Jugendlichen bleiben daher in diesen Fällen auf relativ wenige Branchen und Betriebe beschränkt, die diese Rekrutierungsstrategie verfolgen.

Die **Rekrutierungsprobleme** der Betriebe aufgrund der demographischen Entwicklung haben bislang an der schwierigen Situation für ausländische Jugendliche wenig geändert. Zwar eröffnen sich ihnen quasi als "stille Reserve" einige zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten, jedoch nur in relativ wenigen und häufig unattraktiven Branchen und Berufen.

Besonders problematisch stellt sich die Situation dar für ausländische **Mädchen**; die grundsätzlichen Probleme von ausländischen Jugendlichen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz werden zum Beispiel dadurch verschärft, daß in denjenigen Betrieben bzw. gewerblich-technischen Berufen, die nur Hauptschulabschluß voraussetzen, häufig keine Mädchen ausgebildet werden.

Hinzu kommen bei ausländischen Mädchen - speziell bei jungen Türiinnen - zusätzliche familiäre Einschränkungen und Interessen, die ihre Ausbildung erschweren oder sogar verhindern.

Die Ausbildungssituation von ausländischen Jugendlichen könnte erheblich verbessert werden, wenn die Betriebe sich bei der Festlegung der **Selektionskriterien** und **Auswahlverfahren** etwas **flexibler** zeigen würden. Die wenigen Betriebe, die ein gewisses Kontingent an Ausbildungsplätzen beispielsweise für Jugendliche mit schulischen oder sprachlichen Defiziten reservieren, weisen darauf hin, daß auch in diesen Fällen das Ausbildungsziel problemlos erreicht werden kann, wenn man diesen Jugendlichen gezielt spezielle **Ausbildungsbegleitende Hilfen** gewährt. Gerade für ausländische Jugendliche haben sich solche Maßnahmen bewährt, jedoch mangelt es seitens der Betriebe entweder an entsprechenden Informationen oder an der notwendigen Bereitschaft, sie auch zu nutzen.

Ausländische Jugendliche erweisen sich, sofern sie eine Ausbildungschance erhalten, in den weitaus meisten Fällen als zuverlässige, leistungsbereite und motivierte Azubis. Die hohe Übernahmebereitschaft der Betriebe zeigt, daß sie auch nach der Lehre als Fachkräfte anerkannt und geschätzt werden.

A N H A N G

- **Kurzprotokolle der 90 Gespräche
in 70 Betrieben**
- **Fragebogen und Gesprächsleitfaden**

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 01 Kleinbetrieb Handwerk NRW

Gespräch mit Inhaber

4 Beschäftigte, davon 1 Ausländer (25%)
2 Auszubildende, davon 1 Ausländer (50%) (Italiener)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Um Gesellen zu bekommen ("sonst stirbt unser Handwerk aus").
- **Kriterien für Auszubildende:**
Äußeres Erscheinungsbild, gute Zeugnisse, familiärer Hintergrund ("Ich stelle keinen ein, der wie ein Assozialer aussieht"), keine Mädchen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Hauptsächlich über das Arbeitsamt.
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Keine.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Im wesentlichen nur positive: "freundlich, zuvorkommend, fleißig und intelligent".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Sind bekannt und wurden bereits in Anspruch genommen. Überbetriebliche Unterweisung bei der Kreishandwerkerschaft; Kurse von Herstellerfirmen.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
"Es ist gar nichts zu bekommen, da alle zu Opel laufen."
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv;

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 02 Kleinbetrieb Handwerk NRW

Gespräch mit Meister

12 Beschäftigte, davon **keine** Ausländer
6 Auszubildende, davon 1 Ausländer (17%) (Libanese)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierte Fachkräfte.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß, gute Noten in Mathematik und Physik, umfangreicher Test, sechs Wochen Probezeit.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Über das Arbeitsamt.
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Im wesentlichen nur positive: "aber er kniet sich nicht so rein".
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt; innerbetrieblich: Werksunterricht; "wenn einer perfekte Deutschkenntnisse hat, reicht im Prinzip Berufsschule, Betriebs- und Werksunterricht, wenn man aktiv mitmacht."
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 03 Kleinbetrieb Handwerk NRW

Gespräch mit Bereichsleiterin

10 Beschäftigte, davon **keine** Ausländer
6 Auszubildende, davon **3** Ausländer (50%) (1 Türke, 2 Tüdkinnen)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs, qualifizierte Fachkräfte.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Zumindest Hauptschulabschluß, äußeres Erscheinungsbild; "die kommen im Jogging-Anzug ... da fällt bei uns schon die Jalousette."
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Enge Kooperation mit Arbeitsamt, laufend Bewerbungen auch von ausländischen Jugendlichen.
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Mangelnde Motivation ("Null Bock, Lustlosigkeit") wie bei den deutschen Azubis.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Positive und negative wie bei Deutschen.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Eigenes Schulungszentrum in Essen, intern Übungsabende.
- **Fortbildung:**
Fortbildungskurse werden angeboten, aber kaum in Anspruch genommen.
"Es kostet die Leute nichts, außer ihrem Einsatz, und selbst den haben sie nicht."
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Im wesentlichen positiv, doch deutlich negative Einstellung gegenüber "der Jugend von heute".

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. **04** Kleinbetrieb Handwerk NRW

Gespräch mit Junior-Chef

4 Beschäftigte, Keine Ausländer
derzeit keine Auszubildenden

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Fachkräftemangel: "Jahrelang wurde überhaupt nicht ausgebildet in unserer Branche (Bau), und jetzt finden Sie unter 40 praktisch niemanden".
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Spaß an der Arbeit, körperliche Voraussetzungen; keine Tests.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Über Arbeitsamt, Schulen (Tag der offenen Tür) ohne Resonanz.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Ungünstiger familiärer Hintergrund.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Keine Angaben.
 - **Fortbildung:**
Durch Landesverband Beton-Fertigbau.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch ("es ist unmöglich, welche zu bekommen").
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Der Betrieb würde sofort ausländische Auszubildende einstellen, wenn sich welche melden würden. Der Betrieb hatte immer Auszubildende, auch ausländische, bis 1988.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 05 Mittelbetrieb Handwerk NRW

Gespräch mit Inhaber

39 Beschäftigte, davon 3 Ausländer (8%)
17 Auszubildende, davon 2 Ausländer (12%) (1 Grieche , 1 Türke)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs; "man kann die Leute nicht auf der Straße stehen lassen".
- **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß oder mittlere Reife, äußeres Erscheinungsbild, soziales Umfeld, intaktes Elternhaus; keine Mädchen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Kommen von selbst; Werbung des Verbandes und der Innung; Kinder von Kunden ("Kukis").
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Jugendlichen:**
Sind oft krank, arbeiten langsamer, sind wehleidig.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nachhilfe des Kolpingbildungswerkes für Problemfälle, positive Erfahrungen; außerdem Schulungen der Handwerkskammer für alle Auszubildenden.
- **Fortbildung:**
Überbetriebliche Ausbildung der Herstellerfirmen (Videofilme); Pflichtlehrgänge § 29, § 57b (Bremsen-, Fahrtschreiberlehrgänge).
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Über Anzeigen; "Aus der DDR haben sich welche beworben, aber es ist keiner gekommen."
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. **06** Mittelbetrieb Handwerk NRW

Gespräch mit Ausbildungs- und Kundendienstleiter

49 Beschäftigte, davon 1 Ausländer (2%)
16 Auszubildende, derzeit **keine** Ausländer

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Wir brauchen dringend Nachwuchs". Hohe Fluktuation, Abwanderungen von Fachkräften in die Industrie.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Gute Noten in Mathematik und Technik, aufgeschlossen sein, keine Mädchen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Kukis, Praktikanten; Konkurrenz durch Industrie wird beklagt.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
"Am Anfang haben sie sich angestrengt, aber nach einer gewissen Zeit hatten sie andere Interessen. . . haben geschwänzt, kamen nicht mehr, waren widerwillig, haben nicht kapiert, daß sie arbeiten sollen. . . keiner hat die Lehre beendet".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Positive Erfahrungen mit berufsbegleitenden Maßnahmen der Handwerkskammer.
- **Fortbildung:**
Schulungen der Hersteller (Videofilme); 46 Schulungsmanntage pro Jahr
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Anzeigen, Arbeitsamt: ohne Resonanz. "Gute Leute werden von Opel abgezogen".
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Skeptisch wegen schlechter Erfahrungen.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 07 Kleinbetrieb Handwerk Bayern

Gespräch mit Inhaberin

2 Beschäftigte, keine Ausländer
2 Auszubildende, davon 1 Ausländerin (50%) (Türkin)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs, eigene Fachkräfte.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Selbstsicherheit, gute Umgangsformen, möglichst Mittlere Reife; Bereitschaft zur Weiterbildung auch am Abend.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eigenbewerbungen, davon etwa die Hälfte Ausländer, vor allem Türkinnen.
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
"Der familiäre Hintergrund kann ein Problem sein, wenn sie aus einer sehr strengen türkischen Erziehung kommen und z. B. an Weiterbildungsmaßnahmen nicht teilnehmen dürfen, z. B. abends. Diejenigen, die die Sprache nicht beherrschen, machen meistens etwas anderes, die fangen keine Ausbildung an."
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
"Ich würde gerne nächstes Jahr die türkische Auszubildende übernehmen, aber das geht nicht, weil sie die Familie verpflichtet hat zu heiraten, und somit fällt sie für den Beruf aus, was sehr schade ist."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Bekannt, aber bisher nicht in Anspruch genommen ("nicht notwendig").
 - **Fortbildung:**
Regelmäßig Schulungen, Kurse, Seminare der Innungen und Kammern sowie Wettbewerbe und Messen. Türkische Auszubildende dürfen teilweise wegen der Eltern nicht an Fortbildungskursen teilnehmen.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Im wesentlichen positiv; trotz gelegentlicher Probleme mit türkischen Auszubildenden (s. o.) werden auch in Zukunft ausländische Auszubildende beschäftigt.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 08 Kleinbetrieb Handwerk Bayern

Gespräch mit Inhaberin

4 Beschäftigte, davon 1 Ausländer (25%)
2 Auszubildende, derzeit kein Ausländer

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Mangel an Fachkräften. Arbeitsorganisation verlangt Auszubildende als "Zuarbeiter".
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Zweiwöchiges Praktikum; gute Noten in Chemie und Physik; Abbrecherquote 50%.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Aushänge in Schulen; hauptsächlich über Kundinnen/Kunden.
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Eventuell Sprachprobleme; Rücksicht auf "konventionelle" Kundschaft auf dem Land.
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gute (Inhaberin ist in Deutschland geborene Italienerin).
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Betriebsintern laufend Schulungen und Kurse für alle Mitarbeiter.
 - **Fortbildung:**
"Schulungen" von Herstellern von Haarpflegemitteln.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Hauptsächlich über Ausbildung.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 09

Kleinbetrieb Handwerk Bayern

Gespräch mit Inhaber

4 Beschäftigte, davon kein Ausländer
2 Auszubildende, derzeit kein Ausländer

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Irgendjemand muß ja ausbilden, sonst geht's bergab im Handwerk. Das hat auch was mit Tradition zu tun. In einen Handwerksbetrieb gehören einfach Lehrlinge. Das ist die Struktur im Handwerk: Meister - Geselle - Lehrling . . . Aber meistens bleiben die Lehrlinge nicht im Ausbildungsbetrieb; wenn von fünf einer bleibt, ist es schon gut."
- **Kriterien für Auszubildende:**
"Der erste Eindruck ist am wichtigsten; Zeugnisse weniger. Ich hab' jetzt zwei Azubis, einer hat sehr gute Noten, der andere weniger, aber der ist mir fast lieber, weil er noch besser beeinflussbar ist" (bevorzugt werden Jugendliche mit Hauptschulabschluß).
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Informelle Kanäle: Nachbarschaft, Bekannte, "Zufälle".
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Vermutet werden größere "Hemmschwellen" und geringeres Selbstbewußtsein bei ausländischen Jugendlichen sowie negative Auswirkungen auf das Betriebsklima und Probleme mit Kunden.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine konkreten; positive Erfahrungen mit ausländischen Kollegen (Jugoslawen).
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt, skeptische Einstellung ("Wenn einer diese Hilfen schon nötig hat, wird nie was draus; entweder man hat's oder man hat's nicht"). Überbetriebliche Unterweisung (Maschinenkurse) der Innung im Rahmen des Ausbildungsplans (14 Tage, 800 DM Kostenbeteiligung des Betriebs pro Auszubildender).
- **Fortbildung:**
Die Innung bietet Perspektivzeichenkurse und Furnierschneidekurse an für Gesellen, jedoch mit geringer Resonanz ("Denen ist die Freizeit lieber").
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Rumhören bei Kollegen, Inserate, "vom Arbeitsamt halte ich weniger".
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Der Befragte (Schreinermeister) hat offenbar Probleme, sich Ausländer in einem typisch bayerischen Handwerksbetrieb vorzustellen. ("Im Zweifelsfall würde ich eher den Deutschen nehmen, da mach' ich mir nichts vor . . . Einen Italiener würde ich eher nehmen als einen Neger beispielsweise, der würde noch eher reinpassen.")

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 10 Mittelbetrieb Handwerk Bayern

Gespräch mit Inhaber

21 Beschäftigte, davon 1 Ausländer (5%)
10 Auszubildende, davon 4 Ausländer (40%) (3 Türken, 1 Grieche)

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Weil die Facharbeiter, die ich in meinem Betrieb heranziehe, die besten sind."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Erscheinungsbild, persönliches Gespräch auch mit Eltern, Hauptschulabschluß; keine Mädchen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Überwiegend Eigenbewerbungen, zum Teil über Kunden; in den letzten Jahren mehr ausländische Jugendliche, weil sich keine deutschen mehr bewerben.
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Schlechte Schulabschlüsse, Probleme in der Berufsschule, fehlen oft, mangelnde Kritikbereitschaft; bleiben nach der Ausbildung nicht im Betrieb, auch meistens nicht im Beruf.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Überwiegend negative, vor allem mit Türken. "Ich würde keinen einzigen Ausländer mehr nehmen, wenn sich mehr Deutsche melden würden."
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Jeder ausländische Auszubildende macht bei der Handwerkskammer einen zusätzlichen Kurs, der parallel zur Berufsschule stattfindet; innerbetrieblich: Fachtheorie.
- **Fortbildung:**
Regelmäßige Lehrgänge der Herstellerfirma, große Bereitschaft zur Teilnahme bei allen Mitarbeitern.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Über Stellenanzeigen; "Auf dem Land ist es schwierig . . . wenn ich die Wahl habe, dann nur Deutsche."
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Deutlich negative Einstellung gegenüber Ausländern, vor allem gegenüber Türken; ausländische Jugendliche als "Stille Reserve".

