



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

**Auswertung der Befragungen im Teilprojekt
Akzeptanzbildung bei Arbeitgeberinnen / Arbeitgebern**



BWU
BILDUNGSZENTRUM
DER WIRTSCHAFT
IM UNTERWESERGEBIET E.V.

Projektzeitraum: 1.7.2002-30.6.2004

Auswertung der Befragungen im Teilprojekt Akzeptanzbildung bei Arbeitgeberinnen / Arbeitgebern

	Gliederung	Seite
0.	Vorwort.....	3
1.	Fragebögen.....	3
1.1.	Gestellte Fragen.....	3
1.1.1.	Fragen an die Personalverantwortlichen.....	3
1.1.2.	Fragen an die Arbeitnehmerinnen.....	3
1.2.	Befragte Personen.....	4
1.2.1.	Auswahl der Firmen.....	4
1.2.2.	Auswahl der Arbeitnehmerinnen.....	4
2.	Auswertung der Fragebögen.....	4
3.	Auswertung der Arbeitgeberinnen-Befragung.....	5
3.1.	Anzahl und Größe der befragten Betriebe.....	5
3.2.	Anwesende bei den Einstellungsgesprächen.....	6
3.3.	Bewerberakquise.....	6
3.4.	Tätigkeiten der Migrantinnen.....	6
3.5.	Kriterien der Einstellung von Migrantinnen / Migranten.....	6
3.6.	Gender-Aspekt.....	7
3.7.	Generelle Kriterien bei der Einstellung von Migrantinnen.....	7
3.8.	Generelle Einstellungskriterien im Unternehmen.....	7
3.9.	Zum Vorstellungsgespräch.....	7
3.10.	Vorerfahrungen mit Migrantinnen.....	8
3.11.	Eindruck von Migrantinnen.....	8
3.12.	Zitate von Personalverantwortlichen zu ausgewählten Themen	8
3.12.1.	Äußerungen zum Thema Rassismus / Fremdenfeindlichkeit.....	8
3.12.2.	Äußerungen zum Gender-Aspekt.....	11
4.	Auswertung der Arbeitnehmerinnen-Befragung.....	12
4.1.	Anzahl und Größe der Unternehmen / Auswahl der Arbeitnehmerinnen..	12
4.2.	Zur Kontaktaufnahme mit dem Betrieb.....	12
4.3.	Anwesende bei Vorstellungsgesprächen.....	13
4.4.	Wahl des Betriebes.....	13
4.5.	Einstellungsgründe.....	13
4.6.	Angenommene Vorstellungen der Betriebe.....	14
4.7.	Gender-Aspekt.....	14
4.8.	Äußerungen der Arbeitnehmerinnen zu ausgewählten Themen.....	14
4.8.1.	Äußerungen zu den Sprachkenntnissen.....	14
4.8.2.	Äußerungen zur Arbeitsaufnahme / zu Arbeitsverhältnissen.....	15
4.8.3.	Äußerungen zu den Themen Rassismus / Fremdenfeindlichkeit.....	16
4.8.4.	Äußerungen zum Gender-Aspekt.....	16
5.	Zusammenfassung der Befragungsergebnisse.....	17
5.1.	Zusammenfassung der Befragung von Personalverantwortlichen.....	17
5.2.	Zusammenfassung der Arbeitnehmerinnen-Befragungen.....	18
6.	Vergleich der Ergebnisse.....	19
6.1.	Anwesende gesamt bei dem Bewerbungsgespräch.....	19
6.2.	Hinweise auf freie Stellen.....	19
6.3.	Gender-Aspekt.....	19
6.4.	Tatsächliche und vermutete Kriterien bei der Einstellung.....	20
7.	Rückschlüsse für die Bewerbung von Migrantinnen.....	21
Anhang	Befragungsbögen	22

O. Vorwort

Ein Bewerbungsverfahren von Migrantinnen / Migranten ist eine interkulturelle Kommunikationssituation. Um dabei füreinander zu sensibilisieren und zukünftig unnötige Irritationen zu vermeiden, müssen die unterschiedlichen Wahrnehmungen transparent sein. Dies sollte durch die Befragung der beteiligten Gruppen (Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber und eingestellte/r Migrantinnen / Migranten) erreicht werden.

Das Projekt wurde im Zeitraum vom 1.7.2002 bis 30.6.2004 vom Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V. in Bremen im Rahmen von EQUAL durchgeführt.

1. Fragebögen

1.1. Gestellte Fragen

1.1.1. Fragen an die Personalverantwortlichen

Die Personalverantwortlichen, d.h. diejenigen Personen die tatsächlich die Einstellungsgespräche geführt haben, wurden befragt

- wie der Kontakt hergestellt wurde,
- wer bei den Gesprächen dabei war (z.B. ein Dolmetscher),
- warum die Einstellungsentscheidung getroffen wurde,
- welche Kriterien eine Rolle spielen / spielten,
- ob bereits Erfahrungen mit Migrantinnen / Migranten bestanden.

Der Gender-Aspekt wurde auch explizit angesprochen.

Es stellte sich heraus, dass die Antworten aussagefähiger waren, wenn freie Interviews geführt wurden, da dann offener und ausführlicher geantwortet wurde. Die Fragen dienten daher nur als Leitfaden, falls ein Bereich noch nicht angesprochen wurde.

1.1.2. Fragen an die Arbeitnehmerinnen

Befragt wurden Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund, die vor maximal einem Jahr möglichst direkt, d.h. ohne Zuschüsse im 1. Arbeitsmarkt eingestellt wurden.

Die Migrantinnen wurden u.a. gefragt

- wie der Kontakt hergestellt wurde,
- wer bei Gesprächen dabei war,
- warum sich für diesen Betrieb interessiert wurde,
- warum der Betrieb wohl den Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.

Der Gender-Aspekt wurde auch explizit angesprochen.

Auch hier wurden freie Interviews bevorzugt, da dies zu aussagefähigeren Antworten führte.

1.2. Befragte Personen

1.2.1. Auswahl der Firmen

Die Firmen wurden danach ausgewählt, dass sie sowohl Kleinbetriebe als auch Mittel- und Großbetriebe umfassten.

Konkret wurden Firmen auf Grund von Tipps von anderen operativen Partnern, anderen Trägern und Institutionen, mit denen das BWU zusammenarbeitet, ausgewählt.

Die meisten Firmen wurden jedoch per Zufall aus dem Branchenbuch ausgewählt. Die Auswahl richtete sich u.a. danach, wer davon gut erreichbar war und wer sich für ein Gespräch zur Verfügung stellte.

Die Firmeninhaber waren Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Auch die direkt befragten Personalverantwortlichen hatten teilweise einen Migrationshintergrund.

Viele Firmen konnten nicht befragt werden, da sie in den letzten 1 -2 Jahren niemanden mehr eingestellt haben.

Bei einigen wurden die Stellen in den letzten 3 Jahren nur durch interne Umsetzungen besetzt.

1.2.2. Auswahl der Arbeitnehmerinnen

Befragt wurden vorzugsweise Arbeitnehm/innen mit Migrationshintergrund, die direkt in den 1. Arbeitsmarkt eingestellt wurden, schlecht Deutsch sprechen und / oder erst seit kurzer Zeit in Deutschland leben und möglichst in den Firmen, die befragt wurden arbeiten sollten, damit deren Antworten verglichen werden konnten. Dies ließ sich allerdings nicht in dem Umfang realisieren, dass die Aussagen statistisch aussagefähig verglichen werden konnten. Außerdem sollte die Einstellung nicht länger als 1 Jahr zurück liegen, damit sich alle Beteiligten noch an die Einstellungsgespräche erinnern konnten.

Die Arbeitnehmer/innen wurden aufgrund von Tipps von anderen operativen Partnern, anderen Trägern und Institutionen, mit denen das BWU zusammenarbeitet ausgewählt. Die meisten Arbeitnehmer/innen wurden jedoch durch Hinweise auf Personen mit Migrationshintergrund durch Personalabteilungen oder andere Beschäftigte in Betrieben akquiriert.

Außerdem wurden Arbeitnehmerinnen durch Telefonakquise nach Absprache und durch direktes Aufsuchen am Arbeitsplatz z.B. in Verbrauchermärkten usw., d.h. in frei zugänglichen Betrieben befragt.

2. Auswertung der Fragebögen

Für die Berechnungen der prozentualen Angaben wurden jeweils die ersten vier Nennungen berücksichtigt. Die Reihenfolge der Nennungen blieb unberücksichtigt.

Dazu wurden die freien Antworten kategorisiert und dann quantitativ ausgewertet, d.h. die Angaben geben die Antworten wieder, sind aber nicht auf das Prozent genau

anzusehen, da ein Interpretationsspielraum durch die „Umwandlung“ der freien Antworten bleibt.

Insgesamt wurden 62 Betriebe in der Auswertung berücksichtigt, wobei einzelne selbstständige Niederlassungen von größeren Unternehmen als eigener Betrieb (viermal) gerechnet wurden, wenn die Entscheidung über eine Einstellung ausschließlich vor Ort getroffen wurde. Dagegen wurden Niederlassungen deren Einstellungen über zentrale Personalabteilungen erfolgten, nur als ein Unternehmen gezählt.

Insgesamt wurden die Befragungen von 63 Arbeitnehmerinnen in der Auswertung berücksichtigt, von denen wenige aus den selben Betrieben kamen, jedoch dann aus unterschiedlichen Abteilungen (elfmal).

Vor allem gegen Ende des Befragungszeitraumes wurde es zunehmend schwieriger Befragungen durchzuführen, da viele Betriebe niemanden mehr neu einstellten und Migrantinnen fast nur noch über ein Praktikum oder BSHG-Stellen eingestellt wurden. In den Befragungen sollte der Schwerpunkt auf dem Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen liegen, die direkt in den 1. Arbeitsmarkt erfolgten.

Die Arbeitnehmerinnen haben aufgrund der zum großen Teil geringen oder mittleren Deutsch-Kenntnisse weniger ausführlich die Fragen beantwortet, als die Arbeitgeberinnen-Seite.

Einige Befragungen wurden in den Muttersprachen der Arbeitnehmerinnen durchgeführt. Aufgrund der Sprachenvielfalt erfolgten die meisten Befragungen jedoch in Deutsch.

