

# Herausforderung Integration

**Bessere Bildungs- und Berufschancen  
für Jugendliche aus Zuwandererfamilien**

**Tagung  
des Deutschen Jugendinstituts in Kooperation  
mit dem Bayerischen Rundfunk**

**München, 27. Juli 2006**

Nockherstraße 2  
81541 München  
[www.dji.de](http://www.dji.de)

## **Problemkids oder Potenzial:**

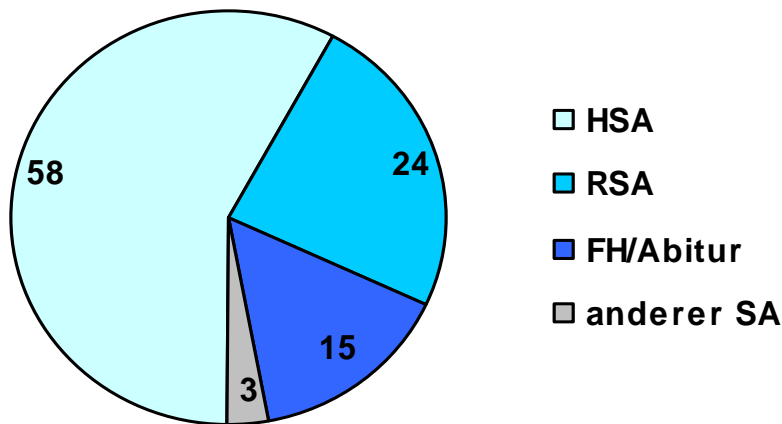
**Wie erfahren Jugendliche aus  
Zuwandererfamilien ihren Einstieg in  
Ausbildung und Arbeit?**

- **Dr. Nora Gaupp, DJI München**
- **Dr. Jan Skrobanek, DJI Halle**

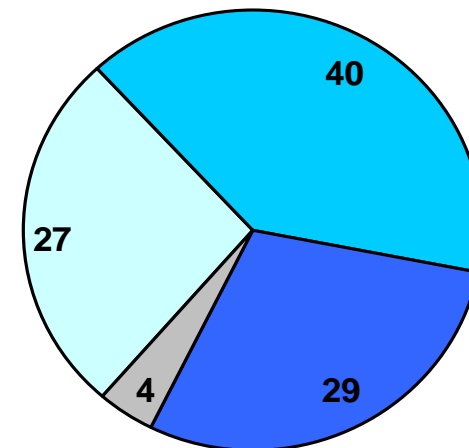
# Die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

## Schulische Bildung

- häufiger kein Schulabschluss: rund 20% versus 8% (statistisches Bundesamt 2004)
- andere Verteilung der Schulabschlüsse (11. Kinder- und Jugendbericht)



Jugendliche mit MH



Jugendliche ohne MH

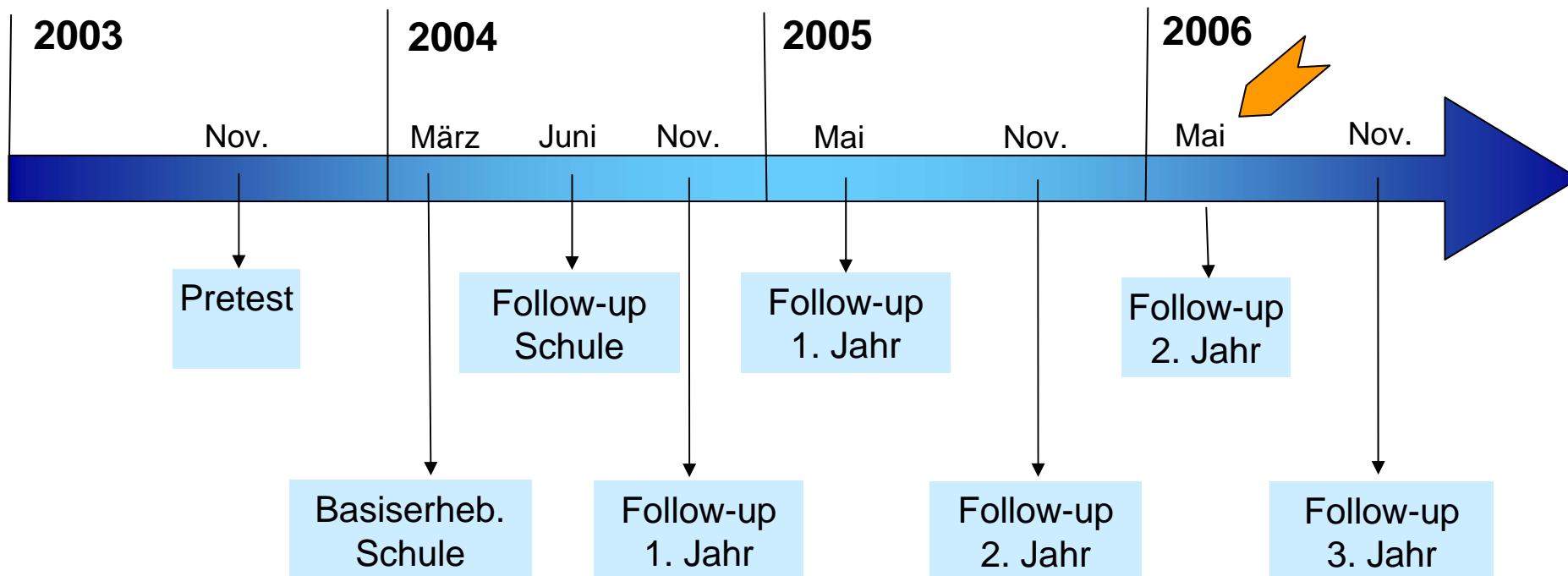
# Die Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

## Berufsausbildung

- Dreimal höhere Ausbildungslosigkeit unter Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund (BIBB 2004)
  - Jugendliche mit MH: ca. 37% ohne Ausbildung
  - Jugendliche ohne MH: ca. 11% ohne Ausbildung

## Anlage der Untersuchung

- Längsschnitt über den Zeitraum letztes Schulbesuchsjahr bis 3. Jahr im Übergang



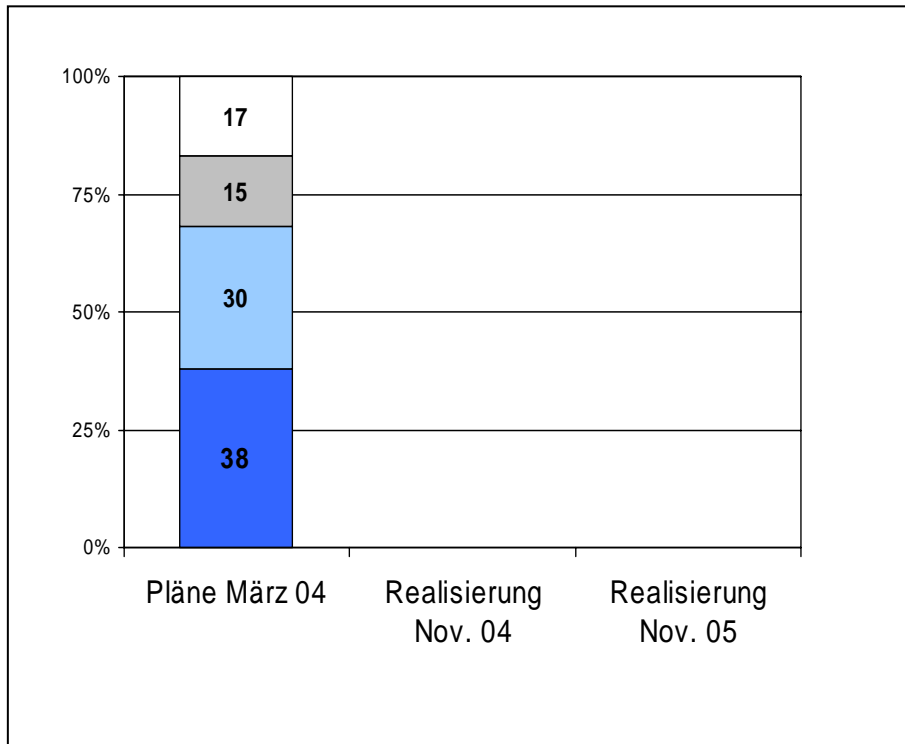
## Stichprobe

- bundesweite Untersuchung: Zielpopulation sind Jugendliche mit schwierigen Startvoraussetzungen für den Übergang Schule – Ausbildung
- Basiserhebung im März 2004 mit N~4000 Schülerinnen und Schülern im letzten Schulbesuchsjahr an Haupt- und Gesamtschulen (Hauptschulzweig)
  - 43% Mädchen und 57% Jungen
  - durchschnittliches Alter 15 Jahre und 10 Monate
  - 53% Jugendliche mit Migrationshintergrund
    - (auch) eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit
    - Jugendliche/r nicht in Deutschland geboren
    - Mutter und/oder Vater nicht in Deutschland geboren
    - Zuhause (auch) eine andere Sprache als deutsch

