HOCHSCHULE FÜR ÖFFENTLICHE
VERWALTUNG UND FINANZEN LUDWIGSBURG

Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ist die Wahl des Studiengangs abhängig von der Herkunft? Ein Vergleich zwischen der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg und der Hochschule Esslingen, Fakultät Maschinenbau.

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades einer
Bachelor of Arts (B. A.)
im Studiengang gehobener Verwaltungsdienst – Public Management

vorgelegt von

Melanie Bischoff

Studienjahr 2016/2017

Erstgutachter: Herr Prof. Dr. Jörg Dürrschmidt
Zweitgutachter: Herr Markus Malcher

Vorwort

Themen wie Fachkräftemangel, demographischer Wandel und Flüchtlingszustrom in Deutschland sind in den Medien allgegenwärtig. Es stellt sich hierbei die Frage, wie sich diese Veränderungen auf den öffentlichen Dienst und hier insbesondere auf den Studiengang Public Management auswirken können. Aus eigenem Interesse und der derzeitigen Präsenz in den Medien habe ich mich für die Bearbeitung der nachfolgenden Bachelorarbeit entschieden.

Ein Vergleich zweier Hochschulen wäre ohne die kooperierende Hochschule Esslingen, Fakultät Maschinenbau nicht möglich gewesen. Hierfür möchte ich mich herzlich bedanken.

Auch bei jedem einzelnen Umfrageteilnehmer bedanke ich mich sehr herzlich. Ihre Ergebnisse tragen zum Erfolg meiner Bachelorarbeit bei.

Esslingen, September 2016 Melanie Bischoff

Inhaltsverzeichnis

Vorwort ..... **II**
Inhaltsverzeichnis ..... **III**
Abkürzungsverzeichnis ..... **V**
Abbildungsverzeichnis ..... **VI**
Anlagenverzeichnis ..... **VII**
1 Fragestellung dieser Arbeit **1**
2 Integration in Deutschland **2**
2.1 Willkommenskultur in Deutschland 3
2.2 Interkulturelle Öffnung 5
2.2.1 Interkulturelle Öffnung der Verwaltung am Beispiel des 6
2.2.2 Vielfalt in Baden-Württemberg 7
2.2.3 Ein Studium als attraktive Perspektive für das Berufsleben 9
3 Vorstellung der an der Umfrage teilnehmenden Hochschulen **12**
3.1 HS ES, Fakultät Maschinenbau 12
3.2 HVF Ludwigsburg 13
4 Unterschiede der Hochschulen **14**
4.1 Zulassungsvoraussetzungen 14
4.2 Zahl der Studierenden 16
4.3 Internationale Förderprogramme 16
5 Vorgehensweise bei der Befragung **19**
5.1 Methodik 19
5.2 Erläuterungen zur Auswertung 22
6 Auswertung der Umfrage an den Hochschulen **23**
6.1 Herkunft 23
6.1.1 Herkunftsland 23
6.1.2 Staatsangehörigkeit 25
6.1.3 Dauer des Aufenthalts in Deutschland 25
6.1.4 Gründe für eine Migration 26
6.2 Bildungsgrad 27
6.2.1 Art des Schulabschlusses und Ort des Erlangens 27
6.2.2 Anerkennung eines Schulabschlusses 29

6.3 Integration und Fachkräftemangel 29
6.3.1 Grundbedingungen einer erfolgreichen Integration 30
6.3.2 Anteilige Vertretung von Menschen mit Migrations-hintergrund 31
6.3.3 Warum Zuwanderung in Deutschland benötigt wird 32
6.3.4 Fachkräftemangel in Deutschland 32
6.3.5 Interkulturelle Öffnung 33
6.4. Studium an der HS ES/HVF 34
6.4.1 Auswahl des Studiengangs 34
6.4.2 Beeinflussung der Studienwahl durch die Eltern 36
6.5 Arbeitsplatz nach dem Studium 38
6.5.1 Einschätzung der Chance auf einen Arbeitsplatz 38
6.5.2 Wirkung eines Auslandsaufenthaltes bei der Arbeitsplatzsuche 38
6.5.3 Einstellungskriterium Migrationshintergrund 39
6.5.4 Berufstätigkeit im Ausland 40
6.6 Bekanntheit des Studiengangs 41
6.6.1 Anwerbung des eigenen Studiengangs in der Öffentlichkeit. 41
6.6.2 Bekanntheit des jeweils anderen Studiengangs 41
6.6.3 Informationswege 43
6.6.4 Interesse an einem anderen Studiengang 45
6.7 Arbeiten im öffentlichen Dienst/in der Privatwirtschaft 46
6.7.1 Meinung zur Tätigkeit in einem anderen Sektor 46
6.7.2 Attraktiver Arbeitgeber 48
6.8 Erfahrungen mit der öffentlichen Verwaltung 49
6.9 Soziodemographische Daten 50
6.9.1 Geschlecht 50
6.9.2 Familienstand und Kinder 51
6.9.3 Alter 52
7 Zusammenfassung 53
7.1 Schlussfolgerung 53
7.2 Handlungsempfehlungen 55
Anlagen 58
Literaturverzeichnis 89
Ehrenwörtliche Versicherung 92

Abkürzungsverzeichnis

AufenthG	Aufenthaltsgesetz
EIF	Europäischer Integrationsfond
ERASMUS	European Region Action Scheme for the Mobility of University Students (*Aktionsprogramm der Europäischen Region zur Förderung der Mobilität von Hochschulstudenten*)
EU	Europäische Union
EvaSys	Evaluationssystem der Electric Paper Evaluationssysteme GmbH (online)
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FHR	Fachhochschulreife
HS ES	Hochschule Esslingen, Fakultät Maschinenbau
HVF	Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, Fakultät 1, Public Management
HZB	Hochschulzugangsberechtigung
Imap Institut	Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung
KfZ	Kraftfahrzeug
KiGa	Kindergarten
Lebensjahr	Lebensjahr
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
NKHR	Neues Kommunales Haushalts- und Rechnungswesen
ö. D.	öffentlicher Dienst

Abbildungsverzeichnis

Seite

Abbildung 1 Unterschiede der Hochschulen 14
Abbildung 2 Herkunftsländer 23
Abbildung 3 Teilnehmer mit Migrationshintergrund je Hochschule 24
Abbildung 4 Aufenthaltsdauer in Deutschland 26
Abbildung 5 Gründe für eine Migration 26
Abbildung 6 HZB nach Hochschule und mit Migrationshintergrund 28
Abbildung 7 Grundbedingungen einer Integration 30
Abbildung 8 Angemessene Vertretung immigrierter Personen 31
Abbildung 9 Gründe für die Studienwahl 34
Abbildung 10 Beeinflussung der Studienwahl 36
Abbildung 11 Beeinflussung durch die Eltern 37
Abbildung 12 Einstellungschance und Migrationshintergrund 40
Abbildung 13 Bekanntheitsgrad 42
Abbildung 14 Bekanntheitsgrad unter den befragten Migranten 43
Abbildung 15 Informationswege zur Auswahl des Studiums 44
Abbildung 16 Gründe gegen einen Wechsel des Tätigkeitsbereich 47
Abbildung 17 Attraktiver Arbeitgeber 48
Abbildung 18 Geschlechterverteilung 50
Abbildung 19 Familienstand 51
Abbildung 20 Altersstruktur der Befragten 52

Anlagenverzeichnis

		Seite
Anlage 1	Forschungsinteresse	58
Anlage 2	Kooperationsbestätigung der HS ES	59
Anlage 3	Fragebogen HS ES	60
Anlage 4	Fragebogen HVF	64
Anlage 5	Statistische Erhebung HVF und HS ES	68
Anlage 6	Auswertung der HVF	69
Anlage 7	Auswertung der HS ES	78
Anlage 8	Erweiterte Auswertung	83

Anlagen-CD zu dieser Arbeit

Anlage 9	IKÖ Landesverwaltung
Anlage 10	Ausländeramt pflegt Willkommenskultur
Anlage 11	Personalkampagne
Anlage 12	Interkulturelle Kompetenz erlangen
Anlage 13	Anerkennungsverfahren
Anlage 14	Anschreiben Studierende
Anlage 15	Fachkräftemangel

1 Fragestellung dieser Arbeit

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der grundsätzlichen Frage, ob die Wahl des Studiengangs von der Herkunft der Studierenden abhängig ist. Die Beantwortung legt besonderes Augenmerk auf die Studierenden mit Migrationshintergrund und deren Integration. Anhand einer quantitativen Umfrage an der HS ES, Studiengang Maschinenbau und der HVF Ludwigsburg, Studiengang Public Management, wird das Thema erörtert.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung geschlechterdifferenzierter Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten in gleichem Maße für beide Geschlechter. Auf rechtliche Aspekte wird in dieser Arbeit weitestgehend verzichtet.

Ziel dieser Arbeit ist im Detail die Beantwortung folgender Thesen:

1. Ist die Wahl des Studiengangs abhängig von der Herkunft junger Menschen?
2. Warum wählen junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund ein Studium im Bereich der Privatwirtschaft oder im ö. D. – auch, oder eben gerade, in Zeiten eines in Deutschland herrschenden Fachkräftemangels?
3. Wie kann einem evtl. Nachwuchskräftemangel in der öffentlichen Verwaltung entgegengewirkt und eine lebendige Willkommenskultur in Behörden vorangetrieben werden?

Zunächst werden die Grundlagen zur Integration und der Einführung einer Willkommenskultur in Behörden näher erläutert. Eine Möglichkeit zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung am Beispiel des Landratsamts Göppingen schließt daran an. Es folgt die Vorstellung mit kurzer Gegenüberstellung der an der Umfrage teilnehmenden Hochschulen. Vorgehensweise und Methodik der Befragung folgen daraufhin. Die Auswertung der Ergebnisse lassen die Aufstellung von Handlungsempfehlungen zu. Diese und die Beantwortung der Thesen finden in der Schlussfolgerung Platz.

2 Integration in Deutschland

Das Wort Integration stammt vom lateinischen *integrare*, was so viel bedeutet wie *Wiederherstellung eines Ganzen*. Heutzutage wird darunter u. a. die Eingliederung von Menschen in eine bereits bestehende Personen- oder Bevölkerungsgruppe verstanden. Sie soll überall dort stattfinden, wo Menschen in neue Strukturen treten. Dies kann am Arbeitsplatz oder etwa räumlich z. B. an einem neuen Wohnort sein. Das Ziel von Migranten soll Integration sein. Immigrierte werden auch als *Menschen mit Migrationshintergrund* bezeichnet. Inbegriffen sind alle Personen der ersten und zweiten Generation. Migranten sind demnach „alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“[1] Diese Definition wird bei der Umfrage mit anschließender Auswertung zugrunde gelegt.

Für eine Integration in die Gesellschaft ist eine Assimilation (Anpassung) der Betroffenen unumgänglich. Die Migranten sollen sich an die jeweilige Gesellschaft anpassen und tun dies in der Regel unterbewusst in vier Kategorien. Das bestehende Integrationsmodell von Hartmut Esser[2] zeigt die einzelnen Anpassungsschritte auf:

a) kognitive Assimilation (Spracherwerb, Normen und Werte lernen)
b) strukturelle Assimilation (Einkommen, berufliche Eingliederung)
c) soziale Assimilation (Vereine, Nachbarschaft) sowie die
d) identifikatorische Assimilation (Rückkehrabsicht, politische Ansicht).

Ziel einer Integration ist aber nicht nur die Anpassung an die bestehende Gesellschaft selbst, sondern zeitgleich die Beibehaltung einer kulturellen Vielfalt innerhalb dieser Gesellschaft. Das soll bedeuten, dass sich die Menschen zwar anpassen, ihren Individualismus und ihre Persönlichkeit aber nicht vollständig aufgeben sollen. So ist es nicht verwunderlich, dass der

[1] Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, S. 5.
[2] Esser, Aspekte der Wanderungssoziologie, S. 16 ff.

Übergang einzelner Kategorien des o. g. Integrationsmodells in die Nächste, in der Regel nicht bewusst wahrgenommen wird. Auch die Dauer einer Integration kann im Voraus zeitlich nicht bestimmt werden. Sie hängt von unterschiedlichen Faktoren ab und ist bei jedem Menschen individuell. Es lässt sich deshalb festhalten, dass Integration die langfristige Etablierung in einer bestehenden Gesellschaft ist.

2.1 Willkommenskultur in Deutschland

Spätestens seit dem verstärkten Flüchtlingszustrom 2015 nach Deutschland hat hierzulande ein Umdenken stattgefunden. In den verschiedensten Kommunikationskanälen spricht man von Willkommenskultur und Integration. Sei es in öffentlichen Verwaltungen, auf dem Arbeitsmarkt generell oder im sozialen Sektor. Durch Aussagen der Landesregierung Baden-Württemberg, dass Zuwanderung zu einer Erfolgsgeschichte gemacht werden soll, kann man eine hohe Einsatzbereitschaft für die Integrationspolitik im gesamten Land erahnen.[3] Willkommenskultur gilt als ein Teil des Integrationsprozesses. Die Anforderungen an die Integrationspolitik werden sich vermutlich in Zukunft noch ausweiten.[4]

Eine Willkommenskultur soll u. a. dazu dienen, den Ankommenden eine Integration in die deutsche Gesellschaft zu ermöglichen. Dies kann durch geeignete Maßnahmen, Konzepte und/oder Programme erleichtert werden. Die vier Kategorien des o. g. Integrationsmodells können u. U. schneller erfolgreich abgeschlossen werden, wenn die Personen eine positive Willkommenskultur wahrnehmen und nicht das Gefühl der Ablehnung empfinden. Der Anreiz zur Integration steigt. Einher geht damit auch eine evtl. Steigerung der Chance für alle Kommunen, dass diese Menschen für sehr lange Zeit in deren Gebiet wohnen, leben und arbeiten. Dies beeinflusst einen Fachkräftemangel und den demographischen Wandel positiv. Auch finanziell positive Aspekte ergeben sich hieraus für die Kommunen. Eine

[3] Landesregierung Baden-Württemberg, Koalitionsvertrag 2016-2021, S. 8.
[4] Vgl. Heckmann, Integration von Migranten, S. 58.

nähere Erläuterung erfolgt an dieser Stelle nicht. Eine gelebte Willkommenskultur in der Bundesrepublik allein genügt aber nicht. Es benötigt „Leistungsbereitschaft, Anstrengung und Integrationswillen.“[5] Eine Integration kann durch ein wechselseitiges Zusammenspiel von Ankommenden und Empfangenden erfolgreich gelingen.

Von Seiten Deutschlands als Empfangender sind deshalb viele Akteure für eine lebendige Willkommenskultur notwendig. Nichts desto trotz muss Deutschland auch aktiv agieren.[6] Nicht nur die EU, der Bund und die Länder, sondern eben gerade auch Städte und Gemeinden sind für die Ankommenden von besonderer Bedeutung. Sie sind meist erste Anlaufstelle für Zugezogene und deshalb „der entscheidende Ort für eine gelingende Integration.“[7] Die Kommunen können dabei als Vollzieherin oder Initiatorin aktiv werden. Zu nennen sind hier folgende wichtige Handlungsfelder: Anti-Diskriminierungs-, Standort-, Wohnungs- und spezielle Integrationspolitik.[8]

Ein beliebtes Instrument für lebendige Willkommenskultur ist die Einführung eines kommunalen Integrationskonzepts. Dafür werden Definitionen, Statistiken, Leitlinien, Maßnahmen oder Zielvorschläge zur Integration erarbeitet. Organisatorisch sind ebenfalls Veränderungen möglich. U. a. ist hier die Einrichtung eines Integrationsamtes mit Integrationsbeauftragtem denkbar. Auch eine eigens dafür eingerichtete Stabstelle zum (Ober-) Bürgermeister ist eine Möglichkeit. Die statistische Erfassung der Organisationsumformungen in Kommunen aufgrund der Flüchtlingsproblematik besteht derzeit noch nicht. Für die Umsetzung einer gelingenden Willkommenskultur handeln die Kommunen eigenverantwortlich und selbstständig. Schließlich ist auch Willkommenskultur ein sukzessiver Prozess mit vielen Beteiligten.

[5] Landesregierung Baden-Württemberg, Koalitionsvertrag 2016-2021, S. 8.
[6] Vgl. Anlage 12, Interkulturelle Kompetenz erlangen, Anlagen-CD.
[7] Landesregierung Baden-Württemberg, Koalitionsvertrag 2016-2021, S. 65.
[8] Vgl. Heckmann, Integration von Migranten, S. 251-255.

Die Gemeinden und Städte sollen Beziehungen aufbauen zu Organisationen mit Migranten wie z. B. im Bereich Sport, Wirtschaft oder Religion. Gleichzeitig können sie über Volkshochschulen Sprach- und Integrationskurse anbieten. Schließlich ist die „Sprache (…) der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration.“[9] Eine besondere Bedeutung kann die Kommune auch als Moderatorin interreligiöser Beziehungen einnehmen.[10] Eine unterstützende Öffentlichkeitsarbeit durch die Kommunen und ein hohes Maß an ehrenamtlichem Engagement dürfen jedenfalls nie außer Acht gelassen werden. Dies sollte jederzeit von Gemeinden und Städten unterstützt und anerkannt werden.

Für eine Integration durch spezielle Bildungspolitik ist die Kommune in ihrer Handlungsfähigkeit stark eingeschränkt. Federführend hierfür sind die Länder. So ist es Aufgabe der Landesregierung eine erfolgreiche Integration und lebendige Willkommenskultur in Schulen sicherzustellen.

2.2 Interkulturelle Öffnung

Ein Teil der Willkommenskultur ist auch die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Die fehlende Kolonialzeit in Deutschland hat „dazu geführt, daß es niemals geregelte und dauerhafte Beziehungen zu fremden Kulturen als Teil des alltäglichen Verhaltens gegeben hat.“[11] Im Zuge der interkulturellen Öffnung soll die Behörde als Ganzes und insbesondere die Belegschaft zu Kulturen verbindendem Handeln vorbereitet und ausgebildet werden. Die gesamte Organisationskultur wird hinsichtlich der Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund, Ausländern und Geflüchteten sensibilisiert und handlungsfähiger gemacht.[12] Eine bedarfsgerechte und individuelle Beratung ist ebenso wichtig. Diese Art der Öffnung von Behörden trägt zu einer erfolgreichen Integration bei. Interkulturelle Öffnung ist, wie die Willkommenskultur auch, ein sukzessiver Prozess. Strukturen und Gewohnheiten müssen aufgebrochen werden. Sowohl ein organisatorischer, als auch

[9] Landesregierung Baden-Württemberg, Koalitionsvertrag 2016-2021, S. 126.
[10] Vgl. Heckmann, Integration von Migranten, S. 251-255.
[11] Esser, Die fremden Mitbürger, S. 25.
[12] Vgl. Heckmann, Integration von Migranten, S. 253.

gedanklicher Wandel von Beschäftigten ist Ziel dieses Prozesses. An der HVF können Studierende bereits heute das Teilmodul interkulturelle Kompetenz belegen. Diese jungen Hochschulabgänger mit Erfahrungen im Bereich interkultureller Kompetenz können die interkulturelle Öffnung in Verwaltungen positiv beeinflussen und vorantreiben. Auch eine angemessene Vertretung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund wirkt sich positiv auf die interkulturelle Öffnung aus.

Interkulturelle Kompetenz bedeutet dabei kurz, die Fähigkeit des richtigen, sensiblen Umgangs mit Menschen verschiedener Herkunft zu besitzen. Die unterschiedlichen Verhaltens- und Ausdrucksweisen werden akzeptiert und versucht, zu verstehen. Menschen mit Migrationshintergrund haben diese Erfahrungen meist bereits selbst durch eigenen Zuzug nach Deutschland gemacht.

2.2.1 Interkulturelle Öffnung der Verwaltung am Beispiel des Landratsamts Göppingen

Der Veränderungsprozess mit interkultureller Öffnung der Verwaltung wird nachfolgend kurz am Beispiel des Landratsamts Göppingen erläutert:

Durch Information des Landkreistags Baden-Württemberg wurde der Landkreis Göppingen im November 2012 auf das Projekt „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Chance“ aufmerksam. Auch aufgrund des 2011 beschlossenen Integrationsplans des Landkreises erfolgte die Bewerbung. Das Projekt wurde finanziell vom EIF unterstützt. Die Projektleitung übernahm das imap Institut[13]. Hausintern wurde gleichzeitig ein Arbeits- und Steuerungskreis gebildet. Er koordinierte und fasste die Ergebnisse der einzelnen Projektschritte zusammen. Er bleibt auch nach Projektende fortbestehen.

