

Diplomstudiengang Interkulturelle Pädagogik

DIPLOMARBEIT

Die Beschäftigungssituation der AbsolventInnen des
Diplomstudienganges Interkulturelle Pädagogik an der Universität
Oldenburg - eine Befragung der Abschlussjahrgänge 1993 bis 2007

vorgelegt von:

Birgit Zittlau

E-Mail: birgitzittlau@web.de

Betreuender Gutachter: Prof. Dr. Rolf Meinhardt

Zweite Gutachterin: Inger Petersen

Oldenburg, Dezember 2007

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	iii
Abbildungsverzeichnis	iv
Vorbemerkung	v
1 Der Untersuchungsgegenstand	1
1.1 Der Diplom-Studiengang Interkulturelle Pädagogik	1
1.2 Problemaufriss und Forschungsfrage	8
1.3 Ziele der Studie	11
1.4 Abgrenzung	12
2 Methodische Vorgehensweise	14
2.1 Untersuchungsplanung	14
2.2 Methodik der Datenerhebung	18
2.3 Methodik der Datenauswertung	22
3 Bisheriger Stand der Forschung	26
3.1 Die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen	27
3.2 Die Beschäftigungssituation von Diplom-PädagogInnen	30
4 Ergebnisse der Studie	33
4.1 Stichprobe	34
4.1.1 Begriffsklärungen	34
4.1.2 Umfang und Rücklauf	36
4.1.3 Zusammensetzung nach ausgewählten sozialdemographi- schen und berufsbezogenen Merkmalen	39
4.1.4 Repräsentativität	45
4.2 Die allgemeine Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen	48
4.2.1 Beschäftigungsstatus und Formen der Erwerbstätigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit	49
4.2.2 Arbeitsfelder	57

4.2.3	Tätigkeitsprofile	64
4.2.4	Arbeitgeber	68
4.2.5	Arbeitszeiten	71
4.2.6	Vergütung	73
4.2.7	Adäquatheit	77
4.2.8	Berufszufriedenheit	87
4.2.9	Arbeitsregionen	89
4.3	Die Beschäftigungssituation nach Geschlecht und Arbeitsberei- chen	91
4.3.1	Formen der Erwerbstätigkeit	92
4.3.2	Tätigkeitsprofile	93
4.3.3	Arbeitgeber	96
4.3.4	Arbeitszeiten	97
4.3.5	Vergütung	98
4.3.6	Adäquatheit	99
4.3.7	Berufszufriedenheit	103
4.4	Arbeitslosigkeit	104
5	Zusammenfassung	107
6	Schlussfolgerungen und Ausblick	114
	Literaturverzeichnis	118
	Anhang	126

Tabellenverzeichnis

4.1	Formen aktueller Erwerbstätigkeit	49
4.2	Formen aktueller Erwerbstätigkeit von Interkulturellen PädagogInnen mit nur einer Stelle	51
4.3	Formen aktueller Nicht-Erwerbstätigkeit	54
4.4	Tätigkeiten der Nicht-Erwerbstätigen	55
4.5	Aktuell Erwerbstätige in den zehn größten Arbeitsfeldern	58
4.6	Aktuell Erwerbstätige in den 13 größten zusätzlichen Arbeitsfeldern	64
4.7	Formen der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Arbeitsbereichen	92
4.8	Überwiegende Tätigkeitsformen nach Arbeitsbereichen	94
4.9	Migrationshintergrund der KlientInnen/ Adressaten nach Arbeitsbereichen	95
4.10	Altersgruppe der KlientInnen/ Adressaten nach Arbeitsbereichen	95
4.11	Trägerstruktur nach Arbeitsbereichen	96
4.12	Zeitlicher Umfang der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Arbeitsbereichen	98
4.13	Monatliche Brutto-Vergütung der Vollzeit-erwerbstätigen nach Geschlecht und Arbeitsbereichen	99
4.14	Leitungsebenen nach Geschlecht und Arbeitsbereichen	100
4.15	Interkultureller Bezug nach Arbeitsbereichen	102
4.16	Adäquatheit der Beschäftigung nach Geschlecht und Arbeitsbereichen	102
4.17	Berufszufriedenheit nach Geschlecht und Arbeitsbereichen	103

Abbildungsverzeichnis

4.1	Zusammensetzung der Stichprobe nach Alter	40
4.2	Zusammensetzung der Stichprobe nach Jahr der Abschlussprüfung	41
4.3	Vergleich zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe	42
4.4	Zuordnung der Hauptarbeitsfelder zu den Arbeitsbereichen . . .	59
4.5	Arbeitsbereiche	60
4.6	Überwiegende Tätigkeitsform innerhalb der Erwerbstätigkeit . .	65
4.7	Altersgruppen der KlientInnen/ Adressaten	67
4.8	Geschlecht der KlientInnen/ Adressaten	67
4.9	Migrationshintergrund der KlientInnen/ Adressaten	68
4.10	Arbeitgeber	69
4.11	Wöchentliche Arbeitszeit	72
4.12	Monatliche Brutto-Vergütung	74
4.13	Monatliche Brutto-Vergütung nach Arbeitszeiten	75
4.14	Leitungsebenen	79
4.15	Interkultureller Bezug	80
4.16	Wichtigkeit von Kenntnissen für die derzeitige Erwerbstätigkeit	83
4.17	Adäquatheitscluster	86
4.18	Berufszufriedenheit	88
4.19	Arbeitsregionen innerhalb Deutschlands nach Postleitzahlen . .	90
4.20	Mögliche Gründe für Arbeitslosigkeit	105

Vorbemerkung

Die vorliegende AbsolventInnenstudie über die Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen ist im Rahmen einer Diplomarbeit an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg entstanden. Der Diplom-Studiengang Interkulturelle Pädagogik besteht seit dem Wintersemester 1984/ 85 und ist in dieser Form einzigartig in Deutschland. Seit seiner Gründung vor über 20 Jahren wurde nun erstmalig der berufliche Verbleib von Interkulturellen PädagogInnen quantitativ untersucht. Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht die Auswertung einer im April 2007 durchgeführten Online-Befragung, an der 96 AbsolventInnen der Abschlussjahrgänge 1993 bis 2007 teilgenommen haben. Die zentralen Themen der Erhebung sind:

- die Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen
- die Arbeitsfelder, Tätigkeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse
- die Adäquatheit der Beschäftigung
- die berufliche Zufriedenheit
- die Verwendung der im Studium vermittelten Kenntnisse im Berufsleben

Der Aufbau dieser Arbeit orientiert sich an der empfohlenen Vorgehensweise für empirische Untersuchungen innerhalb der Sozialforschung (vgl. z. B. Kromrey 2006; Diekmann 2005). Insgesamt untergliedert sich der Bericht in fünf Kapitel:

Kapitel 1 beschäftigt sich zunächst mit dem Untersuchungsgegenstand der Studie. Hierbei werden der Anlass, die eigentliche Forschungsfrage, die Ziele sowie die Grenzen der Erhebung aufgezeigt.

Kapitel 2 widmet sich der methodischen Vorgehensweise angefangen von der Untersuchungsplanung über die Datenerhebung bis hin zur Datenauswertung.

Kapitel 3 versucht das Forschungsproblem in die bereits vorhandenen Kenntnisse über die Beschäftigungssituation anderer AkademikerInnen-Gruppen einzuordnen.

Kapitel 4 bildet den Hauptteil dieser Arbeit. Hier werden die Ergebnisse der

AbsolventInnenbefragung im Einzelnen vorgestellt, mit anderen AbsolventInnenstudien verglichen sowie „vorsichtige“ Interpretationen über die Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen vorgenommen.

Kapitel 5 liefert einen Gesamtüberblick über die Beschäftigungssituation der befragten Interkulturellen PädagogInnen. Hier werden die Ergebnisse zusammengefasst, in den allgemeinen AkademikerInnen-Arbeitsmarkt eingeordnet und bewertet.

Kapitel 6 bezieht Stellung, welche möglichen Konsequenzen für die Gestaltung des geplanten Masterstudienganges Interkulturelle Bildung und Kommunikation in Frage kommen. Abschließend werden in einem Ausblick offen gebliebene Fragen bzw. Anregungen für weitere Forschungsarbeiten aufgeführt.

1 Der Untersuchungsgegenstand

Über die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen sind in den letzten Jahren viele empirische Studien entstanden (vgl. Alberding et al. 2007, S. 9 ff.). Daher scheint die Frage berechtigt, welchen Sinn eine weitere Untersuchung zu dieser Thematik erfüllen soll und wie sich das große Interesse an AbsolventInnenstudien allgemein erklären lässt. Diesen Aspekten soll zu Beginn der Arbeit nachgegangen werden. Das erste Kapitel beschäftigt sich daher mit den Gründen für die zunehmende Bedeutung von AbsolventInnenstudien auf der einen Seite sowie mit der Spezifität des Diplom-Studienganges Interkulturelle Pädagogik auf der anderen Seite. Abschnitt 1.1 und 1.2 stellen somit den Ausgangspunkt für die Forschungsfrage der Studie dar. Die Berücksichtigung der Interkulturellen Pädagogik als eine eigenständige Fachrichtung ist für diese Erhebung von besonderer Bedeutung, denn nur anhand der spezifischen Ziele und Inhalte ist zu verstehen, dass die Ergebnisse aus den bisher durchgeführten AbsolventInnenstudien über Diplom-PädagogInnen anderer Fachrichtungen¹ für den Studiengang der Interkulturellen Pädagogik von geringem Nutzen sind. Neben dem Anlass und der Forschungsfrage sollen die Abschnitte 1.3 und 1.4 darüber hinaus die Zielstellungen und Grenzen der Studie aufzeigen.

1.1 Der Diplom-Studiengang Interkulturelle Pädagogik

Der Diplom-Studiengang Interkulturelle Pädagogik wurde im Wintersemester 1984/ 85² und damit vor über 20 Jahren an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg eingerichtet (vgl. Scholz 1984, S. 43).

Mit bis dato 259 AbsolventInnen³ zählt er zu einem „kleinen“ Studiengang in-

¹Unter Diplom-PädagogInnen anderer Fachrichtungen fallen beispielsweise Allgemeine PädagogInnen, SozialpädagogInnen, SonderpädagogInnen oder PädagogInnen der Erwachsenen- und Weiterbildung.

²Ursprünglich wurde der Studiengang 1984/ 85 mit dem Titel „Interkulturelle Pädagogik und Beratung (Ausländerpädagogik)“ eingeführt; im Wintersemester 1993/ 94 erhielt er dann seine auch heute noch gültige Bezeichnung „Interkulturelle Pädagogik“ (vgl. Scholz 1993, S. 8).

³Diese Zahl entstammt der Datenbank des Hochschul-Information-Systems (HIS); Stich-tag war der 01.06.07. Die Information wurde über eine E-Mail-Korrespondenz mit der

nerhalb der Erziehungs- und Bildungswissenschaften, dem derzeit noch 139 Studierende angehören (vgl. Universität Oldenburg 2007, S. 1; Stand: 04.06.07). Als grundständiger Diplom-Studiengang ist die Interkulturelle Pädagogik in Deutschland einzigartig. Studienangebote zur interkulturellen Bildung und Erziehung existieren zwar auch an anderen Hochschulen, z. B. in Landau, Köln und Münster, jedoch lediglich in Form eines Studienschwerpunktes, Wahlpflichtfaches, Zusatz- oder Ergänzungsstudienganges. Aufgrund der Umstellungsphase auf Bachelor- und Masterstudiengänge werden derzeit allerdings viele der bestehenden Angebote eingestellt. Auch an der Universität Oldenburg sind keine Neuaufnahmen in das erste Fachsemester mehr möglich. Geplant ist für das Wintersemester 2008/ 09 ein Masterstudiengang mit dem Titel „Interkulturelle Bildung und Kommunikation“. An der Freien Universität Berlin besteht bereits seit 2003 der Masterstudiengang Intercultural Education (vgl. Gogolin/ Krüger-Potratz 2006, S. 198).

Um die Interkulturelle Pädagogik als eine eigene wissenschaftliche Disziplin einordnen zu können, soll im Folgenden ihre Entstehung sowie der Studiengang mit seinen Zielen und Inhalten kurz vorgestellt werden.

Entstehung der Fachrichtung

Die Entstehung der Interkulturellen Pädagogik als eigene Fachrichtung wird in der Literatur zum Teil unterschiedlich dargestellt. Marianne Krüger-Potratz verweist hierzu in ihrer Publikation „Interkulturelle Bildung. Eine Einführung“ aus dem Jahr 2005 auf die verschiedenen Ebenen und Bereiche, anhand derer die Entwicklungen hin zur Interkulturellen Pädagogik aufgezeigt werden können (vgl. Krüger-Potratz 2005, Kapitel 2 bis 5). Hierbei unterscheidet die Autorin zwischen chronologischen und synchronischen Darstellungsformen: Auf chronologischer Ebene kann die Entstehungsgeschichte beispielsweise anhand bildungspolitischer Maßnahmen aufgezeigt werden. Ebenso können sich die Ausführungen aber auch am wissenschaftlichen Diskussionsverlauf oder an den einzelnen Etappen der pädagogischen Praxis orientieren.

Synchronisch kann die Entstehungsgeschichte der Interkulturellen Pädagogik beispielsweise anhand der Entwicklungen von Ansätzen, Perspektiven, Programmen, Konzepten oder Diskursen aufgezeigt werden, die zum Teil zeitgleich,

Abteilung Anwendungsentwicklung und -betreuung, Geschäftsbereich IT-Dienste, erhalten.

zeitlich versetzt und teilweise auch konkurrierend zueinander entstanden sind. Alle Darstellungsformen bedienen sich unterschiedlicher inhaltlicher Schwerpunkte, die wiederum auch zeitlich unterschiedliche Verläufe aufzeigen, denn „Theorie und Praxis halten noch immer ein sehr unterschiedliches Schrittempo“ (Auernheimer 2005, S. 34).

Vergleicht man jedoch die unterschiedlichen Darstellungsformen, so zeigen sich die Entwicklungen hin zur Interkulturellen Pädagogik auf allen Ebenen und in allen Bereichen als eine Auseinandersetzung mit der Frage,

„[...]wie eine demokratische Bildung und Erziehung angesichts von sprachlich-kultureller, nationaler und ethnischer Heterogenität innerhalb der BRD als Teil eines größeren Staatenbundes - der Europäischen Union - und angesichts der unter dem Begriff der Globalisierung zusammengefassten weltweiten Veränderungen zu gestalten sei, welche Konzepte tragfähig, und welche strukturellen und inhaltlichen Veränderungen dafür notwendig seien.“ (Gogolin/Krüger-Potratz 2006, S. 104)

Im Folgenden sollen die einzelnen Entwicklungen der Interkulturellen Pädagogik auf der Institutionalisierungsebene im Bereich von Lehre und Forschung chronologisch aufgezeigt werden. Eine vollständige Darstellung der Entstehungsgeschichte auf allen Ebenen und in allen Bereichen ist im Rahmen dieser Diplomarbeit nicht möglich.⁴

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit sprachlich-kultureller, nationaler und ethnischer Heterogenität innerhalb der BRD fand in der erziehungswissenschaftlichen Diskussion und Forschung in den 1960er Jahren ihren Anfang (vgl. Gogolin/ Krüger-Potratz 2006, S. 103). Anlass hierfür war eine neue Generation von ausländischen Kindern an deutschen Schulen, die infolge der seit 1955 begonnenen Arbeitsmigration sowie der Möglichkeit des Familiennachzuges nach Deutschland kamen. Diese neue Schülergruppe wurde seitens der Schulverwaltungen zunächst als Problemgruppe wahrgenommen. Daher bezogen sich die ersten wissenschaftlichen Beiträge der 1960er Jahre auch hauptsächlich auf die alltäglichen Schwierigkeiten der Lehrkräfte sowie der Migran-

⁴Einen detaillierten Überblick liefert die einführende Literatur zur Interkulturellen Pädagogik (vgl. z. B. Auernheimer 2005; Krüger-Potratz 2005; Gogolin/ Krüger-Potratz 2006.)

tInnenkinder und -familien, mit der Zielsetzung der Problemanalyse sowie der Entwicklung von Lösungskonzepten. Problematisiert wurden beispielsweise defizitäre Sozialisationsverläufe, die schlechten schulischen Leitungen, die fehlenden Sprachkenntnisse der ausländischen Kinder in Deutsch, die fehlende Sprachkenntnisse der Lehrkräfte in den MigrantInnensprachen oder die schwierigen Lebensbedingungen der MigrantInnenfamilien (vgl. u. a. Niekrawitz 1990, S. 26). Es folgten Forderungen nach sozialpädagogischen Hilfen und Fortbildungen der Lehrkräfte.

Aus dieser Diskussion heraus entstanden Ende der 1960er bzw. Anfang der 1970er Jahre innerhalb der Erziehungswissenschaft zunächst die Spezialisierungen der „Ausländerpädagogik“ mit Bezug auf schulpolitische und -pädagogische Maßnahmen und der „Ausländerarbeit“ mit Bezug auf sozialpädagogische Maßnahmen. Gleichzeitig entwickelte sich innerhalb der Germanistik neben dem bereits bestehenden Arbeitsbereich „Deutsch als Fremdsprache“ die Spezialisierung „Deutsch als Zweitsprache“ (vgl. Gogolin/ Krüger-Potratz 2006, S. 103 f.).

Der erste Studiengang zur Ausländerpädagogik ist schließlich 1978 als Ergänzungsstudiengang an der Pädagogischen Hochschule Landau mit der Bezeichnung „Lehrer für Kinder fremder Muttersprache“ entstanden (vgl. ebd., S. 196). Es folgten Anfang der 1980er Jahre weitere Zusatzstudiengänge, z. B. an der Universität Hamburg, Essen, Köln, Münster und an der Universität Oldenburg (vgl. ebd.).

Die Hochschulausbildung richtete sich im Wesentlichen an zukünftige LehrerInnen, die den Auftrag hatten, die „Defizite“ der MigrantInnenkinder anhand von spezifischen Angeboten zu beheben und sie in die deutschen Schulen sowie in die deutsche Gesellschaft einzugliedern. Als Tätigkeitsbereiche waren das Unterrichten von Kindern und Jugendlichen nichtdeutscher Muttersprache sowie das Beraten von LehrerInnen, SchulleiterInnen, Institutionen und Eltern der MigrantInnenkinder vorgesehen (vgl. Scholz 1983, § 1 (1)).

In den 1980er Jahren gerieten die ausländerpädagogischen Ansätze aufgrund der Defizitthese in scharfe Kritik⁵ und interkulturelle Ansätze wurden zunehmend in die Hochschulausbildung mit aufgenommen. Nach und nach etablierte sich der bis heute verwendete Begriff „Interkulturelle Pädagogik“.

⁵Rückblickend wird die Ausländerpädagogik häufig als Sonderpädagogik für AusländerInnen bewertet (vgl. Niekrawitz 1990, S. 23).

Die Ansätze der Interkulturellen Pädagogik richten sich nicht mehr ausschließlich an die Zielgruppe der MigrantInnen, sondern an alle in einer pluralisierten Gesellschaft lebenden Personen (vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 137). Des Weiteren ergeben sich neue Tätigkeitsbereiche nicht nur im Bereich Schule und Beratung, sondern sowohl in den Bereichen Sozialpädagogik, Sonderpädagogik und Weiterbildung (vgl. Scholz 1994, § 22 (2), 2.2). Der „richtige“ Umgang mit sprachlich-kultureller, nationaler und ethnischer Heterogenität wird in den Ansätzen der Interkulturellen Pädagogik auch nicht mehr darin gesehen, das „Anderssein“ als Defizit zu betrachten und beheben zu wollen, sondern das „Anderssein“ anzuerkennen und als gleichwertig zu betrachten (vgl. Auernheimer 2005, S. 20).

Zudem stellt die interkulturelle Bildung und Erziehung zugleich eine Querschnittsaufgabe und Schlüsselqualifikation dar, die im gesamten Bildungswesen verankert und von allen pädagogischen Fachkräften erworben werden sollte (vgl. Gogolin/ Krüger-Potratz 2006, S. 200).

Institutionell zeigte sich die Abwendung der Ausländerpädagogik bzw. die Zuwendung zur Interkulturellen Pädagogik zunächst in der Umbenennung und Einrichtung von neuen Studiengängen⁶ sowie der Gründung zahlreicher neuer Arbeitsstellen und Institute zur interkulturellen Bildung und Erziehung (vgl. Auernheimer 2005, S. 50). Auernheimer erwähnt u. a. die Gründung des „Instituts für Migrationsforschung, Interkulturelle Pädagogik und Zweitsprachendidaktik (IMAZ)“ an der Universität Essen im Jahr 1981, die Gründung der „Arbeitsstelle Interkulturelle Pädagogik“ an der Universität Münster im Jahr 1986 sowie die Gründung des „Instituts für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM)“ an der Universität Oldenburg im Jahr 1992 (vgl. ebd.).⁷

Insgesamt kann die Interkulturelle Pädagogik als Weiterentwicklung der Ausländerpädagogik betrachtet werden, wobei auch zahlreiche andere pädagogische Konzepte Einfluss auf die Entwicklung der Fachrichtung nahmen; genannt seien hier lediglich die Friedenserziehung, die Europaerziehung und die Dritte-Welt-Pädagogik (vgl. Auernheimer 2005, S. 51 ff.).

⁶Hierzu zählt auch die Einrichtung des Diplom-Studienganges Interkulturelle Pädagogik an der Universität Oldenburg im Wintersemester 1984/ 85.

⁷Diese Aufzählung stellt lediglich eine Auswahl der von Auernheimer erwähnten Institutsgründungen dar.

Ziele und Inhalte des Diplom-Studienganges Interkulturelle Pädagogik

Eine Auseinandersetzung mit sprachlich-kultureller, nationaler und ethnischer Heterogenität innerhalb von Gesellschaften findet nicht nur in den Erziehungswissenschaften statt. Daher ist auch der Studiengang Interkulturelle Pädagogik an der Universität Oldenburg interdisziplinär aufgebaut. Neben der Interkulturellen Pädagogik nehmen auch die Allgemeine Pädagogik, die Sprachwissenschaften, die Sozialwissenschaften, die Psychologie, Recht und Verwaltung sowie das Fach Forschungsmethodologie und Methoden der Erziehungswissenschaften Anteile der Hochschulausbildung ein. Inhaltlich setzt sich der Studiengang im Fach der Interkulturellen Pädagogik vor allem mit den einzelnen Ansätzen, Konzepten, Perspektiven bzw. Programmen von interkultureller Bildung und Erziehung auseinander. Die Allgemeine Pädagogik soll u. a. die Grundlagen von Erziehung und Bildung in systematischer, historischer und vergleichender Sicht vermitteln; sprachwissenschaftlich bzw. sprachdidaktisch werden z. B. die Arbeitsbereiche Deutsch als Fremdsprache, Deutsch als Zweitsprache und mehrsprachige Gesellschaften behandelt. Innerhalb der Sozialwissenschaften geht es etwa um Migration und Globalisierung; innerhalb der Psychologie beispielsweise um interkulturelle Beratung. Der Bereich Recht und Verwaltung behandelt u. a. die Grundlagen in Ausländer- und Asylrecht, das Fach Forschungsmethodologie und Methoden die Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft.

Innerhalb des Hauptstudiums sollte eine Spezialisierung auf ein Bezugsfeld und einen Arbeitsbereich vorgenommen werden. Hierbei stehen die Bezugsfelder „Migration“, „Der europäische Einigungsprozess“ und „Die Kommunikation mit der Dritten Welt“ sowie die Arbeitsbereiche „Sozialpädagogik“, „Sonderpädagogik“ und „Weiterbildung“ zur Auswahl (vgl. Scholz 1994, §22 (3); Zentrale Studienberatung der Universität Oldenburg 2000, §3 (3), Anlage 5, 8, 11).

Die Ziele des Studienganges an der Universität Oldenburg wurden der Studienordnung entnommen und lauten wie folgt:

„Ziel des Studiums der Interkulturellen Pädagogik ist die Befähigung

- Kommunikationsprobleme auf der Grundlage von fundiertem Wissen über die Lebenslagen von Menschen in den verschiedenen interkulturellen Be-

rührungsfeldern zu erfassen,

- den besonderen Stellenwert der Sprache bei Kommunikationsproblemen zu erkennen (z. B. im Verhältnis von Minderheiten- und Mehrheitensprachen, bei unzureichender Beherrschung einer Mehrheitensprache etc.) und ihnen durch spezifische Sprachlernangebote (z. B. im Bereich des Deutschen als Zweit- oder Fremdsprache oder der bilingualen Erziehung) begegnen zu können,
- Lösungsstrategien und gezielte Interventionen im Bereich von ethnischer, kultureller, geschlechtlicher oder nationaler Marginalisierung, Diskriminierung und im Bereich der Vorurteilsbekämpfung entwickeln zu können,
- zur Analyse von interkulturellen Kommunikationsbarrieren beizutragen und Maßnahmen zu entwickeln, die die Beteiligten befähigen, ihre Selbsthilfepotentiale zu aktivieren und Probleme selbst zu lösen.“

(Scholz 1994, §22 (1) 3.)

Der Diplom-Studiengang Interkulturelle Pädagogik an der Universität Oldenburg hebt sich vor allem durch seine spezifischen Inhalte, Zielstellungen und die Interdisziplinarität entschieden von anderen pädagogischen Studiengängen ab. Die Pluralisierung von Gesellschaften, sei es aufgrund der Globalisierung, aufgrund von Migrationsprozessen oder aufgrund der Europäischen Einigung, wird uns auch in Zukunft beschäftigen. Dass aktuell ein hoher gesellschaftlicher Bedarf an Fachkräften der Interkulturellen Pädagogik besteht, belegen beispielsweise die Ergebnisse der PISA-Studie 2006, bei der Deutschland als „Weltspitze bei der doppelten Benachteiligung der jungen Migrantinnen und Migranten“ abgeschnitten hat oder die Statistiken des Landeskriminalamtes, die allein für das Jahr 2006 insgesamt 17.597 gemeldete rechtsextreme Straftaten und Gewalttaten in Deutschland verzeichnet (vgl. Prenzel et al. 2007, S. 19 f.; Spiegel Online 2007; Bundesamt für Verfassungsschutz 2007).

Allein diese beiden Beispiele zeigen, wie wichtig eine Intensivierung der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem „richtigen“ Umgang mit Heterogenität ist, und zwar sowohl innerhalb der spezifischen Fachrichtung Interkulturelle Pädagogik als auch in allen anderen erziehungswissenschaftlichen Teildisziplinen und pädagogischen Praxisfeldern.

1.2 Problemaufriss und Forschungsfrage

Im vorhergehenden Punkt wurde darauf verwiesen, dass die Auseinandersetzung mit dem „richtigen“ Umgang mit Heterogenität von großer Bedeutung ist und somit auch ein hoher gesellschaftlicher Bedarf an Fachkräften der Interkulturellen Pädagogik besteht. Dieser bedeutet jedoch nicht zwangsläufig auch eine hohe Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Wie die Beschäftigungslage von Interkulturellen PädagogInnen aussieht, welche Arbeitsfelder, Tätigkeitsbereiche und Arbeitgeber für sie tatsächlich in Frage kommen, ist bisher bedauerlicherweise in keiner Studie untersucht worden. Bedauerlicherweise deshalb, weil Informationen über den beruflichen Verbleib von AbsolventInnen sowohl für Studieninteressierte, Studierende und junge AbsolventInnen als auch für Hochschulen von großem Nutzen sein können.

Für Studieninteressierte können Informationen über berufliche Entwicklungen, potentielle Arbeitsfelder und Arbeitgeber einzelner AkademikerInnen-Gruppen vor allem in Hinblick auf die Studienwahl von Bedeutung sein, für Studierende und junge AbsolventInnen hingegen vor allem für den Übergang vom Studium in das Berufsleben. Aber auch für AbsolventInnen, die sich nicht mehr in der Berufseinstiegsphase befinden, können AbsolventInnenstudien hilfreich sein, um sich selbst und ihre eigene berufliche Situation und Perspektive besser einschätzen zu können oder um sich beruflich neu zu orientieren (vgl. Alberding et al. 2007, S. 30, 140 ff.).

Für Hochschulen sind AbsolventInnenstudien in vielerlei Hinsicht von Bedeutung. Potentiale ergeben sich beispielsweise für die Studiengangs- und Curriculumplanung, für die Evaluation und Akkreditierung, für die Berufs- und Studienberatung und nicht zuletzt auch für die Alumni-Arbeit (vgl. ebd., S. 111 ff.).

Der Vorteil von AbsolventInnenstudien für Hochschulen besteht im Vergleich zu anderen Erhebungsinstrumenten vor allem darin, dass neben objektiven Kennzahlen wie den Arbeitsfeldern oder Arbeitgebern, auch individuelle bzw. subjektive Faktoren erhoben werden können. Hierzu zählen beispielsweise retrospektive Bewertungen des Studiums, die Berufszufriedenheit oder die Bedeutung von spezifischen Kenntnissen für die Erwerbstätigkeit (vgl. ebd., S. 5).

So besteht z. B. die Möglichkeit, die beruflichen Anforderungen von AbsolventInnen aufzudecken und anschließend in die Hochschulausbildung zu integrieren bzw. in Form von Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten. Weiterhin können AbsolventInnenstudien dabei helfen, die Informations- und Beratungsangebote von Hochschulen zu verbessern. Zum Teil werden die Ergebnisse auch schon für Marketing-Zwecke oder für die Alumni-Arbeit verwendet (vgl. ebd., S. 6 f.). Hierbei geht es vor allem um den Wettbewerb um knappe und begehrte Ressourcen; gemeint sind finanzielle Mittel, Studierende, exzellente Forscher und nicht zuletzt auch ein hohes Ansehen der Hochschule (vgl. Falk et al. 2007, S. 7).⁸

Zusammenfassend lässt sich für die Hochschulen festhalten, dass AbsolventInnenstudien sowohl für die Qualitätssicherung von Studium und Lehre als auch für Informations- und Beratungsangebote von Nutzern sein können.

Nach Janson und Teichler erleben wir seit Ende der 1990er Jahre eine „Renaissance“ von AbsolventInnenstudien (vgl. Alberding et al. 2007, S. 9 ff.). Diese steht vor allem in Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung der Qualitätssicherung von Studium und Lehre. Verantwortlich hierfür sind überwiegend die folgenden Entwicklungen:

Der seit 1999 andauernde Bologna-Prozess mit dem Ziel, bis zum Jahr 2010 einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu verwirklichen, fordert u. a. eine stärkere Berufsqualifizierung bzw. Beschäftigungsfähigkeit der AbsolventInnen, die auch auf Berufstätigkeiten außerhalb der Wissenschaft vorbereiten soll. Diese Befähigung, auch unter dem Schlagwort „Employability“ bekannt, soll innerhalb der Hochschulausbildung vor allem durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sowie durch die verstärkte Integration berufsfeldorientierter Praktika gefördert werden (vgl. Universität Mannheim o. J., S. 5). Für Hochschulen stellt sich also verstärkt die Aufgabe, die Schlüsselqualifikationen innerhalb der einzelnen Fachrichtungen aufzudecken und in die Hochschulausbildung zu integrieren.

⁸Die ausschließliche Verwendung von AbsolventInnenstudien für Marketing-Strategien könnte allerdings die Gefahr bergen, dass die Ergebnisse von AbsolventInnenstudien nach Außen, im Hinblick auf den beruflichen Erfolg der AbsolventInnen, beschönigt werden.

Der Weg in die Wissensgesellschaft erhöht die Anforderungen der Gesellschaft an die Kompetenzen der AbsolventInnen und somit auch an die Hochschulausbildung (vgl. Teichler 2006, S. 7). „Wissen ist heute die wichtigste Ressource in unserem rohstoffarmen Land“, stellte Roman Herzog bereits 1997 in seiner Rede auf dem Berliner Bildungsforum fest (vgl. Herzog 1997). Deutschland ist zunehmend auf hochqualifizierte Fachkräfte angewiesen. Diese Entwicklung erhöht den äußeren Druck auf die Hochschulen und deren Qualität von Studium und Lehre enorm. Auch hier geht es zunehmend darum, den zukünftigen gesellschaftlichen Bedarf und die dafür erforderlichen Qualifikationen zu erkennen und in die Hochschulausbildung aufzunehmen bzw. die Qualität bestehender Studiengänge generell zu überprüfen.

Die neuen Wettbewerbsstrukturen zwischen den einzelnen Hochschulen lassen den Studien- und Berufserfolg der AbsolventInnen immer wichtiger werden. Will eine Hochschule in Konkurrenz zu anderen bestehen, ist die Absicht einer ständigen Qualitätsverbesserung bzw. eine ständige Qualitätsprüfung von Studium und Lehre unbedingt notwendig. Darüber hinaus spielen im Kampf um Studierende oder finanzielle Unterstützung auch die Dienstleistungs- und Serviceangebote, z. B. die Career Center, eine immer bedeutendere Rolle. Mit Einführung der Studiengebühren ist in Zukunft mit einer zunehmenden Informationssuche vor Studienbeginn sowie mit höheren Qualitätserwartungen der Studierenden an die Hochschulausbildung zu rechnen (vgl. Alberding et al. 2007, S. 10, 140 ff.).

Die neuen Wettbewerbsstrukturen, der Weg in die Wissensgesellschaft und die Anforderungen des Bologna-Prozesses betreffen letztendlich auch den kommenden Masterstudiengang Interkulturelle Bildung und Kommunikation an der Universität Oldenburg. Umso wichtiger wird nach über 20 Jahren die Durchführung einer AbsolventInnenstudie des noch bestehenden Diplom-Studienganges Interkulturelle Pädagogik. Aus dieser Notwendigkeit heraus sowie aus persönlichem Interesse als Studierende der Interkulturellen Pädagogik ging schließlich die folgende Forschungsfrage hervor:

Wie sieht die aktuelle Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen aus?

Eine einzige AbsolventInnenstudie kann den neuen und vielfältigen Herausforderungen, denen sich alle Bachelor- und Masterstudiengänge stellen müssen, sicher nicht gerecht werden. Dennoch sollen die hohen Anforderungen nicht davon abhalten, den beruflichen Verbleib von Interkulturellen PädagogInnen zu untersuchen und allen Interessierten, unabhängig vom späteren Nutzen der Studie, als Information zur Verfügung zu stellen.

1.3 Ziele der Studie

Das übergeordnete Ziel dieser Studie ist die übersichtliche Darstellung und Bewertung der aktuellen Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen.⁹

Im Einzelnen soll diese Arbeit einen Überblick geben über:

- die potentiellen Arbeitsfelder, Tätigkeitsprofile, Arbeitgeber¹⁰, Beschäftigungs- und Einkommensverhältnisse sowie die Arbeitsregionen von Interkulturellen PädagogInnen,
- die subjektiven Einschätzungen zur beruflichen Situation in Bezug auf die Berufszufriedenheit, die Bedeutung der im Studium vermittelten Kenntnisse für die Erwerbstätigkeit sowie die Einschätzung über die Adäquatheit der Beschäftigung insgesamt,
- das Verhältnis von Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit Interkultureller PädagogInnen sowie ihre Platzierung auf dem Arbeitsmarkt in Bezug zu anderen AkademikerInnen-Gruppen.

Zu den Zielgruppen zählen zum einen alle Studierenden und AbsolventInnen der Interkulturellen Pädagogik. Ihnen soll dieser Bericht die Möglichkeit geben, sich beruflich zu orientieren bzw. sich ein Bild über die aktuelle Arbeitsmarktlage zu verschaffen.

⁹Mit aktueller Beschäftigungssituation ist die Situation zum Zeitpunkt der Erhebung, Anfang April bis Anfang Mai 2007, gemeint.

¹⁰Für die Bezeichnung „Arbeitgeber“ wird auf die weibliche Form „ArbeitgeberInnen“ verzichtet, da hiermit keine Personen, sondern Institutionen gemeint sind.

Zum anderen richtet sich diese Studie an die Universität Oldenburg bzw. die Lehrenden der Interkulturellen Pädagogik. Ihnen sollen die folgenden Informationen zum beruflichen Verbleib der AbsolventInnen einerseits einen Überblick über die Beschäftigungssituation insgesamt verschaffen, andererseits Anregungen liefern, wie der kommende Masterstudiengang Interkulturelle Bildung und Kommunikation im Sinne einer stärkeren Berufsqualifizierung innerhalb der Hochschulausbildung gestaltet werden könnte.

1.4 Abgrenzung

Betrachtet man die zentralen Fragestellungen anderer AbsolventInnenstudien, erscheinen die inhaltlichen Schwerpunkte und Analysemöglichkeiten nahezu unausschöpflich. So existieren beispielsweise gesonderte Analysen zum Berufseinstieg, zum Berufsverlauf, zum beruflichen Selbstverständnis oder zum Berufserfolg von AbsolventInnen. Zusätzlich gibt es spezielle Untersuchungen zu einzelnen Zusammenhängen, z. B. zum Zusammenhang von Studium und Berufserfolg oder Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Groß angelegte Studien wie die HIS-AbsolventInnenpanels erheben hierfür Daten zu fast 80 Fragen (vgl. Briedis/ Minks 2004, Anhang). Das Datenmaterial bildet dann die Grundlage für einen deskriptiven Projektbericht sowie für vertiefende Analysen.

Eine derart umfangreiche Befragung und Analyse der beruflichen Situation von Interkulturellen PädagogInnen ist im Rahmen dieser Diplomarbeit nicht möglich, da eine zeitliche Beschränkung von sechs Monaten vorgegeben war und keine zusätzlichen finanziellen und personellen Mittel zur Verfügung standen.¹¹ Inwiefern das Forschungsproblem inhaltlich und methodisch eingegrenzt wurde, sollen die folgenden zwei Absätze aufzeigen.

Inhaltlich beschränkt sich der Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit ausschließlich auf die aktuelle Beschäftigungssituation der AbsolventInnen. Demnach

¹¹Ursprünglich existierte die Idee, über die Befragung umfangreiches Datenmaterial zum Berufseinstieg, zum Berufsverlauf und zur rückblickenden Bewertung des Studiums zu sammeln und nur einen gewissen Teil in dieser Arbeit auszuwerten. Jedoch wurde diese Idee wieder verworfen, da bei ca. 80 Fragen mit hohen AbbrecherInnenquoten zu rechnen gewesen wäre. Bei einem kleinen Studiengang mit lediglich 259 AbsolventInnen (Stand: 01.06.07) schien dieses Risiko zu hoch, denn eine geringe Rücklaufquote hätte die Aussagekraft der Ergebnisse erheblich eingeschränkt.

können keine beruflichen Entwicklungen oder individuellen Berufsverläufe aufgezeigt werden, sondern lediglich die berufliche Situation, in der sich die AbsolventInnen zum Zeitpunkt der Befragung befunden haben. Auch der Berufserfolg und die rückblickende Bewertung des Studiums spielen in dieser Studie keine Rolle. Daher kann anhand der vorliegenden Daten keine Evaluation des Diplom-Studienganges Interkulturelle Pädagogik vorgenommen werden.

Methodisch beschränkt sich die Untersuchung allein auf die Beschreibung der Ergebnisse.¹² Das Datenmaterial lässt keine statistischen Zusammenhangsanalysen¹³ und keine Erstellung von Prognosen zu. Demnach ist es in dieser Studie nicht möglich, die Ursachen für die positive oder negative berufliche Situation der AbsolventInnen zu untersuchen bzw. Aussagen über die zukünftigen beruflichen Chancen von Interkulturellen PädagogInnen zu treffen.

¹²Nähere Informationen hierzu liefert Kap. 4.1.4.

¹³Nähere Informationen liefert Felix Brosius in seiner Publikation „SPSS 14“ aus dem Jahr 2006 (vgl. Brosius 2006, S. 421).

2 Methodische Vorgehensweise

Nachdem Kapitel 1 den Anlass und die Zielstellungen der Studie zum Inhalt hatte, beschäftigt sich Kapitel 2 im Folgenden mit der methodischen Vorgehensweise für die Bearbeitung der Forschungsfrage.

Zunächst widmet sich Abschnitt 2.1 der Frage, welche einzelnen Aspekte für die Untersuchung relevant sind, um am Ende einen Überblick über die Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen zu erhalten.

Im Anschluss setzt sich der zweite Teil dieses Kapitels mit der Erhebungsmethode der Online-Befragung und mit dem Erhebungsinstrument des Fragebogens auseinander. Hierbei sollen vor allem die Wahl für eine Online-Befragung bzw. gegen eine schriftlich-postalische Befragung sowie der Aufbau und die Konstruktion des Fragebogens methodisch begründet werden.

Abschließend erfolgt in Abschnitt 2.3 die Erläuterung der Auswertungsmethodik, indem zunächst auf die Datenbereinigung und Plausibilitätsprüfung sowie anschließend auf die verwendeten Auswertungsverfahren eingegangen wird.

2.1 Untersuchungsplanung

Die zentralen Themen dieser Studie und damit die relevanten Aspekte der Beschäftigungssituation wurden bereits als Zielstellungen in Kap. 1.3 formuliert. Im Folgenden sollen die drei Themenschwerpunkte nochmals aufgeführt und ihre Wahl methodisch begründet werden.

Einen Themenschwerpunkt dieser Erhebung bilden die Dimensionen *Arbeitsfelder*, *Tätigkeitsprofile*, *Arbeitgeber*, *Einkommen*, *Beschäftigungsverhältnisse* und *Arbeitsregionen*.

Diese Merkmale werden in der Wirtschaftslehre als Beschäftigungsindikatoren bzw. genauer als Strukturindikatoren bezeichnet. Sie dienen innerhalb der Beschäftigungspolitik der Darstellung und Bewertung von Beschäftigungssituationen und wurden daher auch für diese Untersuchung ausgewählt.

Per Definition ist die Beschäftigungsstruktur die Gliederung der Erwerbstätigen nach bestimmten Merkmalen. Sie lässt sich unterteilen nach sektoralen, regionalen, funktionalen und sonstigen Gesichtspunkten. Während die sekto-

rale Beschäftigungsstruktur die Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen unterteilt, betrachtet die regionale Beschäftigungsstruktur die örtliche Gliederung der Erwerbstätigkeit. Die funktionale Beschäftigungsstruktur unterscheidet dagegen vor allem zwischen Fertigungs- und Dienstleistungstätigkeiten. Die sonstigen Strukturmerkmale beziehen sich auf spezifische Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts, des Alters, der beruflichen Qualifikation oder der Art der Beschäftigung (selbstständig/ unselbstständig; Vollzeitarbeit/ Teilzeitarbeit (vgl. Hadelar 2000, S. 406 f.).

Mit Hilfe der Strukturindikatoren verfolgt die Beschäftigungspolitik das Ziel, sich ein Bild über die Situation der Erwerbstätigen zu verschaffen und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der allgemeinen Erwerbssituation zu entwickeln. Diese sollen letztendlich zur Förderung des gesamtwirtschaftlichen Wachstums beitragen (vgl. Piekenbrock 2004, S. 17).

Für diese Studie werden die Strukturindikatoren jedoch nicht im Sinne der bildungspolitischen Ziele verwendet, sondern um den Studierenden und jungen AbsolventInnen eine berufliche Orientierungsmöglichkeit anzubieten (vgl. Zielstellungen unter Kap. 1.3). Aber auch für die spätere Bewertung der Beschäftigungssituation ist ihre Untersuchung unverzichtbar. Vor allem Tätigkeitsprofile mit hohen Leitungspositionen, ein hohes Einkommen sowie Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit und ohne Befristung sprechen für eine positive Beschäftigungssituation, während analog dazu Erwerbstätigkeiten ohne Leitungsfunktionen, mit niedrigem Einkommen sowie Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit und mit Befristung für AkademikerInnen eher negativ bewertet werden (vgl. u. a. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 163 ff.; Dette et al. 2004, S. 171; Mayrhofer 2005, S. 27). Methodisch ist es bei diesem Themenschwerpunkt möglich, alle Daten anhand der AbsolventInnenbefragung zu erheben.

Ein zweiter inhaltlicher Schwerpunkt der Studie liegt auf den subjektiven Einschätzungen zur beruflichen Situation mit den Dimensionen *Berufszufriedenheit*, *Bedeutung der im Studium vermittelten Kenntnisse für die Erwerbstätigkeit* und *Adäquatheit der Beschäftigung*¹.

Auch diese Dimensionen könnten den Strukturindikatoren zugeordnet werden, da auch sie eine Untergliederung der Erwerbstätigen beispielsweise in adäquat

¹Die Adäquatheit der Beschäftigung bezieht sich auf den Grad der Übereinstimmung der in der Ausbildung erworbenen beruflichen Qualifikationen mit den beruflichen Anforderungen und/ oder der beruflichen Position (vgl. Fehse/ Kerst 2007, S. 73 ff.).

und inadäquat Erwerbstätige oder zufriedene und unzufriedene Erwerbstätige ermöglichen. Der Unterschied zu den Strukturindikatoren nach der Definition der Wirtschaftslehre besteht lediglich darin, dass es sich hierbei nicht um „harte“ Fakten handelt, sondern um subjektive Kriterien.

Relevant sind die subjektiven Einschätzungen zur Berufszufriedenheit und zur Adäquatheit der Erwerbstätigkeit zum einen für die Bewertung der Beschäftigungssituation in Ergänzung zu den objektiven Strukturdaten des ersten Themenschwerpunktes. Zum anderen kann vor allem die jeweilige Wichtigkeit der im Studium vermittelten Kenntnisse Anregungen für die Gestaltung des kommenden Masterstudienganges Interkulturelle Bildung und Kommunikation im Sinne einer stärkeren Berufsqualifizierung liefern (vgl. Kap. 1.2).

Hinsichtlich der Erhebungsmethode lassen sich auch diese Daten alle anhand der AbsolventInnenbefragung ermitteln.

Einen letzten wesentlichen Themenschwerpunkt bildet das Gesamtbild der Beschäftigungssituation mit den Dimensionen *Arbeitslosenquote* und *Erwerbsquote* sowie der *Platzierung auf dem Arbeitsmarkt in Bezug zu anderen AkademikerInnen-Gruppen*.