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 11 Mittelbetrieb Handwerk Bayern

Gespräch mit Meister

22 Beschäftigte, davon 4 Ausländer (18%)
3 Auszubildende, davon keine Ausländer

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs im Maschinenbaubereich, wo seit Jahren Fachkräftemangel herrscht.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Realschul- oder guter Hauptschulabschluß, gute Noten in Mathematik, körperliche Voraussetzungen. Kein Test, zwei Einstellungsgespräche, eine Woche Probezeit. Keine Mädchen: "Dieser Beruf (Maschinenbauer) ist nichts für Mädchen ... aus körperlichen Gründen ... Außerdem haben wir als mittelständisches Unternehmen nicht die Voraussetzungen, in den gewerblichen Räumen weibliche Personen zu beschäftigen."
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Anzeigen, hauptsächlich (über die Handwerkskammer) an Berufsschulen.
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Mit Außereuropäern (Praktikanten aus Afrika und Indonesien): andere Grundeinstellung, Mentalität, Integrationsprobleme. "Wir sind ein Kleinbetrieb, unsere Mitarbeiter sind nicht so weltoffen."
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine eigenen; mit ausländischen Beschäftigten (Rumänen): mangelnde Leistungsbereitschaft, Unpünktlichkeit, fehlende fachliche Grundvoraussetzungen.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Bekannt, bislang nicht beansprucht (kein Bedarf). Betriebsintern: wöchentlich ein Gespräch mit Meister.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Regelmäßig Anzeigen ohne große Resonanz ("Man versucht alles mögliche").
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
"Ausländer werden teilweise bessere Lehrlinge, weil mehr grundsätzliches Interesse da ist, die wollen sich auch behaupten." Andererseits wird das deutsche Ausbildungssystem aber als den meisten anderen Ländern überlegen angesehen, spezielle deutsche Tugenden wie Disziplin, Pünktlichkeit, Anpassungsfähigkeit, Verantwortungsbewußtsein, Leistungsbereitschaft etc. werden bei Ausländern, insbesondere aus osteuropäischen und außereuropäischen Ländern vermißt.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 12 Mittelbetrieb Handwerk Bayern

Gespräch mit Meister

80 Beschäftigte, davon 7 Ausländer (9%)
13 Auszubildende, davon 7 Ausländer (54%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs, da Fachkräfte (Mechaniker) kaum zu bekommen sind.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß bevorzugt. Keine Aufnahmeprüfung. Wichtig: intakte Familienverhältnisse.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Über Schulen, Betriebspraktikum. Mehr freie Lehrstellen als Bewerber. "Arbeitsamt kann man vergessen."
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Keine.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Positiv: intakte Familienverhältnisse. "Ihre Eltern kümmern sich mehr."
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Stahlgruberstiftung für ausländische Azubis (Nachhilfe bei schulischen Problemen).
- **Fortbildung:**
Werkschulungen.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Übernahme von Auszubildenden (durchschnittlich zwei pro Lehrjahr).
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv. Im Kfz-Handwerk hat die Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern offenbar eine gewisse Tradition.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. **13** Mittelbetrieb Handwerk Bayern

Gespräch mit Inhaber

56 Beschäftigte, davon **5** Ausländer (9%)
 3 Auszubildende, davon **1** Ausländer (33%) (Jugoslawe)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchsmangel im Handwerk; "wir haben mit unseren eigenen Facharbeitern die besten Erfahrungen".
- **Kriterien für Auszubildende:**
Äußeres Auftreten, geordnete Familienverhältnisse, Qualifizierter Hauptschulabschluß; Verhalten in der Probezeit (Schnupperlehre).
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Über Arbeitsamt, Inserate; Jugendliche kommen von sich aus; akuter Bewerbermangel ("keiner lernt mehr ein Handwerk").
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Im Prinzip keine Probleme, trotzdem deutliche Vorurteile.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
"Alles Quatsch ... wenn er Probleme hat in der Ausbildung, kann man ihn sowieso nicht mehr brauchen ... die sollen dem Arbeitgeber das Recht geben, daß der Lehrling 40 Stunden arbeitet und was lernt."
- **Fortbildung:**
Es werden von der Innung Kurse angeboten, jedoch von den Mitarbeitern kaum in Anspruch genommen. Fortbildung wird aber vom Inhaber nicht besonders forciert und unterstützt.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Über eigenen Nachwuchs; "über Firmen, die aufhören . . . Arbeitsamt können Sie total vergessen".
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Deutliche Vorurteile: "Wenn ein Ausländer mal 55 ist macht er nur noch krank und arbeitet auf die Rente hin ...die Türken melden ihren Urlaub an, dann kommt meistens eine Krankmeldung, und dann bleiben die fünf bis acht Wochen zuhause".

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 14 Kleinbetrieb Handwerk Bayern

Gespräch mit Inhaber

5 Beschäftigte, davon 1 Ausländer (20%)
2 Auszubildende, davon 1 Ausländer (50%) (Jugoslawe)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs; Fachkräfte-Mangel; Abwanderung von Fachkräften in die Industrie, zu Banken und in die Computerbranche aus finanziellen Gründen.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Handwerkliche Mindestqualifikation, äußeres Erscheinungsbild, Zeugnisse unwichtig. Keine Mädchen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Anzeigen, Arbeitsamt mit geringer Resonanz; erfolgreicher: Empfehlungen, Bekanntschaften; es bewerben sich mehr ausländische Jugendliche als früher.
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
"Absolut keine... Lehrbub ist Lehrbub".
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Nur positive.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt; positive Einstellung: "darüber sollte ich mich mal informieren".
- **Fortbildung:**
Schulungen der Hersteller, Großhändler für Mitarbeiter (nicht für Azubis).
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
"Es gibt keine... das Arbeitsamt bringt sehr viele Leute her, aber von denen ist keiner bereit zu arbeiten. Die holen sich alle nur ihren Stempel".
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 15 Mittelbetrieb Handwerk Berlin

Gespräch mit Ausbildungsleiter

20 Beschäftigte, davon 1 Ausländer (5%)
16 Auszubildende, davon 3 Ausländer (19%) (2 Türken, 1 Jugoslawe)

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Die besten Mitarbeiter bekommt man, wenn man sie selber ausbildet ... sie sollten zu 50 % produktiv tätig sein".
- **Kriterien für Auszubildende:**
Ihr Auftreten, im kaufmännischen Bereich Interesse für Computer, Akzeptable Noten, auch Sprachbehinderte, aber keine Mädchen im gewerblichen Bereich. Kein Test.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Über Kunden, durch Anzeigen; bei gleicher Qualifikation werden Bewerber aus der ehemaligen DDR bevorzugt (Richtlinie des Zentralverbandes des Kfz-Gewerbes).
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gute Erfahrungen
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Gute Erfahrungen nach anfänglichen Problemen; hohe Motivation, Einsatzbereitschaft; "Das bringen unsere Leute nicht mehr ... der Wohlstand hat sie dahingerafft".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Blockkurse in der Innungsfachschule, Deutschkurs für einen ausländischen Azubi.
- **Fortbildung:**
Betriebliche Unterstützung bei externer Fortbildung: Buchhaltung, EDV.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Übernahme der meisten Azubis.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv gegenüber Ausländern und ehemaligen DDR-Bürgern.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 16

Kleinbetrieb Handwerk Berlin

Gespräch mit Inhaber

3 Beschäftigte,

davon 2 Ausländer (66%)

2 Auszubildende,

davon 1 Ausländerin (50%) (Türkin)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs für den eigenen Betrieb, um Fluktuation auszugleichen.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Interesse, handwerkliches Geschick; nur Mädchen (Friseurinnen).
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Mundpropaganda, Aushang im Schaufenster; zahlreiche Bewerbungen aus der ehemaligen DDR.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Überwiegend positive; sind fleißiger und motivierter; früher waren die Abbruchquoten bei ausländischen Auszubildenden relativ hoch wegen Sprachschwierigkeiten in der Berufsschule bzw. weil die Jugendlichen lieber Geld verdienen wollten. Bei Türkinnen wird die Berufsausbildung von den Eltern nicht besonders gefördert.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Noch keine Erfahrungen.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Interner Nachhilfeunterricht bei Schwierigkeiten in der Berufsschule.
- **Fortbildung:**
Ständige Schulungen und Kurse bei Innungen; Videoschulungen.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Eigene Azubis; Aushänge im Schaufenster.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Sehr positiv, gute Erfahrungen auch mit türkischen Auszubildenden, die übernommen wurden.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 17 Kleinbetrieb Handwerk Berlin

Gespräch mit Inhaberin

3 Beschäftigte, keine Ausländer
2 Auszubildende, beide aus der ehemaligen DDR

- **Gründe für die Ausbildung:**
Arbeitet gern mit jungen Menschen; Nachwuchs, um Fluktuation auszugleichen.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Noten sind unwichtig; persönlicher Eindruck, Motivation; nur Mädchen (Friseurinnen).
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Anzeigen, Schild im Schaufenster.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine eigenen Erfahrungen; türkische Mädchen dürfen nach Informationen der Gesprächspartnerin nicht an Abendveranstaltungen/Fortbildungskursen teilnehmen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Mit Auszubildenden keine Probleme; sind motiviert, interessiert, aber "reine Befehlsempfänger".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Sind bekannt und wurden bereits in Anspruch genommen (Nachholen des Hauptschulabschlusses), aber ohne Erfolg (Abbruch der Maßnahme und der Ausbildung).
- **Fortbildung:**
Regelmäßig Kurse, Schulungen, Schaufrisieren.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Übernahme der Auszubildenden.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Skeptisch gegenüber Türkinnen, obwohl die Gesprächspartnerin keine eigenen Erfahrungen gemacht hat.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 18 Kleinbetrieb Handwerk Berlin

Gespräch mit Inhaber

5 Beschäftigte,	keine Ausländer
2 Auszubildende aus der ehem. DDR,	1 Ausländerin (Iranerin)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Facharbeiter sichern, Fluktuation ausgleichen; viele ausgebildete Friseure/Friseurinnen schulen um oder hören auf und machen Schwarzarbeit.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Keine Allergien; Zeugnis sollte nicht ganz schlecht sein; "sollten halbwegs die deutsche Sprache beherrschen".
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eigenbewerbungen, darunter zahlreiche von Jugendlichen aus der ehemaligen DDR.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gelegentliche Probleme (Sprachprobleme) an der Berufsschule; ausländische Azubis sind motivierter als deutsche; Probleme mit Urlaub und Fortbildung außerhalb der Dienstzeit; hohe Abbruchquoten bei türkischen Mädchen, weil sie früh heiraten.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Höher motiviert, deutlich bessere theoretische Kenntnisse, bessere Leistungen in der Berufsschule.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Befragter ist bei der Innung für Nachhilfe bei Azubis zuständig; er kennt daher auch das ABH-Programm sehr gut; es wird für deutsche und ausländische Azubis genutzt, die schlechte Noten in der Berufsschule haben.
- **Fortbildung:**
Schaufrieren, Schulungen auch außerhalb der Dienstzeit, an denen türkische Azubis (wegen der Eltern) nicht teilnehmen dürfen. Möglichkeit der Meisterprüfung, wird aber selten genutzt.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 19 Kleinbetrieb Handwerk Berlin

Gespräch mit Inhaberin

3 Beschäftigte, keine Ausländer
1 Auszubildende (Türkin)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs für den neugegründeten Betrieb.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Talentiert, umsichtig; nur Mädchen ("sind umgänglicher").
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Anzeigen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
"Die deutschen Azubis lernen leichter, vor allem wenn sie eine höhere Schulbildung haben."
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Noch keine Erfahrungen.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt, keine Erfahrung, positive Einstellung.
- **Fortbildung:**
Extern; Haarschneidekurse, Färbekurse werden angeboten, jedoch nicht in Anspruch genommen.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 20 Mittelbetrieb Handwerk Berlin

Gespräch mit Inhaber

32 Beschäftigte,	davon 1 Ausländer (3%), 4 aus der ehemaligen DDR (13%)
16 Auszubildende	davon 1 Ausländer (6%), 4 aus der ehemaligen DDR (25%)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
"Um jungen Menschen die Möglichkeit zu bieten, einen Beruf zu erlernen."
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Gutes Zeugnis, äußeres Erscheinungsbild, "alle Tugenden, die eher im konservativen Bereich zu suchen sind" (Pünktlichkeit etc.).
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Anzeigen, Empfehlungen.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine, wenn sie der deutschen Sprache mächtig sind.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Keine Probleme mit Auszubildenden, teilweise mit Gesellen (mangelnde Kreativität, Einstellung). "Drüben war eine Friseurin Königin und die Kunden eine Nummer."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt.
 - **Fortbildung:**
Kurse bei Herstellerfirmen auf freiwilliger Basis.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Übernahme der eigenen Auszubildenden.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv gegenüber Ausländern, tendenziell negativ gegenüber ehemaligen DDR-Bürgern.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 21 Mittelbetrieb Handwerk Berlin

Gespräch mit Juniorchef

20 Beschäftigte, davon 1 Ausländer (5%)
6 Auszubildende davon 2 Ausländer (33%)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs für den eigenen Betrieb.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Nähe zum Betrieb, handwerkliches Geschick, wenig Fehltage im Zeugnis; keine Abiturienten ("zu arrogant"), keine Mädchen im gewerblichen Bereich.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Über Betriebspraktika von Schülern.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gute Erfahrungen, zielstrebig, disziplinierter, motivierter als deutsche Auszubildende, zumindest während der Ausbildung. "Später ist es oft umgekehrt."
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Anfangs schlechte Erfahrungen ("die hatten keine Lust"), jetzt nach und nach bessere.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt, werden nicht in Anspruch genommen.
- **Fortbildung:**
Videofilme von Herstellerfirmen, Lehrgänge beim Hersteller.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 22 Großbetrieb Handwerk Berlin

Gespräch mit Personalleiterin

215 Beschäftigte, davon 28 Ausländer (13%)
25 Auszubildende davon 3 Ausländer (12%) (Jugoslawe, Pole, Kambodschaner)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs; "Wir übernehmen drei Viertel unserer Azubis. Fachkräfte gibt es so gut wie keine mehr."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Es werden auch Jugendliche ohne Hauptschulabschluß genommen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Innung, Arbeitsamt, zum Teil über Empfehlungen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Schlechte Erfahrungen mit Türken und Libanesen: Urlaub überzogen, häufig krank;
Eltern von ausländischen Auszubildenden kümmern sich häufig nicht um ihre Kinder;
ausländische Auszubildende müssen angeblich häufig nebenher Geld verdienen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Bisher keine Bewerbungen; gute Erfahrungen mit Mitarbeitern aus der ehemaligen DDR.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nachhilfeunterricht in Mathematik für einen ausländischen und einen deutschen Auszubildenden.
- **Fortbildung:**
Kurse bei der Handwerkskammer; kein besonders großes Interesse der Mitarbeiter.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Übernahme der eigenen Auszubildenden, gelegentlich Leiharbeiter.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Deutliche Vorbehalte.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. **23** Mittelbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Geschäftsführer

137 Beschäftigte, davon **27** Ausländer (20%)
 8 Auszubildende, davon **4** Ausländer (50%) (Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
 Facharbeiter-Nachwuchs.

- **Kriterien für Auszubildende:**
 Hauptschulabschluß, gute Noten in Hauptfächern, geordnetes Elternhaus.

- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
 Eigenbewerbungen (Nachbarschaft, Belegschaft); "Bewerber vom Arbeitsamt können Sie vergessen".

- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
 "Wir haben mit Ausländern weniger Probleme als mit Deutschen ... die sind in der Berufsschule in der Regel eine ganze Note besser".

- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
 Gelegentlich Nachhilfeunterricht, aber eher für deutsche als für ausländische Auszubildende.

- **Fortbildung:**
 Gelegentlich externe Fortbildungskurse. "Das Interesse sich weiterzubilden ist relativ gering. Es ist schwierig, die Leute zu motivieren".

- **Rekrutierung von Fachkräften:**
 Durch eigene Ausbildung; über Anzeigen.

- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
 Positiv

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 24 Mittelbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit stellvertretendem Personalchef

190 Beschäftigte, davon 12 Ausländer (6%)
ca. 20% ausländische Auszubildende (Türken)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Bedarfsgerechte Ausbildung für eigenen Betrieb.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Guter Hauptschulabschluß, Eignungstest; zunehmend höherer Ausländeranteil bei Bewerbungen.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Bevorzugt werden Kinder von Mitarbeitern ausgebildet; Tag der offenen Tür, Schüler-Betriebspraktika, Arbeitsamt.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Sprachprobleme, Integrationsprobleme, Probleme in der Berufsschule.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
"Wir stellen Plätze für solche Maßnahmen zur Verfügung und haben auch schon Auszubildende, die aus solchen Maßnahmen des Arbeitsamtes raus kamen".
 - **Fortbildung:**
Umfassendes innerbetriebliches Programm in verschiedenen Ausbildungs- und Berufsbereichen.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Eigene Ausbildung, interne Stellenausschreibung, Versetzungen, Übernahme von anderen Zweigwerken.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positive Grundhaltung.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 25 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Ausbilder

272 Beschäftigte, davon 10 Ausländer (4%)
13 Auszubildende, davon 1 Ausländer (8%) (Marokkaner)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Personalstruktur soll erhalten werden, Leute qualifizieren für spezielle Bedürfnisse des Betriebes.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Gute schulische Qualifikation, gute Noten in Mathematik, Interesse im Elektrobereich.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Bewerbungen auf Anzeigen, Mundpropaganda, Schulen; Arbeitsamt; Kinder von Mitarbeitern ("Mikis").
 - **Probleme/Erfahrungen bei Ausbildung von Ausländern:**
Sprachliche Probleme, fehlende Motivation bei Südländern, mangelndes Interesse, mangelnder Fleiß.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
"Wir sind der Meinung, daß schulische oder betriebliche Probleme durch unsere Mitarbeiter wohl abgedeckt werden und wir speziell auf den einzelnen Azubi eingehen."
 - **Fortbildung:**
Im Rahmen von externen Kursen. "Es werden Leute ausgewählt, die den anderen das vermitteln sollen".
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Durch Auszubildende, durch innerbetriebliche Stellenausschreibung, eventuell Anzeigen.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Grundsätzlich positiv, aber skeptisch bei Marokkanern und anderen Südländern.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 25 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Betriebsrat

272 Beschäftigte, davon 10 Ausländer (4%)
13 Auszubildende, davon 1 Ausländer (8%) (Marokkaner)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Eigenbedarfsdeckung, zum Teil Ausbildung über Bedarf. "Damit die jungen Leute für den Markt besser gerüstet sind, als ungelernte Kräfte".
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Gesundheitliche Voraussetzungen; Quotenregelung nach Schulabschlüssen.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eignungstests, Stellenanzeigen, "Mikis".
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine relevanten Aussagen.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
"Das ist ja auch für diese jungen Leute eine zusätzliche Belastung. Besser finde ich, wenn man im Betrieb besser auf sie eingeht."
 - **Fortbildung:**
Gesprächspartner kritisiert, daß Fortbildung vorwiegend im Angestelltenbereich stattfindet, weniger im Handwerks- bzw. Facharbeiterbereich, und dort auch nicht honoriert wird.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Innerbetriebliche Stellenausschreibung.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Ausländer sind angeblich gleichgestellt.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 26 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Ausbildungsleiter