3. Auswertung der Arbeitgeberinnen-Befragung

3.1. Anzahl und Größe der befragten Betriebe

Es wurden ungefähr die gleiche Anzahl von Klein-, Mittel- und Großbetrieben befragt. Als Kleinbetriebe wurden Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeiter/innen eingestuft. Mittelbetriebe sind Betriebe mit 50 bis 249 Mitarbeiter/innen. Als Großbetriebe gelten Betriebe, die in Bremen vor Ort über 250 Mitarbeiter/innen haben oder die Personalauswahl zentral oder nach zentralen Kriterien deutschlandweit durchführen und über 250 Mitarbeiter/innen haben.

Anmerkung:

In dem Moment, in dem die Migrantinnen im Betrieb beschäftigt sind, werden sie nicht mehr als Migrantinnen wahrgenommen. So war die häufigste Reaktion auf unsere Anfrage nach einem Interview, dass keine "Ausländer" beschäftigt würden. Erst auf Nachfrage "erinnerte" man sich an die unterschiedlichen Ethnien. Der Begriff "Migrantin" musste fast immer erklärt werden.

3.2. Anwesende bei den Einstellungsgesprächen

Zu 66% (62 Nennungen gesamt auf diese Frage) waren bei den Einstellungsgesprächen nur der Bewerber / die Bewerberin und der / die Personalverantwortliche dabei.

In 29 % der Gespräche war noch jemand aus der Fachabteilung dabei. Nur in 5% der Einstellungsgespräche wurden mehr als 3 Personen aus dem Betrieb zur Entscheidungsfindung hinzugezogen.

3.3. Bewerberinnenakquise

45 %* der Eingestellten Migrantinnen wurden auf Grund von Initiativbewerbungen eingestellt. 20% sind über eine Annonce auf die Arbeitsplätze aufmerksam geworden und 15% durch das Arbeitsamt darauf hingewiesen worden. 10% wurden nach einem Praktikum oder nach einer BSHG-Stelle übernommen.

* Die fehlenden Prozentzahlen beziehen sich auf unterschiedlichste Nennungen. Es waren Mehrfachnennungen möglich. Insgesamt lagen 108 Angaben zu dieser Frage vor.

3.4. Tätigkeiten der Migrantinnen

Die Migrantinnen sind häufig in weniger qualifizierten Tätigkeiten, die wenig Einarbeitung erfordern oder mit einer Einarbeitung auszuführen sind, beschäftigt. Dies liegt auch daran, dass nur Befragungen in die Auswertung einbezogen wurden, die Migrantinnen mit geringen Deutsch-Kenntnissen betrafen, da die gut Deutsch sprechenden in der Regel qualifiziertere Tätigkeiten ausüben, und nicht als Migrantinnen wahrgenommen werden.

Tätigkeiten der Migrantinnen sind z.B. im Verkauf, im Lager, in der Reinigung, im Handwerk oder in handwerklichen Bereichen der Industrie, in der Pflege, in der Produktion, in der Gastronomie, bei Bauunternehmen, im Garten- und Landschaftsbau, im Fahrzeugbau oder in Verbrauchermärkten.

In die Befragung einbezogen wurden nur Tätigkeiten im Haupterwerb, d.h. fast ausschließlich Vollzeitstellen.

3.5. Kriterien der Einstellung von Migrantinnen / Migranten

Zu 42% (145 Nennungen gesamt auf diese Frage) wurden Fachkenntnisse als Haupteinstellungskriterium genannt. Mit 26% wurden Freundlichkeit / Höflichkeit und der Eindruck genannt und zu 19% die Kundenorientierung und Zuverlässigkeit, die erwartet wurde. Die Deutsch-Kenntnisse wurden nur zu 13% angeführt.

Dazu muss allerdings angemerkt werden, dass Fachkenntnisse und ausreichende Deutsch-Kenntnisse für den jeweiligen Job immer vorausgesetzt werden. Sind in diesen Bereichen keine adäquaten Kenntnisse vorhanden, erfolgt keine Einstellung. Als weitere Einstellungskriterien wurden das Erscheinungsbild, die Flexibilität / Arbeitswilligkeit, die Teamfähigkeit, Fremdsprachen-Kenntnisse und Empfehlungen genannt.

Die Nennungen von Personalverantwortlichen mit und ohne Migrationshintergrund unterschieden sich nicht voneinander.

3.6. Gender-Asepkt

Auf die Frage, ob das Geschlecht für die Einstellung eine Rolle gespielt hat, antworteten 47% der Befragten (bei 62 Nennungen gesamt) mit ja und 53% mit nein. Wenn Unterschiede gemacht wurden, dann auf Grund folgender Kriterien:

- Körperlich schwere Arbeit kann nur von Männern gemacht werden.
- Die Kunden wollen das so.
- Jobspezifische Gegebenheiten, z.B. Frauen werden nur von Frauen gepflegt.

3.7. Generelle Kriterien bei der Einstellung von Migrantinnen

Im ersten Moment antworteten alle Befragten: „Die selben wie bei Deutschen“. Auf Nachfrage stellte sich dann heraus, dass zu 95% (62 Nennungen gesamt) auf ausreichende Deutsch-Kenntnisse Wert gelegt wird. Als weiteres spezielles Einstellungskriterium wurde genannt, wie sich verschiedene Ethnien miteinander verstehen.

3.8. Generelle Einstellungskriterien im Unternehmen

Auf diese Frage wurden zu 38% (133 Nennungen gesamt auf diese Frage) die Fachkenntnisse / Fähigkeiten / Aussagen auf Grund der Unterlagen genannt. Es folgten mit 23% die Kundenorientierung / Zuverlässigkeit, mit 20% die Deutsch-Kenntnisse und mit 19% die Freundlichkeit / Höflichkeit / der Eindruck. Weitere Nennungen waren ansprechendes Äußeres, Flexibilität / Arbeitswilligkeit und Teamgeist.

Wie bei den „Kriterien der Einstellung“ muss davon ausgegangen werden, dass Fachkenntnisse und angemessene Deutsch-Kenntnisse vorausgesetzt werden. Wichtige individuelle Einstellungskriterien sind daher die sozialen Kompetenzen.

3.9. Zum Vorstellungsgespräch

62 Arbeitgeber/innen haben Auskunft über ihre Durchführung von Vorstellungsgesprächen.

Das Vorstellungsgespräch lief zu 83% als lockeres spontanes Gespräch ab und nur zu 17% wurden vorher festgelegte Fragen gestellt.

Die Entscheidung für eine Arbeitnehmerin fiel zu 64% auf Grund des allgemeinen Eindrucks und zu 36% auf Grund des Personalbogens / der Unterlagen. Dabei wurde das Ausfüllen des Personalbogens als Deutsch-Test eingesetzt.

Liegen vorher Unterlagen vor, erfolgt eine Vorauswahl anhand der Unterlagen. Bei qualifizierten Tätigkeiten werden perfekte Deutsch-Kenntnisse erwartet. Für höher qualifizierte Tätigkeiten wird bei großen Unternehmen eine z.T. computergestützte Vorauswahl mit anschließendem standardisiertem Einstellungstest vorgenommen. Zusätzliche Sprachkenntnisse werden positiv bewertet.

In der Regel fand nur ein Gespräch vor der Einstellung statt.

3.10. Vorerfahrungen mit Migrantinnen

89% der befragten Betriebe (gesamt 62 Betriebe) hatten bereits vorher Migrantinnen eingestellt. 11% hatten erstmals Migrantinnen eingestellt, was allerdings darauf zurückzuführen ist, dass dies neue Unternehmen waren, die vorher noch keine Einstellungen vorgenommen hatten, d.h. in allen Betrieben arbeiten Migranten/innen.

3.11. Eindruck von Migrantinnen

Die Hälfte der befragten Betriebe gab an, zwischen Deutschen und Migranten gäbe es keine Unterschiede.

Wurden doch Unterschiede genannt, dann vor allem in der Arbeitshaltung, d.h. die Migrantinnen wurden besser beurteilt, da sie als arbeitswilliger und pflegeleichter / anspruchsloser gelten.

3.12. Zitate von Personalverantwortlichen zu ausgewählten Themen über beschäftigte Migrantinnen

3.12.1. Äußerungen zum Thema Rassismus / Fremdenfeindlichkeit

Migrantinnen sind gleich oder besser

- Die Türken sind unauffällig. Russen sind handwerklich sehr geschickt / genau.
- Migranten bemühen sich mehr als Deutsche, wahrscheinlich, weil sie es immer schwerer hatten als diese.
- Wir haben sehr gute Erfahrungen mit Migranten.
- Die müssen einfach nur gut arbeiten, ob Migrant oder nicht ist egal, wir haben besonders mit Russen gute Erfahrungen.
- Sie sind motiviert (besonders wenn sie Familie haben), engagiert (machen auch mal Überstunden), pflegeleichter als Deutsche, fleißig und bringen die Arbeit zu Ende.
- Die Migranten sind genügsamer als Deutsche.
- Russland-Frauen versuchen alles zu erreichen. Ihr logisches Denken ist sehr ausgeprägt. Sie sind bodenständig, direkt, praktischer, realistischer und anpassungsfähiger als Deutsche.
- Wir haben sehr gute Erfahrungen mit Migranten. Sie sind engagiert und sehr interessiert.
- Migranten sind flexibler als Deutsche, genügsamer und lassen sich eher auf alles ein.
- Migranten sind fleißig, arbeiten strukturiert und sind freundlich.
- Wir suchen nur Personal oberhalb der Meisterebene, und da die Migranten wegen der Berufsankennung damit Schwierigkeiten haben, haben wir nur wenige eingestellt.
- Die Schwarzafrikaner haben eine zuvorkommende, liebe Art.