Im Oktober 2013 fand eine sog. Kick-Off-Veranstaltung (Erste Information) bei der regelmäßigen Führungskräftetagung des Landkreises statt. Es folgte eine Online-Befragung aller Mitarbeiter der Landkreisverwaltung in

[13] Vgl. imap Insitut, Factsheet interkulturelle Öffnung, S. 2 f.

Form einer Bestandsaufnahme. Der Rücklauf war ausreichend und richtungsweisend für weitere Verfahrensschritte.

Das imap Institut führte anschließend erste Workshops mit Führungskräften durch. Ziel war die interkulturelle Sensibilisierung der Mitarbeiter und die Entwicklung von gezielten Maßnahmen für das Landratsamt. Auf Grundlage der Auswertung der Fragebögen und der Workshops erarbeitete der Steuerungskreis einen ersten „Maßnahmenplan – Interkulturelle Öffnung – Landkreis Göppingen“. Der operationalisierbare Maßnahmenkatalog wurde vom Verwaltungsausschuss des Landkreises einstimmig beschlossen und die Umsetzung der Maßnahmen konnte schrittweise beginnen. Als eine der ersten Maßnahmen wurde im Januar 2016 die interkulturelle Öffnung im Leitbild der Landkreisverwaltung verankert. Weitere geplante Maßnahmen sind beispielhaft:

- gezielte Werbung auf Veranstaltungen und junge Mitarbeiter mit Migrationshintergrund als „Botschafter“ für Schüler und Eltern,
- bereits bestehende Fremdsprachenliste aktualisieren,
- interkulturelle Kompetenzschulungen (Pflicht für Auszubildende),
- regelmäßige Kontakte mit Migrantenorganisationen,
- Wiederholung der Online-Mitarbeiterbefragung nach drei Jahren.[14]

Eine Evaluation zur Maßnahmenumsetzung sowie eine erneute Mitarbeiterbefragung sind in den kommenden Jahren geplant.

2.2.2 Vielfalt in Baden-Württemberg

In einem Bericht der Landesverwaltung wird deutlich, dass Vielfalt bereits lange ein Merkmal Baden-Württembergs ist. Dr. Wolf-Dieter Hammann (Ministerialdirektor im Ministerium für Integration in Stuttgart) führt 2015 aus, dass es für die Landesverwaltung als Dienstleister besonders wichtig ist, sich auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Bevölkerung einzustellen. Auch ist er davon überzeugt, dass der ö. D. als Arbeitgeber von den Zuwanderern

[14] Vgl. Landratsamt Göppingen, Verwaltungsausschuss, Beratungsunterlage VA 2016/4.

profitiert.[15] Von Dr. Ziekow, Professor an der deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer, werden unter anderem Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung vorgeschlagen. Beispielhaft sind hier zu nennen: die Einarbeitung in ein Leitbild einer Organisation, das Vielfalt im ö. D. bejaht, oder eine gezielte Aufforderung an Menschen mit ausländischen Wurzeln, sich auf Stellenausschreibungen zu bewerben sowie den Einsatz bestimmter Werbemaßnahmen, junge Migranten als Fachkräfte in der Verwaltung zu gewinnen.[16]

Die Potenziale ausländischer Mitbürger weiß die öffentliche Hand zu schätzen. Wenn der ö. D. selbst Vielfalt verkörpert, setzt er gesellschaftliche Impulse. Umso wichtiger ist es deshalb, dass sich nun viele Kommunen auf den Weg machen, gezielt interkulturelle Öffnung der Verwaltung zu betreiben. In der Privatwirtschaft ist eine solche Maßnahme zur Personalgewinnung durch die internationale Stellung von Unternehmen meist gar nicht erst notwendig.

Der Städtetag Baden-Württemberg versucht durch ein Personalmarketing-Konzept das Image der Verwaltungen wesentlich zu verbessern. „Mit hohen Gehältern, durchdesignten Büros und Einsatzmöglichkeiten im Ausland können öffentliche Arbeitgeber […] nicht um kluge Köpfe werben.“[17] Junge Menschen sollen gezielt angeworben und angesprochen werden. In den kommenden 15 Jahren wird altersbedingt etwa die Hälfte aller Mitarbeiter in Kommunen ausscheiden. Gerd Landsberg, Mitglied der Geschäftsführung des deutschen Städte- und Gemeindebunds, sagt dazu, dass keine Branche in Deutschland so wenige junge Menschen unter 30 Jahren beschäftigt wie die öffentliche Verwaltung. Ziel dieser Kampagne soll deshalb ein hoher Wiedererkennungseffekt der Kommunen als Arbeitgeber sein und junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund für diesen Berufszweig gleichermaßen motivieren.[18] Die Verwaltung muss sich in

[15] Vgl. Anlage 9, IKÖ Landesverwaltung, Anlagen-CD.
[16] Vgl. Anlage 9, IKÖ Landesverwaltung, Anlagen-CD.
[17] Anlage 11, Personalkampagne, Anlagen-CD.
[18] Vgl. Anlage 11, Personalkampagne, Anlagen-CD.

Richtung Diversity, d. h. Vielfaltsmanagement, weiter öffnen und ihre Stärken von Sicherheit über Familienfreundlichkeit bis hin zu einem gesellschaftlichgestaltenden Ort publik machen.[19]

Innerhalb einer kommunalen Organisation ist die Ausländerbehörde „für Zuwanderer die erste Anlaufstelle – und prägt deshalb das Bild Deutschlands als Einwanderungsland maßgeblich mit.“ Die Unabhängige Kommission Zuwanderung hat bereits 2001 bestätigt, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist.[20] „Die ‚Tatsache Einwanderungsland‘ wird nunmehr politisch als ein nicht mehr zu bestreitendes oder zu ignorierendes Faktum anerkannt.“[21] Bereits bei der Entwicklung einer Willkommenskultur müssen Einwanderer jeglicher Art deshalb an erster Stelle betrachtet werden. „Die Menschen, die zu uns kommen, weil sie hier leben und arbeiten wollen, müssen das Gefühl haben, nicht als bloße Behördenvorgänge behandelt zu werden.“[22] Die Chance steigt, Baden-Württembergs Vielfalt zu erweitern. Eine Erhöhung des Migrantenanteils von Beschäftigten im ö. D. ist dafür ebenfalls förderlich. Auch die Attraktivität des öffentlichen Sektors als potenzieller Arbeitgeber kann positiv beeinflusst werden, wenn das Image bspw. durch Mundpropaganda ausländischer Mitarbeiter verbessert wird.

2.2.3 Ein Studium als attraktive Perspektive für das Berufsleben

Viele junge Menschen entscheiden sich für ein Studium nach der FHR bzw. dem Abitur. Dies zeigt sich auch im Verlauf der Bewerberzahlen vergangener Jahre an den beiden befragten Hochschulen deutlich. Rund 2.800 Bewerbungen gehen im Ausbildungsjahr 2016 für den Studiengang Public Management ein. 700 Plätze sind insgesamt in Ludwigsburg und an der Partnerhochschule zu besetzen. Die HS ES erhält 240 Bewerbungen für das Sommersemester 2016. Für ein Maschinenbaustudium im Wintersemester 2016/17 bewerben sich 680 potenzielle Studierende. Davon werden

[19] Vgl. Anlage 15, Fachkräftemangel, Anlagen-CD.
[20] Unabhängige Kommission Zuwanderung, Zuwanderung gestalten, S. 12 f.
[21] Gesemann/Roth, Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft, S. 71.
[22] Vgl. Anlage 10, Ausländeramt pflegt Willkommenskultur, Anlagen-CD.

124 Studierende zum Wintersemester und 83 zum Sommersemester zugelassen.

Ein Studium der Privatwirtschaft, wie z. B. Maschinenbau, und die damit einhergehende Anerkennung als Bachelor of Engineering mit deutschem Abschluss ist auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt bereits lange sehr stark nachgefragt und gut angesehen. So bleiben den Ingenieuren nach Studienende die Türen der späteren Arbeitsplatzwahl weitestgehend international geöffnet. Diese Internationalität könnte mitunter als ein Grund gewertet werden, warum mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund einen solchen Studiengang belegen. Sie können mit ihrem in Deutschland erreichten Studienabschluss im Ausland oder deren Herkunftsland weitestgehend problemlos in das Berufsleben einsteigen.

Auch der Studiengang Public Management an der HVF Ludwigsburg bietet Studierenden breitgefächerte Möglichkeiten für ihren späteren Berufsweg. Er stellt für junge Erwachsene im Hinblick auf die spätere Arbeitsplatzsicherheit eine attraktive Option dar. Der Zugang zu einem öffentlichen Amt als Nicht-Deutscher trägt zum Prozess einer (bestehenden) Verwaltungsmodernisierung und zu einer lebendigen Willkommenskultur positiv bei.

Gegenüber dem ö. D. herrscht heutzutage noch in weiten Teilen der Bevölkerung eine eher negative Einstellung. Dieses Denken hat sich über viele Generationen hinweg in den Köpfen der Menschen verankert und kann nur langsam positiv verändert werden. Geschichtliche Geschehnisse in Deutschland und nicht ausreichende Information sowie Aufklärung über den Tätigkeitsbereich der Verwaltungen selbst, hat diese Haltung der Menschen in den vergangenen Jahrzehnten verfestigt. Vielerorts in Baden-Württemberg sind strenge Hierarchieebenen bereits aufgebrochen. Das spiegelt sich im persönlichen Kontakt mit Bürgern, aber auch intern zwischen Dienstherrn und Mitarbeiter wieder z. B. in Form von kurzen

Kommunikationswegen oder etwa der zum Jahreswechsel 2016/17 geplante Erlass eines Bürokratieentlastungsgesetzes[23].

Ziel der Verwaltungsmodernisierung ist u. a., ein Umdenken in den Köpfen der Bevölkerung zu schaffen. Der ö. D. ist attraktiver Arbeitgeber und bietet bspw. Arbeitsplatzsicherheit. Die Verwaltung entwickelt sich zu Dienstleistungsunternehmen und passt sich organisatorisch sowie strukturell einem Unternehmen der Privatwirtschaft an. Das zeigt sich bspw. auch an der Einführung des NKHR. Dieses System lehnt an die unternehmerische doppelte Buchführung an, wie es im privaten Sektor vorgeschrieben ist.

Innerhalb von Behörden werden die Stellenanforderungen für Mitarbeiter immer anspruchsvoller. Ein Grund hierfür sind z. B. Personalsparmaßnahmen zugunsten der kommunalen Haushalte. Oftmals wird versucht, Personalkosten einzusparen, indem man Stellen nicht wiederbesetzt. Die Aufgaben werden anschließend auf andere, bereits bestehende Stellen umverteilt. Dadurch kann eine Mehrbelastung einzelner Mitarbeiter entstehen – die Anforderungen steigen. Aufgrund dessen und auch im Hinblick auf den demographischen Wandel innerhalb von Verwaltungen muss besonderes Augenmerk auf die zukünftigen Nachwuchskräfte der HVF gelegt werden. Das Abbild der Bevölkerung Baden-Württembergs sollte sich in der Belegschaft von Kommunen widerspiegeln. Für die Zukunft des ö. D. soll deshalb das Ziel sein, mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund für das Studium zu begeistern und eine interkulturelle Öffnung von Verwaltungen als selbstverständlich anzusehen.

Es wird festgehalten, dass die Zahl ausländischer Studierender an baden-württembergischen Hochschulen enorm zugenommen hat. Im Wintersemester 1980/81 sind es noch 9.170 und 2014/15 bereits über 45.000 Studierende.[24] Das ist ein Anstieg von rund 400 Prozent innerhalb von 35 Jahren. Ein solcher Anstieg ist im ö. D. nicht einmal vergleichsweise erkennbar.

---

[23] Vgl. BGBl. Teil I, Nr. 32 vom 31.07.2015.
[24] Statistisches Landesamt, Ausländische Studierende nach Herkunft.

3 Vorstellung der an der Umfrage teilnehmenden Hochschulen

Die HVF wird oft als Kompetenzzentrum oder Nachwuchsschmiede für das Beamtentum im Land ausgewiesen. Studierende der HS ES arbeiten nach dem Studium überwiegend in der Privatwirtschaft. Aufgrund dieser Erkenntnis werden die beiden Hochschulen als für die Befragung geeignet empfunden, um herauszufinden, welche Gründe für und gegen eine Tätigkeit im ö. D. sprechen und ob diese möglicherweise abhängig von der Herkunft sind.

3.1 HS ES, Fakultät Maschinenbau

Die HS ES ist ehemalige Maschinenbauschule und eine der ältesten Hochschulen in ganz Deutschland. Sie wurde 2006 durch Zusammenschluss mit der Hochschule für Sozialwesen neu gebildet. Insgesamt besitzt die HS ES drei Standorte: zwei in Esslingen und einen in Göppingen.[25] Die Hochschule zeichnet sich über die baden-württembergischen Landesgrenzen hinaus als familienfreundlich, Hochschule mit internationalem Flair und einer sehr guten, die Lehre unterstützenden Forschung, Entwicklung und Technologie aus. Weitere Studiengänge sind etwa Fahrzeugtechnik oder Soziale Arbeit.[26]

Maschinenbauingenieure werden bereits seit 1914 an der HS ES ausgebildet. Dies ist eine der Schlüsseltechnologien in der heutigen Industriegesellschaft und „die zentrale Ingenieursdisziplin an der Schnittstelle von Mechanik, Elektronik, Informatik und Management.“[27] Der gute Ruf der abgehenden Maschinenbauingenieure ist letztendlich auch den erfolgreich kooperierenden regionalen Industrieunternehmen zu verdanken. Die Studierenden haben durch verschiedene Vertiefungsbereiche die Möglichkeit zur Ausbildung eines persönlichen Profils.

Der Studiengang, mit Abschluss des Bachelor of Engineering (früher Diplom-Ingenieur FH), beginnt nach einem zwölfwöchigen Vorpraktikum mit

[25] Vgl. Hochschule Esslingen, Studieren sie ihre Hochschule, S. 3.
[26] Hochschule Esslingen, Studieren sie ihre Hochschule, S. 3 ff.
[27] Hochschule Esslingen, Studieren sie ihre Hochschule, S. 18.

drei Semestern Grundlagenstudium. Anschließend wählen die Studierenden ihren Vertiefungsbereich: Entwicklung und Konstruktion oder Entwicklung und Produktion. Das Vollzeitstudium dauert insgesamt sieben Semester. Davon ist das 5. Semester das Praxissemester.

3.2 HVF Ludwigsburg

Die HVF bildet in zwei Fakultäten Nachwuchskräfte für den ö. D. aus. Augenmerk dieser Arbeit liegt auf den Studierenden der Fakultät 1, Studiengang Public Management. Ein weiterer Standort ist Kehl. Dort befindet sich die Partnerhochschule der HVF. Durch Fusion besteht die HVF in Ludwigsburg mit Sitz und Namen nun bereits seit 01. September 1999.

Nach erfolgreichem Abschluss der dualen Ausbildung tragen die Studierenden den Titel Bachelor of Arts (früher Diplom-Verwaltungswirt FH). Schwerpunkte dieses Studiengangs sind sozial-, rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Themen. Der Studiengang dauert insgesamt dreieinhalb Jahre und beinhaltet davon sechs Monate Einführungspraktikum sowie eine 14-monatige Praxisphase nach Abschluss des Grundlagenstudiums. Während dieser Phase muss ein Praktikumsabschnitt entweder im Ausland oder in der Privatwirtschaft absolviert werden. Im Vertiefungsstudium und gleichzeitig letzten Semester, eignen sich die Studierenden ein persönliches Profil an und spezialisieren sich in einem Bereich ihrer Wahl.

Während der gesamten Ausbildungsdauer erhalten die Studierenden Anwärterbezüge. Zunächst werden sie als Praktikanten eingestellt, anschließend zu Beamten auf Widerruf ernannt.

4 Unterschiede der Hochschulen

Hauptunterschied der beiden Hochschulen ist wohl, dass die HVF Nachwuchskräfte für den ö. D. ausbildet und an der HS ES privatwirtschaftliche Fachkräfte. Die nachfolgende Übersicht zeigt die wesentlichen Unterschiede auf einen Blick:

Art	**HS ES**	**HVF**
Arbeitsmarkt	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst
Studiengang	Studium	Duale Ausbildung
Organisation	Vorlesungen überwiegend freiwillig	Anwesenheitspflicht
Vergütung	Kein Gehalt	Monatliche Besoldung
Vorpraktikum	3 Monate	6 Monate
Praxisphase	1 Semester	3 Semester

Abbildung 1: Unterschiede der Hochschulen

Beim Studium Public Management an der HVF handelt es sich um eine duale Ausbildung. Während der gesamten Ausbildungszeit erhalten die Studierenden Anwärterbezüge und werden als Fachkräfte für den ö. D. ausgebildet. Eine abgeschlossene Berufsausbildung kann anerkannt werden. Dann kann das sechsmonatige Einführungspraktikum u. U. entfallen.

Die Teilnahme an den Vorlesungen der HS ES ist überwiegend freiwillig. Das Vorpraktikum kann entfallen, sofern vorab eine berufsspezifische Ausbildung absolviert wird.

4.1 Zulassungsvoraussetzungen

Für junge Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund besitzen beide Hochschulen nur geringe Zulassungshürden. Für die Immatrikulation an der HVF benötigt ein Bewerber mindestens den Numerus Clausus von 2,9 oder besser. Dieser wird bei der Hochschule mit einer schriftlichen Online-Bewerbung angegeben.

Weitere Voraussetzung ist der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit oder eines anderen Mitgliedstaates der EU, wie z. B. Italien oder Griechenland, oder eines Vertragsstaates des Abkommens über den EWR, worunter u. a. Norwegen oder Liechtenstein fallen.

Es folgt die Durchführung eines vierstündigen Zulassungstests. Die vorläufige Zulassung erfolgt durch Ranglistenplätze. Nach einer Zulassungsbescheinigung ist die gesundheitliche Eignung durch amtsärztliches Gutachten nachzuweisen.

Für eine Zulassung an der HS ES zum Bachelorstudiengang Maschinenbau wird zunächst eine Online-Bewerbung angefordert. Hierbei wird eine Auswahlnote[28] errechnet. Einen vorausgesetzten Numerus Clausus gibt es in diesem Sinne nicht. Ein 12-wöchiges Vorpraktikum oder eine abgeschlossene Ausbildung ist zusätzlich praktische Voraussetzung.[29] Dieses ist vergleichbar mit dem Einführungspraktikum der HVF. Nur die Dauer unterscheidet sich. Beide Praktika dienen allerdings dazu, die Studierenden bereits praktisch auf das Studium und dessen Studieninhalte vorzubereiten und bereits erste Grundkenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln.

Bewerber der HS ES mit ausländischen Zeugnissen müssen ihre Unterlagen beim Studienkolleg Konstanz einreichen. Dort wird festgestellt, ob die ausländische Zulassung mit der Deutschen vergleichbar ist. Es wird eine deutsche Note errechnet. Auch Deutschkenntnisse werden überprüft.[30]

Grundsätzlich bieten die Bedingungen für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zur Absolvierung eines Studiums nach Richtlinie der EU 2004/114/EG jedem die Möglichkeit, ein befristetes Visum zu erhalten. Dadurch werden angehende Studierende in ihrer Wahl der Hochschule

[28] Anlage 5, Statistische Erhebung HVF und HS ES.
[29] Vgl Hochschule Esslingen, Zulassungsvoraussetzungen.
[30] Vgl. Hochschule Esslingen, Ausländische Bewerber.

bzw. Universität europaweit nicht eingeschränkt. Deutschland hat diese Regelung in § 16 AufenthG verankert. Einer Internationalisierung von Hochschulen und Universitäten ist demnach der rechtliche Weg geebnet.