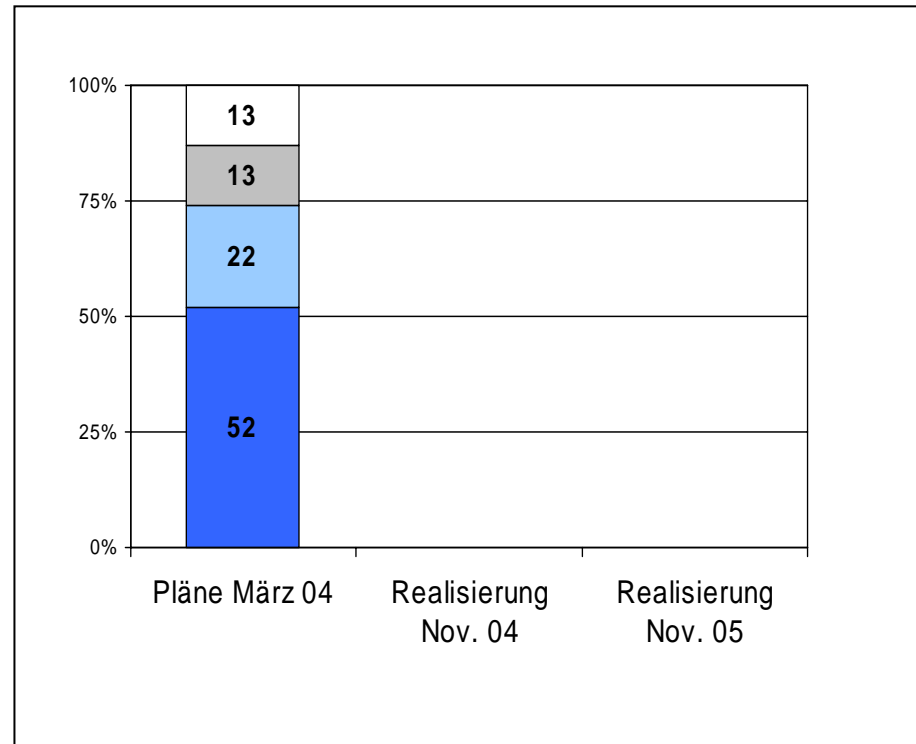
# Übergänge aus der Schule in den Beruf – Pläne und Realität