Die Arbeitslosenquote und die Erwerbsquote zählen in der Wirtschaftslehre zu den Niveauindikatoren. Neben verschiedenen Quoten gehören auch absolute Zahlen u. a. von Beschäftigten, Arbeitslosen bzw. Erwerbslosen, Erwerbspersonen, KurzarbeiterInnen und offenen Stellen zu den Niveauindikatoren. Hinzu kommen verschiedene Wachstumsraten, die das absolute und relative Beschäftigungsniveau beeinflussen, wie z. B. das Bruttoinlandsprodukt (BIP) oder die Bevölkerungszahl. Die wichtigsten Kennzahlen für die Bewertung der Arbeitsmarktsituation sind jedoch die Arbeitslosenquote und der Beschäftigungsgrad² (vgl. Hadelers 2000, S. 406).

Das Beschäftigungsniveau bzw. der gesamtwirtschaftliche Kontext kann methodisch nicht über die AbsolventInnenbefragung erhoben werden. Lediglich die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote und damit auch die Erwerbsquote werden erfragt. Für eine Bewertung und Einordnung der Beschäftigungslage von Interkulturellen PädagogInnen ist die Auseinandersetzung mit dem Beschäftigungsniveau jedoch unbedingt erforderlich. Daher soll in dieser Arbeit,

²Der Beschäftigungsgrad ist der Auslastungsgrad des in der Volkswirtschaft vorhandenen Erwerbspotentials, d. h. die Zahl der im Inland Erwerbstätigen in Prozent des Erwerbspotentials. Bei einer Vollbeschäftigung von theoretisch 100% würde demnach die Arbeitslosenquote 0% betragen (vgl. Hadelers 2000, S. 405).

zumindest am Rande, auch auf die gesamtwirtschaftliche Situation der AkademikerInnen allgemein sowie der Diplom-PädagogInnen im Besonderen eingegangen werden (vgl. Kapitel 3). Informationsgrundlage hierfür liefern u. a. die Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Für die Platzierung auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen AkademikerInnen-Gruppen soll im Wesentlichen auf die Ergebnisse anderer AbsolventInnenstudien zurückgegriffen werden. Daten aus anderen statistischen Quellen wie beispielsweise den BA-Statistiken sind dafür weniger geeignet, da sie zum Teil nur sehr lückenhaft Informationen zu den einzelnen Aspekten der Beschäftigungssituation liefern (vgl. Burkhardt et al. 2000, S. 11). So liegen beispielsweise kaum fachspezifische Arbeitslosenquoten oder Angaben zu subjektiven Einschätzungen wie der Berufszufriedenheit vor.

Als Vergleichsstudien dienen vor allem die bundesweit durchgeführte Diplom-PädagogInnen-Studie 2001³ sowie die HIS-AbsolventInnenbefragungen 2003 und 2006.⁴ In Einzelfällen wird außerdem auf Daten der Dresdner-Absolvent-

³Bei der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 handelt es sich um eine bundesweite Untersuchung von AbsolventInnen des Diplomstudienganges Erziehungswissenschaft, die ihr Studium in den Jahren 1996 bis 1998 beendet haben. Die Befragung wurde an allen 42 deutschen Hochschulen durchgeführt, die einen grundständigen Diplom-Pädagogik-Studiengang anbieten; rund 3.300 AbsolventInnen haben teilgenommen. Die inhaltlichen Schwerpunkte lagen auf den Studienverläufen, dem beruflichen Verbleib, der Berufssituation sowie dem beruflichen Selbstverständnis der AbsolventInnen. Die Befragung fand im Jahr 2001 statt und wurde von der Universität Dortmund und Halle unter der Leitung von Prof. Dr. Heinz-Hermann Krüger und Prof. Dr. Thomas Rauschenbach durchgeführt. Finanzielle Unterstützung erhielten die Initiatoren von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Bisher handelt es sich um die einzige bundesweite Studie der Fachrichtung Diplom-Pädagogik; die Ergebnisse wurden 2003 in der Publikation „Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001“ von Heinz-Hermann Krüger und Thomas Rauschenbach veröffentlicht (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003).

⁴Das HIS führt seit 1989 auf der Basis von Längsschnittuntersuchungen regelmäßig AbsolventInnenstudien durch. Befragt wird jeder vierte Prüfungsjahrgang von ErstabsolventInnen ca. ein bis eineinhalb Jahre nach Studienabschluss zu Studienverlauf, Studienqualität, Berufsübergang sowie zu ersten Beschäftigungen. Im Abstand von weiteren vier Jahren findet eine zweite Befragung statt, wobei der Schwerpunkt nun auf der weiteren beruflichen Integration sowie auf der beruflichen und akademischen Weiterbildung liegt. Geplant ist erstmals auch eine dritte Befragung des Prüfungsjahrganges 1997. Gefördert werden diese Studien vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Die vorliegende Erhebung zieht Vergleichswerte der AbsolventInnenpanels 1997 (2. Welle) und 2005 (1. Welle) heran. Diese beinhalten jeweils Daten zu 19 Fachrichtungen mit Universitätsabschluss. Die Befragung des Panels 2005 fand Anfang 2006 statt und erreichte eine TeilnehmerInnenzahl von über 11.700 Personen. Die zweite Befragung des Prüfungsjahrganges 1997 wurde zwischen Dezember 2002 und Mai 2003 durchgeführt, wobei über 6.200 Fragebögen ausgewertet wurden. Insofern in Kap. 4 auf Vergleichswerte dieser Studien zurückgegriffen wird, fällt die Absol-

tInnenstudie 2004, des Studentenspiegels 2 (2006) bzw. auf die Statistiken der BA zurückgegriffen.

Die genannten Studien wurden ausgewählt, da sie Daten zur bundesweiten Situation von AkademikerInnen bzw. Diplom-PädagogInnen liefern. Regionale Studien hingegen sind nicht repräsentativ für eine gesamte Fachrichtung bzw. für die HochschulabsolventInnen insgesamt und daher auch nicht für die Einordnung in den allgemeinen AkademikerInnen-Arbeitsmarkt geeignet (vgl. ebd., S. 13).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass für die Darstellung und Bewertung der Beschäftigungssituation sowohl objektive als auch subjektive Kennzahlen von Bedeutung sind. Für einen Gesamtüberblick müssen zudem die Beschäftigungsstruktur und das Beschäftigungsniveau berücksichtigt werden.

Methodisch sollen die meisten dieser so genannten Beschäftigungsindikatoren anhand einer AbsolventInnenbefragung erhoben werden. Um ein möglichst vollständiges Bild über die Beschäftigungssituation zu erhalten, sollen ergänzend Ergebnisse anderer AbsolventInnenstudien sowie Informationen der BA und des IAB herangezogen werden.

2.2 Methodik der Datenerhebung

Die Erhebungsmethode der Online-Befragung

Als Erhebungsmethode wurde die Online-Befragung als eine spezielle Form der schriftlichen Befragung ausgewählt.⁵ Die technische Umsetzung übernahmen die Geoinformatik-Studenten Kai Culemann und Nils von Kampen. Sie erstellten mit Hilfe von HTML und PHP eine Internetseite, wobei die gewonnenen

ventInnenstudie des Prüfungsjahrganges 1997 (2. Welle) unter die Bezeichnung „HIS-AbsolventInnenstudie 2003“ und die AbsolventInnenstudie des Prüfungsjahrganges 2005 (1. Welle) unter die Bezeichnung „HIS-AbsolventInnenbefragung 2006“. Die Jahreszahlen beziehen sich demnach jeweils auf den Durchführungszeitraum der Befragung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Studien sind nachzulesen auf der Internetseite des HIS: <http://www.his.de/abt2/index22.html> (Stand: 21.10.07).

⁵Die Befragung ist in der empirischen Sozialforschung immer noch die am häufigsten verwendete Erhebungsmethode zur Ermittlung von Fakten, Wissen, Meinungen, Einstellungen oder Bewertungen (vgl. z. B. Diekmann 2005, S. 371; Schnell et al. 2005, S. 321; Kromrey 2006, S. 358). Für diese Studie kamen andere Erhebungsmethoden wie beispielsweise die Beobachtung nicht in Frage, da der Schwerpunkt auf der Ermittlung der Beschäftigungsindikatoren lag und diese am effektivsten und zuverlässigsten durch die Selbstauskünfte der AbsolventInnen gemessen werden können.

Daten in einer MySQL-Datenbank abgelegt wurden. Diese konnten dann über eine Text-Datei in SPSS importiert werden. Insgesamt entstanden zehn Seiten plus einer Startseite mit gesonderten Hinweisen zur Bearbeitung des Fragebogens sowie einer Abschlusseite mit einer Danksagung. Es bestand die Möglichkeit, zwischen den Seiten vor und zurück zu blättern, um gegebenenfalls bereits gewählte Antwortkategorien zu korrigieren. Gleichzeitig wurde jeweils der Fortschritt der Befragung in Form der aktuellen Seitenzahl angegeben (z. B. Seite 2 von 10). Das Abschicken der letzten Seite führte zur Datenspeicherung. Um die Befragung vor Missbrauch durch unbefugte Personen zu schützen, wurde ein einheitliches Zugangspasswort erstellt.⁶

Die Bevorzugung einer internetgestützten gegenüber einer postalischen Befragung ging aus mehreren Überlegungen hervor.

So sollte beispielsweise die Gestaltung und Umsetzung des Fragebogens die AbsolventInnen zu einer Teilnahme motivieren. Zu diesem Zweck musste der Fragebogen schnell und einfach bearbeitbar sowie vom Layout ansprechend gestaltet werden. Hierbei standen bei Online-Befragungen wesentlich mehr Gestaltungs- und Anwendungsmöglichkeiten zur Verfügung als bei schriftlich-postalischen Befragungen. So konnten beispielsweise diejenigen AbsolventInnen, die seit ihrem Studienabschluss noch nicht erwerbstätig waren, direkt zum Modul *Arbeitslosigkeit* weitergeleitet werden, ohne den umfangreichsten Befragungsteil zur aktuellen bzw. letzten Erwerbstätigkeit überblättern zu müssen. Das Layout konnte so großzügig und anschaulich gestaltet werden, dass pro Seite nicht mehr als sechs Fragestellungen aufgeführt waren. Für eine bessere Übersichtlichkeit konnten zudem Farbeffekte verwendet werden; in diesem Fall setzte sich jede zweite Antwortkategorie durch eine andere Hintergrundfarbe ab. Derselbe Fragebogen in ausgedruckter Form hätte einen Umfang von 14

⁶Zunächst wurde auch in Erwägung gezogen, ein individuelles Passwort an jede/n einzelne/n Absolventin/en zu vergeben. Technisch wäre dies kein Problem gewesen, praktisch jedoch wäre eine zufällige Verteilung der Passwörter auf die einzelnen AbsolventInnen nicht möglich. Dies hängt vor allem mit der Tatsache zusammen, dass einige AbsolventInnen zwei Anschreiben sowohl mit der Post als auch per E-Mail erhalten haben (vgl. Punkt 4.1.2). In diesen Fällen hätten die Passwörter mit den einzelnen AbsolventInnen abgeglichen werden müssen, was wiederum die Anonymität der Befragung nicht mehr gewährleistet hätte. Das einheitliche Passwort schützte somit ausschließlich vor Missbrauch unbefugter Personen, nicht aber vor Missbrauch befugter Personen. So bestand die Möglichkeit, mehrmals an der Befragung teilzunehmen.

Seiten gehabt⁷ und als Anlage eines Post-Anschreibens in seiner Gesamtheit wohl eher „erschlagend“ als motivierend gewirkt.⁸

Eine große Rolle bei der Wahl der Erhebungsmethode spielte außerdem die Überlegung, dass den AbsolventInnen nach der Teilnahme einer Online-Befragung der Mehraufwand erspart bleibt, den Fragebogen mit der Post zu versenden. Bei dieser Überlegung wurde davon ausgegangen, dass die Nutzung des Internets in der heutigen Zeit selbstverständlicher ist als der Gang zum Briefkasten bzw. zu einer Postfiliale. Es ist davon auszugehen, dass sich so gut wie alle AbsolventInnen im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit und/ oder im Alltag mit dem Medium Internet auseinandersetzen. Allerdings sollten auch die AbsolventInnen nicht von der Befragung ausgeschlossen werden, die keinen Internetzugang besitzen bzw. sich nicht mit der Online-Erhebungsmethode anfreunden können. Daher beinhaltete jedes Anschreiben neben Informationen zu Absender, Inhalten, Zielen sowie dem Verweis auf die Internetseite der Befragung auch das Angebot einer postalischen Versendung des Fragebogens.

Abgesehen von den unzähligen Varianten der Gestaltung und des geringeren Zeitaufwandes für die AbsolventInnen bildete die Möglichkeit der sofortigen Datenspeicherung einen weiteren Aspekt, der für die Erhebungsmethode der Online-Befragung sprach. Die Daten der AbsolventInnen konnten in der Form gespeichert werden, dass sie ohne weitere Bearbeitung für die statistische Auswertung mit SPSS zur Verfügung standen. Bei einer schriftlichen Befragung auf postalischem Weg hätten im Falle dieser Studie alle Daten zusätzlich in SPSS eingegeben werden müssen, was wiederum einen zeitlichen Mehraufwand bedeutet hätte. Außerdem wäre dann auch das Risiko von Übertragungsfehlern gegeben gewesen.

Die letzte Überlegung hinsichtlich der Entscheidung für die Erhebungsmethode der Online-Befragung betraf den Kostenfaktor. Zwar wurden die Anschreiben für die Online-Befragung u. a. auch auf postalischem Weg verschickt, jedoch

⁷Eine Seite der Online-Befragung entsprach nicht den Maßen einer DIN-A4 Seite, sondern war je nach Umfang der Fragestellung sowie des Themenkomplexes unterschiedlich.

⁸Somit hätte für einen postalisch verschickten Fragebogen ein anderes Layout mit kleinerer Schrift, kleinerem Zeilenabstand und eventuell einem Spaltenformat gewählt werden müssen. Hierbei wäre jedoch ein gewisser Grad an Anschaulichkeit verloren gegangen, während sich gleichzeitig die Bearbeitungszeit pro Seite beträchtlich erhöht hätte. Diese Aspekte hätten wiederum zu einer geringeren Rücklaufquote führen können.

wären die Portogebühren für den Fragebogen höher ausgefallen; zudem konnten die Ausgaben für das Rückporto gespart werden.

Aufbau und Konstruktion des Fragebogens

Grundsätzlich gelten für Online-Befragungen dieselben Qualitätsanforderungen wie für andere schriftliche Befragungen (vgl. Welker et al. 2005, S. 75). Bei der Konzeption des Fragebogens wurde im Wesentlichen auf drei Erhebungen aus der Berufs- und Verbleibsforschung zurückgegriffen: Der Fragebogen zur bundesweiten Diplom-PädagogInnen-Studie 2001, der Fragebogen zur HIS-AbsolventInnenstudie des Prüfungsjahrganges 2001 sowie der Musterfragebogen aus dem „Handbuch zur Durchführung von Absolventenstudien“ aus dem Jahr 2000 (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2002a; Briedis/ Minks 2004; Schomburg 2001). Viele der Frageformulierungen und Antwortkategorien wurden übernommen, um an dem aktuellen Forschungsstand der Erhebungsmethodik von AbsolventInnenstudien anzuknüpfen und eine Basis für Vergleichsmöglichkeiten zu schaffen. Zudem erfolgte eine Anpassung der Fragen an die Besonderheiten des Studiums der Interkulturellen Pädagogik sowie teilweise die Entwicklung von neuen Fragestellungen. Insgesamt setzt sich der Fragebogen nach den Empfehlungen von Minks aus einem „Mix lokal übergreifender (vergleichbarer) Kernfragen und fachlich und lokal feiner differenzierenden Fragen“ zusammen (vgl. Minks 2003, S. 10).

Unterschiede im Vergleich zu den anderen Erhebungen werden vor allem im Umfang des verwendeten Fragebogens deutlich. Dies liegt im Wesentlichen an der Eingrenzung der Untersuchungsthematik auf die aktuelle Beschäftigungssituation, während die anderen Fragebögen zusätzliche Fragestellungen zur retrospektiven Bewertungen des Studiums, zum Berufseinstieg, zum Berufsverlauf und teilweise auch zum beruflichen Selbstverständnis beinhalten. Gerade für Online-Befragungen wird jedoch empfohlen, eine Bearbeitungszeit von maximal 10 Minuten anzustreben, da andernfalls die AbbrecherInnenquote deutlich ansteigt (vgl. Welker 2005, S. 79). So wurde der Fragebogen nach mehreren Pretests von ursprünglich 61 Fragen auf 32 Fragen deutlich gekürzt und entsprechend modifiziert.

Die Endfassung des Fragebogens untergliedert sich schließlich in die folgen-

den vier vollstandardisierten Module⁹: *Der aktuelle Beschäftigungsstatus, Die aktuelle bzw. zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit, Fragen zur Arbeitslosigkeit sowie Angaben zur Person.*¹⁰

Die ersten beiden Module nehmen mit 22 Fragen den größten Teil des Fragebogens ein. Sie erfragen die in Kap. 2.1 aufgeführten Beschäftigungsindikatoren sowie die subjektiven Einschätzungen zur beruflichen Situation.

Das Thema Arbeitslosigkeit in Modul 3 wird lediglich sehr kurz angeschnitten und zählt nicht zu den Themenschwerpunkten dieser Studie. Die meisten anderen AbsolventInnenstudien gehen überhaupt nicht auf diese Thematik ein und auch in dieser Erhebung soll es nicht darum gehen, die Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen in all ihren Facetten darzustellen. Ziel ist lediglich herauszufinden, inwiefern die Befragten in ihrer bisherigen Berufslaufbahn mit dem Thema Arbeitslosigkeit in Berührung gekommen sind und worin ihrer Meinung nach die Gründe hierfür liegen könnten.

Die Angaben zur Person beschränken sich auf die Merkmale *Geschlecht, Alter, weitere berufliche und akademische Abschlüsse* sowie das *Jahr der Abschlussprüfung*. Dieser Fragenkomplex dient vor allem der Beschreibung der Stichprobe und dem Vergleich mit der Grundgesamtheit¹¹ (vgl. Kap. 4.1.3).

2.3 Methodik der Datenauswertung

Die Datenauswertung wurde mit der Statistik- und Analyse-Software SPSS 15 vorgenommen. Die darin gespeicherte Datendatei musste zunächst mit entsprechenden Variablen- und Wertelabels versehen werden.

Im Anschluss erfolgte eine Datenbereinigung und Plausibilitätsprüfung, um mögliche Datenfehler aufzudecken. Hierbei mussten insgesamt vier der gespeicherten Fragebögen entfernt werden. Drei davon enthielten keine Daten, d. h. der Fragebogen wurde zwar angeschaut und abgeschickt, jedoch nicht ausgefüllt.¹² Bei einem weiteren Fragebogen lagen hingegen zu wenige Daten für eine

⁹Bei vollstandardisierten Befragungen werden im Vorfeld sämtliche Fragen formuliert sowie deren Reihenfolge und Frageformen festgelegt (vgl. Kromrey 2006, S. 389).

¹⁰Der Fragebogen sowie die Anschreiben an die AbsolventInnen befinden sich im Anhang.

¹¹Die Grundgesamtheit meint in diesem Fall alle AbsolventInnen der Interkulturellen Pädagogik, die seit 1992 bis zum Zeitpunkt der Befragung das Studium absolviert haben.

¹²Dieses Phänomen tritt bei Online-Befragungen häufiger auf. Hierbei handelt es sich wahrscheinlich um so genannte „Lurker“; gemeint sind Personen, die aus Neugierde den Fragebogen anschauen, ihn jedoch nicht ausfüllen (vgl. Welker 2005, S. 78).

Analyse vor.

Des Weiteren ergab die Plausibilitätsprüfung einige Fälle mit falschen bzw. unlogischen Angaben zu einigen Fragen. So existierte beispielsweise eine Frage zu der Vorgesetzten-Funktion der AbsolventInnen, die lediglich mit *ja* oder *nein* beantwortet werden konnte sowie eine Frage zu der spezifischen Leitungsebene, bei der insgesamt drei Ebenen mit Leitungsfunktionen und eine Ebene ohne Leitungsfunktionen vorgegeben waren. Einige der Befragten gaben an, eine Vorgesetzten-Funktion auszuüben, antworteten jedoch auf die Frage nach der Leitungsebene mit *keine Leitungsaufgaben*. Umgekehrt entschieden sich einige AbsolventInnen hinsichtlich der Vorgesetzten-Funktion für die Antwort *nein*, wählten hinsichtlich der Leitungsebene allerdings die oberste berufliche Position mit den Funktionen eines Vorstandes, Geschäftsführers o. Ä. Diesen Fällen wurde im Nachhinein für beide Fragen ein fehlender Wert zugeordnet, d. h. diese Angaben wurden nicht in die Auswertung mit einbezogen.

Auch die Frage, ob die AbsolventInnen seit Studienabschluss schon einmal von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen seien, wurde z. T. mit *nein* beantwortet, während in der nachfolgenden Frage konkrete Angaben zur Anzahl und Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit erfolgten. Auch hier wurden im Nachhinein fehlende Werte vergeben.

In zwei Fällen widersprach sich die Angabe des Geschlechts mit der Tätigkeitsbezeichnung, da die Bezeichnung der Tätigkeit mit der weiblichen Endung „in“ endete, als Geschlecht jedoch *männlich* angegeben wurde. Hier erfolgte eine Änderung des Geschlechts in die weibliche Form.¹³

Im Anschluss wurde bei einigen Variablen eine Umkodierung der Werte vorgenommen, um Klassen bzw. Kategorien zu bilden. Beispielsweise beinhaltete die Online-Befragung zur Beschreibung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses die Antwortmöglichkeiten *befristet erwerbstätig, und zwar: regulärer Zeitvertrag; Werkvertrag/ Honorarvertrag; Jobben; Trainee o. Ä.; Erziehungsurlaubs-/ Krankheitsvertretung* sowie *sonstig befristet*. Um jedoch einen Bezug zu den Häufigkeiten der unbefristeten und selbstständigen bzw. freiberuflichen Erwerbstätigen herzustellen, waren diese feinen Abstufungen ungeeignet. Daher wurde im Nachhinein eine zusammenfassende Kategorie *befristet erwerbstätig*

¹³ Ausschlaggebend für diese Änderung war die Überlegung, dass ein Mann die Bezeichnung seiner Tätigkeit wohl kaum „aus Versehen“ in einer weiblichen Form aufschreibt, während umgekehrt die versehentliche Angabe der vorgegebenen Kategorie *männlich* statt *weiblich* am Ende des Fragebogens wahrscheinlicher ist.

erstellt und in einer neuen Variable gespeichert. Ähnliche Vorgänge haben auch für die Arbeitsfelder, Arbeitgeber sowie für die Arbeitszeiten stattgefunden.

In einem nächsten Schritt wurden für alle Variablen Häufigkeitstabellen erstellt. Diese verschafften einen Überblick über die absoluten und prozentualen Häufigkeitsverteilungen sowie über die Strukturen der Antworten. Diese einfachen (univariaten) Häufigkeitsauszählungen bildeten den Schwerpunkt der Datenauswertung. Neben der Häufigkeitstabelle konnten für die metrischskalierten Variablen *Arbeitszeiten* sowie *Anzahl und Dauer der Arbeitslosigkeit* auch die Durchschnittswerte (arithmetisches Mittel) und die Standardabweichung ermittelt werden. Für die meisten anderen Variablen waren diese Berechnungen nicht möglich, da diese lediglich ein nominales oder ordinales Skalenniveau aufwiesen.¹⁴

Zusätzlich zu den Häufigkeitstabellen wurden für die Dimensionen *Beschäftigungsverhältnisse*, *Tätigkeitsprofile*, *Arbeitgeber*, *Arbeitszeiten*, *Vergütung*, *Adäquatheit*, *Berufszufriedenheit* und *Arbeitslosigkeit* auch Kreuztabellen erstellt, die nicht lediglich die univariaten Häufigkeitsverteilungen betrachten, sondern die gemeinsame Verteilung zweier Variablen (bivariat). Als unabhängige Variablen fungierten jeweils das Geschlecht der AbsolventInnen und die Arbeitsbereiche. Ziel war es, einen differenzierten Einblick in die Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen sowohl zwischen den Geschlechtern als auch innerhalb der einzelnen Arbeitsbereiche zu erhalten.

Für die Bestimmung der Adäquatheit der Beschäftigung wurde abschließend eine hierarchische Clusteranalyse durchgeführt. Hierbei wurden die Einschätzungen der AbsolventInnen zu den Merkmalen *Adäquatheit der beruflichen Position*, *Adäquatheit der fachlichen Qualifikation* sowie *Adäquatheit des Niveaus der Arbeitsaufgaben* miteinander verglichen und anschließend in vier Gruppen

¹⁴Für nominal skalierte Variablen, wie das *Geschlecht* oder das *Arbeitsfeld*, kam lediglich die Berechnung des Modus, des häufigsten Wertes, in Frage. Für ordinalskalierte Variablen wie die *Einkommensklassen* oder der *Grad des interkulturellen Bezugs* konnte neben dem Modus auch der Median, der Wert in der Mitte einer geordneten Verteilung, ermittelt werden. Nähere Informationen zum Skalenniveau können in den Publikationen zur Statistik bzw. zu den Methoden der empirischen Sozialforschung nachgelesen werden (vgl. u. a. Gehring/Weins 2000, S. 29 ff.; Diekmann 2005, S. 249 ff.).

untergliedert, die in sich relativ homogen sind.¹⁵

Dargestellt wurden die Ergebnisse schließlich in tabellarischer und graphischer Form. SPSS 15 bietet hierbei zahlreiche unterschiedliche Arten von Diagrammen an. Ausgewählt wurden schließlich die klassischen Varianten, d.h. die einfachen, gruppierten und gestapelten Balkendiagramme sowie einfache Kreisdiagramme; in tabellarischer Form überwiegen die Kreuztabellen als Darstellungsmittel.

¹⁵Weitere Informationen zum Verfahren der hierarchischen Clusteranalyse finden sich u. a. bei Brosius (vgl. Brosius 2006, Kapitel 28).

3 Bisheriger Stand der Forschung

Bevor die Ergebnisse der Studie im Einzelnen vorgestellt werden, soll es in diesem Kapitel zunächst um die Darstellung der bereits vorhandenen Kenntnisse über den Untersuchungsgegenstand gehen.

Eine differenzierte Studie über den beruflichen Verbleib von Interkulturellen PädagogInnen wurde bisher, wie bereits erwähnt, nicht durchgeführt. Somit liegen auch kaum Anhaltspunkte über die Beschäftigungssituation dieser AkademikerInnen-Gruppe vor. Die einzig bekannte Erhebung, die explizit auf die AbsolventInnen der Interkulturellen Pädagogik eingeht, ist eine AbsolventInnenstudie über Diplom-PädagogInnen, die im Jahre 1997 unter der Leitung von Jost von Maydell an der Universität Oldenburg durchgeführt wurde (vgl. von Maydell 2003; Hesse 2004). Aufgrund der geringen TeilnehmerInnenzahl von lediglich 22 Interkulturellen PädagogInnen bei insgesamt 353 Befragten waren Interpretationen für diese Fachrichtung jedoch kaum möglich.¹ Daher konzentrieren sich die folgenden Punkte auf die Beschäftigungssituation von Diplom-PädagogInnen im Allgemeinen sowie die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen insgesamt. Ziel des folgenden Kapitels ist die Darstellung des gesamtwirtschaftlichen Rahmens bzw. des Beschäftigungsniveaus von AkademikerInnen (vgl. Kap. 2.1), um die Ergebnisse später besser bewerten und einordnen zu können.

Als Literaturgrundlage dienen hierbei überwiegend die Veröffentlichungen des IAB und der BA.² An dieser Stelle sei erwähnt, dass die BA für ihre Analysen fast ausschließlich auf eigene Statistiken zurückgreift und somit nur einen Ausschnitt der realen Beschäftigungssituation repräsentiert. Dennoch wird im Hinblick auf die Zielstellung der späteren Bewertung und Einordnung der Ergebnisse in Bezug zu anderen AkademikerInnen-Gruppen davon ausgegangen,

¹Differenzierte Daten, die für diese Studie von Bedeutung sind, liegen lediglich zum Beschäftigungsstatus und zu den Arbeitsfeldern vor. Diese werden in Kap. 4.2.1 und 4.2.2 erwähnt. Zudem existiert eine berufliche Verbleibsstudie über den Zusatzstudiengang Interkulturelle Pädagogik an der Universität Köln. Jedoch verfügen diese AbsolventInnen alle zusätzlich über ein abgeschlossenes Lehramtsstudium, sodass eine Miteinbeziehung dieser Gruppe zu verzerrenden Schlussfolgerungen führen würde. Nähere Informationen zu den einzelnen Ergebnissen dieser Studie liefert die Diplomarbeit von Frauke Reichardt mit dem Titel „Studie über den Verbleib von Absolvent(inn)en des Kölner Zusatzstudiums Interkulturelle Pädagogik (Berufswegen, Arbeitsfelder)“ (vgl. Reichardt 2002).

²Auf die Ergebnisse anderer AbsolventInnenstudien wird in Kapitel 4 eingegangen.

dass die folgenden Informationen ausreichen, um einen Gesamteindruck über den AkademikerInnen-Arbeitsmarkt zu vermitteln.

3.1 Die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen

Insgesamt bilanziert die BA für das Jahr 2006 eine gute Arbeitsmarktlage für AkademikerInnen.

Die Zahl der offenen Stellen sowie die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nahm 2006 in fast allen akademischen Berufsgruppen zu, während die spezifische Arbeitslosenquote zwischen 3% und 4% konstant niedrig blieb (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a, S. 6, 10).

Die positive Entwicklung auf dem AkademikerInnen-Arbeitsmarkt stand in direktem Zusammenhang mit der positiven gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2006 in Deutschland. Diese zeigte sich im Vergleich zu 2005 vor allem durch einen spürbaren Anstieg des preisbereinigten BIP um 2,8%, durch den Anstieg der absoluten Anzahl der Erwerbstätigen um 0,7%, durch den Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 1,1% sowie durch den Anstieg der bei der BA gemeldeten offenen Stellen um 7,4% (vgl. ebd., S. 4 f.). Zudem stieg die Zahl der Exporte und Importe gegenüber 2005 um 14% bzw. 16,5%, während die Anzahl der bei der BA gemeldeten Arbeitslosen um fast 9% sank sowie die Arbeitslosenquote mit 10,1% um einen Prozentpunkt niedriger lag als im Vorjahr (vgl. ebd.).

Insgesamt nimmt die Gruppe der AkademikerInnen im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen auf dem Arbeitsmarkt und in der Beschäftigung eine privilegierte Position ein (vgl. Allmendinger/ Schreyer 2006, S. 28). Dies belegen beispielsweise die Soziologinnen Allmendinger und Schreyer anhand von Ergebnissen verschiedener Untersuchungen in einem Beitrag zur aktuellen Arbeitsmarktlage von AkademikerInnen aus dem Jahr 2006.

Hierin beziehen sich die Autorinnen u. a. auf die durchschnittlich höhere Vergütung von AkademikerInnen im Vergleich zu Personen mit einer Berufsausbildung bzw. Personen ohne Berufsabschluss. So fiel der Stundenlohn für AkademikerInnen 2002 in den alten Bundesländern durchschnittlich sieben Euro und in den neuen Bundesländern durchschnittlich sechs Euro höher aus als für

Erwerbstätige mit einer Berufsausbildung (vgl. ebd., S. 29).

Des Weiteren sind AkademikerInnen laut Allmendinger und Schreyer häufiger als AbsolventInnen einer abgeschlossenen Berufsausbildung in ausbildungsadäquaten Stellen tätig³ und üben seltener befristete Erwerbsformen aus. Hierbei beziehen sich die Autorinnen auf eine Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des IAB aus dem Jahre 1998/99 (vgl. Schreyer 2000). Der Anteil der so genannten „unsicheren“ Beschäftigungsverhältnisse⁴ für Personen ohne abgeschlossene Ausbildung lag dabei in den alten Ländern bei 20,6% und in den neuen Ländern bei 32,3%, während der Anteil für UniversitätsabsolventInnen lediglich 10,2% bzw. 14,2% ausmachte (vgl. ebd., S. 31).

Schließlich berufen sich Allmendinger und Schreyer auf die niedrigere Arbeitslosigkeit unter AkademikerInnen im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen. Mit einer spezifischen Arbeitslosenquote zwischen 3% und 4% beträgt diese nicht einmal die Hälfte des Wertes für die Gesamtbevölkerung (2006: 10,1%, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a, S. 4). Personen ohne jeglichen Berufsabschluss waren 2004 laut IAB sogar mit einem Anteil von 21,7% (West) bzw. 51,2% (Ost) von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. Hummel/ Reinberg 2005, S. 2).

Trotz der positiven Bilanz für die Beschäftigungssituation von AkademikerInnen verfügen nicht alle AbsolventInnen einer Hochschulausbildung über gesicherte Beschäftigungsverhältnisse.

In vielen Berufsgruppen übersteigt die Zahl der Arbeitssuchenden immer noch die Zahl der offenen Stellen. Schwierigkeiten bei der Besetzung von Arbeitsplätzen bestehen derzeit lediglich in speziellen Fachrichtungen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b, S. 7). Das IAB berichtet zudem von einer zunehmenden Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse, d. h. AkademikerInnen befinden sich immer häufiger in Stellen, die durch geringe Arbeitsplatzsicherheit, niedriges Einkommen, Teilzeitarbeit und Befristung gekennzeichnet sind. So betrug der Anteil befristeter Stellen 2005 an allen bei der BA gemeldeten Stellen 29% und stellt damit den höchsten Wert seit der Jahrtausendwende dar (vgl. ebd., S. 8). Auch die Teilzeitbeschäftigung spielt für die Erwerbstätigkeit von AkademikerInnen eine immer bedeutende-

³Ausnahme bilden die Frauen mit akademischer Ausbildung aus den neuen Bundesländern, die nur zu 74% ausbildungsadäquat erwerbstätig sind im Vergleich zu 80% der Frauen mit Berufsausbildung (vgl. Allmendinger/ Schreyer 2006, S. 30).

⁴Gemeint sind befristete Beschäftigung, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und freie Mitarbeit (vgl. Allmendinger/ Schreyer 2006, S.31).

re Rolle. Ihr Anteil stieg 2006 auf 14,3%, wobei der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten fast drei Viertel einnimmt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a, S. 6, 8). Akademische BerufseinsteigerInnen haben es zudem auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer, denn 64% der ausgeschriebenen Stellenangebote richten sich ausschließlich an AbsolventInnen mit Berufserfahrung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b, S. 8).

In welcher beruflichen Situation sich die AbsolventInnen nach ihrer Hochschulbildung letztendlich wieder finden, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Als zwei wesentliche Einflussgrößen werden das Studienfach und das Geschlecht angesehen.⁵

Frauen mit akademischem Abschluss sind auf dem Arbeitsmarkt immer noch benachteiligt. Sie verdienen deutlich weniger und üben häufiger befristete Teilzeitstellen aus (Allmendinger/ Schreyer 2006, S. 28).

Hinsichtlich der Studienfächer bilden vor allem die AbsolventInnen der technischen, wirtschaftswissenschaftlichen und teilweise der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer die beruflich Erfolgreichen, während die Beschäftigungssituation der GeisteswissenschaftlerInnen eher schlecht aussieht. So verdienen beispielsweise die AbsolventInnen des Wirtschaftsingenieurwesens und der Informatik als BerufseinsteigerInnen ein doppelt so hohes Gehalt wie Magister-, Pädagogik-, Sprach- und KulturwissenschaftsabsolventInnen (vgl. ebd., S. 33). Nur 1% der InformatikerInnen ist in befristeten Stellen tätig (vgl. ebd., S. 34), während laut Studentenspiegel lediglich 10% der BiologInnen nach Studienabschluss eine unbefristete Beschäftigung finden (vgl. Spiegel Special 2007, S. 10). AbsolventInnen der Ingenieurwissenschaften, Informatik und Betriebswirtschaftslehre finden zu 90% nach Studienabschluss eine Vollzeitstelle; PsychologInnen, ErziehungswissenschaftlerInnen und BiologInnen hingegen lediglich zu 50% (vgl. ebd.).

Trotz der bedeutenden Differenzen zwischen AkademikerInnen unterschiedlicher Fachrichtungen, prognostizieren die Arbeitsmarkt- und BerufsforscherInnen für die Zukunft steigende berufliche Chancen für alle AkademikerInnen-Gruppen (vgl. Allmendinger/ Schreyer 2006, S. 35 ff.).

⁵Zu den weiteren entscheidenden Determinanten von Berufserfolg zählen ein hohes Alter, ein hoher sozioökonomischer Status der Herkunftsfamilie, äußere Bedingungen wie Mentoring, hohe Intelligenz, viel Berufserfahrung, Persönlichkeitsmerkmale und klare Karriereziele (vgl. Dette 2005, S. 30).

Diese positive Perspektiven gehen einher mit dem Strukturwandel des Beschäftigungssystems in Richtung Höherqualifizierung auf dem Weg zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft, mit dem demographischen Wandel, der die Erwerbsbevölkerung schrumpfen lässt sowie mit der Bildungsstagnation, die u. a. auf die stagnierende Bruttostudierquote und die hohe Studienabbruchquote zurückzuführen ist (vgl. Allmendinger/ Schreyer 2006, S. 35 ff.).

3.2 Die Beschäftigungssituation von Diplom-PädagogInnen

Auch wenn im vorhergehenden Punkt auf die problematische Lage der Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen im Vergleich zu anderen AkademikerInnen aufmerksam gemacht wurde, hat sich die berufliche Situation der Diplom-PädagogInnen⁶ wie auch der Gesamtarbeitsmarkt der AkademikerInnen im letzten Jahr positiv entwickelt. Dies zeigen u. a. die sinkenden Arbeitslosenzahlen sowie die Zunahme der bei der BA gemeldeten offenen Stellen.

Wurde im Jahr 2004 noch ein negatives Rekordniveau mit 4645 arbeitslosen Diplom-PädagogInnen gemeldet, so verringerte sich ihre Zahl 2005 um 6,4% und 2006 sogar um weitere 19,4%. Demnach waren 2006 insgesamt 3504 Diplom-PädagogInnen arbeitslos gemeldet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b, S. 11; Bundesagentur für Arbeit 2007c, S. 8). In Bezug auf die offenen Stellen für Diplom-PädagogInnen stieg die Zahl 2006 um 34% und lag damit bei 1155 Stellenangeboten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a, S. 19 f.)⁷ Gemessen an der hohen Arbeitslosenzahl bleibt die Lage für die AbsolventInnen erziehungswissenschaftlicher Studiengänge dennoch schwierig.

Problematisch ist vor allem die schwierige finanzielle Situation der öffentlichen und freien Träger, die zu den größten Arbeitgebern von PädagogInnen zählen. Viele Stellen werden gekürzt, kaum neue Arbeitsplätze geschaffen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b, S. 25). Dort wo Neueinstellungen vorgenom-

⁶Die Bundesagentur für Arbeit verwendet in ihren Veröffentlichungen sowohl den Begriff PädagogInnen als auch ErziehungswissenschaftlerInnen. Da diese beiden Begrifflichkeiten heute eine synonyme Verwendung finden, wird der Einfachheit halber auf den Begriff ErziehungswissenschaftlerInnen verzichtet.

⁷Die absolute Zahl des Stellenzugangs stammt aus eigenen Berechnungen anhand der absoluten Zahl aus dem Jahr 2005 sowie der Veränderung 2006 in Prozentpunkten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b, S. 25; Bundesagentur für Arbeit 2007c, S. 12).

men werden, konkurrieren Diplom-PädagogInnen von Universitäten häufig mit FachhochschulabsolventInnen der Sozialpädagogik bzw. der Sozialarbeit oder mit anderen GeisteswissenschaftlerInnen (vgl. ebd.; Bundesagentur für Arbeit 2007c, S. 11). Vor allem BerufseinsteigerInnen müssen sich häufig auf Arbeitsverhältnisse einlassen, deren Positionen und Gehälter auf die Qualifikationsebene von FachhochschulabsolventInnen ausgerichtet sind. Hierbei liegen die Anfangsgehälter nach dem neuen Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVöD) zwischen 2.100 Euro und 2.300 Euro. Arbeitsverträge mit deutlich niedrigeren Gehältern sind ebenfalls keine Seltenheit (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b, S. 25). Der öffentliche Dienst sowie die Vereine und Stiftungen vergeben zudem überwiegend befristete Stellen (75%), die an Projekte gebunden sind. Diese Projekte wiederum sind von den dürftig fließenden Fördermitteln abhängig (vgl. ebd.; Bundesagentur für Arbeit 2007c, S. 13).

Hinsichtlich der Arbeitsfelder ergaben die überregional und regional ausgeschrieben Stellen für das Jahr 2005 folgende Schwerpunkte: Gesucht wurde überregional hauptsächlich nach BetreuerInnen für Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen, nach ArbeitsvermittlerInnen und nach verschiedensten MitarbeiterInnen im Bereich der Erwachsenenbildung sowie des Personalwesens. Auf regionaler Ebene bezogen sich die Stellenangebote im Wesentlichen auf die Beratung und Betreuung von Erwachsenen in beruflichen Integrationsmaßnahmen, auf Integrationskurse für AusländerInnen, auf Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen, auf Förderprojekte für langzeitarbeitslose Frauen, auf die Durchführung von sozialen Verhaltenstrainings mit Jugendlichen, auf Heimarbeit sowie auf Werkstätten für Behinderte. Hochschulen und psychosoziale Beratungseinrichtungen suchten hingegen nur selten nach pädagogischen Nachwuchskräften; auch für die früher als typisch geltenden Funktionen in Bildungsinstituten, in denen PädagogInnen für die konzeptionelle Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen verantwortlich waren, besteht kaum noch eine Nachfrage (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b, S. 25).

Hinsichtlich der geforderten beruflichen Anforderungen bezieht sich die BA auf die Schlüsselqualifikationen Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit, zeitliche und örtliche Flexibilität, Erfahrungen im Projektmanagement, Medienarbeit und Kenntnisse in empirischen Forschungsmethoden (vgl. ebd.).

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass sich die Arbeitsmarktlage für Diplom-PädagogInnen seit dem Einbruch im Jahr 2004 deutlich erholt hat. Jedoch müssen BewerberInnen heute mit massiven Einschränkungen hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit sowie des Gehalts rechnen und sich auf hohe berufliche Anforderungen einstellen.

4 Ergebnisse der Studie

Das folgende Kapitel stellt die Ergebnisse der Befragung vor. Im Einzelnen geht es um die in Kapitel 2 bereits erwähnten Dimensionen der Beschäftigungssituation *Beschäftigungsstatus, Formen der Erwerbstätigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit, Arbeitsfelder, Tätigkeitsprofile, Arbeitgeber, Arbeitszeiten, Vergütung, Adäquatheit der Beschäftigung, Berufszufriedenheit* und *Arbeitsregionen*. Hierbei wird zum einen auf die allgemeine Beschäftigungssituation der befragten Interkulturellen PädagogInnen eingegangen; d.h. es werden die allgemeinen Durchschnittswerte bzw. Gesamthäufigkeiten der einzelnen Dimensionen beschrieben wie z. B. die häufigsten Arbeitgeber, die durchschnittliche Arbeitszeit oder das durchschnittliche Einkommen der Interkulturellen PädagogInnen (vgl. Kap. 4.2). Zum anderen werden die Dimensionen, der Übersichtlichkeit halber in einem gesonderten Punkt, differenziert nach Geschlecht und Arbeitsbereichen dargestellt. Hierbei sollen mögliche Unterschiede zwischen der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern bzw. zwischen der Beschäftigungssituation innerhalb unterschiedlicher Arbeitsbereiche aufgedeckt werden (vgl. Kap. 4.3).

Auf das Thema *Arbeitslosigkeit* wird in Abschnitt 4.4 am Ende des Kapitels eingegangen. Hierbei geht es jedoch lediglich um die Häufigkeit und Dauer der Arbeitslosigkeit unter den Befragten sowie um die Einschätzung möglicher Gründe für die Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen.

Neben der Darstellung der Beschäftigungssituation wurde in diesem Kapitel auch die Beschreibung der Stichprobe aufgenommen (vgl. Kap. 4.1). Obwohl dieser Punkt auch methodische Aspekte beinhaltet und daher ebenfalls in Kapitel 2 angebracht wäre, stellt er doch schon die ersten Ergebnisse über die soziodemographische Zusammensetzung der TeilnehmerInnen dar, deren Kenntnisstand wichtig für die Einordnung und Bewertung der Beschäftigungssituation ist.

4.1 Stichprobe

Die folgenden Punkte beziehen sich jeweils auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Befragung im Hinblick auf folgende Fragestellungen: Wie wurden die ausgewählten Personen erreicht, welche Probleme sind im Vorfeld der Erhebung aufgetreten und welche AbsolventInnen haben letztendlich an der Studie teilgenommen? All diese Informationen führen in Kap. 4.1.4 zu einer Einschätzung der Aussagekraft dieser Untersuchung und damit zu einer Stellungnahme, inwiefern die Ergebnisse Rückschlüsse auf alle Interkulturellen PädagogInnen zulassen.

4.1.1 Begriffsklärungen

Zunächst sollen einige statistische Grundbegriffe geklärt werden, die für die Stichprobe von Bedeutung sind. Der Übersichtlichkeit halber wurden sie hier zusammenfassend dargestellt und definiert.

Grundgesamtheit: Unter Grundgesamtheit ist diejenige Menge von Elementen (in diesem Fall die Zahl der Personen) zu verstehen, auf die sich die Aussagen der Untersuchung beziehen sollen (vgl. Kromrey 2006, S. 269).

Vollerhebung: Alle Elemente bzw. Personen der Grundgesamtheit werden für die Erhebung ausgewählt (vgl. Kromrey 2006, S. 265).

Stichprobe: Unter einer Stichprobe versteht man die Auswahl einer Teilmenge aus der Grundgesamtheit nach bestimmten Regeln. Will man etwa von der untersuchten Teilmenge auf Charakteristika der Grundgesamtheit schließen, muss die Stichprobe eine Zufallsauswahl sein, d.h. jedes Element der Grundgesamtheit muss eine gleiche bzw. angebbare Chance haben, in die Stichprobe zu gelangen (vgl. Gehring/ Weins 2000, S. 159).