Vorurteile gegenüber Migrantinnen

- Wir haben schlechte Erfahrungen mit Südländern, daher stellen

- wir keine mehr ein. Die sind unzuverlässig.
- Polen und Russen verstehen sich nicht. Mit einigen Migranten haben wir schlechte Erfahrungen.
 - Wir stellen keine Migranten mehr ein. Nachdem die eingestellt wurden, nahmen Einbrüche und Schlägereien unter den Mitarbeitern zu. Außerdem wurden Autos aufgebrochen.
 - Wir stellen nur selten Migranten/innen ein, da nur sehr wenige unsere Kriterien erfüllen.
 - Die Russen sind fleißig. Die Türken prügeln sich oft und melden sich krank. Die Afrikaner sind unauffällig. Italiener und Engländer sind o.k.
 - Die Migranten versuchen immer etwas zu drehen, daher gibt es viele schlechte Erfahrungen mit ihnen.
 - Westafrikaner (Nigeria, Ghana, Ivorien) und Libanesen sind unzuverlässig. Asiaten, Osteuropäer und Türken sind o.K.
 - Die Chinesen sind jetzt zunehmend unzuverlässiger, da sie Sprachprüfungen nebenbei machen. Schwarzafrikaner nehmen wir gern. Sie sind kräftig, machen gute Arbeit (Kamerun) und sprechen gut Deutsch. Deutsch-Russen wollen nur mit anderen Deutsch-Russen zusammenarbeiten, sonst sind sie gut. Die Türken der 2. Generation sind unselbstständig. Die Polen arbeiten 6-7 Wochen gut, dann sind sie faul und haben Fehlzeiten. Alle kennen sich gut mit ihren Rechten aus, aber halten ihre Pflichten nicht ein, z.B. wenn der Arbeitgeber kündigt, muss er bis zu Ende zahlen und seinen Pflichten nachkommen, sonst bekommt der Arbeitnehmer vor Gericht Recht, aber wenn der Arbeitnehmer kündigt, und kommt nicht mehr zur Arbeit, dann kann der Arbeitgeber nichts dagegen tun.
 - Mit EU-Ausländern ist alles einfacher. Wer aus entfernteren Ländern (Afrika) kommt, hat störende Gewohnheiten, die Probleme mit den Kollegen untereinander verursachen. Unsere Abläufe dürfen nicht gestört werden, z.B. wer beten will, muss das in der Pause tun.
 - Bei uns arbeiten vor allem Jugoslawen, wenige Russlanddeutsche, keine Türken und keine EU-Ausländer, auch keine Polen (die können kein Deutsch).
 - Wir stellen keine fundamentalistischen Islam-Anhänger/innen ein. Auch mit Polen/innen haben wir Probleme, da die alten Menschen, die hier gepflegt werden, hier zur Generation der Vertriebenen gehören und wenn sie die polnische Sprache hören, dann werden sie aggressiv und gehen in die Vergangenheit zurück. Und für die Polen/innen ist das dann auch nicht einfach.
 - Wir haben Polen und Weißrussen eingestellt. Aber Familienclans stellen wir nicht mehr ein. Wenn da einer Urlaub machen will, sind gleich alle weg, z.B. Weihnachten.
 - Es melden sich nur ganz wenige Deutsche und auch Migranten/innen tun sich schwer, da wir wollen, dass die Arbeit

ernst genommen wird und sie so gemacht wird, wie wir das wollen. Türken haben wir deshalb nicht so gern. Die brüllen schnell herum und sind unzuverlässig. Dass z.B. keine Krankmeldungen abgegeben werden, ist eher bei den Türken so.

Einschätzung differenziert

- Migranten arbeiten wie die Deutschen mal gut, mal schlecht.
- Wer gut Deutsch kann ist einfacher, weil er besser integriert ist. Viele sind schon in der 2. und 3. Generation da, aber sprechen schlechtes Deutsch und sind schlecht integriert. Es gibt aber auch sehr aufstiegsorientierte junge Leute mit guten Zeugnissen.
- Einige Migranten sind sehr zuverlässig, andere sind problematisch. Wenn die zuverlässig sind, sind die besser als Deutsche.
- Migranten haben eine größere Offenheit, größere Bandbreite an Emotionen und eine Leichtigkeit im Umgang mit Problemen. Sie erledigen Arbeiten wenn sie anfallen und machen dann Pause. Die Bedeutung von Arbeitverträgen ist ihnen unklar, daher halten sie die manchmal nicht ein, was zu Problemen führt. Gesellschaftliche Erfahrungen über korrektes Verhalten fehlen. Deutsche sind ernst, genau, arbeiten kontinuierlich und nicht mal engagiert und mal nicht. Ihre Ansprüche sind hoch. Sie kennen die gesellschaftlichen Gepflogenheiten hier.
- Wir haben sehr viele Migranten als Mitarbeiter/innen, da das Gehalt niedrig ist und Deutsche das nicht machen wollen. Viele sehen das auch als Sprungbrett in bessere Jobs. Die Aussiedler sind fleißig und sauber, Leute aus Ghana sind aggressiv, die Türken impulsiv, die Inder fleißig / pflegeleicht und toll. Ein Beispiel ist ein türkischer Lehrer, der in der Sonderreinigung gearbeitet hat und nun einen viel besseren Job gefunden hat.
- Wir stellen nur Leute ein, die erwarten lassen, dass es keine Probleme gibt. Mit Türken haben wir schlechte Erfahrungen (primitiv, keine Umgangsformen, aufdringlich). Aber auch bei Deutschen wollen wir keine Probleme, daher stellen wir z.B. auch keine Nazis ein.
- Es gibt keine Probleme mit Migranten. Und wenn es Probleme gibt, dann trennen wir uns. Vorher sprechen wir aber noch.
- Man kann nicht verallgemeinern. Egal, welche Nationalität. Auch Deutsche sind sehr unterschiedlich.

Kundenwünsche berücksichtigt

- Wir haben Mitarbeiter/innen aus allen möglichen Ländern (z.B. Burkina-Faso, Italien, Kasachstan usw.). Alle sind o.k. und unsere Kunden kommen auch aus allen möglichen Ländern.
- Die Erwartungen unserer Kunden sind für uns am Wichtigsten bei der Einstellung von Migranten (Deutsch-Kenntnisse, ansprechendes Äußeres).

- Die Migranten/innen müssen Deutsch können und sie dürfen keine radikalen politischen oder religiösen Auffassungen haben. Die Kundschaft bestimmt, wen wir einstellen. Wir sind auf die Kunden angewiesen.

3.12.2. Äußerungen zum Gender-Aspekt

körperlich schwere Arbeit

- Schwere Arbeit ist nur für Männer.
- Generell ist es egal, ob eine Frau oder ein Mann die Arbeit macht. Es gelten die gleichen Kriterien. Aber Frauen arbeiten nicht in der Obst- und Gemüseabteilung. Die Arbeit ist zu schwer. Man muss viel Gewicht schleppen. Die Frauen setzen wir in den Drogeriehallen ein. Die Arbeit ist nicht ganz so schwer.
- Im Lager haben wir nur Männer wegen der Kraft.
- Wir haben auch Frauen, aber keine so gute Erfahrungen mit ihnen, da die Mitarbeiter das nicht wollen. Sie müssen die schwere Arbeit für die Frauen mit machen, und im Winter ist das ganz schlecht, da die Frauen so frieren und dann nicht richtig arbeiten.
- Unsere Mitarbeiter müssen körperlich belastbar sein (keine Rückenprobleme), daher stellen wir selten Frauen ein, nur in der Verwaltung.

Geschlechter-Anforderungen

- Bei Schauspielern ist die Einstellung geschlechtsbezogen.
- Es bewerben sich keine Männer. Die zu Pflegenden sind alles Frauen, daher passen Frauen besser.
- Bei der Treppenreinigung gibt es manchmal Probleme, da ältere Menschen Männern nicht zutrauen, putzen zu können. Die Kunden haben auch Vorbehalte gegen Ausländer.
- Hier in der Montage arbeiten nur Männer, die Frauen arbeiten im Büro.
- Wir haben Männer lieber, aber der Anteil von Frauen steigt (aktuell 10%).
- Bei uns arbeiten nur Männer (Schlosserei).
- Nur Frauen in einem Bereich ist nicht gut. Das führt immer zu Konflikten.

Bewerbungen lagen nicht vor

- In der Brauerei bewerben sich nur Männer, da als Vorbildung Schlosser / Elektriker gefragt ist. Im kaufmännischen Bereich ist die Zusammensetzung 50/50. Im Personalbereich arbeiten nur Frauen (Leiter ein Mann), aber wir haben viele Frauen als Auszubildende.
- Hier arbeiten nur Männer, da sich keine Frauen beworben haben.
- Im Verkauf sind nur Frauen; Männer bewerben sich nicht. Als Fleischer, in der Warenannahme und im Lager arbeiten nur Männer.
- Im gewerblichen Bereich hätten wir gern mehr Frauen. Im Gleisbau gibt es nur Männer, weil das körperlich zu hart ist, und Frauen sich nicht bewerben.

Kundenwünsche

- Wenn wir Frauen brauchen, stellen wir auch Frauen ein. Unsere Kunden sind häufig Frauen, daher ist es wichtig, dass auch Frauen hier arbeiten.
- Frauen sind besser. Die Beratung durch Frauen wird von Kunden als kompetenter angesehen. Männer passen evtl. in die Herrenabteilung. Wir haben zwei Männer in der Geschäftsführung und einen Hausmeister. Im Verkauf sind nur Frauen bei uns eingestellt.
- Es ist sympathischer, wenn Frauen an der Kasse sitzen. Man kennt das nicht anders. Manchmal gibt es auch schon Männer an der Kasse. Aber Frauen sind auch meist unsere Kunden.
- Bisher gibt es bei uns keine Frauen, aber wir hätten das gern wegen der Kundinnen.

Frauenförderung

- Die Durchmischung ist am besten. Männer arbeiten bei uns im Vertrieb und im Controlling, Frauen eher in der Personalabteilung und im Marketing.
- Das ist egal. Bei uns sind Frauen auch in der Produktion. Wir haben uns als Ziel gesetzt (auch im Management) den Frauenanteil zu erhöhen.
- Frauen sind oft besser, unkomplizierter, sympathischer, herzlicher. Ich neige dazu Frauen einzustellen, solange die Gleichberechtigung noch nicht erreicht ist.

4. Auswertung der Arbeitnehmerinnen-Befragung

4.1. Anzahl und Größe der Unternehmen / Auswahl der Arbeitnehmer/innen

Es wurden insgesamt 63 Arbeitnehmerinnen befragt.

Diese arbeiten ungefähr zu gleichen Teilen in Klein,- Mittel- oder Großbetrieben (Definition siehe 3.1.).

In vielen Bereichen z.B. in der Produktion, im Handel oder wenn der Arbeitsort nicht am Firmensitz (Außendienst) ist, war es nicht möglich, Arbeitnehmerinnen-Befragungen durchzuführen. Außerdem war es schwierig, ohne die Hinweise aus den Personalabteilungen oder anderer Personen aus den Betrieben, Kontakt mit Personen mit Migrationshintergrund aufnehmen zu können, um diese dann zu befragen.

4.2. Zur Kontaktaufnahme mit dem Betrieb

29% (63 Nennungen gesamt auf diese Frage) der Arbeitnehmer/innen sind durch Mund zu Mund Propaganda auf die freie Stelle aufmerksam geworden.

24% haben durch eine Initiativbewerbung die Stelle bekommen.