# Pläne und Realität

Jugendliche **mit** Migrationshintergrund



Jugendliche **ohne** Migrationshintergrund

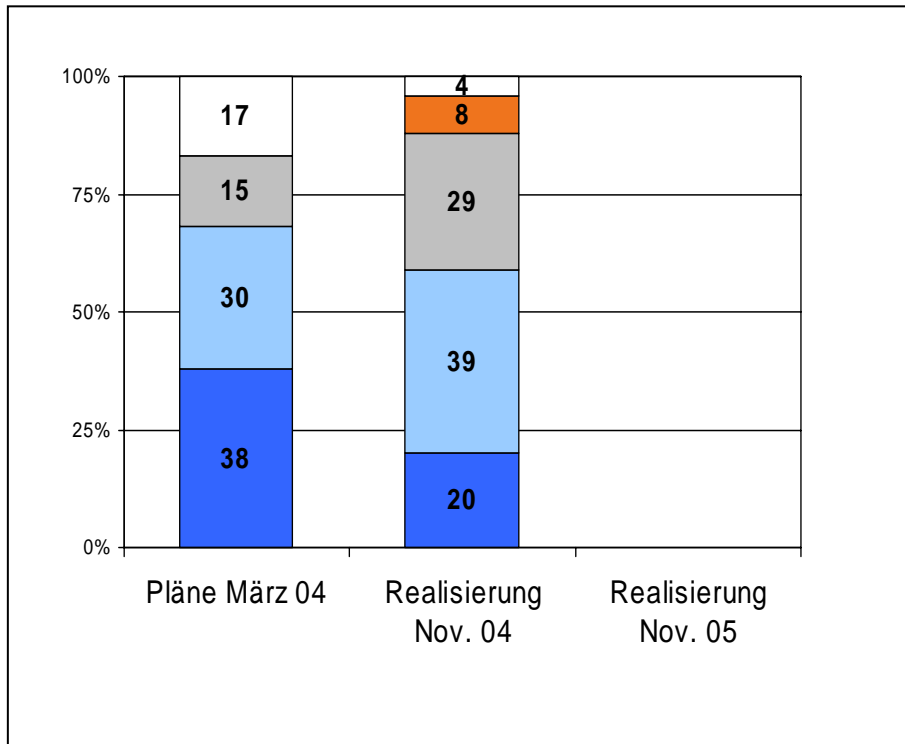


- Ausbildung
- Schule
- Berufsvorbereitung
- ohne Ausbildung/Arbeit
- Sonstiges

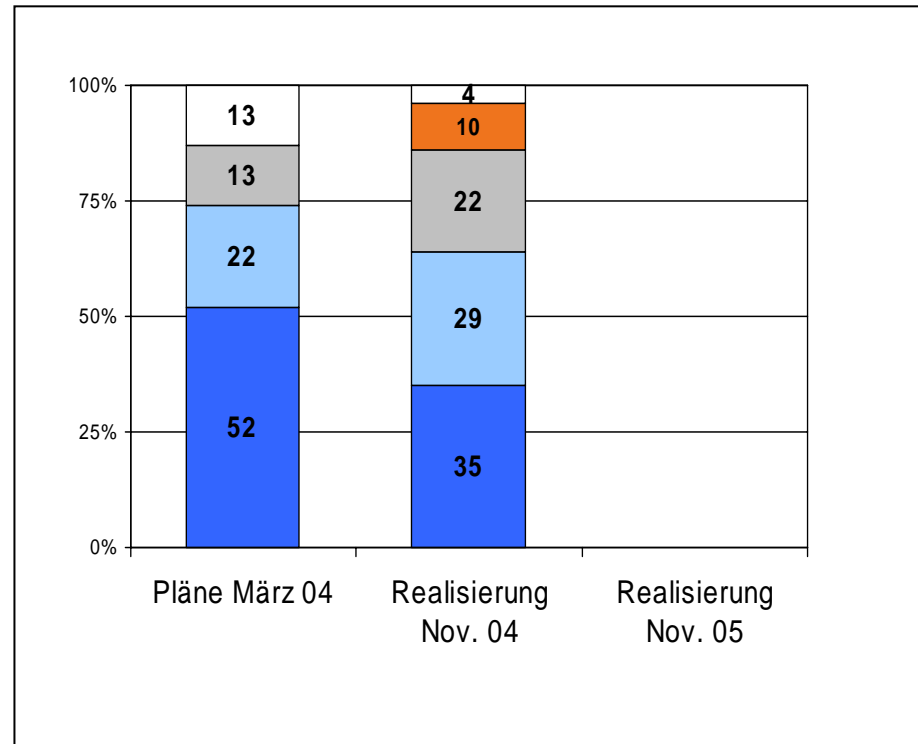
Quelle: DJI Übergangspanel, © DJI 2006

# Pläne und Realität

Jugendliche **mit** Migrationshintergrund



Jugendliche **ohne** Migrationshintergrund

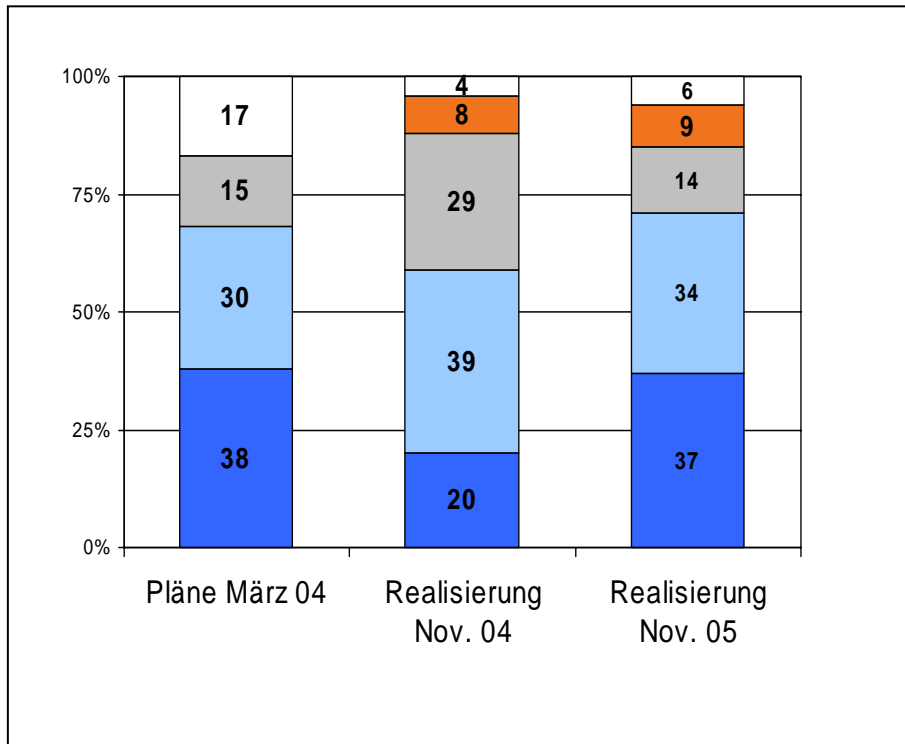


- Ausbildung
- Schule
- Berufsvorbereitung
- ohne Ausbildung/Arbeit
- Sonstiges

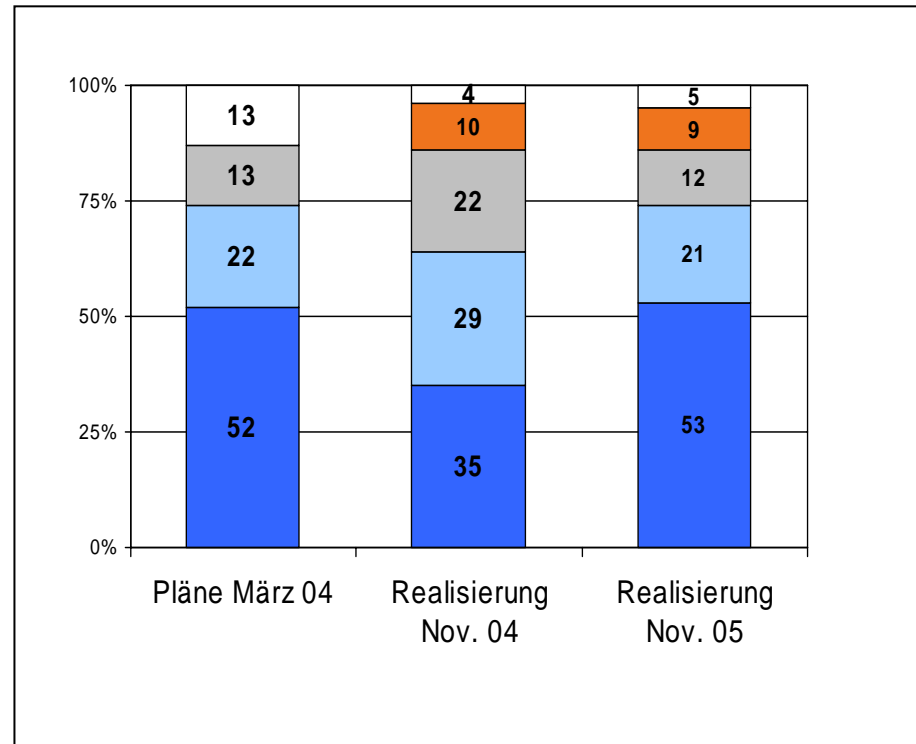
Quelle: DJI Übergangspanel, © DJI 2006