Deskriptive Statistik: Die deskriptive oder beschreibende Statistik beschäftigt sich mit der Untersuchung und Beschreibung von Gesamtheiten oder Teilmengen von Gesamtheiten. Hierbei geht es vor allem um die Darstellung von Häufigkeiten durch Mittelwerte, Prozentsätze, Streuungsmaße etc. Alle Aussagen beziehen sich ausschließlich auf beobachtete Daten und gehen nicht über die untersuchten Fälle hinaus (vgl. Sahner 2005, S. 9).

Induktive Statistik: Die induktive Statistik beschäftigt sich mit der Frage, wie man auf der Basis von Stichprobenergebnissen Aussagen über die Grundgesamtheit treffen kann. Ihre wesentlichen Bestandteile sind die Wahrscheinlichkeitsrechnung und die Testtheorie. Die induktive Statistik kann nur dann angewendet werden, wenn es sich bei der Stichprobe um eine echte Zufallsauswahl handelt (vgl. Gehring/ Weins 2000, S. 157).

Non-Response: Allgemein wird das Fehlen von Daten eines Teils oder aller Variablen für die ausgewählten Elemente einer Stichprobe als Non-Response bezeichnet. Diese Ausfälle entstehen entweder durch Nicht-Erreichbarkeit oder durch Teilnahme-Verweigerung seitens der ausgewählten Zielpersonen. Prinzipiell unterscheidet man zwei Arten von Ausfällen. Die stichprobenneutralen Ausfälle sind zufällige Ausfälle und führen nicht zu einer Verzerrung der Stichprobenergebnisse. Zu einem großen Teil gehen diese auf nicht aktualisierte Adressen der Zielpersonen zurück. Problematisch sind systematische Ausfälle, deren Ursachen mit den zu untersuchenden Merkmalen und ihren Ausprägungen zusammenhängen. Hierunter können beispielsweise Interview-Verweigerungen fallen, wenn diese nicht zufällig sind. Wird etwa eine Befragung zu den Freizeitaktivitäten von Jugendlichen durchgeführt, bei der vor allem die wenig aktiven Jugendlichen eine Teilnahme an der Studie verweigern, treten Verzerrungen bei der Darstellung der Ergebnisse auf (vgl. Schnell 1997, S. 17).

Ausschöpfungsquote: Die Ausschöpfungsquote ist der Anteil der an der Befragung tatsächlich teilnehmenden Personen an den um die Teilnahme gebetenen Personen. Die Ausschöpfungsquote wird wie folgt berechnet:

$$A = \frac{\text{Anzahl ausgewerteter Interviews}}{(\text{Bruttostichprobe} - \text{stichprobenneutrale Ausfälle})} \cdot 100$$

Die Bruttostichprobe ist die Ausgangsstichprobe der Untersuchung und beinhaltet alle Elemente, die für die Befragung vorgesehen sind (vgl. Diekmann 2005, S. 359).

4.1.2 Umfang und Rücklauf

Für die Online-Befragung war ursprünglich eine Vollerhebung geplant. Die Grundgesamtheit bildet in diesem Fall die Menge aller AbsolventInnen des Diplom-Studiengangs Interkulturelle Pädagogik, die im HIS erfasst wurde (Stichtag: 29.03.07). Laut Prüfungsamt der Universität Oldenburg bestand die Grundgesamtheit zum Erhebungszeitpunkt aus genau 256 AbsolventInnen. Ziel war es also, alle 256 Interkulturellen PädagogInnen zu befragen.

Die meisten quantitativen Untersuchungen verzichten auf Vollerhebungen, da diese sehr kostspielig und zeitintensiv sind (vgl. Gehring/ Weins 2000, S. 156). Bei dieser relativ überschaubaren Menge der Grundgesamtheit schien eine Befragung aller AbsolventInnen jedoch realistisch. Die allgemeinen Vorteile von Vollerhebungen werden in der Literatur der empirischen Sozialforschung darin gesehen, dass hierbei sämtliche Verteilungen der Merkmale in der Grundgesamtheit bekannt sind (z. B. Durchschnitts-Einkommen, Anteil der Erwerbstätigen an der Grundgesamtheit) und nicht erst geschätzt werden müssen. Die Ergebnisse der Datenanalyse liefern also gleichzeitig die Maßzahlen der Grundgesamtheit (Parameter), was wiederum bedeutet, dass sie der „Wahrheit“ sehr nahe kommen. Im Fall dieser Untersuchung würden die Ergebnisse der deskriptiven Analyse für alle AbsolventInnen der Interkulturellen Pädagogik gelten und allgemeine Aussagen über die Beschäftigungssituation zulassen.

Auch bei der Ziehung von Stichproben sind Verallgemeinerungen unter bestimmten Umständen möglich. Jedoch müssen hier zunächst weitere Berechnungen vorgenommen werden, die die Parameter der Grundgesamtheit schätzen (induktive Statistik). Voraussetzung für diese Berechnungen ist die Ziehung einer echten Zufallsstichprobe. Sind bei dem Auswahlverfahren Fehler aufgetreten, führen diese beim Rückschluss auf die Grundgesamtheit zu Verzerrungen. Diese Auswahlfehler können bei Voll- bzw. Totalerhebungen nicht entstehen (vgl. Kromrey 2006, S. 314).

Für alle Erhebungen, ob Teil- oder Vollerhebung, existiert jedoch das Problem, dass nicht alle Personen, die für die Erhebung ausgewählt wurden, auch an der Befragung teilnehmen (vgl. Diekmann 2005, S. 359).

Von den 256 für die Befragung ausgewählten Interkulturellen PädagogInnen haben 96 Personen tatsächlich an der Erhebung teilgenommen. Von insgesamt 160 Personen liegen keine ausgefüllten Fragebögen vor, entweder, weil sie nicht

erreicht wurden oder die Bearbeitung des Fragebogens verweigert haben (Non-Response).

Das Problem der Nicht-Erreichbarkeit von AbsolventInnen ist leider bis zum heutigen Zeitpunkt noch aktuell.¹ Die Adressenrecherche und die Versendung der Anschreiben gestalteten sich als sehr schwierig und langwierig. Aufgrund von datenschutzrechtlichen Schwierigkeiten verzögerte sich eine Herausgabe der Adressen über vier Monate.²

Im März 2007 ermöglichte schließlich die Leitung des Dezernats für studentische und akademische Angelegenheiten eine Versendung der Anschreiben über das Prüfungsamt. Allerdings bestanden weiterhin große Bedenken bezüglich der Erreichbarkeit, denn das Prüfungsamt speichert überwiegend Studienadressen, die nicht über den Zeitpunkt der Abschlussprüfung hinausgehen. Viele AbsolventInnen wechseln nach Abschluss des Studiums jedoch den Wohnort und sind somit nicht mehr über die Studienadressen erreichbar. Daher wurde versucht, die AbsolventInnen über die Erstwohnsitz-Adressen zu erreichen.³ Wie viele der Anschreiben die AbsolventInnen entweder über die Eltern oder direkt erreicht haben, ist jedoch unklar.

Um eine höhere Ausschöpfungsquote zu erreichen, wurde zusätzlich eine Recherche von aktuellen E-Mail-Adressen vorgenommen. Hilfreich waren hierbei TeilnehmerInnenlisten aus Seminaren der letzten Jahre oder von Netzwerken und eine vollständige Namensliste der AbsolventInnen aus dem Prüfungsamt.⁴ Durch die TeilnehmerInnenlisten sowie durch Internetrecherche konnten 101 aktuelle E-Mail-Adressen recherchiert werden. So erhielt eine unbekannte Zahl der AbsolventInnen (maximal 101 Personen) sowohl ein Anschreiben mit der Post als auch per E-Mail, während andere nur ein Anschreiben bzw. kein Anschreiben erhielten.

¹Es bleibt zu hoffen, dass im Zuge der wachsenden Alumni-Netzwerke zukünftig der Kontakt zu den ehemaligen Studierenden bestehen bleibt.

²Ähnliche Schwierigkeiten sind auch bei der bundesweit durchgeführten Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 aufgetreten. Interessante Ausführungen zu den Schwierigkeiten mit einzelnen Universitäten liefert der Projektbericht zur Berufsverbleibsstudie (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2002b).

³Auch die Erstwohnsitz-Adressen im Prüfungsamt stammen aus Studienzeiten, jedoch handelt es sich hier bei einem Teil der Adressen um die Heimatadressen der Eltern.

⁴Für eine selbstständig durchgeführte Postadressen-Recherche, z.B. über die Einwohnermeldeämter, fehlten sowohl die finanziellen als auch die personellen Mittel.

Die Ausschöpfungsquote der Erhebung beträgt bei einer Bruttostichprobe von 256 Personen und 96 auswertbaren Fragebögen 37,5%. Für die Ausfallquote ergibt sich demnach bei einer Nicht-Beteiligung von 160 Personen ein Wert von 62,5%. Da keine Aktualisierung der Adressen durchgeführt wurde, kann eine hohe Anzahl von stichprobenneutralen Ausfällen angenommen werden⁵ (vgl. Kap. 4.1.1 *Non-Response*).

Die Befragung wurde in einem Zeitraum von fünf Wochen durchgeführt; der Online-Fragebogen war vom 02.04.07 bis zum 07.05.07 im Internet freigeschaltet. Die 256 Post-Anschreiben wurden am 02.04.07 verschickt, die 101 E-Mail-Anschreiben am 03.04.07. Drei Wochen nach Befragungsbeginn (am 24.04.07) wurde ein Erinnerungsschreiben an alle AbsolventInnen verschickt, die per E-Mail erreichbar waren, woraufhin weitere 34 Personen an der Befragung teilnahmen. Befragungsschluss war der 07.05.07.

Trotz der Schwierigkeiten hinsichtlich der Erreichbarkeit der AbsolventInnen, repräsentiert die Stichprobe 37,5% der Grundgesamtheit, d.h. mehr als jede/r dritte Absolvent/in der Interkulturellen Pädagogik hat an dieser Studie teilgenommen (Stand: 29.03.07). Dies ist ein beachtlich hoher Anteil, der nur in sehr wenigen Studien erreicht wird. Die Stichprobe von 96 Personen als Basis für die Analyse der Beschäftigungssituation spricht somit für eine sehr hohe Aussagekraft der Ergebnisse.

⁵Für die Berechnung der Ausschöpfungsquote ist es eigentlich üblich, die stichprobenneutralen Ausfälle von der Bruttostichprobe zunächst abzuziehen. Da jedoch keine Angaben über die Höhe der stichprobenneutralen Ausfälle vorliegen, musste hierauf verzichtet werden. Es ist jedoch anzunehmen, dass die Ausschöpfungsquote höher liegt als 37,5%. Geht man beispielsweise davon aus, dass 50 Personen weder mit der Post noch mit einer E-Mail erreicht wurden, würde sich bereits eine Ausschöpfungsquote von 46,6% ergeben. Geht man davon aus, dass insgesamt 100 Personen kein Anschreiben erhalten haben, ergibt sich eine Ausschöpfungsquote von 61,5% usw. (vgl. Kap. 4.1.1, S. 35 *Ausschöpfungsquote*).

4.1.3 Zusammensetzung nach ausgewählten soziodemographischen und berufsbezogenen Merkmalen

Im Folgenden wird die Zusammensetzung der Stichprobe hinsichtlich der Merkmale *Geschlecht*, *Alter*, *Jahr der Abschlussprüfung* sowie *weitere berufliche und akademische Abschlüsse* der AbsolventInnen betrachtet. Hierzu wurden die univariaten Häufigkeitsverteilungen der genannten Variablen berechnet; für die Merkmale *Geschlecht* und *Jahr der Abschlussprüfung* waren außerdem die Verteilungen der Grundgesamtheit bekannt. Ein Vergleich zwischen der Stichprobe und der Grundgesamtheit ist in Abb. 4.3 dargestellt.

Zusammensetzung nach Geschlecht

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Stichprobe ergibt sich folgendes Bild: Der weibliche Anteil der Stichprobe beträgt 83,2%, der männliche Anteil 16,8% ($n = 95$)⁶. Die hohe Präsenz der Frauen ist auch in der Grundgesamtheit wieder zu finden ($w = 81,1\%$; $n = 259$).⁷

Im Vergleich zu Diplom-PädagogInnen anderer Fachrichtungen unterscheidet sich die geschlechtsspezifische Verteilung von Interkulturellen PädagogInnen kaum. Dies belegen u. a. die Daten der HIS-AbsolventInnenbefragung 2003, der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001, der Dresdner AbsolventInnenstudie 2004 und des Zahlenspiegels 2005 der Universität Oldenburg.⁸ Der Frauenanteil bewegt sich hierbei zwischen 71,0% und 80,7% und liegt dabei deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von 49% weiblicher AbsolventInnen mit Universitätsabschluss (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 7; Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 24; Universität Dresden 2005, S. 93; Universität Oldenburg 2005, S. 86). Die geschlechtsspezifische Verteilung zeigt, bei der Diplom-Pädagogik handelt es sich nach wie vor um eine Frauen-Domäne.

⁶Das „n“ bezieht sich jeweils auf die Anzahl der Personen, für die Werte vorliegen. In diesem Fall hat eine von 96 Personen keine Angabe zum Geschlecht gemacht.

⁷Die prozentualen Häufigkeiten der Grundgesamtheit wurden aus den Daten des HIS berechnet (Stand: 01.06.07).

⁸Die Jahreszahlen der Vergleichsstudien beziehen sich immer auf das Jahr der Durchführung der Befragung.

Zusammensetzung nach Alter

Für das Merkmal *Alter* wurden bereits in der Fragebogenkonstruktion sechs Klassen gebildet. Die Häufigkeitsverteilung der einzelnen Altersklassen ist in Abb. 4.1 dargestellt. Hieraus geht hervor, dass drei Alterklassen einen etwa gleich großen Anteil der Antworten aufweisen. Diese Alterklassen bewegen sich zwischen 26 und 40 Jahren. Summiert man die prozentualen Häufigkeiten dieser drei Kategorien, so kommt man auf einen Anteil von 83,2% ($n = 95$) der AbsolventInnen, die zwischen 26 und 40 Jahre alt sind. Nur 2,1% der Befragten sind jünger als 26 Jahre und 14,7% älter als 40 Jahre. Die meisten Antworten (31,6%) entfallen auf die Altersspanne 26 bis 30 Jahre. Für die Interpretation dieser Ergebnisse ist zunächst die Betrachtung der Stichprobe nach dem Merkmal *Jahr der Abschlussprüfung* sinnvoll.

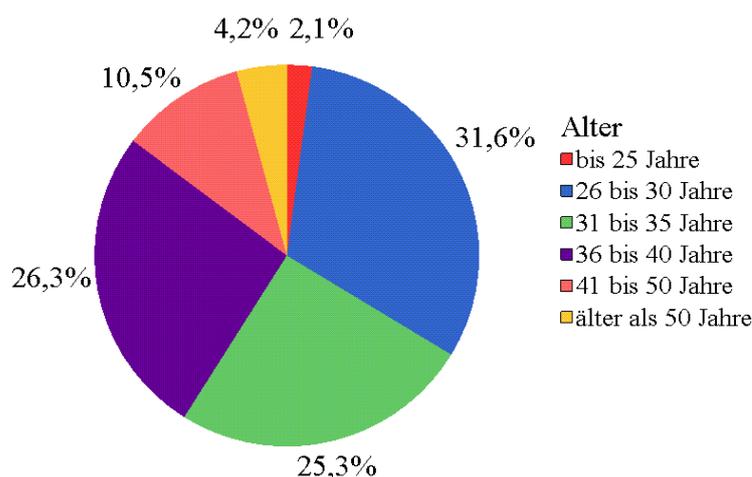


Abbildung 4.1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Alter ($n = 95$; in Prozent)

Zusammensetzung nach Jahr der Abschlussprüfung

Die Verteilung der AbsolventInnen auf die Jahre der Abschlussprüfung ist in Abb. 4.2 in einem Balkendiagramm dargestellt. Jeder Balken repräsentiert in diesem Fall einen Abschlussjahrgang; die Höhe der Balken gibt die absoluten Häufigkeiten an. Hier wird auf den ersten Blick eine rechtssteile Verteilung⁹ ersichtlich. Der Abschlussjahrgang 2006 ist mit 14 AbsolventInnen am stärksten

⁹Eine Verteilung wird als rechtssteil bezeichnet, wenn sie nicht symmetrisch ist und die kleinen Werte und damit die Werte auf der linken Seite der Verteilung stärker streuen (vgl. Brosius 2006, S. 369).

vertreten, gefolgt vom Jahrgang 2005 mit zwölf AbsolventInnen. Die geringsten Häufigkeiten weisen die Jahrgänge 1993 bis 1995 und das Jahr 2007 auf.¹⁰ Die Anzahl der AbsolventInnen der Abschlussjahrgänge 1996 bis 2004 verhält sich hingegen relativ ähnlich. Über 60% (genauer Wert: 62,5%) der Befragten fallen in diese Zeitspanne von neun Jahren. Rund 25% (genauer Wert: 27,1%) der AbsolventInnen haben ihr Studium in den beiden Jahren 2005 bzw. 2006 abgeschlossen, das entspricht einem Viertel der Stichprobe. Weitere 10% (genauer Wert: 10,4%) verteilen sich auf die Jahre 1993 bis 1995 und 2007.

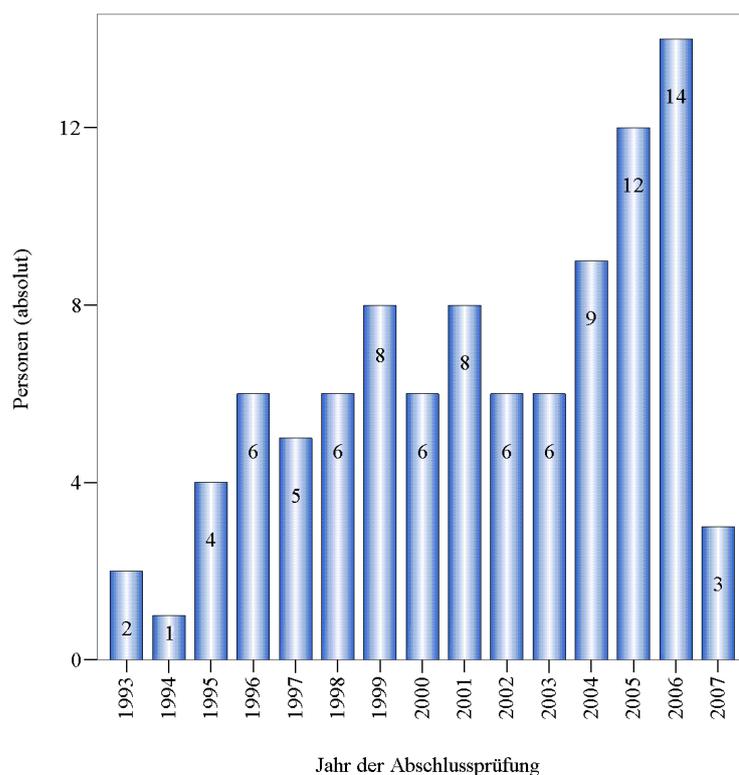


Abbildung 4.2: Zusammensetzung der Stichprobe nach Jahr der Abschlussprüfung (n = 96; abs.)

Vergleich zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe

Der Vergleich zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe ist in Abb. 4.3 dargestellt. Das Diagramm enthält pro Studienabschlussjahrgang zwei Balken. Gezeigt wird der prozentuale Anteil der AbsolventInnen eines Studienabschluss-

¹⁰Der Jahrgang 2007 ist in der Stichprobe deshalb nur gering vertreten, weil die Erhebung bereits im April 2007 stattgefunden hat und nur AbsolventInnen berücksichtigt wurden, die bis März 2007 ihr Studium abgeschlossen haben.

jahrganges an allen AbsolventInnen. Die helleren Balken repräsentieren jeweils die Häufigkeitsverteilung innerhalb der Grundgesamtheit, die dunkleren Balken entsprechend die Verteilungen innerhalb der Stichprobe. Die Beschriftung am äußeren Ende der Balken gibt die Differenzen zwischen der Grundgesamtheit und der Stichprobe an (in Prozentpunkten). Ideal wäre eine identische prozentuale Verteilung für den jeweiligen Jahrgang, da dann die Zusammensetzung der Stichprobe ein verkleinertes Abbild der Zusammensetzung innerhalb der Grundgesamtheit darstellen würde.

Abb. 4.3 zeigt, dass die Jahrgänge 1992 bis 2000 in der Stichprobe geringfügig unterrepräsentiert sind, während die Abschlussjahrgänge 2001 bis 2007 überwiegend überrepräsentiert sind. Größere Differenzen zwischen 1992 bis 2000 weisen die Jahrgänge 1997 mit einem Abstand von 3,3 und 1999 mit einer Differenz von 2,5 Prozentpunkten auf.

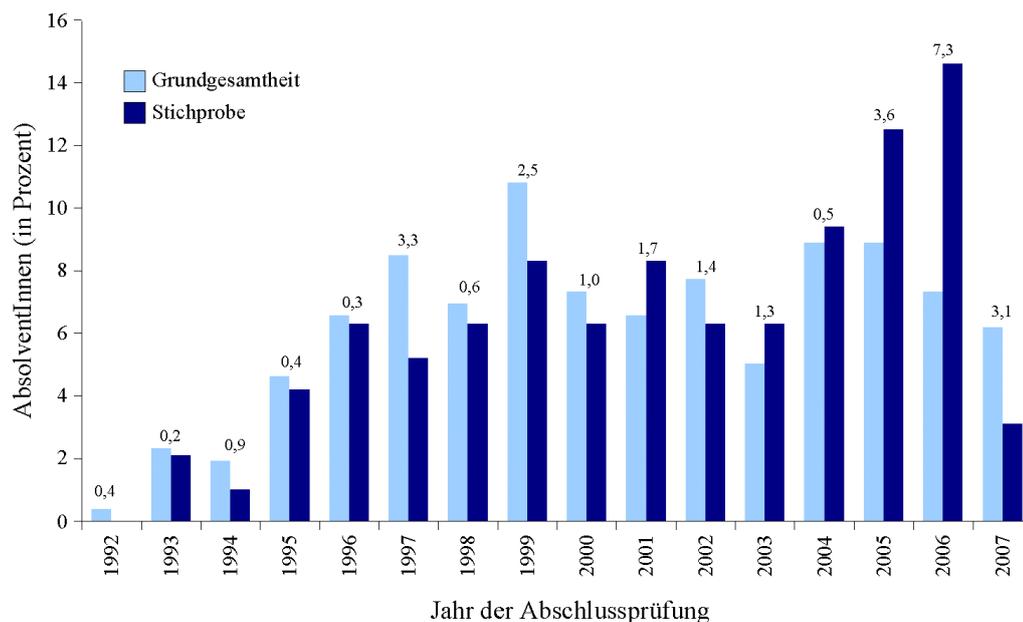


Abbildung 4.3: Vergleich zwischen Grundgesamtheit ($n = 259$) und Stichprobe ($n = 96$), (in Prozent)

Für die gesamte Zeitspanne von 1992 bis 2000 lässt sich vermuten, dass viele von den AbsolventInnen älterer Studienabschlussjahrgänge in der Stichprobe unterrepräsentiert sind, da sie aufgrund der nicht aktualisierten Adressen kein Anschreiben erhalten haben und somit nicht teilnehmen konnten.

Denkbar ist auch, dass diese Gruppe seltener über einen eigenen E-Mail-Account bzw. über einen Internetanschluss verfügt und daher auch kein Anschreiben

per E-Mail erhalten hat. Eventuell ist auch die Anzahl an Verweigerungen bei AbsolventInnen, deren Studium schon längere Zeit zurückliegt, höher, da sie für Online-Befragungen nicht so zugänglich sind oder die persönliche Bindung zum Studium und damit das Interesse an solch einer Studie nicht mehr so ausgeprägt ist.

Bei der Gruppe der AbsolventInnen, die zwischen 2001 und 2007 ihr Studium beendet haben, sind zwei Jahrgänge zu verzeichnen, die in der Stichprobe unterrepräsentiert sind, und zwar 2001 mit einer Differenz von 1,7 und 2007 mit einem Abstand von 3,1 Prozentpunkten.¹¹ Auffällige Differenzen bei den überrepräsentierten Jahrgängen treten 2005 mit 3,6 und 2006 mit 7,3 Prozentpunkten auf. Die Gründe hierfür liegen wahrscheinlich in der besseren Erreichbarkeit der AbsolventInnen sowie der stärkeren Bindung zur Studienzeit und dem damit eventuell stärkerem Interesse an der Studie.¹²

Bei der Interpretation des Merkmals *Alter* ist anzunehmen, dass der große Anteil relativ junger AbsolventInnen (31,6% - *26 bis 30 Jahre*) auf die Überrepräsentativität der Jahrgänge 2005 und 2006 zurückgeht.¹³

Zusammensetzung nach weiteren beruflichen und akademischen Abschlüssen

Hinsichtlich des Merkmals *weitere berufliche und akademische Abschlüsse* der AbsolventInnen ergaben die Berechnungen der Häufigkeiten folgende Ergebnisse: 32,3% der Interkulturellen PädagogInnen haben zusätzlich zum Studium eine berufliche Ausbildung abgeschlossen, das entspricht etwa einem Drittel der Stichprobe. Ein weiteres Studium haben 15,8% der Befragten abgeschlos-

¹¹Der Abschlussjahrgang 2007 ist im Diagramm vor allem deshalb auffällig unterrepräsentiert, da der Balken der Grundgesamtheit auch AbsolventInnen beinhaltet, die erst nach Abschluss der Befragung ihr Studium beendet haben. Für die Erstellung des Diagramms wurde auf aktuellere Daten der HIS-Datenbank zurückgegriffen; Stichtag war hier der 01.06.07, Stichtag für die Anschreiben der Befragung war hingegen der 29.03.07. Daher beinhaltet das Diagramm für den Abschlussjahrgang 2007 auch AbsolventInnen, die nicht an der Studie teilnehmen konnten.

¹²Hier kann davon ausgegangen werden, dass fast alle AbsolventInnen dieser Gruppe einen E-Mail-Account sowie einen Internetzugang besitzen. Auch die Chance, die AbsolventInnen über die im Prüfungsamt gespeicherten Erstwohnsitz-Adressen zu erreichen, war größer.

¹³Summiert man die prozentualen Häufigkeiten der Jahrgänge 2005 bis 2007, so liegt das Studium bei 30,2% der AbsolventInnen nicht länger als 3 Jahre zurück. Ein Großteil der 31,6% der AbsolventInnen, die zwischen 26 und 30 Jahre alt sind, wird sicher in diesem Zeitraum das Studium beendet haben.

sen, eine Promotion 5,3%. Insgesamt besitzen 43,8% der AbsolventInnen einen oder mehrere Abschlüsse zusätzliche zu ihrem Studium der Interkulturellen Pädagogik.¹⁴

Im Vergleich mit AbsolventInnen anderer Fachrichtungen ist dieser Anteil sehr hoch, betrachtet man jedoch AbsolventInnenstudien der Diplom-Pädagogik zeigen sich ähnlich hohe Häufigkeitsverteilungen. Beispielsweise haben in der bundesweiten Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 insgesamt 34% der Befragten zusätzlich zum Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen sowie 16% ein weiteres Studium. Unterschiede werden hingegen bei dem Anteil an abgeschlossenen Promotionen deutlich. Im Schnitt hat hier nur etwa 1% der Befragten promoviert, den gleichen Wert ergab auch die HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 für Diplom-PädagogInnen (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 60 ff.; Kerst/ Minks 2004, S. 126).

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Ein Großteil der AbsolventInnen dieser Stichprobe ist weiblichen Geschlechts, hat das Studium in den Jahren 1996 bis 2006 abgeschlossen und fällt in die Altersspanne von 26 bis 40 Jahre. Über 40% der AbsolventInnen besitzen, zusätzlich zum absolvierten Studium der Interkulturellen Pädagogik, einen oder mehrere berufliche bzw. akademische Abschlüsse.

Eine besondere Gruppe in dieser Stichprobe bilden die AbsolventInnen der Abschlussjahrgänge 2005 und 2006. Sie bilden die Jahrgänge mit den stärksten Häufigkeiten, rund ein Viertel der Stichprobe hat ihr Studium in diesem Zeitraum beendet. Im Vergleich zur Grundgesamtheit sind vor allem diese beiden Jahrgänge auffällig überrepräsentiert. Die Jahrgänge 1992 bis 2000 sind im Vergleich zur Grundgesamtheit geringfügig unterrepräsentiert.

Unter Diplom-PädagogInnen allgemein nehmen die Interkulturellen PädagogInnen hinsichtlich ihrer soziodemographischen und berufsbezogenen Merkmale keine besondere Rolle ein.

¹⁴Die differenzierten Häufigkeitsverteilungen der einzelnen Ausbildungsbereiche sowie die Unterscheidung von Zweit- und Aufbaustudium sind in der Datendatei *4.1.3 Zusammensetzung nach ausgewählten soziodemographischen und berufsbezogenen Merkmalen.sp0* auf der beiliegenden CD-Rom gespeichert und können dort eingesehen werden.

4.1.4 Repräsentativität

Die Frage, die sich nun stellt, ist die, ob die Ergebnisse dieser Studie verallgemeinernde Aussagen für alle AbsolventInnen der Interkulturellen Pädagogik zulassen.

Problematisch in diesem Zusammenhang ist schon der Begriff „Repräsentativität“. Streng genommen handelt es sich hierbei nicht um einen Fachbegriff. Es existieren keine wissenschaftlichen Anforderungen, die eine Stichprobe erfüllen muss, um als repräsentativ zu gelten. Daher überrascht es nicht, dass verschiedene Autoren der empirischen Sozialforschung dieser Begrifflichkeit äußerst kritisch gegenüberstehen.

Rainer Schnell z. B. äußert sich zu der Repräsentativitäts-Problematik wie folgt:

„Entgegen weit verbreiteter Ansichten ist „Repräsentativität“ kein Begriff, der sich in der technischen und mathematischen Literatur zu Auswahlverfahren findet. Da eine klare Bedeutung nicht zuschreibbar ist, wird der Begriff seit Jahrzehnten nur von Laien verwendet.“ (Schnell 1997, S. 12)

Auch Andreas Diekmann nimmt hierzu Stellung:

„Die Redeweise von der „repräsentativen Stichprobe“ ist nicht mehr als eine Metapher, eine bildhafte Vergleichung. In der Statistik ist der Begriff der ‚repräsentativen Stichprobe‘ kein Fachbegriff.“ (Diekmann 2005, S. 368)

Stattdessen sollten die Begriffe Zufallsstichproben oder Wahrscheinlichkeitsauswahl verwendet werden (vgl. ebd.). Hierfür liegen exakte Definitionen und Anforderungen vor. Demnach ist eine Zufallsstichprobe oder Wahrscheinlichkeitsauswahl ein Auswahlverfahren, bei der jedes Element der Grundgesamtheit eine gleiche bzw. angebbare Chance hat, in die Stichprobe zu gelangen (vgl. Gehring/ Weins 2000, S. 164). Nur bei einer Zufallsstichprobe ist die induktive Statistik des Schließens von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit überhaupt anwendbar¹⁵ (vgl. Diekmann 2005, S. 330). Daher muss an dieser

¹⁵Die mathematische Grundlage für die induktive Statistik bildet die Wahrscheinlichkeitstheorie. Für die Berechnungen ist es daher notwendig, dass die Stichprobe eine Zufalls-

Stelle geprüft werden, ob es sich bei der untersuchten Teilgesamtheit um eine Zufallsstichprobe handelt.¹⁶

Zunächst können Fehler beim Verfahren der Stichprobenauswahl¹⁷ ausgeschlossen werden, da die Ziehung einer Stichprobe (Teilgesamtheit) von Anfang an überhaupt nicht geplant war, sondern alle Elemente der Grundgesamtheit für die Befragung ausgewählt wurden (Vollerhebung). Hätten in diesem Fall alle AbsolventInnen der Grundgesamtheit an der Befragung teilgenommen, könnten auch ohne Berechnungen der induktiven Statistik Aussagen über die allgemeine Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen getroffen werden, da dann alle Maßzahlen der Grundgesamtheit bekannt wären. Bei einer Ausfallquote von 0% würde sich die Frage nach einer Zufallsstichprobe demnach überhaupt nicht stellen.

Da bei dieser Befragung jedoch 160 Ausfälle aufgetreten sind, besteht die Möglichkeit, dass systematische Ausfälle existieren und innerhalb der Teilgesamtheit zu Verzerrungen geführt haben (vgl. Diekmann 2005, S. 359). Daraus ergibt sich folgende Fragestellung:

Unterscheiden sich die Personen, die an der Befragung teilgenommen haben von den Personen, die nicht teilgenommen haben hinsichtlich der zu untersuchenden Merkmale? Oder handelt es sich bei den Ausfällen um stichprobenneutrale Ausfälle?

Wichtig für diese Studie ist vor allem das Merkmal *Beschäftigungsstatus* mit den Merkmalsausprägungen *erwerbstätig* und *nicht-erwerbstätig*. Hierzu gibt es vier Überlegungen:

1. Die Zusammensetzung der Stichprobe in Abschnitt 4.1.3 hat bereits gezeigt, dass die AbsolventInnen der jüngeren Abschlussjahrgänge überrepräsentiert sind, während die AbsolventInnen der älteren Abschlussjahrgänge unterrepräsentiert sind. Somit ist in der Stichprobe auch die Be-

stichprobe und somit auch eine Zufallsvariable ist, da nur Zufallsvariablen eine Wahrscheinlichkeitsverteilung besitzen (vgl. von der Lippe/ Kladroba 2002, S. 140). Allerdings ist laut den Autoren nur in den seltensten Fällen die Ziehung einer echten Zufallsstichprobe möglich (vgl. ebd., S. 144).

¹⁶Weitere Ausführungen zur Repräsentativitäts-Problematik können u. a. bei von der Lippe/ Kladroba oder Rainer Schnell nachgelesen werden (vgl. von der Lippe/ Kladroba 2002; Schnell et al. 2005, S 304 ff.).

¹⁷Beispiele für Fehlerquellen innerhalb von Zufallsauswahlen sind z. B. nachzulesen bei Diekmann (vgl. Diekmann 2005, S. 357).

schäftigungssituation der unterschiedlichen Abschlussjahrgänge entsprechend stärker bzw. schwächer vertreten als in der Grundgesamtheit. Dies muss jedoch nicht zwangsläufig bedeuten, dass die Erwerbs- und Arbeitslosenquoten dadurch verzerrt sind.

2. Insgesamt haben 101 Personen zusätzlich ein Anschreiben per E-Mail erhalten. Die meisten E-Mail-Adressen wurden mit Hilfe von TeilnehmerInnenlisten aus älteren Seminaren und über eine Internetrecherche anhand einer vollständigen Namensliste der AbsolventInnen ausfindig gemacht. Der Erfolg der Internetrecherche beschränkte sich im Wesentlichen auf das Finden von Geschäftsadressen, private E-Mail-Adressen konnten über die einfache Google-Recherche kaum ausgemacht werden. In diesem Fall kann davon ausgegangen werden, dass die erwerbstätigen AbsolventInnen eine höhere Chance hatten, ein Anschreiben zu erhalten als die nicht erwerbstätigen AbsolventInnen. Diese konnten größtenteils nur über die nicht aktualisierten Postadressen erreicht werden.
3. Ein großer Teil der Ausfälle geht sicherlich auf die nicht bearbeiteten Adressen aus dem Prüfungsamt zurück. Die Nicht-Erreichbarkeit aufgrund von falschen Adressen zählt zu den stichprobenneutralen Ausfällen und ist für den Untersuchungsgegenstand unproblematisch. Über die Anzahl der unzustellbaren bzw. der zurückgekommenen Anschreiben liegen jedoch keine genauen Kenntnisse vor.
4. Auch das Ausmaß der Verweigerungen ist nicht bekannt. Denkbar wäre eine höhere Verweigerungsquote bei Personen, die keinen Internetzugang haben oder über wenig Computererfahrung verfügen, so dass die Methode der Online-Befragung Auslöser für eine Nicht-Teilnahme war. Allerdings wurde in dem Anschreiben auch eine postalische Versendung des Fragebogens angeboten und in einem Fall realisiert. Auch hier können die Verweigerungen hinsichtlich des Beschäftigungsstatus zufällig verteilt sein. Bewusste Nicht-Teilnahmen würden nur zu Verzerrungen führen, wenn sich hierunter beispielsweise vor allem arbeitslose AbsolventInnen befinden. Dieser Problematik wurde jedoch nicht weiter nachgegangen.

Die Beantwortung der Frage, ob es sich bei dieser Teilgesamtheit um eine Zufallsstichprobe hinsichtlich der zu untersuchenden Merkmale handelt, ist schwierig. Es liegen weder konkrete Zahlen zu den stichprobenneutralen noch

zu den systematischen Ausfällen vor. Hinweise für eine mögliche Verzerrung der arbeitsmarktstatistischen Kennzahlen (Arbeitslosenquote, Erwerbsquote) wurden in Punkt 2 beschrieben. Demnach kann eine Zufallsstichprobe nicht vollständig zugesichert werden, so dass auch auf die Verwendung wahrscheinlichkeitstheoretisch fundierter Methoden verzichtet werden muss.

Die folgende Datenanalyse basiert daher auf rein deskriptiven Methoden. Die Ergebnisse repräsentieren jedoch, wie in Abschnitt 4.1.2 bereits erwähnt, 37,5% aller AbsolventInnen der Interkulturellen PädagogInnen (Stand: 29.03.07). Dies ist ein beachtlicher Anteil an der Grundgesamtheit und auch wenn auf die Methoden der induktiven Statistik in dieser Studie verzichtet wird, so sind zumindest verbale Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit erlaubt, sofern diese „vernünftig“ und „wohlbegründet“ vorgenommen werden (vgl. von der Lippe/Kladroba 2002, S. 4).

4.2 Die allgemeine Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit der allgemeinen Beschäftigungssituation der befragten Interkulturellen PädagogInnen. Jeder Unterpunkt stellt zunächst die einzelnen Häufigkeitsverteilungen bzw. Durchschnittswerte der Variablen vor, während anschließend Vergleichswerte anderer AbsolventInnenstudien zur Einordnung in den allgemeinen AkademikerInnen-Arbeitsmarkt hinzugezogen werden. Abschließend erfolgt jeweils der Versuch einer Interpretation bzw. Bewertung der Beschäftigungssituation in Bezug auf die jeweils beschriebene Dimension. Ziel der folgenden Punkte ist die Aufdeckung typischer Beschäftigungsmuster von Interkulturellen PädagogInnen sowie eine Platzierung der AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen AkademikerInnen.

4.2.1 Beschäftigungsstatus und Formen der Erwerbstätigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit

Bezüglich des Beschäftigungsstatus wurden die AbsolventInnen zunächst in zwei große Gruppen unterteilt, in die Erwerbstätigen und die Nicht-Erwerbstätigen. Innerhalb dieser beiden Gruppen wurden weiter die verschiedenen Ausprägungen der Erwerbstätigkeit und der Nicht-Erwerbstätigkeit betrachtet. Die folgenden Aussagen beziehen sich jeweils auf den Zeitpunkt der Erhebung im April/ Mai 2007.

Die statistische Auswertung der Daten ergab, dass von den 96 Befragten 87 AbsolventInnen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, während 9 AbsolventInnen nicht erwerbstätig sind. Das entspricht einer Erwerbsquote von 90,6% und einem Anteil Nicht-Erwerbstätiger von 9,4%.

Formen der Erwerbstätigkeit

Unter den 87 erwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen sind 25,3% mehrfach erwerbstätig, das heißt 22 Personen gehen mindestens zwei Erwerbstätigkeiten nach. Die einzelnen Formen der Erwerbstätigkeit sowie deren Häufigkeiten sind in Tab. 4.1 dargestellt.

Tabelle 4.1: Formen aktueller Erwerbstätigkeit ($n = 87$)

Erwerbsform	Anzahl der Antworten	Personen (in %)
Selbstständig / Freiberuflich	21	24,1
Unbefristet erwerbstätig	32	36,8
Befristet regulärer Zeitvertrag	41	47,1
Befristet Werkvertrag / Honorararbeit	8	9,2
Befristet Jobben	1	1,1
Befristet Trainee	1	1,1
Befristet Erziehungs- / Krankheitsvertretung	3	3,4
Befristet Sonstiges	4	4,6
Gesamt	111	127,6

Jede Zeile der Häufigkeitstabelle bezieht sich auf eine der möglichen Ausprägungen von Erwerbstätigkeit. Insgesamt haben die 87 erwerbstätigen AbsolventInnen 111 Antworten gegeben. Die hohe Zahl der Antworten hängt damit zusammen, dass einige der Befragten mehrfach erwerbstätig sind und daher mehrere Kategorien angegeben haben. Die Spalte *Personen (in %)* weist die

prozentualen Häufigkeiten bezogen auf die Anzahl der Personen mit gültigen Antworten aus. Das bedeutet also, dass 47,1% der erwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen regulär befristet beschäftigt sind. Damit bilden die befristeten Beschäftigungen mit regulären Zeitverträgen die größte Gruppe unter den Befragten. An zweite Stelle treten die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse mit 36,8%, gefolgt von den Selbstständigen bzw. FreiberuflerInnen mit 24,1%. Die übrigen Kategorien sind in der Stichprobe kaum vertreten; nennenswert ist jedoch noch die Werk- bzw. Honorararbeit mit einem relativ hohen Anteil von 9,2% der erwerbstätigen AbsolventInnen. Insgesamt fünf der acht Personen mit diesem Erwerbsstatus haben ihr Studium in den Jahren 2005 und 2006 abgeschlossen; das entspricht rund einem Fünftel der Befragten aus diesen beiden Jahrgängen. Dies könnte darauf hindeuten, dass vor allem BerufseinsteigerInnen diese Form der Erwerbstätigkeit ausüben. Unklar ist jedoch, ob es sich hierbei um einen erwünschten Status, beispielsweise in Vorbereitung auf die Selbstständigkeit, handelt oder eher um eine unfreiwillige Alternative zur regulären Erwerbstätigkeit¹⁸, da keine andere Stelle gefunden wurde.

Offensichtlich keine Rolle bzw. kaum eine Rolle spielen die Kategorien *Jobben* und beschäftigt als *Trainee*, hierunter fallen die wenigsten erwerbstätigen Befragten. Fasst man die befristeten Erwerbstätigkeiten zu einer Kategorie zusammen, so gehen derzeit 60,9% einer oder mehr als einer befristeten Erwerbstätigkeit nach.

Für den Vergleich mit AbsolventInnen anderer Fachrichtungen sind die Angaben in Tab. 4.1 eher ungeeignet, da aufgrund der mehrfach Erwerbstätigen mehr Antworten existieren als AbsolventInnen befragt wurden. Daher wurde für den folgenden Vergleich eine Tabelle erstellt, die ausschließlich die AbsolventInnen berücksichtigt, die derzeit nur einer Erwerbstätigkeit nachgehen (vgl. Tab. 4.2).

Hieraus geht hervor, dass, ähnlich wie in Tab. 4.1, etwa 35% der Interkulturellen PädagogInnen mit nur einer Stelle unbefristet erwerbstätig sind und etwa 57% einer befristeten Erwerbstätigkeit nachgehen. Auffallend anders verhält sich dementsprechend die Verteilung der selbstständig bzw. freiberuflich Erwerbstätigen. Hier sind es nur rund 8%, die diesen Erwerbsstatus angeben

¹⁸Reguläre Erwerbstätigkeit meint selbstständige und nichtselbstständige Erwerbstätigkeit mit regulären Verträgen. Nicht gemeint sind Übergangsjobs oder Werk- und Honorarverträge (vgl. Briedis 2007, S. 101).

Tabelle 4.2: Formen aktueller Erwerbstätigkeit von Interkulturellen PädagogInnen mit nur einer Stelle ($n = 65$; in Prozent)

Erwerbsform	Personen (in %)
Selbstständig / Freiberuflich	7,7
Unbefristet	35,4
Befristet	56,9
Gesamt	100,0

haben, was wiederum bedeutet, dass weit über die Hälfte der Selbstständigen bzw. der FreiberuflerInnen mehrfach erwerbstätig sind.

Vergleicht man nun die Erwerbsquote und die Formen der Erwerbstätigkeit mit anderen AbsolventInnenstudien, so lassen sich Interkulturelle PädagogInnen wie folgt einordnen:

Vergleich der Erwerbsquote

Die Erwerbsquote von Interkulturellen PädagogInnen von 90,6% ist im Vergleich zu anderen Diplom-PädagogInnen¹⁹ sowie zu anderen Fachrichtungen²⁰ sehr hoch. Die HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 ergab für die Erwerbsquote von UniversitätsabsolventInnen aus 21 Fachrichtungen einen Gesamtdurchschnittswert von 86% (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 42). Die Erwerbsquoten von Diplom-PädagogInnen liegen fast bei allen AbsolventInnenstudien noch unter diesem Gesamtdurchschnittswert. Beispielsweise gibt die HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 für Diplom-PädagogInnen eine Quote von 81% an bzw. die bundesweite Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 einen Wert von 83%. Lediglich bei der an der Universität Oldenburg durchgeführten Erhebung von Diplom-PädagogInnen im Jahr 1997 lag der Anteil der Erwerbstätigen an allen Befrag-

¹⁹Mit „anderen“ Diplom-PädagogInnen sind PädagogInnen anderer pädagogischer Fachrichtungen wie Allgemeine PädagogInnen, SozialpädagogInnen, SonderpädagogInnen usw. gemeint. Bei den hinzugezogenen Vergleichswerten für andere Diplom-PädagogInnen handelt es sich jeweils um Gesamtdurchschnittswerte für verschiedene pädagogische Fachrichtungen an Universitäten. Der Einfachheit halber wird im Folgenden zur Abgrenzung der Interkulturellen PädagogInnen in den meisten Fällen von anderen Diplom-PädagogInnen gesprochen.

