

Abstract: Iris Bednarz-Braun

Titel: Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb – Ergebnisse aus einem XENOS-Projekt

Vor dem Hintergrund öffentlicher Debatten über Integrationsdefizite von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einerseits und über fremdenfeindliches Verhalten von Jugendlichen deutscher Herkunft andererseits gerät die Frage nach harmonischen und gut funktionierenden interkulturellen Beziehungen unter Jugendlichen aus dem Blick. Auf der Grundlage empirischer Untersuchungen zur Zusammenarbeit von in der Metallindustrie ausgebildeten Jugendlichen unterschiedlicher Herkunftskultur wird gezeigt, wie sie im betrieblichen Alltag miteinander umgehen, wie sie sich untereinander verstehen, welches Interesse sie an einer interkulturellen Zusammensetzung der Jugendlichen im Betrieb haben und welche Unstimmigkeiten auftreten.

Die empirischen Ergebnisse des XENOS-Projekts „Auszubildende und junge ArbeitnehmerInnen werden aktiv“ stützen sich sowohl auf 86 persönliche Interviews vor allem mit Auszubildenden sowie deren Ausbildern und Ausbilderinnen als auch auf eine schriftliche Befragung von 886 Auszubildenden aus vier Großbetrieben der Unternehmen Bosch, Deutsche Bahn, Ford und Howaldtswerke Deutsche Werft. Der durchschnittliche Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund beträgt 41 %.

Die meisten Jugendlichen sind bereits seit ihrer Kindheit interkulturell aufgewachsen. Sie bringen interkulturelle Vorerfahrungen und damit soziale Kompetenzen mit, die Schlüsselqualifikationen für ein gemeinsames Lernen und Arbeiten im Betrieb darstellen und sich günstig auf den Ausbildungsverlauf auswirken. Jugendliche aus interkulturell zusammengesetzten Lerngruppen sind mit ihrer Ausbildung deutlich zufriedener als jene, die ausschließlich mit eigenen Landsleuten ausgebildet werden. Die große Mehrheit aller Azubis aus interkulturell zusammengesetzten Lern-Gruppen versteht sich in interkultureller Hinsicht sehr gut bzw. gut und bevorzugt eine Ausbildung in interethnischer Zusammensetzung. Jedoch: Der Gebrauch einer anderen als deutschen Sprache führt zu Irritationen. Dennoch: Je größer die alltägliche Nähe und je regelmäßiger der betriebliche Umgang miteinander sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur gut verstehen.