4.2 Zahl der Studierenden

An der HS ES sind im Sommersemester 2016 insgesamt 5.951 Studierende eingeschrieben. Hiervon sind 677 Studierende der Fakultät Maschinenbau zuzuordnen (Stand 08/2016). Vergleichsweise dazu sind zu diesem Zeitpunkt an der HVF 2.447 Personen immatrikuliert. Davon befinden sich 864 Studierende in der Fakultät 1, Studiengang Public Management (Stand 07/2016). [31]

An der HS ES besitzen in der Fakultät Maschinenbau 90 von 677 Studierenden eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit. Das entspricht einem Ausländeranteil von 13,3 Prozent. Diese Gruppe ist wieder zu unterteilen in 15 Europäer und 75 Personen, die nicht aus der EU kommen. In den Studienjahrgängen 2014-2016 der HVF besitzen alle 864 die deutsche Staatsangehörigkeit. Zusätzlich besitzen davon fünf Studierende eine doppelte Staatsangehörigkeit.[32]

4.3 Internationale Förderprogramme

Internationale Förderprogramme dienen dazu, Studierende während ihres Studiums bestmöglich zu begleiten und zu unterstützen. Hierzu zählen u. a. ERASMUS, Doppelabschluss- oder Freemover-Programme. Die Akademischen Auslandsämter der Hochschulen informieren die Studierenden darüber regelmäßig. Für eine Internationalisierung von Hochschulen sind diese Programme von Vorteil. Sie fördern den internationalen Austausch zwischen Hochschulen und Studierenden untereinander und können Verbindungen zwischen Studierenden und internationalen Unternehmen herstellen.

[31] Anlage 5, Statistische Erhebung HVF und HS ES.
[32] Anlage 5, Statistische Erhebung HVF und HS ES.

Das europaweite Austauschprogramm ERASMUS bietet für Studierende sog. Mobilitätsmittel an, um einen Auslandsaufenthalt während des Studiums finanziell zu unterstützen[33]. Die Studierenden erhalten dadurch die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu sammeln und Eindrücke zu erleben. Die in einem fremden Land womöglich standardisierten und gut bewährten Arbeitsmethoden/Vorgehensweisen sollen den Wissens- und Erfahrungsschatz junger Studierender erweitern. Die Ausbildung an der HVF ist bedingt dazu geeignet, nach dem Abschluss im Ausland zu arbeiten. Im Studiengang Public Management wird ausschließlich in deutscher Sprache gelehrt. Die Gesetzesanwendung erfolgt in Europäischem Recht, Bundes- und baden-württembergischen Landesrecht. Ein Austausch mit den Partnerhochschulen findet statt, vermehrt aber in Form von mehrtägigen Studienreisen. Englischsprachige Vorlesungen, außer als Wahlmodul im ersten Semester, gibt es dort überhaupt nicht.[34]

An der HS ES werden dagegen zwei Vorlesungseinheiten in zwei Semestern vollständig in englischer Sprache abgehalten.[35] Die Studierenden werden nicht nur für Auslandseinsätze ausgebildet, sondern auch für die Zusammenarbeit in internationalen Teams und Kundenkontakten. Ein Teil der Internationalisierung der HS ES ist das Angebot, ausländische Studierende als Gasthochschule nach Deutschland zu holen. Dieses Angebot nehmen jährlich rund 180 Studierende (Hochschuljahr 2013/14)[36] wahr. Fremdsprachige Lehrveranstaltungen sind deshalb unerlässlich.

Weiterhin sind die internationalen Förderprogramme eine große Chance für deutsche Hochschulen und Unternehmen, Menschen ausländischer Herkunft für die Arbeit in Deutschland zu begeistern, anzuwerben und vorzubereiten. So wiederum kann positiv gegen einen Fachkräftemangel gewirkt werden. Mehr Fachkräfte, d. h. mehr Personal, senken den Mangel an

[33] Deutscher Akademischer Austauschdienst, Erasmus+.
[34] Vgl. Anlage 5, Statistische Erhebung HVF und HS ES.
[35] Anlage 5, Statistische Erhebung HVF und HS ES.
[36] Hochschule Esslingen, Spektrum, S. 14.

Arbeitskräften, der durch Demographie, Abwanderung aus Deutschland und/oder der Zahl der Erwerbsbeteiligung entstehen kann.

Durch einen Auslandsaufenthalt wird insbesondere auch interkulturelle Kompetenz der Studierenden gestärkt. Spätere Mitarbeiter deutscher Herkunft und insbesondere im Berufszweig der Verwaltung, sollen dadurch auf alltäglich kleinere und größere Hürden im Kundenkontakt vorbereitet und gestärkt werden.[37] Hierbei kommt es weniger darauf an, in welches Land die Studierenden gehen. Allein die Tatsache zu erfahren, dass vieles Selbstverständliche auch anders ablaufen kann ist der ursprüngliche Hintergedanke eines Auslandsaufenthalts. Aus diesem Grund ist es so wertvoll, genau diese Personen als Beschäftigte des ö. D. zu gewinnen. Durch gezielte Anwerbung von zukünftigen Mitarbeitern mit Migrationshintergrund oder Auslandserfahrung spiegelt sich auch die Vielfalt Baden-Württembergs innerhalb der Behörden wieder. Eine Willkommenskultur kann dadurch u. U. einfacher gelingen.

[37] Vgl. Anlage 12, Interkulturelle Kompetenz erlangen, Anlagen-CD.

5 Vorgehensweise bei der Befragung

Zur Ergebnisführung der spezifischen Fragestellungen dieser Arbeit wurde eine quantitative, schriftliche Primärbefragung durchgeführt. Für die Kooperation mit der HS ES wurde ein Anschreiben mit Forschungsinteresse versandt. [38] Nach der ersten Vorsprache war klar, dass die Befragung aufgrund der hohen Anzahl der Studierenden an beiden Hochschulen online durchgeführt wird. Die schriftliche Bestätigung der HS ES wurde vor Umfragebeginn eingeholt.[39]

5.1 Methodik

Zur Erstellung des Fragebogens wurde das Instrument eines Strukturbaumes genutzt. Hierdurch konnten verschiedene Themenfelder entwickelt und herausgearbeitet werden. Die Stoffsammlung mit unterschiedlichen Begriffen wurde anschließend sortiert, gruppiert und geeignete Überbegriffe definiert.

Danach musste die Grundgesamtheit der Befragten festgelegt werden. Vorliegend wurden Studierende der HVF in den Jahrgängen 2014 bis 2016 befragt. Dies waren zum Zeitpunkt der Befragung im Juni 2016 insgesamt 870 Studierende. An der HS ES, Fakultät Maschinenbau, waren zeitgleich 700 Studierende immatrikuliert. Somit ergab sich eine Grundgesamtheit von insgesamt 1.570 Befragten.

Der Bogen wurde schriftlich konzeptioniert und online erfasst. Studierende der HS ES[40] und der HVF[41] erhielten einen jeweils auf den Studiengang optimal zugeschnittenen Fragebogen.

[38] Vgl. Anlage 1, Forschungsinteresse.
[39] Vgl. Anlage 2, Kooperationsbestätigung der HS ES.
[40] Vgl. Anlage 3, Fragebogen HS ES.
[41] Vgl. Anlage 4, Fragebogen HVF.

Jeder der beiden Bögen enthielt 37 Einzelfragen, die in folgende Kategorien untergliedert wurden:

- Herkunft
- Bildungsgrad
- Integration und Fachkräftemangel
- Studium an der Hochschule Esslingen bzw. HVF Ludwigsburg
- Arbeitsplatz nach dem Studium
- Bekanntheit des Studiengangs
- Arbeiten im öffentlichen Dienst bzw. in der Privatwirtschaft
- Erfahrungen mit der öffentlichen Verwaltung
- Soziodemographische Daten
- Verlosung.

In den Fragebogen wurden vier offene Fragen integriert um bspw. das Herkunftsland oder die Staatsangehörigkeit herauszufinden. Für drei weitere offene Fragen wurde eine Wenn-Dann-Regel getroffen. Diese wurde nur bei einer bestimmten Antwortabgabe zur weiteren Beantwortung frei-geschaltet. Bei den restlichen 30 Fragen wurden die Antwortmöglichkeiten bereits vorgegeben. Diese beinhalteten 24 geschlossene Fragen. Weiterhin enthielt der Fragebogen zwei Fragen mit der Möglichkeit zur Mehrfachnennung und vier skalierte Fragen.[42]

Nach Fertigstellung des Fragebogens folgte die Durchführung von schriftlichen Pre-Tests.[43] [44] Diese dienten dazu, die Bögen nach Form und Verständlichkeit kritisch von außenstehenden, die Befragung nicht betreffenden Personen, prüfen zu lassen. Unter den unvoreingenommenen Testern waren Studierende, Rentner und Berufstätige. Die Altersspanne der zehn befragten Tester reichte von 24 bis 73 Jahre. Aufgrund der Rückmeldung der Tester waren nur minimale Änderungen an den Fragebögen notwendig.

[42] Schäfer, Organisationspsychologie, S. 229 f.
[43] Springer/Koschel u. a., Empirische Methoden der Kommunikationswissenschaft, S. 51.
[44] Schäfer, Organisationspsychologie, S. 229.

Die durchschnittliche Dauer der Beantwortung der Umfrage betrug aufgrund der Ermittlung durch die Pre-Tests zehn Minuten.

Vor dem Versand der Fragebögen wurde eine Genehmigung der kooperierenden HS ES eingeholt. Dies erfolgte problemlos nach Übersendung und Durchsicht der Fragebögen durch den Dekan der Fakultät Maschinenbau per E-Mail-Kontakt.

Nach Genehmigung der These wurde der Link zur Online-Befragung mit einem E-Mail-Anschreiben über die Sekretariate der Hochschulen jeweils an die Grundgesamtheit der Teilnehmer versandt.[45] Als Anreiz zur Teilnahme an der Befragung wurde an beiden Hochschulen ein Amazon-Gutschein im Wert von 25,00 Euro verlost. Das Anschreiben enthielt Angaben über den Grund und das Ziel der Befragung sowie die Zusage einer völlig anonymisierten Umfrage. Wer allerdings am Gewinnspiel teilnehmen wollte, musste am Ende der Befragung eine E-Mail-Adresse angeben. Diese Informationen werden aus datenschutzrechtlichen Gründen aus den Anlagen 6 und 7 entfernt.

Die Umfrage blieb zur Beantwortung durch die Studierenden für rund zwei Wochen geöffnet. Diese Frist wurde als angemessen und ausreichend lang angesehen, da die Teilnehmerzahl bereits Ende der ersten Woche stark rückläufig war.

Die Datensammlung enthielt nach Schließung der Umfrage 308 beantwortete Bögen. Das entsprach bei einer Grundgesamtheit von 1.570 der Rücklaufquote von 19,6 Prozent. Die HVF beteiligte sich mit 29,8 Prozent und die HS ES mit 7,0 Prozent. Das Gesamtergebnis war repräsentativ verwertbar, auch aufgrund der Durchführung einer quantitativen Stichprobe.[46] Bei getrennter Betrachtung der Rücklaufquote der einzelnen Hochschulen muss darauf hingewiesen werden, dass das Ergebnis der HS ES allein betrachtet nicht ausreichend repräsentativ war, d. h. von den abgegebenen

[45] Vgl. Anlage 14, Anschreiben Studierende, Anlagen-CD.
[46] Petersen, Der Fragebogen in der Sozialforschung, S. 20.

Antworten nicht automatisch auf das Meinungsbild der Grundgesamt der HS ES geschlossen werden darf.

5.2 Erläuterungen zur Auswertung

Die Auswertung der Fragebögen erfolgt online über das System EvaSys. Je nach Art der Frage wird die Antwortabgabe mit einer Zahl im System hinterlegt.

Bei skalierten Fragen werden den Antwortmöglichkeiten die Zahlen von eins bis vier nummerisch zugeordnet. Dies entspricht nicht der Benotung durch Schulnoten. Es dient lediglich der Unterscheidung von Antworten und zur Berechnung des Mittelwertes:

„1“ = Sehr gut / positiv
„2“ = Gut / weniger positiv
„3“ = Schlecht / eher negativ
„4“ = Sehr schlecht / negativ

Die Skalierung bei Frage 4.2 wird bewusst mit den Werten eins bis fünf vorgenommen. Den Teilnehmern soll dadurch eine zusätzliche Antwortmöglichkeit gegeben werden, sofern die Eltern keinen Einfluss auf die Studienwahl genommen haben.

Zur Veranschaulichung und Auswertung der Ergebnisse bei geschlossenen Fragen werden eine Ja-Stimme mit „1“ und die Neinstimme mit „2“ gekennzeichnet.

Durch Filterung einzelner Umfrageergebnisse werden Fragen miteinander verknüpft. Dadurch können individuelle Abbildungen erstellt werden.[47]

Die Zahl der Antworten kann mit der Zahl der Teilnehmer bei Fragen mit Mehrfachnennungen auseinanderliegen.

[47] Anlage 8, Erweiterte Auswertung.

6 Auswertung der Umfrage an den Hochschulen

Die Ergebnisse der einzelnen Fragen werden nachfolgend schriftlich und ggf. grafisch dargestellt. Ein Hinweis erfolgt, sofern Fragen der Hochschulen unterschiedlicher Art sind. Die Auswertungen sind je Hochschule getrennt voneinander dokumentiert. [48] [49]

6.1 Herkunft

Zuallererst werden die Teilnehmer nach ihrem Herkunftsland bzw. dessen ihrer Eltern sowie nach der Staatsangehörigkeit gefragt. Durch die Erweiterung der Frage 1.1, in der auch nach dem Herkunftsland der Eltern gefragt wird, kann sichergestellt werden, dass bei der Auswertung tatsächlich vom Migrationshintergrund im engeren Sinn die Rede ist, wie in Kapitel zwei dieser Arbeit definiert. Die Fragestellung in der Kategorie Herkunft ist bei beiden Hochschulen identisch.

6.1.1 Herkunftsland

Die Herkunftsländer der Studierenden selbst, oder deren Elternteil/e, lassen sich in EU- und Nicht-EU-Ausland unterteilen. Alle 308 Befragten müssen eine Antwort abgeben. Die Filterung von Antworten nach Personen mit Migrationshintergrund erleichtert die Zielführung dieser Bachelorarbeit.

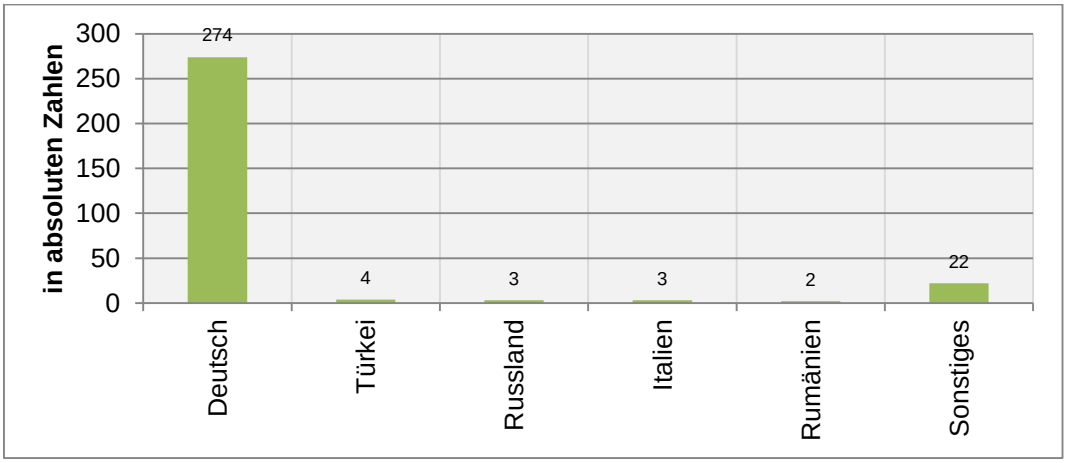


Abbildung 2: Herkunftsländer

[48] Anlage 6, Auswertung der HVF.
[49] Anlage 7, Auswertung der HS ES.

Insgesamt 89,0 Prozent der Befragten geben an, dass sie aus Deutschland stammen (274 total) und bestätigen, keinen Migrationshintergrund zu haben. Demnach besitzen 11,0 Prozent der Teilnehmer einen Migrationshintergrund. D. h., sie selbst stammen aus dem Ausland oder ein bzw. beide Elternteil/e. Die 34 Teilnehmer stammen aus der Türkei (4), aus Russland (3), Italien (3) und Rumänien (2). Die restlichen 22 Studierenden geben folgende Migrationshintergründe an: Kroatien, Österreich, Vietnam, Kasachstan, Spanien, Algerien, Äthiopien, Schweiz, Polen und Ungarn.

Die gesonderte Betrachtung des prozentualen Anteils Studierender mit Migrationshintergrund je Hochschule ergibt folgendes Ergebnis:

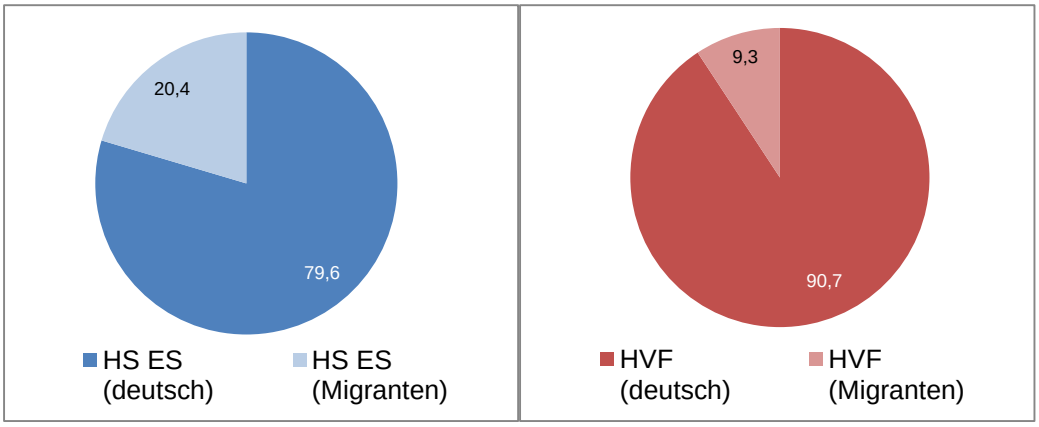


Abbildung 3: Teilnehmer mit Migrationshintergrund je Hochschule

Von den teilnehmenden Studierenden der HS ES besitzen 20,4 Prozent und von der HVF nur lediglich 9,3 Prozent einen Migrationshintergrund.

Der Anteil Studierender mit Migrationshintergrund ist demnach im Studienbereich des privaten Sektors bedeutend höher als im öffentlichen Sektor. Dies deckt sich mit der Aussage der Landesverwaltung Baden-Württemberg, die angibt, dass im Jahr 2011 lediglich rund 9,0 Prozent der Beschäftigten im ö. D. einen Migrationshintergrund besitzen.[50]

[50] Landtag von Baden-Württemberg, Drucksache 15/2839, S. 3.

6.1.2 Staatsangehörigkeit

Vergleicht man die Herkunft mit der Staatsangehörigkeit, lässt sich feststellen, dass 96,9 Prozent der HVF-Studierenden die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Das entspricht 251 Personen. Lediglich zwei Personen besitzen die Staatsangehörigkeit ihres Herkunftslandes und insgesamt sechs Personen haben die doppelte Staatsangehörigkeit. Es lässt vermuten, dass ein Student mit doppelter Staatsangehörigkeit im Laufe der statistischen Erhebung der HVF die Hochschule verlassen hat (vgl. Kapitel 4.2). Anhand der Staatsangehörigkeit allein lässt sich ein Migrationshintergrund nicht ausschließen oder befürworten. Sie kann im Laufe der Zeit bspw. durch Einbürgerung geändert werden.

Bei der HS ES spiegelt sich ein ähnliches Bild wider. Aus der Grundgesamtheit von 49 Teilnehmern besitzen 87,7 Prozent die Deutsche, 8,2 Prozent die Staatsangehörigkeit ihres Herkunftslandes und 4,1 Prozent eine doppelte Staatsangehörigkeit.

Es zeigt sich, dass die Zahl junger Studierender mit Migrationshintergrund an der HVF erhöht werden sollte, um eine Vielfalt Baden-Württembergs auch im Bereich der Ausbildung des ö. D. zu gewährleisten.

6.1.3 Dauer des Aufenthalts in Deutschland

Mit der Frage nach der Dauer des Aufenthalts in Deutschland wird herausgefunden, ob die Befragten bereits hierzulande geboren sind oder immigriert, d. h. erst nach der Geburt nach Deutschland gezogen sind.