# Pläne und Realität

## Jugendliche **mit** Migrationshintergrund



## Jugendliche **ohne** Migrationshintergrund



- Ausbildung
- Schule
- Berufsvorbereitung
- ohne Ausbildung/Arbeit
- Sonstiges

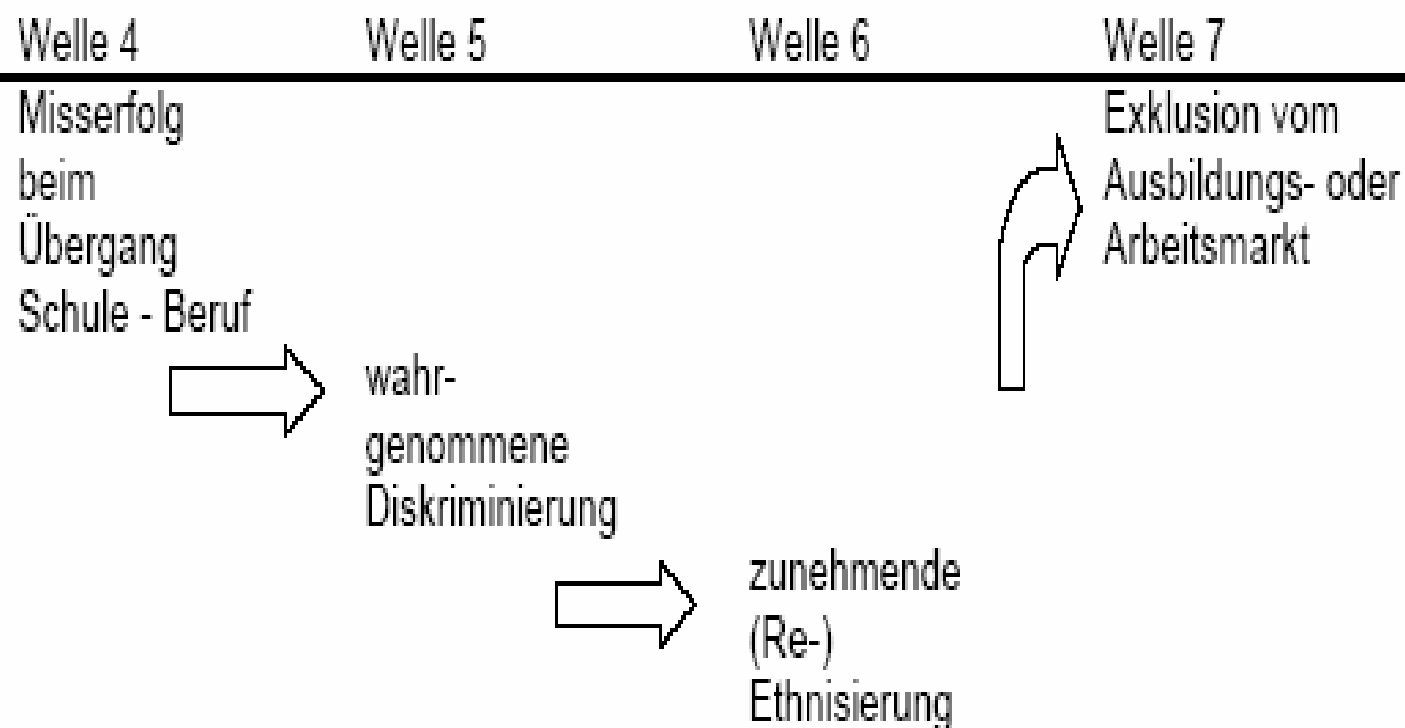
Quelle: DJI Übergangspanel, © DJI 2006

# **Reaktionen auf Schul- und Übergangserfahrungen**

–

## **Diskriminierungswahrnehmung und Ethnisierung**

## Angenommene Pfadabhängigkeit

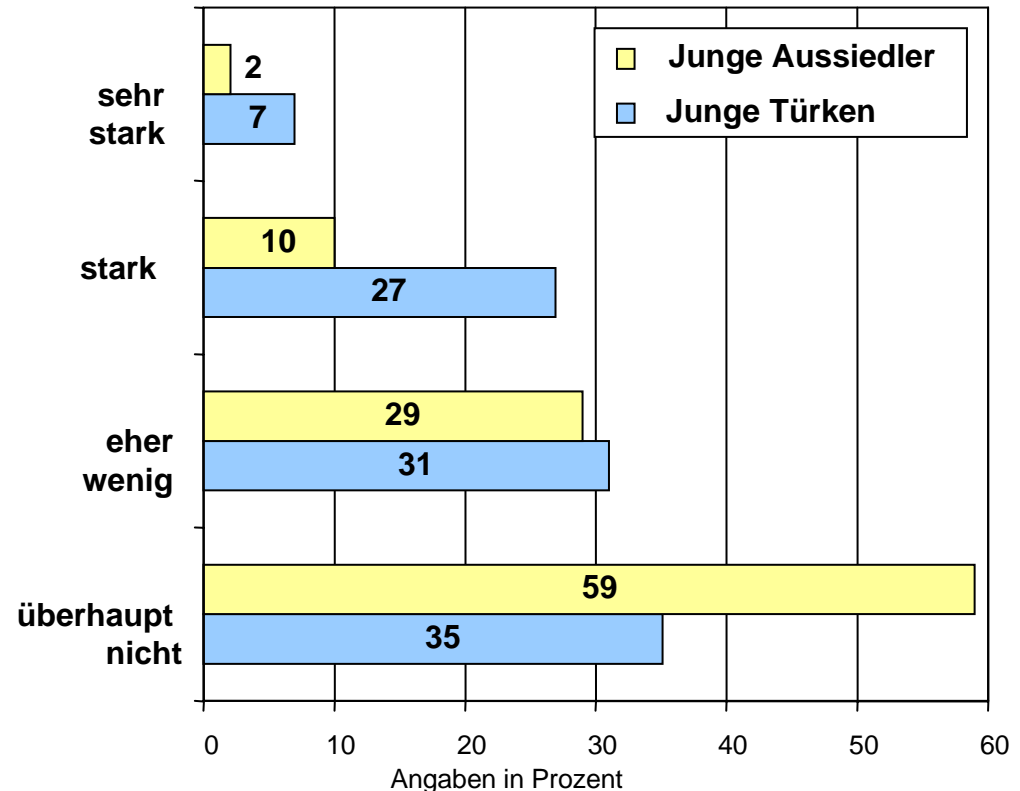


# Wahrgenommene individuelle Diskriminierung

## Skala aus vier Indikatoren:

Frage: Wenn Du an Deine eigenen Erfahrungen denkst, wie stark fühlst Du Dich selbst gegenüber Deutschen in folgenden Bereichen benachteiligt?