17 % sind durch einen Bildungsträger über ein Praktikum oder eine BSHG-Stelle schließlich im Betrieb übernommen worden.

16 % haben auf eine Annonce geantwortet und sind dann über ein Vorstellungsgespräch eingestellt worden.

11% wurden vom Arbeitsamt vermittelt.

3% sind über Stellenangebote auf Homepages der Firmen oder des Arbeitsamtes auf die Stellen aufmerksam geworden.

4.3. Anwesende bei Vorstellungsgesprächen

In 77% (63 Nennungen gesamt auf diese Frage) der Gespräche waren der/die Stellensuchende und ein/e Personalverantwortliche / Personalverantwortlicher anwesend.

In 20% der Gespräche kam eine weitere Person (meist die Fachabteilung) dazu. Bei 3 % der Gespräche waren mehr als insgesamt 3 Personen anwesend.

Es wurde fast ausschließlich nur ein Gespräch vor der Entscheidung über eine Einstellung geführt.

4.4. Wahl des Betriebes

Die Arbeitnehmerinnen wählten den Betrieb für eine Bewerbung zu 30% (88 Nennungen gesamt auf diese Frage) aus, weil jemand mit ihrer Fachkompetenz gesucht wurde bzw. weil dort eine Stelle zu besetzen war.

23% machten die Bewerbung bei dem Betrieb davon abhängig, ob der Betrieb für sie interessant war. Dazu zählt auch die gute Bezahlung, dass dort bereits Bekannte arbeiteten, dass davon ausgegangen wurde, dass dieser Betrieb Rücksicht auf persönliche Defizite nehmen würde.

23% bewarben sich, da sie unbedingt arbeiten wollten.

Für 12% war die Nähe des Arbeitsplatzes zum Wohnort ausschlaggebend für die Auswahl dieses Betriebes.

9% sahen sich durch das Sozialamt oder das Arbeitsamt „gezwungen“ sich dort zu bewerben.

3% wählten diesen Betrieb wegen der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten aus. Dieser Aspekt wurde ausschließlich von Frauen genannt.

Es kann davon ausgegangen werden, dass sich nur Personen mit der entsprechenden Fachkompetenz auf die Stellen beworben haben und dass die Bewerbungen (außer den Initiativbewerbungen) ausschließlich erfolgten, weil jemand gesucht wurde.

4.5. Einstellungsgründe

41%(111 Nennungen gesamt auf diese Frage) Arbeitnehmer/innen gaben an, eingestellt worden zu sein, weil sie über die entsprechende Fachkompetenz verfügten und jemand gesucht wurde.

32% führten ihre Einstellung auf ihre Zuverlässigkeit, ihren Fleiß, ihre Kraft, ihr Verantwortungsbewusstsein oder darauf zurück, dass sie bereit zum Schichtdienst waren (3% von den Nennungen).

14% gaben an, dass ihre Sprachkenntnisse eine Rolle gespielt haben, wobei fast immer die deutschen Sprachkenntnisse gemeint waren, die den Anforderungen der Tätigkeit entsprachen. Nur in seltenen Fällen wurde die Zweisprachigkeit als zusätzliches Kriterium genannt (ca. 1%).

7% führten ihre Einstellung auf ihre ausgeprägte Kundenorientierung zurück. Es kann wohl davon ausgegangen werden, dass die Fachkompetenz und eine freie Stelle immer als Voraussetzung für eine Einstellung angenommen werden.

4.6. Angenommene Vorstellungen der Betriebe

28% (130 Nennungen gesamt auf diese Frage) der Arbeitnehmer/innen gehen davon aus, dass ihr Betrieb vor allem Wert auf die Zuverlässigkeit legt.

24% meinen, die Flexibilität am Arbeitsplatz sei am wichtigsten.

13% halten die Kundenorientierung für entscheidend.

10% glauben, verantwortungsvoll zu arbeiten ist im Betrieb entscheidend

9% gehen davon aus, dass die Fachqualifikation ausschlaggebend ist.

6% meinen, ein Arbeitgeber möchte vor allem ehrliche Mitarbeiter/innen.

Weitere Nennungen waren die Kraft / Gesundheit, die Sprachkenntnisse und die Stimmung im Betrieb.

Es kann wohl davon ausgegangen werden, dass alle davon ausgehen, dass die Fachkompetenz und ausreichende Sprachkenntnisse selbstverständliche Kriterien sind, auf die der Betrieb Wert legt.

4.7. Gender-Aspekt

57 % (46 Nennungen gesamt auf diese Frage) gaben an, dass die Tatsache eine Frau oder ein Mann zu sein, wichtig für die Einstellung ist. Sie sahen Unterschiede hinsichtlich des Einstellungsverhaltens der Firmen und / oder der Möglichkeiten, die Tätigkeiten auszuführen.

43% meinten, dass das Geschlecht keine Rolle spielen würde.

4.8. Äußerungen der Arbeitnehmerinnen zu ausgewählten Themen

4.8.1. Äußerungen zu den Sprachkenntnissen

- Es müsste mehr Sprachkurse und Fortbildungskurse für Migranten/innen geben, damit die Deutsch-Kenntnisse besser sind. Nur so können wir qualifiziertere Jobs bekommen. Sonst bleiben wir immer in Helferberufen oder Putzfrauen.
- Die Sprachkurse sollten länger dauern.
- Die ersten Schritte sind sehr schwer. Man braucht Hilfe.
- Der Sprachkurs und das Praktikum haben mir Mut gemacht.
- Das Arbeit orientierte interkulturelle Training über EQUAL war sehr wichtig. Es müsste mehr solcher EQUAL-Projekte geben. EQUAL ist wichtig.
- Seit ich hier arbeite, habe ich von EQUAL gehört. Dafür sollte man mehr Geld ausgeben, vor allem für die berufliche Integration.
- Wenn ich als Migrantin hier herkomme, muss ich sofort einen Deutschkurs kriegen. Das muss gesetzlich bestimmt werden. Wir sind sonst so von den Familien abhängig. Viele Familien aus der Türkei wollen nicht, dass wir Frauen einen Deutschkurs besuchen. Wir sollen in der Familie bleiben. Also ein Gesetz schaffen, dass wir einen Kurs besuchen müssen.

- Als ich den Kurs besuchen konnte, war ich sehr glücklich. Ich bin ein offener Mensch. Ich war sonst nur unter Türken. Jetzt hat mich meine deutsche Nachbarin zum Kaffee eingeladen. Und zu meinem Mann habe ich gesagt, ich will einen Computer. Ich will das lernen.
- Ich finde es gut, wenn Migranten geholfen wird. Reden ist einfach, machen ist besser.
- Die Sprachförderung muss früh ansetzen, sonst bleiben die Kinder immer in der ersten Klasse. Man soll sie aber nicht zwingen. Araber lernen Deutsch. Türken auch. Aber Franzosen, Spanier und Italiener sind besser. Wenn die sprechen, hört sich das gut an. In Deutschland gibt es aber ein sehr hohes Bildungsniveau.

4.8.2. Äußerungen zur Arbeitsaufnahme / zu Arbeitsverhältnissen

- Ich nehme jede Arbeit an, egal wie schwer sie ist. Die Hauptsache, ich habe Arbeit.
- Ich bin sehr froh, eine Arbeit zu haben.
- Ich bin zufrieden. Ich würde gern bis zum Schluss hier arbeiten.
- Ich bin zufrieden. Die Arbeit macht mir Spaß.
- Ich war unsicher, weil ich schlecht Deutsch spreche. Als ich die Stelle bekam, war ich erleichtert.
- Hauptsache, es gibt Arbeit. Ich bin glücklich, Arbeit zu haben.
- Mein Chef hätte auch einen mit mehr Sprachkenntnissen einstellen können, deswegen bin ich dankbar.
- Am Anfang war es noch schwierig. Jetzt geht es.
- Ich verdiene sehr wenig Geld.
- Meine beruflichen Erwartungen sind hier in Deutschland leider nicht erfüllt worden. Der Arbeitsprozess und die Organisation gehen hier nicht Hand in Hand. Es wird zu viel Geld vergeudet. Ich bin enttäuscht.
- Mir wurde hier sehr im Betrieb geholfen.
- Ich bin mit dem Job sehr zufrieden. Ich erfahre dort viel Unterstützung.
- Im Job „erzieht“ man sich gegenseitig (kulturell).
- Die Berufsankennung sollte besser unterstützt werden.
- Es sollte möglich sein, langsamer in den Job hineinzuwachsen.
- Die Arbeitsaufnahme sollte durch Praktika und andere Unterstützung gefördert werden.
- Es sollte bei der Suche nach einer festen Arbeit unterstützt werden. Wir brauchen nur Arbeit. Wenn Migranten/innen Arbeit haben, brauchen sie niemanden mehr, der sie berät / unterstützt.

4.8.3. Äußerungen zu den Themen Rassismus / Fremdenfeindlichkeit

- Alle sollten Deutsch können und die Getto-Bildung in Wohnvierteln vermieden werden.
- Man tut, als seien Migranten-Kinder mit deutschen Sprachproblemen geistig verblödet.
- Die unterschiedlichen Kulturen sollten kommunizieren. Dafür ist Sprache wichtig. Türken, Araber und Deutsche sollten aufeinander zugehen. Einer allein kann das nicht schaffen.
- Wenn Türken und Araber Deutsch noch nicht so gut können, sind es Kanaken.
- Sehen sie Kreuzberg in Berlin. Was ich mir gesellschaftlich wünsche, ist keine Ghettoisierung. Die sind unter sich, oder in der Neuen Vahr Nord, das ist auch so ein sozialer Brennpunkt.

4.8.4. Äußerungen zum Gender-Aspekt

Äußerungen von Frauen

- Hier arbeiten nur Frauen. Nur der Chef ist ein Mann.
- Im Büro sind wir nur Frauen, aber der Chef ist ein Mann.
- Frauen sind als Verkäuferinnen besser, Männer wollen das auch nicht machen.
- Hier werden nur Frauen eingestellt, da türkische Frauen nur mit anderen Frauen sprechen.
- Hier arbeiten nur Frauen, aber in der Herrenabteilung würden sie wohl auch Männer als Verkäufer nehmen.
- Es werden nur Frauen eingestellt, da in unserem Seniorenheim nur Frauen betreut werden.
- Frauen sind besser als Männer.
- Frauen können das besser als Männer, aber es gibt auch einige Männer in diesem Beruf.
- Ein Mann, glaube ich, kann nicht sauber machen. Mein Mann kann das nicht. Wenn er putzt, muss ich alles noch einmal machen.
- Dies ist Frauenarbeit. Ich bin nur für Frauen zuständig. Mein Mann will nicht, dass ich mit Männern arbeite, z.B. in der Pflege. Das sollen Männer machen.
- Frauen arbeiten genauso wie Männer.
- Wenn der Mann die gleiche Qualifikation hätte, wäre er wohl eingestellt worden.
- Die Chemie ist wichtiger als das Geschlecht.