²⁰Mit anderen Fachrichtungen sind sowohl Studiengänge der Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften als auch der Natur- und Geisteswissenschaften gemeint. Die hinzugezogenen Vergleichswerte beziehen sich jeweils auf die Gesamtdurchschnittswerte von UniversitätsabsolventInnen aller Fachrichtungen. Der Einfachheit halber wird im Folgenden überwiegend von AbsolventInnen anderer Fachrichtungen gesprochen.

ten bei 86%. Die Erwerbsquote der 22 befragten Interkulturellen PädagogInnen betrug hingegen wiederum nur 82% (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 42; Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 72 f.; von Maydell 2003, S. 30; Hesse 2004, S. 59). Erwerbsquoten, die über den Wert der Interkulturellen PädagogInnen hinausgehen (90,6%), weisen lediglich die Fachrichtungen Elektrotechnik, Maschinenbau, Physik, Informatik und Wirtschaftswissenschaften auf (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 42). Daraus lassen sich nun zwei mögliche Bewertungen schlussfolgern. Entweder sieht die Arbeitsmarktlage für Interkulturelle PädagogInnen derzeit ausgesprochen gut aus; dies würde auf einen großen Bedarf an pädagogischen Fachkräften mit interkulturellen Kenntnissen hindeuten, und zwar ähnlich groß wie bei AbsolventInnen überwiegend technischer Studiengänge. Oder die Beschäftigungslage der Stichprobe weicht von der Beschäftigungslage der Grundgesamtheit auffallend ab. Vermutungen, die zu Letzterem tendieren, wurden in Kap. 4.1.4 *Repräsentativität* bereits geäußert.

Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse

Interkulturelle PädagogInnen sind mit rund 57% deutlich häufiger in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig als andere Diplom-PädagogInnen. Hierfür sprechen jedenfalls die Daten der HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 sowie der bundesweiten Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 mit Anteilen von jeweils 24% befristet erwerbstätiger Diplom-PädagogInnen (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 46 und Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 82).²¹

Hinweise auf ähnlich hohe Anteile befristeter Erwerbstätigkeit liefern hingegen die Dresdner-AbsolventInnenstudie 2004 sowie die HIS-AbsolventInnenbefragung 2006. Hier beträgt der Anteil befristeter Stellen 54% bzw. 66% (im öffentlichen Dienst). Auch der Studentenspiegel 2 (2006) hat ergeben, dass zumindest bei den BerufseinsteigerInnen lediglich 24% der ErziehungswissenschaftlerInnen eine unbefristete Stelle finden (vgl. Universität Dresden 2005, S. 45; Briedis 2007, S. 197; Spiegel Special 2007, S. 18).

Der Gesamtdurchschnittswert befristeter Stellen für AbsolventInnen einer universitären Ausbildung liegt laut HIS bei 22% und nach Angaben der BA bei 29% (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 46; Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 82; Bun-

²¹Die Anteile unbefristet erwerbstätiger Diplom-PädagogInnen liegen laut den genannten Erhebungen dementsprechend hoch bei 70% und 66% (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 46 und Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 82).

desagentur für Arbeit 2006, S. 4).²²

Aufgrund der unterschiedlichen Angaben hinsichtlich der befristeten Arbeitsverhältnisse lässt sich schwer sagen, inwiefern sich Interkulturelle PädagogInnen von anderen Diplom-PädagogInnen unterscheiden. In jedem Fall gilt: Interkulturelle PädagogInnen sind ungefähr doppelt so häufig befristet erwerbstätig wie UniversitätsabsolventInnen anderer Fachrichtungen. Mögliche Gründe hierfür könnten in der unsicheren Finanzierung der für PädagogInnen wichtigen öffentlichen und freien Träger liegen, deren Stellen zudem überwiegend an befristete Projekte gebunden sind. (vgl. Kap. 3.2).²³

Hinsichtlich der Häufigkeit von selbstständigen bzw. freiberuflich tätigen Diplom-PädagogInnen gehen die Anteile ebenfalls auffallend auseinander. Liegt für die HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 ein Wert von nur 2% vor, so werden 10% bei der bundesweiten Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 angegeben (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 46; Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 82).

Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit

Hinsichtlich der Nicht-Erwerbstätigkeit wurden zunächst die einzelnen Ausprägungen dieses Merkmals in Tab. 4.3 dargestellt. Auch hier bestand die Möglichkeit, mehrere Kategorien anzugeben, z. B. wenn ein/e Absolvent/in sowohl nach Beschäftigung sucht als auch an einer Fortbildungsmaßnahme teilnimmt. Insgesamt sind in der Stichprobe 19 Personen vertreten, die mindestens eine Form der Nicht-Erwerbstätigkeit ausüben. Hierunter fallen auch insgesamt zehn Interkulturelle PädagogInnen, die zu den Erwerbstätigen zählen, da sie beispielsweise neben einer regulären Erwerbstätigkeit zusätzlich einem Studium nachgehen.

Die größte Kategorie unter den Formen der Nicht-Erwerbstätigkeit bilden die DoktorandInnen mit insgesamt sechs Nennungen (31,6%)²⁴, die kleinste Kate-

²²Für die Berechnung der Anteile befristeter Beschäftigungsverhältnisse wurden in der HIS-AbsolventInnenstudie die Kategorien *befristet Zeitvertrag*, *befristet finanziert über ABM* und *Honorar-, Werkvertrag* zusammengefasst. Die Kategorie *Sonstiges* wurde für den Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse nicht berücksichtigt.

²³Laut der BA werden 90 der befristeten Stellen von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen durch die Tendenz zum Outsourcing und zur häufigen Projektarbeit bedingt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a, S. 22).

²⁴Bezogen auf alle 96 Befragten machen die DoktorandInnen einen Anteil von 6,3% aus. Dies entspricht in etwa der Häufigkeit anderer Diplom-PädagogInnen (7%; vgl. Kerst/

gorie die Berufsausbildung bzw. Umschulung mit nur einer Nennung (5,3%). Niemand der Befragten hat angegeben, derzeit ein Praktikum, einen Freiwilligendienst oder Ähnliches zu absolvieren.

Tabelle 4.3: Formen aktueller Nicht-Erwerbstätigkeit ($n = 19$)

Form der Nicht-Erwerbstätigkeit	Anzahl der Antworten	Personen (in %)
Berufsausbildung / Umschulung	1	5,3
Fort- / Weiterbildung	4	21,1
Weiteres Studium	3	15,8
Promotion	6	31,6
Ohne Beschäftigung und Beschäftigungssuche	3	15,8
Ohne Beschäftigung und keine Beschäftigungssuche	4	21,1
Gesamt	21	110,5

Insgesamt neun Personen, darunter ausschließlich Frauen, sind derzeit nicht erwerbstätig. Diese unterteilen sich wie folgt (vgl. Tab. 4.4):

Von den neun Absolventinnen sind lediglich drei auf Beschäftigungssuche (davon befindet sich eine Person zusätzlich in einer Fortbildungsmaßnahme), das entspricht einer Arbeitslosenquote von 3,1%.²⁵ Diese AbsolventInnen stammen aus den Abschlussjahrgängen 2004, 2005 und 2006 und sind seit einem, neun bzw. drei Monaten arbeitssuchend bzw. arbeitslos.²⁶ Weitere vier Befragte dieser Gruppe sind zwar ohne Beschäftigung, aber auch nicht auf der Suche nach einer Arbeit. Die Gründe hierfür könnten in anderweitigen Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege liegen bzw. darin, dass die Personen finanziell nicht auf ein eigenes Einkommen angewiesen sind. Die zwei übrigen Personen der Nicht-Erwerbstätigen gehen derzeit einem weiteren Studium bzw. einer Doktorarbeit nach.

Drei nicht erwerbstätige AbsolventInnen haben außerdem angegeben, seit Studienabschluss noch nie erwerbstätig gewesen zu sein. Die Gründe hierfür liegen in zwei Fällen darin, dass diese nach Abschluss des Studiums ein weiteres Studi-

Minks 2004, S. 43).

²⁵Berechnung: $\frac{\text{Arbeitslose}}{(\text{Erwerbstätige} + \text{Arbeitslose})} \cdot 100$

²⁶Die AbsolventInnen wurden nicht explizit danach gefragt, ob sie derzeit zu den registrierten Arbeitslosen gehören und wenn ja, seit wann sie auf Beschäftigungssuche sind. Jedoch wurde die Kategorie *ohne Beschäftigung und auf Beschäftigungssuche* als Arbeitslosigkeit interpretiert, da diese Kategorie als einzige der amtlichen Definition von Arbeitslosigkeit zugeordnet werden kann. Da alle drei AbsolventInnen in der Befragung außerdem angegeben haben, bisher nur einmal arbeitslos gewesen zu sein, wurde aus der Variable *Dauer Arbeitslosigkeit* geschlossen, seit wann die AbsolventInnen arbeitslos bzw. arbeitssuchend sind (vgl. Fragebogen im Anhang, Frage 26).

Tabelle 4.4: Tätigkeiten der Nicht-Erwerbstätigen ($n = 9$)

Tätigkeit der Nicht-Erwerbstätigen	Anzahl der Antworten	Personen (in %)
Fort- / Weiterbildung	1	11,1
Weiteres Studium	1	11,1
Promotion	1	11,1
Ohne Beschäftigung und Beschäftigungssuche	3	33,3
Ohne Beschäftigung und keine Beschäftigungssuche	4	44,4
Gesamt	10	111,1

um begonnen bzw. abgeschlossen haben. Somit handelt es sich hierbei nicht um Langzeitarbeitslose, sondern um Personen, die sich weiterqualifizieren (Jahre der Abschlussprüfung: 2004 und 2006). Die dritte Person bildet eine Ausnahme in dieser Stichprobe, da diese als einzige Person weder nach Beschäftigung sucht noch berufliche oder akademische Weiterqualifizierungen abgeschlossen hat, aber seit Studienabschluss auch noch nie arbeitslos gemeldet war.²⁷

Vergleich der Arbeitslosenquote

Auch beim Vergleich der Arbeitslosenquote anderen Diplom-PädagogInnen sowie AbsolventInnen anderer Fachrichtungen liegen teilweise sehr unterschiedliche Ergebnisse vor. Dies mag an den verschiedenen methodischen Vorgehensweisen der einzelnen Erhebungen liegen. In diesem Fall wurde auf die Berechnung der BA zurückgegriffen (vgl. hier, S. 54 Anmerkung 25).

Im Vergleich zu anderen Diplom-PädagogInnen bestätigt sich die niedrige Arbeitslosenquote u. a. bei der Dresdner-AbsolventInnenstudie 2004 mit 3% und bei der HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 sogar mit lediglich 2%. Die bundesweite Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 sowie eine an der Freien Universität Berlin durchgeführte AbsolventInnenbefragung im Jahr 2002 ergaben jedoch weitaus höhere Werte von 5,3% bzw. 6,1% Arbeitslosen (vgl. Universität Dresden 2005, S. 43; Kerst/ Minks 2004, S. 44; Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 72; Freie Universität Berlin 2003, S. 8).

Im Vergleich zu AbsolventInnen anderer Fachrichtungen verhält sich die Arbeitslosenquote von Interkulturellen PädagogInnen genauso wie der Gesamtdurchschnittswert für UniversitätsabsolventInnen bei der HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 (3%) bzw. genauso wie die Werte für AkademikerInnen bei der BA von 3% bis 4% (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 44; Bundesagentur für Arbeit

²⁷Das Jahr der Abschlussprüfung für diese Person liegt länger als fünf Jahre zurück.

2007a, S. 6).

Inwiefern die errechnete Arbeitslosenquote von Interkulturellen PädagogInnen der Verteilung in der Grundgesamtheit entspricht, kann nicht gesagt werden (vgl. Kap. 4.1.4). Die AbsolventInnenbefragung unter der Leitung von Jost von Maydell aus dem Jahre 1997 ergab für die 22 befragten Interkulturellen PädagogInnen einen weitaus höheren Wert von 9% (vgl. Hesse 2004, S. 59). Absolut entspricht dies jedoch lediglich zwei Personen, insofern können keine Interpretationen vorgenommen werden.

Fest steht jedoch, dass die Arbeitslosigkeit innerhalb der Stichprobe sehr gering ist, was vermuten lässt, dass Interkulturelle PädagogInnen hinsichtlich der Arbeitslosenquote nicht zu den Problemgruppen auf dem AkademikerInnen-Arbeitsmarkt zählen dürften.

4.2.2 Arbeitsfelder

Die umfangreichste Fragestellung in der Online-Erhebung war die nach den Arbeitsfeldern der aktuellen bzw. zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit.²⁸

Die AbsolventInnen sollten sich zunächst für ein Hauptarbeitsfeld entscheiden. Hierfür gab es insgesamt 46 Antwortkategorien und zusätzlich eine Möglichkeit für weitere Anmerkungen. Da bisher keine Studie zu den Arbeitsfeldern der Interkulturellen Pädagogik existiert, orientiert sich die Auswahl der Antwortoptionen zum einen an den Arbeitsfeldern der Erziehungswissenschaft und zum anderen an den inhaltlichen Schwerpunkten des Studiums bzw. der einführenden Literatur zur Interkulturellen Pädagogik.²⁹ Des Weiteren sollten die AbsolventInnen zusätzliche Arbeitsfelder angeben, insofern das Hauptarbeitsfeld das Arbeitsfeld der eigenen Erwerbstätigkeit nicht ausreichend abdeckt. Hierfür standen dieselben 46 Antwortkategorien zur Verfügung, allerdings in einer gesonderten Spalte.

Die Entscheidung für nur ein Hauptarbeitsfeld war vor allem wichtig für die quantitative Auswertung. Wären Mehrfachantworten möglich gewesen, hätten sich die Befragten eventuell in sehr vielen Arbeitsfeldern mehr oder weniger wieder gefunden und auch dementsprechend viele Kategorien ausgewählt. Problematisch ist hierbei, dass im Nachhinein nicht mehr beurteilt werden könnte, in welchem Bereich die Interkulturellen PädagogInnen hauptsächlich tätig sind. Die Ergebnisse würden dann ein verzerrtes Bild über die Arbeitsfelder liefern. Jedoch war es für die Zielstellung dieser Untersuchung ebenfalls wichtig zu erfahren, welche weiteren Arbeitsfelder die derzeitige Erwerbstätigkeit berühren. Daher gab es zusätzlich die bereits erwähnte Option, weitere Arbeitsfelder anzugeben. Denn gerade die Auswertung dieser Daten könnte Anhaltspunkte über „Schlüsselbereiche“ liefern, die in sehr vielen Erwerbstätigkeiten von Interkulturellen PädagogInnen eine Rolle spielen, was wiederum in der universitären Ausbildung berücksichtigt werden sollte.

²⁸ Alle folgenden Angaben innerhalb der vorliegenden Arbeit beziehen sich jeweils auf die aktuelle bzw. zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit. Hierbei haben insgesamt fünf Absolventinnen auf ihre zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit zurückgegriffen, da diese zum Zeitpunkt der Erhebung nicht erwerbstätig waren.

²⁹ Für die Erstellung der Arbeitsfeldkategorien wurde u. a. folgende Literatur verwendet: Krüger/ Rauschenbach 2006; Otto/ Rauschenbach/ Vogel 2002; Gogolin/ Krüger-Potratz 2006; Auernheimer 2005.

Hauptarbeitsfelder

Hinsichtlich der Hauptarbeitsfelder fielen die Antworten fast so vielfältig aus wie die Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben ($n = 82$). Fast alle Arbeitsfelder wurden mindestens einmal und maximal fünfmal gewählt.³⁰ Summiert man die Häufigkeiten der Arbeitsfelder mit „offensichtlichem“ interkulturellen Bezug, so erschließt sich zunächst ein relativ geringer Anteil von etwa einem Fünftel der in interkulturellen Arbeitsfeldern tätigen Befragten.³¹ In Tab. 4.5 sind die 10 häufigsten Arbeitsfelder dargestellt.

Tabelle 4.5: Aktuell Erwerbstätige in den zehn größten Arbeitsfeldern ($n = 82$; Anzahl der Personen)

Hauptarbeitsfeld	Anzahl der Personen
Bildungsarbeit im Bereich Internationale Beziehungen/ Entwicklungspolitik	5
Berufliche Qualifizierung	5
Forschung bzw. wissenschaftliche Mitarbeit an Universitäten	5
ReferentInnentätigkeit	5
Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache	4
Sozialberatung	4
Familienhilfe/ Bezirkssozialarbeit	3
Internationaler Austausch	3
Heimerziehung im Bereich der Sozialen Arbeit	3
Kultur und Kulturmanagement	3

Will man die Häufigkeitsverteilungen der Arbeitsfelder übersichtlich darstellen, macht nur eine Betrachtung größerer Arbeitsbereiche Sinn. Daher wurde eine Zuordnung der einzelnen Arbeitsfelder zu größeren Arbeitsbereichen vorgenommen, die in Abb. 4.4 dargestellt ist. In den Arbeitsbereich *Sonstige Arbeitsfelder* fallen all jene Arbeitsfelder, die nicht eindeutig einem anderen Bereich zugeordnet werden konnten. Hierbei handelt es sich hauptsächlich um nicht-pädagogische Arbeitsfelder aus dem wirtschaftlichen, kaufmännischen und dem Medien-Bereich. Es gibt jedoch auch zwei pädagogische Arbeitsfelder, die die-

³⁰Ausnahme bildet die Antwortkategorie *sonstige Soziale Arbeit* mit 13 Nennungen. Allerdings spiegeln diese 13 Nennungen wiederum 13 neue Arbeitsfelder wieder, so dass es sich hier eher um einen Arbeitsbereich als um ein Arbeitsfeld handelt.

³¹Hierbei wurden folgende Arbeitsfelder zusammengefasst: Flüchtlingssozialarbeit, Internationaler Austausch, Antirassismus-/ Antidiskriminierungsarbeit, Interkulturelle Kommunikation/ Interkulturelle Kompetenzen, Bildung im Bereich Internationale Beziehungen/ Entwicklungspolitik, Deutsch als Fremdsprache/ Deutsch als Zweitsprache (DaF/ DaZ), sowie die Entwicklungszusammenarbeit/ Entwicklungspolitik (im Sinne von Arbeit als „EntwicklungshelferIn“).

sem Bereich zugeordnet wurden, und zwar die ReferentInnentätigkeit und die Medienpädagogik. Diese fallen in anderen Studien teilweise unter die *sonstigen pädagogischen Arbeitsfelder*; in der vorliegenden Untersuchung wurde auf diesen Bereich jedoch verzichtet (vgl. z. B. Krüger; Rauschenbach 2003, S. 77).



Abbildung 4.4: Zuordnung der Hauptarbeitsfelder zu den Arbeitsbereichen

Betrachtet man nun die Häufigkeitsverteilungen der einzelnen Arbeitsbereiche, so ergibt sich für das Merkmal *Hauptarbeitsfeld* folgendes Bild (vgl. Abb. 4.5):

Über ein Drittel der AbsolventInnen (36,6%) ist im Bereich *Soziale Arbeit* tätig. Hierbei bilden die drei häufigsten genannten Arbeitsfelder die Familienhilfe/ Bezirkssozialarbeit (3,7%), der Internationale Austausch (3,7%) und die Heimerziehung (3,7%). Die 3,7% entsprechen in diesem Fall lediglich drei Personen.³²

Die zweitgrößte Gruppe bildet der Arbeitsbereich *Sonstige Arbeitsfelder* mit rund einem Fünftel der Befragten (20,7%). Die hohe Präsenz dieser Katego-

³²Nicht genannt wurden im Bereich der *Sozialen Arbeit* die Felder Streetwork sowie Gesundheitsförderung/ Gesundheitsdienste.

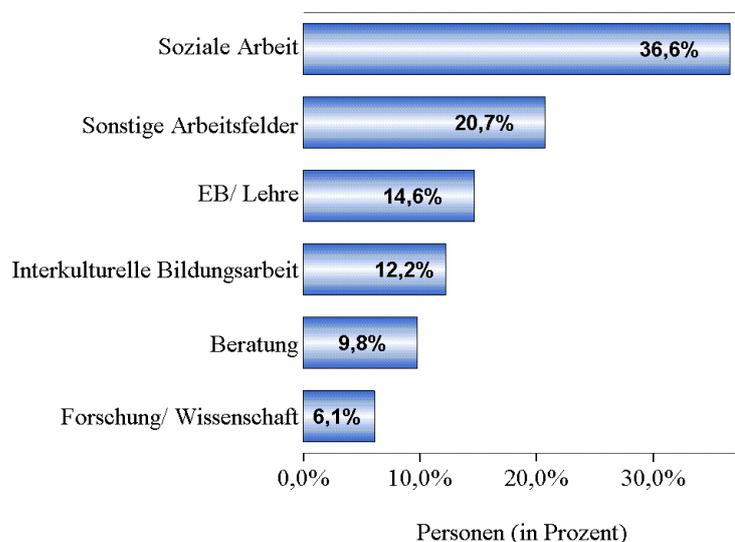


Abbildung 4.5: Arbeitsbereiche (n = 82; in Prozent)

rie lässt nicht zwangsläufig darauf schließen, dass Interkulturelle PädagogInnen häufig in „fachfremden“ Bereichen tätig sind. Die Arbeitsfelder können durchaus in einem interkulturellen Kontext stehen, wenn auch nicht zwangsläufig im pädagogischen Bereich. Die meisten Nennungen fielen hier auf die ReferentInnentätigkeit (6,1%) sowie auf das Feld Kultur und Kulturmanagement (3,7%).³³ Die Entwicklungszusammenarbeit/ Entwicklungspolitik als ein inhaltlicher Schwerpunkt innerhalb des Studiums (vgl. Scholz 1994, S. 127) spielt für die erwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen dieser Stichprobe eine unbedeutende Rolle. In diesem Arbeitsfeld ist lediglich eine Person tätig (1,2%).³⁴

Den dritten und vierten Rang bilden die Bereiche *Erwachsenenbildung und Lehre* (EB/ Lehre) mit 14,6% sowie die *Interkulturelle Bildungsarbeit* mit 12,2%. Die häufigsten Arbeitsfelder stellen hierbei die Bildungsarbeit im Bereich Internationale Beziehungen/ Entwicklungspolitik (6,1%) sowie die berufliche Qualifizierung (6,1%) und das Feld DaF/ DaZ (4,9%) im Bereich der EB/ Lehre dar.

³³Zum Feld Kultur und Kulturmanagement zählen beispielsweise Tätigkeiten im Bereich Musik, bildende Kunst und Theater.

³⁴Nicht genannt wurden im Bereich der *Sonstigen Arbeitsfelder*: Tourismus, Medienpädagogik, Journalismus/ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Marketing/ Werbung/ Marktforschung, Dokumentation/ Bibliothekswesen/ Datenbanken, Internet/ Neue Medien, EDV-Bereich, Sozialadministration sowie Personalangelegenheiten.

Der im Studium der Interkulturellen Pädagogik als klassisch geltende Arbeitsbereich der *Beratung* nimmt in dieser Stichprobe mit einem Anteil von 9,8% nur einen niedrigen Rang ein. Hinsichtlich der am häufigsten genannten Arbeitsfelder innerhalb dieses Bereichs ist lediglich die Sozialberatung mit 4,9% erwähnenswert; alle anderen Kategorien spielen bei den Befragten keine bzw. nur eine untergeordnete Rolle.³⁵

Mit einem Anteil von 6,1% stellt der Arbeitsbereich *Forschung und Wissenschaft* die Gruppe mit der geringsten Häufigkeit dar. Hinzu kommt, dass die in diesem Bereich tätigen Interkulturellen PädagogInnen weder an Fachhochschulen noch an außeruniversitären Forschungsinstituten beschäftigt sind, sondern ausschließlich an Universitäten (6,1%).

Zusammenfassend lässt sich für die Merkmale *Hauptarbeitsfeld* und *Arbeitsbereiche des Hauptarbeitsfeldes* folgendes festhalten:

Es existiert kein einziges Arbeitsfeld, das sich hinsichtlich der Häufigkeit von den anderen deutlich abhebt. Auch die im Studium der Interkulturellen Pädagogik oft erwähnten Praxisfelder Flüchtlingssozialarbeit, Internationaler Austausch, Antirassismus-/ Antidiskriminierungsarbeit, Interkulturelle Kommunikation, Interkulturelle Kompetenzen, DaF/ DaZ, Beratung oder der Bereich Entwicklungspolitik und Entwicklungszusammenarbeit spielen in der Stichprobe keine herausragende Rolle. Höchstens fünf AbsolventInnen sind in einem Arbeitsfeld tätig. Aufgrund dieser geringen maximalen Häufigkeit wurden sechs zusammenfassende Arbeitsbereiche betrachtet. Hierbei bilden die Soziale Arbeit und die Sonstigen Arbeitsfelder die häufigsten Arbeitsbereiche; über die Hälfte der Befragten ist hier tätig.

Rund ein Viertel der Interkulturellen PädagogInnen übt eine Tätigkeit in den Bereichen der Interkulturelle Bildungsarbeit und der EB/ Lehre aus. Der Arbeitsbereich der Beratung ist hingegen mit etwa einem Zehntel der befragten Interkulturellen PädagogInnen unerwartet niedrig ausgefallen. Die wenigsten AbsolventInnen arbeiten in der Forschung und Wissenschaft.

Insgesamt ist jedoch eine große Mehrheit von 85,4% der Interkulturellen PädagogInnen in pädagogischen Arbeitsfeldern tätig. Die restlichen 14,6% fallen

³⁵Nicht genannt wurden im Bereich der *Beratung* die Arbeitsfelder Rechtsberatung und Berufsberatung.

auf die nicht-pädagogischen Arbeitsfelder.³⁶ Innerhalb der 1997 an der Universität Oldenburg durchgeführten Studie über Diplom-PädagogInnen verhalten sich diese Anteile für die befragten Interkulturellen PädagogInnen genauso ($n = 21$; vgl. von Maydell 2003, S. 50). Der hohe Anteil der pädagogischen Arbeitsfelder ist für die Interkulturellen PädagogInnen positiv zu bewerten, da auch die Hochschulausbildung auf Erwerbstätigkeiten im Bildungs-, Erziehungs- und Sozialwesen ausgerichtet ist.

Vergleich der Arbeitsbereiche

In diesem Zusammenhang stellt sich nun die Frage, ob und inwiefern sich die Arbeitsbereiche der Interkulturellen PädagogInnen von den Arbeitsbereichen anderer Diplom-PädagogInnen unterscheiden. Vergleichswerte hierfür liefert die bundesweite Diplom-PädagogInnen-Studie 2001.

Auf den ersten Blick werden viele Ähnlichkeiten zwischen den Häufigkeitsverteilungen der Arbeitsbereiche ersichtlich. Beispielsweise bildet die Soziale Arbeit sowohl bei Interkulturellen PädagogInnen als auch bei anderen Diplom-PädagogInnen mit einem Anteil von rund 37% und 32% den häufigsten Arbeitsbereich (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 78).³⁷ Zählt man die Beratung ebenfalls zu der Sozialen Arbeit wie in der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001, erhält man bei der Interkulturellen Pädagogik sogar einen Anteil von fast 47% der in diesem Bereich tätigen AbsolventInnen.

Ebenso wie die Soziale Arbeit bei beiden Studien den ersten Rang einnimmt, bildet der Arbeitsbereich der Forschung und Wissenschaft jeweils das Schlusslicht mit rund 6% bei den Interkulturellen PädagogInnen und sogar nur 4% bei anderen Diplom-PädagogInnen (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 78). Die Erwachsenenbildung wird bei der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 mit einem Anteil von 17% angegeben und verhält sich damit ähnlich wie die EB/Lehre bei den Interkulturellen PädagogInnen (15%).

Die prozentuale Häufigkeit der nicht-pädagogischen Arbeitsfelder liegt bei den Interkulturellen PädagogInnen mit 15% etwas höher als bei anderen Diplom-

³⁶ Als nicht-pädagogische Arbeitsfelder wurden in dieser Studie alle sonstigen Arbeitsfelder gezählt; ausgenommen für diese Angaben sind jedoch die ReferentInnentätigkeit und die Medienpädagogik. Sie wurden den pädagogischen Arbeitsfeldern zugeordnet.

³⁷ Die einzelnen Arbeitsfelder innerhalb der Sozialen Arbeit sind in den beiden Untersuchungen teilweise nicht deckungsgleich.

PädagogInnen (11%, vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 79).³⁸

Einen besonderen Stellenwert für Interkulturelle PädagogInnen nimmt der Arbeitsbereich der Interkulturellen Bildungsarbeit ein. Dieser taucht in der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 erwartungsgemäß nicht als eigenständiger Bereich auf.³⁹

Zusätzliche Arbeitsfelder

Rund zwei Drittel der erwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen hat zusätzliche Arbeitsfelder angegeben. Hier waren Mehrfachantworten möglich, wobei auf jede Person im Schnitt 4,4 Antworten fallen. Im Gegensatz zu den Hauptarbeitsfeldern haben sich hierbei auch einzelne Arbeitsfelder mit starken Häufigkeiten herauskristallisiert (vgl. Tab. 4.6). Den wichtigsten Stellenwert nimmt das Projektmanagement ein, gefolgt von der Bildungsarbeit im Bereich Interkulturelle Kommunikation/ Interkulturelle Kompetenzen. Außerdem weisen die berufliche Qualifizierung im Bereich der EB/ Lehre, die Antirassismus- / Antidiskriminierungsarbeit sowie die Sozialberatung große Häufigkeiten auf. Bei diesen Arbeitsfeldern könnte es sich demnach um fachspezifische Schlüsselqualifikationen von Interkulturellen PädagogInnen handeln.

Insgesamt fällt innerhalb der Zusätzlichen Arbeitsfelder auf, dass die im Studium herangezogenen Praxisfelder der Interkulturellen Pädagogik eine wesentlich stärkere Bedeutung einnehmen als innerhalb der Hauptarbeitsfelder. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass weitaus mehr Hauptarbeitsfelder in einem interkulturellen Kontext stehen als auf den ersten Blick ersichtlich. Weitere Analysen zum interkulturellen Bezug sowie zur Adäquatheit der Beschäftigung insgesamt erfolgen in Kap. 4.2.7 *Adäquatheit der Beschäftigung*.

Die Vielseitigkeit der Arbeitsfelder von Interkulturellen PädagogInnen spiegelt sich auch in den zahlreichen offenen Anmerkungen der AbsolventInnen wider. Diese konnten in den Kategorien „*Sonstiges, und zwar ...*“ und „*Möglichkeit für Anmerkungen*“ am Ende der Frage angegeben werden. Viele der qualitativen Antworten sind im Anhang aufgelistet und ermöglichen einen zusätzlichen

³⁸Die *ReferentInnentätigkeit* sowie die *Medienpädagogik* innerhalb des Abreitbereiches der Sonstigen Arbeitsfelder wurden für diesen Vergleich den pädagogischen Arbeitsfeldern zugeordnet.

³⁹Umgekehrt existiert für Interkulturelle PädagogInnen der Arbeitsbereich der Rehabilitation nicht, während dieser vor allem für SonderpädagogInnen eine bedeutende Rolle spielt (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 78).

Tabelle 4.6: Aktuell Erwerbstätige in den 13 größten zusätzlichen Arbeitsfeldern ($n = 59$; Anzahl)

Zusätzliche Arbeitsfelder	Anzahl der Personen
Projektmanagement	20
Bildungsarb. i. Bereich Interkult. Kommunikation/ Interkult. Kompetenzen	18
Berufliche Qualifizierung	14
Antirassismus- Antidiskriminierungsarbeit	13
Sozialberatung	13
Freizeit- und Erlebnispädagogik	12
Berufsberatung	11
ReferentInnentätigkeit	10
Psychologische Beratung	9
Internationaler Austausch	8
Journalismus/ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	8
Bildungsmanagement	8
Fundraising	8

Einblick in die spezifischen Arbeitsfelder der einzelnen AbsolventInnen.⁴⁰

Im Anhang befindet sich weiterhin eine zusammenfassende Auflistung der Tätigkeitsbezeichnungen, wobei nur die Oberbegriffe beibehalten wurden.

4.2.3 Tätigkeitsprofile

Neben den Arbeitsfeldern geben die Tätigkeitsprofile einen weiteren Einblick in die Erwerbstätigkeit von Interkulturellen PädagogInnen. Gefragt wurde zum einen nach der *überwiegenden Tätigkeitsform* der AbsolventInnen und zum anderen nach *Geschlecht*, *Alter* und *Migrationshintergrund* der KlientInnen, insofern die Tätigkeit der Befragten in Verbindung mit der KlientInnenarbeit steht.

Überwiegende Tätigkeitsform

Im Ergebnis beziehen sich die überwiegenden Tätigkeiten von fast 50% der Befragten auf die klientInnenbezogene Arbeit (vgl. Abb. 4.6). Bei jeweils einem Fünftel der AbsolventInnen überwiegen hingegen organisationsbezogene und wissensvermittelnde Tätigkeiten. Die Wissensproduktion, beispielsweise im Sinne der Forschung, spielt für Interkulturelle PädagogInnen kaum eine Rolle. Ebenso nehmen die sonstigen Tätigkeiten mit 7,8% einen geringen Anteil unter den überwiegenden Tätigkeitsformen ein.

⁴⁰Eine gesonderte qualitative Auswertung wurde nicht vorgenommen.

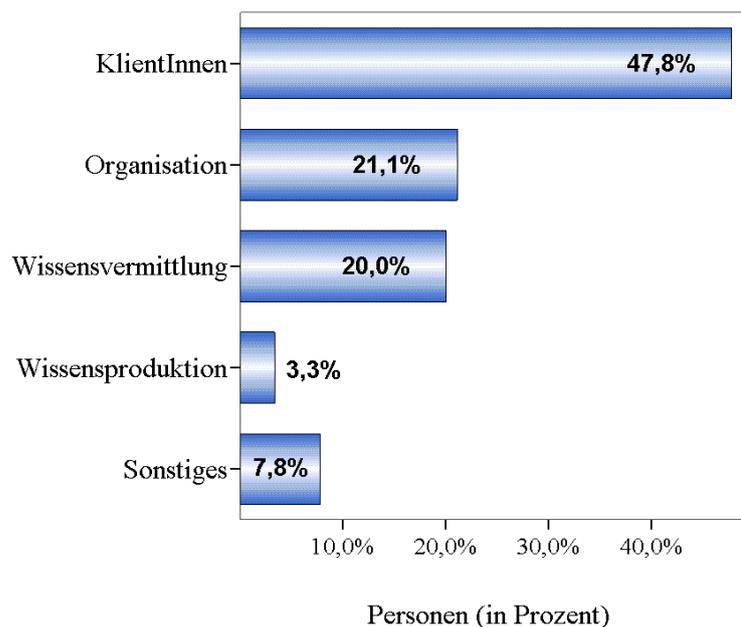


Abbildung 4.6: Überwiegende Tätigkeitsform innerhalb der Erwerbstätigkeit (n = 90; in Prozent)

Im Vergleich zu der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 verhalten sich die Anteile der überwiegenden Tätigkeitsformen relativ ähnlich. Die klientInnenbezogene sowie die organisationsbezogene Arbeit liegen jeweils mit Anteilen von 54,3% und 24,6% geringfügig höher als bei den Interkulturellen PädagogInnen. Die lehrenden Tätigkeiten im Sinne der Wissensvermittlung nehmen hingegen mit 13,2% einen deutlich geringeren Anteil ein; die Forschung und die sonstigen Tätigkeiten verhalten sich mit 2,8% und 5,2% etwa auf gleichem Niveau (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 106).

Demnach heben sich die Interkulturellen PädagogInnen von den anderen Diplom-PädagogInnen hinsichtlich der überwiegenden Tätigkeitsformen kaum ab. Lediglich die Wissensvermittlung spielt bei AbsolventInnen der Interkulturellen Pädagogik eine auffallend größere Rolle als bei den Erwerbstätigkeiten anderer Diplom-PädagogInnen. Diese Differenz dürfte mit dem höheren Anteil von Arbeitsfeldern innerhalb der Bildungsarbeit bei den Interkulturellen PädagogInnen zusammenhängen (vgl. Kap. 4.2.2).

Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund der KlientInnen

Hinsichtlich der Merkmale *Alter*, *Geschlecht* und *Migrationshintergrund* der KlientInnen ergeben sich folgende Häufigkeitsverteilungen⁴¹:

Die Altersverteilung der KlientInnen ist breit gestreut. Sowohl erwachsene KlientInnen als auch junge Menschen nehmen in der Stichprobe hohe Anteile ein. Insgesamt 37% der KlientInnentätigkeit richtet sich an Erwachsene zwischen 28 und 60 Jahre (vgl. Abb. 4.7). Weitere 27,2% der AbsolventInnen beschäftigen sich überwiegend mit jungen Erwachsenen zwischen 17 und 27 Jahren und knapp ein Viertel mit Kindern und Jugendlichen zwischen 7 und 16 Jahren. Fasst man diese beiden Kategorien zusammen, so ist etwa die Hälfte der Befragten überwiegend mit jungen Menschen bis maximal 27 Jahren tätig. Die Arbeit mit Kindern im Vorschulalter sowie die Arbeit mit Senioren nimmt innerhalb dieser Stichprobe keine Bedeutung ein; diese Kategorien wurden von keiner Person gewählt.⁴²

Die geschlechtsspezifische Arbeit, also die Arbeit nur mit Mädchen und Frauen oder nur mit Jungen und Männern spielt für die meisten Interkulturellen PädagogInnen keine Rolle (71,6%). Die Anteile für die geschlechtsspezifischen Erwerbstätigkeiten liegen bei der Frauen- und Mädchenarbeit mit 18,5% erwartungsgemäß höher als bei der Männer- und Jungenarbeit mit 9,9% (vgl. Abb. 4.8). Vergleichswerte anderer AbsolventInnenstudien sind für dieses Merkmal nicht bekannt.

Die Frage nach dem Migrationshintergrund wurde vor allem aus dem Grund gestellt, da ein hoher Anteil von KlientInnen mit Migrationshintergrund auch als Indikator für eine Tätigkeit mit eindeutig interkulturellem Bezug angesehen werden könnte. Das Ergebnis der Häufigkeitsauszählung ergab jedoch eine eindeutige Mehrheit von 62% der Befragten, die im Allgemeinen nicht mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten. Nur etwa 28% bzw. 22 Absol-

⁴¹Im Gegensatz zu den 43 AbsolventInnen mit der überwiegenden Tätigkeitsform der Klientinnenarbeit (47,8%), haben etwa doppelt so viele AbsolventInnen (81) Antworten zu Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund der KlientInnen gegeben. Das bedeutet, dass 90% der Interkulturellen PädagogInnen, die das Modul der aktuellen bzw. zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit bearbeitet haben (n = 90), innerhalb ihrer Erwerbstätigkeit, wenn auch nicht zwangsläufig überwiegend, mit KlientInnen in Berührung kommen.

⁴²Für die Zukunft ist jedoch anzunehmen, dass im Zuge des demographischen Wandels sowie der bildungspolitischen Forderung des „Lebenslangen Lernens“ auch ältere Menschen über 60 Jahre zunehmend Betreuungs- und Bildungsangebote von Interkulturellen PädagogInnen wahrnehmen werden.

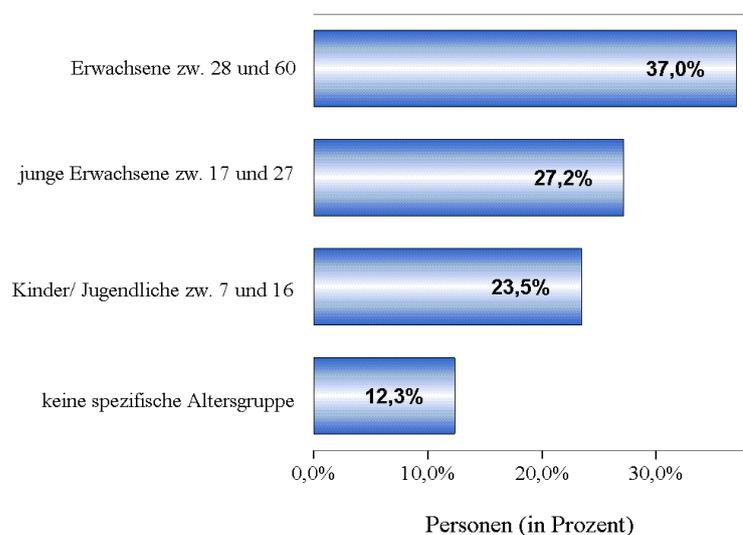


Abbildung 4.7: Altersgruppen der KlientInnen/ Adressaten (n = 81; in Prozent)

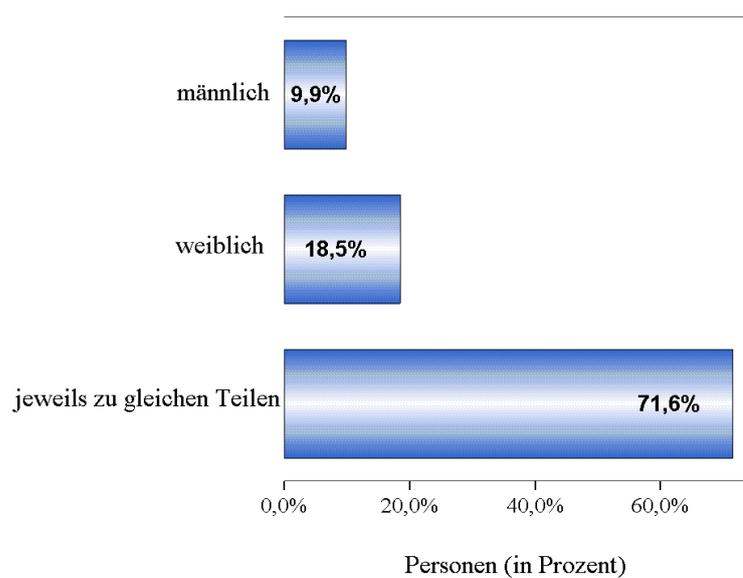


Abbildung 4.8: Geschlecht der KlientInnen/ Adressaten (n = 81; in Prozent)

ventInnen sind überwiegend mit MigrantInnen tätig.

Vergleichswerte für andere Diplom-PädagogInnen liegen für dieses Merkmal ebenfalls nicht vor. Demnach kann auch nicht gesagt werden, ob sich die Tätigkeiten von Interkulturellen PädagogInnen häufiger an Menschen mit Migrationshintergrund richten als die Tätigkeiten anderer Diplom-PädagogInnen.

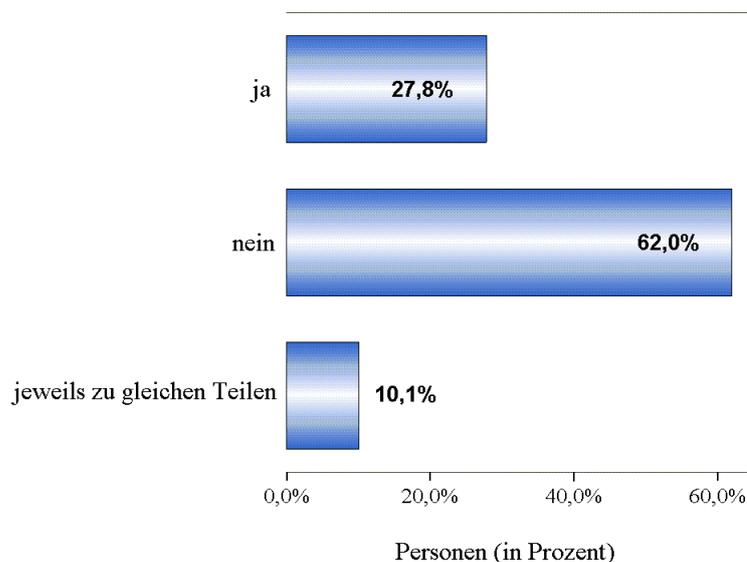


Abbildung 4.9: Migrationshintergrund der KlientInnen/ Adressaten (n = 79; in Prozent)

4.2.4 Arbeitgeber

Für die Angabe des Arbeitgebers der derzeitigen bzw. zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit standen in der Online-Erhebung insgesamt 19 Antwortkategorien zur Verfügung. Die einzelnen Werte der AbsolventInnen wurden nach Abschluss der Befragung in vier große Arbeitgebergruppen zusammengefasst. Die erste Gruppe bilden die *öffentlichen Träger* bestehend aus den Kategorien Bund, Land, Kreis/ Kommune, Universität/ Forschungsinstitut, Fachhochschule sowie den allgemein- und berufsbildenden Schulen. Die *freien bzw. gemeinnützigen Träger* zählen zu der zweiten Gruppe. Gemeint sind alle lokalen, regionalen, bundesweiten und internationalen Non-Profit-Organisationen, Stiftungen, private und freie Schulen sowie die Wohlfahrtsverbände und die Kirche. Die dritte Arbeitgebergruppe bilden die *privatgewerblichen Träger*, bei denen die AbsolventInnen in Industrie, Handel oder sonstigen privatgewerblichen Trägern angestellt sind. Alle anderen Träger, z. B. die Gewerkschaft, internationale Organisationen wie die EU, die UN etc. wurden in die Gruppe der *sonstigen Träger* zusammengefasst.⁴³ Die Häufigkeiten der einzelnen Träger sind in Abb. 4.10 dargestellt.

⁴³Die selbstständig bzw. freiberuflich tätigen Interkulturellen PädagogInnen werden in dieser Analyse nicht berücksichtigt.

Zu der häufigsten Arbeitgebergruppe zählen mit deutlichem Abstand vor allen anderen Arbeitgebergruppen die *freien Träger*. Über die Hälfte der Interkulturellen PädagogInnen dieser Stichprobe (53,0%) ist bei einem freien Träger angestellt. Unter ihnen bilden die lokalen und regionalen Vereine bzw. Initiativen die häufigsten Arbeitgeber mit rund einem Viertel aller Befragten (26,5%), weitere ca. 11% sind bei bundesweiten und internationalen Organisationen tätig. Die Stiftungen nehmen hingegen bei einem Anteil von nur 1,2% (eine Person) eine unbedeutende Rolle als Arbeitgeber von Interkulturellen PädagogInnen ein.⁴⁴

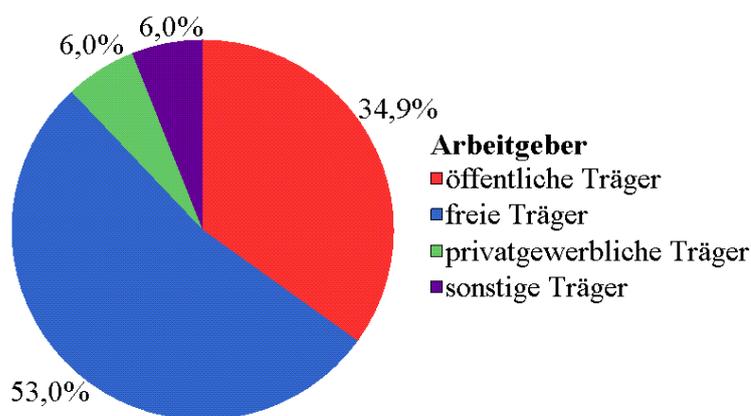


Abbildung 4.10: Arbeitgeber (n = 83; in Prozent)

Die zweite bedeutende Arbeitgebergruppe bilden die *öffentlichen Träger* mit über einem Drittel der Befragten (34,9%). Die meisten Interkulturellen PädagogInnen dieser Gruppe sind mit jeweils 12% bei Universitäten bzw. Forschungsinstituten sowie bei der Kommune beschäftigt.⁴⁵

Die *privatgewerblichen* und die *sonstigen Träger* nehmen in dieser Stichprobe auffällig geringe Anteile von jeweils 6% ein.