- in der Schule
- in Jugendzentren/-treffs
- in der Disko oder in Clubs
- in Ämtern und Behörden



# Ethnisierungstendenz

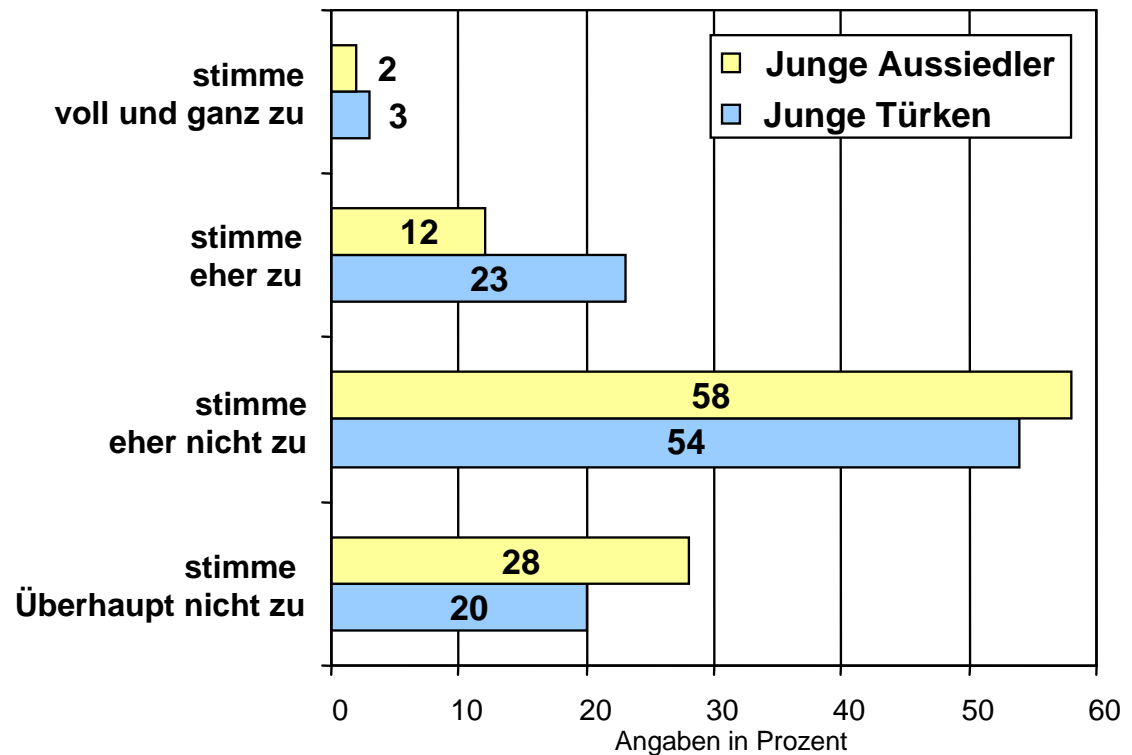
## Skala aus vier Indikatoren:

-Türken/Aussiedler in Deutschland sollten nur dann Deutsch sprechen, wenn es unbedingt nötig ist.

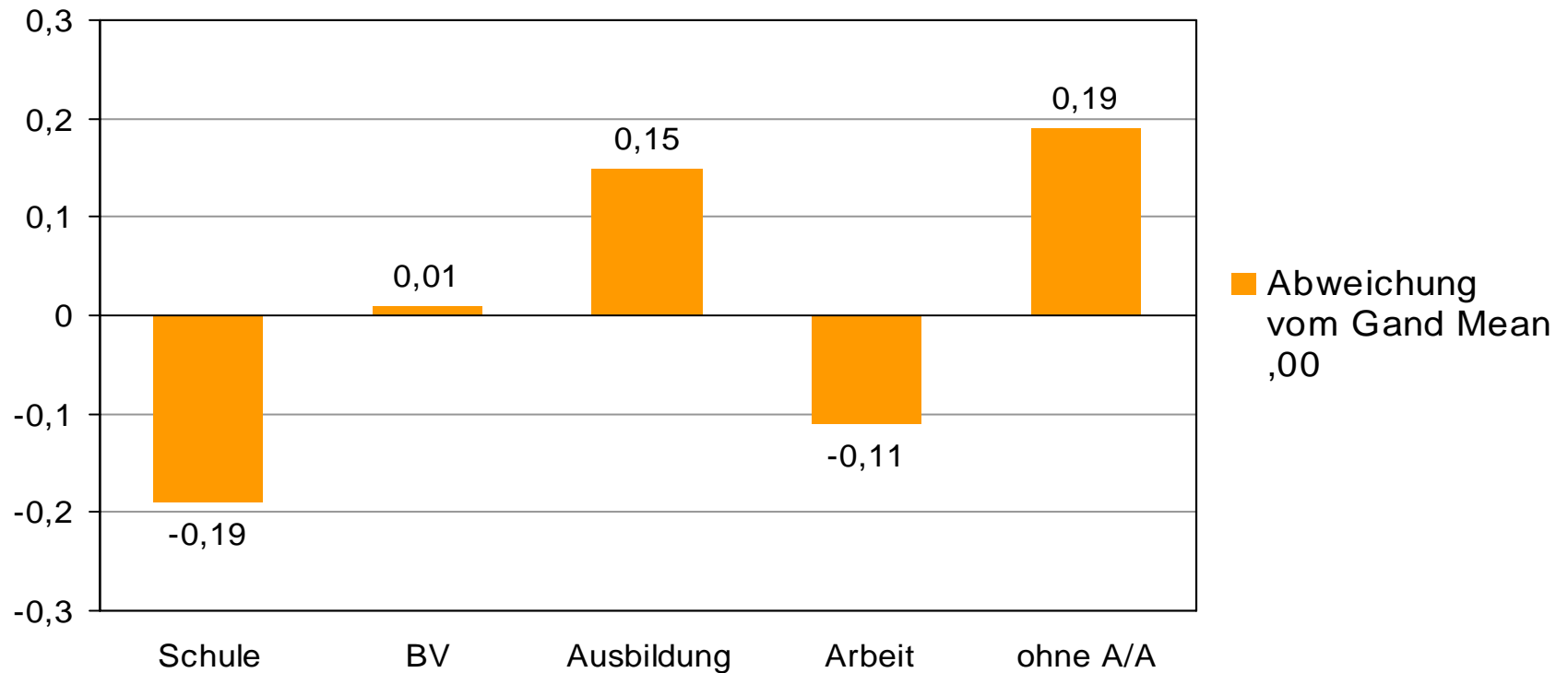
-Ein Türke/Aussiedler sollte besser eine Türkin/Aussiedlerin heiraten als eine Deutsche (*bzw.* eine Türkin/Aussiedlerin einen Türken/Aussiedler).

-Wenn es Probleme mit Deutschen gibt, sollten Türken/Aussiedler zusammenhalten.

-Türken/Aussiedler sollten nur Türken/Aussiedler als Arbeitskräfte einstellen.



## Wirkung des Anschlusses auf wahrgenommene individuelle Diskriminierung (ANOVA)



Quelle: DJI Übergangspanel, © DJI 2006

## Fazit

- a) Hauptschülerinnen und Hauptschüler mit Migrationshintergrund sind stark bildungs- und ausbildungsorientiert.
- b) Sie streben danach, sich über Bildung und Ausbildung in die deutsche Gesellschaft zu integrieren.
- c) Je besser die berufliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelingt, desto geringer ist die Gefahr, dass sich die Jugendlichen diskriminiert fühlen und in ihre Herkunftsgemeinschaft zurückziehen.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Nora Gaupp/ Jan Skrobanek  
Forschungsschwerpunkt  
„Übergänge in Arbeit“  
DJI München/Halle

 [gaupp@dji.de](mailto:gaupp@dji.de)

 [skrobanek@dji.de](mailto:skrobanek@dji.de)

**Miteinander arbeiten – voneinander lernen:**

**Wie Azubis unterschiedlicher  
Herkunftskultur im betrieblichen Alltag  
miteinander auskommen.**

**Ergebnisse einer Befragung**

- **PD Dr. Iris Bednarz-Braun, DJI München**

## **XENOS-Projekt**

**„Auszubildende und junge ArbeitnehmerInnen werden aktiv!“**

### **Zielsetzung des Projekts:**

- ➔ Ist-Situation der interkulturellen Beziehungen unter Jugendlichen im Betrieb erheben**
- ➔ Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit unter Azubis entwickeln**