Äußerungen von Männern

- Männer können besser reinigen als Frauen, da sie mehr Kraft haben, aber Frauen sind manchmal auch gut darin.
- Ich weiß nicht, ob ich eingestellt worden wäre, wenn ich eine Frau wäre. Aber es gibt hier auch Frauen.

- Es werden auch Frauen genommen. Der Chef hat keine Probleme mit Frauen.
- Als Frau wäre ich wohl auch eingestellt worden. Männer sind wichtig als Erzieher in den Einrichtungen. In Deutschland erziehen meist beide. In Polen erzieht eigentlich nur die Mutter. Das finde ich nicht gut. Die Kinder hier brauchen oft auch männliche Erzieher. Es gibt viele alleinerziehende Mütter. Beide Geschlechter sollten beteiligt sein.
- Nein, das ist doch körperlich schwere Arbeit, das können Frauen nicht, die arbeiten woanders.
- Man muss schwere Kisten tragen. Die Arbeit ist sehr schwer, daher können Frauen das nicht.
- In der Produktion sind Männer besser.
- Diese Arbeit ist für Frauen zu schwer. Selbst viele Männer sind nach ca. zwei Wochen wieder gegangen, weil das für sie zu schwer war.
- Bei uns ist es unwichtig, ob Mann oder Frau. Die Hauptsache ist die Qualifikation und der Mensch selbst.
- Dies ist körperlich schwere Arbeit. Das ist nur für Männer.
- Für diesen Job braucht man Kraft. Das können Frauen nicht.

5. Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

5.1. Zusammenfassung der Befragung von Personalverantwortlichen

Die Personalverantwortlichen nehmen auf Grund ihrer konkreten Erfahrungen Unterschiede zwischen Frauen und Männern und Migrantinnen und Deutschen wahr. Thematisierten sie diese, sind sie sich aber immer bewusst, dass Unterschiede zu machen, politisch nicht korrekt ist, was sie auch immer sofort angemerkt haben. Außerdem haben alle erst nach einer „Aufwärmzeit“ überhaupt Unterschiede angesprochen. Zitate: "Ich weiß, man darf nicht ausländerfeindlich sein.“ „Eigentlich sind Frauen und Männer gleich". "Wir Deutschen müssen immer tolerant sein, aber die Migrantinnen sind das untereinander viel weniger als wir." „Ich weiß, man darf das nicht sagen, aber die geben sich keine Mühe, sich zu integrieren und unsere Sprache zu lernen".

Fachkompetenzen und Deutschkenntnisse werden als Basis für eine Einstellung immer vorausgesetzt.

Wer zum Vorstellungsgespräch einen „Dolmetscher“ mitbringt, wird nicht eingestellt, da er/sie die Arbeit hinterher auch allein machen muss.

Auf dem Land werden Deutschkenntnisse für wichtiger gehalten, weil hier in der Stadt alle mehr an Migrantinnen gewöhnt sind.

Fast immer werden am Äußeren und am Eindruck die Kompetenzen nach Gefühl eingeschätzt.

Stellen werden nur besetzt, wenn ein konkreter Bedarf vorhanden ist.

Wenn die Personalverantwortlichen erwarten, dass die Arbeit gut gemacht wird, dann ist es ihnen egal, ob eine Frau oder ein Mann die Stelle besetzt.

Bei gleichen Qualifikationen und ausreichenden Sprachkenntnissen für die Tätigkeit in Deutsch, werden Migranten/innen bei der Einstellung bevorzugt.

Zeichnen sich Schwierigkeiten ab, z.B. durch politische Äußerungen, auffälliges Äußeres, was auf bestimmte Gesinnungen schließen lässt (z.B. Kopftuch, auffälliges Verhalten) wollen sich die Betriebe diese Schwierigkeiten nicht aufbürden lassen. Einige Arbeitgeber stellen nur Ethnien ein, die sich vertragen, d.h. wer zuerst eingestellt wurde, bestimmt indirekt mit, wer danach eingestellt wird.

Wer Familie hat, wird eher eingestellt, da er engagierter ist, wegen des Drucks, Geld verdienen zu müssen.

Die Arbeitgeber wollen, dass am Arbeitsplatz Deutsch gesprochen wird (auch mit ausländischen Kunden). Nur wenn keine Verständigung möglich ist, wird auf die Sprachkenntnisse der Migrantinnen zurückgegriffen.

Im Unterschied zu Personen ohne Migrationshintergrund wird bei der Einstellung von Migrantinnen auf die Deutschkenntnisse und das die Ethnien im Betrieb zueinander passen, geachtet.

5.2. Zusammenfassung der Arbeitnehmerinnen-Befragungen

Vielen Migrantinnen ist bewusst, dass die Beherrschung der deutschen Sprache und die Fachkenntnisse über eine Einstellung entscheiden.

Sie sind sich relativ wenig bewusst, dass das äußere Erscheinungsbild und die Chemie zwischen Personen für die Einstellung eine große Rolle spielen, obwohl sie die Beziehungsebene am Arbeitsplatz ansonsten für sehr wichtig halten.

Viele Interviews konnten nur mit einem geringen Wortschatz geführt werden, da die Befragungen hauptsächlich auf Deutsch geführt wurden.

Obwohl sie keinen Sprachkurs besucht hatten, sprachen einige Arbeitnehmer/innen erstaunlich gut Deutsch. Andere sprachen nach Jahrzehnten des Aufenthaltes in Deutschland noch so gut wie kein Deutsch (besonders türkische Frauen).

Viele betrachteten ihren jetzigen Job als Sprungbrett in andere Tätigkeiten.

Viele Männer mit Migrationshintergrund sind der Meinung, sie beherrschten die Jobs besser als Frauen. Die Männer reagieren durchweg zunächst ablehnend auf die Frage, ob sie wohl auch eingestellt worden wären, wenn sie eine Frau wären. Sie wollten sich selbst als Frau nicht vorstellen. Während sich die Frauen benahmen, als wenn sie sich in einer Rechtfertigungssituation sahen, in der sie begründen müssten, warum es richtig war, sie einzustellen.

Es wurden Ressentiments zwischen den verschiedenen Ethnien deutlich. Da nicht explizit danach gefragt wurde und die Migrantinnen in der Regel ohnehin sehr kurze, knappe Antworten gaben, liegen dazu allerdings kaum zitierbare Äußerungen vor. An den Reaktionen bei der (außerhalb des Fragebogens gestellten) Frage nach der Nationalität wurde deutlich, wie wichtig vielen die Abgrenzung zu anderen Ethnien ist.

Äußerten Migrantinnen Vorurteile, dann waren sie sich nicht darüber bewusst, dass dies keine „korrekten“ Einstellungen und Haltungen sind (im Gegensatz zu den

Personalverantwortlichen, denen das bewusst war), d.h. die hier gängigen Werte und Normen sind den Migrantinnen nicht so bewusst bzw. sie wurden nicht so weit verinnerlicht, dass sie bekannt sind oder „gelebt“ werden. Dies war unabhängig von den Deutsch-Kenntnissen, d.h. wer besser Deutsch spricht, ist nicht automatisch auch besser integriert (wie die Personalverantwortlichen annehmen).

6. Vergleich der Ergebnisse

6.1. Anwesende gesamt bei dem Bewerbungsgespräch

	2 Personen	3 Personen	mehr als 3 Personen
Antworten der Personalverantwortlichen	66 %	29%	5%
Antworten der Migrantinnen	77%	20%	3%

Diese Auswertung zeigt, dass zum überwiegenden Teil der/ die Bewerberin und ein /eine Personalverantwortliche das Bewerbungsgespräch führen, d.h. ggf. zusätzlich zur Vorauswahl anhand der Unterlagen, entscheidet zur eine einzige Person über die Einstellung.

6.2. Hinweise auf freie Stellen

	Personalverantwortliche	Migrantinnen
Initiativbewerbung/ Mund zu Mund Propaganda	45%	53%
Annonce	20%	16%
Arbeitsamt	15%	11%
Praktikum / BSHG	10%	17%
Homepage	-	3%

Freie Stellen werden zu fast 50% auf Grund von Initiativbewerbungen von Migrantinnen besetzt. Daneben spielen Antworten auf Annoncen und Hinweise durch das Arbeitsamt eine Rolle. Zunehmend werden die Migrantinnen / Migrant nur noch nach einem Praktikum oder einer BSHG-Stelle übernommen.

6.3. Gender-Aspekt

	Personalverantwortliche	Migrantinnen
Frauen und Männer haben gleiche Chancen bei der Einstellung	53%	43%
es gibt Unterschiede bei der Einstellung zwischen Frauen und Männern	47%	57%

Etwas weniger als die Hälfte der Befragten geht davon aus, dass das Geschlecht der Bewerberin / des Bewerbers keine Rolle bei der Besetzung einer Stelle spielt. Etwas

mehr als die Hälfte der Befragten gibt vor allem die Kraft oder Kundenwünsche / Gewohnheiten als Gründe für eine unterschiedliche Einschätzung der Eignung von Männern und Frauen für eine Tätigkeit an.

6.4. Tatsächliche und vermutete Kriterien bei der Einstellung

	Kriterien der Personalverantwortlichen bei der Einstellung von Migrantinnen	Einstellungskriterien im Vergleich zu Deutschen	Kriterien aktuell im Vorstellungsgespräch	Auswahl des Betriebes durch die Arbeitnehmerinnen	Einstellungskriterien der Betriebe beim eigenen Bewerbungsgespräch	von den Migrantinnen angenommene Einstellungskriterien des Betriebes
Fachkenntnisse	42%	38%	36%	30%	41%	9%
Freundlichkeit / Höflichkeit / Eindruck	26%	19%	64%		32%	40% *
Kundenorientierung / Zuverlässigkeit	19%	23%			7%	41%
Deutsch-Kenntnisse	13%	20%			14%	
Betrieb ist interessant				23%		
wollte Arbeit				23%		
Nähe zur Wohnung				12%		
gezwungen vom Arbeitsamt / Sozialamt				9%		
flexible Arbeitszeiten möglich				3%		

*ehrlich / flexibel / verantwortungsvoll

Diese Ergebnisse sind vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass auf Nachfrage alle Personalverantwortlichenangaben, dass die Fachkenntnisse und ausreichende Deutsch-Kenntnisse absolute Ausschlusskriterien für eine Einstellung sind, wenn sie nicht entsprechend der Stelle vorhanden sind.