Im Vergleich zu der bundesweiten Diplom-Pädagogen-Studie 2001 zeigen sich hinsichtlich der Arbeitgebergruppen deutliche Unterschiede. Zwar bilden die freien bzw. gemeinnützigen Träger auch hier mit deutlichem Abstand die größte Gruppe unter den Arbeitgebern (55%), jedoch nehmen innerhalb dieser Grup-

⁴⁴Nicht genannt wurden innerhalb der Arbeitgebergruppe der *freien Träger* die privaten und freien Schulen.

⁴⁵Nicht angegeben wurden innerhalb der Arbeitgebergruppe der *öffentlichen Träger* die allgemeinen und berufsbildenden Schulen.

pe die Kirchen und Wohlfahrtsverbände mit 28% einen wesentlich höheren Anteil ein als unter Interkulturellen PädagogInnen (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 81). Diese sind lediglich zur Hälfte (14%) bei Kirchen oder Wohlfahrtsverbänden tätig. Die Gründe für diese auffälligen Differenzen können im Rahmen dieser Studie nicht geklärt werden. Denkbar wäre, dass die Kirchen und Wohlfahrtsverbände noch mehr in ihren alten Strukturen verankert sind und eine „Interkulturelle Öffnung“ innerhalb der Verwaltung und der Sozialen Dienste erst im Entstehen ist. Eventuell greifen diese beiden Arbeitgeber zudem bei der Besetzung von Stellen in den eher traditionellen Arbeitsfeldern wie der Altenhilfe, der Behindertenhilfe oder der Wohnungslosenhilfe auch häufiger auf „alt bekannte“ pädagogische Abschlüsse zurück, während lokale und regionale Vereine und Initiativen Interkulturellen PädagogInnen eventuell offener gegenüberstehen sowie häufiger Stellen mit interkulturellem Bezug anbieten. Diese Überlegungen stellen jedoch nur Vermutungen dar und müssten anhand weiterer Daten untersucht werden.

Die Arbeitgebergruppe der öffentlichen Träger zeigt ebenfalls unterschiedliche Anteile bei Interkulturellen- bzw. anderen Diplom-PädagogInnen. So sind lediglich 22% der Befragten aus der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 bei einem öffentlichen Träger beschäftigt, das sind etwa 13% weniger als bei den Interkulturellen PädagogInnen (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 81).

Und auch die privatgewerblichen Träger zeigen Anteile, die weit voneinander entfernt sind. Für Interkulturelle PädagogInnen spielt diese Arbeitgebergruppe mit 6% keine bedeutende Rolle, für Diplom-PädagogInnen anderer Studienrichtungen hingegen nimmt sie einen beachtlichen Anteil von 17% ein (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 81). Die Gründe für diese auffälligen Differenzen sind hier ebenfalls nicht bekannt und müssten anhand weiterer Erhebungen untersucht werden.

Insgesamt macht die Analyse der Arbeitgebergruppen für die AbsolventInnen der Interkulturellen Pädagogik deutlich, dass die freien und die öffentlichen Träger im Wesentlichen die Arbeitgeber dieser Stichprobe darstellen. Ganz oben stehen hier die lokalen und regionalen Vereine und Initiativen. Die privatgewerblichen Träger spielen bisher, im Gegensatz zu Diplom-PädagogInnen anderer Studienrichtungen, eine unbedeutende Rolle.

4.2.5 Arbeitszeiten

Um einen differenzierteren Einblick in die Arbeitsverhältnisse von Interkulturellen PädagogInnen zu erhalten, wurden die AbsolventInnen sowohl nach den *vertraglich* geregelten als auch den „*realen*“ *Arbeitszeiten* gefragt.

Die einzelnen Daten wurden im Nachhinein in die folgenden 4 Klassen unterteilt: unter 15 Stunden; 15 bis 20 Stunden (Halbtags), 21 bis 35 Stunden (Teilzeit) und mehr als 35 Stunden (Vollzeit).⁴⁶ Diese Untergliederung orientiert sich an der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 83).

Die statistische Datenanalyse ergab für die vertraglich geregelte Arbeitszeit einen Durchschnittswert von 29,4 Stunden und für die „reale“ Arbeitszeit einen Wert von rund 35 Stunden. Das bedeutet, dass Interkulturelle PädagogInnen im Schnitt 5,5 Stunden mehr in der Woche arbeiten als vertraglich geregelt.

Ein Blick auf die Verteilung der einzelnen Arbeitszeitklassen zeigt, dass die meisten Interkulturellen PädagogInnen, insgesamt 55,7%, in Halbtags- und Teilzeitstellen tätig sind (vgl. Abb. 4.11). Das entspricht deutlich mehr als der Hälfte der Befragten. Hingegen befinden sich nur 40,9% der Interkulturellen PädagogInnen in Vollzeitstellen.⁴⁷ In Zusammenhang mit den in Kap. 4.2.1 untersuchten Erwerbsformen ergibt sich lediglich ein Anteil von 18,5% der AbsolventInnen, die eine unbefristete Vollzeitstelle ausüben.

Die Gründe für den hohen Anteil von Halbtags- und Teilzeitstellen bei den Interkulturellen PädagogInnen können anhand der vorliegenden Daten nicht näher untersucht werden. Sinnvoll wäre in diesem Zusammenhang ein Vergleich zwischen Absolventinnen mit Kindern und ohne Kinder, da geringere Arbeitszeiten bei Frauen häufig auf familiäre Gründe wie die Kinderbetreuung zurückzuführen sind (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 83 f.). Das Merkmal *Elternschaft* wurde in dieser Studie jedoch nicht erhoben, so dass diesbezüglich auch keine Interpretationen möglich sind.

Die Abbildung zeigt außerdem einen sehr geringen Anteil von Interkulturel-

⁴⁶Die Angaben beziehen sich jeweils auf die wöchentlichen Arbeitszeiten.

⁴⁷Diese Angaben beziehen sich auf die vertraglich geregelten Arbeitszeiten. Insgesamt neun AbsolventInnen haben ausschließlich eine „reale“ Arbeitszeit angegeben. Hierbei handelt es sich überwiegend um Selbstständige bzw. FreiberuflerInnen. Für die Häufigkeitsverteilung in Abb. 4.11 wurden von diesen neun Fällen die „realen“ Arbeitszeiten den Kategorien zugeordnet.

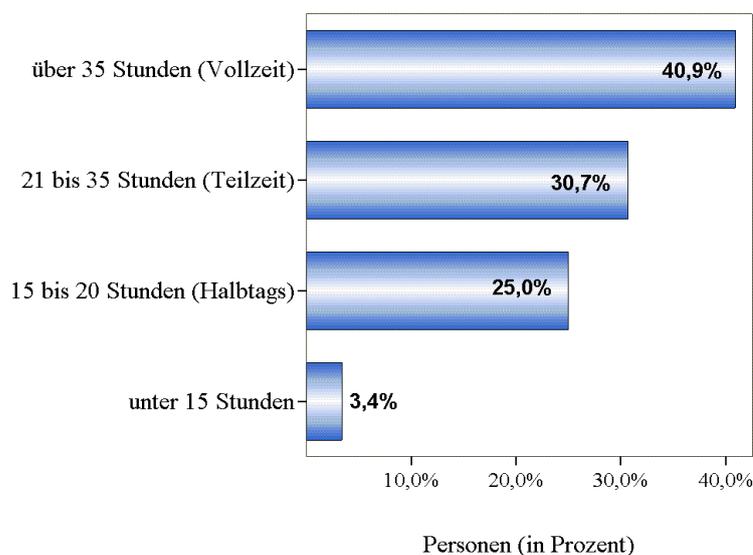


Abbildung 4.11: Wöchentliche Arbeitszeit, vertraglich geregelt (n = 88; in Prozent)

len PädagogInnen, die wöchentlich weniger als 15 Stunden erwerbstätig sind (3,4%).

Die geringe Anzahl von Erwerbstätigen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden spiegelt sich auch in der bundesweiten Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 wider. Hier sind es sogar nur 2,9% der AbsolventInnen, die in diese Klasse fallen (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 84).

Hinsichtlich der Anteile Halbtags- und Teilzeiterwerbstätiger ergeben sich im Vergleich zu anderen Studien jedoch z. T. auffällige Unterschiede. Von den vorliegenden Daten der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001, der HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 sowie den Angaben der BA für GeisteswissenschaftlerInnen 2007 wird in keinem Fall ein derart hoher Anteil von Halbtags- und Teilzeitstellen erreicht. Die Anteile liegen hier zwischen 31% nach Angaben des HIS und maximal 39,2% nach Angaben der BA (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 47; Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 84; Bundesagentur für Arbeit 2007c, S. 10). Die HIS-AbsolventInnenbefragung 2006 zeigt für andere Diplom-PädagogInnen wiederum mit 56% einen gleich hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter. Diese Angabe bezieht sich jedoch ausschließlich auf BerufseinsteigerInnen im öffentlichen Dienst (vgl. Briedis 2007, S. 197). Im Gesamtdurchschnitt sind AbsolventInnen mit Universitätsabschluss laut HIS lediglich zu 15% in Teilzeit beschäftigt (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 47).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Interkulturellen PädagogInnen dieser Stichprobe im Vergleich zu den meisten anderen AbsolventInnenstudien wesentlich häufiger in Halbtags- und Teilzeitstellen tätig sind als andere Diplom-PädagogInnen und UniversitätsabsolventInnen insgesamt. Gemessen an den Kriterien der Normalarbeitsverhältnisse, zu denen die Vollzeitarbeit zählt, fällt die Bewertung der Arbeitszeiten für Interkulturelle PädagogInnen schlecht aus. Jedoch muss die hohe Präsenz der Halbtags- und Teilzeitstellen nicht zwangsläufig negativ bewertet werden. Möglicherweise haben sich die AbsolventInnen auch bewusst für Arbeitszeiten von unter 35 Stunden in der Woche entschieden. Problematisch sind Teilzeitstellen vor allem für diejenigen, die nach einer Vollzeitstelle streben, da das Einkommen und die Versorgungsansprüche aus Teilzeitarbeit nicht für die Lebenshaltungskosten ausreichen. Für genauere Analysen müssten jedoch zusätzliche Daten erhoben werden.

4.2.6 Vergütung

Um für das Einkommen eine möglichst hohe Ausschöpfungsquote zu erreichen, wurden im Vorfeld sechs Einkommensklassen gebildet. Zwar konnten so nur grobe Richtwerte ermittelt werden, dafür haben 90 der 96 Befragten diese Frage beantwortet. In allgemeinen Bevölkerungsumfragen liegen die Ausfallquoten bei Einkommensfragen in der Regel bei 20 bis 30% (vgl. Diekmann 2005, S. 364).

Einen Gesamteindruck über die Einkommensverhältnisse liefert Abb. 4.12. Insgesamt erhalten 41,1% der AbsolventInnen ein monatliches Brutto-Gehalt zwischen 1001 und 2000 Euro. Weitere 30% verfügen über 2001 bis 3000 Euro. Nur etwa 11% der Interkulturellen PädagogInnen verdienen mehr als 3000 Euro im Monat. Die Vergütungsklasse von maximal 500 Euro spielt mit lediglich 2,2% ebenfalls eine unbedeutende Rolle. Der Anteil der Befragten, die monatlich zwischen 500 und 1000 Euro verdienen, beträgt 15,6%.

Insgesamt erhalten fast 60% der befragten AbsolventInnen eine monatliche Brutto-Vergütung von maximal 2000 Euro, während lediglich 40% über 2000 Euro verdienen. Diese Verteilung hängt größtenteils mit der hohen Häufigkeit von halbtags- und teilzeitbeschäftigten Interkulturellen PädagogInnen zusammen (vgl. Kap. 4.2.5). Um ein differenzierteres Bild über die Einkommensver-

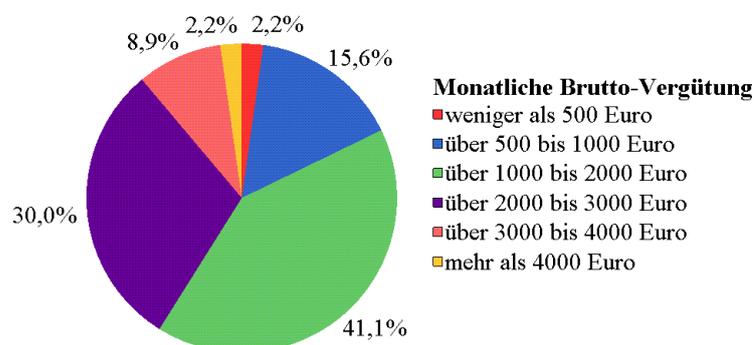


Abbildung 4.12: Monatliche Brutto-Vergütung (n = 90; in Prozent)

hältnisse der Befragten zu erhalten, wurden die einzelnen Gehaltsklassen anschließend in Verbindung mit den Arbeitszeiten betrachtet. Abb. 4.13 zeigt ein gestapeltes Balkendiagramm, welches die Einkommensklassen innerhalb der unter 15 Stunden Beschäftigten, der Halbtags-, Teilzeit- sowie der Vollzeitbeschäftigten zeigt. Erwartungsgemäß erhalten Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt ein höheres Gehalt als Halbtags- und Teilzeitbeschäftigte. AbsolventInnen, die weniger als 15 Stunden die Woche arbeiten, verdienen alle weniger als 1000 Euro.

Während der Anteil der über 2000 Euro verdienenden AbsolventInnen bei den Halbtags-Erwerbstätigen lediglich bei rund 14% liegt, nimmt er bei den Teilzeit-Erwerbstätigen immerhin schon einen Anteil von 37% ein und erreicht bei den Vollzeit-Erwerbstätigen schließlich eine zwei Drittel Mehrheit von 67%. Ein Gehalt von über 3000 Euro im Monat erhält ein Viertel der vollzeiterwerbstätigen Befragten.

Gehaltsangaben für AkademikerInnen anderer Fachrichtungen liegen in sehr unterschiedlichen Formen vor. Einige Studien fragen ausschließlich nach Jahresgehältern der AbsolventInnen⁴⁸, andere verwenden bei der Befragung tarifliche Vergütungsstufen und wieder andere bitten um die präzise oder bereits klassierte Angabe des monatlichen Brutto-Gehalts und teilweise auch des Netto-Gehalts. Um die Gehaltsklassen der Interkulturellen PädagogInnen wenigstens ansatzweise in Bezug zu anderen AkademikerInnen setzen zu können, sollen im Folgenden die jeweiligen Angaben der einzelnen Studien aufgeführt werden: Das durchschnittliche Jahresgehalt für vollzeiterwerbstätige PädagogInnen be-

⁴⁸In dieser Studie wurde bewusst nicht nach dem Jahreseinkommen gefragt, da befristet Erwerbstätige eine Einschätzung des Jahresgehaltes in einigen Fällen nur schwer vornehmen können.

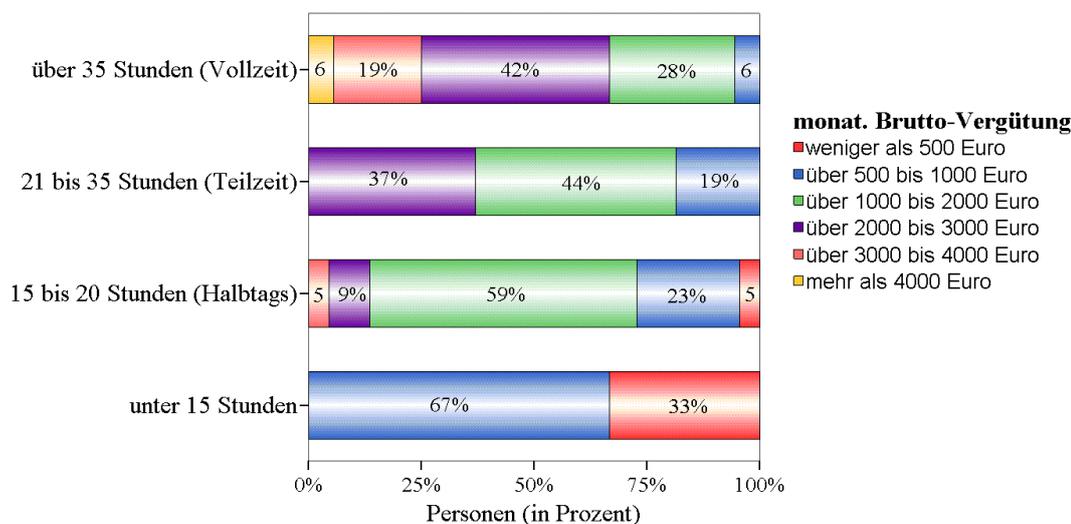


Abbildung 4.13: Monatliche Brutto-Vergütung nach Arbeitszeiten (n = 88; in Prozent)

trägt laut der HIS-AbsolventInnenbefragung (2006) 25.700 Euro (Berufseinstiegsgehalt) bzw. laut der HIS-AbsolventInnenbefragung (2003) 35.700 Euro (fünf Jahre nach Studienabschluss). Der Studentenspiegel 2 (2006) nennt für erziehungswissenschaftliche BerufseinsteigerInnen ein durchschnittliches Bruttogehalt von 1978 Euro im Monat. Die Dresdner AbsolventInnenstudie 2004 nennt ähnlich wie in der vorliegenden Untersuchung lediglich Vergütungsklassen. Demnach verdienen 42% der Vollzeitbeschäftigten unter 2000 Euro und 58% über 2000 Euro (vgl. Briedis 2007, S. 208; Kerst/ Minks 2004, S. 62; Spiegel Special 2007, S. 10; Universität Dresden 2005, S. 47).

Die Angaben der einzelnen Studien verdeutlichen die große Spannweite der Durchschnittsgehälter, die sicherlich auch damit zusammenhängt, wie lange das Studium in Bezug zur Erwerbstätigkeit schon zurückliegt und wie viel Berufserfahrung die AbsolventInnen mitbringen. Ein Jahresgehalt bzw. ein monatliches Bruttogehalt für die vollzeiterwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen kann nicht präzise berechnet werden, da nur Vergütungsklassen erfragt wurden. Nimmt man jedoch für alle Gehaltsklassen den Klassenmittelwert an sowie für die Klasse *mehr als 4000 Euro* einen Wert von 4.100 Euro, ergibt sich ein fiktives Durchschnittsgehalt von 2408 Euro der vollzeiterwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen. Dieses angenommene Durchschnittsgehalt kann real jedoch auch bedeutend höher oder niedriger ausfallen.⁴⁹

⁴⁹Die Spannweite dieser Stichprobe liegt zwischen 1944 und 2867 Euro, je nachdem ob für die einzelnen Gehaltsklassen der niedrigste oder der höchste Wert angenommen wird. Als

Abgesehen von den offensichtlichen Unterschieden zwischen den durchschnittlichen Vergütungen, platzieren sich AbsolventInnen erziehungswissenschaftlicher Studiengänge im Vergleich zu anderen Fachrichtungen, vor allem zu den Naturwissenschaften und zu den technischen Fachrichtungen, allesamt im unteren Bereich. Von den 23 untersuchten Fächern des Studentenspiegels 2 (2006) ergibt sich insgesamt ein durchschnittliches Einstiegsgehalt von 2491 Euro (Berufseinstiegsgehalt). Die ErziehungswissenschaftlerInnen befinden sich mit 1978 Euro an sechs-letzter Stelle (vgl. Spiegel Special 2007, S. 10). Betrachtet man die Jahresgehälter der HIS-AbsolventInnenbefragung 2006 sind nur zwei AkademikerInnen-Gruppen aufgeführt, die unter dem Wert der PädagogInnen liegen, und zwar die ArchitektInnen und RaumplanerInnen sowie die AbsolventInnen mit einem Magisterabschluss.⁵⁰ Bei der HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 kommen noch die Agrar- und Ernährungswissenschaften mit geringeren Vergütungen hinzu. Zu den Spitzenverdienern zählen die AbsolventInnen des Wirtschaftsingenieurwesens, der Humanmedizin, der Elektrotechnik, der Informatik sowie des Maschinenbaus mit monatlichen Brutto-Einstiegsgehältern von bis zu 3520 Euro; im weiteren Verlauf der Berufskarriere sind für diese AkademikerInnen-Gruppen auch Jahresgehältern von 55.400 Euro und mehr möglich (vgl. Briedis 2007, S. 208; Kerst/ Minks 2004, S. 62).

Mögliche Ursachen für die bedeutend niedrigeren Gehälter von Interkulturellen PädagogInnen im Vergleich zu anderen UniversitätsabsolventInnen könnten zum einen in der starken Konkurrenz zu FachhochschulabsolventInnen liegen. Um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können, müssen sich immer mehr Diplom-PädagogInnen mit einer universitären Ausbildung mit Gehältern auf der Ebene von FachhochschulabsolventInnen zufrieden geben (vgl. Kap. 3.2). Zudem ist sicher auch in diesem Fall wieder die schlechte finanzielle Ausstattung der großen Arbeitgebergruppen der öffentlichen und freien Träger für die relativ geringen Gehälter verantwortlich.

Vorlage für die Berechnung eines Mittelwertes für gruppierte Daten diene ein Beispiel von Andreas Diekmann (vgl. Diekmann 2005, S. 558).

⁵⁰ Ausnahme bilden außerdem die AbsolventInnen der Lehramtsstudiengänge mit niedrigeren Gehältern. Diese wurden hier nicht explizit aufgeführt, da sich diese AbsolventInnen aufgrund des Referendariats lediglich in einer Übergangssituation befinden.

4.2.7 Adäquatheit

Die Adäquatheit der Beschäftigung meint die „Angemessenheit“ bzw. die Entsprechung der universitären Ausbildung in Bezug auf die derzeitige Erwerbstätigkeit. Die Messung der Adäquatheit kann anhand subjektiver und objektiver Kriterien erfolgen, wobei subjektive Kriterien häufiger Verwendung finden (vgl. Fehse/ Kerst 2007, S. 74 f.).

Untersucht wurden in dieser Studie in Anlehnung an die HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 die drei Merkmale *berufliche Position* (Positionsadäquatheit), *Niveau der Arbeitsaufgaben* (Niveauadäquatheit) und die *fachliche Entsprechung* (Fachadäquatheit). Die Befragten sollten hinsichtlich dieser drei Variablen jeweils einschätzen, ob die derzeitige Erwerbstätigkeit auf einer Skala von 1 *nein* bis 5 *ja* ihrer Hochschulqualifikation entspricht.

In Ergänzung zu der allgemeinen Einschätzung der Befragten hinsichtlich der Positionsadäquatheit wurden weitere objektive Daten zur *Leitungsfunktion* und *Leitungsebene* der AbsolventInnen erfragt.

Des Weiteren sollten die AbsolventInnen zusätzlich zu der allgemeinen Einschätzung der Fachadäquatheit auch Einschätzungen bezüglich der Merkmale *Wichtigkeit der im Studium vermittelten Kenntnisse* innerhalb der Erwerbstätigkeit sowie die Einschätzung des *interkulturellen Bezugs* der aktuellen bzw. zuletzt ausgeübten Stelle vornehmen. Diese Daten sollten differenziertere Auskünfte darüber liefern, inwiefern die spezifischen Studieninhalte der Interkulturellen Pädagogik innerhalb der Erwerbstätigkeiten der AbsolventInnen von Bedeutung sind.

Für eine zusammenfassende Einschätzung der Adäquatheit wurde mit Hilfe von SPSS abschließend eine Clusteranalyse vorgenommen, die zu den folgenden vier, in sich relativ homogenen Gruppen, führte: *volladäquat Erwerbstätige*, *positions- und niveauadäquat Erwerbstätige*, *fach- und tendenziell niveauadäquat Erwerbstätige* sowie *inadäquat Erwerbstätige*.⁵¹ Zunächst sollen jedoch die drei Ausprägungen der Adäquatheit im Einzelnen betrachtet werden.

⁵¹ Auch die Clusteranalyse erfolgte in Anlehnung an die HIS-AbsolventInnenbefragung 2003. Jedoch ergab sich innerhalb der HIS-Befragung eine Gruppe mit überwiegend fach- und tendenziell positionsadäquat Erwerbstätigen (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 83), während sich bei den Interkulturellen PädagogInnen eine Gruppe mit überwiegend fach- und tendenziell niveauadäquaten AbsolventInnen herauskristallisierte.

Positionsadäquatheit

Für die Positionsadäquatheit wurden, wie bereits erwähnt, objektive und subjektive Kriterien erhoben. Für die objektiven Merkmale *Leitungsfunktion* und *Leitungsebene* ergab die statistische Auswertung, dass fast 70% der Interkulturellen PädagogInnen keine bzw. kaum Leitungsfunktionen (GruppenleiterIn o. Ä.) ausüben und sich dementsprechend auf einer unteren Leitungsebene befinden (vgl. Abb. 4.14).⁵² Lediglich 16% der Befragten haben angegeben, eine Tätigkeit auf mittlerer (z. B. Abteilungs-, Gebietsleitung) oder oberer Leitungsebene (z. B. Vorstand, Geschäftsführung) auszuüben.

Die Auswertung der objektiven Kriterien spricht für eine geringe Positionsadäquatheit, obwohl sich die Anteile im Vergleich zu anderen Diplom-PädagogInnen noch relativ hoch verhalten. Laut der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 sind sogar 86% der AbsolventInnen ohne Leitungsaufgaben oder lediglich mit einer Leitung einer AG beschäftigt (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 105). Da eine Hochschulausbildung allgemein und demnach auch die der Interkulturellen Pädagogik auf leitenden Funktionen ausgerichtet ist (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 104f.), muss hinsichtlich der Positionsadäquatheit nach objektiven Kriterien von überwiegend „unterwertiger“ bzw. inadäquater Beschäftigung gesprochen werden.

Die subjektive Einschätzung der Positionsadäquatheit fiel hingegen deutlich positiver aus. Insgesamt 53,3% der Interkulturellen PädagogInnen, also etwas über die Hälfte, sehen sich hinsichtlich ihrer beruflichen Position entsprechend ihrer Hochschulqualifikation beschäftigt.⁵³ In Anbetracht der Tatsache, dass etwa 70% der Befragten in unteren Leitungsebenen bzw. in Ebenen ohne Leitungsaufgaben beschäftigt sind, überrascht dieses Ergebnis. Möglicherweise werden höhere berufliche Positionen von einem Teil der Befragten gar nicht erst in Betracht gezogen, da sie nicht dem beruflichen Selbstverständnis von Diplom-PädagogInnen entsprechen bzw. das Anspruchsniveau nicht so hoch ist. Für genauere Analysen müssten jedoch weitere Daten erhoben werden.

⁵²Die qualitativen Daten der Kategorie *Sonstiges* innerhalb der Leitungsebenen sind im Anhang aufgelistet.

⁵³Der Wortlaut der Frage lautete: *Würdest Du sagen, dass Du derzeit entsprechend Deiner Hochschulausbildung beschäftigt bist? a) hinsichtlich der beruflichen Position b) hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben c) hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (Studienrichtung)*. Hierbei standen die Kategorien *nein; eher nein; teils/ teils; eher ja* und *ja* zur Verfügung. Als adäquat wurden alle Befragten mit den Kategorien *ja* und *eher ja* eingestuft (vgl. Fragebogen im Anhang, Frage 19).

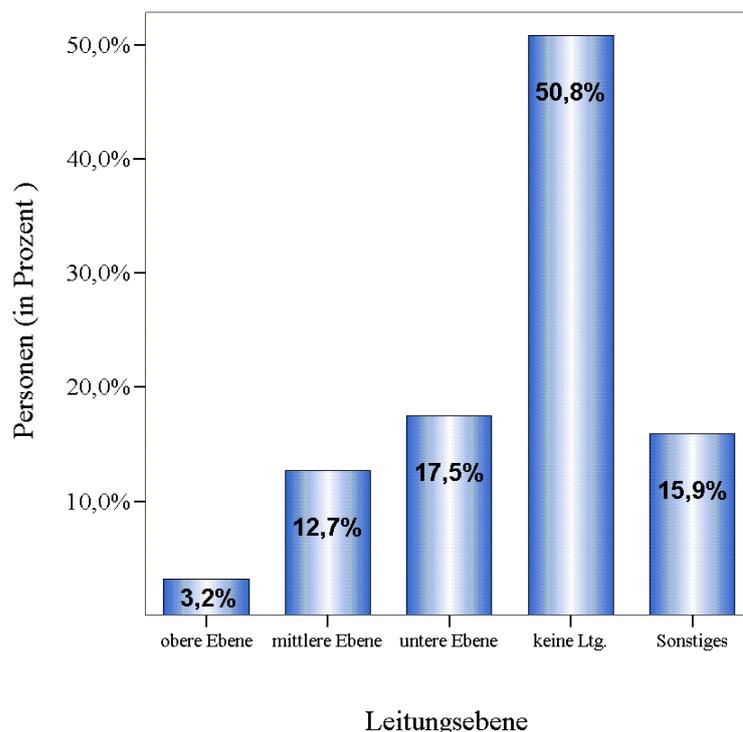


Abbildung 4.14: Leitungsebenen (n = 63; in Prozent)

Im Vergleich zu anderen PädagogInnen unterscheiden sich die Einschätzungen zur Positionsadäquatheit von den Interkulturellen PädagogInnen in keiner Weise, denn auch die HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 gibt für PädagogInnen einen Wert von 53% an (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 82). Dieser Anteil liegt jedoch deutlich unter dem Gesamtdurchschnittswert von UniversitätsabsolventInnen insgesamt (76%, vgl. ebd.).

Niveaudäquatheit

Dieser Bereich der Adäquatheit wurde in der vorliegenden Studie lediglich anhand einer allgemeinen Einschätzung der AbsolventInnen untersucht. Diese sollten auf der Skala von 1 *nein* bis 5 *ja* angeben, inwiefern sie das Niveau der Arbeitsaufgaben in Bezug zu ihrer Hochschulqualifikation für angemessen halten (vgl. Fragebogen im Anhang, Frage 19).

Im Vergleich zur Positionsadäquatheit schätzen die AbsolventInnen die Angemessenheit des Niveaus der Arbeitsaufgaben wesentlich höher ein. Rund 65% der Stichprobe hat angegeben, niveaudäquate Tätigkeiten auszuüben. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass den AbsolventInnen innerhalb ihrer Erwerbs-

tätigkeit, unabhängig von der beruflichen Position, anspruchsvolle Aufgaben zugeteilt werden.

Diplom-PädagogInnen anderer Fachrichtungen weisen für die Niveauadäquatheit einen geringfügig niedrigeren Wert von 62% auf. Aber auch hier platzieren sich die Interkulturellen PädagogInnen mit rund 65% im Vergleich zum Gesamtdurchschnittswert von UniversitätsabsolventInnen (72%) im unteren Bereich (vgl. ebd.).

Fachadäquatheit

Die Fachadäquatheit wurde ausschließlich anhand subjektiver Kriterien untersucht. Zunächst soll es um die Häufigkeitsverteilung des Merkmals *interkultureller Bezug* gehen. Die Auswertung ergab folgendes Bild: Gut die Hälfte der AbsolventInnen (51,1%) sieht in ihrer derzeitigen bzw. letzten Erwerbstätigkeit einen eindeutigen interkulturellen Bezug, das entspricht 46 Personen. Bei etwa einem Fünftel der Stellen liegt kein interkultureller Bezug vor; für die Kategorie *teils/ teils* entschied sich gut ein Viertel der Befragten (vgl. Abb. 4.15).

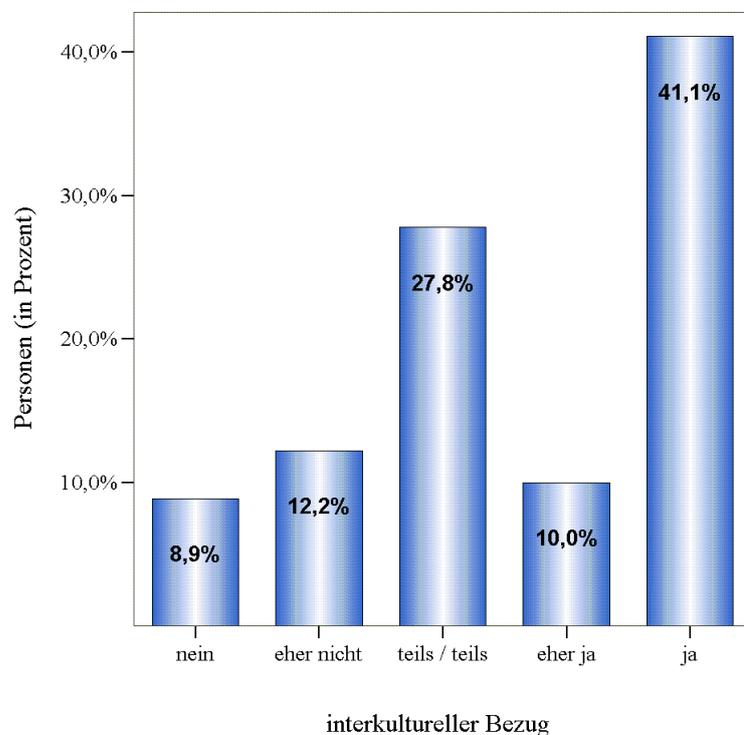


Abbildung 4.15: Interkultureller Bezug (n = 90; in Prozent)

Die Aussagekraft dieser Angaben ist schwierig einzuschätzen, da der Begriff „interkultureller Bezug“ im Fragebogen nicht näher definiert wurde; demzufolge können die einzelnen Antwortvorgaben für alle AbsolventInnen eine andere Bedeutung oder Gewichtung einnehmen. Eine eindeutige Tendenz zu Tätigkeiten mit interkulturellem Bezug konnte mit einem Anteil von etwa 51% zwar nicht ermittelt werden, jedoch konnte immerhin eine eindeutige Tendenz zu Tätigkeiten ohne interkulturellen Bezug (rund 21%) widerlegt werden. Für einen Teil der Befragten bezieht sich der interkulturelle Bezug in jedem Fall u. a. auf die Arbeit mit MigrantInnen. Dies belegen die Daten der Tätigkeitsprofile in Kap. 4.2.3, in dem 22 Personen angaben, überwiegend mit MigrantInnen tätig zu sein. Daraus lässt sich schließen, dass sich bei den übrigen 24 von insgesamt 46 AbsolventInnen der interkulturelle Bezug innerhalb der Erwerbstätigkeit auf andere Faktoren beziehen muss. Welche das im Einzelnen sind, wurde nicht erfragt. Betrachtet man jedoch die ermittelten Arbeitsfelder, wird z. B. innerhalb der Interkulturellen Bildungsarbeit ersichtlich, dass der interkulturelle Bezug nicht zwangsläufig auf die Klientel ausgerichtet sein muss, sondern auch die inhaltlichen Schwerpunkte der Erwerbstätigkeit betreffen kann. Dies zeigt sich beispielsweise an den Arbeitsfeldern der Antirassismuserbeit oder der Vermittlung von Interkulturellen Kompetenzen, die den inhaltlichen Schwerpunkten der Interkulturellen Pädagogik entsprechen, sich jedoch überwiegend nicht an MigrantInnen richten.

Im Folgenden geht es um die Auswertung des Merkmals *Wichtigkeit der im Studium vermittelten Kenntnisse* für die aktuelle bzw. zuletzt ausgeübte Erwerbstätigkeit.

Die Einschätzung der Wichtigkeit von Kenntnissen wird in vielen AbsolventInnenstudien durchgeführt, um bestimmte Schlüsselkompetenzen für die Berufstätigkeit aufzudecken und zu überprüfen, inwieweit die Hochschulausbildung zur Befähigung dieser Kompetenzen beiträgt. In dieser Untersuchung beschränkt sich die Überprüfung der beruflichen Anforderungen lediglich auf die bereichsspezifischen Fach- und Sachkompetenzen. Gemeint sind zum einen spezielle Fachkenntnisse, in diesem Fall der Interkulturellen Pädagogik, und zum anderen fächerübergreifende Kenntnisse, die nicht an eine Disziplin gebunden sind (vgl. Schaeper/ Briedis 2004, S. 5). Dazu zählen u. a. Kenntnisse in Fremdsprachen und Recht, die bereits im Curriculum der Interkulturellen Pädagogik integriert sind, sowie auch Kenntnisse in EDV und Wirtschaft, die

bisher nicht zu den Studieninhalten gehören.

Der Fragebogen beinhaltete für die Einschätzung der Wichtigkeit der Kenntnisse alle im Studium gelehrtten Fächer⁵⁴ sowie der Vollständigkeit halber die zwei weiteren Sachkompetenzen EDV und Wirtschaft. Ziel dieser Analyse war es nicht, die Schlüsselkompetenzen von Interkulturellen PädagogInnen in ihrer Gesamtheit aufzudecken⁵⁵, sondern zu überprüfen, ob die im Studium vermittelten Fach- und Sachkenntnisse im späteren Beruf Verwendung finden und somit zu den beruflichen Anforderungen zählen oder ob die Kenntnisse für die derzeitige Erwerbstätigkeit als nicht notwendig empfunden werden. Demnach können die folgenden Ausführungen lediglich Anhaltspunkte zu Schlüsselqualifikationen innerhalb der bereichsspezifischen Fach- und Sachkompetenzen liefern, insofern bestimmte Fächer eine auffallend hohe Bedeutung einnehmen.⁵⁶ In Abb. 4.16 sind die Häufigkeitsverteilungen der untersuchten Kenntnisse nach der Wichtigkeit geordnet. Hierfür wurden die Kategorien *eher wichtig* und *wichtig* zusammengefasst.

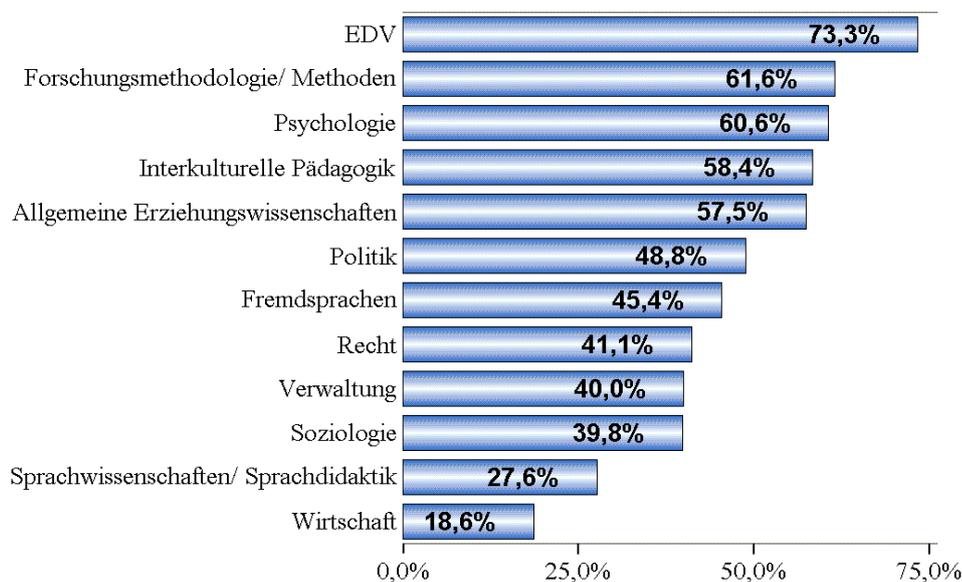
Die Abbildung zeigt, dass vier der zehn im Studium gelehrtten Fächer eine große Bedeutung für die Erwerbstätigkeit von Interkulturellen PädagogInnen einnehmen, und zwar die Fächer Forschungsmethodologie/ Methoden, Psychologie, Interkulturelle Pädagogik sowie die Allgemeine Erziehungswissenschaft. Hierbei fallen mehr als 50% der Befragten in die Bereiche *eher wichtig* und *wichtig*; somit könnten in diesen Kenntnissen die fachspezifischen Schlüsselqualifikationen von Interkulturellen PädagogInnen liegen.

Die Kompetenz, die mit Abstand von den meisten Befragten als bedeutend für die Erwerbstätigkeit eingestuft wurde, bildet jedoch die EDV-Kompetenz. Fast drei Viertel der Interkulturellen PädagogInnen haben angegeben, innerhalb ihrer Erwerbstätigkeit auf EDV-Kenntnisse angewiesen zu sein, lediglich 8% wählten die Kategorien *unwichtig* oder *eher unwichtig*.

⁵⁴Eine Auflistung der einzelnen Fächer enthält unter anderem die Prüfungsordnung für den Diplomstudiengang Interkulturelle Pädagogik (vgl. Zentrale Studienberatung der Universität Oldenburg 2000, § 3 (3)).

⁵⁵Hierfür hätten weitere Daten erhoben werden müssen, die auch die anderen Bereiche der Schlüsselkompetenzen ansprechen. Das HIS nimmt neben den Sach- und Fachkompetenzen eine weitere Unterteilung in die Methoden-, Sozial-, Selbst-, Anwendungs-, Gesellschafts- und Umweltkompetenzen vor (vgl. Schaeper/ Briedis 2004, S. 7).

⁵⁶Ergänzend seien an dieser Stelle die Ergebnisse der HIS-AbsolventInnenbefragung 2006 erwähnt. Hier nehmen zwar die speziellen Fachkenntnisse bei 70% bzw. 71% der Universitäts- und PädagogikabsolventInnen eine hohe Bedeutung ein, auffallend wichtiger wurden jedoch die Methodenkompetenzen (jeweils 93%), die Selbstorganisationsfähigkeit (jeweils 93%) sowie die Sozialkompetenzen (82%/ 89%) eingestuft (vgl. Briedis 2007, S. 57 ff.).



Personen für die Kategorien *eher wichtig* und *wichtig* (in Prozent)

Abbildung 4.16: Wichtigkeit von Kenntnissen für die derzeitige Erwerbstätigkeit (in Prozent)

Auffallend niedrig fielen die Häufigkeiten für die Sachkompetenz Wirtschaft und die Fachkompetenz Sprachwissenschaft/ Sprachdidaktik aus. Für diese beiden Kompetenzen hat weit über die Hälfte der Befragten angegeben, die Kenntnisse seien *unwichtig* oder *eher unwichtig* für die aktuelle bzw. zuletzt ausgeübte Stelle.⁵⁷

Aus dem mittleren Feld soll hier lediglich auf die Fremdsprachenkenntnisse eingegangen werden. Für rund 45% der Interkulturellen PädagogInnen spielen Kenntnisse in anderen Sprachen eine *wichtige* bzw. *eher wichtige* Rolle. Insgesamt haben 50 Personen dieser Stichprobe eine oder mehrere Fremdsprachen angegeben. Davon können 82% Englisch, 32% Spanisch und 28% Französisch für die derzeitige Erwerbstätigkeit verwenden. Weiterhin wurden die Sprachen

⁵⁷Für diese beiden Kompetenzen wurden zusätzlich die Minderheiten betrachtet, die die genannten Kenntnisse als *wichtig* oder *eher wichtig* einschätzen. Wirtschaftskenntnisse empfinden vor allem die AbsolventInnen als wichtig, die bei einem privatgewerblichen Träger (zu 60%) angestellt sind. Sprachwissenschaftliche und sprachdidaktische Kenntnisse sind erwartungsgemäß vor allem für das Arbeitsfeld DaF/ DaZ unentbehrlich. Alle in diesem Feld tätigen AbsolventInnen (100%) haben hinsichtlich dieser Fachkompetenz die Kategorien *wichtig* oder *eher wichtig* angegeben. Jedoch gibt es ebenfalls nur sehr wenige AbsolventInnen, die das Feld DaF/ DaZ ausüben, so dass der Mittelwert insgesamt sehr niedrig ausfällt.

Türkisch, Russisch, Arabisch, Afrikaans und Italienisch mindestens zweimal und maximal siebenmal genannt.⁵⁸

Die Analyse der Wichtigkeit von Kenntnissen ist wie die Analyse des interkulturellen Bezugs nur unter Vorbehalt zu interpretieren, denn auch hierbei handelt es sich um eine subjektive Einschätzung seitens der Befragten. Unter Umständen ist den AbsolventInnen die Anwendung der im Studium erworbenen Kenntnisse nicht immer bewusst. Zudem fällt eine pauschale Bewertung aufgrund der großen Abweichungen zwischen den einzelnen Fächern schwer. Betrachtet man dennoch den Gesamtdurchschnittswert für die Häufigkeiten der Kategorien *wichtig* und *eher wichtig* für alle im Studium gelehrt Fächer (ohne EDV und Wirtschaft), so schätzen rund 48% der Befragten die im Studium vermittelten Fach- und Sachkompetenzen für ihre Erwerbstätigkeit als bedeutend ein. Umgekehrt bewerten im Durchschnitt etwa 29% der Befragten die gelehrt Fächer als *unwichtig* bzw. *eher unwichtig*; während der durchschnittliche Anteil für die Kategorie *teils/ teils* bei ca. 23% liegt.

Die Bilanz für die Bedeutung der im Studium vermittelten Kenntnisse fällt demnach ähnlich aus wie die Bilanz zum interkulturellen Bezug. Mit einem Anteil von knapp 50% für die Kategorien *wichtig* und *eher wichtig* konnte eine eindeutige Tendenz zur fachlichen Entsprechung der Erwerbstätigkeit in Bezug zur Hochschulausbildung nicht bestätigt werden. Hingegen konnte mit einem Anteil von 29% der Befragten, die sich für die Kategorien *unwichtig* und *eher unwichtig* entschieden, wohl aber eine eindeutige Tendenz zur fachlichen Inadäquatheit widerlegt werden.