Quelle: Befragung „Jugendliche im Betrieb 2004“

DJI-XENOS-Projekt

## **Untersuchung in 4 Großbetrieben der Metallindustrie**

- Bosch**
- Deutsche Bahn**
- Deutsche Werft**
- Ford**

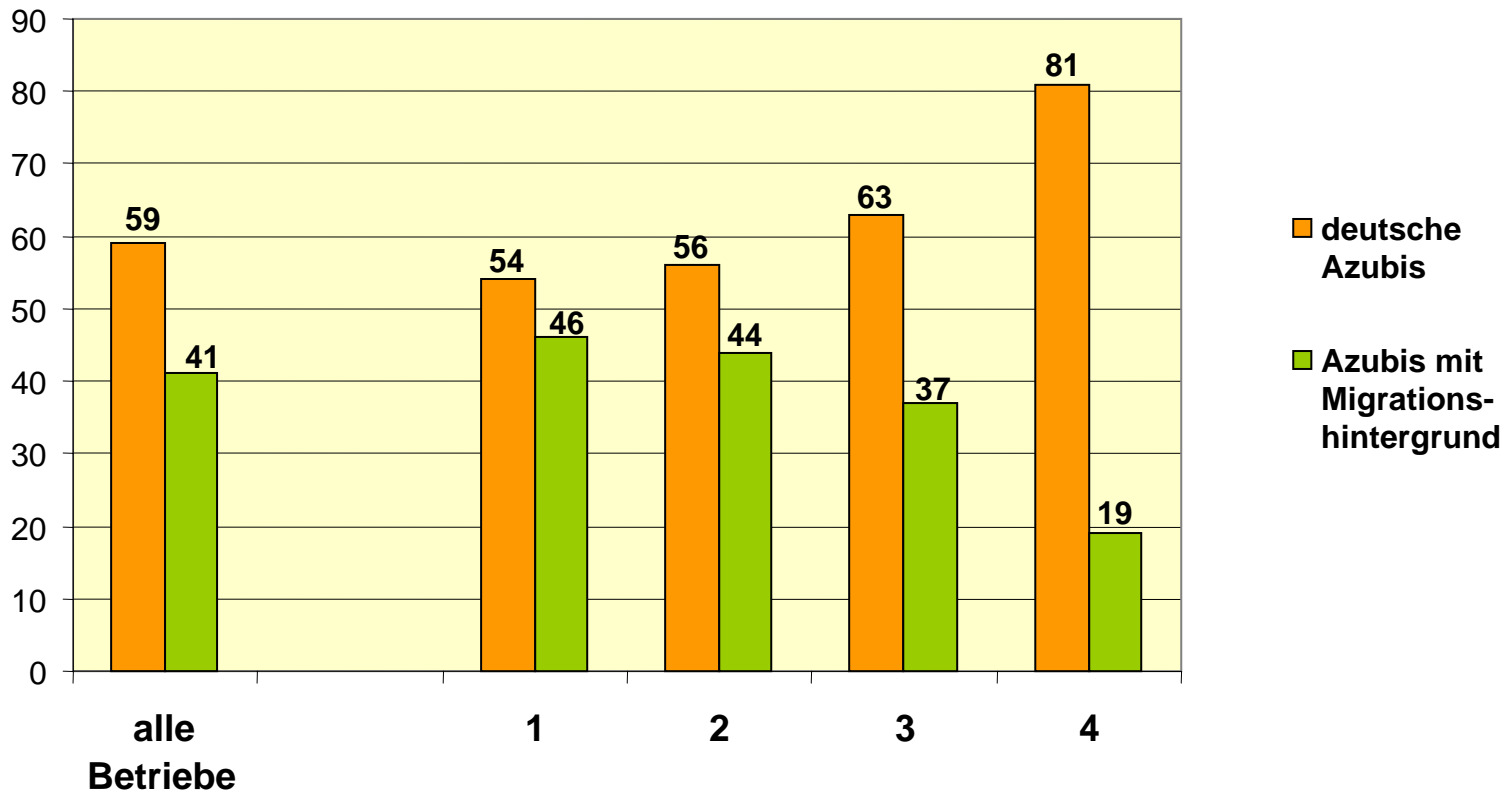
### **Mündliche Befragung:**

**86 Interviews mit Azubis, Ausbildern, Betriebsräten**

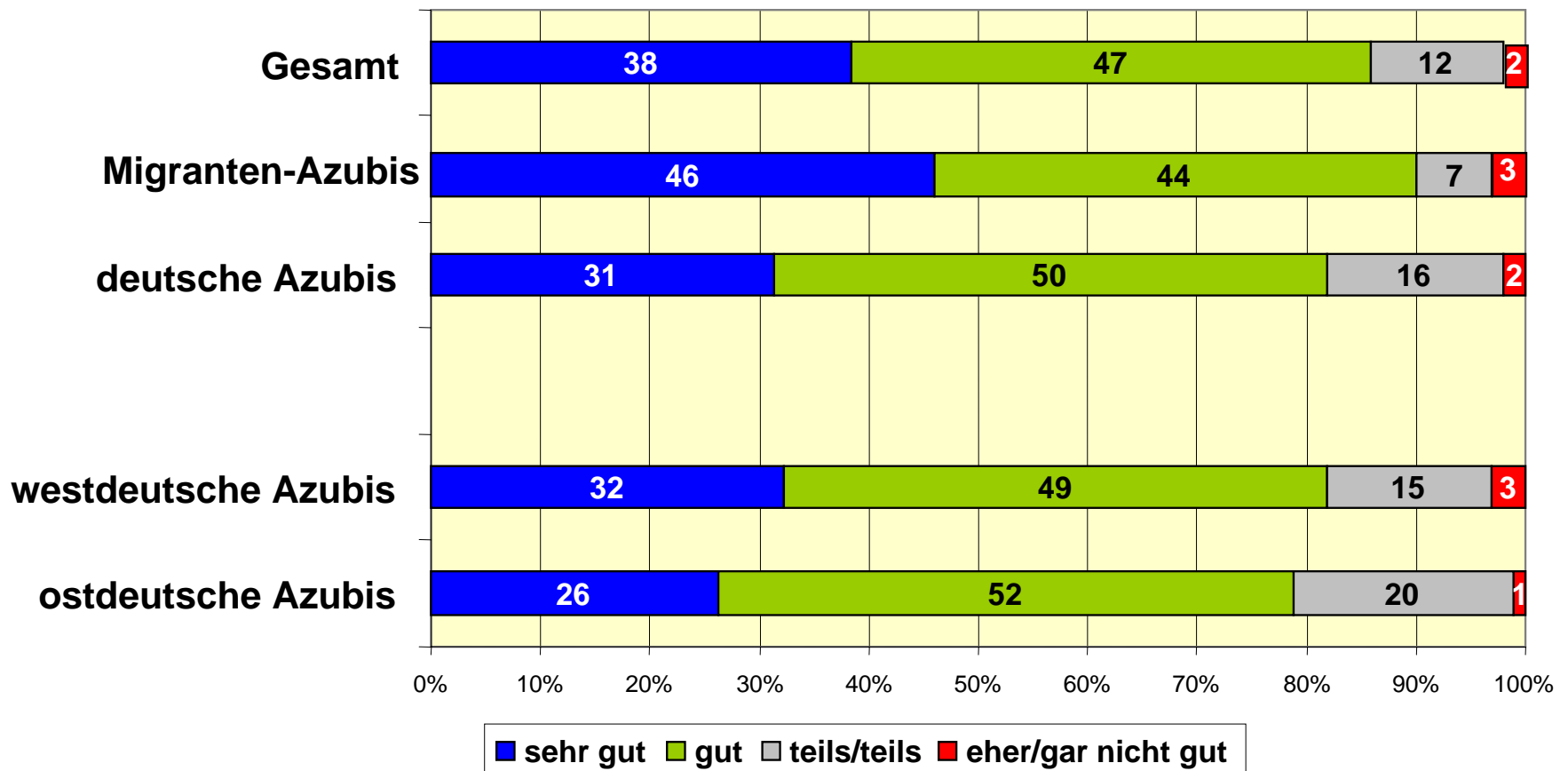
### **Schriftliche Befragung:**

**886 Azubis aus den Untersuchungsbetrieben**

## Azubis nach Migrationsstatus in %



## Interkulturelles Verständnis unter Azubis in %



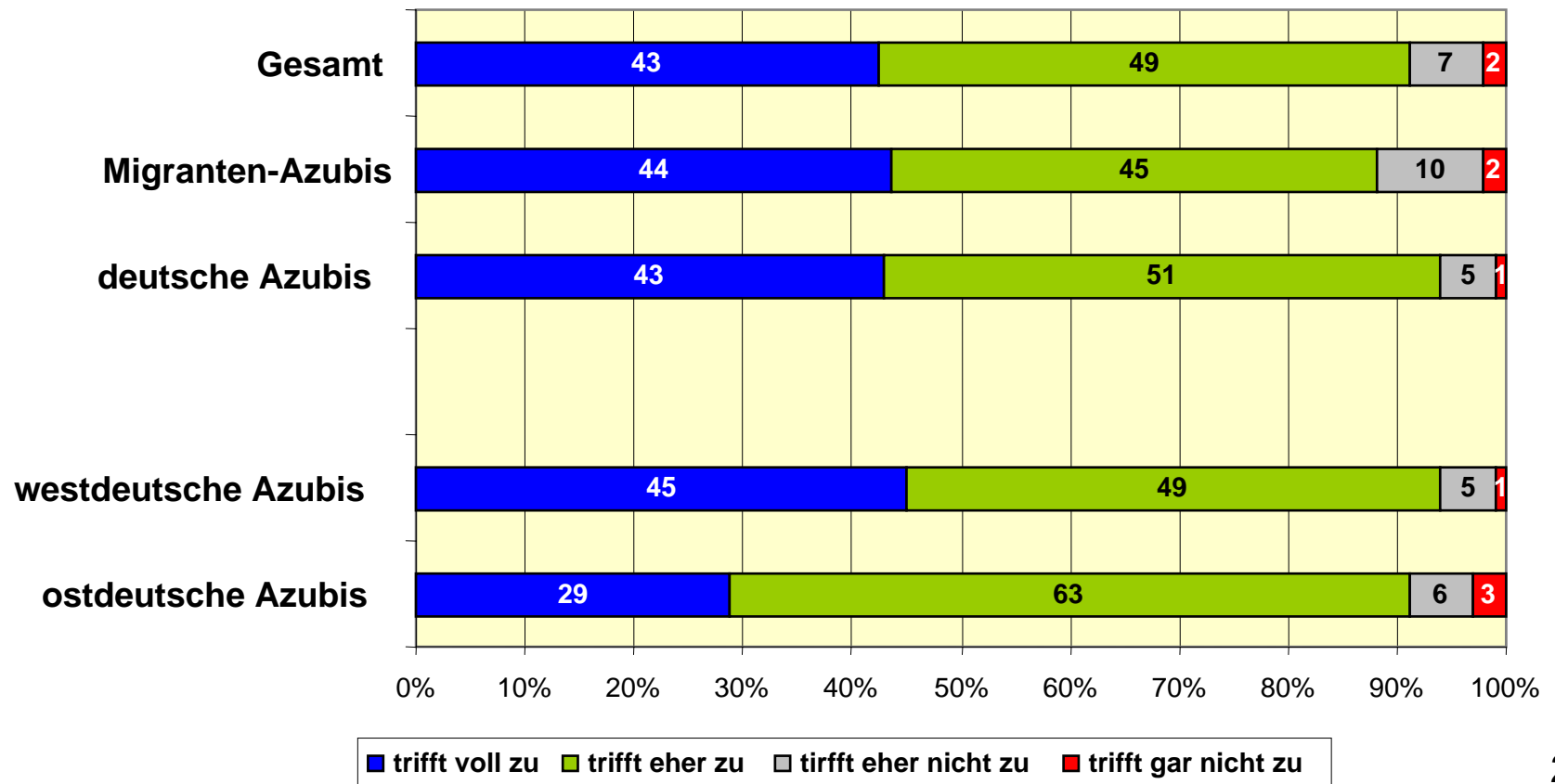
## Gründe für das interkulturell gute Verständnis:

- **Viele Azubis sind seit ihrer Kindheit im Kindergarten und der Schule interkulturell aufgewachsen.**
- **Die Betriebe führen zu Beginn der Ausbildung Kennenlern-Seminare durch. Dies fördert den Zusammenhalt unter allen Azubis.**
- **Soziale Kontrolle: Die Betriebe achten in der Regel darauf, dass es keine interethnischen Auseinandersetzungen gibt.**