Auch den Migrantinnen / Migranten ist dies bewusst. Wenn sie daran Zweifel haben, bewerben sie sich gar nicht erst.

An dieser Auswertung wird deutlich, dass die Migrantinnen / Migranten andere Kriterien für die Auswahl einer Arbeitsstelle haben, als die Personalverantwortlichen. Bei einer anderen „Interpretation“ oder Kategorisierung der freien Antworten, hätte sich eventuell ein etwas anderes Bild ergeben, aber die Gewichtungen in etwa dürften die Einschätzungen der Befragten realistisch wiedergeben.

7. Rückschlüsse für die Bewerbung von Migrant/innen

- Initiativbewerbungen lohnen sich (persönlich oder als schriftliche Bewerbung).
- Vorstellungsgespräche sollten allein wahrgenommen werden, d.h. ohne „Dolmetscher“ (außer für ein Praktikum oder eine BSHG-Stelle).
- Die offizielle Berufsankennung ist sehr wichtig.
- Das Äußere und das Auftreten sind entscheidend (korrekt, sauber, selbstbewusst, aber nicht aufdringlich, umgänglich, nicht zu laut sprechen, nicht unruhig wirken), da daraus auf die Kompetenz / Arbeitstugenden und das zu erwartende Auftreten im Betrieb geschlossen wird.
- Die erforderlichen Sprachkenntnisse in Deutsch richten sich nach der Tätigkeit (je höher qualifizierte und dotierte Tätigkeiten, desto besser müssen die Sprachkenntnisse sein).
- Die Bilingualität hat wenig bis gar keinen Einfluss auf die Einstellung und wird selten besonders positiv bewertet (außer im Tourismus-Bereich).
- Der Eindruck in der Probezeit ist wichtiger als die Bewerbungsunterlagen (in wenig qualifizierten beruflichen Tätigkeiten, in höher qualifizierten sind sie wegen der Vorauswahl wichtig).
- Das Bewerbungsgespräch hat sehr große Bedeutung, da meist nur von einem einzigen Gespräch die Einstellung abhängt.
- Da das Ausfüllen des Personalbogens häufig als Deutsch-Test genommen wird, sollte das Ausfüllen von Personalbögen als Vorbereitung auf das Einstellungsgespräch geübt werden.
- Falls möglich, sollte über Empfehlungen von bereits dort Beschäftigten die Kontaktaufnahme mit dem Betrieb vorbereitet werden, oder auf dort Beschäftigte Bezug genommen werden können.
- Um ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch zu führen, sollte auf eine gute Atmosphäre im Gespräch Einfluss genommen werden, d.h. möglichst keine Konfrontation, nichts für den Personalverantwortlichen Irritierendes sagen oder dementsprechende Handlungen ausführen oder extreme Kleidung tragen, sondern Gemeinsamkeiten suchen.
- Im Gespräch immer daran denken, was den Personalverantwortlichen interessieren könnte, und darauf den Schwerpunkt legen.
- Über das persönliche Schicksal nur auf Nachfrage sprechen.
- Die eigenen fachlichen Qualifikationen herausstellen, auch wenn sie nicht offiziell anerkannt sind.
- Die persönlichen Fähigkeiten wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Engagement, Arbeitswilligkeit, Flexibilität usw. ins Gespräch als Beispiel einfließen lassen, ohne diese Worte zu gebrauchen, da sich diese Aufzählung zu „einstudiert“ anhört.
- Durch ein gepflegtes Äußeres das Verfügen über die persönlichen Fähigkeiten signalisieren.
- Alle Papiere beim Vorstellungsgespräch komplett als Kopie dabei haben.
- Fachbezogene Fragen stellen, um Fachkompetenz und Interesse zu zeigen und deutlich zu machen, dass eine Verständigung auf Deutsch möglich ist.

Anhang

	Seite
Befragung von Betrieben (Fragen)	23
Befragung von Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund (Fragen)	24
Beispiele von Befragungen der Betriebe	25
Beispiele von Befragungen von Migranten/innen	31

Befragung von Betrieben

Uns interessiert, wie Sie die Entscheidung über die Einstellung von Frau / Herrn getroffen haben!!!!

1. Wie haben Sie Frau / Herrnkennen gelernt, d.h. wie wurde der Kontakt zwischen Ihnen hergestellt?
2. Wenn es Gespräche gab, wer war bei diesen Gesprächen dabei?
3. Was hat Sie veranlasst, sich für Frau / Herrnzu entscheiden?
4. Hätten Sie Frau / Herrn auch eingestellt, wenn sie / er ein Mann / eine Frau wären?
5. Welche Kriterien spielen bei der Einstellung von Migrantinnen / Migranten in Ihrem Betrieb eine Rolle?
6. Welche Einstellungskriterien spielen generell in Ihrem Unternehmen eine Rolle?

Wie „messen“ Sie diese Kriterien in der Vorstellungssituation?

7. Welche Qualifikationen von Frau / Herrnsind in Ihrem Unternehmen besonders wichtig?

Wie haben Sie in der Vorstellungssituation herausgefunden, ob Frau / Herr diese Fähigkeiten mitbringt?

8. Wurden bereits zuvor Migrantinnen / Migranten eingestellt?
9. Welche Eindruck haben Sie von den zuvor eingestellten Migrantinnen / Migranten?
10. Haben Sie schon einmal etwas von EQUAL gehört? Was erwarten Sie davon? (Wenn nicht, EQUAL kurz erläutern!!)
11. Was möchten Sie im Zusammenhang mit der Einstellung von Migranten noch anmerken?

Befragung von Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund

Uns interessiert, wie es zu dem Arbeitsvertrag gekommen ist!!!

1. Haben Sie (Frau / Herr.....den Kontakt mit dem Betrieb selbst hergestellt? Wenn Ja, wie?
2. Wer war beim ersten persönlichen Gespräch mit dem Arbeitgeber dabei (Anzahl Personen)?
3. Wer war bei den folgenden Gesprächen vor der Einstellung mit dabei?
4. Warum haben Sie diesen Betrieb ausgesucht?
5. Warum hat Sie das Unternehmen eingestellt?

Eventuell Nachfrage: Was glauben Sie?

6. Welche Qualifikationen von Ihnen waren dabei wichtig?

Eventuell „Nachfrage“ mit vorgegebener Liste (siehe Anhang, falls Sprachkompetenz nicht ausreicht).

7. Worauf legt Ihr Unternehmen generell wert?
8. Wären Sie auch eingestellt worden, wenn Sie kein Mann / keine Frau wären?
9. Haben Sie schon einmal etwas von EQUAL gehört? Was erwarten Sie davon? (Wenn nicht, soll EQUAL kurz erläutert werden)
10. Was möchten Sie in diesem Zusammenhang noch anmerken?

Betrieb und falls bekannt ethnischer Hintergrund und weitere persönliche Angaben notieren!

Beispiele von Befragungen der Betriebe

Schlosserei, Containerreparaturen, Kleinbetrieb, Gespräch mit dem Geschäftsführer

Bei uns kommen die späteren Mitarbeiter einfach vorbei und bewerben sich. Das geht über Mund-zu-Mund-Propaganda. Manchmal schalten wir auch Annoncen. Mit Stellenausschreibungen über das Arbeitsamt haben wir schlechte Erfahrungen, die schicken uns die falschen Leute.

Herr X ist durch eine Blindbewerbung zu uns gekommen.

Das Einstellungsgespräch haben ich als Geschäftsführer und der Meister geführt.

Die Fachqualifikation und die Motivation der Mitarbeiter ist für uns entscheidend. Unsere Mitarbeiter können nicht einfach wenn Feierabend ist nach Hause gehen, wenn noch Kunden anwesend sind.

Wenn Herr X eine Frau gewesen wäre, hätten wir ihn nicht eingestellt, da bei uns nur Männer in der Schlosserei arbeiten.

Wenn wir Migranten einstellen, dann muss die Aufenthaltsgenehmigung vorliegen und die Arbeitserlaubnis. Die Bewerbungsunterlagen wollen wir auch haben, aber die sind sowieso nicht selbst erstellt, daher „vertrauen“ wir den Aussagen in diesen Unterlagen nicht. Ausreichende Deutsch-Kenntnisse sind unbedingt erforderlich. Die Fachqualifikation ist auch unabdingbar. Die Berufsanerkennung spielt dabei keine so große Rolle. Wichtig ist, dass der Job beherrscht wird.

Wer einen Dolmetscher, z.B. einen Familienangehörigen mit zum Vorstellungsgespräch bringt, wird nicht eingestellt, da die Verständigung auch ohne Dolmetscher gehen muss. Wer Familie hat, wird eher eingestellt, da diese Mitarbeiter in der Regel engagierter sind, da sie dem Druck unterliegen, Geld verdienen zu müssen.

Die generellen Einstellungskriterien sind bei uns für Migranten oder nicht Migranten identisch.

Ob unsere Kriterien erfüllt werden, klären wir in einem freien Gespräch mit anschließender Ortsbegehung. An den Fragen des Arbeitnehmers schätzen wir ein, ob er zu uns passt.

Wir haben immer Migranten eingestellt. Früher fast noch mehr als heute. Wenn sie gut arbeiten, ist es egal, ob der Arbeitnehmer ein Deutscher oder ein Ausländer ist. Bei uns arbeiten Italiener, Spanier, Türken und Russen. Besonders mit Russen haben wir gute Erfahrungen. Die sind sehr qualifiziert.

Die Migranten sind motiviert bei der Arbeit, besonders, wenn sie Familie haben. Sie sind engagiert und machen auch mal Überstunden. Sie sind einfacher als Deutsche, und fleißig, und bringen ihre Arbeit zu Ende.

Verbrauchermarkt, Großbetrieb, Gespräch mit der Personalverantwortlichen

Wir rekrutieren unsere Mitarbeiter/innen durch Blindbewerbungen oder durch Praktika. Migranten kommen eher durch ein Praktikum zu uns, da sie über Maßnahmeträger in Praktika vermittelt werden und weil sie zu schüchtern sind, um sich selbst zu bewerben.

Die Bewerbungsgespräche führe ich allein. Manchmal kommt noch der Betriebsrat oder die Fachabteilung mit dazu.