665 Beschäftigte, davon 42 Ausländer (6%)
66 Auszubildende, davon 7 Ausländer (11%) (Türken, Jugoslawen)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Fachkräfte für den eigenen Betrieb.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Gute Zeugnisse, bevorzugt Mittlere Reife, auch Mädchen in gewerblichen Berufen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Kinder von Mitarbeitern werden bevorzugt.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Probleme, gute Erfahrungen (z. T. bessere Zeugnisse als deutsche Auszubildende).
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Interner Werksunterricht, Nachhilfeunterricht für einen ausländischen Auszubildenden.
- **Fortbildung:**
Über Arbeitsamt und örtliches Hattinger Arbeitslosenzentrum.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch; über Anzeigen.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 26

Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit BR-Mitglied/Ausschuß für Jugend und Ausbildung

665 Beschäftigte, davon 42 Ausländer (6%)
 66 Auszubildende, davon 7 Ausländer (11%) (Türken, Jugoslawen)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs; "unsere Jugend ist unsere Zukunft."
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Gute Sprachkenntnisse, Beziehungen zu Mitarbeitern.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Mitarbeiterkinder werden deutlich bevorzugt.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
"Sie haben z. T. bessere Schulnoten ... sie sind allgemein die besseren Azubis."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt; innerbetrieblich: Werksunterricht.
 - **Fortbildung:**
Bildungsmaßnahmen der IG Metall (Computer-Seminare etc.).
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Der Interviewpartner ist als Betriebsratsvertreter im Ausschuß für Jugend und Ausbildung relativ inkompetent und muß häufig telefonisch Rückfrage halten.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 27 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Ausbildungsleiter

1400 Beschäftigte, davon 40 Ausländer (3%)
 38 Auszubildende, davon 9 Ausländer (24%) (Türken, Jugoslawen, Polen)

- **Gründe für die Ausbildung:**
 "Nachwuchs, den wir am freien Markt nicht bekommen, zumindest nicht mit der Ausbildung, wie wir sie brauchen. Wir brauchen Spezialisten, wir fertigen kleine Stückzahlen, fast keine Serien."
- **Kriterien für Auszubildende:**
 Gute Sprachkenntnisse ("unsere Ausbilder können kein Türkisch, Italienisch oder Griechisch"), geordnetes Elternhaus, sie sollen adrett, sauber, ordentlich und pünktlich sein ("wir sind ein konservatives Haus"); keine Mädchen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
 Kinder von Mitarbeitern werden sehr stark bevorzugt.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
 Keine Probleme, positive Erfahrungen.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
 Betriebsinterner Werksunterricht.
- **Fortbildung:**
 Außerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen; innerbetrieblich: Englischkurse für Mitarbeiter im Außendienst; Schulungsmaßnahmen durch Herstellerfirmen (z. B. Siemens).
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
 Ca. 70% durch eigenen Nachwuchs.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
 Deutsche Auszubildende werden bevorzugt, Ausländer als "stille Reserve" ("wir haben jetzt mehr ausländische Azubis ... weil das Angebot an rein deutschen Bewerbern nicht mehr da ist").

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 27 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Betriebsratsvorsitzendem

1400 Beschäftigte, davon 40 Ausländer (3%)
 38 Auszubildende, davon 9 Ausländer (24%) (Türken, Jugoslawen, Polen)

- **Gründe für die Ausbildung:**
 "Wir rekrutieren 85% unserer Facharbeiter aus den eigenen Auszubildenden. Das ist unsere Stärke".
- **Kriterien für Auszubildende:**
 Keine besonderen Anforderungen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
 Kinder von Mitarbeitern werden stark bevorzugt ("man weiß von vornherein, daß das soziale Umfeld stimmt").
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
 Im wesentlichen keine Probleme. "Wenn jemand etwas nicht mitkriegen soll, sprechen sie in ihrer Landessprache ... deshalb sollte man sie verteilen, damit sie auch mit den anderen Kontakt bekommen."
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
 "Das brauchen wir nicht, weil wir alle Möglichkeiten selbst haben"; Kurse in Maschinenschreiben für Bürogehilfinnen.
- **Fortbildung:**
 Interne und externe Kurse in EDV, Organisation, Personalführung, Qualitätssicherung, CNC-Technik. Betriebsvereinbarung: "Wenn ein Mitarbeiter sich selbst weiterqualifizieren will, sollte man ihm diese Zeit auch bezahlen, denn er stellt ja sein Wissen dem Betrieb zur Verfügung".
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
 Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 28 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Ausbildungsmeister

580 Beschäftigte, davon 27 Ausländer (5%)
 31 Auszubildende, davon 1 Ausländer (3%) (Italiener)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
 Deckung des Eigenbedarfs an Fachkräften.

 - **Kriterien für Auszubildende:**
 Schulnoten, betriebsinterner Test (mindestens 60% - Punkte).

 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
 Vorwiegend über die eigene Belegschaft (Mitarbeiterkinder), gilt seit kurzem auch für ausländische Mitarbeiter.

 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
 Keine Probleme, gute Erfahrungen.

 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
 Wöchentlicher betriebsinterner Werksunterricht.

 - **Fortbildung:**
 Innerbetrieblich: Hydraulik, Pneumatik, CNC-Technik.

 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
 Eigene Auszubildende; über Arbeitsamt.

 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
 Latent negativ: "Wir haben bisher immer das Glück gehabt, daß sich wenig ausländische Jugendliche bei uns beworben haben, somit konnten wir immer auf deutsche rückgreifen".
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 28 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Betriebsratsvorsitzendem

580 Beschäftigte, davon 27 Ausländer (5%)
 31 Auszubildende, davon 1 Ausländer (3%) (Italiener)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Eigene Fachkräfte.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Zeugnisnoten, Testergebnisse, Bewerbung sollte ein gewisses Niveau haben.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Kinder von Mitarbeitern werden deutlich bevorzugt.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Probleme, im wesentlichen noch keine Erfahrungen, da erst seit kurzem ein ausländischer Auszubildender.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Wöchentlicher Werksunterricht, einwöchiger Bildungsurlaub.
- **Fortbildung:**
EDV-Lehrgänge, Vorbereitung zur Schweißprüfung; außerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen aufgrund von eigenen Initiativen.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
85% durch eigene Auszubildende, der Rest auf dem freien Markt.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Keine Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 29 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Ausbildungsleiter

1020 Beschäftigte, davon 258 Ausländer (25%)
72 Auszubildende davon 2 Ausländer (3%) (Türken)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
"Ausschließlich für den eigenen Bedarf. Wir stellen so viele ein, wie wir übernehmen können. Auch Ausländer."
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Gewerbliche Berufe: guter Hauptschulabschluß; kaufmännische Berufe: Handelschule, Realschule; Eignungstest; "Wer was auf sich hält, geht aufs Gymnasium, uns bleibt der klägliche Rest. Wir müssen uns nach unten orientieren."
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Praktikanten, Eigenbewerbungen, Mundpropaganda; Mitarbeiterkinder werden bevorzugt.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
"Der türkische Azubi ist sehr gut motiviert, arbeitet gut und ist mir lieber als zwei Deutsche; wir haben mit deutschen Azubis eigentlich mehr Probleme als mit ausländischen ... wir behandeln alle gleich ... mir ist kein Fall bekannt, daß einer abgebrochen hätte ... sie sind besser motiviert als mancher Deutsche."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Werksunterricht im ersten Jahr, spezielle Nachhilfe im zweiten Jahr; für ausländische Jugendliche Förderunterricht an der Volkshochschule.
 - **Fortbildung:**
Umfangreiches internes und externes Fortbildungsprogramm; 28% der Beschäftigten haben 1989 an Maßnahmen teilgenommen.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Aus den eigenen Reihen, durch Aus- und Weiterbildung (Vorarbeiter-, Meisterkurse).
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Sehr positive Einstellung, Befragter würde gerne mehr ausländische Azubis einstellen als sich bewerben.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 29 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Betriebsrat und türkischem Betriebsratsmitglied

1020 Beschäftigte,	davon 258 Ausländer (25%)
72 Auszubildende	davon 2 Ausländer (3%) (Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Eigener Nachwuchs, gesellschaftliche Verpflichtung zur Ausbildung, Fachkräftemangel.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Für technisch-gewerbliche Berufe: Hauptschulabschluß, für kaufmännische Berufe: am liebsten Abitur bzw. Handelsschule oder Realschulabschluß; gepflegtes Erscheinen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, IHK, Eigenbewerbungen; Mitarbeiterkinder werden deutlich bevorzugt; obwohl es ca. 25% ausländische Mitarbeiter gibt, bewerben sich angeblich kaum Kinder von Ausländern. Dies liegt nach Aussage des türkischen Betriebsratsmitglieds daran, daß Eltern (Väter) von ausländischen Jugendlichen häufig nicht daran interessiert sind, daß ihre Kinder eine Ausbildung machen. "Sie wollen Geld sehen und bevorzugen (für ihre Kinder) einen direkten Arbeitsplatz."
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Probleme, kein Unterschied zu deutschen Auszubildenden.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Intern Sprachkurse mit geringer Resonanz, Ausbilder geben Nachhilfe, Werksunterricht, Vorbereitung auf die Prüfung.
- **Fortbildung:**
"Wenn einer die Meisterprüfung, die Technikerprüfung machen will, ist die Firma bereit, ihn zu beurlauben . . . das kann jeder machen . . . in der Vergangenheit hat auch der eine oder andere Ausländer das gemacht."
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Aus den eigenen Reihen durch innerbetriebliche/außerbetriebliche Fortbildung (Meister-, Technikerkurse), zum Teil über das Arbeitsamt; ansonsten Rationalisierungsprogramm (Belegschaftsabbau).
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positive Einstellung, gute Erfahrungen.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 30

Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Ausbildungsleiter

ca. 5000 Beschäftigte, davon ca. 1.830 Ausländer (37%)
 350 Auszubildende davon 50 Ausländer (14%) (hauptsächlich Türken)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
 Zum einen um den Personalbedarf zu decken, zum anderen gesellschaftliche Verpflichtung als Großunternehmen.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
 Ordentliche Bewerbungsunterlagen, Zeugnisse, verschiedene Abschlüsse, persönlicher Eindruck, Testergebnis; rein formell ist der Hauptschulabschluß ausreichend, es werden jedoch qualifiziertere Jugendliche bevorzugt.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
 Eigenbewerbungen, Arbeitsamt (Berufsberatung), Schulen, Mundpropaganda.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
 Teilweise Sprachprobleme in der Berufsschule; "Die Ausländer, die sich bei uns bewerben, haben unser Schulsystem längere Zeit durchlaufen."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
 Werden derzeit für ca. zehn Auszubildende in Anspruch genommen. Darunter sind deutsche und ausländische Azubis.
 - **Fortbildung:**
 Umfangreiches internes und externes Fortbildungsprogramm.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
 In erster Linie Auszubildende, bei kurzfristigem Bedarf auch vom Markt (Arbeitsamt, Anzeigen).
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
 Alle haben die gleichen Chancen, im Vordergrund steht die Eignung für den Beruf; keine Vorbehalte gegenüber ausländischen Auszubildenden und Beschäftigten.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 30 Großbetrieb Industrie NRW

Gespräch mit Betriebsratsmitglied

ca. 5000 Beschäftigte, davon ca. 1.830 Ausländer (37%)
350 Auszubildende davon 50 Ausländer (14%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Wenn wir am Markt überleben wollen, müssen wir für entsprechend qualifizierten Nachwuchs sorgen . . . Wir gehen davon aus, daß jeder Azubi übernommen wird, daß wir keine Überkapazitäten ausbilden."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Im gewerblichen Bereich Hauptschulabschluß, im kaufmännischen Bereich bevorzugt Realschulabschluß oder Abitur.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eigenbewerbungen, Arbeitsamt, Mundpropaganda; Mitarbeiterkinder werden bevorzugt bei gleicher Leistung im Test.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Sozialisierungsprobleme (Umfeld, Familie), Sprache, Fehlzeiten, Probleme in der Berufsschule, Verhalten im Betrieb.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Werden sowohl für deutsche als auch für ausländische Azubis in Anspruch genommen.
- **Fortbildung:**
Umfangreiches Programm.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Vorwiegend über eigenen Nachwuchs.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 31 Großbetrieb Industrie (Bergbau) NRW

Gespräch mit Ausbildungsleiter

2.800 Beschäftigte, davon 330 Ausländer (12%)
 278 Auszubildende, davon 21 Ausländer (8%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Mittel- und langfristige Belegschaftspolitik; direkter Einfluß auf die Qualifikation der künftigen Mitarbeiter.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Je nach Berufszweig auch schwache Hauptschüler; Schulen benoten zu großzügig.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Kinder von Belegschaftsmitgliedern werden deutlich bevorzugt, auch Ausländer.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Beschäftigung von Ausländern hat im Bergbau Tradition."Multikulturelle" Belegschaftspolitik.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Sozialpädagogische Betreuung durch das Jugendheimstättenwerk, Vorbereitungskurse der IHK zur Abschlußprüfung.
- **Fortbildung:**
Umfangreiches Programm für alle Arbeitnehmergruppen.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Über Auszubildende, ansonsten Einstellungsstopp.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 31

Großbetrieb Industrie (Bergbau) NRW

Gespräch mit Betriebsrat

2.800 Beschäftigte,
278 Auszubildende,

davon 330 Ausländer (12%)
davon 21 Ausländer (8%) (hauptsächlich Türken)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Für den eigenen Personalbedarf, soziale Verpflichtung den Jugendlichen gegenüber.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Körperliche Voraussetzungen, z. T. auch Sonderschüler, hauseigener Test.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Kinder von Belegschaftsmitgliedern werden bevorzugt.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
In der Regel keine, wenn sie das deutsche Schulsystem durchlaufen haben.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Deutschkurse für türkische Auszubildende, Stützunterricht im Rahmen des Werksunterrichts, Sonderprogramme für ausländische Mitarbeiter.
 - **Fortbildung:**
Umfangreiches Programm für alle Mitarbeiter.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Auszubildende, Übernahme von Mitarbeitern aus stillgelegten Zechen, ansonsten Einstellungsstopp.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 32 Mittelbetrieb Industrie Bayern

Gespräch mit Ausbildungsleiter

87 Beschäftigte, davon 5 Ausländer (6%)
7 Auszubildende, davon 1 Ausländer (14%) (Italiener)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Mangel an Fachkräften.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß, Eignungstest, Einstellungsgespräch mit Personalleiter.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Im wesentlichen über Mitarbeiter und Kunden; keine Anzeigen.
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Keine; eher Probleme mit deutschen Auszubildenden, die trotz schlechter Voraussetzungen aufgrund ihrer "Beziehungen" einen Ausbildungsvertrag bekommen. Dies ist bei Ausländern selten der Fall; daher im wesentlichen nur positive Erfahrungen mit ausländischen Jugendlichen.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
"Bis jetzt nicht notwendig."
 - **Fortbildung:**
Keine.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Inserate in Anzeigenblättern.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Kein Problembewußtsein erkennbar.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 33

Mittelbetrieb Industrie Bayern

Gespräch mit Personalleiterin

127 Beschäftigte, davon 21 Ausländer (17%)
9 Auszubildende, keine Ausländer

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs, Lehrstellen bereitstellen.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Gute Zeugnisse, persönlicher Eindruck; keine Abiturienten, "weil die sich zu Höherem berufen fühlen".
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Inserate; kaum Bewerbungen von Ausländern; "Wenn einer nicht mindestens neun Jahre Volksschule in Deutschland hatte, schafft er das einfach nicht."
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Fehlende Grundvoraussetzungen (Schulbildung), Sprachprobleme.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine; mit ausländischen Mitarbeitern gute, außer mit Schwarzen, "weil die nicht arbeiten wollen".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
EDV-Seminare und andere überbetriebliche Maßnahmen (Berufsausbildungszentrum).
- **Fortbildung:**
Wird gefördert (Sprachkurse), aber kaum in Anspruch genommen. Förderung gilt nicht für Ausländer, "weil das nur Hilfsarbeiter sind".
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch/überregionale Inserate.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Ausländer, insbesondere Türken, nur als Hilfsarbeiter und Aushilfen. Es wird nicht erwogen, den Fachkräftemangel durch Qualifizierung und Fortbildung der eigenen (ausländischen) Mitarbeiter zu beheben.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 34 Mittelbetrieb Industrie Bayern