Abschließend soll auch hier auf die Häufigkeitsverteilung der allgemeinen Einschätzung zur Fachadäquatheit eingegangen werden (vgl. Fragebogen im Anhang, Frage 19). Der Wert für die Adäquatheit der fachlichen Entsprechung fällt im Vergleich zu der Einschätzung der Positionsadäquatheit sowie der Niveauadäquatheit am niedrigsten aus. Hier liegt der Anteil der AbsolventInnen, deren Tätigkeit inhaltlich mit der Studienrichtung der Interkulturellen Pädagogik übereinstimmt, mit 49% knapp unter der Hälfte.

Setzt man alle drei untersuchten Kriterien der Fachadäquatheit (*interkultureller Bezug*, *Wichtigkeit der Kenntnisse*, *allgemeine Einschätzung der Fachadäquatheit*) in Bezug zueinander, so ergibt sich jeweils ein Anteil von ca. 50%

⁵⁸Eine genaue Auflistung der Häufigkeiten der Fremdsprachen befindet sich im Anhang.

der Befragten, die ihre Erwerbstätigkeit adäquat zu den Studieninhalten einstuften.

Im Vergleich zu anderen Diplom-PädagogInnen liegt der Anteil für die Fachadäquatheit innerhalb der HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 bei 59% und damit etwa 10 Prozentpunkte höher; für UniversitätsabsolventInnen insgesamt wird sogar ein Wert von 64% angegeben (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 82). Damit ordnen sich die Interkulturellen PädagogInnen wie bereits innerhalb der Positions- und Niveauadäquatheit auch innerhalb der Fachadäquatheit im unterdurchschnittlichen Bereich ein.

Clusteranalyse

Die folgende Clusteranalyse soll abschließend eine gemeinsame Betrachtung der *Positions-, Niveau- und Fachadäquatheit* vornehmen. Hierfür wurden ausschließlich die Antworten der allgemeinen Einschätzungen herangezogen (vgl. Fragebogen im Anhang, Frage 19).

Die Clusteranalyse ergab schließlich die bereits am Anfang aufgeführten Gruppen, und zwar mit folgenden Anteilen (vgl. Abb. 4.17):

Die erste Gruppe bilden die *volladäquat Erwerbstätigen*. Bei dieser Gruppe fallen alle drei untersuchten Merkmale, d. h. sowohl die berufliche Position, das Niveau der Arbeitsaufgaben als auch die fachliche Entsprechung, in den Antwortbereich vier und fünf (*eher ja* und *ja*). Gut ein Drittel der Interkulturellen PädagogInnen zählt zu den volladäquat Erwerbstätigen.

Die zweite Gruppe besteht aus den *positions- und niveauadäquat Erwerbstätigen*. Dieses Cluster gilt ebenfalls als angemessen erwerbstätig, da die berufliche Stellung und das Niveau der Arbeitsaufgaben jeweils im oberen Bereich der Adäquatheit liegen. Die Adäquatheitswerte für die fachliche Entsprechung, also die Übereinstimmung der Erwerbstätigkeit mit der fachlichen Ausrichtung des Studiums, liegen in dieser Gruppe bei einem Mittelwert von 2,7 jedoch im negativen Bereich. Insgesamt schätzen sich fast ein Fünftel der AbsolventInnen dieser Stichprobe als positions- und niveauadäquat ein.

Die dritte Gruppe bilden die *fach- und tendenziell niveauadäquat Beschäftigten*.

Hier liegt der Mittelwert für die fachliche Entsprechung sehr hoch; auch das Niveau der Arbeitsaufgaben verhält sich mit einem Mittelwert von 3,9 noch im oberen Bereich, jedoch nicht so eindeutig wie das Niveau in Gruppe zwei (Mittelwert: 4,3). Daher gelten diese AbsolventInnen schon als eingeschränkt angemessen beschäftigt. Die Positionsangemessenheit verhält sich im negativen Bereich. Insgesamt haben etwa 14% der Interkulturellen PädagogInnen eine Stelle gefunden, die hinsichtlich der fachlichen Qualifikation und tendenziell auch hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben dem absolvierten Studium entspricht.

Die vierte Gruppe sind die in jeder Hinsicht *inadäquat Erwerbstätigen*. Die Mittelwerte der drei Merkmale liegen alle im negativen Bereich, d. h. über die Hälfte der Interkulturellen PädagogInnen dieser Gruppe betrachtet sich als *nicht* oder *eher nicht* angemessen beschäftigt. Hierunter fällt mit knapp einem Drittel der Befragten ein ähnlich hoher Anteil wie unter die volladäquat Erwerbstätigen.

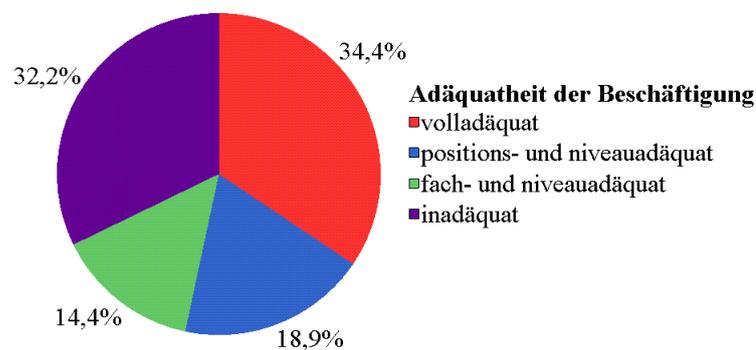


Abbildung 4.17: Adäquatheitscluster (n = 90; in Prozent)

Wie auch innerhalb der einzelnen Adäquatheitsbereiche, ergibt sich für die Clusteranalyse ein vielschichtiges Bild. Insgesamt bilden die beiden Extreme der in jeder Hinsicht adäquat Erwerbstätigen und der in jeder Hinsicht inadäquat Erwerbstätigen die größten Gruppen unter den Interkulturellen PädagogInnen. Vergleicht man die Anteile dieser beiden Adäquatheitscluster mit den Ergebnissen der HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 ergeben sich folgende Unterschiede: PädagogInnen anderer Studienrichtungen sind lediglich mit einem Anteil von 24% volladäquat beschäftigt und mit einem Anteil von 34% inadäquat beschäftigt (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 82). Somit haben Interkulturelle PädagogInnen deutlich häufiger eine angemessene Stelle gefunden als

andere Diplom-PädagogInnen.

Der Gesamtdurchschnitt für alle 21 untersuchten Fachrichtungen an Universitäten liegt in der HIS-Studie 2003 mit 38% volladäquat Beschäftigter lediglich geringfügig höher als der Anteil volladäquat beschäftigter Interkultureller PädagogInnen. Allerdings nehmen die inadäquat Beschäftigten bei UniversitätsabsolventInnen insgesamt einen deutlich niedrigeren Anteil von 16% ein (vgl. ebd.).

Dennoch kann das Ergebnis für die gemeinsame Betrachtung der Positions-, Niveau- und Fachadäquatheit aufgrund des relativ hohen Anteils volladäquat erwerbstätiger Interkultureller PädagogInnen als positiv bewertet werden.

4.2.8 Berufszufriedenheit

Die Berufszufriedenheit wurde in dieser Studie nicht anhand wissenschaftlicher Methoden untersucht, sondern lediglich an einer einzigen Frage festgemacht; nämlich der Frage nach der generellen Zufriedenheit mit der derzeitigen Erwerbstätigkeit. Will man die Berufs- bzw. Arbeitszufriedenheit wissenschaftlich untersuchen, müssten differenzierte Zufriedenheitsaspekte zu den einzelnen Arbeitsbedingungen, zu der Führung und zu der Organisation der Erwerbstätigkeit erhoben werden sowie weitere Daten zu den Zielvorstellungen, beruflichen Selbstkonzepten und zu einzelnen Persönlichkeitsmerkmalen der Erwerbstätigen (vgl. Fischer 2006, S. 39, 214).

Für diese Studie sollte lediglich eine Tendenz ermittelt werden, insofern die Ergebnisse ein generell positives oder generell negatives Bild aufzeigen. In der Tat besteht hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit von Interkulturellen PädagogInnen eine eindeutig positive Tendenz. Die einzelnen prozentualen Häufigkeiten sind in Abb. 4.18 in einem Balkendiagramm dargestellt.

Fast drei Viertel der AbsolventInnen stuft sich hinsichtlich der aktuellen bzw. zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit als *zufrieden* bzw. *cher zufrieden* ein, lediglich 7% bzw. sechs Personen sind mit ihrer Stelle unzufrieden. Nicht eindeutig festgelegt haben sich immerhin mit einem Anteil von 20% ein Fünftel der erwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen.

Die Ergebnisse lassen die Vermutung zu; Interkulturelle PädagogInnen sind tendenziell mit ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit zufrieden. Ein Vergleich mit anderen Diplom-PädagogInnen bzw. mit AbsolventInnen anderer Fachrichtun-

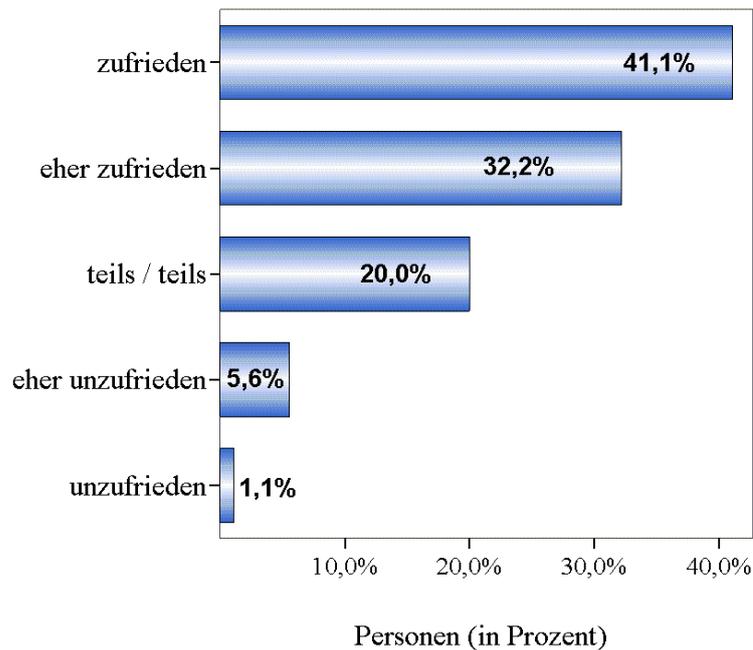


Abbildung 4.18: Berufszufriedenheit (n = 90; in Prozent)

gen ist nicht möglich, da alle anderen Studien differenzierte Analysen vorgenommen haben.

Insgesamt stellt die hohe berufliche Zufriedenheit gemessen an den niedrigen beruflichen Positionen und dem hohen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ein unerwartetes Ergebnis dar. Möglicherweise werden die in der Literatur oft als problematisch bewerteten Entwicklungen der Arbeitsverhältnisse von einem Teil der Befragten nicht als entscheidend für die Einschätzung ihrer Beschäftigungssituation angesehen. Möglich wären aber auch bedeutend niedrigere Zufriedenheitsanteile, wenn die unterschiedlichen Dimensionen der Berufszufriedenheit im Einzelnen erhoben würden. Denn bei Untersuchungen, die lediglich auf eine einzige Frage zur Zufriedenheit der Erwerbstätigen zurückgreifen, stellen die positive Urteile laut Fischer bei 70% bis 90% der Befragten den Regelfall dar (vgl. Fischer 2006, S. 81). Für genauere Aussagen müssten demnach weitere Daten erhoben werden.

4.2.9 Arbeitsregionen

Das letzte Merkmal, das für den Überblick der allgemeinen Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen betrachtet werden soll, ist die *Arbeitsregion* der AbsolventInnen.

Gefragt wurde nach den ersten beiden Postleitzahlen des Arbeitsortes, insofern sich dieser innerhalb Deutschlands befindet. Für AbsolventInnen, die im Ausland erwerbstätig sind, stand eine gesonderte Kategorie zur Verfügung.

Insgesamt 89% der Interkulturellen PädagogInnen arbeiten in Deutschland, während rund 11% im Ausland beschäftigt sind. Der Anteil der außerhalb Deutschlands Beschäftigten liegt damit deutlich über dem Durchschnitt von anderen Diplom-PädagogInnen (2%) und ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt von UniversitätsabsolventInnen insgesamt (5%). Ähnlich hohe Anteile weisen ausschließlich die naturwissenschaftlichen Fachrichtungen auf (vgl. Kerst/ Minks 2004, S. 76). Aus welchen Gründen die AbsolventInnen ihre Beschäftigung außerhalb Deutschlands ausüben und in welchen Ländern sie tätig sind, wurde nicht erfragt. Daher ist auch unklar, inwiefern sich im Ausland adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten für Interkulturelle PädagogInnen ergeben bzw. inwiefern persönliche Gründe für die Auslandstätigkeit verantwortlich sind.

Die Häufigkeitsverteilungen für die innerhalb Deutschlands beschäftigten Interkulturellen PädagogInnen sind in Abb. 4.19 anhand einer Deutschlandkarte dargestellt.

Erwartet wurden hohe Anteile von Regionen bzw. Orten, die auch hohe Anteile von MigrantInnen aufweisen, so z. B. der Raum Hamburg, Berlin, Stuttgart, Frankfurt am Main oder Nürnberg.

Die Auswertung ergab jedoch ein gänzlich anderes Bild.⁵⁹ Die meisten Interkulturellen PädagogInnen sind in der Region ihrer Hochschulausbildung geblieben. Mehr als 60% dieser Stichprobe ist in Niedersachsen erwerbstätig, davon

⁵⁹Die Auswertung der Tätigkeitsprofile in Kap. 4.2.3 zeigte bereits, dass die MigrantInnen als Klientel für die Erwerbstätigkeit von Interkulturellen PädagogInnen eine untergeordnete Rolle spielen. Dies liegt auch im Sinne des Leitziels der Interkulturellen Pädagogik, interkulturelle Bildung und Erziehung nicht allein auf die Gruppe der MigrantInnen zu beschränken, sondern hierbei alle in einer pluriformen Gesellschaft lebenden Personen mit einzubinden (vgl. Kap. 1.1). Dennoch hätte für die fachlich adäquat beschäftigten AbsolventInnen (ca. 50%, vgl. Kap. 4.2.7) erwartet werden können, dass die Auseinandersetzung mit dem „richtigen“ Umgang mit Heterogenität vor allem in Städten stattfindet, die hohe MigrantInnen-Anteile einnehmen.

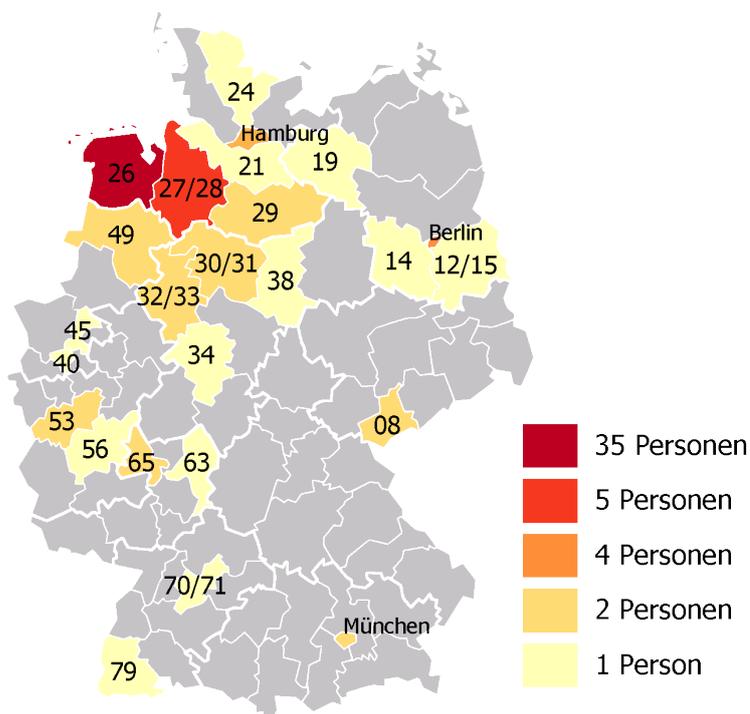


Abbildung 4.19: Arbeitsregionen innerhalb Deutschlands nach Postleitzahlen
(n = 80; abs.)

fünf Sechstel in den Postleitzahlgebieten 26, 27 und 28 in und um Oldenburg/Bremen. Diese drei Postleitzahlengebiete entsprechen 50% aller in Deutschland erwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen. Andere Arbeitsregionen spielen für die Erwerbstätigkeit der AbsolventInnen kaum eine Rolle.

Nun stellt sich die Frage, ob die starke Konzentration auf den Oldenburger Raum auch in der Grundgesamtheit wieder zu finden ist. Die Ergebnisse der Diplom-PädagogInnen-Studie der Universität Oldenburg aus dem Jahr 1997 sprechen für diese Annahme. Hier gaben 64% der befragten Diplom-PädagogInnen an, im Regierungsbezirk Weser-Ems tätig zu sein, während weitere 10% der Diplom-PädagogInnen Regionen im übrigen Niedersachsen angegeben haben. Insgesamt 93% der Befragten blieben nach Abschluss des Studiums in Norddeutschland (vgl. Hesse 2004, S. 95).

4.3 Die Beschäftigungssituation nach Geschlecht und Arbeitsbereichen

Nachdem Kap. 4.2 die Beschäftigungssituation der Interkulturellen PädagogInnen anhand von univariaten Häufigkeitsverteilungen beleuchtet hat, soll Kap. 4.3 die bivariaten Verteilungen der Beschäftigungsdimensionen beschreiben. Hierfür werden die in Kap. 4.2 untersuchten Merkmale *Formen der Erwerbstätigkeit*, *Tätigkeitsprofile*, *Arbeitgeber*, *Arbeitszeiten*, *Vergütung*, *Adäquatheit* und *Berufszufriedenheit* gemeinsam mit den ermittelten Arbeitsbereichen sowie z. T. mit dem Geschlecht der AbsolventInnen betrachtet. Verfolgt wird die Fragestellung, inwiefern sich die Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen zwischen Männern und Frauen und zwischen den einzelnen Arbeitsbereichen unterscheidet. Aufgrund dieser Differenzierung ergeben sich jedoch insgesamt auffallend niedrige Häufigkeiten für die einzelnen Merkmale. So sind innerhalb der Sozialen Arbeit 30 AbsolventInnen, innerhalb der Sonstigen Arbeitsfelder 17 AbsolventInnen, innerhalb der Interkulturellen Bildungsarbeit 12 AbsolventInnen, innerhalb der EB/ Lehre 10 AbsolventInnen, innerhalb der Beratung 8 AbsolventInnen sowie innerhalb der Forschung und Wissenschaft lediglich 5 AbsolventInnen tätig. Für die gemeinsame Häufigkeitsauswertung konnten zudem jeweils nur die Personen berücksichtigt werden, bei denen für beide betrachteten Variablen gültige Antworten angegeben wurden (z. B. *Arbeitsbereich* und *Arbeitgeber*). TeilnehmerInnen, bei denen ein fehlender Wert vorliegt, da beispielsweise nur eine Angabe zum Arbeitsbereich, nicht aber zum Arbeitgeber vorliegt, konnten nicht berücksichtigt werden. So verbergen sich hinter prozentualen Häufigkeitsanteilen von 20% z. T. absolute Häufigkeiten von lediglich zwei Personen. Auf die beiden kleinsten Arbeitsbereiche der Beratung und Wissenschaft/ Forschung soll lediglich bei auffälligen Ergebnissen in Fußnoten eingegangen werden. Für Kap. 4.3.1 *Formen der Erwerbstätigkeit* sowie Kap. 4.3.5 *Vergütung* liegen ebenfalls auffallend niedrige Häufigkeiten vor, da hier nur die einfach Erwerbstätigen bzw. nur die Vollzeitbeschäftigten betrachtet wurden. Die Aussagekraft der folgenden Ergebnisse ist damit fragwürdig, Vergleiche und Interpretationen werden kaum vorgenommen.

4.3.1 Formen der Erwerbstätigkeit

Für die differenzierte Betrachtung der Formen der Erwerbstätigkeit wurden der Übersichtlichkeit halber lediglich die einfach erwerbstätigen AbsolventInnen berücksichtigt. Sowohl hinsichtlich des Merkmals *Geschlecht* als auch der Variable *Arbeitsbereiche* zeigen sich in der Kreuztabelle deutliche Unterschiede (vgl. Tab. 4.7).

Für die selbstständig bzw. freiberuflich erwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen ergab die univariate Auswertung einen relativ geringen Anteil von 7,7%. Zwischen den beiden Geschlechtern unterscheiden sich diese Anteile kaum; d.h. prozentual gesehen sind Männer und Frauen etwa gleich häufig unter den Selbstständigen bzw. FreiberuflerInnen vertreten.

Hinsichtlich der Arbeitsbereiche ergeben sich jedoch deutliche Unterschiede. Während niemand der Befragten innerhalb der Sozialen Arbeit einer selbstständigen bzw. freiberuflichen Erwerbstätigkeit nachgeht, bilden die AbsolventInnen der Sonstigen Arbeitsfelder mit gut einem Viertel der hier Tätigen einen überdurchschnittlichen Anteil.

Tabelle 4.7: Formen der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Arbeitsbereichen (in Prozent)

Erwerbsform	Insg.	Frauen	Männer	Soz. Arb.	Interkult. Bildg.	EB/ Lehre	Sonst. Arb.felder
	n = 65	n = 50	n = 14	n = 20	n = 7	n = 7	n = 11
Selbstständig	7,7	8,0	7,1	0,0	14,3	14,3	27,3
Unbefristet	35,4	30,0	50,0	40,0	14,3	28,6	45,5
Befristet	56,9	62,0	42,9	60,0	71,4	57,1	27,3

Anmerkung: Die erste Spalte *Insgesamt* stellt in dieser Tabelle sowie in allen folgenden Tabellen nochmals die Ergebnisse aus der univariaten Häufigkeitsauszählung (Kap. 4.2.1 bis 4.2.8) dar.

Für die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse ergab die allgemeine Auswertung in Kap. 4.2.1 einen Anteil von insgesamt gut einem Drittel der Befragten. Bei der differenzierten Analyse fällt hinsichtlich der Geschlechterverteilung auf, dass mit einem Anteil von 50% deutlich mehr Männer unbefristet erwerbstätig sind als Frauen.

Betrachtet man die einzelnen Arbeitsbereiche, befinden sich die meisten unbe-

fristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den Sonstigen Arbeitsfeldern (45,5%).⁶⁰ Einen ebenfalls überdurchschnittlichen Anteil nimmt mit 40% der Bereich der Sozialen Arbeit ein; einen auffallend unterdurchschnittlichen Wert hingegen mit 14,3% der Bereich der Interkulturellen Bildungsarbeit.

Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bilden unter den Interkulturellen PädagogInnen mit rund 57% insgesamt den größten Anteil. Betrachtet man die Verteilung innerhalb der Geschlechter, so sind Frauen deutlich häufiger befristet erwerbstätig als Männer. In Bezug auf die Arbeitsbereiche hebt sich die Interkulturelle Bildungsarbeit mit einem auffallend überdurchschnittlichen Wert von rund 71% Befristungen hervor.⁶¹ Unterdurchschnittlich verhält sich hingegen der Anteil innerhalb der Sonstigen Arbeitsfelder mit lediglich rund 27%.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Männer deutlich häufiger unbefristet erwerbstätig sind als Frauen.⁶²

Die meisten unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse befinden sich in den Sonstigen Arbeitsfeldern, hier liegt auch der Anteil der Selbständigen und FreiberuflerInnen auffallend hoch. In allen anderen Arbeitsbereichen überwiegen die befristeten Arbeitsverhältnisse.

4.3.2 Tätigkeitsprofile

Für die differenzierte Betrachtung der Tätigkeitsprofile wurden ausschließlich die Merkmale *überwiegenden Tätigkeitsformen*, *Altersgruppen* und *Migrationshintergrund der KlientInnen* herangezogen. Ein Vergleich zwischen den Geschlechtern wurde nicht vorgenommen.

⁶⁰An dieser Stelle sei außerdem auf den Abreitbereich der Beratung verwiesen, indem fünf der acht hier tätigen Personen unbefristet erwerbstätig sind.

⁶¹Ebenfalls hervorzuheben sei an dieser Stelle der Arbeitsbereich der Wissenschaft und Forschung mit vier von insgesamt fünf in diesem Bereich erwerbstätigen AbsolventInnen, die einer befristeten Beschäftigung nachgehen.

⁶²Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass die Absolventinnen der Interkulturellen Pädagogik auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. In der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 ergab eine differenzierte Analyse jedoch, dass hinsichtlich dieser Dimension nicht das Geschlecht entscheidend ist, sondern das Merkmal *Elternschaft*. Frauen ohne Kinder waren in etwa gleich häufig unbefristet erwerbstätig wie Männer. Frauen mit „kleinen“ Kindern hingegen viel häufiger befristet erwerbstätig als Männer (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 270). In dieser Studie können diesbezüglich keine Aussagen getroffen werden, da das Merkmal *Elternschaft* nicht erhoben wurde.

Die Häufigkeitsverteilungen der überwiegenden Tätigkeitsformen weichen innerhalb der Arbeitsbereiche deutlich von einander ab (vgl. Tab. 4.8).

Die KlientInnenarbeit nimmt unter den AbsolventInnen insgesamt mit 47,8% den höchsten Anteil ein. Ein auffallend überdurchschnittlicher Wert liegt mit einem Anteil von 80% für die Soziale Arbeit vor.⁶³ In allen anderen Bereichen verhält sich diese Tätigkeitsform im unterdurchschnittlichen Bereich, wobei die EB/ Lehre mit 8,3% den niedrigsten Wert ausweist.

Die Organisation ergab in Kap. 4.2.3 einen Gesamtanteil von 21,1%. Diese Tätigkeitsform überwiegt vor allem in der Interkulturellen Bildungsarbeit und innerhalb der Sonstigen Arbeitsfelder. Im Bereich der EB/ Lehre ist sie mit 8,3% kaum vertreten.

Tabelle 4.8: Überwiegende Tätigkeitsformen nach Arbeitsbereichen (in Prozent)

Überwiegende Tätigkeit	Insg.	Soziale Arbeit	Interkult. Bildg.	EB/ Lehre	Sonst. Arb.felder
	n = 90	n = 30	n = 10	n = 12	n = 17
KlientInnen	47,8	80,0	10,0	8,3	29,4
Organisation	21,1	16,7	40,0	8,3	41,2
Wissensvermittlung	20,0	3,3	40,0	66,7	5,9
Wissensproduktion	3,3	0,0	0,0	8,3	0,0
Sonstiges	7,8	0,0	10,0	8,3	23,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Die Wissensvermittlung ergab insgesamt einen Anteil von 20% als überwiegende Tätigkeitsform bei den AbsolventInnen dieser Stichprobe. Erwartungsgemäß steht sie innerhalb der EB/ Lehre an vorderster Stelle, während sie innerhalb der Sozialen Arbeit mit 3,3% kaum eine Rolle spielt.

Die Wissensproduktion ergab mit einem Gesamtdurchschnittswert von 3,3% den geringsten Anteil unter den Interkulturellen PädagogInnen. Auch innerhalb der meisten Arbeitsbereiche nimmt sie keine Bedeutung ein; Ausnahme bildet die EB/ Lehre, obwohl auch hier lediglich eine Person angegeben hat (8,3%), überwiegend mit der Wissensproduktion beschäftigt zu sein.

Die Sonstigen Tätigkeitsformen mit einem Gesamtanteil von 7,8% treten mit einer größeren Häufigkeit ausschließlich in den Sonstigen Arbeitsfeldern auf.

⁶³Auffallend hoch ist die Häufigkeit der KlientInnenarbeit außerdem innerhalb der Beratung mit sieben von insgesamt acht Personen, die in diesem Bereich tätig sind.

Um welche Tätigkeiten es sich jedoch im Einzelnen handelt, wurde nicht erfragt. Auffallend ist außerdem der Anteil von 0% innerhalb der Sozialen Arbeit.

Insgesamt lässt sich bilanzieren, dass in allen Arbeitsbereichen eine andere Tätigkeitsform überwiegt. In der Sozialen Arbeit dominiert die Form der KlientInnenarbeit, in der Interkulturellen Bildungsarbeit die Organisation und Wissensvermittlung, in der EB/ Lehre allein die Wissensvermittlung sowie in den Sonstigen Arbeitsfeldern allein die Organisation.

Tabelle 4.9: Migrationshintergrund der KlientInnen/ Adressaten nach Arbeitsbereichen (in Prozent)

Migrationshintergrund der KlientInnen	Insg.	Soz. Arbeit	Interkult. Bildg.	EB/ Lehre	Sonst. Arb.felder
	n = 79	n = 30	n = 7	n = 12	n = 11
nein	62,0	56,7	85,7	41,7	72,7
ja	27,8	30,0	14,3	41,7	27,3
beides zu gleichen Teilen	10,1	13,3	0,0	16,7	0,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tab. 4.9 zeigt die differenzierten Verteilungen für die Häufigkeit von KlientInnen, die überwiegend einen Migrationshintergrund aufweisen. In fast allen Arbeitsbereichen nehmen KlientInnen mit Migrationshintergrund eine Minderheit ein.⁶⁴ Eine Ausnahme bildet die EB/ Lehre; hier richtet sich die KlientInnenarbeit bei jeweils gleich vielen AbsolventInnen überwiegend an Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.

Tabelle 4.10: Altersgruppe der KlientInnen/ Adressaten nach Arbeitsbereichen (in Prozent)

Altersgruppe der KlientInnen	Insg.	Soz. Arbeit	Interkult. Bildg.	EB/ Lehre	Sonst. Arb.felder
	n = 81	n = 30	n = 9	n = 12	n = 11
keine spezifische Altersgruppe	12,3	10,0	11,1	16,7	18,2
Kinder/Jugendl. zw. 7 und 16	23,5	40,0	22,2	0,0	0,0
junge Erwachs. zw. 17 und 27	27,2	26,7	22,2	41,7	27,3
Erwachsene zw. 28 und 60	37,0	23,3	44,4	41,7	54,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

⁶⁴Selbst innerhalb der Beratung arbeiten lediglich zwei der insgesamt acht in diesem Bereich tätigen AbsolventInnen überwiegend mit MigrantInnen.

Hinsichtlich der Altersgruppen der KlientInnen ergab die Befragung, abgesehen von der Sozialen Arbeit, für alle Arbeitsbereiche durchweg einen hohen Anteil an Erwachsenenarbeit (vgl. Tab. 4.10).

Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 7 und 27 Jahren nehmen zusammengefasst ausschließlich in der Sozialen Arbeit einen überwiegenden Anteil mit einer zwei Drittel Mehrheit ein. Alle anderen Arbeitsbereiche liegen für diese beiden Kategorien entweder gleich auf mit der Erwachsenenarbeit bzw. darunter (siehe Sonstige Arbeitsfelder).

4.3.3 Arbeitgeber

Das Kapitel 4.2.4 hat ergeben, dass gut die Hälfte der Interkulturellen PädagogInnen bei einem freien Träger angestellt ist und etwa ein weiteres Drittel bei öffentlichen Trägern. Betrachtet man die Verteilung der Arbeitgeber innerhalb der einzelnen Arbeitsbereiche, so ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild (vgl. Tab. 4.11).

Die freien bzw. gemeinnützigen Träger stellen zwar in allen hier dargestellten Arbeitsbereichen die größte Arbeitgebergruppe dar (zum Teil auf gleicher Höhe mit den öffentlichen Trägern); dominierende Anteile von über 50% weisen sie jedoch ausschließlich in der Sozialen Arbeit mit 70% der hier beschäftigten Interkulturellen PädagogInnen auf.⁶⁵

Tabelle 4.11: Trägerstruktur nach Arbeitsbereichen (in Prozent)

Arbeitgeberkategorie	Insg.	Soz. Arb.	Interkult. Bildg.	EB/ Lehre	Sonst. Arb.felder
	n = 83	n = 29	n = 10	n = 11	n = 13
öffentliche Träger	34,9	17,2	40,0	45,5	38,5
freie Träger	53,0	72,4	40,0	45,5	46,2
privatgewerbliche Träger	6,0	6,9	0,0	0,0	15,4
sonstige Träger	6,0	3,4	20,0	9,1	0,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Hinsichtlich der öffentlichen Träger fällt zunächst auf, dass die Anteile innerhalb der Interkulturellen Bildungsarbeit sowie im Bereich EB/ Lehre mit 40%

⁶⁵An dieser Stelle sei auch auf den Arbeitsbereich der Beratung verwiesen. Dieser weist mit sechs der insgesamt acht Personen ebenfalls einen überwiegenden Anteil von freien Trägern auf.

und 45,5% deutlich höher liegen als der Gesamtdurchschnittswert von 34,9%.⁶⁶ In diesen beiden Arbeitsbereichen sind genauso viele Interkulturelle PädagogInnen sowohl bei freien als auch öffentlichen Trägern beschäftigt. Für die Soziale Arbeit spielen die öffentlichen Träger hingegen eine untergeordnete Rolle. Die privatgewerblichen Träger weisen für alle Arbeitsbereiche geringe Häufigkeiten auf. Prozentual gesehen ist diese Arbeitgebergruppe vor allem in den Sonstigen Arbeitsfeldern sowie in der Sozialen Arbeit vertreten. Absolut handelt es sich jedoch lediglich um jeweils zwei Personen, die bei privatgewerblichen Trägern untergekommen sind.⁶⁷

4.3.4 Arbeitszeiten

Kapitel 4.2.5 hat gezeigt, dass über die Hälfte der befragten Interkulturellen PädagogInnen in Halbtags- und Teilzeitstellen erwerbstätig sind, während nur etwa 40,1% eine Vollzeitstelle ausüben.

Vergleicht man die Arbeitszeiten hinsichtlich der Geschlechter, lassen sich auffällige Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen (vgl. Tab 4.12). So bewegen sich die vertraglich geregelten Arbeitszeiten der Männer ausschließlich zwischen 21 und 40 Stunden pro Woche; zwei Drittel von ihnen arbeiten in Vollzeitstellen. Halbtagsstellen bzw. Arbeitsverhältnisse unter 15 Stunden sind hingegen nicht vertreten. Bei den Frauen verhalten sich diese Anteile genau umgekehrt. Sie sind lediglich zu einem Drittel in Vollzeitstellen untergekommen, während knapp zwei Drittel eine Stelle unter 36 Stunden ausüben. Gründe für diese deutlichen Differenzen könnten wie bereits in Kap. 4.2.5 erwähnt in zusätzlichen familiären Verpflichtungen von Frauen liegen, wenn sie z. B. neben der Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung oder die Angehörigenpflege Verantwortung übernehmen.

Innerhalb der einzelnen Arbeitsbereiche ergeben sich ebenfalls einige prozentuale Häufigkeiten, die sich von den Gesamtdurchschnittswerten deutlich abheben. Im Bereich der Sonstigen Arbeitsfelder beispielsweise nimmt der Anteil der Vollzeiterwerbstätigen mit 50% einen deutlich überdurchschnittlichen Wert an

⁶⁶Erwähnt werden müssen an dieser Stelle auch die Erwerbstätigen innerhalb der Forschung und Wissenschaft. Diese sind alle (n = 5) bei öffentlichen Trägern beschäftigt.

⁶⁷Anteile von 64% privatgewerblicher Träger, wie sie in der Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 innerhalb der nicht-pädagogischen Arbeitsfelder erreicht wurden, liegen für Interkulturelle PädagogInnen in weiter Ferne (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S.94).

Tabelle 4.12: Zeitlicher Umfang der Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Arbeitsbereichen (in Prozent)

wöchentliche Arbeitszeit	Insg.	Frauen	Männer	Soz. Arb.	Interkult. Bildg.	EB/ Lehre	Sonst. Arb.felder
	n = 88	n = 72	n = 15	n = 30	n = 10	n = 11	n = 16
< 15 Std	3,4	4,2	0,0	3,3	0,0	9,1	0,0
15 - 20 Std	25,0	30,6	0,0	26,7	30,0	36,4	12,5
21 - 35 Std	30,7	30,6	33,3	30,0	40,0	27,3	37,5
> 35 Std	40,9	34,7	66,7	40,0	30,0	27,3	50,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(vgl. Tab. 4.12).⁶⁸ Hingegen sind in der Interkulturellen Bildungsarbeit sowie in der EB/ Lehre nur etwa 30% der AbsolventInnen Vollzeit beschäftigt.

Insgesamt bleibt festzuhalten; Männer sind deutlich häufiger Vollzeit erwerbstätig als Frauen. Innerhalb der einzelnen Arbeitsbereiche befinden sich prozentual gesehen die meisten Vollzeitstellen in den Sonstigen Arbeitsfeldern und die wenigsten in der EB/ Lehre.

4.3.5 Vergütung

Die univariate Datenanalyse der Vergütung ergab einen Anteil von zwei Drittel der vollzeiterwerbstätigen AbsolventInnen, die monatlich mehr als 2000 Euro brutto verdienen. Die differenzierte Analyse zeigt sowohl hinsichtlich der Arbeitsbereiche als auch hinsichtlich der Geschlechter einige Abweichungen. Alle folgenden Angaben beziehen sich ausschließlich auf die vollzeiterwerbstätigen AbsolventInnen.

Betrachtet man die Vergütung im Hinblick auf das Merkmal Geschlecht, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Tab. 4.13). Während die unteren Gehaltsklassen bis 2000 Euro sowie die mittlere Klasse bis 3000 Euro von Frauen bestimmt wird, dominieren die Männer innerhalb der beiden oberen Klassen. Kein einziger Mann verdient weniger als 1000 Euro

⁶⁸In der Beratung sind sogar sechs von acht Personen mehr als 35 Stunden beschäftigt, das entspricht drei Viertel der in diesem Bereich Tätigen. Der Anteil von 50% Vollzeiterwerbstätiger innerhalb der Sonstigen Arbeitsfelder entspricht absolut acht Personen. Insgesamt sechs der acht Personen sind Frauen.

und keine einzige Frau mehr als 4000 Euro.⁶⁹

Tabelle 4.13: Monatliche Brutto-Vergütung der Vollzeitwerbstätigen nach Geschlecht und Arbeitsbereichen (in Prozent)

monatliche Bruttovergütung	Insg. n = 36	Frauen n = 25	Männer n = 10	Soz. Arb. n = 12	Interkult. Bildg. n = 3	EB/ Lehre n = 3	Sonst. Arb.felder n = 8
500 - 1000 €	5,6	8,0	0,0	8,3	0,0	0,0	12,5
1000 - 2000 €	27,8	32,0	20,0	16,7	33,3	33,3	50,0
2000 - 3000 €	41,7	44,0	30,0	58,3	33,3	33,3	0,0
3000 - 4000 €	19,4	16,0	30,0	8,3	33,3	33,3	37,5
4000 €	5,6	0,0	20,0	8,3	0,0	0,0	0,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Hinsichtlich der Arbeitsbereiche bestätigt sich innerhalb der Interkulturellen Bildungsarbeit sowie innerhalb der EB/ Lehre der gesamt durchschnittliche Anteil von 67% derjenigen AbsolventInnen, die monatlich mehr als 2000 Euro verdienen. Innerhalb der Sozialen Arbeit erhalten sogar drei Viertel der hier tätigen AbsolventInnen ein Gehalt von über 2000 Euro monatlich. Hingegen liegt der Anteil für die Sonstigen Arbeitsfelder mit 37,5% deutlich unter dem Gesamtdurchschnittswert von 67%.

Auffällig innerhalb der Sonstigen Arbeitsfelder ist jedoch die große Spannweite der möglichen Gehälter. So verdienen in diesem Bereich überdurchschnittlich viele AbsolventInnen maximal 2000 Euro (62,5%) und überdurchschnittlich viele AbsolventInnen über 3000 Euro (37,5%). Die mittlere Gehaltsklasse *über 2000 Euro bis 3000 Euro* trifft auf keine/n einzige/n Absolventen/in zu.

4.3.6 Adäquatheit

Das Kap. 4.2.7 untersuchte die Entsprechung der Hochschulausbildung in Bezug auf die derzeitige Erwerbstätigkeit anhand der Merkmale *berufliche Position*, *Niveau der Arbeitsaufgaben* und *fachliche Entsprechung*. Die anschließende Clusteranalyse unterteilte die AbsolventInnen in die folgenden vier Gruppen: *volladäquat Erwerbstätige*, *positions- und niveauadäquat Erwerbstätige*, *fach- und tendenziell niveauadäquat Erwerbstätige* sowie *inadäquat Erwerbstätige*. Die differenzierte Analyse soll nicht auf alle der in Kap. 4.2.7 beschriebenen

⁶⁹ Auch die Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 weist geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Hier sind es ebenfalls die Männer, die durchschnittlich mehr verdienen als Frauen (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S.85f.).

Merkmale eingehen. Gegenstand sind die bivariaten Verteilungen der *Leitungsebenen* nach Geschlecht und Arbeitsbereichen, die bivariaten Verteilungen des Merkmals *interkultureller Bezug* nach Arbeitsbereichen sowie die Unterscheidung der vier *Adäquatheitscluster* nach Geschlecht und Arbeitsbereichen.

Der Geschlechtervergleich bezüglich der *Leitungsebenen* zeigt ein überraschendes Ergebnis, denn häufiger als Männer sind in der Interkulturellen Pädagogik Frauen in Leitungspositionen untergekommen. So wird die obere Leitungsebene ausschließlich von Frauen besetzt und auch für die mittlere Leitungsebene liegt der Anteil der Frauen höher als der Anteil der Männer (vgl. Tab. 4.14). Umgekehrt verhält es sich innerhalb der unteren Leitungsebene mit prozentual mehr Männern. Das Ergebnis stellt deshalb eine Überraschung dar, da die prozentual bessere Vergütung der Männer auch höhere berufliche Positionen vermuten ließe (vgl. Kap. 4.3.5).⁷⁰

Tabelle 4.14: Leitungsebenen nach Geschlecht und Arbeitsbereichen (in Prozent)

Leitungs-, Führungsebene	Insg. n = 63	Frauen n = 50	Männer n = 12	Soz. Arb. n = 20	Interkult. Bildg. n = 8	EB/ Lehre n = 7	Sonst. Arb.felder n = 12
obere	3,2	4,0	0,0	5,0	0,0	14,3	0,0
mittlere	12,7	14,0	8,3	10,0	0,0	0,0	33,3
untere	17,5	16,0	25,0	15,0	12,5	0,0	25,0
keine	50,8	50,0	50,0	55,0	50,0	42,9	33,3
Sonstiges	15,9	16,0	16,7	15,0	37,5	42,9	8,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Innerhalb der einzelnen Arbeitsbereiche zeigen sich zum Teil stark abweichende Anteile für die Leitungsebenen. Die univariate Darstellung zeigte einen Anteil von rund 68% der Befragten, die in ihrer Erwerbstätigkeit keine oder nur auf

⁷⁰Und auch die Diplom-PädagogInnen-Studie 2001 zeigt für Frauen anderer pädagogischer Studienrichtungen hinsichtlich der Leitungsfunktionen eine benachteiligte Rolle (vgl. Krüger/ Rauschenbach 2003, S. 104 f.). Dieses Rollenbild trifft für die Interkulturellen Pädagoginnen in dieser Stichprobe nicht zu. Allerdings sind von den neun Teilnehmerinnen, die eine Position auf mittlerer bzw. oberer Leitungsebene einnehmen, lediglich fünf vollzeiterwerbstätig. Das fiktive Durchschnittsgehalt beträgt für diese Absolventinnen 2300 Euro (Mittelwerte der Gehaltsklassen) und liegt damit nicht höher als das Durchschnittsgehalt für alle vollzeiterwerbstätigen Interkulturellen PädagogInnen. Lediglich eine Frau erhält ein monatliches Brutto-Gehalt von über 3000 Euro.

unterster Ebene Leitungsaufgaben ausführen. Noch über diesem Gesamtdurchschnittswert liegt der Anteil innerhalb Sozialen Arbeit mit 70%.⁷¹ Hingegen weisen die Sonstigen Arbeitsfelder sowie die EB/ Lehre mit 58,3% bzw. 42,9% bedeutend unterdurchschnittliche Werte auf.

Die obere Leitungsebene wird lediglich von zwei Personen besetzt, die in der Sozialen Arbeit und in der EB/ Lehre tätig sind; die mittlere Leitungsebene ist am häufigsten innerhalb der Sonstigen Arbeitsfelder anzutreffen.

Weiterhin auffällig sind die hohen Anteile für die sonstigen Leitungsfunktionen in den Arbeitsbereichen der Interkulturelle Bildungsarbeit und der EB/ Lehre. Die Auswertung der qualitativen Angaben für die Kategorie *Sonstiges* ergab, dass viele der in diesen Bereichen beschäftigten AbsolventInnen in Selbstverwaltung bzw. eigenverantwortlich oder als gleichwertiges Mitglied im Kollektiv tätig sind.

Das Merkmal *interkultureller Bezug* wurde lediglich in Zusammenhang mit den Arbeitsbereichen betrachtet (vgl. Tab. 4.15). Insgesamt sehen 51,1% der Befragten in ihrer Erwerbstätigkeit einen eindeutigen interkulturellen Bezug. Werte von über 50% haben die Arbeitsbereiche Soziale Arbeit, EB/ Lehre sowie die Interkulturelle Bildungsarbeit mit allen hier Tätigen ergeben. Für die Interkulturelle Bildungsarbeit kam ein derart hoher Anteil nicht unerwartet, da dieser Arbeitsbereich inhaltlich am ehesten der Hochschulausbildung entspricht und allein die Bezeichnung „interkulturell“ auf einen interkulturellen Bezug hindeutet. Innerhalb der Sonstigen Arbeitsfelder sehen weniger als 50% der AbsolventInnen einen eindeutigen interkulturellen Bezug.⁷²

Abschließend soll auf die bivariaten Verteilungen der Adäquatheitscluster eingegangen werden. Diese sind in Tab. 4.16 dargestellt. Insgesamt ergab Kap. 4.2.7 einen Anteil von 34,4% volladäquat und 32,2% inadäquat Erwerbstätigen.

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Unterscheidung bleibt festzuhalten, dass sich Männer wesentlich häufiger als inadäquat beschäftigt einschätzen als Frauen. Nahezu 10% mehr Männer empfinden ihre derzeitige Stelle sowohl hinsicht-

⁷¹Hinzu kommen die Arbeitsbereiche Forschung und Wissenschaft sowie Beratung. Hier liegen die Anteile für die untere Leitungsebene und die Ebene ohne Leitungsfunktionen bei 75% (drei von vier Personen) und 100% (n = 7).