Für uns sind die Sprachfähigkeiten sehr wichtig und der Eindruck. Die persönliche Eignung wird im Vorstellungsgespräch aber auch durch die Vorauswahl an Hand der Unterlagen abgeklärt.

Nur bei Auszubildenden führen wir ein Assessment-Center durch.

Unsere Mitarbeiter/innen müssen sich verständigen können und mit den Kunden umgehen können. Ob diese Fähigkeiten vorliegen, schätzen wir durch den Eindruck im Vorstellungsgespräch ab.

Wir haben schon immer Migranten/innen eingestellt, und haben sehr gute Erfahrungen mit ihnen. Sie sind interessiert und engagiert.

Getränkegroßhandel und Einzelhandel, in den letzten Jahren große Zuwächse, 145 Märkte, Mitarbeiter gesamt ca. 900, Gespräch mit dem Personalverantwortlichen eines Marktes

Wir finden unsere Mitarbeiter/innen über die Datenbank des Arbeitsamtes oder über Annoncen.

Es findet ein Gespräch für die Vorauswahl mit dem Bereichsleiter und dem/der Bewerber/in statt. Beim endgültigen Vorstellungsgespräch ist dann neben dem Bereichsleiter noch jemand aus dem Markt vor Ort mit dabei.

Also in erster Linie ist natürlich die Qualifikation wichtig. Aber es spielt auch eine große Rolle, ob jemand zur richtigen Zeit zur Verfügung steht. Fehlende Formalqualifikationen können durch viele Jahre Berufserfahrung ersetzt werden. Dies gilt besonders für Verkäufer, bei Kassierern und im Lager. In der Buchhaltung oder auch als Groß- und Außenhändler dagegen ist die Formalqualifikation wichtig.

Im Lager stellen wir nur Männer ein, weil das körperlich schwere Arbeit ist. Da müssen bis zu 2000 Kisten pro Tag hin- und hergetragen werden, und dann kommen noch die Fässer dazu.

Wenn wir Migranten einstellen, dann achten wir darauf, dass sie ausreichend Deutsch sprechen können. Sie müssen auch entsprechen des Jobs lesen und schreiben können.

Außer im Büro müssen bei uns alle körperlich belastbar sein, d.h. sie dürfen keine Rückenprobleme haben.

Bei uns findet für Neueinstellungen eine Vorauswahl an Hand der Unterlagen statt. Dann folgt das Einstellungsgespräch bzw. die Gespräche. Der Personalbogen kommt als weiteres Kriterium dazu.

Bei uns hier im Markt arbeiten Türken, Deutsch-Russen und Italiener. Es gibt unter unseren Mitarbeitern keine Unterschiede. Die arbeiten alle gleich.

Verbrauchermarkt, Großbetrieb, Gespräch mit der Personalverantwortlichen

Bei uns bewerben sich die Mitarbeiter/innen vor allem über Spontanbewerbungen. Sie sind durch Empfehlungen und unsere Image auf uns aufmerksam geworden.

Die Vorstellungsgespräche führe ich allein.

Für uns sind die Fachqualifikation und der Eindruck des/der Bewerber/in, sowie die Zeugnisse entscheidend.

In den Bereichen, in denen körperlich schwer gearbeitet wird, z.B. an der Rampe oder im Lager, arbeiten nur Männer. Ansonsten spielt das Geschlecht keine Rolle.

Bei Migranten/innen achten wir, zusätzlich zu unseren sonstigen Kriterien, auf die Arbeitserlaubnis und die Sprachkenntnisse in Deutsch.

Die Eignung des/der Bewerber/in überprüfen wir im Gespräch durch den Eindruck. Im Verkauf sind die Deutsch-Kenntnisse für uns sehr wichtig. Das ansprechende Äußere muss auch vorhanden sein. Wir richten uns da ganz nach den Erwartungen unserer Kunden/innen. Je höher qualifiziert die Tätigkeit ist, desto mehr Fähigkeiten verlangen wir.

Ca. 10-15% unserer Mitarbeiter/innen sind Migranten/innen.

Mit EU-Ausländern ist alles einfacher. Wer aus entfernteren Ländern kommt, hat oft störende Gewohnheiten, die Probleme mit den Kollegen untereinander verursachen. Unsere Abläufe dürfen nicht gestört werden, z.B. wer beten will, muss das in der Pause tun.

Wir stellen nur jemanden ein, wenn die Sprachkenntnisse ausreichend sind. Fachspezifische Inhalte wie EDV, Warenkunde, Umgang mit Kunden usw. schulen wird selbst.

Großbetrieb der Textilindustrie, Gespräch mit dem Personalverantwortlichen

Die meisten Bewerbungen erreichen uns auf Grund von Mund-zu-Mund-Propaganda. Bei den Angestellten spielen auch Annoncen eine Rolle. Wir bekommen auch Mitarbeiter über die Datenbank des Arbeitsamtes.

Beim Vorstellungsgespräch sind von unserer Seite zwei Personalverantwortliche und manchmal jemand aus der Fachabteilung dabei.

Für die Einstellung, besonders in weniger qualifizierten Tätigkeiten, ist das Gefühl, die Chemie, der Eindruck vom Bewerber am wichtigsten. Die Deutsch-Kenntnisse müssen sehr gut sein, und die fachlichen Vorkenntnisse müssen natürlich vorhanden sein.

Hier arbeiten nur Männer.

Wir legen zunehmend Wert auf die Deutsch-Kenntnisse, weil diejenigen, die besser Deutsch sprechen, auch besser integriert sind.

Wir nehmen auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen eine Vorauswahl vor, aber dann entscheidet letztendlich die Chemie.

Für uns ist die Zuverlässigkeit bei der Arbeit sehr wichtig. Wir versuchen, die durch den Eindruck im Vorstellungsgespräch abzuschätzen.

Bei uns arbeiten Russen, Türken, Tunesier, Spanier, Portugiesen und Polen.

Wer gut deutsch spricht, ist einfacher, weil er besser integriert ist. Viele Migranten sind schon in der 2. oder 3. Generation hier, aber ihr Deutsch ist immer noch schlecht, und sie sind schlecht integriert. Es gibt aber auch sehr aufstiegsorientierte junge Leute mit guten Zeugnissen.

Um das Deutsch unserer Mitarbeiter zu verbessern, haben wir Deutschkurse außerhalb der Arbeitszeit angeboten, aber es sind nur wenige dahin gegangen. Der Grund für dieses kostenlose Angebot war ein Betriebsunfall wegen mangelnder Deutsch-Kenntnisse.

Freizeitpark, Großbetrieb, Gespräch mit dem Personalverantwortlichen (selbst Migrant)

Wir haben unsere Mitarbeiter/innen über eine spezielle Homepage des Arbeitsamtes gesucht und über ein spezielles Vermittlungsbüro des Arbeitsamtes.

Die Einstellungsgespräche habe ich allein geführt.

Bei uns sind in allen Bereichen gute Deutsch-Kenntnisse wichtig. Wenn jemand weitere Sprachkenntnisse hat, ist das sehr gut. Je exotischer diese Sprachkenntnisse sind, desto besser.

Für uns ist die Freundlichkeit, Höflichkeit, Flexibilität, Serviceorientierung, das Äußere, die Dienstleistungsmentalität und die Lust, in einem Freizeitpark zu arbeiten ausschlaggebend. Die Berufsabschlüsse sind uns nicht so wichtig, aber die Erfahrungen schon. In der Regel reichen für die meisten Tätigkeiten eine Einarbeitung von ca. 14 Tagen.

Bei uns arbeiten ca. 45% Frauen und dementsprechend 55% Männer. Schauspieler stellen wir nur geschlechtsbezogen für die Rollen ein.

Wir „messen“ die Fähigkeiten in einem lockeren Vorstellungsgespräch, das auf der Basis programmierter Fragen geführt wird. Wir haben das Raster im Kopf und die Fragen sind festgelegt.

Zu Erfahrungen mit bereits früher eingestellten Migranten/innen können wir nichts sagen, da die Firma neu ist.

Unsere Mitarbeiter/innen kommen aus der EU, den USA, Kanada, Kenia, der Türkei, allen möglichen Nationen, insgesamt ca. 30 Nationen, vielleicht sind es auch noch mehr.

Beispiele von Befragungen von Migranten/innen

Migrantin, Verkäuferin in der Lebensmittelabteilung einer Niederlassung einer Handelskette (gesamt 8 Mitarbeiter/innen), ca. 44 Jahre alt, Russin, gute Sprachkenntnisse in Deutsch

Ich bin von ganz allein hergekommen. Ich brauchte Arbeit, und ich wohne hier in der Nähe. Ich kannte das Geschäft. Ich hab's mir allein ausgesucht.

Beim ersten persönlichen Gespräch waren Frau X und Herr Y aus dem Betrieb anwesend. Ich hatte überhaupt keine Angst. Ich kannte das Geschäft schon. Ich wohne ja hier, und ich hatte schon vorher bei Frau X meine Bewerbungsunterlagen abgegeben.

Ich hatte dann auch bei späteren Gesprächen immer mit den beiden Kontakt.

Es war mir egal, in welchem Verbrauchermarkt ich arbeite. Es hätte auch X oder Y sein können. Ich wollte Arbeit, und ich brauchte Geld. Und dieser Betrieb ist in der Nähe.

Das Unternehmen hat mich eingestellt, weil ich gut bin! Ich habe in Russland im Handel als Verkäuferin gearbeitet, und ich habe mir mein Diplom hier anerkennen lassen.

Für meinen Arbeitgeber war wichtig, dass ich schon im Handel gearbeitet habe. Das Diplom war für diese Firma wichtig. Ich musste es extra noch herbringen.

Unser Unternehmen legt Wert darauf, dass ich ehrlich, fleißig und pünktlich bin. Ich muss nach dem Einsatzplan da sein. Er wird jede Woche neu geschrieben. Ich muss ihn einhalten. Ich muss flexibel sein. Mal morgens, mal nachmittags arbeiten.

Ich wäre auch eingestellt worden, wenn ich ein Mann wäre.

Von EQUAL habe ich noch nichts gehört. Es sollte mehr Geld ausgegeben werden für differenzierte Deutschkurse (6 Monate).

Ich bin Herrn Y sehr dankbar, dass er mir so geholfen hat.

Migrant, Beruf Maurer, ca. 45 Jahre alt, gebürtiger Türke, deutsche Sprachkenntnisse mittel, Tätigkeit als Verkäufer in einem Lebensmittelmarkt mit 6 Mitarbeitern/innen (türkischer Geschäftsinhaber)

Ich habe hier ein paar mal eingekauft, dann habe ich gefragt, ob ich hier arbeiten darf. Ich wollte nicht vom Sozialamt unterstützt werden.