Gespräch mit Inhaber

120 Beschäftigte, davon 18 Ausländer (15%)
27 Auszubildende, davon 3 Ausländer (11%) (Jugoslawe, Griechen, Afrikaner)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs, Verpflichtung zur Ausbildung.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Mittlere Reife und gute deutsche Sprachkenntnisse für Industriekaufleute, deshalb keine ausländischen Auszubildenden im kaufmännischen Bereich; drei Monate Probezeit.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt ("klappt ganz gut"), Zeitungen (schlechte Resonanz).
"Im gewerblichen Bereich nehmen wir jeden, gleich ob der schwarz, gelb oder braun ist"
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Keine; Probleme mit Mitarbeitern aus Jugoslawien: "Die kommen aus verschiedenen Landesteilen, und das harmoniert bei uns genausowenig wie in Jugoslawien selbst".
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gute, allerdings nur im gewerblichen Bereich.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt; negative Einstellung: "das sind dann wieder Fremde, die mit den Azubis arbeiten, und ich glaube, das kann man innerbetrieblich besser regeln."
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Zeitungen, Fachzeitschrift
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv; Vorteile: Disziplin, Fleiß, Zielstrebigkeit; Defizite: Selbstsicherheit, Selbstständigkeit, Ordnungssinn, Anpassungsfähigkeit, Umgangsformen, Kreativität.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 35 Mittelbetrieb Industrie Bayern

Gespräch mit Inhaber

22 Beschäftigte, davon 2 Ausländer (9%)
3 Auszubildende, davon 1 Ausländer (33%) (Jugoslawe)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs
- **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß, körperliche Robustheit, Gewöhnung an Lärm (Druckerei); keine Allergien gegen Chemikalien.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Mund-zu-Mund-Propaganda, Kunden, Eigenbewerbungen; Arbeitsamt wenig erfolgreich.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Probleme zwischen deutschen und ausländischen Azubis, keine Unterschiede.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Betriebsintern zusätzlicher Unterricht.
- **Fortbildung:**
PC-Schulungen im kaufmännischen Bereich durch Lieferfirmen.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Anzeigen, Arbeitsamt (für Aushilfen).
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 36 Großbetrieb Industrie Bayern

Gespräch mit Personalleiter

660 Beschäftigte, davon 90 Ausländer (14%)
16 Auszubildende, davon 3 Ausländer (19%) (2 Italiener, 1 Jugoslawe)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Man legt Wert auf langjährige Beschäftigung von Mitarbeitern, die ihre Ausbildung im Betrieb gemacht haben, sich spezielle Kenntnisse erworben haben und "die Firma von innen kennen".
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Mittlere Reife bei Chemielaboranten Voraussetzung; keine Tests, ausführliche Einstellungsgespräche.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Früher mehr "Mikis"; über Schulen (Aushänge); gute Erfahrungen mit Arbeitsamt.
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Noch keine Erfahrungen; eventuell Sprachprobleme im kfm. Bereich (Korrespondenz, Protokolle etc.).
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine langjährigen (erst ab 1.1.90 zwei Italiener, ein Jugoslawe).
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Betriebsinterne Maßnahmen: EDV, Informatik, Mikrobiologie; zwei Mitarbeiter für betriebsinternen Unterricht abgestellt.
 - **Fortbildung:**
Fachzeitschrift für alle Mitarbeiter; außerbetriebliche Fortbildung nur für Führungskräfte.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Qualifizierte Fachkräfte über Anzeigen; Suche über Arbeitsamt nicht sehr erfolgreich.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Ausländische Auszubildende erst seit kurzem; früher angeblich keine Bewerbungen von ausländischen Jugendlichen.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 36 Großbetrieb Industrie Bayern

Gespräch mit BR-Mitglied

660 Beschäftigte, davon 90 Ausländer (14%)
16 Auszubildende, davon 3 Ausländer (19%) (2 Italiener, 1 Jugoslawe)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierte Fachkräfte, Eigenbedarf.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Beziehungen innerhalb der Firma (Mikis), hauptsächlich Angestellte.
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Nichts bekannt; "kann ich mir nicht vorstellen . . . das sind eher Deutsche als Ausländer."
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Bisher keine.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Der Betrieb ist sehr aktiv bei der innerbetrieblichen Ausbildung der Azubis ("vorbildlich"), zusätzliche Maßnahmen von außen sind "nicht notwendig".
- **Fortbildung:**
Hauptsächlich für Deutsche, da Ausländer hauptsächlich im ungelernten Bereich.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch wegen der ländlichen Lage des Betriebs; über Anzeigen, Arbeitsamt (ohne große Resonanz).

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 37 Großbetrieb Industrie Bayern

Gespräch mit Personalsachbearbeiter

250 Beschäftigte, davon 50 Ausländer (20%)
20 Auszubildende, davon 3 Ausländer (15%) (Jugoslawen)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierter Nachwuchs speziell für die Erfordernisse des Betriebs.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Allgemeiner Eindruck, Zeugnisse (Noten), sicheres Auftreten (kfm. Bereich); "Mikis" (Mitarbeiter-Kinder) haben Vorteile.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Immer Arbeitsamt, Stellenanzeigen; schriftliche Bewerbung, Vorstellungstermin, Test; Ausbildungsleiter entscheiden.
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Keine Ausländer im kfm. Bereich, außer gute Sprachkenntnisse; mangelnde Motivation.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Probleme in der Berufsschule (Sprache), Berufsschulen nehmen keine Rücksicht auf Sprachdefizite ausländischer Jugendlicher; Lernprobleme auch im Betrieb; mangelnde Motivation.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt; im Betrieb kümmert man sich etwas mehr um ausländische Jugendliche.
- **Fortbildung:**
Ausländer kaum an Fortbildung beteiligt, da Fortbildung nur im kfm. Bereich; Fremdsprachenkurse werden wegen mangelndem Interesse der Mitarbeiter nicht mehr durchgeführt.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Mundpropaganda, Belegschaft, hauptsächlich über Stellenanzeigen, zum Teil auch Arbeitsamt.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Ausländische Jugendliche als "Stille Reserve"; erst in den letzten Jahren überhaupt praktiziert aufgrund von Bewerbermangel im gewerbl. Bereich.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 37 Großbetrieb Industrie Bayern

Gespräch mit BR-Mitglied

250 Beschäftigte, davon 50 Ausländer (20%)
20 Auszubildende, davon 3 Ausländer (15%) (Jugoslawen)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierter Nachwuchs speziell für die Erfordernisse des Betriebs.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
"Zuverlässige Leute"; Problem: Bundeswehr nach Abschluß der Ausbildung.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
"Mikis" bei Deutschen schon immer Tradition (Beziehungen), hat aber auch Vorteile ("bleibt in der Familie").
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Sprachprobleme; sicheres Auftreten wichtig für Image des Betriebs (Export).
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine langjährigen Erfahrungen, da erst in jüngster Zeit ausländische Auszubildende.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt, nicht notwendig; intensive Betreuung findet im Betrieb statt.
 - **Fortbildung:**
Problem: Mitarbeiter zu motivieren.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Über Stellenanzeigen.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Betriebsrat reserviert; bevorzugt werden offenbar deutsche "Mikis".
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. **38** Mittelbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Meister/Ausbildungsleiter

53 Beschäftigte, davon **6** Ausländer (11%)
3 Auszubildende, derzeit keine Ausländer

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
 "Der Betrieb bildet ja nicht nur aus, um Azubis zu haben; der soll ja auch was arbeiten und was erwirtschaften".
 - **Kriterien für Auszubildende:**
 Gute Zeugnisse, Sprache; keine Mädchen.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
 Mundpropaganda, informelle Kanäle; Bewerbermangel, schlechtere Zeugnisse als früher (vor allem Ausländer); Test bei der Innung.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
 Leistung entscheidet, nicht Nationalität.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
 Gute Erfahrungen; Probleme in der Berufsschule.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
 Gesellenvorbereitungskurs bei der Innung.
 - **Fortbildung:**
 "Der Betrieb ist zu klein für eigene Fortbildungslehrgänge".
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
 Übernahme der besten Azubis, gelegentliche Anzeigen ohne große Resonanz.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
 Positiv.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 39 Mittelbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Ausbildungsleiter

85 Beschäftigte,	davon 4 Ausländer (5%)
15 Auszubildende	davon 2 Ausländer (13%) (Türke, Jugoslawe)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Gute Zeugnisse, keine Fehltage in der Schule, Zuverlässigkeit; gutes Testergebnis; keine Mädchen; es bewerben sich vergleichsweise viele Ausländer, aber sie haben angeblich oft schlechtere Zeugnisse, Sprachschwierigkeiten oder viele Fehltage im Zeugnis.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Anzeigen, Bekanntenkreis, Kunden; Mitarbeiterkinder werden etwas bevorzugt.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Probleme in der Berufsschule, Fehlzeiten.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Bisher keine Bewerbungen von Azubis; mit ehemaligen DDR-Bürgern als Mitarbeiter zum Teil schlechte Erfahrungen wegen fehlender Grundlagen.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Wurden in Anspruch genommen (Nachholen des Hauptschulabschlusses), aber bisher nur für deutsche Auszubildende.
 - **Fortbildung:**
Außerbetrieblich (Meisterausbildung), in der Regel nicht für Ausländer.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Je nach Auftragslage auch Leiharbeiter, um Produktionsspitzen abzudecken.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv gegenüber Ausländern, eher skeptisch gegenüber ehemaligen DDR-Bürgern.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 40 Großbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Ausbildungsleiter

1023 Beschäftigte, davon 230 Ausländer (22%)
 87 Auszubildende davon 7 Ausländer (8%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
 Fachkräfte für den Betrieb; fast alle Auszubildenden werden übernommen.

- **Kriterien für Auszubildende:**
 Nationalität ist angeblich kein Kriterium; gute Zeugnisse, gute Testergebnisse, drei Monate Probezeit.

- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
 Arbeitsamt, Anzeigen, Praktikum; ca. 150 Bewerbungen für 25 Plätze, darunter 40% Ausländer (schneiden beim Test meistens schlechter ab als deutsche Bewerber); keine Mikis und Kukis.

- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
 Mit Türken: Fehlzeiten, Krankheitszeiten, verspätete Krankmeldungen, eigenmächtige Urlaubsverlängerung, geringe Motivation, Gruppenbildung, Sprachprobleme, familiäre Probleme, mangelndes Interesse der Eltern.

- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
 Mit Arbeitskräften: gute Erfahrungen.

- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
 Nachhilfe in Mathematik mit guten Erfolgen.

- **Fortbildung:**
 Betriebsintern, "nur wenn etwas anliegt".

- **Rekrutierung von Fachkräften:**
 Auszubildende, Facharbeiter aus der ehemaligen DDR.

- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
 Im wesentlichen positiv trotz schlechter Erfahrungen.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 40 Großbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Betriebsratsvorsitzendem

1023 Beschäftigte, davon 230 Ausländer (22%)
87 Auszubildende davon 7 Ausländer (8%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs für den eigenen Betrieb.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Bestehen des Tests; Ausländer schneiden beim Test schlechter ab.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Überwiegend über das Arbeitsamt, zum Teil über Anzeigen; Mitarbeiterkinder werden bevorzugt; im kaufmännischen Bereich werden nur Mädchen ausgebildet; "Jetzt haben sich erstmals zwei Kinder von ausländischen Mitarbeitern beworben."
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
"Wir hatten bei den Türken zwei oder drei Abbrüche in den letzten Jahren, wo der Vater gesagt hat, du sollst Geld verdienen, wir wollen bald in die Heimat . . . Das tut uns weh, weil das ganz gute Jungs waren . . . Ein Teil der Türken bildet Gruppen, kommunizieren zusammen und verbringen auch die Pausen zusammen. Die anderen Ausländer sind mehr oder weniger Einzelkämpfer."
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Noch kein Urteil möglich.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Innerbetrieblich zur Vorbereitung; auch Einzelunterricht durch die Ausbilder bei Bedarf.
- **Fortbildung:**
Vereinbarung (Bildungsplan) mit Geschäftsleitung über Qualifizierung speziell von Ausländern.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Hauptsächlich über den eigenen Nachwuchs.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positive Einstellung; Probleme ergeben sich weniger mit den Jugendlichen selbst als vielmehr mit deren Eltern (Väter).

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 41 Großbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Geschäftsführer

300 Beschäftigte, davon 60 Ausländer (20%)
13 Auszubildende davon 3 Ausländer (23%) (2 Türken, 1 Jugoslawe)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierte Nachwuchskräfte, die man am Markt nicht bekommt.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Persönlicher Eindruck; keine Mädchen in Bauberufen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Anzeigen, IHK.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gelegentlich Sprachprobleme.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Mit Azubis noch keine Erfahrungen; mit Mitarbeitern eher negative ("Die halten unser Arbeitstempo nicht durch.").
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nur intern (Lehrbauhof).
- **Fortbildung:**
Umfangreiches Programm, das jährlich etwa von einem Drittel der Belegschaft genutzt wird; Ausländer sind dabei unterrepräsentiert.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Vorwiegend Eigenbewerbungen aus der ehemaligen DDR.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 41

Großbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Betriebsratsmitglied

300 Beschäftigte,	davon 60 Ausländer (20%)
13 Auszubildende	davon 3 Ausländer (23%) (2 Türken, 1 Jugoslawe)

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Wir haben große Probleme im Nachwuchs . . . Man hat im Baugewerbe wenig für die Ausbildung getan, weil seit 1970 viele ausländische Arbeitskräfte reingekommen sind und man lieber fertige Arbeitskräfte aus Italien oder Spanien genommen hat."
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Ordentliche Bewerbungsunterlagen, Testergebnis; Motivation.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Hauptsächlich über das Arbeitsamt; Bauberufe sind bei Jugendlichen wenig gefragt.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden; "Wir haben bei den Ausländern früher Verständigungsschwierigkeiten gehabt, aber heute nicht mehr . . . Das ist die Generation, die in Deutschland geboren und aufgewachsen ist . . . Sie strengen sich besonders an, weil sie bewußt möchten, daß sie genauso gut sind wie die Deutschen."
 - **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Früher schlechte Erfahrungen; "Die hatten Probleme sich in das westliche Wirtschaftssystem reinzufinden . . . Es fehlt manchmal an der Kondition. Wenn einer hier acht Stunden arbeitet, hat er drüben vier Stunden gearbeitet."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Betriebsinterne Schulungen, extern Förderunterricht "für Leute, die nicht ausreichende Leistungen haben in der Berufsschule".
 - **Fortbildung:**
Hauptsächlich in den Wintermonaten Schulungen für Bauleiter, Poliere, kaufmännische Mitarbeiter (Kalkulation, EDV). Gute Handwerker werden zum Meister ausgebildet.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Früher überwiegend ausländische Arbeitskräfte, seit einigen Jahren verstärkt durch Ausbildung und Fortbildung.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positive Einstellung gegenüber Ausländern, etwas skeptische Haltung gegenüber ehemaligen DDR-Bürgern.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 42 Großbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Betriebsratsmitglied

6500 Beschäftigte

ca. 380 Auszubildende davon 20 Ausländer (5%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Die Chemie hat traditionell immer viel ausgebildet ... Nachwuchskräfte kriegt man nicht am Markt."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Nur Jugendliche ohne Abitur; Testergebnisse spielen eine große Rolle; Mädchen als Pharmakanten und Biologielaboranten bevorzugt ("Ein Mädchen kann besser operieren an den Tieren als die grobschlächtigeren Jungen.")
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Für Industriekaufleute 600 Bewerber für 25 Plätze, für Chemiefacharbeiter nur 30 Bewerber für 16 Plätze; Mitarbeiterkinder bevorzugt ("Man muß aufpassen, daß das nicht überhand nimmt. Da gibt es manchmal schwierige Diskussionen; viele sind nicht so gut, wie die Eltern das glauben.").
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Sehr gute Erfahrungen mit Vietnamesen ("hochmotiviert"), eher negative Erfahrungen mit türkischen Auszubildenden: mangelnde Disziplin, Selbsteinschätzung; Probleme in der Berufsschule; Defizite im sozialen Bereich, Probleme mit Familie (Väter).
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Bereits ausgebildete Azubis aus der ehemaligen DDR wiederholen die Ausbildung.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Umfangreiches Programm: Umweltschutzseminare, sozialpädagogisches Seminar, Exkursionen, Gewerkschaftsseminare; für schwächere Auszubildende: Nachhilfeunterricht nach Feierabend.
- **Fortbildung:**
Umfangreiches Programm auch für angelernte gewerbliche Mitarbeiter ("Das ist ein neues Programm, weil die auch erst eine Schwelle überwinden müssen, weil sie ja nie Aus- oder Weiterbildung gemacht haben ... Die Tendenz ist steigend ... Ausländer nehmen auch daran teil, da gibt es keine Unterschiede.").
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Hauptsächlich über Aus- und Weiterbildung (außer Führungsebene).
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 43

Großbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Personalleiter

1900 Beschäftigte,	davon 700 Ausländer (37%)
23 Auszubildende,	davon 10 Ausländer (43%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Deckung des Eigenbedarfs; Bedarf an speziellen Qualifikationen (z. B. Formgeber), die es am Markt nicht gibt.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Keine Mädchen in gewerblichen Berufen wegen Schicht-/Nachtarbeit. Zeugnisse, gute Noten in Deutsch, Mathematik, Chemie, Biologie; für Elektromechaniker Realschulabschluß; Problem: Schulnoten von verschiedenen Schulen sind zum Teil nicht vergleichbar, deshalb wird ein Test durchgeführt. Für Ausländer gelten die gleichen Kriterien.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Inserate; für eine Stelle 200 bis 300 Bewerber, davon 50% "nicht brauchbar" wegen schlechter Zeugnisse. Problem: Mehrfachbewerber, die das Auswahlverfahren erschweren.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Azubis; keine Sprachprobleme mehr; schulische Probleme eher bei deutschen Azubis.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Facharbeiter aus der ehemaligen DDR erfüllen nicht die erforderlichen Voraussetzungen; sie werden im Betrieb ausgebildet bzw. umgeschult auf Kosten des Betriebs.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Interner Nachhilfeunterricht in der Freizeit durch die Ausbilder bei schulischen Problemen; geringes Interesse der Azubis.
- **Fortbildung:**
Breites Angebot, auch für Unqualifizierte (einwöchige Seminare); für Angestellte hauptsächlich externe Kurse. 90% der Belegschaft macht Fortbildung; 70 Millionen für Weiterbildung pro Jahr (Gesamtkonzern); keine Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 43 Großbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Betriebsratsmitglied

1900 Beschäftigte, davon 700 Ausländer (37%)
23 Auszubildende, davon 10 Ausländer (43%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierte Fachkräfte für die speziellen Bedürfnisse des Betriebs, die der Markt nicht bietet.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Deutsche Sprachkenntnisse, Hauptschulabschluß; Einstellungstest (Niveau wurde gesenkt, weil den Test nur Abiturienten bestanden haben).
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Akuter Bewerbermangel; Anzeigen auch in der ehemaligen DDR mit Erfolg; keine Kinder von Mitarbeitern.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gute Erfahrungen, wenn sie hier geboren sind und gut Deutsch sprechen; ansonsten keine Chance, den Einstellungstest zu bestehen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Mit Auszubildenden positive, negative Erfahrungen mit Facharbeitern. " Den Facharbeiterbrief können Sie vergessen ... die haben früher 3, 4 Stunden gearbeitet, jetzt müssen sie 7 1/2 Stunden durcharbeiten, das ist denen zuviel ... sie müssen von ganz unten anfangen".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Intern freiwilliger Nachhilfeunterricht bei Bedarf.
- **Fortbildung:**
Intern; Betriebsvereinbarung: 220 Maschinenführer-Lehrgänge für Angelernte, überwiegend Türken.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Ausbildung, interne Stellenausschreibung; Personalabbau im Angestelltenbereich.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Gegenüber Türken positiv; Arbeitskräfte aus der ehemaligen DDR werden skeptisch beurteilt.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 44 Großbetrieb Industrie (Ausbildungszentrum) Berlin

Gespräch mit Ausbildungshelfer (Lehrgeselle)

im Ausbildungszentrum:

850 Auszubildende davon 50 Ausländer (6%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Wir wurden von staatlicher Seite aus verpflichtet, mehr auszubilden. Die Überausbildung macht man, weil man Steuerermäßigung bekommt oder weil man die Lehrwerkstätten voll kriegen will."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschlußabschluß für gewerbliche Berufe, gute Noten in naturwissenschaftlichen Fächern.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Über das Arbeitsamt, zahlreiche Eigenbewerbungen; der Betrieb hat einen guten Namen und eine anerkannt gute Ausbildung.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Probleme.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Weder besonders positive noch besonders negative Erfahrungen mit Auszubildenden aus der ehemaligen DDR.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Externe Hilfen sind nicht notwendig, weil die Ausbildung im Ausbildungszentrum sehr gut ist.
- **Fortbildung:**
"Superangebot für alle Berufsgruppen."
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 44 Großbetrieb Industrie (Ausbildungszentrum) Berlin

Gespräch mit Betriebsratsmitglied

im Ausbildungszentrum:

850 Auszubildende davon 50 Ausländer (6%) (hauptsächlich Türken)

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Weil wir Facharbeiter brauchen . . . Damit der Betrieb fertigen kann . . . Wie das halt in einem kapitalistischen Staat ist . . . Aus konjunkturellen Gründen bildet man weniger aus. Das ist zwar falsch; man müßte antizyklisch ausbilden."
 - **Kriterien für Auszubildende:**
"Rechnen, geistiges Vorstellungsvermögen . . . Es gibt keine Quoten für Ausländer, Mädchen . . . Manche Berufe sind sehr gefragt, da drängen alle rein, da muß man mehr ablehnen . . . Wenn einer farbenblind ist, kann er keinen Elektroberuf lernen . . . Elektroberufe sind sehr gefragt . . . Wenn einer 'ne Fünf hat in Mathe, hat es in Elektro keinen Zweck . . . vielleicht in Metall."
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
"Wir hatten dieses Jahr 1100 Bewerber und 246 sind eingestellt worden . . . Man muß sich jetzt schon befassen für 1992."
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Probleme, keine Sprachbarrieren mehr; kein Unterschied zu deutschen Azubis.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
"Die sich jetzt bewerben, da fragt keiner mehr danach, wo der herkommt. Da müßten wir die Landkarte herausnehmen."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Mehrere Programme, z. B. spezielle "Türkengruppe", die wegen schwacher schulischer Leistungen oder mangelnder Deutschkenntnisse auf die Ausbildung vorbereitet wird.
 - **Fortbildung:**
Umfangreiches Qualifikationsprogramm auch für Ungelernte (Nachschulung zum Facharbeiter). "Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind hier gegeben von A bis Z . . . Wir haben einen dicken Wälzer . . . Jeder nimmt daran teil, auch Ausländer, das ist kein Thema."
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Aus- und Fortbildung, Anzeigen (Führungskräfte).
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 45

Kleinbetrieb Handel NRW

Gespräch mit Inhaber

15 Beschäftigte,
5 Auszubildende

davon 1 Ausländer (7%)
davon 2 Ausländer (40%) (Italiener/in)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs; um das Image des Handels mit einer gesunden Ausbildung zu verbessern; Ausgleich der Fluktuation, die im Einzelhandel besonders groß ist, da vorwiegend Frauen beschäftigt werden.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß, gute Noten in Mathematik und Deutsch; Ausdruck, Auftreten, körperliche Verfassung; schulisch Schwächere werden auch zu Verkäuferinnen ausgebildet und können später eventuell den Einzelhandelskaufmann nachmachen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Problematisch wegen Arbeitszeiten und schlechter Bezahlung im Einzelhandel; Arbeitsamt, eigene Werbung, Plakate, Handzettel, Schülerpraktika.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gelegentlich Sprachprobleme, mangelndes Interesse; in der Vergangenheit Probleme mit türkischen Mädchen ("Der Einfluß der Familie und der Religion verwehrt den Mädchen, daß sie sich für andere Dinge öffnen.").
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Schulungen in der Zentrale, betriebsinterner Unterricht in der Freizeit für Azubis, die in der Schule nicht mitkommen; ausbildungsbegleitende Hilfen für drei Azubis (Nachhilfe in Mathematik etc.); "Wir können keinen zwingen. Aber sie sehen den Sinn ein. Ich sage immer: Wenn Ihr die Prüfung nicht schafft, müßt Ihr ein halbes Jahr nachlernen. Das kostet Euch ein Auto. Das verstehen sie am besten."
- **Fortbildung:**
Nach der Ausbildung Teilnahme an Substitutlehrgängen möglich, die zum Teil von einem Förderverein finanziert werden. "Ausländische Jugendliche haben nicht so das Interesse . . . Die sehen die Arbeit nur als Arbeit."
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Überwiegend über eigenen Nachwuchs.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Im wesentlichen positiv; Ausländern wird der berufliche Ehrgeiz abgesprochen.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 46 Kleinbetrieb Handel(Gaststätte) NRW

Gespräch mit Inhaber/Inhaberin

20 Beschäftigte, keine Ausländer
11 Auszubildende, davon 3 Ausländer (27%) (2 Italiener, 1 Portugiesin)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierte Fachkräfte für den eigenen Bedarf.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Deutsche Sprache, freundlich, adrettes Aussehen.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Problematisch wegen Arbeitszeiten und Bezahlung in der Gastronomie;
Eigenbewerbung; z. T. über Arbeitsamt.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Schulische Probleme, im Betrieb nur geringe Sprachprobleme.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt, positive Einstellung; zusätzliche Unterweisung durch Inhaber.
- **Fortbildung:**
Innebetriebliche Schulungen und Kurse (Warenkunde etc.).
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Arbeitsamt, Anzeigen, eigene Auszubildende.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Keine Restriktionen; man ist froh, überhaupt Auszubildende zu bekommen.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 47 Kleinbetrieb Handel NRW

Gespräch mit Ausbildungsmeister

20 Beschäftigte, davon 2 Ausländer (10%)
4 Auszubildende, davon 1 Ausländerin (25%) (Marokkanerin)

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Wenn ein Azubi im Betrieb bleibt, ist er von den Lohnkosten her erst mal ein paar Jahre wesentlich niedriger als eine Fachkraft."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Gute Sprachkenntnisse, gute Umgangsformen; "zur Zeit muß man nehmen was kommt".
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Anzeigen ohne Resonanz, wenig Bewerbungen wegen ungünstiger Arbeitszeiten im Einzelhandel, "vom Arbeitsamt kommt der Rest, der sonst nicht untergekommen ist".
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Negative Reaktionen von Kunden.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt.
- **Fortbildung:**
Spielt im Betrieb keine Rolle.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch wegen Arbeitszeiten (langer Donnerstag) im Einzelhandel.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
"Wenn wir eine gleichwertige Deutsche gefunden hätten, wäre es wahrscheinlich nicht zu der Einstellung (der Marokkanerin) gekommen".

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 48 Mittelbetrieb Handel NRW

Gespräch mit Juniorchef

99 Beschäftigte, keine Ausländer
19 Auszubildende, keine Ausländer mehr

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifiziertes Fachpersonal bekommt man nur über eigenen Nachwuchs.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Mittlere Reife, sicheres Auftreten, Redegewandtheit.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Belegschaft, Kunden.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Negative Erfahrungen; "sind frech und aufmüpfig"; ablehnende Haltung von Belegschaft und Kundschaft; ausländische Auszubildende werden nicht mehr genommen.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
"Brauchen wir nicht"; innerbetrieblich: Produktschulungen (Warenkunde etc.).
 - **Fortbildung:**
Produktschulungen, Dekoration, Telefonmarketing.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Durch Abwerbung.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
"Unsere Mitarbeiter sind nicht besonders ausländerfreundlich, da schließe ich mich auch nicht aus."
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 49 Mittelbetrieb Handel (Hotel) NRW

Gespräch mit Direktor

64 Beschäftigte, davon 11 Ausländer (17%)
14 Auszubildende, davon 1 Ausländerin (7%) (Italienerin)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Um gutes Fachpersonal zu bekommen; Fachkräftemangel im Hotel- und Gaststättengewerbe.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Bevorzugt Mittlere Reife, keine Abiturienten.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Problematisch; Eigenbewerbungen, Beziehungen, über Anzeigen; "keiner will mehr dienen".
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Probleme; gewisse Vorteile für ausländische Jugendliche ("spiegelt die Internationalität unseres Hauses wider").
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Förderkurse in der Berufsschule. Betriebsintern: Produktschulungen, Warenkunde.
- **Fortbildung:**
Jährlicher Fortbildungsplan: Fachkunde, Warenkunde, Kosmetikschulungen für weibliche Mitarbeiter "damit sie ein strahlendes Lächeln am frühen Morgen dem Gast entgegenbringen".
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Sehr problematisch wegen der ungünstigen Arbeitszeiten in der Gastronomie.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv; würde gerne mehr ausländische Jugendliche einstellen, jedoch es melden sich keine.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 50 Mittelbetrieb Handel (Hotel) NRW

Gespräch mit Direktor

75 Beschäftigte, davon 2 Ausländer (3%)
19 Auszubildende, davon 3 Ausländer (16%) (2 Italiener, 1 Portugiesin)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Eigener Nachwuchs; Fachkräftemangel wegen ungünstiger Arbeitszeiten und schlechter Bezahlung in der Gastronomie.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Sicheres Auftreten, Ausstrahlung sind wichtiger als gute Schulzeugnisse.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
"Wir sind das erste Haus am Ort und alles, was sich für das Gastronomiegewerbe interessiert, bewirbt sich zuerst bei uns".
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gute Erfahrungen, keine Probleme; "Ausländer haben oft eine gewisse Ausstrahlung, einen Charme gegenüber den Gästen, den ein Deutscher nicht hat".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Wurden bisher nicht in Anspruch genommen; bei Bedarf zusätzlicher Unterricht durch Ausbildungsleiter.
- **Fortbildung:**
Nur außerbetrieblich.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch wegen Fachkräftemangel in der Gastronomie; über Fachzeitschrift.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 51 Großbetrieb Handel NRW

Gespräch mit Ausbildungsleiterin

220 Beschäftigte, davon 5 Ausländer (2%)
10 Auszubildende, davon 3 Ausländerinnen (30%) (Türkinnen)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Fachkräfte für Eigenbedarf, Führungskräfte, Mitarbeiterpotential.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Guter Hauptschulabschluß, Mittlere Reife, gepflegte Sprache, sicheres Auftreten.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Schülerpraktika, Mundpropaganda.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Sehr positive; gelegentlich wird die Ausbildung nicht zu Ende gemacht; "eine Türkin wurde (von ihrem Vater) ins tiefste Anatolien geschickt und ward nicht mehr gesehen".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Keine externen; innerbetrieblich: schriftliche Begleitmaterialien, schriftliche Unterweisung durch Ausbildungsleiter.
- **Fortbildung:**
Weiterbildung für interne Führungskräfte; Förderkurse für Aufstiegskandidaten.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Durch Ausbildung.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 51 Großbetrieb Handel NRW

Gespräch mit Betriebsrat

220 Beschäftigte, davon 5 Ausländer (2%)
10 Auszubildende, davon 3 Ausländerinnen (30%) (Türkinnen)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Für Betrieb und Gesellschaft; "damit die Jugendlichen nicht Menschen dritter Klasse sind".
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß, äußeres Erscheinungsbild, Sprache, Kommunikationsfähigkeit.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eigenbewerbungen, Belégschaft, Arbeitsamt; hohe Abbrecherquote wegen ungünstiger Arbeitszeiten im Einzelhandel.
 - **Probleme bei der Ausbildung von Ausländern:**
Teilweise Sprachprobleme.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Interner Unterricht; eigene Schulungsleiter und -räume.
 - **Fortbildung:**
Interne Weiterbildung, Förderkurse.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Auszubildende, Weiterbildung, Förderkreis.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 52 Großbetrieb Handel NRW

Gespräch mit Ausbildungsleiter

2300 Beschäftigte, davon 33 Ausländer (1%)
52 Auszubildende davon 2 Ausländer (4%) (Türken)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Fachkräfte für den eigenen Bedarf.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Mindestens Hauptschulabschluß. "Wer zwei Fünfen hat, wird auch nicht zum Test eingeladen."
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Innerbetriebliche Ausschreibung, Vermittlungsauftrag beim Arbeitsamt; Kinder von Mitarbeitern haben keinen Vorteil; starker Bewerberrückgang.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Probleme.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
"Man sollte erst versuchen, im eigenen Betrieb klarzukommen. Wir haben sowohl im kaufmännischen als auch im gewerblichen Bereich innerbetrieblich zusätzlichen Unterricht."
 - **Fortbildung:**
Maßnahmen nach dem Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz, spezielle berufsbegleitende Lehrgänge auf Vorschlag der Vorgesetzten; ca. 20% der Beschäftigten nehmen an Maßnahmen teil.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Auszubildende, Neueinstellung über Arbeitsamt, Anzeigen.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv; keine Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Mitarbeitern; es wurden in den letzten Monaten 120 Fahrer aus der ehemaligen DDR eingestellt; bisher keine Probleme.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 52 Großbetrieb Handel NRW

Gespräch mit Betriebsratsmitglied

2300 Beschäftigte, davon 33 Ausländer (1%)
52 Auszubildende davon 2 Ausländer (4%) (Türken)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Eigener Nachwuchs; Beitrag zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Informelle Quotenregelung (verschiedene Schulabschlüsse werden angestrebt); kein Test mehr; auch Mädchen in gewerblichen Berufen; auch Behinderte oder "Problemfälle".
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Eigenbewerbungen, innerbetriebliche Ausschreibung; Mitarbeiterkinder werden bevorzugt; wenig ausländische Bewerber.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Positive; bisher keine Probleme.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Betriebsinterner theoretischer Unterricht für alle Auszubildenden.
 - **Fortbildung:**
Im elektronischen Bereich externe Kurse (bei Siemens); Maßnahmen nach dem Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Innerbetriebliche Ausschreibung, zum Teil auch Anzeigen; wenig geeignete Bewerber "trotz der hohen Arbeitslosenzahlen"; auch ABM.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv; "Die Frage, ob Ausländer oder nicht, spielt eigentlich keine Rolle."
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 53 Großbetrieb Handel NRW