⁷²Größere Abweichungen zum Gesamtdurchschnittswert von 51,1% liegen auch in der Forschung und Wissenschaft sowie in der Beratung vor. Hier haben lediglich eine von fünf bzw. drei von acht Personen einen interkulturellen Bezug angegeben.

Tabelle 4.15: Interkultureller Bezug nach Arbeitsbereichen (in Prozent)

Interkultureller Bezug	Insg.	Soz. Arb.	Interkult. Bildg.	EB/ Lehre	Sonst. Arb.felder
	n = 90	n = 30	n = 10	n = 12	n = 17
nein	8,9	6,7	0,0	0,0	11,8
eher nicht	12,2	16,7	0,0	16,7	11,8
teils / teils	27,8	26,7	0,0	25,0	29,4
eher ja	10,0	13,3	20,0	16,7	0,0
ja	41,1	36,7	80,0	41,7	47,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

lich der beruflichen Position, des Niveaus der Arbeitsaufgaben als auch hinsichtlich der fachlichen Qualifikation als unangemessen.

Betrachtet man die Verteilungen der genannten Cluster innerhalb der einzelnen Arbeitsbereiche ergibt sich folgendes Bild: Die meisten volladäquat Erwerbstätigen weist die Interkulturelle Bildungsarbeit auf; hier üben 70% der AbsolventInnen Tätigkeiten aus, die ihrer Hochschulausbildung sowohl hinsichtlich der beruflichen Position, des Niveaus der Arbeitsaufgaben als auch der fachlichen Qualifikation entsprechen. Die wenigsten volladäquat Beschäftigten sind mit einem Anteil von lediglich 26,7% in der Sozialen Arbeit tätig.

Tabelle 4.16: Adäquatheit der Beschäftigung nach Geschlecht und Arbeitsbereichen (in Prozent)

Adäquatheit der Beschäftigung	Insg.	Frauen	Männer	Soz. Arb.	Interkult. Bildg.	EB/ Lehre	Sonst. Arb.felder
	n = 90	n = 74	n = 15	n = 30	n = 10	n = 12	n = 17
volladäquat	34,4	35,1	33,3	26,7	70,0	33,3	29,4
positions- u. niveauadä.	18,9	18,9	13,3	20,0	0,0	8,3	29,4
fach- u. niveauadä.	14,4	14,9	13,3	23,3	10,0	25,0	11,8
inadäquat	32,2	31,1	40,0	30,0	20,0	33,3	29,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Inadäquat erwerbstätig sind vor allem die in der EB/ Lehre beschäftigten Interkulturellen PädagogInnen mit einem Anteil von 33,3%; die wenigsten inadäquat Erwerbstätigen finden sich hingegen in der Interkulturellen Bildungsarbeit mit 20% wieder.

Für die Adäquatheit der Beschäftigung bleibt insgesamt Folgendes festzuhalten: Frauen finden sich deutlich häufiger in Leitungspositionen wieder als Männer. Männer schätzen zudem ihre Erwerbstätigkeit häufiger als inadäquat ein. Hinsichtlich der Arbeitsbereiche befinden sich die meisten Stellen auf mittlerer

bzw. oberer Leitungsebene innerhalb der Sonstigen Arbeitsfelder.

Einen interkulturellen Bezug sehen vor allem die Erwerbstätigen innerhalb der Interkulturellen Bildungsarbeit. Diese Gruppe sieht sich außerdem am häufigsten als volladäquat erwerbstätig an. Somit stellt die Interkulturelle Bildungsarbeit subjektiv gesehen den Arbeitsbereich mit der höchsten Adäquatheit dar.

4.3.7 Berufszufriedenheit

Die hohe berufliche Zufriedenheit von Interkulturellen PädagogInnen wurde bereits in Kap. 4.2.8 dargestellt. Fast drei Viertel der Befragten sind mit ihrer derzeitigen Erwerbstätigkeit *zufrieden* bzw. *eher zufrieden*.

Differenziert man die Ergebnisse der Berufszufriedenheit in Bezug auf die Geschlechter, zeigen sich keine auffälligen Unterschiede (vgl. Tab. 4. 17). Sowohl Männer als auch Frauen sind zu 73% mit ihrer Erwerbstätigkeit *zufrieden* bzw. *eher zufrieden*.

Auch innerhalb der einzelnen Arbeitsbereiche ist der Anteil zufriedener AbsolventInnen durchweg hoch. Die meisten zufriedenen Befragten befinden sich in dem Bereich der Interkulturellen Bildungsarbeit mit einem Anteil von 90%. Alle anderen Arbeitsbereiche weisen Anteile von mindestens 70% auf.

Tabelle 4.17: Berufszufriedenheit nach Geschlecht und Arbeitsbereichen (in Prozent)

Berufszufriedenheit	Insg.	Frauen	Männer	Soz. Arb.	Interkult. Bildg.	EB/ Lehre	Sonst. Arb.felder
	n = 90	n = 74	n = 15	n = 30	n = 10	n = 12	n = 17
unzufrieden	1,1	0,0	6,7	3,3	0,0	0,0	0,0
eher unzufried.	5,6	6,8	0,0	10,0	0,0	8,3	5,9
teils / teils	20,0	20,3	20,0	16,7	10,0	16,7	23,5
eher zufrieden	32,2	31,1	40,0	30,0	30,0	16,7	35,3
zufrieden	41,1	41,9	33,3	40,0	60,0	58,3	35,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nur wenige Interkulturelle PädagogInnen sind mit ihrer derzeitigen Stelle *unzufrieden* oder *eher unzufrieden*. Den höchsten Anteil hat hier die Soziale Arbeit mit 13,3% bzw. vier Personen zu verzeichnen.

Hinsichtlich der subjektiven Einschätzung der beruflichen Situation schneiden die in der Interkulturellen Bildungsarbeit tätigen AbsolventInnen damit sowohl hinsichtlich der Adäquatheit als auch hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit am besten ab.

4.4 Arbeitslosigkeit

Das Thema Arbeitslosigkeit soll in dieser Studie nur kurz angeschnitten werden. Ziel ist nicht, auf alle Facetten der Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen einzugehen, sondern lediglich einen Einblick zu erhalten, inwiefern die Befragten im Laufe ihrer Berufslaufbahn mit dieser Thematik in Berührung gekommen sind und worin ihrer Meinung nach die Gründe für die Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen allgemein liegen könnten. Konkret wurden die Merkmale *Häufigkeit*, *Dauer* und *mögliche Gründe* für die Arbeitslosigkeit erhoben. Für das zuletzt genannte Merkmal dienten die Antwortkategorien der Diplom-PädagogInnen-Studie 1997 an der Universität Oldenburg als Vorlage (vgl. Hesse 2004, Fragebogen im Anhang).

Die Arbeitslosenquote von 3,1% innerhalb dieser Stichprobe ist sehr gering. Dennoch haben ca. zwei Drittel der Befragten angegeben ($n = 80$), seit Studienabschluss mindestens einmal arbeitslos gewesen zu sein; ein eindeutiger Beleg dafür, dass die Mehrheit der AbsolventInnen sich schon mindestens einmal mit dieser Thematik auseinandersetzen musste.

Die Häufigkeit der Arbeitslosigkeit ergab einen Durchschnittswert von 1,5 ($n = 51$), wobei mit 62,7% die meisten AbsolventInnen angegeben haben, bisher nur einmal arbeitslos gewesen zu sein. Etwa ein Fünftel (21,6%) der Befragten war seit Studienabschluss bereits zweimal arbeitslos gemeldet, weitere 13,7% dreimal. Die maximale Häufigkeit innerhalb dieser Stichprobe beträgt fünf und wurde von einer Absolventin gewählt.

Der Durchschnittswert für die Gesamtdauer von Arbeitslosigkeit beträgt 9,8 Monate ($n = 50$), wobei eine Dauer von insgesamt 48 Monaten das Maximum bildet. Bei 84% der AbsolventInnen liegt die Gesamtdauer der Arbeitslosigkeit bei höchstens zwölf Monaten; 40% gaben an, zwischen einem und sechs Monaten arbeitslos gewesen zu sein, 44% zwischen sieben und zwölf. Demnach

ergibt sich für die länger als ein Jahr arbeitslos gemeldeten Befragten lediglich ein Anteil von 16%.

Bei den folgenden möglichen Gründen für die Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen handelt es sich lediglich um subjektive Einschätzungen der AbsolventInnen. Ihnen standen 16 Antwortoptionen mit der Möglichkeit für eine offene Anmerkung zur Verfügung; Mehrfachantworten waren möglich. Für eine objektive Analyse reichen diese Daten nicht aus. Sie spiegeln vielmehr die eigenen Erfahrungen und Empfindungen der AbsolventInnen wider, die ihnen im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn bzw. während der Stellensuche begegnet sind. Die einzelnen prozentualen Häufigkeiten sind in Abb. 4.20 dargestellt. Eine Auflistung der offenen Antworten befindet sich im Anhang.

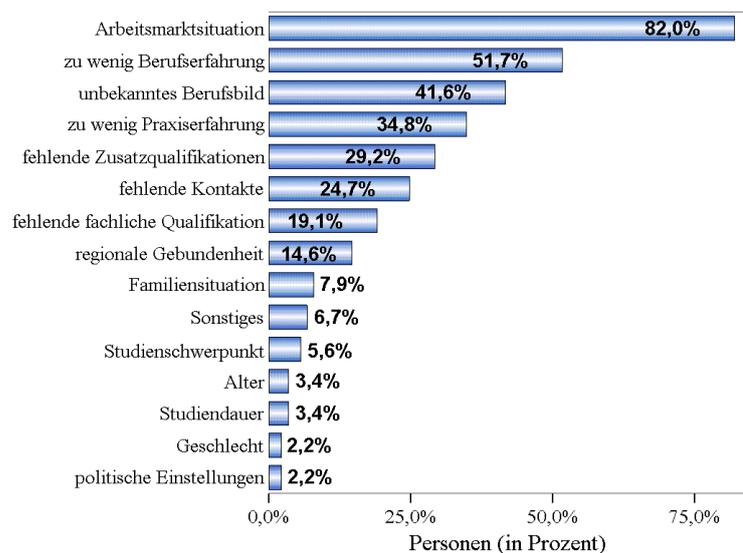


Abbildung 4.20: Mögliche Gründe für Arbeitslosigkeit (n = 89; in Prozent)

Insgesamt 89 Personen haben diese Frage beantwortet. Hierbei wurde mit Abstand am häufigsten die *allgemeine Arbeitsmarktsituation* für die Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen verantwortlich gemacht; insgesamt 82% der AbsolventInnen haben u. a. diesen Grund angegeben. Damit stimmen die Aussagen der Befragten mit der Aussage der BA überein, dass zum größten Teil konjunkturelle Schwankungen für Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich sind. Für Interkulturelle PädagogInnen ist anzunehmen, dass negative Schwankungen sogar einen noch größeren Einfluss auf die Beschäftigungssituation haben als auf die Situation von AbsolventInnen wirtschaftswissenschaftlicher und technischer Studiengänge, da insgesamt die Geistes- und

Sozialwissenschaften und somit auch die Interkulturelle Pädagogik den weniger „marktgängigen“ Fachrichtungen zugeordnet werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007a, S. 4; Allmendinger/ Schreyer 2006, S. 38).

An zweite Stelle tritt mit einem Anteil von knapp über der Hälfte die Einschätzung, dass die Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen auf *zu wenig Berufserfahrung* zurückzuführen ist. Auch diese Einschätzung bestätigt sich in den Aussagen der BA, die für die Gesellschafts- und SozialwissenschaftlerInnen ermittelt hat, dass 64% der Stellenangebote ausschließlich an AbsolventInnen mit Berufserfahrung gerichtet sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2007b, S. 8).

Hervorzuheben sei auch der an dritter Stelle genannte Grund des *unbekannten Berufsbildes* seitens der ArbeitsgeberInnen. Gut zwei Fünftel der TeilnehmerInnen haben sich für diese Kategorie entschieden. Aufgrund der starken Präsenz dieser Kategorie lässt sich vermuten, dass bei vielen ArbeitgeberInnen Vorbehalte gegenüber Interkulturellen PädagogInnen existieren. Möglicherweise ist der geringe Bekanntheitsgrad des Studienganges auch dafür verantwortlich, dass nur wenige AbsolventInnen außerhalb von Niedersachsen erwerbstätig sind; hierfür müssten jedoch weitere Daten erhoben werden.

Auch die *fehlenden Zusatz- und fachlichen Qualifikationen* nehmen innerhalb der Stichprobe relativ hohe Anteile ein. Hier wäre interessant zu erfahren, um welche konkreten Qualifikationen es sich handelt, um diese evtl. verstärkt in die Hochschulausbildung zu integrieren.

Zusammenfassend lässt sich für das Merkmal *Arbeitslosigkeit* bilanzieren, dass ein Großteil der Stichprobe seit Abschluss des Studiums mindestens einmal arbeitslos bzw. arbeitssuchend gemeldet war. Jedoch nehmen die Häufigkeit und Dauer der Phasen von Arbeitslosigkeit bei den meisten Interkulturellen PädagogInnen niedrige Werte an. Die Mehrheit der Befragten war bisher lediglich einmal von Arbeitslosigkeit betroffen; auch die Gesamtdauer beträgt nur bei einem geringen Anteil über ein Jahr. Die am häufigsten genannten Gründe für die Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen bilden die allgemeine Arbeitsmarktsituation, zu wenig Berufserfahrung und ein unbekanntes Berufsbild seitens der ArbeitgeberInnen.

5 Zusammenfassung

Die aktuelle Beschäftigungssituation nach objektiven und subjektiven Kriterien

Grundsätzlich führte die Auswertung der AbsolventInnenbefragung zu einem positiven Ergebnis der Beschäftigungssituation. Diese Aussage lässt sich vor allem an der wichtigsten Kennzahl des Arbeitsmarktes, der Arbeitslosenquote, festmachen. Mit lediglich 3,1% an AbsolventInnen, die derzeit auf der Suche nach einer Beschäftigung sind, verhält sich die Arbeitslosenquote für die TeilnehmerInnen dieser Stichprobe auffallend niedrig. Insgesamt liegt der Durchschnitt für die Arbeitslosenquote von UniversitätsabsolventInnen laut der HIS-AbsolventInnenbefragung 2003 bei 3% und laut der BA zwischen 3% und 4%. Damit platzieren sich die Interkulturellen PädagogInnen im Vergleich zu AbsolventInnen anderer Fachrichtungen im mittleren bis vorderen Bereich (vgl. Kap. 4.2.1).

Die Auswertung der Beschäftigungsstruktur ergab jedoch ein weniger positives Bild. Dies zeigte sich vor allem bei der Analyse der objektiven Kriterien für die Arbeitsverhältnisse der Interkulturellen PädagogInnen. Lediglich eine Minderheit von rund 19% befindet sich in einem Normalarbeitsverhältnis mit einer unbefristeten Vollzeitstelle; die Mehrheit der Befragten ist in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig und übt somit Stellen mit Befristung und/oder in Teilzeit aus.

Im Einzelnen beträgt der Anteil der befristeten Stellen rund 57%, während 35% der AbsolventInnen unbefristet und 8% selbstständig bzw. freiberuflich erwerbstätig sind. Der Anteil an Teilzeitstellen¹ beträgt innerhalb dieser Erhebung rund 60%, für die Vollzeiterwerbstätigen ergab die Auswertung damit einen Wert von rund 40%.

Auch Stellen mit Leitungspositionen bilden die Minderheit unter den AbsolventInnen dieser Stichprobe. Fast 70% der Befragten gaben an, keine bzw. kaum

¹In der Auswertung wurde eine differenzierte Unterteilung in Halbtags- und Teilzeitstellen bzw. Tätigkeiten unter 15 Stunden vorgenommen. In der Literatur wird häufig auf diese Unterteilung verzichtet und lediglich von Teilzeitstellen gesprochen. Der Übersichtlichkeit halber wurde für die Zusammenfassung keine Differenzierung vorgenommen.

Leitungsfunktionen (GruppenleiterIn o. Ä.) auszuüben, insgesamt 16% nehmen Positionen auf mittlerer (z. B. Abteilungs-, Gebietsleitung) oder oberer Leitungsebene (z. B. Vorstand, Geschäftsführung) ein.

Hinsichtlich der Vergütung wurden lediglich Gehaltsklassen betrachtet. Hierbei liegt das monatliche Brutto-Einkommen bei 67% der Vollzeit-erwerbstätigen über 2000 Euro; insgesamt 25% der Befragten verdienen mehr als 3000 Euro.

Inwiefern sich die Beschäftigungsverhältnisse der Interkulturellen PädagogInnen von den Beschäftigungsverhältnissen anderer Diplom-PädagogInnen unterscheiden, lässt sich schwer beurteilen. Insgesamt bilanziert die BA für Diplom-PädagogInnen insgesamt ebenfalls schwierige Arbeitsbedingungen sowie eine benachteiligte Rolle auf dem AkademikerInnen-Arbeitsmarkt. Die Vergleichswerte der hinzugezogenen AbsolventInnenstudien ergaben jedoch z. T. stark voneinander abweichende Anteile für die einzelnen Dimensionen der Arbeitsverhältnisse. Für die Häufigkeit der befristeten Stellen liegen für AbsolventInnen der Diplom-Pädagogik beispielsweise Werte zwischen 24% und 66% vor. Hinsichtlich der Arbeitszeiten befinden sich die Interkulturellen PädagogInnen in Bezug zu den meisten anderen Vergleichsstudien deutlich häufiger in Teilzeitstellen; im Gegensatz dazu sind die TeilnehmerInnen dieser Studie jedoch auffallend häufiger in Leitungspositionen tätig. Die Angaben für die Vergütungen von Diplom-PädagogInnen insgesamt fallen ebenfalls unterschiedlich aus; zum Teil platzieren sich die Interkulturellen PädagogInnen oberhalb, zum Teil unterhalb der durchschnittlichen Gehälter (vgl. Kap. 4.2.1 bis 4.2.6).

Im Gegensatz zu den z. T. kontroversen Aussagen bezüglich der Arbeitsverhältnisse von anderen Diplom-PädagogInnen, fällt die Einordnung der Interkulturellen PädagogInnen in den gesamten AkademikerInnen-Arbeitsmarkt eindeutig aus. Die Beschäftigungsverhältnisse der Befragten innerhalb dieser Stichprobe schneiden in Bezug zu AkademikerInnen insgesamt in allen bisher aufgeführten Punkten schlecht ab. Sowohl der Anteil der Leitungspositionen, die Höhe des Einkommens als auch der Anteil an Vollzeit- und unbefristeten Stellen nimmt bei den Interkulturellen PädagogInnen unterdurchschnittliche Werte ein.

In Anbetracht dieses niedrigen Stellenwertes von Interkulturellen PädagogInnen bzw. Diplom-PädagogInnen allgemein im gesamten AkademikerInnen-Ar-

beitsmarkt, erscheinen die politischen Forderungen der Bundesregierung beispielsweise nach der „Abschaffung sozialer Ungleichheit“, nach der „Förderung der Integration“ oder nach der „Bekämpfung von Rechtsextremismus“ unglaublich.² Insofern diese politischen Forderungen einen zentralen Stellenwert in der Politik der deutschen Bundesregierung einnehmen, müssten auch die in diesen Arbeitsbereichen tätigen Fachkräfte stärker gefördert und dementsprechend höher entlohnt werden. Stattdessen werden im Bildungs-, Erziehungs- und Sozialwesen Einrichtungen geschlossen und Stellen gekürzt.

Die BA führt die schwierigen Arbeitsbedingungen von UniversitätsabsolventInnen der Diplom-Pädagogik überwiegend auf die problematische finanzielle Lage der freien und öffentlichen Träger zurück. Diese für Diplom-PädagogInnen wichtigsten Arbeitgebergruppen nehmen auch bei den Interkulturellen PädagogInnen hohe Anteile von 53% und 35% ein. Unter ihnen bilden die lokalen und regionalen Vereine die häufigsten Arbeitgeber. Ein privatwirtschaftlicher Sektor existiert mit einem Anteil von 6% kaum.

Des Weiteren verweist die BA auf die starke Konkurrenz zwischen Diplom-PädagogInnen und FachhochschulabsolventInnen der Sozialpädagogik bzw. der Sozialen Arbeit, die sich vor allem negativ auf die Höhe der Einstiegsgehälter der AbsolventInnen auswirkt.

Die subjektive Bewertung der Beschäftigungssituation ergab, gemessen an den Ergebnissen der objektiven Kriterien, ein deutlich positiveres Bild. Dies lässt sich zum einen an der Einschätzung zur Adäquatheit der Beschäftigung und zum anderen an der beruflichen Zufriedenheit festmachen.

Bezüglich der Adäquatheit der Beschäftigung schätzen sich gut ein Drittel der Befragten in Bezug zu ihrer Hochschulausbildung sowohl hinsichtlich der beruflichen Position, des Niveaus der Arbeitsaufgaben als auch hinsichtlich der fachlichen Entsprechung als „angemessen“ beschäftigt ein. Somit gilt gut ein Drittel dieser Stichprobe als volladäquat erwerbstätig. Mit diesem Anteil stehen die Interkulturellen PädagogInnen deutlich besser da als andere Diplom-

²Die Liste der politischen Forderungen der Bundesregierung, die ebenfalls die Arbeitsbereiche von Interkulturellen PädagogInnen betreffen, könnte weiter fortgesetzt werden. So zählen auch die „Stärkung von Familien“, die „Förderung der Wohlfahrtspflege und sozialen Infrastruktur“ oder „Lebenslanges Lernen“ zu ihren Zielen. Auch die Investitionen in Bildung sollen verstärkt werden. Alle politischen Forderungen können auf den Internetseiten der Bundesregierung, URL: [urlhttp://www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de) (Stand: 10.12.07) bzw. auf den Internetseiten der entsprechenden Bundesministerien nachgelesen werden.

PädagogInnen und nur geringfügig schlechter als UniversitätsabsolventInnen im Gesamtdurchschnitt.

Auch für die berufliche Zufriedenheit ergaben sich bedeutend höhere Anteile als die objektiven Fakten vermuten würden. Fast drei Viertel der Befragten sind mit ihrer beruflichen Situation zufrieden bzw. eher zufrieden.

Die objektive und die subjektive Bewertung der Beschäftigungssituation nehmen somit unterschiedliche Ausprägungen an. Unklar ist, ob es sich bei den scheinbar prekären Beschäftigungsverhältnissen eventuell bei einem Teil der Befragten um erwünschte Arbeitsverhältnisse handelt, was z. B. Teilzeitarbeitsverhältnisse betrifft. Unklar ist außerdem, wie hoch der Anteil der Absolventinnen ist, die aus familiären Gründen (z. B. Kinderbetreuung) nicht in Vollzeitstellen tätig sein können und welche Erwartungen und Ansprüche generell an die Erwerbstätigkeiten gestellt werden. Insofern lässt sich schwer beurteilen, warum die subjektive und objektive Situation so gegensätzlich ausgefallen sind.

Arbeitsbereiche

Die Arbeitsfelder von Interkulturellen PädagogInnen gestalten sich vielfältig. Es existiert kein einziges Arbeitsfeld, dass für die AbsolventInnen dieser Befragung als verbreitet angesehen werden kann. Insgesamt bilden die pädagogischen Arbeitsfelder jedoch mit 85% eine Mehrheit unter den TeilnehmerInnen. Die klassischen Praxisfelder der Interkulturellen Pädagogik spielen hierbei allerdings eine untergeordnete Rolle; rund ein Fünftel der Befragten fällt in ein Arbeitsfeld mit „offensichtlichem“ Bezug zur Interkulturellen Pädagogik (z. B. Antidiskriminierungsarbeit, Flüchtlingssozialarbeit). Dieses Ergebnis muss jedoch nicht zwangsläufig negativ bewertet werden, da die Interkulturelle Pädagogik nicht allein ein spezielles Angebot darstellt, sondern auch die Querschnittsaufgabe verfolgt, interkulturelle Bildung und Erziehung in allen Praxisfeldern des Erziehungs-, Bildungs- und Sozialwesens zu verankern. Dass sich pädagogische Einrichtungen zunehmend interkulturell öffnen, darauf könnte der relativ hohe Anteil von 50% der AbsolventInnen hindeuten, die in ihrer derzeitigen bzw. zuletzt ausgeübten Erwerbstätigkeit einen eindeutigen interkulturellen Bezug sehen. Demnach existieren auffallend mehr Arbeitsfelder mit einer Verbindung zur Interkulturellen Pädagogik als auf den ersten Blick ersichtlich. Dies

bestätigte sich auch in der Auswertung der zusätzlichen Tätigkeitsfelder innerhalb der aktuellen bzw. zuletzt ausgeübten Stelle. Hierbei gaben insgesamt 31% der Befragten an, innerhalb des Hauptarbeitsfeldes zusätzlich mit den Tätigkeitsfeldern Interkulturelle Kommunikation bzw. Interkulturelle Kompetenzvermittlung in Berührung zu kommen sowie 22% mit der Antirassismus- bzw. Antidiskriminierungsarbeit.³

Um einen Überblick über die einzelnen Arbeitsfelder zu erhalten, wurden sechs Arbeitsbereiche gebildet.

Hierbei nimmt der Arbeitsbereich der Sozialen Arbeit mit rund 37% der Befragten den größten Anteil unter Interkulturellen PädagogInnen ein. Für die in diesem Bereich tätigen AbsolventInnen steht die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im schulpflichtigen Alter sowie mit jungen Erwachsene bis 27 Jahre im Vordergrund.

An zweite Stelle treten die Sonstigen Arbeitsfelder mit rund 21% der Befragten. In diesen Bereich fallen überwiegend die nicht-pädagogischen Arbeitsfelder.⁴ Diese Gruppe übt innerhalb der Erwerbstätigkeit hauptsächlich organisatorische Tätigkeiten aus. Die Klientel besteht in den meisten Fällen aus erwachsenen Personen zwischen 28 und 60 Jahren.

Den dritten Rang nimmt die EB/ Lehre mit rund 15% ein. Die überwiegende Tätigkeitsform bildet in diesem Fall die Wissensvermittlung, und zwar hauptsächlich an junge Erwachsene zwischen 17 und 27 Jahren sowie an Erwachsene bis 60 Jahre.

Dicht gefolgt schließt die Interkulturelle Bildungsarbeit mit etwa 12% an. Auch in diesem Arbeitsbereich sind die meisten AbsolventInnen mit der Wissensvermittlung beschäftigt, wobei organisatorische Tätigkeiten einen ebenso wichtigen Stellenwert einnehmen. Die Klientel besteht hier aus vielen Altersgruppen, und zwar sowohl aus Kindern und Jugendlichen im schulpflichtigen Alter, jungen Erwachsenen als auch aus Erwachsenen bis 60 Jahre.

Die Beratung spielt für diese Stichprobe mit einem Anteil etwa 10% eine untergeordnete Rolle. In diesem Bereich steht die Arbeit mit KlientInnen im Alter

³Diese beiden prozentualen Häufigkeiten können nicht addiert werden, da hinsichtlich der zusätzlichen Tätigkeitsfelder Mehrfachantworten möglich waren. Demnach können die Befragten auch beide genannten Kategorien angegeben haben.

⁴Jedoch wurden diesem Arbeitsbereich auch die zwei pädagogischen Arbeitsfelder ReferentInnentätigkeit und Medienpädagogik zugeordnet, da sie für keinen anderen Arbeitsbereich zutreffen.

zwischen 28 und 60 Jahren im Vordergrund.

Den geringsten Anteil übernimmt der Arbeitsbereich der Forschung und Wissenschaft mit lediglich 6% der Interkulturellen PädagogInnen. Eine überwiegende Tätigkeitsform hat sich für diese Gruppe nicht herauskristallisiert. Es existiert lediglich eine Doppelnennung für die Wissensvermittlung.

Vergleicht man die einzelnen Arbeitbereiche nach den objektiven Kriterien der Beschäftigungsstruktur, bieten die Sonstigen Arbeitsfelder sowie die Beratung die besten Arbeitsverhältnisse. In diesen beiden Bereichen liegen die höchsten Anteile von unbefristeten Stellen, Vollzeitstätigen, Leitungsfunktionen sowie von hohen Vergütungen.

Vergleicht man die einzelnen Arbeitsbereiche hingegen nach subjektiven Kriterien, treten die AbsolventInnen innerhalb der Interkulturellen Bildungsarbeit an die erste Stelle. Hier befinden sich mit deutlichem Abstand vor allen anderen Arbeitsbereichen die höchsten Anteile an zufriedenen und volladäquat Beschäftigten.

Auch hier zeigte die Auswertung der Daten, dass die objektive Situation nicht zwangsläufig maßgebend für die subjektiven Bewertungen der AbsolventInnen ist.

Geschlechter-Vergleich

Hinsichtlich der Beschäftigungssituation im Geschlechter-Vergleich schneiden die Absolventinnen dieser Stichprobe bei den meisten der untersuchten Merkmale schlechter ab als die männlichen Teilnehmer. Im Einzelnen trifft diese Aussage auf die Formen der Erwerbstätigkeit, auf die Arbeitszeiten sowie auf die monatliche Vergütung zu. Die Frauen dieser Stichprobe sind deutlich häufiger befristet erwerbstätig, in Teilzeitstellen tätig und erhalten im Durchschnitt ein niedrigeres Gehalt. Ausnahme bildet jedoch der Anteil für die Leitungspositionen. Hierbei nehmen die Interkulturellen Pädagoginnen sowohl auf mittlerer als auch auf oberer Leitungsebene eine privilegierte Rolle ein. Dennoch erhält hierunter lediglich eine Frau ein monatliches Brutto-Gehalt von über 3000 Euro.

Unklar bleibt, ob für die problematischen Arbeitsverhältnisse der Frauen dieser Stichprobe allein die Ausprägung *weiblich* verantwortlich ist oder ob vielmehr das Merkmal *Mutterschaft* die Beschäftigungssituation dieser Absolven-

tinnen bestimmt. Bei der im Jahr 2001 bundesweit durchgeführten Diplom-PädagogInnen-Studie unter der Leitung von Krüger und Rauschenbach stellte sich beispielsweise heraus, dass Frauen ohne Kinder bzw. mit älteren Kindern ähnlich häufig unbefristet und in Vollzeit tätig sind wie Männer. Das Merkmal *Mutterschaft* wurde in dieser Studie jedoch nicht untersucht.

6 Schlussfolgerungen und Ausblick

Anregungen für die Hochschulausbildung im Sinne einer stärkeren Berufsqualifizierung

Berufsbilder und der Bedarf an bestimmten Fachkräften befinden sich ständig im Wandel. Daher fällt es zunächst schwer, aus den ermittelten Arbeitsbereichen von Interkulturellen PädagogInnen Schlussfolgerungen für die Hochschulausbildung zu ziehen. Jedoch ergab die Auswertung der Zusätzlichen Arbeitsfelder auffallend hohe Anteile für die Felder Projektmanagement (34%) und Bildung im Bereich Interkulturelle Kommunikation/ Interkulturelle Kompetenzen (31%).

Einerseits verweist dieses Ergebnis auf ein Defizit innerhalb der Hochschulausbildung, da die Vermittlung von Kenntnissen im Bereich Projektmanagement im Curriculum der Interkulturellen Pädagogik kaum verankert ist. Hier gilt es zu überlegen, inwiefern dieses „wichtige“ Arbeitsfeld eine Rolle innerhalb des kommenden Masterstudienganges Interkulturelle Bildung und Kommunikation spielen könnte. Andererseits stellt der hohe Anteil des Arbeitsfeldes Interkulturelle Kommunikation/ Interkulturelle Kompetenzen die hohe Bedeutung der Interkulturellen Bildungsarbeit und damit den wichtigen Stellenwert für das Fach Interkulturelle Pädagogik heraus.

Die Untersuchung der Wichtigkeit von bereichsspezifischen Fach- und Sachkompetenzen für die Erwerbstätigkeit ergab für die Mehrheit der Befragten ebenfalls eine hohe Bedeutung von theoretischen Kenntnissen der Interkulturellen Pädagogik. Demnach kann grundsätzlich gesagt werden, dass die Interkulturelle Pädagogik als eine eigene Fachrichtung von hohem Stellenwert und damit notwendig innerhalb der Hochschulausbildung ist. Weiterhin ergab die Auswertung der bereichsspezifischen Fach- und Sachkompetenzen eine hohe Bedeutung für EDV-Kompetenzen, für das Fach Forschungsmethodologie/Methoden, für die Psychologie und für die Allgemeine Erziehungswissenschaft. Abgesehen von der Allgemeinen Erziehungswissenschaft nehmen EDV-Kompetenzen, Methoden-Kompetenzen sowie psychologische Qualifikationen lediglich eine untergeordnete¹ oder keine Rolle im Curriculum der Interkulturellen Pädagogik

¹Für die Forschungsmethodologie/ Methoden sowie für die Psychologie sind für das gesamte Studium lediglich 14 Semesterwochenstunden bzw. 20 Semesterwochenstunden

ein. Folglich gilt es zu überlegen, inwiefern diese Kenntnisse in die Hochschulausbildung integriert bzw. stärker gewichtet werden könnten.

Neben den bereichsspezifischen Fachkompetenzen sollten nach den Forderungen des Bologna-Prozesses auch überfachliche Schlüsselqualifikationen zu den strukturbildenden Elementen der Hochschulausbildung gehören. Diese wurden innerhalb der vorliegenden Studie zwar nicht untersucht, die HIS-AbsolventInnenbefragung 2006 ermittelte jedoch für alle UniversitätsabsolventInnen eine hohe Bedeutung von überfachlichen Schlüsselqualifikationen. Hierbei ergab sich vor allem für die Methoden-Kompetenzen, für die Selbstorganisationsfähigkeit und für die Sozial-Kompetenzen einen hohen Stellenwert, der noch über den fachlichen Qualifikationen steht. Auch hier gilt es für den kommenden Masterstudiengang zu überlegen, wie diese Schlüsselqualifikationen im Curriculum verankert werden könnten.

Um zuverlässige Aussagen über die beruflichen Anforderungen von Interkulturellen PädagogInnen treffen zu können, müssten jedoch über einen längeren Zeitraum regelmäßig entsprechende Daten erhoben werden. Daher soll diese Studie dazu anregen, für alle kommenden AbsolventInnen des Masterstudienganges Befragungen nach dem Verfahren der bundesweiten HIS-Studien durchzuführen, wenn möglich etwa ein Jahr nach Abschluss des Studiums sowie nochmals im späteren Verlauf der Berufslaufbahn. Diese Studien würden dann nicht nur eine genaue Beobachtung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen, sondern auch die Evaluation einzelner Aspekte der Hochschulausbildung. Im Zuge der wachsenden Bedeutung von Dienstleistungs- und Serviceangeboten an Universitäten, erscheint es zudem sinnvoll, die Ergebnisse der Studien auf den Internetseiten der Universität Oldenburg zu veröffentlichen sowie den entsprechenden Beratungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen.

Eine weitere Forderung des Bologna-Prozess im Sinne einer stärkeren Berufsqualifizierung bildet die stärkere Einbindung von berufsfeldorientierenden Praktika. Für dieses Ziel wäre eventuell der Aufbau einer Praktikumsdatenbank auf den Internetseiten der Universität Oldenburg bzw. des IBKM sinnvoll. Diese könnte ähnlich wie die Datenbank der DGB-Jugend aufgebaut sein mit einer

(zusammen mit Soziologie) vorgesehen (vgl. Zentrale Studienberatung der Universität Oldenburg 2000, § 3 (3)).

Firmenübersicht sowie den individuellen Erfahrungen und Bewertungen der von den Studierenden absolvierten Praktika.²

Innerhalb der Auswertung der möglichen Gründe für die Arbeitslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen stellte sich abschließend heraus, dass der Studiengang der Interkulturellen Pädagogik bei ArbeitgeberInnen häufig nicht bekannt ist. Um diesem Ergebnis entgegenzuwirken, könnten potentielle ArbeitgeberInnen aufgesucht und kontaktiert werden. Wünschenswert wäre eine langfristig angelegte Zusammenarbeit.

Ebenso wichtig wie der Kontakt zu potentiellen ArbeitgeberInnen ist der Kontakt zu den ehemaligen Studierenden der Interkulturellen Pädagogik. Daher sollten Alumni-Netzwerke aufgebaut und gepflegt werden; wobei diese Zielstellung bereits in Ansätzen mit einem entstehenden Ehemaligen-Netzwerk der Universität Oldenburg bzw. dem bereits bestehenden bipad-Netzwerk verwirklicht wurde.³ Jedoch müssten alle Lehrenden über diese Netzwerke informiert sein sowie alle AbsolventInnen noch in der Studienabschlussphase um eine Teilnahme bitten.

Abschließend sei darauf verwiesen, dass die Berufsorientierung innerhalb der Hochschulausbildung zwar wichtig ist, aber insgesamt lediglich eine Anforderung unter vielen ausmacht. Das Studium an einer Universität sollte auch immer eine Wissenschaftsausbildung sein, die ihre Studierenden befähigt, kritisch zu denken und neues Wissen zu produzieren.

Ausblick

Grundsätzlich offen geblieben ist die Frage, inwiefern die Ergebnisse dieser Stichprobe auch auf die Grundgesamtheit zutreffen. Um zuverlässige Aussagen über die Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen zu erhalten, müssten über einen längeren Zeitraum kontinuierlich Daten erhoben werden.

Des Weiteren konnte nicht geklärt werden, aus welchen Gründen die subjektive

²Nähere Informationen liefert die Internetseite der Deutschen-Gewerkschafts-Jugend, URL: <http://www.dgb-jugend.de/studium/praktika> (Stand: 09.12.07).

³Das bipad-Netzwerk stellt sich auf folgender Internetseite vor: URL: <http://www.bipad.de> (Stand: 09.12.07)

und objektive Beschäftigungssituation so unterschiedlich ausgefallen ist. Hierfür wäre eine Untersuchung über den Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen bzw. privaten und familiären Umständen auf die Beschäftigungssituation oder eine Studie über das berufliche Selbstverständnis sowie über die Karriereziele und Selbstwirksamkeitserwartungen der AbsolventInnen sinnvoll.

Fragwürdig ist außerdem die Aussagekraft der differenzierten Analyse über die Beschäftigungssituation von Interkulturellen PädagogInnen innerhalb der einzelnen Arbeitsbereiche, da für die meisten Arbeitsbereiche lediglich sehr geringe Häufigkeiten zur Verfügung standen. Im Falle einer größeren Stichprobe wären außerdem differenzierte Betrachtungen für die einzelnen Abschlussjahrgänge interessant gewesen, um mögliche Unterschiede der beruflichen Situation zwischen AbsolventInnen kurz nach Studienabschluss bzw. mehrere Jahre nach Studienabschluss aufzudecken. Offen geblieben ist außerdem der Zusammenhang von Studium und Beruf beispielsweise im Hinblick von Studienerfolg und Berufserfolg oder im Hinblick auf rückblickende Bewertungen der Hochschulausbildung im Sinne ihrer Vorbereitung auf ein berufliches Tätigkeitsfeld.

Literaturverzeichnis

- Alberding, Ralf/ Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.)/ Internationales Zentrum für Hochschulforschung Kassel (2007): Potentiale von Absolventenstudien für die Hochschulentwicklung. Dokumentation einer Veranstaltung der HRK in Kooperation mit dem INCHER-Kassel und dem Arbeitsbereich Absolventenforschung der FU Berlin am 18. und 19. Mai 2006 an der Universität Kassel. Beiträge zur Hochschulpolitik, 4/ 2007. Bonn: Hochschulrektorenkonferenz
- Allmendinger, Jutta/ Schreyer, Franziska (2006): Trotz allem gut. Zum Arbeitsmarkt von AkademikerInnen heute und morgen. In: Peters, Sibylle et al. (Hrsg.): Flankierende Personalentwicklung durch Mentoring II. Neue Rekrutierungswege. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 2006
- Auernheimer, Georg (2005): Einführung in die interkulturelle Pädagogik. 4., unveränderte Auflage Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft
- Briedis, Kolja/ Minks, Karl-Heinz (2004): Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. Arbeitstitel: Studienverlauf und Berufsübergang von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2001. Abschlussbericht. HIS Hochschul-Informationen-System. Online in Internet: URL: <http://www.his.de/abt2/ab22/aktuell/abs17> (Stand: 18.09.07)
- Briedis, Kolja (2007): Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS: Forum Hochschule. 13/ 2007. Hannover: HIS Hochschul-Informationen-System
- Brosius, Felix (2006): SPSS 14. Heidelberg: mitp-Verlag.
- Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (Hrsg.) (2006): Arbeitsmarkt Kompakt 2006. Arbeitsmarkt für Akademiker. Gesamtentwicklung. Bonn: Arbeitsmarkt-Informationsservice. Online in In-

- ternet: URL: <http://www.ba-bestellservice.de> unter Stichwortsuche „Akademiker“ (Stand: 17.09.07)
- Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (Hrsg.) (2007a): Arbeitsmarkt Kompakt 2007. Arbeitsmarkt Kompakt für Akademiker. Gesamtüberblick. Bonn: Arbeitsmarkt-Informationsservice. Online in Internet: URL: www.ba-bestellservice.de unter Stichwortsuche „Akademiker“ (Stand: 18.09.07)
- Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (Hrsg.) (2007b): Beruf Bildung Zukunft. Gesellschafts- und Sozialwissenschaften. Arbeitsmarkt und Weiterbildung. Informationen für AkademikerInnen. Ausgabe 2007/ 2008. Nürnberg: Bildung und Wissen Verlag. Online in Internet: URL: <http://www.ba-bestellservice.de> unter Stichwortsuche „Gesellschafts- und Sozialwissenschaften“ (Stand: 25.11.07)
- Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (Hrsg.) (2007c): Arbeitsmarkt Kompakt 2007. Informationen für Arbeitnehmer/innen. Geisteswissenschaftler. Bonn: Arbeitsmarkt-Informationsservice. Online in Internet: URL: <http://www.ba-bestellservice.de> unter Stichwortsuche „Geisteswissenschaftler“ (Stand: 18.09.07)
- Bundesamt für Verfassungsschutz (Hrsg.) (2007): Zahlen und Fakten zum Rechtsextremismus in Deutschland (Zafarex). Rechtsextremistische Straf- und Gewalttaten (Gesamtübersicht). URL: http://www.verfassungsschutz.de/de/arbeitsfelder/af_rechtsextremismus/zahlen_und_fakten.html/zuf_rechtsextremistische_gewalt_gesamt.html (Stand: 07.12.07)
- Burkhardt, Anke/ Schomburg, Harald/ Teichler, Ulrich (2000): Hochschulstudium und Beruf. Ergebnisse von Absolventenstudien. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Öffentlichkeitsarbeit
- Detle, Dorothea E./ Abele, Andrea E./ Renner, Oliver (2004): Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmäßen. In: Zeitschrift für Personalpsychologie, 3 (4). Göttingen: HogrefeVerlag

- Dette, Doothea E. (2005): Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge. Dissertation an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen/ Nürnberg. Online in Internet: URL: <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=975527541> (Stand: 25.11.07)
- Diekmann, Andreas (2005): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 13. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag
- Falk, Susanne/ Reimer, Maike/ Lydia Hartwig (2007): Absolventenforschung für Hochschulen und Bildungspolitik: Konzeption und Ziele des „Bayrischen Absolventenpanels“. In: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.): Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 29. Jahrgang 2007. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
- Fehse, Stefanie/ Kerst, Christian (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hrsg.): Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 1, 29. Jahrgang 2007. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
- Fischer, Lorenz; Hrsg. (2006): Arbeitszufriedenheit. Konzepte und empirische Befunde. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen u.a.: Hogrefe
- Freie Universität Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie (2003): Absolventen des Studiengangs Erziehungswissenschaft 1996 - 2000. Ergebnisse einer Befragung. Berlin: o. V. Abrufbar im Internet: URL: <http://www.fu-berlin.de/services/suche/index.php?baseMandant=fu-berlin&baseLanguage=de&searchForm=standard&searchInput=Absolventen+des+Studiengangs+Erziehungswissenschaft+&searchInputSubmit=Start> (Stand: 08.12.07)
- Gehring, Uwe W./ Weins, Cornelia (2000): Grundkurs Statistik für Politologen. 2., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

- Gogolin, Ingrid/ Krüger-Potratz, Marianne (2006): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. Band 9. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich
- Hadeler, Thorsten (2000): Gabler Wirtschafts-Lexikon. 15., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler
- Herzog, Roman (1997): Sprengt die Fesseln! In: Die Zeit: Bundespräsident Roman Herzog fordert eine Debatte über die Zukunft unseres Bildungssystems, Ausgabe 46, 1997. Hamburg: Zeitverlag. Online in Internet: URL: <http://www.zeit.de/1997/46/herzog.txt.19971107.xml?page=all> (Stand: 20.11.07)
- Hesse, Michael (2004): Studium und Arbeitsmarkt - untersucht am Beispiel des Diplomstudiengangs Pädagogik. Diplomarbeit an der Universität Oldenburg
- Hummel, Markus/ Reinberg, Alexander (2005): Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 9. Abrufbar im Internet: URL: <http://www.iab.de/de/194/section.aspx/Publikation/k050608n07> (Stand: 07.12.07)
- Kerst, Christian/ Minks, Karl-Heinz (2004): Fünf Jahre nach dem Studienabschluss - Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 1997. Projektbericht. Hannover: HIS Hochschul-Informationen-System. Online in Internet: URL: <http://www.his.de/abt2/ab22/aktuell/abs16> (Stand: 26.11.07)
- Kromrey, Helmut (2006): Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung. 11., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Krüger, Heinz-Hermann/ Rauschenbach, Thomas (2002a): DFG-Projekt „Beruflicher Verbleib, Berufskarrieren und professionelles Selbstverständnis von AbsolventInnen erziehungswissenschaftlicher Hauptfachstudiengänge“. Informationen zum Projekt. Fragebogenkonstruktion. Online in Internet: URL: <http://www.erzwiss.uni-halle.de/gliederung/paed/beruf/methoden/fbogen.html> (Stand: 22.11.07)