Herr X und Herr Y waren beim ersten persönlichen Gespräch dabei, aber Herr X war wichtiger.

Es gab keine weiteren Einstellungsgespräche.

Ich habe mich für diesen Betrieb entschieden, da ich kaum Deutsch spreche. Ich meine, mir wird hier geholfen bei der Sprache im Verkauf und allgemeinen Problemen, z.B. mit Behörden.

Das Unternehmen hat mich eingestellt, da ich fleißig bin, wenn was zu machen ist, mache ich's, und ich gucke nicht auf die Uhr.

Für meine Einstellung war meine Freundlichkeit gegenüber den Kunden wichtig und meine Belastbarkeit. Die Kunden bezahlen Geld, sie müssen freundlich bedient werden.

Ich weiß nicht, ob ich eingestellt worden wäre, wenn ich eine Frau wäre, aber es gibt auch Frauen im Geschäft.

Von EQUAL habe ich noch nichts gehört. Deutschkurse sind wichtig. Die Sprache ist sehr wichtig.

Herr X hätte auch einen einstellen können, der besser deutsch spricht als ich, deswegen bin ich dankbar.

Migrant, Syrer, Maler und KfZ-Mechaniker ohne Berufsankennung, lebt seit 1997 in Deutschland, hat immer im Rahmen des Erlaubten gearbeitet (darf nur begrenzte Zeit arbeiten), hat Deutsch auf der Arbeit und auf der „Straße“ gelernt, geboren 1966, mittlere deutsche Sprachkenntnisse, arbeitet bei einer Reinigungsfirma

Ich habe mich telefonisch auf eine Anzeige beworben.

Beim Einstellungsgespräch war die Objektleiterin und der Hausmeister dabei, die mir gleich eine Einweisung gegeben haben.

Dann habe ich sofort angefangen zu arbeiten.

Ich habe hier wegen der Anzeige angefangen und weil hier jemand gesucht wurde, der Ahnung von Treppenreinigung hat (womit ich Erfahrungen habe).

Ich wurde eingestellt, da ich Erfahrungen mit Reinigung habe und davor schon im Reinigungsgewerbe tätig war.

Ich bin eingestellt worden wegen meiner Kenntnisse und weil ich zuverlässig bin.

Mein Unternehmen legt viel Wert auf Zuverlässigkeit.

Wenn ich eine Frau wäre, wäre ich wohl auch eingestellt worden, aber Männer können besser reinigen, da sie mehr Kraft haben, aber Frauen sind manchmal auch gut darin.

Von EQUAL habe ich noch nichts gehört. Die Arbeitsaufnahme sollte unterstützt werden, da man sonst nicht selbstständig leben kann. Geld ist sonst immer knapp.

Migrantin, Türkin, 60 Jahre alt, seit 34 Jahren in Deutschland, sehr schlechte Sprachkenntnisse in Deutsch, hat immer als Putzfrau gearbeitet, arbeitet bei einem Reinigungsunternehmen; ihr Mann und ihr Sohn wollten nicht, dass sie befragt wird, aber sie wollte das. Ihr Sohn wollte dolmetschen, aber sie lehnte das ab. Sie wollte das allein versuchen.

Ich habe den Job über Mund-zu-Mund-Propaganda bekommen.

Ich habe dann gleich mit der Objektleiterin gesprochen, und habe dann sofort angefangen zu arbeiten.

Ich habe diesen Betrieb ausgesucht, da eine Freundin mir den Tipp gegeben hat.

Das Unternehmen hat mich eingestellt, weil ich putzen kann.

In diesem Betrieb wird Wert darauf gelegt, dass man gut arbeitet.

Ein Mann wäre wohl nicht eingestellt worden, da Frauen besser als Männer in diesem Job sind.

Sich über EQUAL zu unterhalten, war sprachlich nicht möglich.

Ich arbeite gern, sonst bin ich nur zu Hause, und das Geld können wir auch gut gebrauchen.

Migrantin, ca. 35 Jahre alt, Kasachin, gerade nach Deutschland gekommen, mittlere deutsche Sprachkenntnisse, Internistin ohne Berufsankennung, arbeitet bei einem großen Energieversorgungsunternehmen als 1. Hilfe-Kraft

Ich habe die Anzeige im Internet auf der Arbeitsamtsseite gefunden und mich dann beworben.

Bei dem ersten und einzigen Gespräch waren außer mir 2 Männer und eine Frau anwesend.

Ich wurde eingestellt, weil es etwas mit Medizin, meinem Fachgebiet zu tun hatte.

Das Unternehmen hat mich eingestellt, weil ich Ahnung von dem Job habe, obwohl ich keine Berufsankennung habe, weil ich von der Ausbildung her Internistin bin, aber im Labor usw. gearbeitet habe, was mir hier nicht anerkannt wurde, und als Internistin habe ich wegen mangelnder Berufserfahrung keine Anerkennung bekommen. Das ist eine lange Geschichte.

Das Unternehmen legt Wert darauf, professionell zu sein, Fachkenntnisse zu haben, mit Menschen umgehen zu können, anpassungsfähig zu sein und Menschenkenntnis zu haben.

Von EQUAL habe ich noch nichts gehört, aber die Sprache und die Berufsankennung sollten unterstützt werden.

Migrantin, türkische Kurdin, keine Berufsausbildung, 1970 geboren, gute deutsche Sprachkenntnisse, arbeitet als Hauswirtschaftshilfe in einem Altenzentrum

Mein Mann ist Paketzusteller. Er kennt viele Leute. Er hat für mich hier angefragt. Dann ist er gekommen und hat gesagt, ich soll mich hier vorstellen. Ich habe mich sehr gefreut. Ich wollte von zu Hause weg. Ich will auf eigenen Beinen stehen.

Frau X aus dieser Einrichtung und mein Mann waren beim Einstellungsgespräch dabei. Ich war sehr aufgeregt. Es war mein erstes Bewerbungsgespräch. Ich wollte, dass er dabei ist. Er ist hier zur Schule gegangen und spricht gut Deutsch. Ich mag ihn gern. Er ist ein gute Mensch und ein guter Vater.

Ich habe dann einen Tag zur Probe gearbeitet. Das wollte ich auch. Dann habe ich noch mal mit Frau X gesprochen und wurde eingestellt.

Das ich hier Arbeit gefunden habe ist ein guter Zufall. Mein Mann wollte bei allen Betrieben nachfragen. Dies war der erste. Er brauchte dann nicht mehr zur fragen, weil es mir gleich gut gefallen hat, auch das erste Gespräch mit Frau X.

Frau X hat mich gefragt, ob ich mit älteren Menschen arbeiten könnte. Ich habe meine Oma in der Türkei betreut. Ich war für sie zuständig. Ich kann gut mit anderen Menschen arbeiten. Frau X hat mir gesagt, was ich machen muss, z.B. Bettwäsche verteilen und Betten beziehen. Ich habe ihr gesagt, dass ich das mit Liebe machen werde. Es macht mir Freude, etwas für andere Menschen zu tun.

Für diese Tätigkeit ist Menschenliebe und Freundlichkeit sehr wichtig. Ich muss zuverlässig sein. Alles muss sauber sein, wenn man faul ist, kann man hier nicht arbeiten.

Ich glaube nicht, dass ich eingestellt worden wäre, wenn ich ein Mann wäre. Dies ist Frauenarbeit. Ich bin für Frauen zuständig. Mein Mann will nicht, dass ich mit Männern arbeite. Das sollen Männer machen.

Von EQUAL habe ich noch nichts gehört. Wenn jemand aus einem anderen Land hierher kommt, muss er sofort einen Deutschkurs kriegen. Das muss gesetzlich bestimmt werden. Wir sind sonst von den Familien abhängig. Viele Familien aus der Türkei wollen nicht, dass wir Frauen einen Deutschkurs besuchen. Wir sollen in der Familie bleiben. Also ein Gesetz schaffen, dass wir einen Kurs besuchen müssen.

Ich war sonst nur unter Türken. Jetzt hat mich meine deutsche Nachbarin zum Kaffe eingeladen. Und zu meinem Mann habe ich gesagt, ich will einen Computer. Ich will das lernen.

Migrant, Spätaussiedler aus Estland, geboren 1964, Kraftfahrer und Autoschlosser, gute deutsche Sprachkenntnisse, arbeitet im Fahrzeug- und Anhängerbau

Ich habe viele Bewerbungen an Firmen meines Berufszweiges geschickt. Einmal hat es geklappt.

Es waren ca. 30 Bewerber eingeladen. Wir wurden zu dritt ins Büro geschickt, wo dann der Produktionsleiter, der Betriebsrat und der Personalchef waren. Sie stellten erst einmal den Betrieb vor. Danach wurden wir zu dritt befragt, was wir können. Weiter wurde nach unseren Erwartungen an den Betrieb gefragt.

Ich habe diesen Betrieb namentlich gekannt und wusste, dass er zu meinen Berufsbild passt.

Ich wurde aus den ca. 30 Bewerbern ausgesucht, weil ich über die meisten Fähigkeiten und Kenntnisse verfüge.

Da der Betrieb ein Fahrzeugbaubetrieb ist, kam das meiner Qualifikation sehr entgegen, weil ich u.a. als Autoschlosser und Kraftfahrer gearbeitet habe. Zusätzlich kenne ich mich mit Hydraulik, Pneumatik und Schweißarbeiten gut aus.

Die Abteilung, wo ich arbeite, wurde gerade neu eingerichtet. Unsere Aufgabe war es, ein Fahrzeug aus nur zwei vorgegebenen Teilen zu konstruieren. Dies erfordert viel Kopfarbeit. Hinzu kam ein einwandfreier körperlicher Zustand und natürlich Pünktlichkeit, ordentlich sein, zuverlässig und ehrlich.

Nein, Frauen können hier nicht arbeiten, weil das körperlich schwere Arbeit ist.

Von EQUAL habe ich noch nichts gehört. Es sollten mehr als 6monatige Deutschkurse gesetzlich vorgeschrieben sein, um eine Basis in Deutsch zu bekommen. Ich wünsche mir Orientierungshilfen, d.h. welche Möglichkeiten gibt es für eine berufliche Zukunft.

Meine beruflichen Erwartungen sind hier in Deutschland leider nicht erfüllt worden. Arbeitsprozess und Organisation gehen nicht Hand in Hand. Es wird zu viel Geld vergeudet. Ich bin enttäuscht.