Gespräch mit Ausbildungsleiterin

900 Beschäftigte, keine Ausländer
38 Auszubildende, davon 1 Ausländerin (3%) (Spanierin)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Um Nachwuchs für den eigenen Bedarf zu rekrutieren; "soziale Gründe fallen seit einiger Zeit weg".
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Abitur für Kaufleute im Groß- und Außenhandel und für Datenverarbeitungskaufleute; Mittlere Reife für Chemielaboranten; überwiegend Mädchen (bessere Noten, besserer Eindruck).
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Anzeigen, Eigenbewerbungen; 400 bis 500 Bewerbungen für 6 Ausbildungsplätze für Kaufleute im Groß- und Außenhandel.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Erfahrungen; Ausländer überstehen selten das strenge Auswahlverfahren.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Zahlreiche Angebote; einwöchiges Seminar in Walbeck; innerbetrieblich: Datenverarbeitung.
 - **Fortbildung:**
Umfangreiches innerbetriebliches Fortbildungsprogramm: Datenverarbeitung, PC-Schulung, Präsentationstechnik, Unternehmensplanspiele etc.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Im wesentlichen aus dem eigenen Nachwuchs.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Nicht feststellbar.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 53 Großbetrieb Handel NRW

Gespräch mit Betriebsrat

900 Beschäftigte, keine Ausländer
38 Auszubildende, davon 1 Ausländerin (3%) (Spanierin)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Soziale Verpflichtung gegenüber den Jugendlichen.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Abitur bzw. Mittlere Reife, "unser Eindruck beim Einstellungsgespräch".
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eigenbewerbungen; Betriebsrat unterstützt die Bewerbungen von "Belegschaftskindern".
- **Probleme bei der Ausbildung von Ausländern:**
Ausländer mit Sprachproblemen haben keine Chancen.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Kaum Erfahrungen, weil Ausländer das strenge Auswahlverfahren selten überstehen.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Zahlreiche Maßnahmen (inner- und außerbetrieblich).
- **Fortbildung/Rekrutierung von Fachkräften:**
"Nach unserem Eindruck versucht das Unternehmen verstärkt am Arbeitsmarkt sogenannte Spezialisten zu beschaffen, weil nach Aussage des Unternehmens entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen von Arbeitnehmern zu aufwendig und zu wenig erfolgversprechend seien ... wir stellen zu unserem Bedauern fest, daß immer häufiger für bestimmte Positionen ein abgeschlossenes Studium vorausgesetzt wird."

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 54 Kleinbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Inhaberin

13 Beschäftigte, davon 1 Ausländer (8%)
2 Auszubildende, keine Ausländer

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Wir bilden nicht aus, um billige Arbeitskräfte zu haben. Wir haben großes Interesse daran, daß die Leute nach der Lehre bei uns bleiben."
- **Kriterien für Auszubildende:**
"Normale" Zeugnisse; kein Test; Vorstellungsgespräch, drei Monate Probezeit.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt; erfolgreicher: Anzeigen; keine Resonanz bei ausländischen Jugendlichen.
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Vermutet werden Sprachprobleme, Anpassungsprobleme, ausländerfeindliche Einstellung von Kollegen.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt.
- **Fortbildung:**
EDV-Schulungen für alle Mitarbeiter (auch Ausländer).
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch wegen Fachkräftemangel.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Keine Anzeichen für negative oder skeptische Haltung erkennbar. Ausländer haben sich bisher nicht für Ausbildungsplätze beworben.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 55 Kleinbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Filialleiter

20 Beschäftigte, davon 5 Ausländer (25%)
1 Auszubildender, derzeit keine Ausländer (1988 noch 1 ausländischer Azubi)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Jungen Menschen Gelegenheit geben, eine Ausbildung zu machen; Nachwuchs für den Betrieb ("Führungskräfte von morgen").
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß, einigermaßen gute Noten, Bestehen eines Tests Voraussetzung. "Man nimmt praktisch schon jeden . . . Wir geben auch Ausländern eine Chance, aber es kommt ja keiner".
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Läuft über die Zentrale: Anzeigen, Informationstage, über Haupt- und Realschulen.
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Integrationsprobleme, Sprache, geringe Belastbarkeit.
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
"Wir hatten hier einen Italiener, der war 'ne absolute Niete, der ist immer unpünktlich zur Arbeit gekommen, immer wenn's Wetter schön war, ist er gar nicht gekommen. Er hat eine Beziehung angefangen mit einer Verkäuferin, die wir auch rausgeschmissen haben."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt; betriebsintern: wöchentliche persönliche Lehrgespräche.
 - **Fortbildung:**
Warenkundes Schulungen, Informationstage (auch für Auszubildende).
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch wegen langer Arbeitszeiten und schlechter Bezahlung im Lebensmittel-einzelhandel. "Ein Verkäufer wird oft als Mensch dritter Klasse angesehen."
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Der Befragte möchte seine schlechten Erfahrungen nicht verallgemeinern; eine gewisse Skepsis ist jedoch spürbar; im Einzelhandel scheint es besonders schwierig zu sein, überhaupt Auszubildende zu bekommen, die auch tatsächlich die Ausbildung abschließen und im Betrieb bleiben. Mit den (angelernten) ausländischen Angestellten in der Regel keine Probleme.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 56 Kleinbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Inhaber

11 Beschäftigte, keine Ausländer
2 Auszubildende, keine Ausländer

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs. "Fachkräfte werden von Konzernen, die selbst keine haben, durch höhere Gehälter wegengagiert."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Mittlere Reife; Kontaktfreudigkeit, Menschenkenntnis, Kreativität, intakte Familienverhältnisse.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Hauptsächlich über Kunden. Kaum Bewerbungen wegen unattraktiver Arbeitszeiten und Gehälter im Einzelhandel.
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Religion, Sprache, "wollen sich nicht unterordnen".
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine konkreten mit Auszubildenden (angeblich bisher keine Bewerbung), positive mit ausländischen Aushilfen (Französinen).
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Wurden bereits einmal in Anspruch genommen, trotzdem skeptische Einstellung ("Normalerweise lehne ich so was ab, weil ich mir sage, wir können das selbst machen").
- **Fortbildung:**
Ständig Schulungen für Verkaufspersonal "zusammen mit der Industrie".
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Skeptisch, insbesondere gegenüber Moslems; "ich hoffe, daß unsere deutschen Jugendlichen nach wie vor Priorität haben".

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 58 Großbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Personalleiter

670 Beschäftigte, davon 15 Ausländer (2%)
36 Auszubildende davon 1 Ausländer (3%) (Jugoslawe)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchsförderung, gesellschaftliche Verpflichtung.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Für kaufmännische Berufe Abitur, für gewerbliche Berufe Hauptschulabschluß; bei gleicher Leistung werden Mitarbeiter- und Kundenkinder bevorzugt.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eigenbewerbungen im kaufmännischen Bereich (150 bis 200 Bewerbungen für 6 Ausbildungsplätze); im gewerblichen Bereich: Anzeigen, IHK, Arbeitsamt, Schulen, Betriebszeitung.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
"Die Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden sind zum Teil positiver als bei deutschen."
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Noch nicht wahrgenommen, nicht bekannt; berufsschulbegleitender Unterricht, 14tägig drei Stunden.
- **Fortbildung:**
Umfangreiches Programm; Teilnehmerquote an innerbetrieblichen Maßnahmen ca. 70% bis 80%.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Auszubildende, jüngere Mitarbeiter werden systematisch auf andere Aufgaben vorbereitet. Bei Engpässen gelegentlich über Anzeigen oder interne Stellenausschreibung.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 58 Großbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Betriebsratsmitglied

670 Beschäftigte,	davon 15 Ausländer (2%)
36 Auszubildende	davon 1 Ausländer (3%) (Jugoslawe)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Normale Schulbildung, sicheres Auftreten.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Zum Teil über Anzeigen; Mitarbeiterkinder werden bevorzugt.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine besonderen Probleme; bisher ein Ausbildungsabbruch eines türkischen Jugendlichen wegen Rückkehr der Familie in die Türkei; "Es gibt ja auch bei uns Mitarbeiter, die nicht gerne mit Ausländern zusammenarbeiten. Eine gewisse Abwehrhaltung gegen Ausländer . . . So ein Gefühl, das ist kein Deutscher, die nehmen uns die Arbeitsplätze weg."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Betrieblicher Unterricht.
 - **Fortbildung:**
Im gewerblichen Bereich Schulungen bei den Herstellerfirmen.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Unter anderem Abwerbung bei anderen Unternehmen.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Keine Vorbehalte.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 57 Kleinbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Filialleiter

6 Beschäftigte, davon 1 Ausländerin (17%)
1 Auszubildende, derzeit keine Ausländer

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs, Fluktuation.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß, guter Eindruck beim Vorstellungsgespräch, "keine Chaoten".
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Kaum Bewerbungen, auch nicht von ausländischen Jugendlichen; Arbeitsamt, Schild im Schaufenster (wird von Zentrale gestellt).
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Erfahrungen mit ausländischen Azubis; Ausländerinnen in der Regel nur als Aushilfen (Jugoslawinnen).
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt.
- **Fortbildung:**
Schulungen in der Zentrale, wenn Mitarbeiter Aufstiegsambitionen haben. "Ich habe auch klein angefangen".
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Azubis; Aushilfen und Fachkräfte über Anzeigen, Schild im Schaufenster.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Keine erkennbar positive oder negative.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 59 Mittelbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Leiter der Niederlassung (Geschäftsführer)

27 Beschäftigte,	davon 1 Ausländer (4%)
7 Auszubildende,	davon 1 Ausländer (14%) (Türke)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Verjüngung der Belegschaft, Fluktuation gering halten.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Guter Hauptschulabschluß oder Mittlere Reife "Die Abiturienten schnappen andere weg" (z. B. Banken); gute Noten in Deutsch und Rechnen Voraussetzung; keine Tests, Einstellungsgespräch "ohne Konzept".
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Meldung immer dem Arbeitsamt, über Schulen
(Krankenkassenaußendienstmitarbeiter), Anzeigen; keine "Mikis" und "Kukis".
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Wollen Wehrdienst im Heimatland umgehen; Probleme in der Berufsschule; ausführliche Schilderung von Problemen mit zwei ausländischen Auszubildenden und deren Lösung durch intensive individuelle Betreuung.
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Überwiegend gute; Vorteile bzgl. Motivation, Ehrgeiz; Defizite: Selbstvertrauen, Selbstsicherheit, sicheres Auftreten.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt; betriebsinterne Maßnahmen, intensive Betreuung von "Problemfällen" (Deutsche und Ausländer).
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Durch Auszubildende; sonst kein Bedarf (Fluktuation soll gering gehalten werden).
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Gesprächspartner ist sehr bemüht seine ausländerfreundliche Haltung und sein besonderes Engagement für ausländische Auszubildende darzustellen.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. **60** Mittelbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Personalleiter

180 Beschäftigte, davon **10** Ausländer (10%)
 1 Auszubildender, davon - Ausländer

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
 Betrieb ist nicht sehr ausbildungsintensiv.

 - **Kriterien für Auszubildende:**
 Gute Deutschkenntnisse wegen ständigen Kundenkontakts; gepflegtes Auftreten, "auf Leute zugehen"; standardisierter Test.

 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
 Arbeitsamt (ohne Resonanz), Inserate, Beilagen in Zeitungen, Broschüren, die in Schulen verteilt wurden; keine Resonanz: "von 80 Schulabgängern gehen nur 8 in einen Lehrberuf".

 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
 Mangelnde Deutschkenntnisse ("Wir haben deutsche Kunden").

 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
 Keine, da keine Bewerbungen von ausländischen Jugendlichen.

 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
 Nicht bekannt; bisher nicht notwendig, da Auszubildende nur bei bestandenem Test genommen werden.

 - **Fortbildung:**
 Keine; ein Umschüler im Betrieb.

 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
 Über Stellenanzeigen.

 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
 Vorbehalte wegen befürchteter negativer Kundenreaktionen; Deutsche werden bevorzugt.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 61 Großbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Personalleiterin

250 Beschäftigte, davon 9 Ausländer (4%)
31 Auszubildende, davon 5 Ausländer (16%) (verschiedene Nationalitäten)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Fachkräfte hauptsächlich im kfm. Bereich für die besonderen Erfordernisse des Betriebs (Bürobedarf, 20.000 verschiedene Artikel).
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Mittlere Reife bevorzugt für kfm. Auszubildende (gilt auch für Ausländer); keine Abiturienten ("sind zu gescheit"); gute Ausdrucksweise, Auffassungsgabe Voraussetzung.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
"Man muß nehmen, was man kriegt"; Arbeitsamt, Annoncen, Aushänge in Schulen.
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Keine.
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Sehr gute; Einsatz entsprechend der Möglichkeiten und Fähigkeiten ("keine Ablage").
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Teilnahme am "Griechenprojekt" der BA: sechswöchige Ausbildung in Griechenland, damit die Berufsausbildung in Deutschland dort anerkannt wird.
 - **Fortbildung:**
Zur Zeit werden zwei kfm. Umschüler beschäftigt.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch, "mit allen zu Gebote stehenden Mitteln".
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 62 Großbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit Personalleiter

540 Beschäftigte, davon 6 Ausländer (1%)
40 Auszubildende, davon 3 Ausländer (8%) (1 Türke, 2 Griechen)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierter Nachwuchs mit speziellen Branchenkenntnissen (Heizung, Sanitär).
- **Kriterien für Auszubildende:**
Bisher Mittlere Reife, jetzt zusehends auch Hauptschulabsolventen; wichtig: gute Noten in Deutsch und Rechnen; persönlicher Eindruck entscheidet; keine Tests.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
"Der Markt wird immer enger. Banken, Versicherungen und bekannte große Industriebetriebe tun sich leichter und schöpfen das beste ab. Uns bleibt der Rest"; Rekrutierung über Inserate und Schulen; "Mikis" und "Kukis" haben gewisse Vorteile.
- **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
Keine, wenn sie gute deutsche Sprachkenntnisse haben.
- **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Sehr gute; Vorteile: Engagement, Motivation, Ehrgeiz, Fleiß, Leistungsbereitschaft.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nur betriebsintern: betriebliche Produktschulung, Betriebsbesichtigungen, zusätzlicher Schultag einmal wöchentlich.
- **Fortbildung:**
Regelmäßige Schulungen (Produktschulung).
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Die meisten Auszubildenden werden übernommen; Arbeitsamt (meist ohne Erfolg), Anzeigen, über Mitarbeiter.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Keine Benachteiligung, gute deutsche Sprachkenntnisse vorausgesetzt; in Zukunft wahrscheinlich mehr ausländische Jugendliche ("Stille Reserve"?).