- Krüger, Heinz-Hermann/ Rauschenbach, Thomas (2002b): DFG-Projekt „Beruflicher Verbleib, Berufskarrieren und professionelles Selbstverständnis von AbsolventInnen erziehungswissenschaftlicher Hauptfachstudiengänge“. Informationen zum Projekt. Datenerhebung. Datenschutz. Online in Internet: URL: <http://www.erzwiss.uni-halle.de/gliederung/paed/beruf/methoden/datschz.html>, (Stand: 01.08.07)
- Krüger, Heinz-Hermann/ Rauschenbach, Thomas (2003): Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001. Weinheim und München: Juventa Verlag
- Krüger, Heinz-Hermann/ Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2006): Einführung in die Arbeitsfelder des Bildungs- und Sozialwesens. 4., durchgesehene und aktualisierte Auflage. Opladen: Leske + Budrich
- Krüger-Potratz, Marianne (2005): Interkulturelle Bildung. Eine Einführung. Schriftenreihe Lernen für Europa; Band 10. Münster u.a.: Waxmann Verlag
- Mayrhofer, Wolfgang/ Meyer, Michael/ Steyrer, Johannes (2005): Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: Linde Verlag
- Minks, Karl-Heinz (2003): Thesen zu Absolventenbefragungen im Rahmen der Qualitätssicherung. HRK Projekt Q. HIS Hochschul-Informationssystem. Online in Internet: URL: evanet.his.de/evanet/forum/pdf-dokumentation/Minks.pdf (Stand: 22.11.07)
- Niekrawitz, Clemens (1990): Interkulturelle Pädagogik im Überblick. Von der Sonderpädagogik für Ausländer zur interkulturellen Pädagogik für Alle. Ideengeschichtliche Entwicklung und aktueller Stand. Oldenburger Forschungsbeiträge zur interkulturellen Pädagogik; Band 2. Frankfurt: Verlag für Interkulturelle Kommunikation
- Otto, Hans-Uwe/ Rauschenbach, Thomas/ Vogel, Peter (Hrsg.) (2002): Erziehungswissenschaft: Arbeitsmarkt und Beruf. Band 4. Opladen: Leske + Budrich
- Piekenbrock, Dirk (2004): Gabler Kompakt-Lexikon Volkswirtschaft. 3500 Begriffe nachschlagen, verstehen, anwenden. 2. Auflage. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler

- Prenzel, Manfred/ Artelt, Cordula/ Pekrun, Reinhard (Hrsg.) et al. (2007): PISA-Konsortium Deutschland. PISA 2006. Die Ergebnisse der dritten internationalen Vergleichsstudie. Zusammenfassung. 04.12.2007. URL: <http://pisa.ipn.uni-kiel.de/index.html> unter „Veröffentlichungen“ (Stand: 07.12.07)
- Reichardt, Frauke (2002): Studie über den Verbleib von Absolvent(inn)en des Kölner Zusatzstudiums Interkulturelle Pädagogik (Berufswege, Arbeitsfelder). Diplomarbeit an der Universität zu Köln. Online in Internet: URL: <http://www.uni-koeln.de/ew-fak/paedagogik/interkulturelle/zip/> (Stand: 24.11.07)
- Sahner, Heinz (2005): Schließende Statistik. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler. 6. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Schaeper, Hildegard/ Briedis, Kolja (2004): Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform. Hannover: HIS Hochschul-Informationssystem
- Schnell, Rainer (1997): Nonresponse in Bevölkerungsumfragen. Ausmaß, Entwicklung und Ursachen. Opladen: Leske + Budrich
- Schnell, Rainer/ Hill, Paul B./ Esser, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. 7., völlig überarbeitete und erweiterte Auflage. München/ Wien: Oldenbourg Verlag
- Scholz, Horst/ Präsident und Kanzler der Universität Oldenburg (1983): Amtliche Mitteilungen der Universität Oldenburg, 4/ 83. Oldenburg: Druckzentrum der Universität Oldenburg
- Scholz, Horst/ Präsident und Kanzler der Universität Oldenburg (1984): Amtliche Mitteilungen der Universität Oldenburg, 3/ 84. Oldenburg: Druckzentrum der Universität Oldenburg
- Scholz, Horst/ Präsident und Kanzler der Universität Oldenburg (1993): Amtliche Mitteilungen der Universität Oldenburg, 1/ 93. Oldenburg: Druckzentrum der Universität Oldenburg

- Scholz, Horst/ Präsident und Kanzler der Universität Oldenburg (1994): Sonderdruck aus Amtliche Mitteilungen der Universität Oldenburg, 4 + 5/94. Studienordnung für den Studiengang Interkulturelle Pädagogik. Oldenburg: Druckzentrum der Universität Oldenburg
- Schomburg, Harald (2001): Handbuch zur Durchführung von Absolventenstudien. Musterfragebogen für Absolventen und Arbeitgeber. Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Universität Kassel. Online in Internet: URL: http://www.uni-kassel.de/wz1/f_allepro/f_abs005.ghk (Stand: 22.11.07)
- Schreyer, Franziska (2000): BIBB/ IAB-Erhebung. „Unsichere“ Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten. IAB-Kurzbericht Nr. 15. Abrufbar im Internet: URL: <http://www.iab.de/de/194/section.aspx/Publikation/k001109n01> (Stand: 07.12.07)
- Spiegel Online (Hrsg.) (2007): PISA-Studie. Am härtesten trifft es die Migranten. 06. Dezember 2007. URL: <http://www.spiegel.de/schulspiegel/wissen/0,1518,521334,00.html> (Stand: 07.12.07)
- Spiegel Special (2007): Was studieren? Ratgeber für Studium, Jobsuche & Karriere. Nr. 2/ 2007. Hamburg: Rudolf Augstein Verlag
- Teichler, Ulrich (2006): Berufliche Relevanz und berufliche Orientierung des Studiums im Wandel. Beitrag zum Workshop der Österreichischen Forschungsgemeinschaft: „Studienzulassung und Studienqualität: Gute Studierende brauchen gute Universitäten und gute Universitäten brauchen gute Studierende“, 10. - 11. März 2006. Online in Internet: URL: http://www.oefg.at/text/veranstaltungen/studienzulassung_qualitaet/Beitrag_Teichler.pdf (Stand: 20.11.07)
- Universität Dresden, Der Kanzler (Hrsg.) (2005): Dresdner Absolventenstudie Nr. 20. Fakultät Erziehungswissenschaften. Die Absolvent/innen der Fakultät Erziehungswissenschaften der Abschlussjahrgänge 1999/2000 - 2002/2003. Abschlussbericht. Dresden: Sächsisches Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung. Online in Internet: URL: <http://www.kfbh.de/absolventenstudie/volltexte/index.htm> (Stand: 27.11.07)

- Universität Mannheim, Koordinationsbüro Leistungspunkte (Hrsg.) (o. J.): BLK-Verbundprojekt Leistungspunkte. ABC der Hochschulreform. Überblick über wichtige Begriffe und Akteure. Mannheim: Druck und Werbeservice Schillinger. Online in Internet: URL: <http://www.uni-mannheim.de/ects/> (Stand: 20.11.07)
- Universität Oldenburg, Stabsstelle für Studium und Lehre (Hrsg.) (2005): Daten aus Studium und Lehre 2005. B. Fakultätsbezogene Daten. Fakultät I - Erziehungs- und Bildungswissenschaften. 1. Institut Pädagogik. Online in Internet: URL: <http://www.uni-oldenburg.de/praesidium/studiumlehre/17131.html> (Stand: 26.11.07)
- Universität Oldenburg, Dezernat 3 Studentische und Akademische Angelegenheiten (Hrsg.) (2007): Studierendenstatistiken. Studierende nach erstem und weiteren Studiengängen. Online in Internet: URL: <http://www.uni-oldenburg.de/dezernat3/19800.html>, (Stand: 17.11.07)
- Universität Oldenburg, Stabsstelle Studium und Lehre (Hrsg.) (2005): Daten aus Studium und Lehre 2005. B. Fakultätsbezogene Daten. Fakultät I, Erziehungs- und Bildungswissenschaften. 1. Institut Pädagogik. Abrufbar im Internet: URL: <http://www.uni-oldenburg.de/praesidium/studiumlehre/17131.html> (Stand: 07.12.07)
- Von der Lippe, Peter/ Kladroba, Andreas (2002): Repräsentativität von Stichproben. In: Marketing. Zeitschrift für Forschung und Praxis. 24. Jahrgang. Heft 2/2002. München/ Frankfurt: Verlage Franz Vahlen und C. H. Beck
- Von Maydell, Jost (2003): Pädagogik als Beruf? Diplompädagoginnen und Diplompädagogen im Beruf. Universitätsreden Nr. 142. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität
- Welker, Martin/ Werner, Andreas/ Scholz, Joachim (2005): Online-Research. Markt- und Sozialforschung mit dem Internet. 1. Auflage. Heidelberg: dpunkt-Verlag
- Zentrale Studienberatung der Universität Oldenburg (Hrsg.) (2000): Prüfungsordnung (in der Fassung vom 26.01.2000) der Diplomstudiengänge Pädagogik, mit den Studienrichtungen Sozialpädagogik/ Sozialarbeit und Weiterbildung, Sonderpädagogik, Interkulturelle Pädagogik. Oldenburg: Druckzentrum der Universität Oldenburg

Anhang

1. Postalisches Anschreiben
2. E-Mail-Anschreiben
3. Fragebogen
4. Anmerkungen der AbsolventInnen zu den Arbeitsfeldern
5. Tätigkeitsbezeichnungen
6. Anmerkungen der AbsolventInnen zu den Leitungsebenen
7. Fremdsprachen
8. Anmerkungen der AbsolventInnen zur Arbeitslosigkeit

An die
Absolventinnen und Absolventen
des Diplom-Studienganges
„Interkulturelle Pädagogik“
an der Carl von Ossietzky Universität



Interdisziplinäres Zentrum für
Bildung und Kommunikation in
Migrationsprozessen (IBKM)

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom
RoM/

Prof. Dr. Rolf Meinhardt

Raum: A 4 5-515

Sprechzeit: Mittwoch 10-12 Uhr

Tel.: (0441) 798-2081

Telefax: (0441) 798-5821

e-mail: rolf.meinhardt@uni-oldenburg.de

Sekretariat: (0441) 798-4008

Datum:

02.04.2007

Was ist aus den Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen eigentlich nach ihrem Studium geworden? – Bitte um Ihre Beteiligung an einer Umfrage

Liebe Absolventinnen und Absolventen,

um bei der Planung der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge im Bereich der Interkulturellen Bildung und Kommunikation die Studienangebote zu optimieren, haben Lehrende und Studierende der Universität Oldenburg ein großes Interesse daran zu erfahren, wie die Arbeitsmarktsituation der Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen aussieht.

Daher führt das IBKM im Rahmen einer Diplomarbeit, die von Birgit Zittlau erstellt wird, zum ersten Mal überhaupt eine Befragung aller Absolventinnen und Absolventen durch, die ihr Studium in den Jahren seit 1992 abgeschlossen haben.

Zentrale Fragestellungen dieser Untersuchung lauten:

- Wie hoch ist die Erwerbstätigkeit bzw. die Arbeitslosigkeit unter den Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen?
- In welchen Arbeitsfeldern sind sie beruflich tätig?
- Welche beruflichen Anforderungen werden an sie gestellt?

Sie gehören zu dem Kreis der Studierenden, die nach 1992 ihre Diplome erworben haben. Daher würden wir uns sehr freuen, wenn wir Sie zur Teilnahme an dieser Studie gewinnen könnten. Die zeitliche Belastung ist nicht sehr hoch: Wie mehrere Pretests ergeben haben, dauert die Bearbeitung des Online-Fragebogens nur etwa 15 Minuten.

Den Fragebogen finden Sie unter folgendem Link:

www.uni-oldenburg.de/ibkm/23859.html

Zum Login benutzen Sie bitte folgendes Passwort:

survey4intabs

Ihre Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig und anonym. Das Passwort ist für alle Absolventen gleich. Es lässt keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person zu, sondern dient lediglich zum Schutz vor Missbrauch der Online-Befragung. Wir versichern Ihnen, dass die Erhebung, Speicherung und Auswertung der Daten nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) erfolgt. Sämtliche Daten werden ausschließlich für diese Untersuchung verwendet. Es erfolgt keine Weitergabe Ihrer Angaben an Dritte.

Die Ergebnisse werden voraussichtlich Ende September 2007 auf folgendem Link publiziert:

<http://www.uni-oldenburg.de/ibkm/184.html>

Wenn Sie Rückfragen haben, wenden Sie sich bitte direkt an Birgit Zittlau

(E-Mail: birgitzittlau@web.de; Telefon: 0172 / 167 96 77).

Vielen Dank schon heute für Ihre Mitarbeit!

Mit besten Grüßen

Ihr/ Euer

PS: Das IBKM hat auch ein großes Interesse daran, den Kontakt zu den Absolventinnen und Absolventen der Interkulturellen Pädagogik zu intensivieren bzw. aufzubauen. Deshalb würden wir uns sehr freuen, wenn Sie uns – unabhängig von der Online-Befragung – eine aktuelle Kontaktadresse (z.B. E-Mail-Adresse) mitteilen könnten. Bitte wenden Sie sich bei Interesse an

ibkm.sekretariat@uni-oldenburg.de

Als Betreff bitte „Ehemaligen-Netzwerk“ angeben. Sie erhalten dann von uns weitere Informationen (z.B. über Einladungen).

E-Mail-Anschreiben

Liebe Absolventinnen und Absolventen der
Interkulturellen Pädagogik,

ich schreibe zurzeit meine Diplomarbeit über das Thema:
'Die Arbeitsmarktsituation von Interkulturellen Pädagogen'

Im Mittelpunkt der Diplomarbeit steht eine Online-Befragung.
Diese richtet sich an alle Absolventen der Interkulturellen
Pädagogik, die ihr Studium zwischen 1992 und 2007
abgeschlossen haben. Ich würde mich sehr freuen, wenn ihr
alle an der Umfrage teilnehmt.

Um die Befragung zu starten, bitte den folgenden Link benutzen:
<http://www.uni-oldenburg.de/ibkm/23859.html>

Zum Login bitte folgendes PASSWORT benutzen:
survey4intabs

Weiter unten befinden sich noch einige Informationen über die
Arbeit. Bei Rückfragen stehe ich natürlich gerne zur Verfügung.

Viele liebe Grüße und herzlichen Dank im Voraus
Birgit Zittlau

PS: Es kann sein, dass Du sowohl ein Anschreiben mit der Post
als auch per E-Mail erhältst. Solltest Du zwei Anschreiben erhalten,
bitte trotzdem nur einmal an der Befragung teilnehmen.

1. INHALTE DER STUDIE
2. ZIELE DER STUDIE
3. WEITERE BEMERKUNGEN
4. POSTSKRIPTUM

1. INHALTE DER STUDIE:

Die zentralen Themen der Erhebung sind:
Interkulturelle Pädagogen und ihre

1. aktuelle Beschäftigungslage (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit)
2. Arbeitsfelder (interkulturelle, pädagogische oder sonstige Arbeitsfelder)
3. beruflichen Anforderungen und ihre berufliche Zufriedenheit

2. ZIELE DER STUDIE:

Die Studie soll allen Studierenden der Interkulturellen Pädagogik
und Interessierten die Möglichkeit geben, sich beruflich zu orientieren
bzw. sich ein Bild über die aktuelle Arbeitsmarktsituation zu machen.
Die Daten liefern außerdem wichtige Erkenntnisse für die zukünftige
Gestaltung des Masterstudiengangs 'Interkulturelle Bildung und Kommunikation'.

3. WEITERE BEMERKUNGEN:

Die Bearbeitung des Fragebogens hat im Pretest ca.15 Minuten Zeit in Anspruch genommen. Der Fragebogen ist voll standardisiert, die zutreffenden Antworten müssen meistens nur angeklickt werden.

Die Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig und anonym. Das Passwort ist für alle Absolventen gleich. Es lässt keinerlei Rückschlüsse auf Deine Person zu, sondern dient lediglich zum Schutz vor Missbrauch der Online-Befragung. Ich versichere, dass die Erhebung, Speicherung und Auswertung der Daten nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) erfolgt. Sämtliche Daten werden ausschließlich für diese Untersuchung verwendet. Es erfolgt keine Weitergabe Deiner Daten an Dritte.

Die Ergebnisse werden nach Ablauf der Befragung auf den Seiten des IBKM unter 'Absolventenstudie' veröffentlicht.

4. POSTSKRIPTUM

- Der Fragebogen kann auf Wunsch auch per Post versendet werden.

- Die Mailadressen habe ich zum größten Teil selbst recherchiert (alte TeilnehmerInnenlisten, Google etc.). Ich hoffe, dass sich niemand durch diese Mail belästigt fühlt und versichere, dass keine Weitergabe der Mailadressen erfolgt und diese ausschließlich zum Zwecke dieser Untersuchung verwendet werden.

- Seitens der Uni Oldenburg besteht großes Interesse an einem Ehemaligen-Netzwerk. Wer Interesse hat, den Kontakt zu anderen Absolventen der Interkulturellen Pädagogik und zur Uni Oldenburg zu intensivieren bzw. wieder aufzubauen, kann einfach - unabhängig von der Online-Befragung - eine aktuelle Kontaktadresse an das IBKM-Sekretariat senden: ibkm.sekretariat@uni-oldenburg.de
Als Betreff bitte 'Ehemaligen-Netzwerk' angeben. Du erhältst dann weitere Informationen (z.B. über Einladungen).



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

**Herzlich Willkommen
zur Absolventenbefragung
der Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen**

Vielen Dank, dass Du die Untersuchung unterstützen möchtest und an der Befragung teilnimmst.

Hier bitte das Passwort eintragen

Absenden

Hier noch einige Hinweise für die Bearbeitung des Fragebogens:

- Die Befragung ist in mehrere Seiten aufgeteilt. Um zur nächsten Seite zu gelangen, einfach den Button ‚weiter‘ klicken.
- Zur Beantwortung der Fragen einfach die zutreffende Antwort anklicken.
- Bei einigen Fragen kannst Du Dich für mehrere Antworten entscheiden. Hierfür bitte die kursiv geschriebenen Hinweise beachten (*Mehrfachantworten möglich*).
- Es kann sein, dass Du zwei Anschreiben, sowohl per E-Mail als auch mit der Post, erhalten hast. Bitte den Fragebogen nur einmal ausfüllen.

Kontakt bei Rückfragen: Birgit Zittlau
birgitzittlau@web.de
0172 / 167 96 77



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

STUDIENABSCHLUSS

1. Wann hast Du das Studium der Interkulturellen Pädagogik beendet?

Monat

Jahr

1/10 Seite

[weiter](#)



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

AKTUELLE BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

2. Wie lässt sich Deine gegenwärtige Beschäftigungssituation oder Tätigkeit charakterisieren? (Mehrfachnennungen möglich)

- selbstständig / freiberuflich erwerbstätig
- unbefristet erwerbstätig
 - befristet erwerbstätig, und zwar: *(bitte auswählen)*
 - regulärer Zeitvertrag
 - Werkvertrag / Honorararbeit
 - Jobben
 - Trainee o.ä.
 - Erziehungsurlaubs- / Krankheitsvertretung
 - Sonstiges
 - Praktikum / Freiwilligendienst o.ä.
 - Berufsausbildung / Umschulung
 - Fort- / Weiterbildung *(Vollzeit, längerfristig)*
 - weiteres Studium
 - Promotion
 - Beschäftigungssuche *(keine Beschäftigung)*
 - ohne Beschäftigung und keine Beschäftigungssuche *(z.B. wegen Kindererziehung, Krankheit, Reisen)*
 - Sonstiges, und zwar:

3. Falls Du gegenwärtig erwerbstätig bist; wie viele Beschäftigungsverhältnisse hast Du derzeit? *(betrifft alle Formen von Erwerbstätigkeit)*

- Ich habe zurzeit ein Beschäftigungsverhältnis.
- Ich habe zurzeit mehr als ein Beschäftigungsverhältnis.



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

AKTUELLE / LETZTE ERWERBSTÄTIGKEIT

Im Folgenden geht es um Deine aktuelle bzw. letzte Erwerbstätigkeit.

- Falls Du zurzeit nicht erwerbstätig bist, beziehe Dich bitte auf Deine letzte Erwerbstätigkeit.
 - Falls Du nach Deinem Studienabschluss noch nicht erwerbstätig warst, geht es weiter mit Frage 25.
 - Falls Du zurzeit mehr als ein Beschäftigungsverhältnis hast, beantworte bitte die folgenden Fragen bezüglich der Stelle, die für Dich alles in allem am wichtigsten ist.
- Ich war seit Studienabschluss schon ein- oder mehrere Male erwerbstätig.
- Ich war seit Studienabschluss noch nicht erwerbstätig.

zurück

3/10 Seite

weiter



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

AKTUELLE / LETZTE ERWERBSTÄTIGKEIT

4. Wie hast Du Deine gegenwärtige Stelle gefunden?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Ich habe eine selbstständige / freiberufliche o.ä. Existenz selbst aufgebaut.
- Stellenangebot in Zeitung
- Arbeitsamt / Fachvermittlungsdienst
- ein eigenes Stellengesuch aufgegeben
- Eigeninitiative, "unaufgeforderte" Bewerbung
- Familie, Freunde, Bekannte, Studien- / ArbeitskollegInnen
- politische, gewerkschaftliche, kirchliche Kontakte
- Kontakte aus Praktikum, Zivildienst, Freiwilliges Soziales Jahr etc.
- Sonstiges, und zwar:

5. Zeitraum der Erwerbstätigkeit:

Monat Jahr

Beginn:

Ende*:

*Bei befristeten Stellen oder für den Fall, dass die Stelle beendet ist.

6. Arbeitszeit in Stunden pro Woche:

vertraglich geregelte wöchentliche Arbeitszeit: Stunden

reale wöchentliche Arbeitszeit: Stunden

7. Wie wird Deine Tätigkeit konkret benannt?

(z.B. SozialarbeiterIn, PersonalreferentIn)

8. Hat Deine Arbeit einen interkulturellen Bezug?

nein eher nicht teils/teils eher ja ja

[zurück](#)

4/10 Seite

[weiter](#)



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

AKTUELLE / LETZTE ERWERBSTÄTIGKEIT

9. In welchem Arbeitsfeld bist Du tätig?

(Entscheide Dich bitte für ein Hauptarbeitsfeld. Falls mehrere Arbeitsfelder auf Deine derzeitige Erwerbstätigkeit zutreffen, gib diese bitte unter "zusätzliche Arbeitsfelder" an.)

hier
ein Haupt-
arbeitsfeld
angeben

ggf.
zusätzliche
Arbeitsfelder

Arbeitsbereich Soziale Arbeit

- Flüchtlingssozialarbeit
- Gemeinwesenarbeit / Stadtteilarbeit
- Schulsozialarbeit
- Familienhilfe / Bezirkssozialarbeit o.ä.
- Freizeit- / Erlebnispädagogik
- soziokulturelle Arbeit
- Internationaler Austausch
- Heimerziehung
- Streetwork
- Hilfen für Menschen mit Behinderungen
- Gesundheitsförderung / Gesundheitsdienste
- Sonstiges, und zwar:

Arbeitsbereich Interkulturelle Bildungsarbeit

- Antirassismus- / Antidiskriminierungsarbeit
- Interkulturelle Kommunikation / Interkulturelle Kompetenzen
- Internationale Beziehungen / Entwicklungspolitik
- Sonstiges, und zwar:

Arbeitsbereich Aus- und Weiterbildung / Lehre

- berufliche Qualifizierung
- akademische Qualifizierung
- Deutsch als Fremdsprache / Deutsch als Zweitsprache (DaF / DaZ)
- Sonstiges, und zwar:

Arbeitsbereich Forschung / Wissenschaft

- an Universitäten
- an Fachhochschulen
- an außeruniversitären Forschungsinstituten

Arbeitsbereich Beratung

- Sozialberatung
- Rechtsberatung
- Berufsberatung
- psychologische Beratung

- Unternehmensberatung
- Sonstiges, und zwar:
- sonstige Arbeitsbereiche**
- Entwicklungszusammenarbeit / Entwicklungspolitik
- Tourismus
- Kultur und Kulturmanagement (z.B. Musik, bildende Kunst, Theater)
- Medienpädagogik
- ReferentInnentätigkeit (z.B. in Verbänden, Landes- und Bundesinstitutionen)
- Journalismus, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Marketing, Werbung, Marktforschung
- Dokumentation, Bibliothekswesen, Datenbanken
- Internet / Neue Medien
- EDV-Bereich (z.B. Programmierung, Netzwerkbetreuung, EDV-Support)
- Projektmanagement
- Bildungsmanagement
- Fundraising
- Sozialadministration
- Kaufmännischer Bereich, Verwaltung (ohne Sozialadministration)
- Personalangelegenheiten
- Sonstiges, und zwar:

**Haupt- zusätzliche
arbeitsfeld Arbeitsfelder**

Möglichkeit für Anmerkungen

[zurück](#)

5/10 Seite

[weiter](#)



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

AKTUELLE / LETZTE ERWERBSTÄTIGKEIT

10. Welche Tätigkeit übst Du überwiegend in Deinem Arbeitsfeld aus?

- unmittelbare Arbeit mit KlientInnen / Adressaten (z.B. Beratung, Sozialarbeit)
- organisationsbezogene Arbeit (z.B. Leitung, Planung, Verwaltung)
- Wissensvermittlung (z.B. Unterricht, Lehre)
- Wissensproduktion (z.B. Forschung)
- Sonstiges

11. Zu welcher Altersgruppe und zu welchem Geschlecht gehören die von Dir betreuten KlientInnen / Zielgruppen überwiegend ?

a) Altersgruppen der KlientInnen / Zielgruppen:

- Die Frage trifft nicht auf mich zu, da ich keine KlientInnen betreue.
- keine spezifische Altersgruppe
- Kinder (bis 6 Jahre)
- Kinder/ Jugendliche (7-16 Jahre)
- Junge Erwachsene (17-27 Jahre)
- Erwachsene (unter 60 Jahre)
- Senioren (ab 60 Jahre)

b) Geschlecht der KlientInnen / Zielgruppen:

- Die Frage trifft nicht auf mich zu, da ich keine KlientInnen betreue.
- beides zu gleichen Teilen
- weiblich
- männlich

12. Handelt es sich bei den KlientInnen bzw. bei den Zielgruppen überwiegend um Menschen mit Migrationshintergrund?

- Die Frage trifft nicht auf mich zu, da ich keine KlientInnen betreue.
- nein
- ja
- Der Anteil an Menschen mit und ohne Migrationshintergrund ist in etwa gleich.

13. Arbeitgeber:

öffentlicher Träger, und zwar:

- Bund
- Land (ohne Hochschulen / Schulen)
- Kreis / Kommune
- Universität / Forschungsinstitut
- Fachhochschule
- allgemeine / berufsbildende Schulen

freier Träger, und zwar:

- Kirche
- Wohlfahrtsverbände
- bundesweite und internationale Organisationen / Verbände (*ohne Wohlfahrtsverbände*)
- lokale, regionale Vereine, Initiativen (*ohne Wohlfahrtsverbände*)
- private und freie Schulen
- Stiftungen

privatgewerblicher Träger, und zwar:

- Industrie
- Handel
- sonstige privatgewerbliche Träger

sonstiger Träger, und zwar:

- Gewerkschaft
- Internationale Organisationen (*z.B. EU, UN*)
- Sonstiges

Selbstständigkeit

14. Vergütung / Einkommen:

monatliches Brutto-Einkommen:

- weniger als 500 Euro
- über 500 bis 1000 Euro
- über 1000 bis 2000 Euro
- über 2000 bis 3000 Euro
- über 3000 bis 4000 Euro
- mehr als 4000 Euro

15. Anzahl der MitarbeiterInnen, die gegenwärtig in Deiner Einrichtung / Deinem Unternehmen beschäftigt sind:

- freischaffend, ohne MitarbeiterInnen
- bis 5 MitarbeiterInnen
- über 5 bis 20 MitarbeiterInnen
- über 20 bis 100 MitarbeiterInnen
- über 100 bis 500 MitarbeiterInnen
- über 500 bis 1000 MitarbeiterInnen
- über 1000 MitarbeiterInnen

zurück

6/10 Seite

weiter



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

AKTUELLE / LETZTE ERWERBSTÄTIGKEIT

16. Wurde für Deine gegenwärtige Stelle ein Studienabschluss vorausgesetzt?

- nein
- ja, und zwar ausschließlich ein universitärer Studienabschluss
- ja, und zwar auch andere Studienabschlüsse (z.B. Fachhochschulabschluss)
- weiß nicht mehr

17. Bist Du Vorgesetzte / Vorgesetzter für andere Beschäftigte?
(D.h. Du bist mindestens einer festangestellten Mitarbeiterin bzw. mindestens einem festangestellten Mitarbeiter weisungsbefugt.)

- nein
- ja

18. Welcher Leitungs- / Führungsebene ist Deine berufliche Position am ehesten zuzurechnen?

- Die Frage trifft nicht auf mich zu, da ich selbstständig / freiberuflich tätig bin.
- obere Leitungsebene (Vorstand, Geschäftsführung o.ä.)
- mittlere Leitungsebene (Abteilungsleitung, Gebietsleitung o.ä.)
- untere Leitungsebene (Gruppenleiter o.ä.)
- keine Leitungsaufgaben
- Sonstiges, und zwar:

19. Würdest Du sagen, dass Du derzeit entsprechend Deiner Hochschulqualifikation beschäftigt bist?

a) hinsichtlich der beruflichen Position (Leitungs- / Führungsebene)

- nein eher nicht teils/teils eher ja ja
-

b) hinsichtlich des Niveaus der Arbeitsaufgaben

- nein eher nicht teils/teils eher ja ja
-

c) hinsichtlich der fachlichen Qualifikation (Studienrichtung)

- nein eher nicht teils/teils eher ja ja
-



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

AKTUELLE / LETZTE ERWERBSTÄTIGKEIT

20. Wie wichtig sind die folgenden Kenntnisse für Deine derzeitige Erwerbstätigkeit?

Kenntnisse in:	unwichtig	eher unwichtig	teils/teils	eher wichtig	wichtig
a) Verwaltung	<input type="radio"/>				
b) EDV	<input type="radio"/>				
c) Wirtschaft	<input type="radio"/>				
d) Recht	<input type="radio"/>				
e) Fremdsprachen	<input type="radio"/>				
f) Interkulturelle Pädagogik	<input type="radio"/>				
g) Allgemeine Erziehungswissenschaften	<input type="radio"/>				
h) Sprachwissenschaft / Sprachdidaktik	<input type="radio"/>				
i) Methodologie / Methoden	<input type="radio"/>				
j) Soziologie	<input type="radio"/>				
k) Politik	<input type="radio"/>				
l) Psychologie	<input type="radio"/>				

21. Falls Du Fremdsprachen-Kenntnisse für Deine derzeitige Erwerbstätigkeit verwenden kannst, um welche Fremdsprachen handelt es sich?

22. Wie zufrieden bist Du insgesamt mit Deiner derzeitigen Stelle?

unzufrieden eher unzufrieden teils/teils eher zufrieden zufrieden

23. In welcher Region bist Du beschäftigt?

(Angabe der ersten beiden Ziffern der Postleitzahl)

Ich bin außerhalb Deutschlands beschäftigt.

24. Bei wie vielen Arbeitgebern oder in wie vielen Beschäftigungsverhältnissen warst Du insgesamt seit Studienabschluss tätig? (ohne Gelegenheitsjobs unter 6 Monaten)

(Anzahl der Arbeitgeber / Beschäftigungsverhältnisse)



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

ARBEITSLOSIGKEIT / ERWERBSLOSIGKEIT

25. Warst Du nach Erhalt Deines Diploms schon einmal erwerbslos?

- nein
 ja

26. Wie oft warst Du beim Arbeitsamt bis zum jetzigen Zeitraum arbeitslos / arbeitssuchend gemeldet?

Anzahl: Gesamtdauer: (Monate)

27. Was sind Deiner Einschätzung nach Gründe für die Erwerbslosigkeit von Interkulturellen PädagogInnen? *(Bitte beziehe Dich, sofern möglich, auf eigene Erfahrungen bzw. auf Erfahrungen Deiner ehemaligen KommilitonInnen.)*

bitte maximal drei Angaben

- die Abschlussnoten
- fehlende fachliche Qualifikation durch das Diplom-Studium
- Studienschwerpunkt
- Studiendauer
- fehlende Zusatzqualifikationen
- zu wenig Berufserfahrung
- zu wenig Praxiserfahrung *(z.B. Praktika, Projektarbeit, ehrenamtliches Engagement)*
- regionale Gebundenheit
- politische Einstellungen
- unbekanntes Berufsbild von Interkulturellen PädagogInnen seitens der ArbeitgeberInnen
- fehlende persönliche Kontakte / Referenzen
- Familiensituation
- Arbeitsmarktsituation
- Alter
- Geschlecht
- Sonstiges, und zwar:

zurück

9/10 Seite

weiter



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

ANGABEN ZUR PERSON

28. Geschlecht:

- weiblich
- männlich

29. Alter:

- bis 25 Jahre
- älter als 25 bis 30 Jahre
- älter als 30 bis 35 Jahre
- älter als 35 bis 40 Jahre
- älter als 40 bis 50 Jahre
- älter als 50 Jahre

30. Hast Du zusätzlich zum Studium eine berufliche Ausbildung / Lehre abgeschlossen?

- nein
- ja, im pädagogischen / sozialen Bereich
- ja, im Gesundheitsbereich
- ja, im kaufmännischen Bereich / Verwaltung
- ja, sonstiger Bereich

31. Hast Du ein weiteres Studium abgeschlossen?

- nein
- ja, Zweitstudium
- ja, Aufbaustudium

32. Hast Du eine Promotion abgeschlossen?

- nein
- ja



Die Beschäftigungssituation von Interkulturellen Pädagoginnen und Pädagogen

**Vielen herzlichen Dank für Deine Teilnahme an der
Befragung!**

Kontakt bei Rückfragen: Birgit Zittlau
birgitzittlau@web.de
0172 / 167 96 77

Anmerkungen der AbsolventInnen zu den Arbeitsfeldern

1. Anmerkungen zum Hauptarbeitsfeld

Anmerkungen für sonstige Soziale Arbeit:

- Suchtberatung
- Kinderbetreuung
- Hortarbeit/ Grundschule
- Fallmanagement ALG II-Bezieher
- Betreuung im Bereich offenen Ganztageschule
- Feministisch (Bewusstseins-)Bildungsarbeit, Verwaltung von SchülerInnenhort und Kleinkindbetreuung
- Frauenhaus
- Offene Jugendarbeit
- Hauptschulprofilierungsprojekt (Begleitung, Unterstützung, Beratung beim Berufsfindungsprozess)
- Migrationsbezogene Bildungs- Sozial- und Spracharbeit mit Kindern und Jugendlichen
- Mediation
- Beschäftigungsgesellschaft

Anmerkungen für sonstige Interkulturelle Bildungsarbeit:

- Internationale Solidarität
- Bildungsarbeit mit indigenen Frauen in einer mexikanischen Frauen NGO
- Bildung und Erziehung

Anmerkungen für sonstige EB/ Lehre:

- Politische Erwachsenenbildung

Anmerkungen für sonstige Beratung:

- Kommunalberatung, Stärkung der Zivilgesellschaft
- Studienberatung

Anmerkungen für sonstige Arbeitsfelder:

- Therapie, ganzheitliche Gesundheitsförderung
- Menschenrechte
- Telekommunikationsberatung
- Verkauf

2. Anmerkungen zu den zusätzliche Arbeitsfelder

Anmerkungen für sonstige Soziale Arbeit:

- Berufsorientierung
- Jugendamt
- Menschen in sozialen Schwierigkeiten
- Verbandsarbeit im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege
- Kulturvermittlung im Ausland

Anmerkungen für sonstige Interkulturelle Bildungsarbeit:

- interkulturelle Sensibilisierungs- und Bildungsarbeit in Schulen
- Migrantenberatung
- Integrationsarbeit mit den Migrantinnen

- interk.Frühförderung

Anmerkungen für sonstige EB/ Lehre:

- Argumentationstraining, Seminare im Rahmen des FSJ, FÖJ
- Musikunterricht
- Spanisch als Fremdsprache

Anmerkungen für sonstige Beratung:

- Bildungsberatung

Anmerkungen für sonstige Arbeitsfelder:

- Politikwissenschaft
- Aufbau und Pflege selbstverwalteter Organisationsstrukturen

3. Allgemeine Anmerkungen zu den Arbeitsfeldern

Arbeitsplatz: Wohngemeinschaft bei SOS - Jugendhilfen

Eigentlich bin ich Leiterin in einem Spielhaus für Kinder von 6 bis 13 Jahren in einem sozialen Brennpunkt (volle Stelle 39 Stunden). Z. Zt. bin ich nach zwei Jahren Elternzeit mit einer halbe Stelle in einem anderen Bereich tätig (Erzieherischer Jugendschutz).

Referentin IKB Kultusministerium

Es handelte sich um eine 2jährige Tätigkeit beim Institut für Auslandsbeziehungen (ifa e.V.) Hierfür war nicht der Abschluss maßgebend, sondern höheres Semester. Inhalt: Organisation von Jugend- und Kulturprojekten mit/für die dt. Minderheit in Rumänien

Die Beantwortung der Frage war schwierig, nicht alle meine Tätigkeiten lassen

sich so genau benennen.

In meinen Arbeitsbereich fallen folgende Tätigkeiten: Koordination und Durchführung eines Hausaufgabenhilfeprojektes für Kinder/Jugendliche mit Migrationshintergrund an drei verschiedenen Schulen (+ LehrerInnen- und Elterngespräche; Interkulturelle Mediation, Planung und Ausarbeitung von Fort- und Weiterbildungen für Ehrenamtliche und Lehrer, Organisation integrationsfördernder Freizeitaktivitäten), didaktische Vorbereitung und Durchführung eines interkulturellen Sensibilisierungs- und Informationsprojekts/workshops für Schüler zwischen 10-18 Jahren in einem Gymnasium in Sevilla; Planung und Durchführung des Spanischunterrichts für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge und Kinder mit Migrationshintergrund; Offene Kinder- und Jugendarbeit

Über unsere Arbeit (www.mbt-mv.de): Das mobile Beratungsteam für demokratische Kultur (mbt) berät seit Herbst 2001 zu den Themen Rechtsextremismus und Demokratieentwicklung im Land Mecklenburg-Vorpommern. Die Stärkung demokratischer Werte und Strukturen ist das zentrale Anliegen unserer Arbeit. Gleichzeitig wenden wir uns mit unseren Angeboten gegen die Verbreitung von Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus, da sie das friedliche Zusammenleben in unserer Gesellschaft bedrohen

Hauptarbeitsfeld Kundenberatung in einer Kunsthandlung (wofür man durchaus pädagogisch qualifiziert sein sollte).

Ich arbeite in einer häuslichen Unterbringung für sexuell missbrauchte Jungen mit auffälligem sexuellen Verhalten in Großbritannien. Residential social worker bedeutet eine Nachmittags- und Abendschicht, mehrmals in der Woche auch nachts, zur Betreuung der Jugendlichen nach der Schule.

Zusätzliches Arbeitsfeld: Integrationslotsenschulungen für Erwachsene und Jugendliche / als Honorarkraft

Als Geschäftsführerin obliegt mir ein weites Feld sowohl inhaltlicher Gestaltung als auch administrativer Verwaltung!

1. Tätigkeit: Werkvertrag für 18 Projektleitung eines internationalen Jugend-

austausch-Projektes mit inhaltlichem Schwerpunkt interkulturelle Kompetenz und Förderung ehrenamtlichen Engagements (60 Std./Monat). 2. Tätigkeit: freiberufliche Anti-Bias-Trainerin (Antidiskriminierungsarbeit), Seminare für verschiedene Zielgruppen (Jugendliche, Studierende (Lehraufträge an Unis), päd. Fachkräfte/MultiplikatorInnen). 3. Tätigkeit: Freie Mitarbeiterin einer Bildungseinrichtung, Fortbildungen für ErzieherInnen in der Ausbildung (zu Themen wie: Genderkompetenz, Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten, Umgang mit Stress, Interkulturelle Kompetenz etc.)

Ich halte mich im Ausland auf; bin aus persönlichen Gründen ausgewandert. Hier bin ich in der Lebensmittelbranche als Angestellte tätig.

habe ein Zweitstudium MA Politikwissenschaft absolviert und bin in dem Bereich geblieben

Projektkoordination im Bereich beruflicher Qualifizierung/ Integration von Migrantinnen und Migranten

Festanstellung seit 1982 in der Uni OL als CTA. In der interkulturellen Pädagogik keinen Job.

Bin in einem EU-Projekt beschäftigt, in dem sich mehrere Arbeitsbereiche vereinen.

Hauptarbeitsfeld selbständig: Praxis für Naturheilkunde und Kinesiologie mit therapeutischer Einzelarbeit, Paarsitzungen sowie Seminaren und Vorträgen. (30 Wochenstunden) unbefristetes Angestelltenverhältnis: Leiterin des Bildungszentrum Wesermarsch; Projektmanagement mit Fortbildungen für LehrerInnen und SchülerInnen in Sozialtraining, Mediation, Berufstraining und konzeptioneller Netzwerkarbeit (15 Wochenstunden)

Tätigkeitsbezeichnungen (n = 87, Anzahl):

Bezeichnung Tätigkeit	Anzahl
Angestellte	2
Berater/in	8
CTA	1
Diplom-Pädagoge/in	5
Dozent/in	4
Ergänzungskraft	1
Erzieherin	2
Fallmanagerin	1
Geschäftsführerin; Leiter/in	5
Heilpädagogisch – Therapeutische Fachkraft	1
Heilpraktikerin und Kinesiologin	1
Interkulturelle Mediatorin	2
International Sales/Marketing & Business Development	1
Jugendpfleger	1
Kundenberaterin in Kunsthandlung	1
Kulturmanagerin	1
Lehrerin Deutsch als Fremdsprache	3
Migrationsbeauftragte	1
Mitarbeiterin im Bioladen	1
Musikerin	2
Pädagogische Mitarbeiterin	5
Projektleiter/in	5
Psychotherapeutin	1
Referent/in	8
Sozialarbeiter/in	14
Trainerin für internationale Freiwilligendienste	1
Tutorin	1
Wissenschaftlicher Mitarbeiter/in	8

Anmerkungen der AbsolventInnen zu den Leitungsebenen

- als Akademiker Mittelbau
- Beratungsfunktion
- Eigenverantwortlich zuständig für meinen Arbeitsbereich
- eigenverantwortliche Planung und Durchführung meiner Aufgaben
- Einzelunternehmer
- gleichberechtigtes Teammitglied (zwei Nennungen)
- im Angestelltenverhältnis: mittlere Leitungsebene
- in selbstverwalteten Strukturen ist nur das Plenum weisungsbefugt
- Kollektiv
- Kursleitung, alle anderen sind Honorarkräfte
- Projektleitung (zwei Nennungen)
- stellv. Geschäftsführung

Fremdsprachen

Fremdsprache	Häufigkeit
Arabisch	1
englisch	1
Englisch	9
Englisch (Arbeitssprache)	1
englisch africaans	1
Englisch Französisch	1
englisch französisch russisch	1
Englisch Spanisch	1
Englisch und Russisch	1
Englisch, Afrikaans	1
Englisch, da Stelle in GB.	1
Englisch, farsi, türkisch	1
Englisch, Franzoesisch, Spanisch, Italienisch, Kiswahili	1
Englisch, Französisch	1
englisch, französisch (weil das die Sprachen sind die ich kann, wenn ich andere Sprachen könnte wären sie auch sehr hilfreich, vor allem italienisch, osteuropäische Sprachen, türkisch,,...)	1
Englisch, Französisch, Arabisch	1
englisch, französisch, ein wenig türkisch + russisch	1
englisch, französisch, spanisch, (slawische Sprachen, und türkisch wären sehr hilfreich)	1
Englisch, Portugiesisch	1
Englisch, Spanisch	1
Englisch, Spanisch, Französisch	1
Englisch, Türkisch, Spanisch	1
English	1
Französisch	1
Gut, dass ich mal Englisch gelernt habe ... so komme ich immer weiter.	1
Hauptsächlich Englisch, aber auch Spanisch und Französisch	1
Italienisch, Englisch, Französisch	1
Katalanisch Spanisch Englisch Französisch	1
Rumänisch	1
Russisch, Englisch	1
Spanisch	2
spanisch, englisch	1
Spanisch, Englisch	1
Spanisch, Englisch, Arabisch und Kurdisch	1
Spanisch, Französisch, Englisch, Russisch Das wichtigste wäre, kann ich aber leider nicht, Arabisch bzw. Marrokanisch	1
türkisch	2
Türkisch	1
Überwiegend Englisch teilweise Spanisch	1
vor allem Spanisch Englisch	1
vorwiegend türkisch (Mehrheit der Zielgruppe ist auch türkischsprachig), jede andere weitere Fremdsprachen ist ebenfalls von Vorteil	1

Anmerkungen der AbsolventInnen zur Arbeitslosigkeit

Bei mir andere Gründe: Ich habe einen MA-Studiengang in einem anderen Fach angeschlossen und suche dort nach Arbeit. D.h. nicht mehr Interkult. Päd.

Da ich mein Studium nicht so „zusammengebaut“ habe, dass es irgendeinem spezifischen Stellenprofil entsprechen konnte, war mein großer Vorteil bisher der akademische Grad im Allgemeinen und die berüchtigte akademische Inkompetenzkompensationskompetenz (und das ist für mich ein sehr positiver Begriff, da er dem heute oft benötigten „Troublemanagement“ entspricht) im Besonderen!

Es gibt einfach keine Stellen, da überall gestrichen / eingespart wird

fehlende (auch finanzielle) Anerkennung der fachlichen Qualifikation seitens politischer Ebene

Festgefahrener Berufswunsch

Flüchtlings- und Migrationsarbeit keine gesetzliche Aufgabe, sondern nur Projektförderung

Mangel an Jobs für interkulturelle Pädagogen

öffentliche Finanzierung der Stellen

Praxiserfahrung gilt nur mit Festanstellung nach dem Studium, Projektarbeit und ehrenamtliche Tätigkeiten wurden nicht anerkannt und ich hatte viel davon

überqualifiziert

Unbekanntheit des Abschlusses und des Studienganges

Zu wenig Bezug zu sozialpädagogischer Ausbildung

Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel und Quellen benutzt habe.

Unterschrift