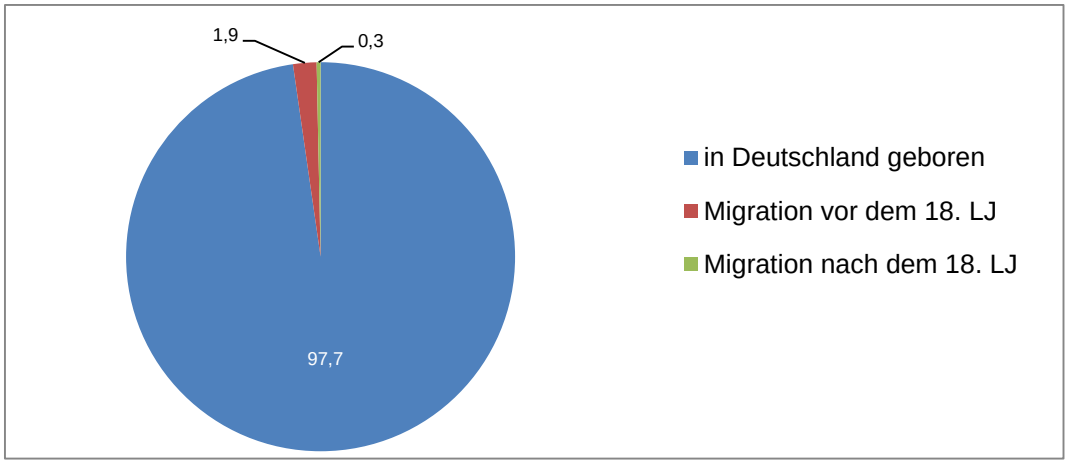


Abbildung 4: Aufenthaltsdauer in Deutschland

Es wird festgestellt, dass von 308 Studierenden insgesamt 301 in Deutschland geboren und aufgewachsen sind. Das entspricht 97,7 Prozent. Sechs Personen (1,9 Prozent) kamen vor ihrem 18. Lebensjahr und eine Person (0,3 Prozent) kam als Erwachsener nach Deutschland.

6.1.4 Gründe für eine Migration

Frage 1.5 des Fragebogens ist als freiwillige Beantwortung gekennzeichnet. Teilgenommen haben bei der Frage lediglich 60 Studierende der beiden Hochschulen zusammen. Für Personen, die nach Deutschland immigriert sind, werden verschiedene Auswahlmöglichkeiten als Gründe ihrer Migration vorgegeben.

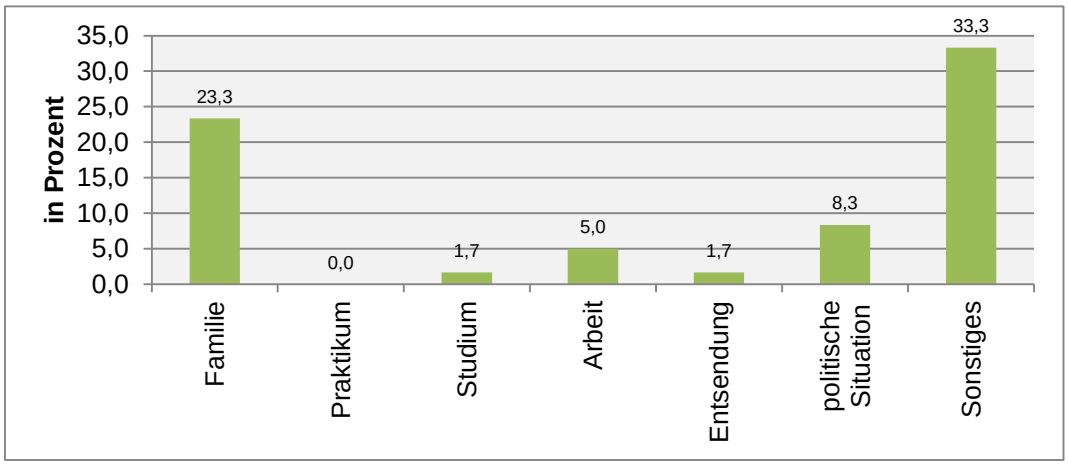


Abbildung 5: Gründe für eine Migration

23,3 Prozent geben an, dass sie persönlich bzw. deren Eltern aufgrund der Familie nach Deutschland gekommen sind. Niemand der Befragten ist aufgrund eines Praktikums nach Deutschland gezogen. 1,7 Prozent nennen die Ausbildung/das Studium als Grund für deren Migration. Für die Arbeitsplatzsuche kommen 5,0 Prozent der Teilnehmer nach Deutschland. Eine Person, 1,7 Prozent, besitzt ihren Aufenthaltsort aufgrund einer Entsendung aus dem Ausland in Deutschland. 8,3 Prozent der Studierenden geben als Zuzugsgrund eine politisch angespannte Situation im Herkunftsland an. Weitere 33,3 Prozent nennen sonstige Gründe.

In der nachfolgend freigeschalteten Frage 1.6 zur näheren Erläuterung der sonstigen Gründe unter Frage 1.5 werden u. a. die Arbeit beim Militärstützpunkt der USA oder eine bessere wirtschaftliche Situation in Deutschland genannt.

Zehn der Angaben können nicht gewertet werden. Es wird schriftlich angegeben, dass keine Migration stattgefunden hat. Das Antwortfeld, insbesondere „Sonstiges“, hätte demnach nicht ausgefüllt werden dürfen.

6.2 Bildungsgrad

Zum Zeitpunkt der Umfrage bekannte oder selbst erfahrene Schwierigkeiten bei der Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse werden ebenfalls abgefragt.

6.2.1 Art des Schulabschlusses und Ort des Erlangens

Bereits vor der Umfrage ist klar, dass alle Studierende entweder Abitur oder FHR besitzen. Dies ist u. a. Grundvoraussetzung für ein Studium an einer Hochschule in Deutschland. Dennoch soll an dieser Stelle darauf aufmerksam gemacht werden, dass sich die Bildungspolitik in Deutschland bereits in einem Umbruch befindet. Im Verlauf der Bildungskarriere werden Migrantenkinder von deutschen Schülern immer stärker getrennt.[51] Unterschiede

[51] Vgl. Becker/Lauterbach, Bildung als Privileg, S. 227.

in den Schulabschlüssen im Vergleich zur Herkunft lassen sich bereits statistisch belegen. So zeigt sich der Ausländeranteil an allgemeinbildenden Schulen im Durchschnitt der vergangenen 20 Jahre insgesamt in Baden-Württemberg wie folgt: Gymnasien 4,5 Prozent, Realschulen 8,2 Prozent, Werkreal- und Hauptschulen 24,7 Prozent[52]. Dies lässt sich u. a. in Migrantenfamilien auch mit „geringen Investitionen in die Bildung der Kinder [belegen, wenn diese] keine (längerfristige) Bleibeabsicht (in Deutschland) haben."[53]

Umso wichtiger ist die Feststellung, dass unter den teilnehmenden 223 Abiturienten und 85 Studierenden mit FHR der Migrationsanteil 11,0 Prozent beträgt, wie in Kapitel 6.1.1 dieser Arbeit ersichtlich ist.

Die gewonnenen Erkenntnisse zeigen einen überdurchschnittlichen Ausländeranteil junger Menschen mit HZB, die ein Studium belegen. Der hohe Ausländeranteil von 11,0 Prozent ergibt sich aber überwiegend aus den ausländischen Wurzeln Studierender der HS ES.

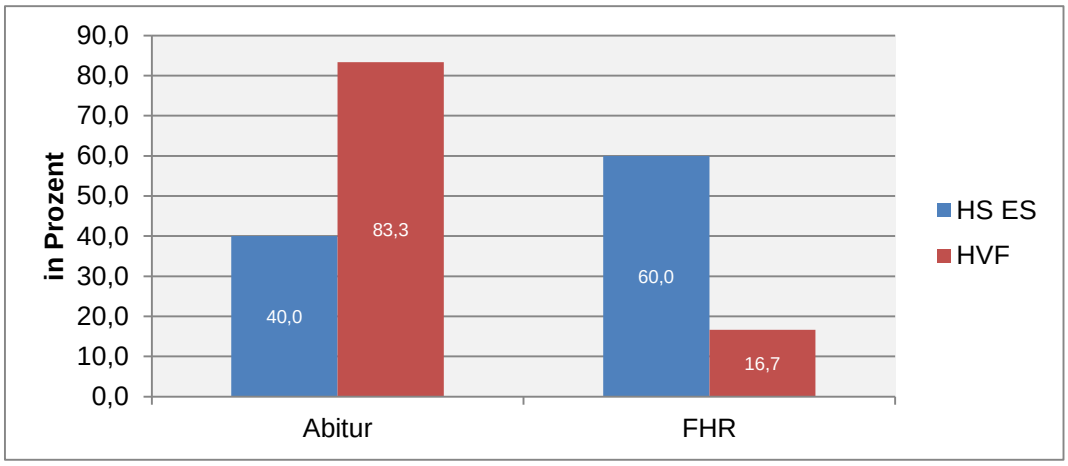


Abbildung 6: HZB nach Hochschule und mit Migrationshintergrund

In der Abbildung wird der Anteil der Studierenden mit Migrationshintergrund der beiden Hochschulen der prozentualen Verteilung nach Art der HZB gegenübergestellt. Demnach besitzen unter den Studenten mit ausländischen

[52] Vgl. Statistisches Landesamt, Ausländeranteil an allgemeinbildenden Schulen.
[53] Vgl. Becker/Lauterbach, Bildung als Privileg, S. 232.

Wurzeln 60,0 Prozent der HS ES die FHR und 40,0 Prozent Abitur, wohingegen nur 16,7 Prozent mit Fachhochschulreife und 83,3 Prozent mit Abitur den Studiengang Public Management belegen.

Die Auswertung zeigt, dass beide Studiengänge von jungen Menschen mit Migrationshintergrund sowohl mit Abitur, als auch mit FHR absolviert werden. Es liegt nahe, dass die Studierenden der HS ES häufiger als die der HVF über den zweiten Bildungsweg ein Studium im privaten Sektor beginnen. D. h. sie besuchen nach einer Ausbildung die einjährige Fachhochschule und erhalten dadurch nach erfolgreichem Abschluss eine HZB. Aufgrund der Herkunft allerdings allein lässt sich hieraus keine Schlussfolgerung ableiten.

6.2.2 Anerkennung eines Schulabschlusses

Ein Blick auf die Ergebnisse der Umfrage aus Frage 2.2 zeigt, dass nur ein einziger Teilnehmer der HS ES seinen Abschluss im Herkunftsland erlangt hat. Der Befragte gibt weiterhin in Frage 2.3 an, dass er keine Schwierigkeiten bei der Anerkennung des ausländischen Abschlusses gehabt hat. Frage 2.4 des Bogens, in der Schwierigkeiten bei der Anerkennung näher erläutert werden sollen, hat sich dadurch erübrigt.

Die Auswertung zeigt im Fragenblock zwei, dass die Anerkennung von ausländischen Schulabschlüssen in der Regel noch keine große Rolle spielt. Das kann sich bei erneuter Umfrage ändern, sofern die derzeit als Flüchtlinge nach Deutschland kommenden jungen Menschen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten und ein Studium in Deutschland beginnen bzw. fortsetzen.

6.3 Integration und Fachkräftemangel

Ziel der Fragenkategorie drei ist es herauszufinden, wie derzeitige Studierende über Themen wie den Fachkräftemangel in Deutschland oder Integration allgemein denken. Sie zeigen aus persönlicher Sichtweise, was ihnen für eine Integration in Deutschland wichtig ist.

6.3.1 Grundbedingungen einer erfolgreichen Integration

Frage 3.1 ist eine Multiple-Choice-Frage. Die Studierenden können bei der Beantwortung maximal drei Antworten abgeben. Die Zahl der Antworten muss deshalb nicht zwingend mit der Anzahl der Teilnehmer übereinstimmen.

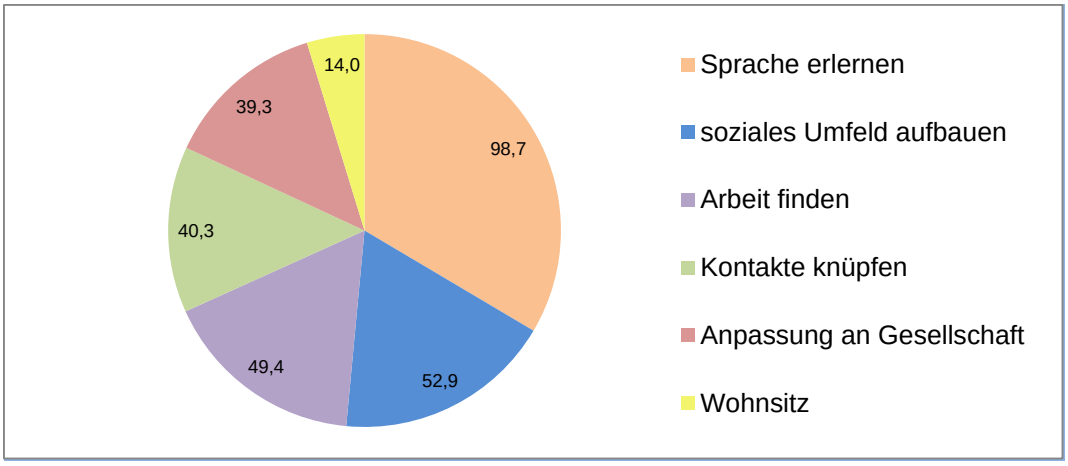


Abbildung 7: Grundbedingungen einer Integration

98,7 Prozent aller Teilnehmer geben an, dass die Sprache zu erlernen eine Grundbedingung für eine erfolgreiche Integration ist. Weitere 52,9 Prozent sagen, dass das soziale Umfeld und die Einfügung in ein solches eine bedeutende Rolle spielt. Weitere Rangfolge ist die Arbeitsplatzsuche (49,4 Prozent), Kontakte zu knüpfen (40,3 Prozent) und das Merkmal der Anpassung an die Gesellschaft (39,3 Prozent) sowie ein fester Wohnsitz (14,0 Prozent).

Die Angaben der Befragten zeigen deutlich, dass das Erlernen der Sprache eines fremden Landes für eine erfolgreiche Integration Hauptkriterium ist. Zur Erreichung aller weiteren vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ist der Spracherwerb an erste Stelle zu setzen. Für den Erwerb einer Arbeitsstelle ist der Spracherwerb jedenfalls unerlässlich. Für die Etablierung in der Gesellschaft spielen weitere genannte Merkmale, wie bspw. ein soziales Umfeld aufzubauen oder Kontakte zu knüpfen, eine bedeutende Rolle. Diese ergeben sich schrittweise nach dem Integrationsmodell Hartmut Essers (vgl. Kapitel 2) und tragen zu einer erfolgreichen Integration bei.

6.3.2 Anteilige Vertretung von Menschen mit Migrationshintergrund

Bei der Beantwortung von Frage 3.2 ist ebenfalls eine Mehrfachnennung möglich. Auch hier kann die Zahl der Antworten von der Teilnehmerzahl abweichen. Alle Teilnehmer müssen diese Frage beantworten. Statistisch werden 851 Antworten abgegeben. Das bedeutet, dass nicht alle Befragten die Möglichkeit zur Abgabe von drei Antworten genutzt haben. Andernfalls müssten es insgesamt 924 Antworten sein.

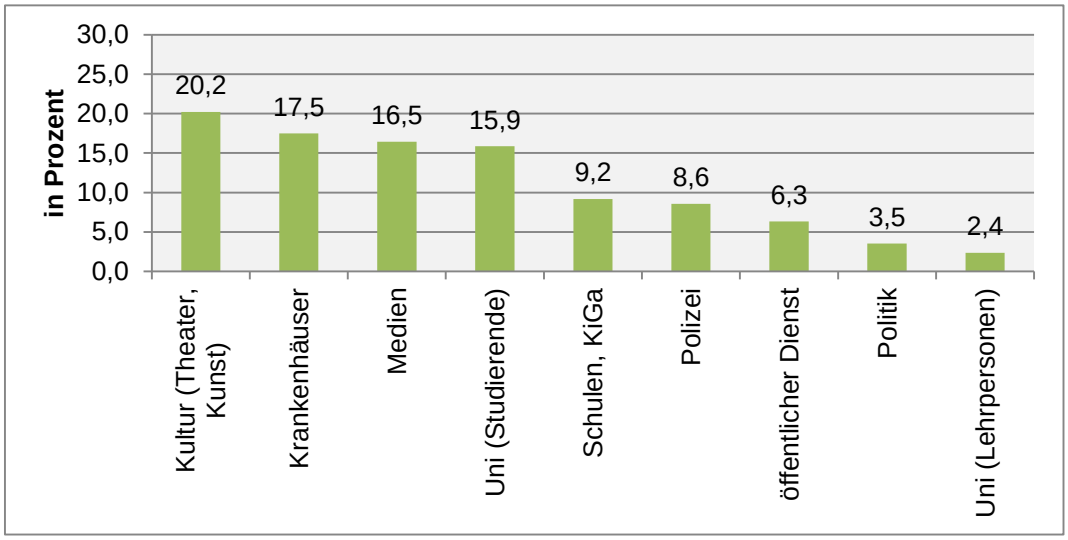


Abbildung 8: Angemessene Vertretung immigrierter Personen

Abbildung 8 zeigt absteigend die Selbsteinschätzung der Befragten. Im kulturellen Bereich werden mehr Menschen mit Migrationshintergrund wahrgenommen als bspw. im öffentlichen Dienst, der Politik allgemein oder als Lehrpersonen an Universitäten und Hochschulen.

Diese Ergebnisse zeigen, dass im Bereich des ö. D., worunter auch die Polizei und Politik gefasst werden können, großer Handlungsbedarf besteht. Die Zahl von Migranten und deren bewusster Wahrnehmung in den genannten Bereichen sollte erhöht werden. Insbesondere ist es wichtig, bei Neueinstellungen und –besetzungen darauf zu achten, dass Menschen mit Migrationshintergrund gleichermaßen angesprochen werden und den Schritt einer Bewerbung auch wagen.

6.3.3 Warum Zuwanderung in Deutschland benötigt wird

Frage 3.3 hat vorgegebene Antwortmöglichkeiten. Teilgenommen haben 275 Studierende. Entscheiden können sich die Teilnehmer zwischen drei Gründen, warum Deutschland Zuwanderung benötigt. Zuwanderung zur Vorbeugung eines Fachkräftemangels wird von 34,2 Prozent der Studierenden gefordert. Um einen demographischen Wandel abzuschwächen stimmen 59,6 Prozent der Teilnehmer für Zuwanderung. Lediglich 6,2 Prozent betrachten Zuwanderung als notwendig, um in Deutschland Mehreinnahmen der Rentenversicherung zu erzielen.

6.3.4 Fachkräftemangel in Deutschland

Die Ingenieurkammer Baden-Württemberg berichtet bereits 2015, dass eine zentrale Stelle eingerichtet wird, um die Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse fachkundiger, transparenter und schneller durchzuführen. „Allein aufgrund des Fachkräftemangels müssten Flüchtlinge rasch in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden.“[54] Nicht nur im Bereich der Ingenieure, sondern eben auch in der öffentlichen Verwaltung spricht man bereits heutzutage von Fachkräftemangel. Das bedeutet in der Arbeitspolitik, dass mehr Menschen in den Ruhestand gehen, als neue Mitarbeiter nachrücken.

Zwei Personen beantworten die Frage nicht. Von insgesamt 306 Befragten teilen 59,5 Prozent die Meinung der Medien, in Deutschland herrsche ein Fachkräftemangel. 40,5 Prozent sind anderer Meinung.

Die Aussage von Max Frisch zur Thematik der Gastarbeiter in Deutschland „Wir suchten Arbeitskräfte, es kamen Menschen“[55] erhält auch heute in Zeiten der starken Zuwanderungsbewegung wieder Aktualität. Aus den Ergebnissen der Umfrage wird ersichtlich, dass Studierende Zuwanderung weniger aufgrund eines Fachkräftemangels als wünschenswert wahrnehmen,

[54] Vgl. Anlage 13, Anerkennungsverfahren, Anlagen-CD.
[55] Stern.de, Zuwanderungsgesetz.

sondern vielmehr für die Entgegenwirkung eines demographischen Wandels. Dies kann so gewertet werden, dass zwar Fachkräftemangel in Deutschland herrscht, auf lange Sicht gesehen aber mit Zuwanderung vorwiegend der Demographie entgegengewirkt werden muss.

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist zahlenmäßig nur in Teilbereichen erfasst (vgl. Kapitel 2.2.2 dieser Arbeit). Hier spricht man von vielen freien Arbeitsstellen und fehlendem Personal zur stetigen und sorgfältigen Aufgabenbewältigung. Eine Zuwanderung wirkt sowohl positiv gegen einen Fachkräftemangel als auch gegen den demographischen Wandel.