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 62 Großbetrieb Handel Bayern

Gespräch mit BR-Mitglied

540 Beschäftigte,	davon 6 Ausländer (1%)
40 Auszubildende,	davon 3 Ausländer (8%) (1 Türke, 2 Griechen)

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierte Fachkräfte.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Eigentlich Mittlere Reife, aber "es wird immer schwieriger"; sicheres Auftreten.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Problematisch; Arbeitsamt, Schulen, innerbetriebliche Kontakte.
 - **Probleme bei Ausbildung von Ausländern:**
"Kann ich nichts zu sagen."
 - **Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt.
 - **Fortbildung:**
Produktschulung; geringes Interesse der Mitarbeiter.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Anzeigen.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Geringer Ausländeranteil, kein Problembewußtsein. "Die Ausländer sind im Lager bei uns. Die wollen einfach nur Geld verdienen."
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 63 Kleinbetrieb Handel Berlin

Gespräch mit Inhaberin

10 Beschäftigte, davon 1 Ausländerin (10%)
3 Auszubildende, derzeit kein Ausländer

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Es macht Spaß, den Beruf zu vermitteln".
- **Kriterien für Auszubildende:**
Sie müssen die deutsche Sprache beherrschen; formale Qualifikationen sind unwichtig; "Ich entscheide das aus dem Bauch, das fühl' ich".
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Zahlreiche unaufgeforderte Eigenbewerbungen, die jedoch nicht berücksichtigt werden; Einstellungen nur auf Empfehlungen von Freunden, Bekannten, Kunden.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Nur positive Erfahrungen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Bewerber aus der ehemaligen DDR werden nicht mehr genommen; "da würde ich Ausländer vorziehen, weil die mehr Ahnung haben".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt.
- **Fortbildung:**
Weder intern noch extern.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Übernahme der besten Azubis, auch Ausländer/innen; keine Einstellungen von ehemaligen DDR-Bürgern.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Gegenüber Ausländern sehr positiv, gegenüber ehemaligen DDR-Bürgern eher skeptisch.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 64 Kleinbetrieb Handel/Handwerk Berlin

Gespräch mit Inhaber

17 Beschäftigte,	keine Ausländer
5 Auszubildende	keine Ausländer

-
- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs; um Fluktuation auszugleichen.
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Ordentlicher Hauptschulabschluß; gute Noten in Rechnen.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Vorwiegend aus der Nachbarschaft; Schild im Schaufenster; Vorbehalte gegenüber Bewerbern vom Arbeitsamt ("Sonderschüler, Behinderte"); Rekrutierungsprobleme bei Fachverkäuferinnen.
 - **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Bisher eine Bewerbung; noch keine Erfahrungen.
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Prüfungsvorbereitende Kurse bei den Innung.
 - **Fortbildung:**
Kurse bei der Innung; geringes Interesse.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 65 Kleinbetrieb Handel Berlin

Gespräch mit Schulungsleiterin

12 Beschäftigte, keine Ausländer
2 Auszubildende aus der ehemaligen DDR

- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierter Nachwuchs. "Fertige Leute bekommt man nicht . . . Wir bilden nicht aus, um nachher zu sagen, danke, es war sehr schön."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Interesse am Beruf (Einzelhandelskaufmann/-frau); wenig Fehlzeiten im Zeugnis, gute Noten in Deutsch, Rechnen, Chemie, Biologie.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Sehr viel mehr Bewerbungen als Plätze, "aber darunter ist auch viel Ausschuß"; Zeitungsbeilage, Schülerpraktika; kaum Bewerbungen von ausländischen Jugendlichen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Ein Ausbildungsabbruch einer türkischen Auszubildenden wegen Bedenken der Eltern ("Die wollten nicht, daß sie sich schminken muß.").
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Positive Erfahrungen mit Auszubildenden und Mitarbeitern.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
"Ich hab' jetzt gerade ein junges Mädchen, da hat man mir vom Arbeitsamt eine Hilfe angeboten. Auch für die Azubis aus der ehemaligen DDR. Aber ich frage mich: wozu? Das ist meine Arbeit, dafür bin ich da. Wenn man jedesmal den Staat dafür belangt . . . Das ist auch der Grund, weshalb wir so viele Steuern zahlen müssen. . . ."
- **Fortbildung:**
Regelmäßige Schulungen bei Herstellerfirmen.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Hauptsächlich über Auszubildende.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Keine Vorbehalte erkennbar.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 66 Kleinbetrieb Handel Berlin

Gespräch mit Ausbildungsleiterin

6 Beschäftigte, davon 1 Ausländer (17%) in der Filiale (Reisebüro)
2 Auszubildende aus der ehemaligen DDR (eigentlich Umschüler)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs; "Wir hoffen, daß die Azubis hierbleiben."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Höflichkeit, gute Umgangsformen, "daß man auf Kunden zugehen kann".
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eigenbewerbungen; angeblich keine Bewerbungen von Ausländern.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Erfahrungen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Mangelhafte Schulbildung, keine Branchenkenntnisse.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nicht bekannt.
- **Fortbildung:**
Kurse bei der Lufthansa, die jedoch meist ausgebucht sind.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Über Anzeigen, Mundpropaganda.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Nicht erkennbar negativ.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 67 Großbetrieb Handel Berlin

Gespräch mit Ausbildungsleiter

840 Beschäftigte,	davon 60 Ausländer (7%)	
47 Auszubildende	davon 5 Ausländerinnen (11%)	(2 Jugoslawinnen, 1 Vietnamesin und 2 Laotinnen)
	davon 5 aus der ehemaligen DDR	

- **Gründe für die Ausbildung:**
Nachwuchs; "In einem Beruf, in dem überwiegend Frauen arbeiten, gibt es auch eine stärkere Fluktuation."
 - **Kriterien für Auszubildende:**
Mittlere Reife; gute Noten in Chemie und Biologie, klar verständliches Deutsch; Ausdruck, Aussehen, Benehmen, Bewegen, Sprechen.
 - **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Die Auswahl und Ausbildung der Jugendlichen wird teilweise von einem Personalberatungsunternehmen übernommen; Eigenbewerbungen, Arbeitsamt, Anzeigen, Mundpropaganda; keine Kinder von Mitarbeitern; "Die meinen, sie brauchen nichts zu tun, weil ihr Vater oder Mutter bei der Firma ist. Das kommt gar nicht in Frage."
 - **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Keine Probleme, positive Erfahrungen. "Ausländer brechen seltener ab. Sie sind ehrgeiziger, bringen mehr Einsatz . . . Wir haben auch Filialleiter, die Ausländer sind. Entscheidend ist einzig und allein die Leistung."
 - **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Zahlreiche Bewerbungen; "Die sind sehr viel eifriger . . . Was soll es sonst für Unterschiede geben? Das sind genauso Deutsche wie wir."
 - **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Einmal wöchentlich Warenkunde für alle Auszubildenden parallel zur Berufsschule.
 - **Fortbildung:**
Aufstiegsfortbildung; "Rein theoretisch kann bei uns jeder Geschäftsführer werden." Fortbildung wird von einem Personal- und Unternehmensberatungsinstitut durchgeführt.
 - **Rekrutierung von Fachkräften:**
Hauptsächlich über Auszubildende.
 - **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positive Einstellung sowohl gegenüber Ausländern als auch gegenüber Jugendlichen aus der ehemaligen DDR.
-

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 67

Großbetrieb Handel Berlin

Gespräch mit Betriebsratsmitglied

840 Beschäftigte, 47 Auszubildende	davon 60 Ausländer (7%) davon 5 Ausländerinnen (11%)	(2 Jugoslawinnen, 1 Vietnamesin und 2 Laotinnen)
	davon 5 aus der ehemaligen DDR	

- **Gründe für die Ausbildung:**
Die Geschäftsleitung stellt mehr Azubis ein, weil am Markt kaum gut ausgebildetes Personal zu bekommen ist; hohe Fluktuation im Einzelhandel: "Hauptsächlich Frauen, die das als Zuverdienst machen . . . Mit 1790 brutto kann man als Mann keine Familie ernähren."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Realschule oder guter Hauptschulabschluß, gute Noten, äußeres Erscheinungsbild.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Problematisch; Bewerbermangel wegen Arbeitszeiten und Verdienst im Einzelhandel; Schulen, Anzeigen; wenig Bewerbungen von ausländischen Jugendlichen; deutliche Kritik am Ausbildungsleiter ("hat keinen Draht zu den Jugendlichen"); Auswahl und Ausbildung werden von einem Personalplanungsunternehmen übernommen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Angeblich keine Probleme; "Wenn wir nichts hören, gehen wir davon aus, daß alles okay ist."
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Problematisch; "Da stellen sich Leute vor, Professoren, Doktoren, Attachés."; bereits 30 Filialen (Drogerien) "im Osten".
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Innerbetriebliche Schulung (Warenkunde, Produktschulung) und externe Kurse bei Herstellerfirmen; jährlich eine Bildungsreise.
- **Fortbildung:**
Das mit der Aus- und Weiterbildung beauftragte Personalplanungsinstitut will ein innerbetriebliches Bildungszentrum einrichten, in dem alle Mitarbeiter der zahlreichen Filialen (Drogerien) von Fachleuten geschult werden sollen.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv gegenüber Ausländern, skeptisch gegenüber Auszubildenden und Beschäftigten aus der ehemaligen DDR.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 68 Mittelbetrieb Industrie Berlin

Gespräch mit Inhaber

25 Beschäftigte, davon 5 Ausländer (20%)
1 Auszubildende derzeit keine Ausländer

- **Gründe für die Ausbildung:**
Facharbeiterpotential.

- **Kriterien für Auszubildende:**
Hauptschulabschluß, persönlicher Eindruck beim Einstellungsgespräch; keine Mädchen; "wenig überzeugende Bewerber", hohe Abbruchquote.

- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Arbeitsamt, Handwerkskammer; Mitarbeiterkinder werden bevorzugt; in der Vergangenheit Zusammenarbeit "mit einem Verein zur Förderung gestrauchelter Jugendlicher . . . Da hatten wir 100 Prozent Ausschuß . . . Am nächsten Tag waren sie einfach weg . . . Da waren auch Ausländer dabei."

- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Positive Erfahrungen mit wenigen Ausnahmen; "fleißiger, aufnahmebereiter . . . mehr Grips".

- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Keine Erfahrungen mit Auszubildenden, aber mit Facharbeitern; früher eher negative, jetzt positive Erfahrungen; "höhere Arbeitsbereitschaft, effektiver, obwohl sie, wie man sagt, das Arbeiten gar nicht gewöhnt waren".

- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Betriebsinterne Angebote, aber wenig Interesse bei den Jugendlichen. "Wir hätten Interesse an solchen Maßnahmen (ausbildungsbegleitende Hilfen), aber die Jugendlichen nicht. Das ist das Problem."

- **Fortbildung:**
Fortbildungskurse bei der Innung (Schweißkurse, Schmiedekurse).

- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Auszubildende, Anzeigen.

- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Negative Urteile über Jugendliche allgemein.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 69

Großbetrieb Handel Berlin

Gespräch mit Ausbildungsleiterin

ca. 500 Beschäftigte,
59 Auszubildende

davon ca. 100 Ausländer (20%)
davon 7 Ausländer (12%) (hauptsächlich Türkinnen)

- **Gründe für die Ausbildung:**
Qualifizierter Nachwuchs.
- **Kriterien für Auszubildende:**
Gutes Testergebnis, persönliches Auftreten, gute Sprachkenntnisse, äußeres Erscheinungsbild ("sauber, ordentlich, gepflegt"), Selbständigkeit, soziales Verhalten, Eigeninitiative.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eigenbewerbungen, Arbeitsamt; keine Bevorzugung von Mitarbeiterkindern ("Mikis").
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Positive Erfahrungen. "Mit ausländischen Azubis haben wir absolut keine Probleme; es gibt keine Diskriminierung. Die ausländischen Azubis haben mehr Initiative."
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
"Unsere Erfahrungen sind sehr unterschiedlich; entweder sehr gut oder sehr schlecht ... Manche finden sich sehr gut zurecht, sind sehr motiviert und interessiert ... Manche haben große Schwierigkeiten, sich in das Sozialgefüge einzufügen; die Kluft zwischen Ost und West ist noch vorhanden. Damit sind sie überfordert."
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nur betriebsintern (Verkaufstraining).
- **Fortbildung:**
Unfall-, Feuer-, Diebstahlschutz; Marketing; Weiterbildung zum Erstverkäufer, Substitut etc. möglich; "Das klassische Bild: vom Azubi zum Geschäftsleiter ist bei uns noch vorhanden."
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Bei kurzfristigem Bedarf von außen, ansonsten über Ausbildung.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv gegenüber ausländischen Jugendlichen und ehemaligen DDR-Bürgern.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 69 Großbetrieb Handel Berlin

Gespräch mit Betriebsratsvorsitzendem

ca. 500 Beschäftigte, davon ca. 100 Ausländer (20%)
59 Auszubildende davon 7 Ausländer (12%) (hauptsächlich Türkinnen)

- **Gründe für die Ausbildung:**
"Wir haben einen großen Bedarf an Nachwuchs. Wir sind vom Betriebsrat sehr stark daran interessiert, daß hier so viel wie möglich Azubis angestellt werden; nicht als billige Arbeitskräfte, sondern um ihnen eine Ausbildung angedeihen zu lassen."
- **Kriterien für Auszubildende:**
Kein Einfluß des Betriebsrats auf die Auswahl der Azubis.
- **Rekrutierung von Auszubildenden:**
Eigenbewerbungen.
- **Probleme/Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden:**
Gute Erfahrungen; Probleme durch rechtsextreme Gruppen in der Berufsschule; gelegentlich Probleme mit Vätern von ausländischen Auszubildenden. "Ich lege als Betriebsratsvorsitzender ganz großen Wert darauf, daß keine Diskriminierung stattfindet. Kommt auch nicht vor." Es werden auch farbige Mitarbeiter im Verkauf eingesetzt; in der Jugendvertretung ist eine türkische Auszubildende.
- **Probleme/Erfahrungen mit ehemaligen DDR-Bürgern:**
Mit Azubis noch keine Erfahrungen; anfangs mit Mitarbeitern Probleme ("Sie waren das Arbeiten acht Stunden am Stück nicht gewöhnt.").
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen:**
Nur intern: Sonderkurse vor der Prüfung.
- **Rekrutierung von Fachkräften:**
Problematisch; "Um qualifiziertes Fachpersonal zu bekommen, muß man sich sehr anstrengen."; Innerbetriebliche Ausschreibung, Arbeitsamt, Inserate.
- **Allgemeine Einstellung bzgl. der Ausbildung und Beschäftigung von Ausländern:**
Positiv.

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Kurzprotokoll

Betrieb-Nr. 70 Überbetriebliches Ausbildungszentrum (Stiftung) Berlin

Gespräch mit Ausbildungs-/Werkstattleiter

70 Auszubildende davon 40 Ausländer (57%) (überwiegend Türken)

■ Gründe für die Ausbildung:

Zweck der Stiftung ist die Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher. Umfangreiches Programm: Ausbildung in verschiedenen Handwerksberufen, Berufsförderung, ABM-Programme für Strafgefangene, Straftlassene und Langzeitarbeitslose, Benachteiligtenprogramm, Integrationswerkstätten; auch Vermittlung "sozialer Kompetenzen"; keine produktiven Arbeiten, außer gelegentlich für karitative Einrichtungen.

■ Kriterien für Auszubildende:

BAB-Berechtigung (Berufsausbildungsbeihilfe); d. h. z. B. keine abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung und sonstige Defizite; Bereitschaft regelmäßig zu kommen und sich eine gewisse Disziplin anzueignen.

■ Rekrutierung von Auszubildenden:

Das Ausbildungszentrum hat auf die Auswahl der Jugendlichen keinen Einfluß. Sie werden vom Arbeitsamt vermittelt, wenn sie die BAB-Kriterien erfüllen.

■ Probleme:

Ca. 80% der Jugendlichen schaffen die Prüfung; viele werden von den Betrieben übernommen, bei denen sie ihr Praktikum gemacht haben. Insgesamt entstehen bei dieser speziellen Zielgruppe (benachteiligte Jugendliche) spezifische Motivationsprobleme; bei ausländischen Jugendlichen zusätzlich Probleme mit Eltern bzw. Vätern. Der Ausbildungserfolg der türkischen Jugendlichen wird zusätzlich erschwert oder verhindert beispielsweise durch Rückkehr mit der Familie in die Türkei, Zwang zum Geldverdienen, Nebenjobs, Generationsprobleme, mangelhafte Beherrschung spezifischer deutscher "Kulturtechniken"; Mädchen haben Probleme, anerkannt zu werden, verbessern aber das "Betriebsklima". Wenn die Jugendlichen ganz große Probleme mit ihren Eltern haben, können sie unter Umständen im stiftungseigenen Heim untergebracht werden.

■ Ausbildungsbegleitende Hilfen:

Neben der sehr intensiven praktischen Ausbildung gibt es begleitenden Stützunterricht parallel zur Berufsschule, mit der eng zusammengearbeitet wird. Außerdem in jeder Werkstatt begleitenden Fachunterricht in Gruppen, zum Teil auch Einzelunterricht bei speziellen schulischen Schwächen.

Ausbildung und Beschäftigung von jungen Ausländern

Fragebogen: Statistik-Teil

Betriebs-Nr. _____

Bitte vor dem Gespräch ausfüllen!

1. Standort des Betriebs/der Betriebsstätte

NRW () Berlin () Bayern ()

2. Wirtschaftsbereich

Industrie () Handel () Handwerk ()

3. Betriebsgrößenklasse

Kleinbetrieb () Mittelbetrieb () Großbetrieb ()
(bis 20 Besch.) (20 - 200 Besch.) (über 200 Besch.)

4. Branche

- Produzierendes Gewerbe:

- Energiewirtschaft, Bergbau ()
 - Chemische Industrie ()
 - Gewerbe und Verarbeitung von Steinen
und Erden, Feinkeramik, Glasgewerbe ()
 - Metallerzeugung und -bearbeitung ()
 - Stahl-/Maschinen-/Fahrzeugbau ()
 - Elektrotechnik, Feinmechanik/Optik ()
 - Holz-/Papier-/Druckgewerbe ()
 - Leder-/Textil-/Bekleidungsgewerbe ()
 - Nahrungs- und Genussmittelgewerbe ()
 - Bau-/Ausbau-/Bauhilfsgewerbe ()
 - Sonstige im Produzierenden Gewerbe:
_____ ()
-

- Handel/Dienstleistungen:

- Großhandel ()
 - Einzelhandel ()
 - Banken und Versicherungen ()
 - Verkehr, Nachrichtenübermittlung ()
 - Hotel- und Gaststättengewerbe ()
 - Wäscherei, Reinigung, Körperpflegegewerbe ()
 - Sonstige Dienstleistungen:
_____ ()
-

5. Wieviele deutsche und ausländische Arbeitnehmer (ohne Azubis) gibt es zur Zeit in Ihrem Betrieb? Wieviele davon sind Männer bzw. Frauen?