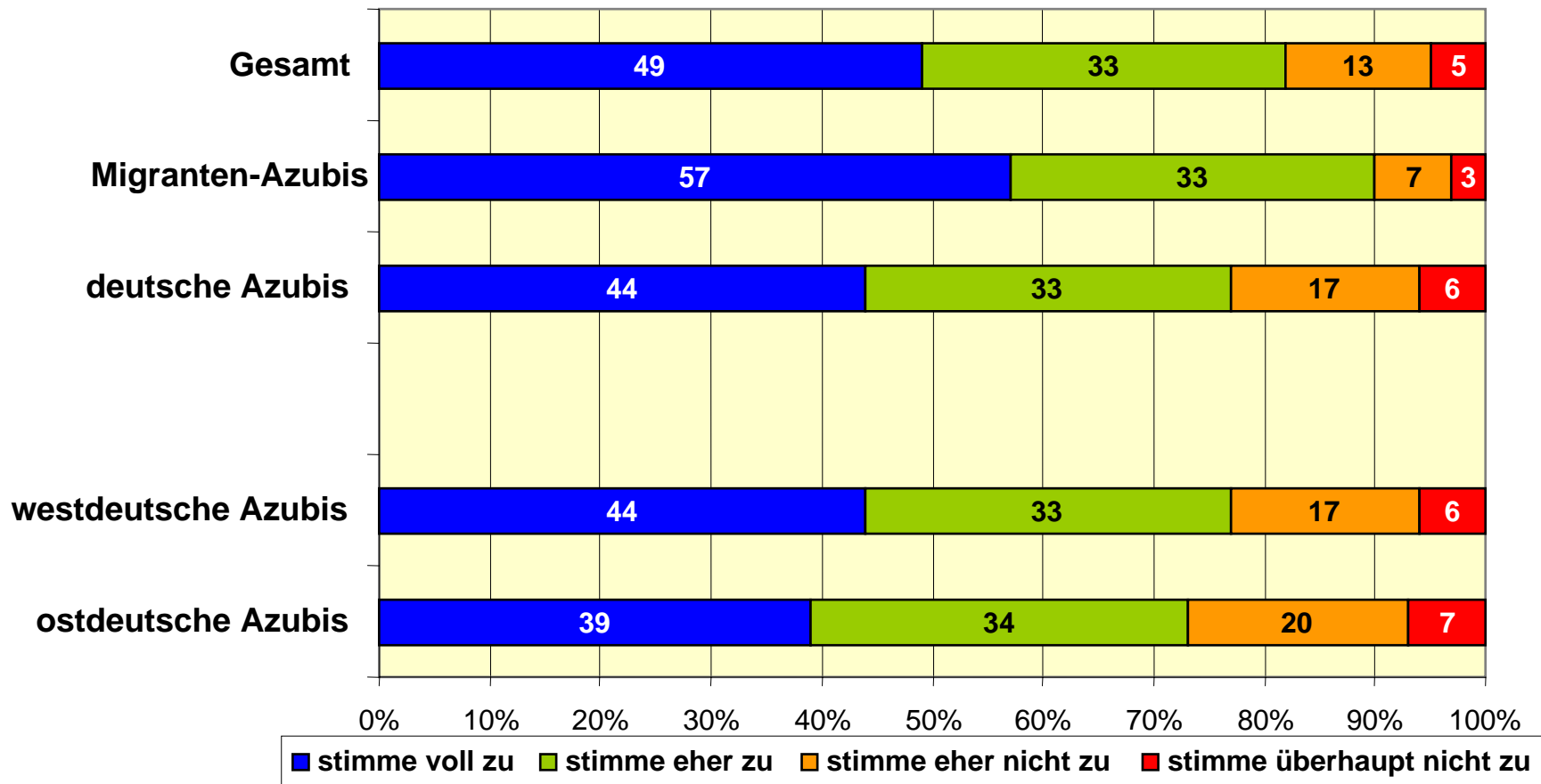
**Feed-Back Gespräche**

**Kulturell heterogene Gruppenzusammensetzung**

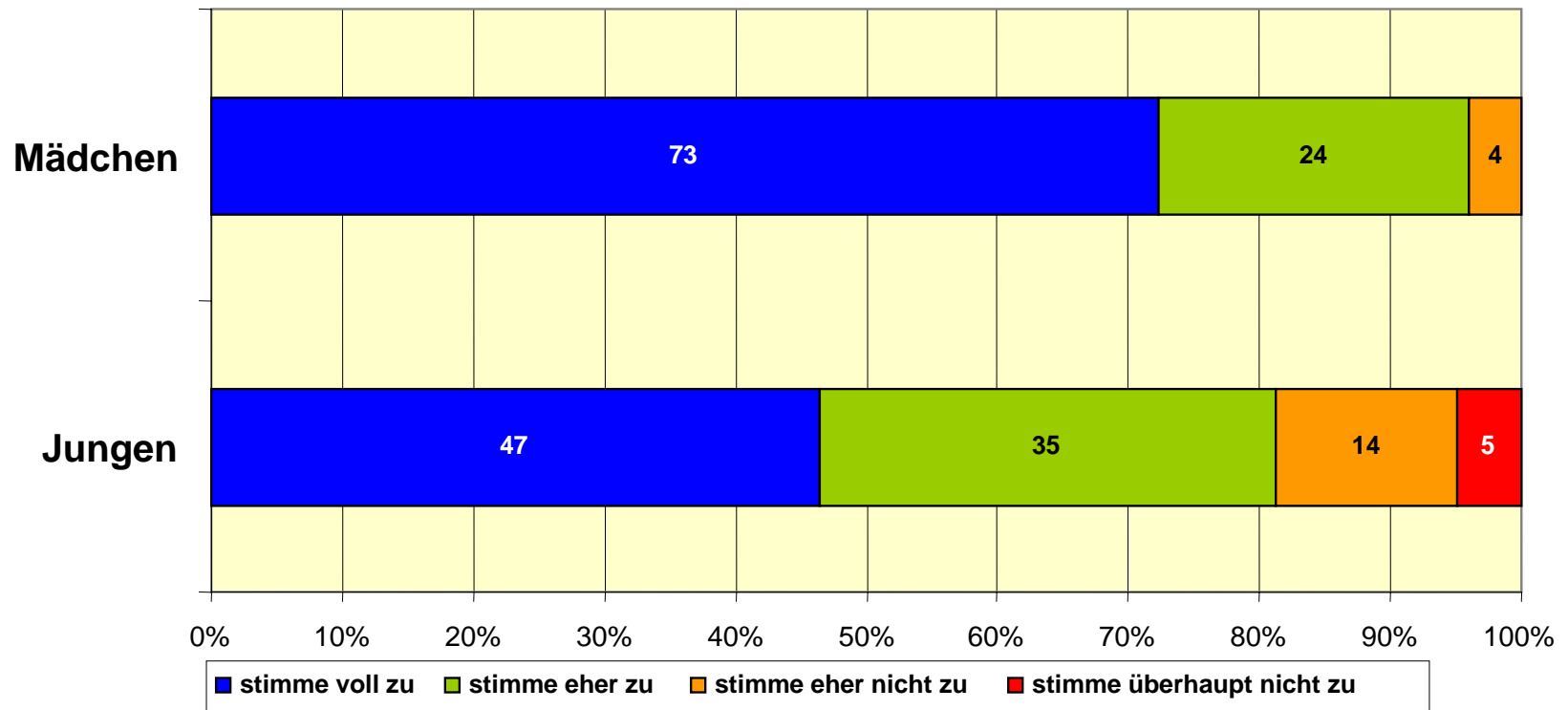
## Respektiert werden von Mit-Azubis in %



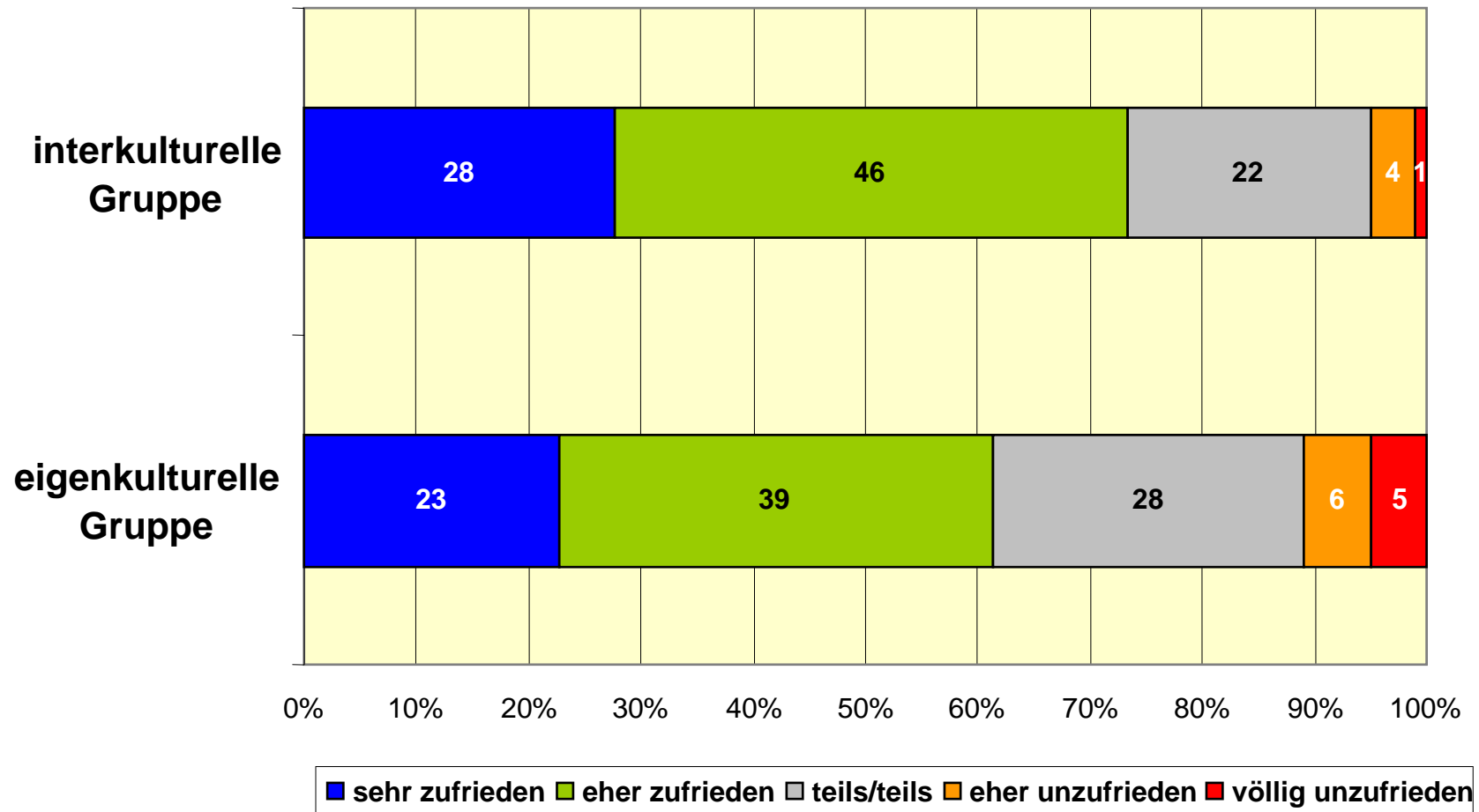
## Bevorzugung einer Ausbildung in interethnischer Zusammensetzung in %



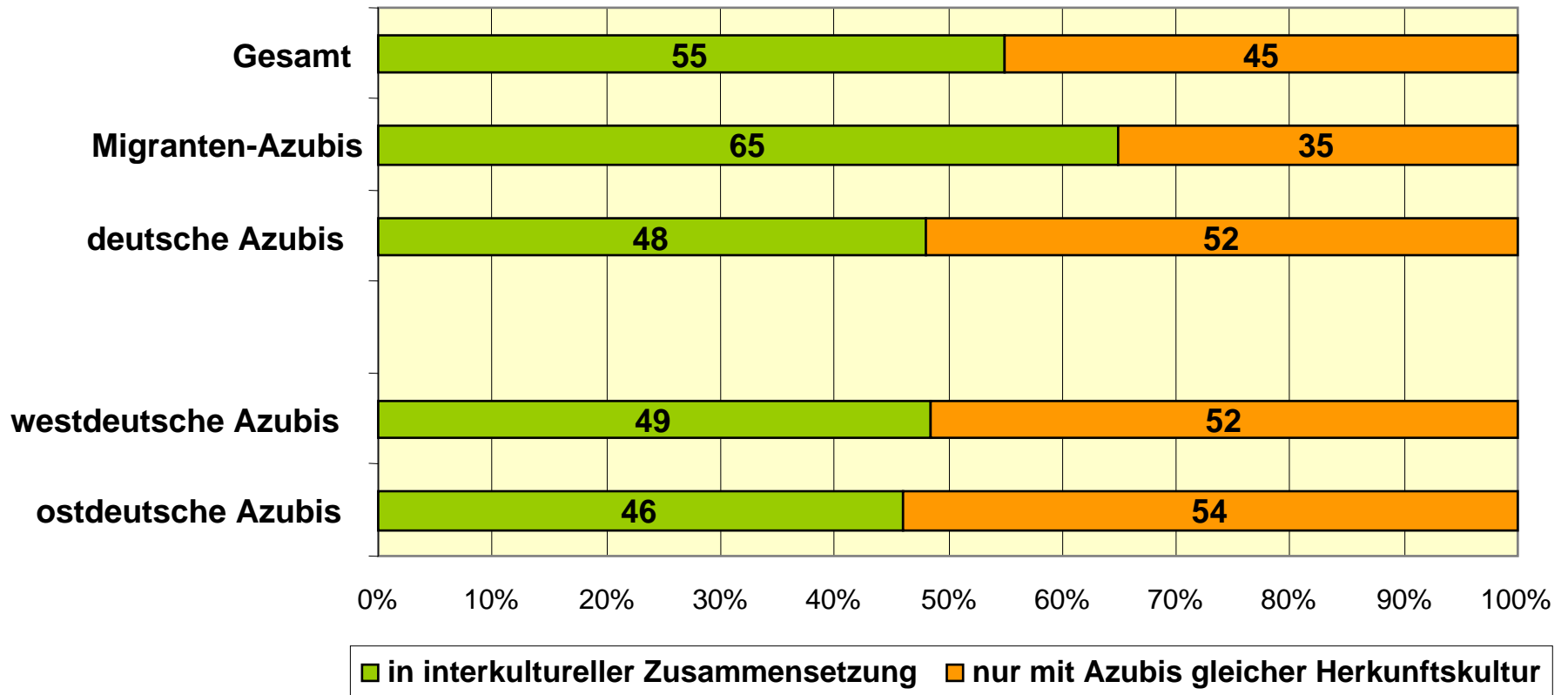
## Bevorzugung einer Ausbildung in interethnischer Zusammensetzung in %