6.3.5 Interkulturelle Öffnung

Dr. Wolf-Dieter Hamann spricht bereits im Jahr 2013 zwei bedeutende Komponenten für eine erfolgreiche interkulturelle Öffnung einer Verwaltung an: den Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte in den Verwaltungen zu erhöhen und zum anderen die interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeiter zu fördern.[56]

Alle 308 Teilnehmer beantworten die Frage nach besonders wichtigen Punkten einer interkulturellen Öffnung. Einen Wissens- und Kompetenzerwerb von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um die individuelle Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit zu steigern, befürworten 54,9 Prozent. Dies ist auch Sinn und Zweck des Studiengangmoduls an der HVF *Interkulturelle Kompetenz*. Weitere 34,4 Prozent sprechen sich für die Herstellung einer internen Organisationskultur aus, die eine sozial und kulturell vielfältige Gesellschaft widerspiegelt. Die verbleibenden 10,7 Prozent empfinden die Steigerung des Mitarbeiteranteils mit Migrationshintergrund auf allen Laufbahn-/Ebenen förderlich und für besonders wichtig für eine interkulturelle Öffnung.

Eine Qualifizierung der Mitarbeiter im Bereich des interkulturellen Kompetenzerwerbs ist nach Aussage der Mehrheit der Umfrageteilnehmer also

[56] Vgl. Anlage 9, IKÖ Landesverwaltung, Anlagen-CD.

von besonderer Bedeutung. Auf Seiten der öffentlichen Verwaltungen muss hierfür explizit in geeignete Schulungen investiert werden. Bei der Auswahl von Schulungsprogrammen soll auf die Verknüpfung von Theorie und Praxisbeispielen besonderes Augenmerk gelegt werden. Im Bereich der Privatwirtschaft ist ein befristeter Auslandsaufenthalt, bspw. in Form einer Dienstreise, eine Möglichkeit für Mitarbeiter, interkulturelle Kompetenz zu erfahren und zu erlernen. Dahingegen kann dieser Wissens- und Kompetenzerwerb u. U. entfallen, wenn Personen mit Migrationshintergrund eingestellt werden, die diese Erfahrungen bereits selbst erlebt haben und wissen, wie sie mit einer solchen Situation umzugehen haben.

6.4. Studium an der HS ES/HVF

Für die Zielführung dieser Arbeit ist es notwendig, in Fragenkategorie vier, die Gründe der Studienwahl zu erfahren und ob möglicherweise von außen Einfluss auf die Entscheidung genommen wurde.

6.4.1 Auswahl des Studiengangs

Frage 4.1 wird von 305 Teilnehmern beantwortet.

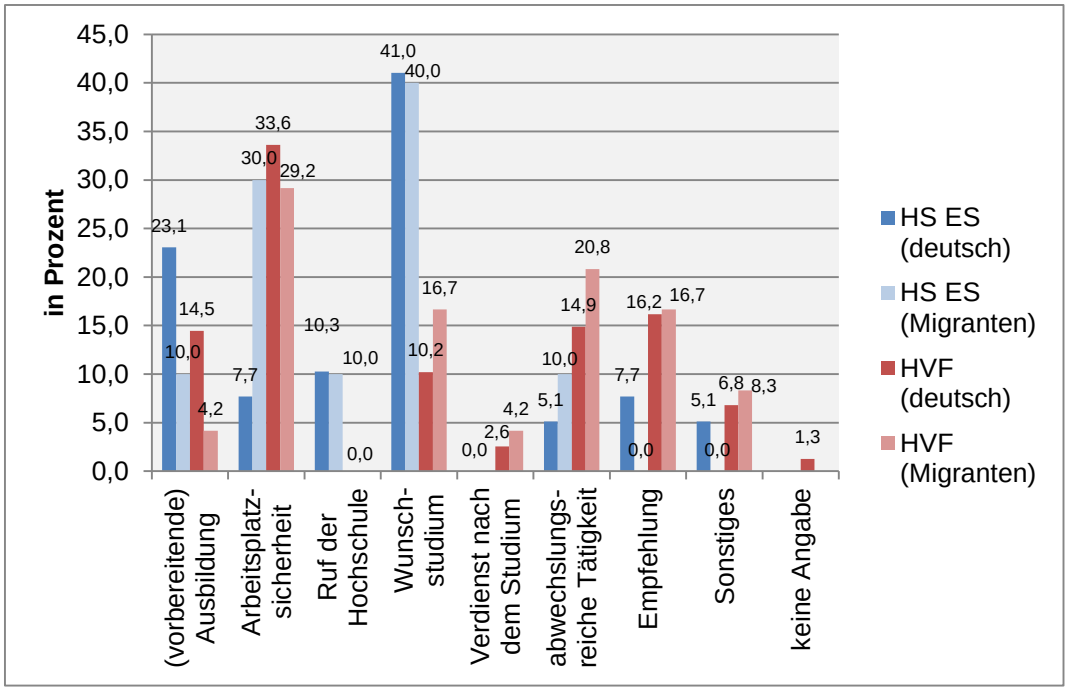


Abbildung 9: Gründe für die Studienwahl

Aus Abbildung 9 werden Unterschiede zwischen den deutschstämmigen Studierenden der verschiedenen Hochschulen und deren Gründe für die Wahl des Studiengangs ersichtlich. Demnach haben 23,1 Prozent der deutschen Studierenden an der HS ES bereits vor dem Studium eine Ausbildung absolviert. Nur 10,0 Prozent der migrierten Studierenden der HS ES und 14,5 Prozent der deutschen HVF-Studierenden können eine Ausbildung vorweisen. 16,7 Prozent der migrierten HVF-Studierenden geben Public Management als Wunschstudium an. Diese Meinung teilen lediglich 10,2 Prozent der deutschen Studierenden der HVF. Auch schätzen 20,8 Prozent im Vergleich zu 14,9 Prozent deutscher Studierender der HVF die spätere Tätigkeit als abwechslungsreich ein.

Keiner der HVF absolviert das Studium aufgrund des guten Rufs der Hochschule und niemand der HS ES aufgrund der Verdienstmöglichkeiten nach dem Studium.

Noch heute besteht prozentual eine hohe Frauenquote im ö. D. Das zeigt sich auch an der Geschlechterverteilung dieser Umfrage (siehe Kapitel 6.9.1). Die Mehrheit der Studierenden der HVF bezeichnet die spätere Arbeitsplatzsicherheit als Hauptkriterium für die Wahl des Studiums. Hierbei ist nur ein geringer prozentualer Unterschied zwischen den migrierten (29,2 Prozent) und den deutschen Studierenden (33,6 Prozent) feststellbar. Damit einher geht auch die Sicherheit von Frauen, nach der Kinderbetreuung ohne Probleme wieder zurück an den alten Arbeitsplatz zu kommen.

Die Auswertung der HS ES zeigt, dass die Mehrheit der Befragten Maschinenbau als Wunschstudium gewählt haben. Hierbei gibt es kaum Unterschiede zwischen den Antworten der Deutschen und der Studierenden mit Migrationshintergrund. Dieses Ergebnis ist für die HS ES optimal. Wird ein Studium als Wunschstudium belegt, steigen Motivation und Lernbereitschaft. Die HVF sollte darauf hinarbeiten, in Zukunft ebenfalls ein solches Ergebnis zu erhalten. Die Notwendigkeit und Wichtigkeit dieses Berufsbildes sollte deutlich gemacht und wertgeschätzt werden. Im Vordergrund sollten nicht allein der finanzielle Aspekt oder die Arbeitsplatzsicherheit stehen.

6.4.2 Beeinflussung der Studienwahl durch die Eltern

Einmalig wird die skalierte Frage 4.2 auf fünf Antwortmöglichkeiten erweitert. Dadurch besteht zusätzlich die Antwortmöglichkeit, dass bei der Studienwahl keine Beeinflussung durch die Eltern stattfindet. 303 Personen haben diese Frage beantwortet.

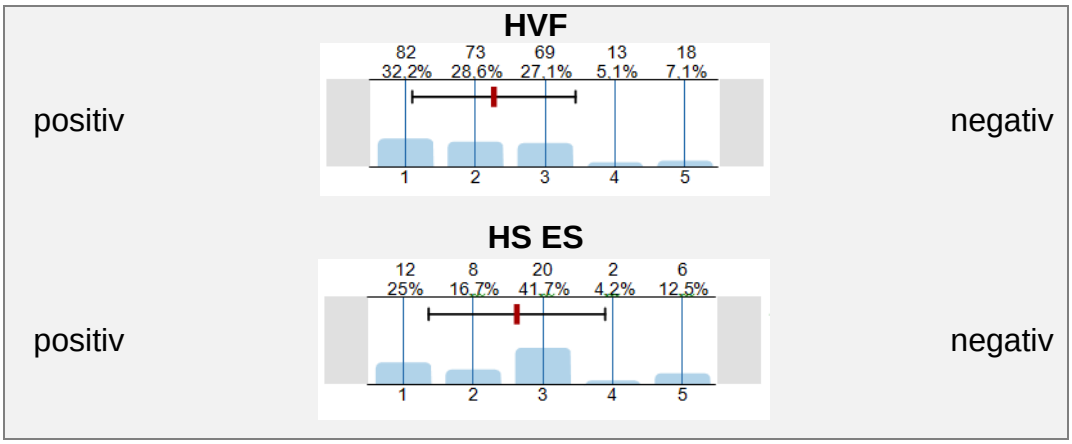


Abbildung 10: Beeinflussung der Studienwahl

Die Skalierung reicht von positiv „1“ bis negativ „5“. Es ergibt sich ein Mittelwert bei den Antworten der HVF von 2,3 und bei der HS ES von 2,6. Es ist festzustellen, dass die Eltern teilweise die Studienwahl beeinflussen. Sofern diese stattfindet, wird die Beeinflussung aber mehrheitlich eher positiv wahrgenommen.

Für junge Menschen ist der Schritt in ein Studium und die Wahl des richtigen Studiengangs von großer Bedeutung und eine die Zukunft verändernde Entscheidung. Sie gibt u. U. eine Richtung für das gesamte restliche Leben vor und steht daher bei vielen Schulabgängern im Mittelpunkt. Neben verschiedensten Informationsquellen nutzen diese auch Gespräche mit den Eltern. Sie wiederum geben eigene Impulse und Anregungen mit auf den Weg, welche abschließend als positive Beeinflussung der Studienwahl durch die Eltern festgestellt werden kann.

Näher betrachtet wird bei o. g. Frage auch die Ansicht der Studierenden mit Migrationshintergrund. Diese Teilnehmer und deren Antworten werden gesondert herausgefiltert und in der nachfolgenden Abbildung mit den Antworten der deutschen Studierenden verglichen:

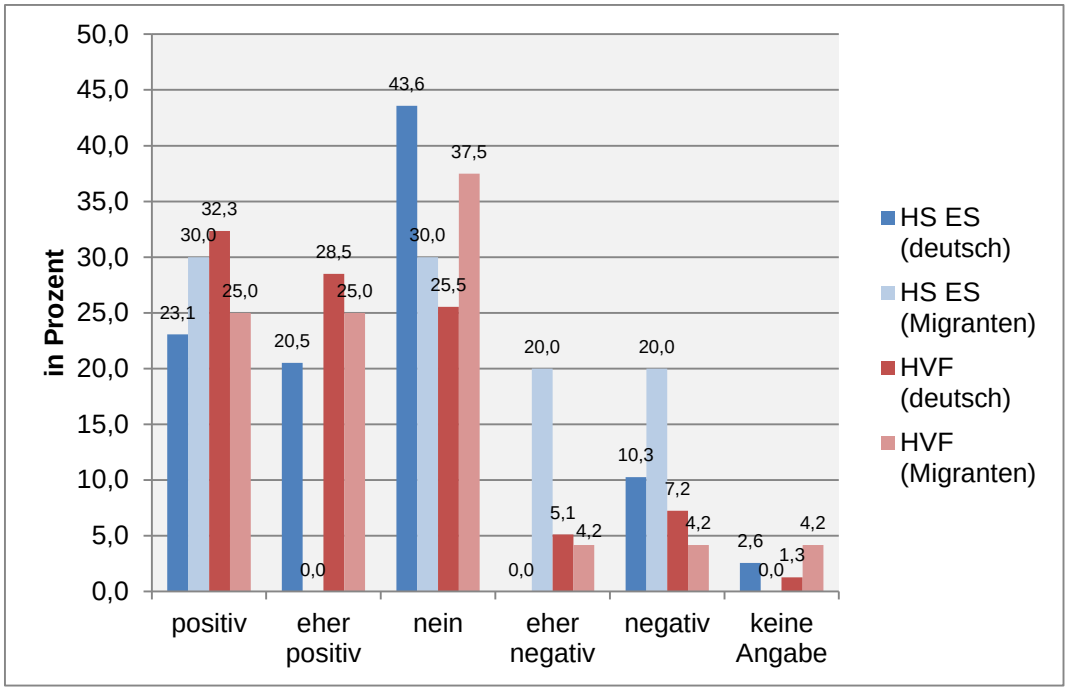


Abbildung 11: Beeinflussung durch die Eltern

Der Mittelwert der migrierten Studierenden beträgt insgesamt 2,5. Es zeigt sich, dass Studierende mit Migrationshintergrund der HS ES mit jeweils 30,0 Prozent eine positive und gar keine Beeinflussung durch das Elternhaus empfinden und sogar 40,0 Prozent eher negativ beeinflusst worden sind. 43,6 Prozent der deutschen HS ES-Befragten geben an, durch die Eltern in ihrer Wahl überhaupt nicht beeinflusst worden zu sein. Die Mehrheit der Studierenden der HVF mit und ohne Migrationshintergrund nimmt eine positive Beeinflussung bei der Studienwahl durch die Eltern wahr.

Es wird festgestellt, dass die Beeinflussung durch die Eltern von Studierenden beider Hochschulen in nahezu gleichem Ausmaß positiv wahrgenommen wird. Allerdings teilen jeweils rund 20,0 Prozent der migrierten Studierenden eine eher negative Beeinflussung durch die Eltern mit. Dies lässt die Annahme zu, dass evtl. Studienmöglichkeiten im Interessensgebiet der jungen Erwachsenen erst gar nicht wahrgenommen werden.

6.5 Arbeitsplatz nach dem Studium

In Kapitel 4.3 dieser Arbeit wird bereits die Wichtigkeit eines Auslandsaufenthalts während dem Studium aufgezeigt. Fragenkategorie fünf zielt auf die unterschiedlichen Zukunftsperspektiven der Studierenden unterschiedlicher Hochschulen und Studiengänge ab.

6.5.1 Einschätzung der Chance auf einen Arbeitsplatz

Die Skalierung der Frage 5.1 reicht von sehr gut „1“ bis sehr schlecht „4“. Der Mittelwert von 1,4 wird aus Antworten von 307 Teilnehmern errechnet. Er zeigt auf, dass die mehrheitliche Tendenz der Studierenden, direkt im Anschluss an das Studium einen Arbeitsplatz zu erhalten, sehr gut ist.

Das positive Ergebnis der Umfrage zeigt die Entwicklung von Arbeitgebern, deren Anforderungsprofile stetig fortentwickelt werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass Anforderungen an einen Arbeitsplatz in Zukunft weiter steigen. Die Bildungspolitik fordert mehr Gemeinschaftsschulen, die Zusammenlegung von Haupt- und Realschulen sowie die Erhöhung der Zahl an Abiturienten. Der Druck auf die Schüler steigt an, wenn es um die Wahl der weiterführenden Schulen geht. Junge immigrierte Menschen wählen seltener den direkten Weg aufs Gymnasium. Deshalb ist der prozentuale Ausländeranteil der Abiturienten im Vergleich zur Hauptschule (24,7 Prozent) sehr gering mit 4,5 Prozent (siehe auch Kapitel 6.2.1 dieser Arbeit). Lediglich dieser Prozentsatz hat anschließend eine HZB, die u. a. direkt zum Studium Public Management berechtigt und damit die Anzahl der Berufseinsteiger mit Migrationshintergrund erhöhen würde. Es gilt dann nur noch, diese Berechtigten verstärkt für einen Studiengang der öffentlichen Verwaltung anzuwerben.

6.5.2 Wirkung eines Auslandsaufenthaltes bei der Arbeitsplatzsuche

Eine mögliche Internationalisierung von Hochschulen durch Auslandsaufenthalte und deren Nutzen wird in Frage 5.2 behandelt. Gefragt ist hier, ob ein Auslandsaufenthalt während des Studiums die Berufschancen bei der

Einstellung beeinflusst. Die Fragestellung basiert auf der folgenden Aussage, dass „ein Studienaufenthalt im Ausland […] zunehmend attraktiver (wird), weil er die beruflichen Chancen erhöht.“[57]

Die Skalierung reicht von positiv „1“ bis negativ „4“. Hier bildet sich der Mittelwert bei 2,6. Insgesamt betrachtet sind mehr Antwortgeber der Meinung, dass ein Auslandsaufenthalt keine Beeinflussung vornimmt.

Hervorzuheben sind hier die Antworten getrennt nach Hochschulen. So geben 89,6 Prozent der HS ES an, dass ein Auslandsaufenthalt positiv auf die Berufseinstellung wirkt. Die HVF ist mit 49,1 Prozent anderer Meinung.

Daraus lässt sich schließen, dass die Internationalisierung im privaten Sektor allgegenwärtig und von besonders großer Bedeutung ist. Im ö. D. spielt die Auslandserfahrung eine eher untergeordnete Rolle. Ein Auslandspraktikum kann, muss aber nicht absolviert werden. Als Einstellungskriterium kann dieses in besonderen Bereichen der öffentlichen Verwaltung positiv Einfluss nehmen. So bspw. in Ämtern, in denen interkulturelle Kompetenz verlangt wird.

6.5.3 Einstellungskriterium Migrationshintergrund

Frage 5.3 frägt die persönliche Einschätzung der Teilnehmer ab, ob die Chance auf einen Arbeitsplatz von der Herkunft des Bewerbers beeinflusst wird. Insgesamt 9,1 Prozent aller Teilnehmer befürworten eine positive Beeinflussung. Dagegen glauben 43,2 Prozent, dass die Personalauswahl durch den Migrationshintergrund einer Person negativ beeinträchtigt wird. 47,7 Prozent sehen darin keine Beeinflussung.

Bei der Differenzierung von Studierenden mit und ohne Migrationshintergrund nach Hochschulen zeigt sich jedoch folgendes Meinungsbild:

[57] Han, Soziologie der Migration, S. 109.

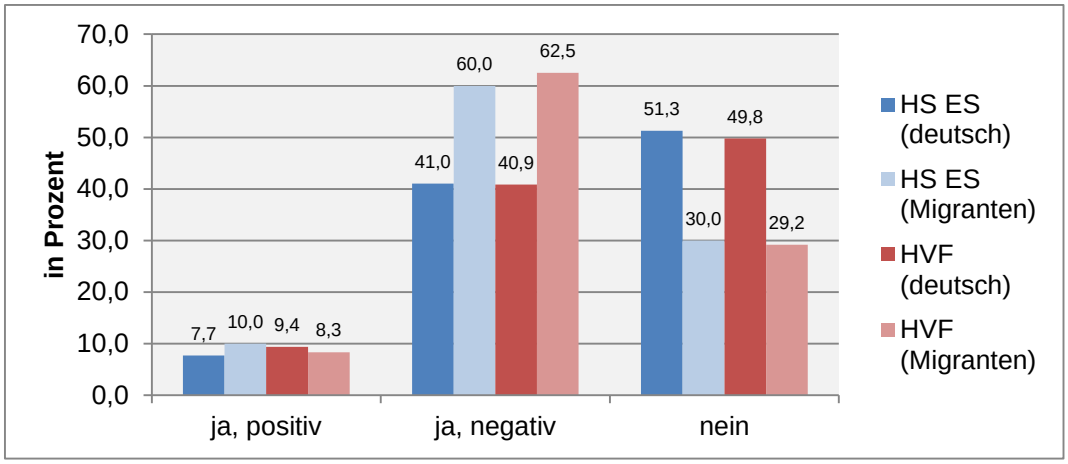


Abbildung 12: Einstellungschance und Migrationshintergrund

Rund 60,0 Prozent der Studierenden beider Hochschulen mit ausländischen Wurzeln geben an, dass deren Chance auf Einstellung aufgrund ihres Migrationshintergrundes eher negativ beeinflusst werden wird. Nahezu die Hälfte der Deutschen beider Hochschulen gibt an, dass keine Beeinflussung durch einen Migrationshintergrund geschieht.