	Deutsche (Anzahl)			Ausländer (Anzahl)		
	Ges.	M	F	Ges.	M	F
Un-/angelernte Arbeitnehmer	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Facharbeiter/Gesellen	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Angestellte (mittlere Ebene)	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Meister/Vorgesetzte/ Leitende Angestellte	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Arbeitnehmer insgesamt (ohne Azubi)	=====	=====	=====	=====	=====	=====

6. Welche Nationalität stellt bei den Ausländern die Hauptgruppe in Ihrem Betrieb?

- Türkische ()
- Jugoslawische ()
- Italienische ()
- Griechische ()
- Andere, und zwar:
_____ ()

7. Wieviele Auszubildende hatten Sie 1988, wieviele haben Sie derzeit (1990), und wieviele werden Sie voraussichtlich 1991 haben?

	1988		1990		1991 (voraussichtlich)	
	Deutsche	Ausländer	Deutsche	Ausländer	Deutsche	Ausländer
Gesamt	_____	_____	_____	_____	_____	_____
- männlich	_____	_____	_____	_____	_____	_____
- weiblich	_____	_____	_____	_____	_____	_____
- gewerblich	_____	_____	_____	_____	_____	_____
- kaufmännisch	_____	_____	_____	_____	_____	_____

8. Welche Nationalität haben die ausländischen Auszubildenden 1990?

	Ges.	männlich	weiblich
- Türkische	_____	_____	_____
- Italienische	_____	_____	_____
- Jugoslawische	_____	_____	_____
- Griechische	_____	_____	_____
- Spanische	_____	_____	_____
- Portugiesische	_____	_____	_____
- Sonstige:	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

9. In welchen Berufen wird im Betrieb ausgebildet?

- | | | | |
|--|-----|---|-----|
| • Fertigungsberufe: | | • Dienstleistungsberufe: | |
| - Metallberufe | () | - Waren-/Dienstleistungskaufleute | () |
| - Elektriker | () | - Organisations-/Verwaltungs- und
Büroberufe | () |
| - Textil-/Bekleidungs-/
Lederberufe | () | - Verkehrsberufe | () |
| - Ernährungsberufe | () | - Körperpfleger, Gästebetreuer,
Hauswirtschafts- und
Reinigungsberufe | () |
| - Bau- und Baunebenberufe
(einschl. Tischler) | () | - Sonstige Dienstleistungsberufe | () |
| - Sonstige Fertigungsberufe | () | | |
| - Technische Berufe | () | • Sonstige Berufe | () |

10. Gesprächspartner

		Geschlecht		Alter (geschätzt)			
		m	w	bis 30	30 - 40	40 - 50	50 +
- Inhaber/Geschäftsführer	()	()	()	()	()	()	()
- Betriebsleiter/Meister	()	()	()	()	()	()	()
- Personalleiter/Sachbearbeiter	()	()	()	()	()	()	()
- Ausbildungsleiter	()	()	()	()	()	()	()
- Betriebsrat	()	()	()	()	()	()	()
- Sonstiges:	()	()	()	()	()	()	()
_____	()	()	()	()	()	()	()

Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer

Gesprächsleitfaden

Im explorativen Teil sollen u. a. auch die Angaben aus dem Statistik-Teil hinterfragt werden (z. B. hoher Ausländeranteil - wenig ausländische Azubis, bzw. umgekehrt). Deshalb ist bei jeder Exploration immer erst der Statistik-Teil auszufüllen!

1. Gründe für und gegen Ausbildung generell

- Aus welchen Gründen bildet der Betrieb aus?
(z. B. Konjunktur, Facharbeitermangel, Auftragslage, Investitionen, Azubis als Produktivfaktor)
- Welche Gründe gibt es für Zu-/Abnahme der Ausbildung (vgl. Statistik-Teil!)

**Welche der genannten Gründe erschweren/begünstigen die Ausbildung
speziell von Ausländern**

2. Welche Kriterien bei der Auswahl von Auszubildenden spielen im Betrieb eine Rolle?

- 2.1 Wie in etwa ist das Verhältnis zwischen Bewerbern für und Anzahl an Ausbildungsplätzen; wie hat es sich entwickelt/wird es sich voraussichtlich entwickeln (mehr - weniger Bewerber/Plätze)?
- 2.2 Ist die Auswahl der Auszubildenden in irgendeiner Weise formalisiert (Prüfung/Test, Quotenregelung etc.)? Welchen **Stellenwert** haben Prüfungen oder Tests?

- 2.3 Wer ist im Betrieb **beteiligt** an der **Planung** der Ausbildung und der **Auswahl** der Azubis (Inhaber, Betriebsleitung, Personalabteilung, Ausbildungsleiter, Betriebsrat, Jugendvertreter etc.)? Wie lange im voraus wird geplant?
- 2.4 Wer **entscheidet** letztlich im Betrieb über die **endgültige Auswahl**, wie läuft dieser Entscheidungsprozeß konkret ab?
- 2.5 Nach welchen **Kriterien** wird über die Auswahl von Azubis entschieden; welchen **Stellenwert** haben diese Kriterien?
- Allgemeine Kriterien: z. B.
 - formale Qualifikationen (Schulabschluß, Noten etc.)
 - soziale Qualifikationen (Persönlichkeitsmerkmale, Tugenden etc.)
 - Grundkompetenzen (z. B. Sprache)
 - Branchenspezifische Kriterien: z. B.
 - Geschlecht (z. B. Bauberufe)
 - Körperliche Merkmale/Verfassung; Aussehen
 - Familiärer Hintergrund (z. B. im Banken/Versicherungsgewerbe/Handel)
 - Kundenkreis
 - Betriebsspezifische: z. B.
 - "Philosophie" des Personal-/Ausbildungsleiters (welche?)
 - Regionale/lokale Besonderheiten
(z. B. Bevölkerungsstruktur, hoher/niedriger Ausländeranteil, ausländische Kunden etc.)
 - Quotenregelungen (Geschlecht, Nationalität)
 - Spezielle Tests

Welche der vom Befragten genannten Auswahlkriterien des Betriebes erschweren/begünstigen die Ausbildung von Ausländern

3. Rekrutierung von Auszubildenden

- Welche Rekrutierungskanäle bei der Suche/Auswahl von Auszubildenden werden im Betrieb praktiziert (z. B. Anzeigen, Arbeitsamt, Belegschaft, Kunden etc.)?
- Welche Rekrutierungskanäle sind in der Regel die erfolgreichsten?
- Wie haben Jugendliche die besten Chancen, im Betrieb einen Ausbildungsplatz zu bekommen (über Arbeitsamt, Eigenbewerbung, Beziehungen etc.)?

Welche der vorwiegend praktizierten Such- und Einstellungsverfahren erschweren/begünstigen die Ausbildung von Ausländern

4. Welche Hinderungsgründe für die Ausbildung, Übernahme und Beschäftigung von Ausländern sieht man im Betrieb?

- individuelle Defizite (fehlende formale Qualifikationen, Sprachdefizite etc.)
- mangelnde Motivation
- Angst vor Konflikten in der Belegschaft
- Hohe Abbruchquoten von Ausländern (wegen Rückkehr)
- Religion/Moralvorstellungen
- Bürokratische Hemmnisse bei Ausbildung, Übernahme und Beschäftigung von Ausländern (Arbeitsrechtliche und sonstige Vorschriften)
- Unterschiedliche Ausbildungschancen von Ausländern verschiedener Nationalität
- Rücksicht auf Kunden
- Probleme in der Berufsschule

Falls im Betrieb viele Ausländer beschäftigt sind, aber nur wenige ausländische Auszubildende (siehe Statistik-Teil): Welche Gründe gibt es dafür?

5. Welche konkreten Erfahrungen (positive, negative) mit der Ausbildung, Übernahme und Beschäftigung von Ausländern (im Vergleich zu Deutschen) hat man im Betrieb?

- allgemeine Vorteile/Nachteile
- Grundsätzliche Motivation
- Lernfähigkeit/Auffassungsgabe
- Spracherwerb
- Bereitschaft/Fähigkeit zur Teamarbeit
- Zuverlässigkeit/Disziplin
- Einsatzbereitschaft/Einsatzwillen zur Arbeit
- Rolle der Eltern (fördernd - hemmend)
- Wie reagieren deutsche Mitarbeiter auf ausländische Auszubildende/Mitarbeiter?
- Wie reagieren Kunden?

6. Ausbildungsbegleitende Hilfen

(Anmerkung: Ausbildungsbegleitende Hilfen sind unterstützende Maßnahmen, Schulungen, Kurse etc. für Jugendliche, die in der Ausbildung Probleme haben. Sie können beim Arbeitsamt beantragt werden, werden von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert und von Kammern und anderen Institutionen durchgeführt.)

- Weiß man im Betrieb, daß es solche ausbildungsbegleitenden Hilfen gibt? Werden sie in Anspruch genommen?
 - **Wenn ja:**
 - für welche Jugendlichen (Ausländer?)?
 - mit welchem Erfolg?
 - bei welchen Trägern?
 - **Wenn nein:**
 - warum nicht?
 - (Unkenntnis, kein Bedarf, keine geeigneten Maßnahmen/Träger)
- Wie beurteilt man generell solche ausbildungsbegleitenden Maßnahmen (speziell für ausländische Jugendliche)?

- Werden **betriebsintern** spezielle ausbildungsbegleitenden Hilfen für Jugendliche angeboten/durchgeführt?
 - wer führt sie durch?
 - in welcher Form?
 - für welche Jugendlichen (Ausländer?)?
 - mit welchem Erfolg?

7. Berufliche Weiterbildung

- Gibt es im Betrieb berufliche Fortbildungsmaßnahmen, die entweder im Betrieb oder außerhalb durchgeführt wurden?
 - innerbetriebliche Fortbildungsprogramme?
 - außerbetriebliche Fortbildungsprogramme?
 - in welchem Umfang?
 - für welche Gruppen von Beschäftigten?
- Wieviele Arbeitnehmer haben an diesen Fortbildungsprogrammen im Jahresdurchschnitt der letzten beiden Jahre teilgenommen?
- Haben an diesen betrieblichen Fortbildungsmaßnahmen auch **ausländische** Arbeitnehmer teilgenommen?
 - Wenn ja: in welchem Umfang (im Vergleich zu deutschen Arbeitnehmern)?
 - Wenn nein: warum nicht?

8. Wie geht man im Betrieb vor, wenn es darum geht, *Fachkräfte* in ausreichender Zahl zu bekommen?

- mehr **Auszubildende** (Deutsche, Ausländer)?
- inner-/außerbetriebliche **Weiterbildung** (Deutsche, Ausländer)?
- **Neueinstellungen** von Fachkräften (Deutsche, Ausländer, DDR)?

Interviewer: Die folgende Liste **am Ende des Gesprächs** abfragen oder dem Gesprächspartner vorlegen und ausfüllen lassen

Wenn Sie Ihre Erfahrungen mit deutschen und ausländischen Azubis vergleichen: Welche Unterschiede stellen Sie fest?

	Vorteile eher bei		
	deutschen Azubis	ausländ. Azubis	keine Unterschiede
- Motivation	()	()	()
- Zielstrebigkeit	()	()	()
- Initiative	()	()	()
- Selbstsicherheit	()	()	()
- Selbstvertrauen	()	()	()
- Ruhe, Ausgeglichenheit	()	()	()
- Pünktlichkeit	()	()	()
- Ordnungssinn	()	()	()
- Disziplin	()	()	()
- Ehrlichkeit	()	()	()
- Fleiß	()	()	()
- Pflichtbewußtsein	()	()	()
- Leistungsbereitschaft	()	()	()
- Anpassungsfähigkeit	()	()	()
- Selbständigkeit	()	()	()
- Umgangsformen	()	()	()
- Verantwortungsbewußtsein	()	()	()
- Kreativität, Ideen	()	()	()
- Zuverlässigkeit	()	()	()
- Fähigkeit zur Kritik	()	()	()
- Fähigkeit zur Zusammenarbeit im Team	()	()	()

Bundesinstitut für Berufsbildung

Armin R. Gemmrich, Klaus - Dieter Goebel

Umweltschutz im Weinbau

Neu !

Eine Hilfe für umweltgerechte Ausbildung im Weinbau

1991, 80Seiten, 15,00 DM, ISBN 3-88555-435-6

Die vorliegende Broschüre ist als eine Hilfestellung für alle gedacht, die in der Berufsausbildung, Weiter- und Fortbildung sowie Beratung in der Weinwirtschaft tätig sind. Sie soll Hinweise und Ratschläge für eine Verbesserung der Ausbildung im Bereich des Arbeits- und Umweltschutzes in der Weinwirtschaft geben. Umweltgerechtes Handeln kann aber nur erfolgen, wenn umweltgerechte Verhaltensweisen bekannt sind, die in der Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung vermittelt werden können.

Nur mit dem Wissen und der Berücksichtigung der ökologischen Belange wird ein verantwortungsbewußter und einträglicher Weinbau in Zukunft möglich sein. Dieses Wissen kann nicht in einer einmaligen Ausbildung vermittelt werden. Es muß durch lebenslanges Lernen ergänzt werden.

Zentrale Ansatzpunkte für den Arbeits- und Umweltschutz sind die Gebiete Pflanzenschutz, Düngung und Bodenpflege im Bereich der weinbaulichen Produktion und das Abwasserproblem in der Kellerwirtschaft.

Diese Problemkreise werden ausführlich beschrieben. Es sind die gesetzlichen Grundlagen, soweit sie zur Sicherung der Lebens- und Produktionsgrundlagen und zum Arbeitsschutz erlassen worden sind, aufgeführt und erläutert. Dabei wurden von der Vielzahl der erlassenen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien die Bundesgesetze und die weiterführenden Landesgesetze berücksichtigt.

In einer direkten Gegenüberstellung von konventionellen und umweltgerechten Verhaltensweisen werden Alternativen aufgezeigt, die als beispielhaft für umweltgerechte Arbeitsweisen in Weinbau und Kellerwirtschaft gelten und weiter zu vermitteln sind. In die Abhandlung aufgenommen sind hierbei alle für Winzer/Winzerinnen wichtigen beruflichen Tätigkeiten, angefangen beim Ansetzen und Ausbringen von Spritzbrühe, über Bodenuntersuchung, Düngung und Errichtung einer Neuanlage, bis hin zur Lese, Traubenverarbeitung und zum Recycling.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung
- K3/Veröffentlichungswesen - Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31,
Telefon : (030) 8683-520/516, Telefax: (030) 8683-455.



Bundesinstitut für Berufsbildung

Christoph Nitschke unter Mitarbeit
von Kirsten Huckenbeck und Knut Kohr

Neu !

Berufliche Umweltbildung - Umweltgerechte Berufspraxis **Grundlagen für eine theoretische Konzeption**

1991, 171 Seiten, 19,00 DM, ISBN 3-88555-428-3

Die Studie enthält wichtige Elemente eines Theoriekonzeptes für die berufliche Umweltbildung. Ein solches Theoriekonzept gewinnt eine besondere Bedeutung für die wirksame Gestaltung beruflicher Umweltqualifizierungsprozesse und eine ökologische Berufsbildungspraxis. Vorhandene Konzepte sind für die Zwecke der beruflichen Bildung nur bedingt geeignet.

Folgende Fragestellungen standen bei der der Studie zugrundeliegenden Untersuchung im Vordergrund:

- Was beinhaltet Umweltbildung, d.h., welche Komponenten machen die Qualifikation für ökologische Bildung und Berufspraxis aus?
- In welcher Beziehung stehen technisch-fachliche Qualifikation, Umweltbewußtsein, Motivation und Handlungskompetenz zueinander?
- Wie ist Umweltbildung im Kontext von "Arbeit", "Subjekt", "Natur", "Beruf" und "Umwelt" anzusiedeln?
- Wie ist der Qualifizierungsprozeß zu gestalten, d.h., welche Gestaltungsparameter sind für eine Umweltbildung im weiteren Sinne heranzuziehen?

Die Veröffentlichung ist das Ergebnis eines im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts "Umweltschutz in der beruflichen Bildung" vergebenen Auftrages. Sie stellt das erste Ergebnis seiner Art dar und trägt wesentlich dazu bei, das vorhandene Theoriedefizit aufzuarbeiten.

Diese Publikation erschien in der Reihe "Berichte zur beruflichen Bildung" als Heft 126.

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim Bundesinstitut für Berufsbildung
- K3/Veröffentlichungswesen - Fehrbelliner Platz 3, W-1000 Berlin 31,
Telefon : (030) 8683-520/516, Telefax: (030) 8683-455.



ISBN 3-88555-459-3

Bundesinstitut für Berufsbildung

Fehrbelliner Platz 3
1000 Berlin 31

Friesdorfer Straße 151-153
5300 Bonn 2

135