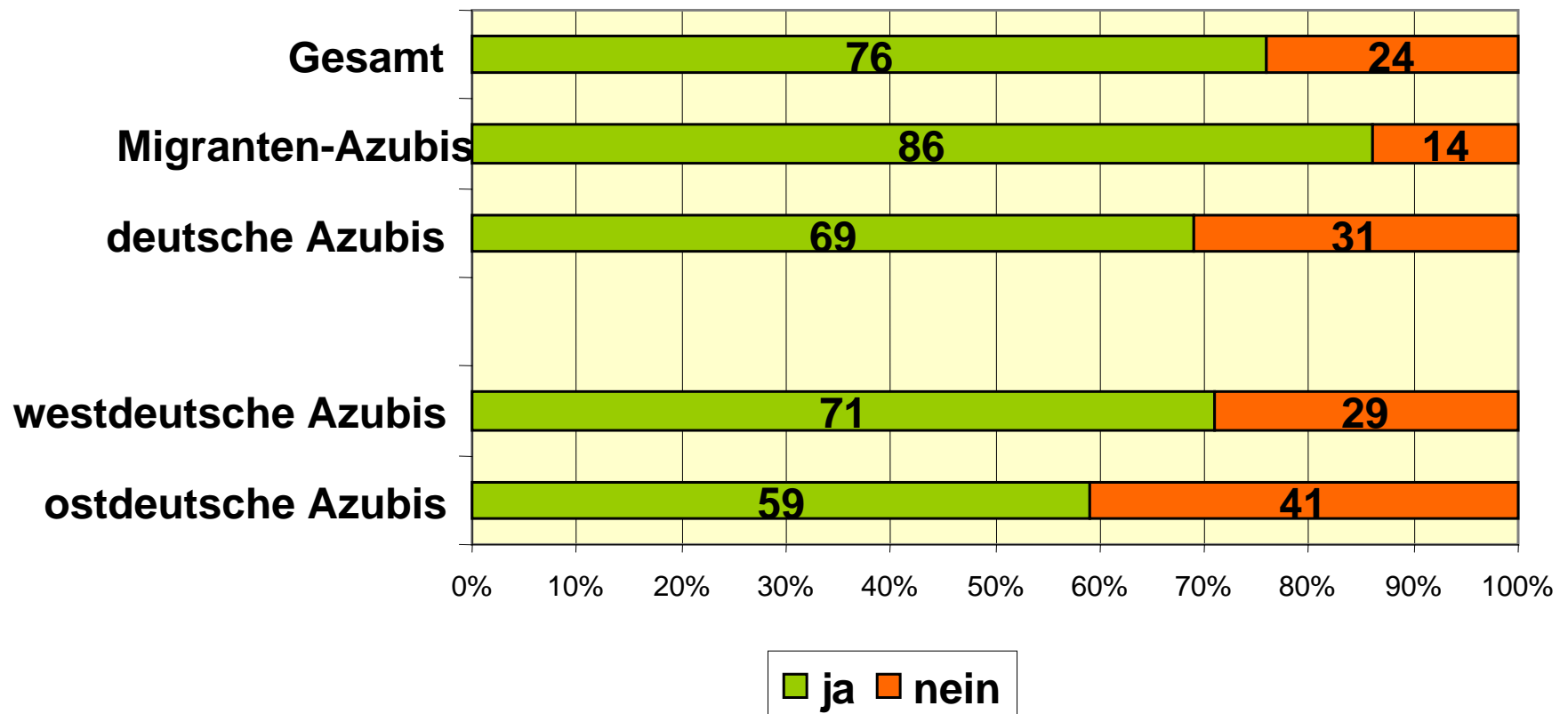
## Zufriedenheit mit jetziger Ausbildung in %



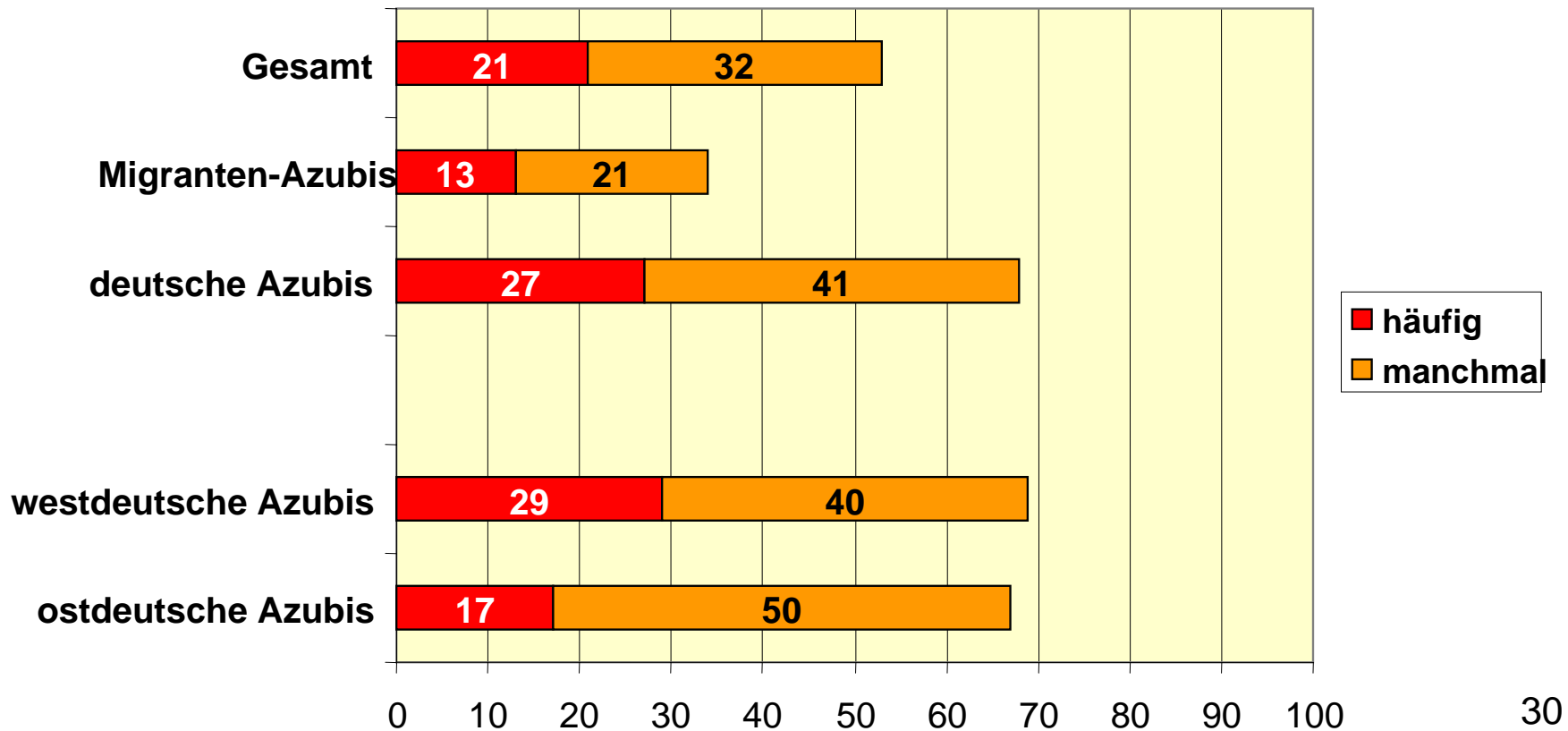
## Freizeit mit Mit-Azubis in %



## Sonstige interkulturelle Freundschaften in %



## Es stört mich, wenn sich Mit-Azubis in ihrer Herkunftssprache unterhalten in %



## Fazit:

- **Das interkulturelle Verständnis ist unter Azubis (sehr) gut.**
- **Die Mehrheit der Jugendlichen bevorzugt eine Ausbildung in interkultureller Zusammensetzung.**
- **Die meisten Azubis verbringen ihre Freizeit mit Mit-Azubis in interkultureller Zusammensetzung und haben auch sonst noch Freunde/Freundinnen aus anderen Herkunftskulturen.**
- **Die Betriebe können auf Nachwuchskräfte mit hoher interkultureller Kompetenz zurückgreifen.**

## Projekt: XENOS-Online Befragung von Ausbildungsbetrieben

- Bundesweit und branchenübergreifend
- Groß-, Mittel-, Kleinbetriebe
- Privatwirtschaft und Öffentlicher Dienst
- **Auswertung ist für die Betriebe kostenlos**

**Kontakt im DJI: Xandra Wildung: [Wildung@dji.de](mailto:Wildung@dji.de)**