Dieses Ergebnis basiert darauf, dass Deutsche solche negativen Erfahrungen, zumindest in Deutschland, nie machen werden. Potenzielle Arbeitgeber lassen sich, wenn auch nur unterbewusst, durch den Migrationshintergrund eines Bewerbers u. U. beeinflussen. Hier muss eine Gleichberechtigung erfolgen. Ausländische Bewerber dürfen zu Deutschen nicht unterschiedlich behandelt werden. Dies gilt auch für Bewerbungsverfahren an Hochschulen und Universitäten. Nur dadurch kann eine Vielfalt unterschiedlicher Kulturen und Persönlichkeiten erreicht werden.

6.5.4 Berufstätigkeit im Ausland

Aus verschiedenen Gründen möchten Studierende nach ihrem Abschluss im Ausland arbeiten. Dadurch könnten deutschen Arbeitgebern wichtige Fachkräfte verloren gehen. Die Gründe hierfür spielen bei dieser Arbeit keine Rolle. Es wird allgemein abgefragt, ob die Studierenden diesen Wunsch besitzen.

Lediglich 11,4 Prozent beantworten Frage 5.4 positiv. Der überwiegende Teil der Beteiligten mit 88,6 Prozent hat nach Studienabschluss nicht die Absicht, im Ausland tätig zu werden.

Die Mehrheit der Studierenden beider Hochschulen tendiert also nach Abschluss des Studiums dazu, in Deutschland zu arbeiten. Diese Einstellung stärkt die Gewissheit, dass Nachwuchskräfte nicht nur in Deutschland, sondern insbesondere für den deutschen Arbeitsmarkt ausgebildet werden. Einem noch größeren Nachwuchskräftemangel könnte dadurch entgegengewirkt werden.

6.6 Bekanntheit des Studiengangs

In Teil sechs der Umfrage unterscheiden sich die Fragen 6.2. bis 6.5. der beiden Hochschulen. Sie werden nicht inhaltlich, sondern nur sachgemäß auf die jeweilige Hochschule angepasst.

6.6.1 Anwerbung des eigenen Studiengangs in der Öffentlichkeit

Problem des Nachwuchskräftemangels im ö. D. könnte sein, dass die Anwerbung des Berufszweiges oder Studiengangs in der Öffentlichkeit nicht ausreichend gewährleistet wird. Deshalb werden die Studenten explizit zu ihrer persönlichen Meinung befragt.

Diese Frage wird von 305 Teilnehmern beantwortet. Im Vergleich zeigt sich, dass der Studiengang Maschinenbau nach Einschätzung von 72,9 Prozent nicht verstärkt in der Öffentlichkeit angeworben werden müsste. Dahingegen geben 68,1 Prozent der HVF an, sich eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf deren Studiengang zu wünschen.

6.6.2 Bekanntheit des jeweils anderen Studiengangs

Der Bekanntheitsgrad eines Studiengangs oder einer ganzen Hochschule beeinflusst auch das Image späterer potenzieller Arbeitgeber. Aus diesem Zusammenhang sollte sich eine stetige Kooperation zwischen Arbeitgebern und Hochschulen ergeben.

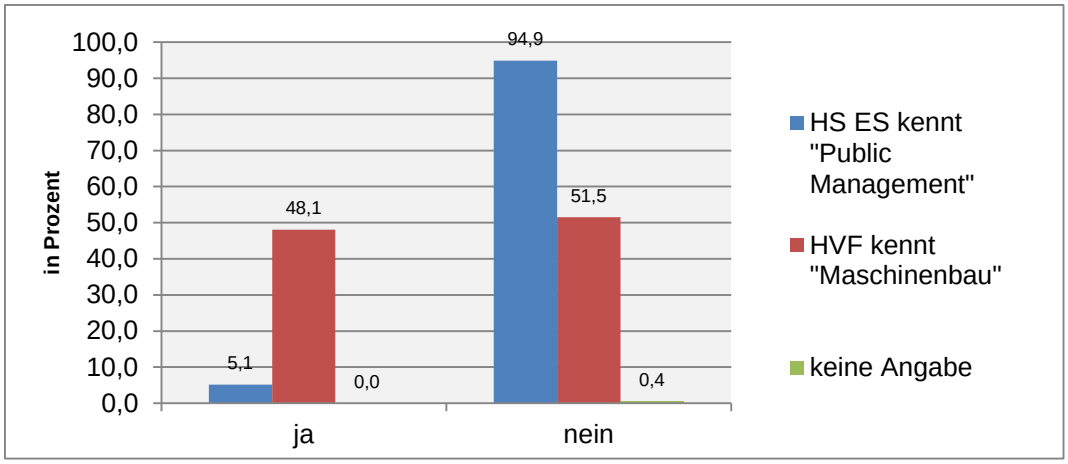


Abbildung 13: Bekanntheitsgrad

Aus der Abbildung wird deutlich, dass sich an der HVF der Anteil derer, die den Studiengang Maschinenbau kennen bzw. nicht kennen die Waage bei nahezu 50,0 Prozent hält. Die Antworten der Studierenden der HS ES sind demgegenüber eindeutig. Gerade einmal 5,1 Prozent der Befragten ist der Studiengang Public Management ein Begriff. Dahingegen kennen 94,9 Prozent den Studiengang überhaupt nicht.

Die Ergebnisse der Umfrage zum Bekanntheitsgrad der HVF fallen sehr negativ aus. Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Anwerbung des Studiengangs Public Management muss in den Fokus rücken. Die Information über den Studiengang sollte sowohl von Seiten der potenziellen Arbeitgeber als auch von der Hochschule erfolgen. „Die Vielfalt der möglichen Berufsbilder (soll) stärker kommuniziert werden.“[58]

Bei der Betrachtung des Bekanntheitsgrades der verschiedenen Studiengänge unter den befragten Studierenden mit Migrationshintergrund ergibt sich folgendes Ergebnis:

[58] Anlage 11, Personalkampagne, Anlagen-CD.

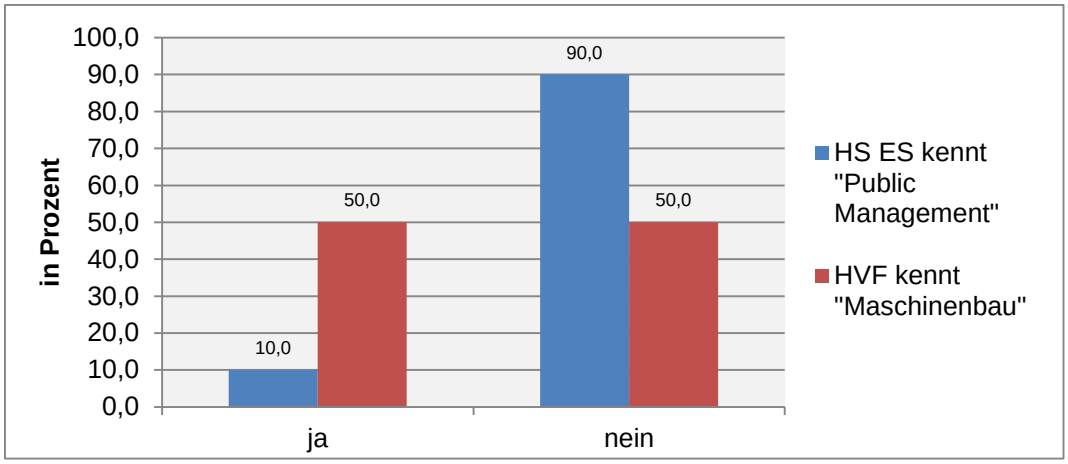


Abbildung 14: Bekanntheitsgrad unter den befragten Migranten

Es wird deutlich, dass sich das Unwissen Studierender der HS ES über den Studiengang Public Management auch bei Extrahierung der deutschen Teilnehmer wieder zeigt.

Es folgt die Feststellung, dass die HVF und deren Studiengang sowohl von jungen Menschen mit, als auch ohne Migrationshintergrund nicht bewusst als Möglichkeit zur Ausbildung wahrgenommen wird bzw. welches Berufsbild darunter zu assoziieren ist.

6.6.3 Informationswege

In Frage 6.3 werden die Antwortmöglichkeiten bereits vorgegeben. Es bleibt dennoch die Möglichkeit, unter „Sonstiges“ Frage 6.4 zu öffnen und dort die anderen, nicht aufgeführten Gründe schriftlich wiederzugeben. Diese Möglichkeit nutzen 42 Studierende der HVF und lediglich 4 Personen der HS ES.

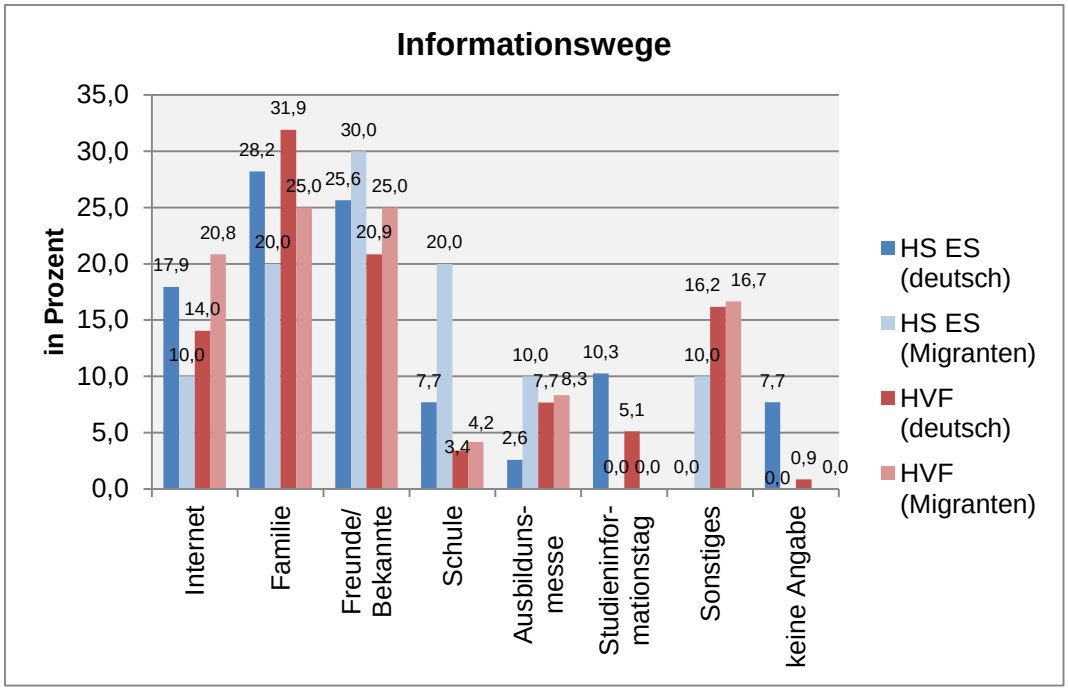


Abbildung 15: Informationswege zur Auswahl des Studiums

Studierende der HS ES mit ausländischen Wurzeln werden über die Studiengänge mit jeweils 20,0 Prozent am besten informiert über Familie und Schule sowie über Freunde/Bekannte nach Angabe von 30,0 Prozent. Deutsche der HS ES haben ebenfalls den Informationsweg über die Familie (28,2 Prozent) und nennen gleichzeitig auch Freunde/Bekannte mit 25,6 Prozent als wichtige Informationsquelle. Die Information über die HVF deutscher Studierender erfolgt bei 31,9 Prozent mehrheitlich über die Familie. Vergleichsweise selten wird von deutschen ein Studieninformationstag genutzt. Mit 10,3 Prozent nennen deutsche Studierende der HS ES diesen Weg als Informationsquelle. 10,0 Prozent der HS ES und 8,3 Prozent der HVF der migrierten Studierenden nennen eine Ausbildungsmesse als Informationsweg.

Unter der offenen Antwortoption „Sonstiges“ werden verschiedene, zu Kategorien zusammengefasste Antworten genannt. Studierende der HVF nennen 18-mal deren vorherige Ausbildung als Anstoß für das Studium. Außerdem werden Printmedien wie Gemeindeblatt, Studienführer, Zeitung und Mundpropaganda als Gründe genannt. Durch ein Praktikum oder über das Internet werden Studierende vereinzelt ebenfalls auf die HVF aufmerksam.

Die drei Maschinenbauer, die die Rubrik „Sonstiges“ nutzen, machen Aussagen wie „Im Schwabenland dürfte es nicht schwer sein auf den Studiengang Maschinenbau aufmerksam zu werden“, oder etwa „Wer kennt nicht Maschinenbau?! Vor allem an der HS Esslingen…“.[59] Solche oder ähnliche Antworten finden sich in der Auswertung der HVF-Studierenden leider nicht. Möglicherweise basiert dieses Ergebnis auf nicht ausreichend empfundener Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule.

Weiterhin ist es möglich, dass viele Elternteile der Studierenden ebenfalls den gleichen Weg gegangen und vielleicht noch heute in dieser Branche tätig sind. Oder aber Studierende bekommen die Informationen über deren Freundes- und Bekanntenkreis. Mundpropaganda ist jedenfalls zu Zeiten des medialen Fortschritts immer noch unabdingbar. Davon abgesehen kann es für migrierte Schulabgänger eher von Bedeutung sein, auch außerfamiliäre Informationswege in Anspruch zu nehmen. Das persönliche Umfeld verfügt u. U. nicht über ausreichendes Wissen bzgl. Studienmöglichkeiten und daraus resultierenden Chancen. Bei solchen Informationsveranstaltungen sollte deshalb auch immer explizit auf junge Menschen mit ausländischen Wurzeln eingegangen werden.

6.6.4 Interesse an einem anderen Studiengang

Im Hinblick auf die Bekanntheit und öffentliche Anwerbung eines jeden Studiengangs wird auch nach dem Interesse an einem Studium an der jeweils anderen teilnehmenden Hochschule gefragt. Nur zwei Studierende der HS ES, die angeben, Public Management zu kennen, beantworten diese Frage. Beide Personen können sich ein Studium im ö. D. nicht vorstellen. Von 258 Befragten der HVF zeigen neben ihrer Bewerbung in Ludwigsburg lediglich 8,14 Prozent auch Interesse an einem MINT-Studium, wie z. B. Maschinenbau.

[59] Anlage 7, Auswertung der HS ES.

Es wird festgestellt, dass sich die Studierenden der HVF mit Beginn des Studiums bereits für einen Arbeitgeber entschlossen haben. Sie arbeiten während und nach dem Studium im ö. D. Es liegt deshalb nahe, dass bereits in jungen Jahren die Richtung der Schüler, sei es durch das Elternhaus oder eigene Erfahrungen z. B. mit der öffentlichen Verwaltung selbst, geprägt wird. Bei vielen Deutschen ist das Beamtentum und dessen u. a. einhergehende Arbeitsplatzsicherheit bekannt. So auch bei den überwiegend jungen Frauen der HVF-Teilnehmenden (80,3 Prozent). Dies lässt den Schluss zu, dass eine gezielte Berufswahl der HVF-Studierenden stattgefunden hat. Die Studierenden der HS ES haben sich demnach, evtl. auch aufgrund von Unwissenheit, gegen eine duale Ausbildung im ö. D. entschieden.

Bei der Differenzierung der Antworten zeigt sich, dass 95,8 Prozent der HVF-Teilnehmenden mit ausländischen Wurzeln bewusst im ö. D. studieren. Dies kann evtl. darauf zurückgeführt werden, dass sie im Voraus über das Beamtentum in Deutschland informiert sind oder aber, wie bereits oben erwähnt, neben ausschließlich familiären Informationswegen auch andere wie z. B. den Studieninformationstag nutzen.

6.7 Arbeiten im öffentlichen Dienst/in der Privatwirtschaft

Auch hier unterscheiden sich die Fragen nur sachgemäß, bezogen auf die jeweilige Hochschule. Studierende der HS ES werden zum Tätigkeitsbereich der öffentlichen Verwaltung und die der HVF zur Privatwirtschaft befragt.

6.7.1 Meinung zur Tätigkeit in einem anderen Sektor

Die persönlichen Einschätzungen der Studierenden sind unterschiedlicher Ausprägungen. Gefragt wird, ob sich die Studierenden der HS ES vorstellen können, im öffentlichen Sektor zu arbeiten und umgekehrt. Insgesamt 71,4 Prozent der HVF-Teilnehmer und nur 34,7 Prozent der HS ES beantworten die Frage positiv.

Diejenigen, die Frage 7.1 negativ beantworten, haben nachfolgend die Möglichkeit zur Äußerung von Gründen für deren Beantwortung und persönlicher Meinung. Aufgrund der Möglichkeit zur Abgabe von bis zu drei Antworten pro Person ist die Vergleichbarkeit untereinander nicht gegeben und auch der prozentuale Anteil unterschiedlich hoch. Frage 7.1 haben 32 Studierende der HS ES und 74 der HVF mit „Nein“ beantwortet.

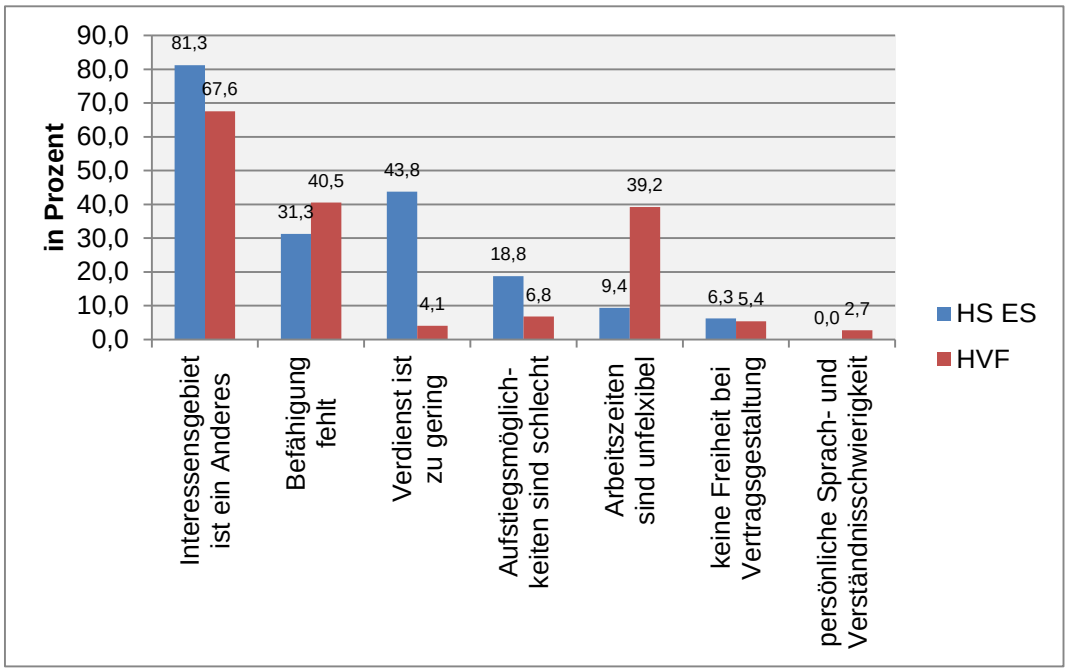


Abbildung 16: Gründe gegen einen Wechsel des Tätigkeitsbereichs

Die überwiegende Mehrheit an beiden Hochschulen gibt an, aufgrund eines anderen Interessensgebietes nicht in den jeweils anderen Sektor wechseln zu möchten. Ein Grund für den Verbleib im Sektor der Privatwirtschaft ist für 43,8 Prozent der HS ES der zu geringe Verdienst im öffentlichen Bereich. Für 39,2 Prozent der HVF-Studierenden sind unflexible Arbeitszeitmodelle ein Grund, nicht in die Privatwirtschaft zu wechseln.

Durch die prozentual bedeutendste Angabe, dass das Interessensgebiet ein anderes ist, wird abermals in weiten Teilen bestätigt, dass die Studierenden ihr Studium im jeweiligen Tätigkeitsbereich bewusst gewählt haben (vgl. Kapitel 6.6.4.). Das erhöht die Garantie eines erfolgreichen Abschlusses und senkt die Abbruchquote.

Extrahiert man aus Abbildung 16 die Studierenden mit Migrationshintergrund und deren Aussagen, zeigt sich ein ähnliches Abbild wie oben. 50,0 Prozent der HS ES und 25,0 Prozent der HVF haben ein anders Interessensgebiet. Auch ist 30,0 Prozent der Studierenden der HS ES der Verdienst zu gering. Das deckt sich mit der Aussage der deutschen Studierenden.

Die Gründe gegen einen Wechsel in einen anderen Tätigkeitsbereich unterscheiden sich nicht wesentlich zwischen deutschen und migrierten Studierenden. Eine Möglichkeit zur Minderung eines evtl. Nachwuchskräftemangels in Form von Abwerbung aus anderen Bereichen sollte nicht vorgenommen werden, da bereits in beiden Bereichen Fachkräftemangel herrscht. Insgesamt führt diese Methode zu keiner allgemein positiven Lösung. Eine Zuwanderung aus dem Ausland sollte vorangetrieben werden.

6.7.2 Attraktiver Arbeitgeber

Es wird ermittelt, ob der ö. D. für die HS ES einen attraktiven Arbeitgeber darstellt oder nicht und umgekehrt. Bei der Fragestellung wird auf eine nähere Definition des Begriffs eines attraktiven Arbeitgebers bewusst verzichtet. Dadurch bleiben persönliche Vorstellungen und Anhaltspunkte der Befragten unberührt und es findet keine Einschränkung durch klare Definition statt.

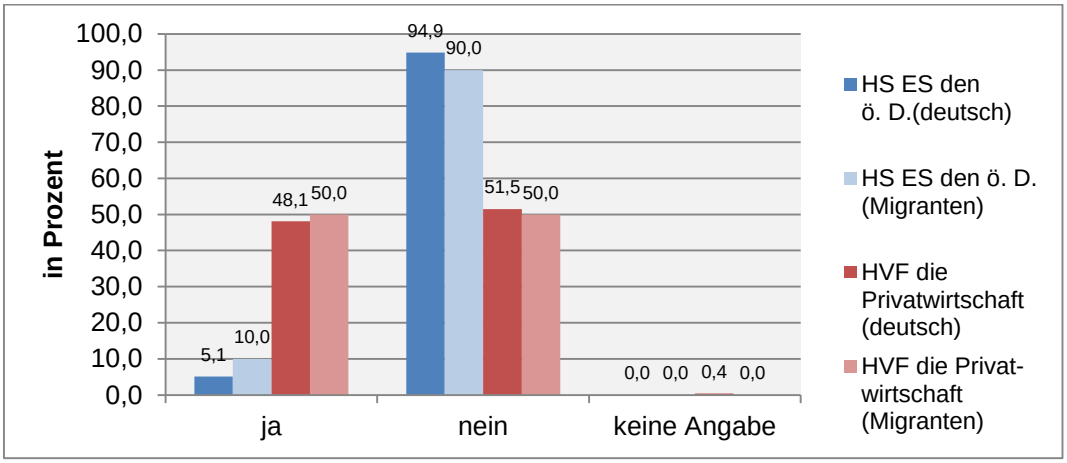


Abbildung 17: Attraktiver Arbeitgeber

Hervorzuheben ist die weitestgehend ähnliche Einschätzung zwischen deutschen und migrierten Studierenden beider Hochschulen. Rund 90,0 Prozent der HS ES geben an, dass der ö. D. deren Einschätzung nach kein attraktiver Arbeitgeber ist. Jeweils rund 50,0 Prozent der HVF-Studierenden finden die Privatwirtschaft attraktiv als Arbeitgeber und rund 50,0 Prozent nicht.

Das Abbild der HS ES bestätigt auch hier wieder, dass die Studienwahl im privaten Sektor für diese Befragten die Richtige war. Es folgt daraus, dass diese Studierenden vermutlich nicht in den ö. D. wechseln werden, sofern sie nicht unbedingt müssen. Die Studierenden der HVF sind geteilter Meinung. Die bloße Frage nach der Attraktivität eines Arbeitgebers lässt zwar nicht direkt darauf schließen, dass die Studierenden unglücklich sind und später eher den Tätigkeitsbereich wechseln. Die Wahrscheinlichkeit allerdings könnte höher sein. Hier kann bei erneuter Umfrage detailliert nachgefragt werden.

6.8 Erfahrungen mit der öffentlichen Verwaltung

In einer skalierten Frage soll herausgefunden werden, ob Studierende verschiedener Hochschulen gleiche oder ähnliche Erfahrungen mit Behörden gemacht haben und wie deren Interpretation bzw. Einschätzung dazu ist.

Die Skalierung reicht von „1“ wie sehr gut bis „4“ wie sehr schlecht. Der Mittelwert der HVF beträgt 2,2. Die bisherigen Erfahrungen mit Behörden werden überwiegend mit gut bewertet. Die Tendenz des Mittelwertes in Höhe von 2,4 der HS ES fällt minimal schlechter aus.

Aus den Antworten der nachfolgenden offenen Frage werden die einzelnen Nennungen kategorisiert und in Gruppen zusammengefasst. Punkte der HVF-Studierenden, die mit der Ausbildung oder dem Studium in Verbindung gebracht werden, sind in der Fragestellung explizit ausgeschlossen. Berührungspunkte der Studierenden beider Hochschulen zeigen sich im Einwohnermeldeamt/Bürgerbüro in der Gemeinde bzw. auf dem Rathaus: Personalausweis, Reisepass oder Beglaubigung. Erfahrungen zeigen sich auch

mit den Landratsämtern in Form eines Besuchs von KfZ-Zulassungsstellen, den Besuch der Führerscheinstelle oder des Jobcenters.

Besonders zu erwähnen sind Antworten der HS ES, wie etwa kurze und schlechte Arbeitszeiten in Behörden, die hohe Bürokratie mit langenEntscheidungswegen, eine daraus sich ableitende lange Bearbeitungszeit und die persönliche Erfahrung von Desinteresse sowie fehlender Empathie von Behördenmitarbeitern gegenüber Bürgern. Erfahrungswerte der Befragten zeigen auch, dass Behördenmitarbeiter manchmal unmotiviert wirken.

6.9 Soziodemographische Daten

Die soziodemographischen Daten dienen der Verknüpfung bzw. Filterung einzelner Fragen z. B. nach Geschlecht oder Alter. Sie werden im Fragebogen bewusst an letzter Stelle abgefragt, da diese bei Zeitmangel oder fehlender Motivation der Befragten nicht notwendig sind für eine Auswertung der bis dahin abgegebenen Antworten.[60] Fehlen also soziodemographische Angaben, beeinflusst das nicht das Ergebnis der Umfrage.

6.9.1 Geschlecht

Die Repräsentativität der Teilnehmer lässt sich prozentual nach Geschlecht darstellen. Demnach haben 70,8 Prozent Frauen und 29,2 Prozent Männer an der Umfrage teilgenommen.

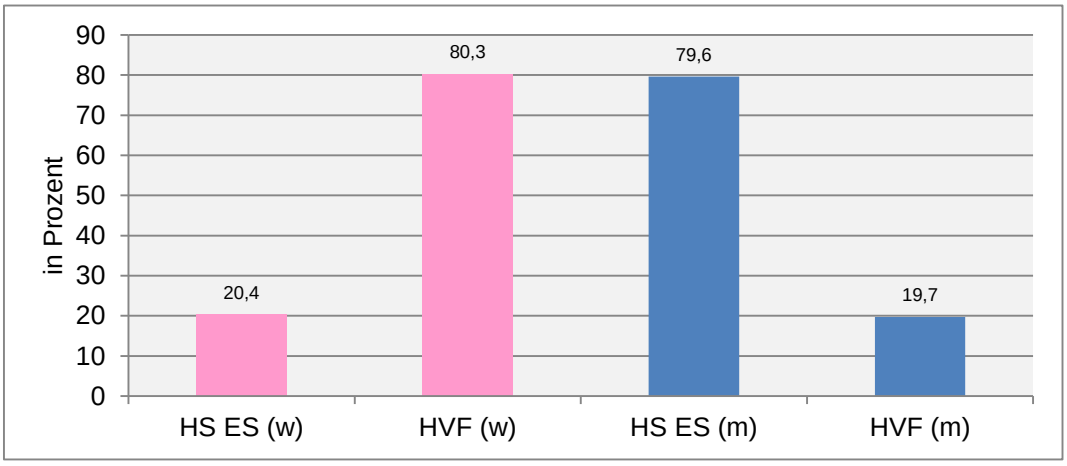


Abbildung 18: Geschlechterverteilung

[60] Springer/Koschel u. a., Empirische Methoden der Kommunikationswissenschaft, S. 49.

Festgestellt wird, dass von der HS ES nahezu gleich viele männliche Befragte mit rund 80,0 Prozent, wie von der HVF weibliche Studierende, teilgenommen haben.

Die oben dargestellte Grafik zur Geschlechterverteilung spiegelt noch heute das Bild wieder, dass mehr Männer in der Privatwirtschaft und mehr Frauen im ö. D. ausgebildet werden und arbeiten. Es gilt zu versuchen, im öffentlichen Sektor nicht nur den Anteil junger Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch des männlichen Geschlechts stets weiter zu erhöhen.

6.9.2 Familienstand und Kinder

Zu soziodemographischen Angaben zählt auch die Abfrage nach Kindern und dem Familienstand der Teilnehmer.

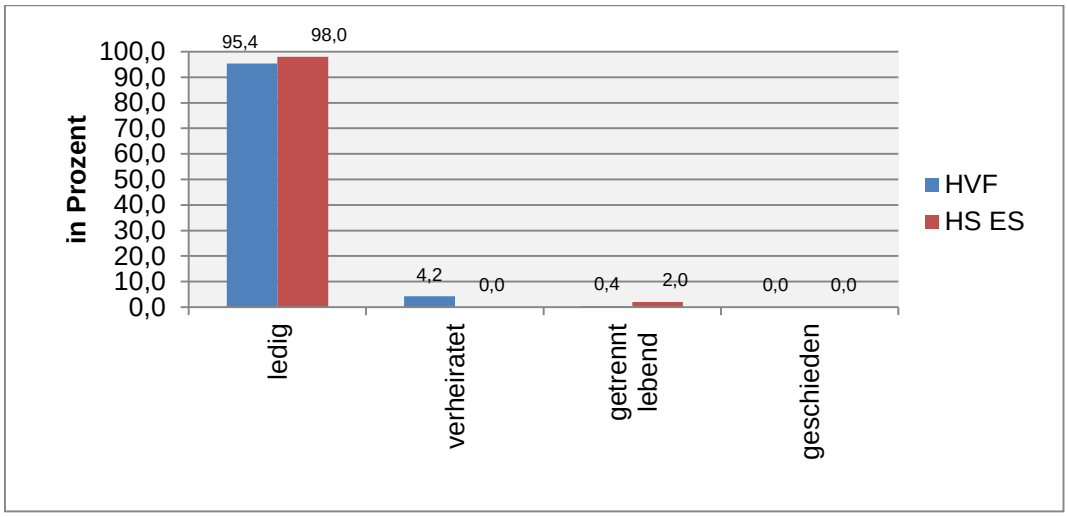


Abbildung 19: Familienstand

Es wird bei den verheirateten Teilnehmern abgefragt, ob sie mit einem deutschen (10 Nennungen) oder einem Ehepartner ausländischer Herkunft (1 Nennung) verheiratet sind.

6.9.3 Alter

Die Abfrage von Altersgruppen zählt standardmäßig ebenfalls zu den soziodemographischen Variablen. Es werden Gruppen gebildet, nach denen wiederum Antworten gefiltert werden können. Für diese Arbeit spielen diese Gruppen allerdings keine Rolle.

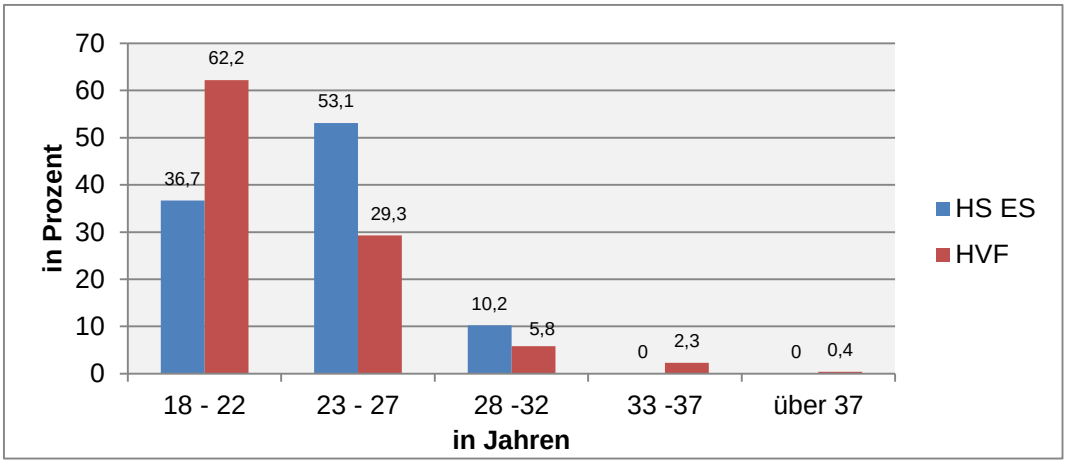


Abbildung 20: Altersstruktur der Befragten

Die meisten Teilnehmer der Umfrage der HVF sind im Alter von 18 bis 22 Jahren (62,2 Prozent). Dahingegen ist die Mehrheit der Teilnehmer der HS ES mit 53,1 Prozent im Alter von 23 bis 27 Jahren.

7 Zusammenfassung

Als Grundlage dieser Arbeit dienen die Ergebnisse einer quantitativen sozial-empirischen Umfrage. Sie wird insgesamt als repräsentative Stichprobe bewertet. Bei separater Betrachtung der Ergebnisse der einzelnen Hochschulen ist allerdings festzuhalten, dass von den Antworten der HS ES nicht auf deren Grundgesamtheit geschlussfolgert werden darf.

Kerninhalt der Arbeit ist der regelmäßige Bezug innerhalb der Auswertung der Fragebögen zu Personen mit Migrationshintergrund.

7.1 Schlussfolgerung

1. Insgesamt nehmen 11,0 Prozent Studierende mit Migrationshintergrund an der Umfrage teil. Hierbei wird immer vom Migrationsbegriff im engeren Sinn ausgegangen. Der Anteil liegt über dem baden-württembergischen Durchschnitt von allgemeinbildenden Gymnasien. Dabei zeigt sich, dass die Studierenden mit ausländischen Wurzeln der HS ES mehrheitlich mit einer FHR und die der HVF mehrheitlich mit Abitur studieren.

   Eine Abhängigkeit der Studienwahl von der Herkunft ist aufgrund der Umfrageergebnisse nicht erkennbar. Wie sich aus der Beantwortung der folgenden Thesen entnehmen lässt, wird die Wahl des Studiengangs überwiegend durch das Image der späteren potenziellen Arbeitgeber oder etwa durch die Bekanntheit und Öffentlichkeitsarbeit eines Studiengangs beeinflusst.

2. *Die aktuellen Auswertungsergebnisse belegen insgesamt eine bewusste Wahl des jeweiligen Studiengangs der Umfrageteilnehmer*. Die überwiegende Mehrheit der HS ES gibt Maschinenbau, unabhängig von der Herkunft, als Wunschstudium an. Fast alle Studierenden der HS ES kennen den Studiengang Public Management nicht. Auch bei Differenzierung der befragten Migranten zeigt sich ein nahezu identisches Bild.

Häufigste Informationskanäle zur Studienwahl laufen über die Familie sowie Freunde und Bekannte. Auch die Schule oder Studieninformationstage gelten als Informationsquelle. Ein minimaler Unterschied im Rahmen der Informationskanäle in Bezug auf den Migrationshintergrund ist zwar erkennbar, allerdings nicht signifikant für die Beantwortung der These.

Mehrheitlich äußern sich die Teilnehmer beider Hochschulen, dass aufgrund eines anderen Interessensgebietes ein Wechsel des jeweiligen Tätigkeitsbereichs nicht in Frage kommt. Dieses Bild zeigt sich auch bei separater Betrachtung der Antworten von migrierten Studierenden.

Die meisten Umfrageteilnehmer der HS ES bezeichnen den ö. D. nicht als attraktiven Arbeitgeber. Teilnehmer der HVF sind geteilter Meinung gegenüber der Attraktivität von privatwirtschaftlichen Arbeitgebern. Die HVF gibt dabei hauptsächlich die spätere Arbeitsplatzsicherheit als Grund für die Wahl des Studiums an.

3. *Die Umfrageteilnehmer bestätigen, dass ein Nachwuchskräftemangel herrscht und auch die Willkommenskultur vorangetrieben werden sollte*. Die ausgefertigte Arbeit zeigt, dass die Befragten mehrheitlich keine angemessene Vertretung von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Sektor sehen. Auch die Tatsache, dass ein Fachkräftemangel herrscht und Zuwanderung benötigt wird, lässt auf einen Mangel schließen. Es gilt, diesen in Zukunft zu verringern.

   Eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung muss laut Befragten insbesondere zum Zweck der Steigerung des Wissens- und Kompetenzerwerbs von Mitarbeitern erfolgen, um eine individuelle Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit zu erhalten. Dies entwickelt sich bei Mitarbeitern mit interkultureller Kompetenz besonders positiv.

7.2 Handlungsempfehlungen

In den kommenden 15 Jahren wird altersbedingt rund die Hälfte aller Mitarbeiter in Kommunen ausscheiden. Unter Zuhilfenahme der folgenden Handlungsempfehlungen kann einem Nachwuchskräftemangel im ö. D. entgegengewirkt sowie eine interkulturelle Öffnung von Verwaltungen erreicht werden:

a) Hochschule und Arbeitgeber

Eine Verringerung des Nachwuchskräftemangels kann erreicht werden, indem mehr junge Menschen mit HZB die Studienmöglichkeiten, speziell im ö. D., kennen und auch wahrnehmen. Die Erhöhung von Ausbildungs- und Studienplätzen könnte einem Mangel entgegenwirken, sofern die Anzahl der erfolgreichen Absolventen ebenfalls steigt.

Eine zusätzlich verstärkte Anwerbung junger, ausländischer und integrierter Menschen treibt den Erfolg einer aktiv gelebten Willkommenskultur an. Bei Stellenausschreibungen von Behörden kann hierzu explizit auf das Merkmal der interkulturellen Kompetenz verwiesen werden. Hierunter kann auch gezählt werden, wenn jemand einen längeren Auslandsaufenthalt absolviert hat z. B. im Rahmen eines Auslandssemesters.

Durch anonymisierte Bewerbungsverfahren kann eine evtl. Hemmschwelle von Migranten gesenkt werden, sich zu bewerben. Daraus ergibt sich eine Steigerung des ausländischen Mitarbeiteranteils in Verwaltungen. Ein Verweis darauf, dass die Staatsangehörigkeit keine Rolle spielt, wäre hier denkbar. Eine Beeinflussung durch den Migrationshintergrund wird dadurch jedenfalls vermieden.

b) Internationalisierung der HVF

Bei der Vorstellung des Studiengangs Public Management sollte verstärkt auf Internationalisierung geachtet werden. Die Möglichkeit von Auslands-aufenthalten während des Studiums muss von potenziellen Studierenden auch wahrgenommen werden. Eine Information über Förderprogramme

sollte frühzeitig erfolgen. Die Attraktivität eines Studiums im ö. D. könnte dadurch weiter positiv beeinflusst werden.

Durch fremdsprachige Vorlesungseinheiten kann Flexibilität innerhalb der Behörden als spätere Arbeitgeber gefördert werden. Als Weltsprache ist Englisch besonders gut dafür geeignet. An der Hochschule sollte es ein regelmäßiges Angebot zur Anwendung der englischen Sprache geben – nicht nur das einmalige Sprachangebot im 1. Semester.

c) Öffentlichkeitsarbeit

Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit des Studiengangs Public Management ist aufgrund der Umfrageergebnisse im Rahmen einer Erhöhung der Studienplätze unerlässlich. Die MINT-Studiengänge sind allgemein bekannt und drängen sich so gewissermaßen in den Vordergrund. Die Bekanntheit muss von der Hochschule und potenziellen Arbeitgebern gleichermaßen geschaffen werden. Nur dadurch kann eine Vielfalt Baden-Württembergs auch innerhalb von Hochschulen erreicht werden. Die gleichnamige Landeskampagne wird dadurch unterstützt. Nachfolgende Handlungsempfehlungen wären hierfür denkbar:

- Information über die HVF auf Homepages der Kommunen mit direkter Verlinkung über das Studienangebot
- Öffentliche Auslage von Flyern in den Behörden (an eine Überarbeitung der aktuellen Printmedien der Hochschule ist dabei ebenfalls zu denken)
- Mitteilungen auf sozialen Plattformen wie Facebook usw., die regelmäßig aktualisiert werden (durch Arbeitgeber und Hochschule gemeinsam)
- Informationsveranstaltungen und Ausbildungsmessen, die für die Anwerbung neuer Fachkräfte noch effizienter genutzt werden könnten, indem sie regelmäßig und zu geeigneter Zeit (nicht nachmittags, oder in den Ferien) stattfinden

- Mehr Information über die Ausbildungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung an und für Schulen. Präsentationen oder Präsenzzeiten mit einem Messestand o. Ä. an Schulen sind zur Zielerreichung ebenfalls denkbar.

Abschließend ist zu sagen, dass mit Spannung in die Zukunft geblickt werden darf, welche Veränderungen sich in den nächsten Jahren in der öffentlichen Verwaltung ergeben werden.

Anlagen

Anlage 1 Forschungsinteresse

20.11.2015

Forschungsinteresse im Rahmen der Erarbeitung einer Bachelorarbeit an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg

Sehr geehrter Herr Prof. Dr.-Ing. Greuling,

im Rahmen meines Studiums an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg steht für mich ab Juni 2016 die Erarbeitung meiner Bachelorarbeit an.

Meine These lautet wie folgt:

„Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund:
Ist die Wahl des Studiengangs abhängig von der Herkunft?
Ein Vergleich zwischen der HVF Ludwigsburg
und der Hochschule Esslingen, Fakultät Maschinenbau"

Mit dieser Arbeit möchte ich insbesondere herausfinden, welche Unterschiede es generell zwischen den beiden Studiengängen sowie den Zulassungsvoraussetzungen gibt. Außerdem möchte ich in Zeiten des Fachkräftemangels erarbeiten, warum mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund ein Studium an Ihrer Hochschule wählen, speziell an der Fakultät Maschinenbau. Auch Themen eines „attraktiven Arbeitgebers" werden vereinzelt aufgegriffen.

Mein Eindruck ist derzeit, dass junge Menschen mit Migrationshintergrund eher ein Studium in den Ingenieurwissenschaften, als im öffentlichen Dienst wählen. Ich wünsche mir, durch meine Arbeit eine Antwort zu erhalten bzw. feststellen zu können, ob mein Eindruck bestätigt wird oder verworfen werden muss. Würde die These bestätigt werden, könnten Maßnahmen vorgeschlagen werden, inwiefern der öffentliche Dienst reagieren sollte, um mehr junge Studierende mit Migrationshintergrund für den Studiengang Public Management zu gewinnen.

Die Erarbeitung erfolgt in einer sozialempirischen Erhebung an beiden Hochschulen. Hierfür werde ich zwei Fragebögen erstellen und jeweils die Studierenden der Hochschulen getrennt voneinander befragen. Aufgrund des organisatorischen Umfangs und der Anzahl der Studierenden wird die Befragung online erstellt und der Link per E-Mail weitergeleitet. Als Anreiz zur Teilnahme soll per Losverfahren jeweils ein/e Student/in jeder Hochschule einen Gutschein zur freien Verfügung erhalten.

Mit diesem Schreiben möchte ich Ihnen nicht nur mein Forschungsinteresse vorstellen. Ich bitte Sie hiermit offiziell um Ihre Unterstützung und eine gemeinsame Kooperation bei der Bearbeitung meiner Bachelorarbeit. Um die notwendigen Fragebögen zu erhalten, ist es von besonderer Bedeutung, dass diese per E-Mail an die Studierenden der Fakultät Maschinenbau gesendet werden. Zusätzlich möchte ich nicht ausschließen, verschiedene Statistiken oder Unterlagen einzusehen und in meine Arbeit zu integrieren.

[redacted]

Melanie Bischoff

Anlage 2 Kooperationsbestätigung HS ES

Hochschule Esslingen
University of Applied Sciences

Hochschule Esslingen | Kanalstr. 33 | 73728 Esslingen | Germany

Frau
Melanie Bischoff

Fakultät Maschinenbau

Dekan
Prof. Dr.-Ing. Steffen Greuling

Hochschule Esslingen
University of Applied Sciences
Kanalstr. 33
73728 Esslingen
Germany

Tel. +49(0)711.397-3350
Fax +49(0)711.397-3370
steffen.greuling@hs-esslingen.de
www.hs-esslingen.de

Januar 2016

Unterstützung

Sehr geehrte Frau Bischoff,

die Fakultät Maschinenbau unterstützt Sie gerne bei der Durchführung Ihrer Bachelorarbeit.

Wir werden Ihren Fragebogen nach Prüfung an unsere MB-Studierenden weiterleiten. Sofern möglich werden wir Ihnen auch Statistiken zukommen lassen.

Mit freundliche Grüße

[redacted]

Prof. Dr.-Ing Steffen Greuling
Dekan Fakultät Maschinenbau

Anlage 3 Fragebogen HS ES

MUSTER

EvaSys	Fragebogen HS ES Stand 13.06.2016	Electric Paper
HVF Ludwigsburg	Melanie Bischoff	

Markieren Sie so: ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
Korrektur: ☐ ■ ☐ ☒ ☐ Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

1. Herkunft

1.1 Nennen Sie Ihr Herkunftsland bzw. das Ihrer Eltern:

1.2 Staatsangehörigkeit
☐ Deutsche Staatsangehörigkeit ☐ Einfache Staatsangehörigkeit des Herkunftslandes ☐ Doppelte Staatsangehörigkeit (Deutschland und Herkunftsland)
☐ Sonstiges

1.3 Staatsangehörigkeit:

1.4 Seit wann leben Sie in Deutschland?
☐ Ich bin hier geboren und aufgewachsen ☐ Ich bin vor meinem 18. Lebensjahr nach Deutschland gekommen ☐ Ich bin als Erwachsener nach Deutschland gekommen

1.5 Was war der ursprüngliche Grund Ihrer Migration nach Deutschland bzw. der Ihrer Eltern?
☐ Familie ☐ Praktikum ☐ Ausbildung/Studium
☐ Ich/meine Eltern waren auf der Suche nach einem Arbeitsplatz ☐ Entsendung aus dem Ausland ☐ Politisch angespannte Situation im Herkunftsland
☐ Sonstiges

1.6 Grund der Migration war ursprünglich:

2. Bildungsgrad

2.1 Art des Schulabschlusses: ☐ Abitur ☐ Fachhochschulreife

2.2 Wo haben Sie Ihren Schulabschluss erlangt? ☐ Deutschland ☐ Herkunftsland ☐ Sonstiges

2.3 Gab es Schwierigkeiten bei der Anerkennung Ihres ausländischen Schulabschlusses?
☐ Ja ☐ Nein

2.4 Bitte erläutern Sie hier Schwierigkeiten bei der Anerkennung Ihres ausländischen Schulabschlusses kurz näher:

3. Integration und Fachkräftemangel

3.1 Was sind Ihrer Meinung nach Grundbedingungen für eine erfolgreiche Integration? (max. 3 Antworten)
☐ Sprache erlernen ☐ Arbeitsplatz finden ☐ fester Wohnsitz
☐ soziales Umfeld ☐ Kontakte knüpfen ☐ Anpassung

F2230U0P1PL0V0 13.06.2016, Seite 1/4

MUSTER

3. Integration und Fachkräftemangel [Fortsetzung]

3.2 In welchen untenstehenden Bereichen sind Ihrer Meinung nach angemessen viele Menschen mit Migrationshintergrund vertreten? (Mehrfachnennung möglich)
[vgl. Bertelsmann Stiftung: Willkommenskultur in Deutschland, S.10]

- ☐ öffentlicher Dienst/Ämter
- ☐ Krankenhäuser
- ☐ Schulen, Kindergärten (Erzieher und Lehrer)
- ☐ Medien
- ☐ Politik
- ☐ Polizei
- ☐ Kultur wie zum Beispiel Theater, Film oder Fernsehen
- ☐ Universitäten/Hochschulen (Studierende)
- ☐ Universitäten/Hochschulen (Lehrpersonen)

3.3 Warum benötigt Deutschland Zuwanderung?

- ☐ zur Vorbeugung eines Fachkräftemangels
- ☐ zur Abschwächung des demographischen Wandels
- ☐ für Mehreinnahmen bei der Rentenversicherung

3.4 Denken Sie, in Deutschland herrscht Fachkräftemangel? ☐ Ja ☐ Nein

3.5 Welchen Punkt der interkulturellen Öffnung halten Sie für besonders wichtig?

- ☐ Wissens- und Kompetenzerwerb von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um die individuelle Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit mit Kunden zu steigern
- ☐ Herstellung einer internen Organisationskultur, die eine sozial und kulturell vielfältige Gesellschaft widerspiegelt
- ☐ Steigerung des Mitarbeiteranteils mit Migrationshintergrund auf allen (Laufbahn-)Ebenen

4. Studium an der Hochschule Esslingen

4.1 Warum haben Sie sich für dieses Studium entschieden?

- ☐ (vorbereitende) Ausbildung vor dem Studium dieser Fachrichtung
- ☐ spätere Arbeitsplatzsicherheit
- ☐ Bekanntheitsgrad/guter Ruf der Hochschule
- ☐ Wunschstudium
- ☐ Verdienst nach dem Studium
- ☐ abwechslungsreiche Tätigkeit
- ☐ Empfehlung von Familie/ Freunden/Bekannten
- ☐ Sonstiges

4.2 Haben Ihre Eltern Ihre Entscheidung des Studiengangs beeinflusst? positiv ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ negativ

5. Arbeitsplatz nach dem Studium

5.1 Wie stufen Sie Ihre Chance ein direkt im Anschluss an das Studium, einen Arbeitsplatz zu erhalten? Sehr gut ☐ ☐ ☐ ☐ sehr schlecht

5.2 Sind Sie der Meinung, dass ein Auslandsaufenthalt Ihre Berufschancen beeinflusst bei der Einstellung? positiv ☐ ☐ ☐ ☐ negativ

5.3 Denken Sie, die Chance auf einen Arbeitsplatz wird vom Migrationshintergrund einer Person beeinflusst?

- ☐ Ja, positiv
- ☐ Ja, negativ
- ☐ Nein

5.4 Wollen Sie mit Ihrem in Deutschland erreichten Studienabschluss im Ausland arbeiten?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

6. Bekanntheit des Studiengangs

6.1 Sollte Ihr Studiengang in der Öffentlichkeit verstärkt beworben werden?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

6. Bekanntheit des Studiengangs [Fortsetzung]

6.2 Kennen Sie den Studiengang "Public Management" an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg?

☐ Ja ☐ Nein

6.3 Wie sind Sie auf Ihren Studiengang "Maschinenbau" aufmerksam geworden?

☐ Internet ☐ Familie ☐ Freunde/Bekannte
☐ Schule ☐ Ausbildungsmesse ☐ Studieninformationstag
☐ Sonstiges

6.4 Ich bin auf den Studiengang "Maschinenbau" aufmerksam geworden durch:

6.5 Falls Sie den Studiengang "Public Management" kennen:
Hätten Sie neben dem Studium an der HS ES auch Interesse an einem Studium in der öffentlichen Verwaltung?

☐ Ja ☐ Nein

7. Arbeiten im öffentlichen Dienst

7.1 Könnten Sie sich vorstellen, im öffentlichen Dienst zu arbeiten?

☐ Ja ☐ Nein

7.2 Wenn nein, warum? (max. 3 Antwortmöglichkeiten)

☐ Interessensgebiet ist ein Anderes ☐ Abschluss des Studiums befähigt nicht zu einer Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung ☐ Verdienst ist zu gering
☐ Aufstiegsmöglichkeiten sind schlecht ☐ Arbeitszeitmodelle sind unflexibel ☐ keine Freiheit bei Vertragsgestaltung
☐ persönliche Sprach- und Verständnisschwierigkeiten

7.3 Empfinden Sie den öffentlichen Dienst als einen "attraktiven Arbeitgeber"?

☐ Ja ☐ Nein

7.4 Denken Sie, Unternehmen in der Privatwirtschaft bezeichnet man eher als "attraktiven Arbeitgeber"?

☐ Ja ☐ Nein

8. Erfahrungen mit der öffentlichen Verwaltung

8.1 Wie stufen Sie Ihre bisherigen Erfahrungen mit Behörden ein? sehr gut ☐ ☐ ☐ ☐ sehr schlecht

8.2 Bitte nennen Sie Ihre persönlichen Berührungspunkte mit Behörden stichwortartig:

9. Soziodemographische Daten

9.1 Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich

9. Soziodemographische Daten [Fortsetzung]

9.2 Familienstand:

☐ ledig
☐ verheiratet mit einem/r deutschen Ehepartner/in
☐ verheiratet mit einem/r Ehepartner/in ausländischer Herkunft
☐ getrennt lebend
☐ geschieden

9.3 Kinder: ☐ Ja ☐ Nein

9.4 Alter:

☐ 18 bis 22 Jahre
☐ 23 bis 27 Jahre
☐ 28 bis 32 Jahre
☐ 33 bis 37 Jahre
☐ älter als 37 Jahre

10. Verlosung

10.1 Bitte notieren Sie nachfolgend Ihre E-Mail-Adresse, wenn Sie an der Verlosung eines Gutscheins (25,00 Euro für Amazon) teilnehmen möchten.

Für Ihre Teilnahme an der Umfrage bedanke ich mich recht herzlich!

Anlage 4 Fragebogen HVF

MUSTER

EvaSys	Fragebogen HVF Stand 13.06.2016	Electric Paper
HVF Ludwigsburg	Melanie Bischoff	

Markieren Sie so: ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.
Korrektur: ☐ ■ ☐ ☒ ☐ Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

1. Herkunft

1.1 Nennen Sie Ihr Herkunftsland bzw. das Ihrer Eltern:

1.2 Staatsangehörigkeit
☐ Deutsche Staatsangehörigkeit ☐ Einfache Staatsangehörigkeit des Herkunftslandes ☐ Doppelte Staatsangehörigkeit (Deutschland und Herkunftsland)
☐ Sonstiges

1.3 Staatsangehörigkeit:

1.4 Seit wann leben Sie in Deutschland?
☐ Ich bin hier geboren und aufgewachsen ☐ Ich bin vor meinem 18. Lebensjahr nach Deutschland gekommen ☐ Ich bin als Erwachsener nach Deutschland gekommen

1.5 Was war der ursprüngliche Grund Ihrer Migration nach Deutschland bzw. der Ihrer Eltern?
☐ Familie ☐ Praktikum ☐ Ausbildung/Studium
☐ Ich/meine Eltern waren auf der Suche nach einem Arbeitsplatz ☐ Entsendung aus dem Ausland ☐ Politisch angespannte Situation im Herkunftsland
☐ Sonstiges

1.6 Grund für die Migration war ursprünglich:

2. Bildungsgrad

2.1 Art des Schulabschlusses: ☐ Abitur ☐ Fachhochschulreife

2.2 Wo haben Sie Ihren Schulabschluss erlangt? ☐ Deutschland ☐ Herkunftsland ☐ Sonstiges

2.3 Gab es Schwierigkeiten bei der Anerkennung Ihres ausländischen Schulabschlusses?
☐ Ja ☐ Nein

2.4 Bitte erläutern Sie hier Schwierigkeiten bei der Anerkennung Ihres ausländischen Schulabschlusses kurz näher:

3. Integration und Fachkräftemangel

3.1 Was sind Ihrer Meinung nach Grundbedingungen für eine erfolgreiche Integration? (max. 3 Antworten)
☐ Sprache erlernen ☐ Arbeitsplatz finden ☐ fester Wohnsitz
☐ soziales Umfeld ☐ Kontakte knüpfen ☐ Anpassung

F2233U0P1PL0V0 13.06.2016, Seite 1/4

MUSTER

3. Integration und Fachkräftemangel [Fortsetzung]

3.2 In welchen untenstehenden Bereichen sind Ihrer Meinung nach angemessen viele Menschen mit Migrationshintergrund vertreten? (Mehrfachnennung möglich)
[vgl. Bertelsmann Stiftung: Willkommenskultur in Deutschland, S. 10]

- ☐ öffentlicher Dienst/Ämter
- ☐ Krankenhäuser
- ☐ Schulen, Kindergärten (Erzieher und Lehrer)
- ☐ Medien
- ☐ Politik
- ☐ Polizei
- ☐ Kultur wie zum Beispiel Theater, Film oder Fernsehen
- ☐ Universitäten/Hochschulen (Studierende)
- ☐ Universitäten/Hochschulen (Lehrpersonen)

3.3 Warum benötigt Deutschland Zuwanderung?

- ☐ zur Vorbeugung eines Fachkräftemangels
- ☐ zur Abschwächung des demographischen Wandels
- ☐ für Mehreinnahmen bei der Rentenversicherung

3.4 Denken Sie, in Deutschland herrscht Fachkräftemangel? ☐ Ja ☐ Nein

3.5 Welchen Punkt der interkulturellen Öffnung halten Sie für besonders wichtig?

- ☐ Wissens- und Kompetenzerwerb von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um die individuelle Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit mit Kunden zu steigern
- ☐ Herstellung einer internen Organisationskultur, die eine sozial und kulturell vielfältige Gesellschaft widerspiegelt
- ☐ Steigerung des Mitarbeiteranteils mit Migrationshintergrund auf allen (Laufbahn-)Ebenen

4. Studium an der HVF Ludwigsburg

4.1 Warum haben Sie sich für dieses Studium entschieden?

- ☐ (vorbereitende) Ausbildung vor dem Studium dieser Fachrichtung
- ☐ spätere Arbeitsplatzsicherheit
- ☐ Bekanntheitsgrad/guter Ruf der Hochschule
- ☐ Wunschstudium
- ☐ Verdienst nach dem Studium
- ☐ abwechslungsreiche Tätigkeit
- ☐ Empfehlung von Familie/ Freunden/Bekannten
- ☐ Sonstiges

4.2 Haben Ihre Eltern Ihre Entscheidung des Studiengangs beeinflusst? positiv ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ negativ

5. Arbeitsplatz nach dem Studium

5.1 Wie stufen Sie Ihre Chance ein direkt im Anschluss an das Studium, einen Arbeitsplatz zu erhalten? Sehr gut ☐ ☐ ☐ ☐ sehr schlecht

5.2 Sind Sie der Meinung, dass ein Auslandsaufenthalt Ihre Berufschancen beeinflusst bei der Einstellung? positiv ☐ ☐ ☐ ☐ negativ

5.3 Denken Sie, die Chance auf einen Arbeitsplatz wird vom Migrationshintergrund einer Person beeinflusst?

- ☐ Ja, positiv
- ☐ Ja, negativ
- ☐ Nein

5.4 Wollen Sie mit Ihrem in Deutschland erreichten Studienabschluss im Ausland arbeiten?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

6. Bekanntheit des Studiengangs

6.1 Sollte Ihr Studiengang in der Öffentlichkeit verstärkt beworben werden?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

6.2 Kennen Sie den Studiengang "Maschinenbau" an der Hochschule Esslingen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

6. Bekanntheit des Studiengangs [Fortsetzung]

6.3 Wie sind Sie auf Ihren Studiengang "Public Management" aufmerksam geworden?

- ☐ Internet
- ☐ Familie
- ☐ Freunde/Bekannte
- ☐ Schule
- ☐ Ausbildungsmesse
- ☐ Studieninformationstag
- ☐ Sonstiges

6.4 Auf den Studiengang "Public Management" bin ich aufmerksam geworden durch:

6.5 Hatten Sie neben der Bewerbung an der HVF auch Interesse an einem sog. MINT-Studium, wie zum Beispiel Maschinenbau?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

7. Arbeiten in der Privatwirtschaft

7.1 Könnten Sie sich vorstellen, in der Privatwirtschaft zu arbeiten?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

7.2 Wenn nein, warum? (max. 3 Antwortmöglichkeiten)

- ☐ Interessensgebiet ist ein Anderes
- ☐ Abschluss des Studiums befähigt nicht zu einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft
- ☐ Verdienst ist zu gering
- ☐ Aufstiegsmöglichkeiten sind schlecht
- ☐ Arbeitszeitmodelle sind unflexibel
- ☐ keine Freiheit bei Vertragsverhandlungen
- ☐ persönliche Sprach- und Verständnisschwierigkeiten

7.3 Empfinden Sie die Privatwirtschaft als einen "attraktiven Arbeitgeber"?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

7.4 Denken Sie, die öffentliche Verwaltung bezeichnet man eher als "attraktiven Arbeitgeber"?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

8. Erfahrungen mit der öffentlichen Verwaltung

8.1 Wie stufen Sie Ihre bisherigen Erfahrungen mit Behörden ein?

sehr gut ☐ ☐ ☐ ☐ sehr schlecht

8.2 Bitte nennen Sie Ihre persönlichen Berührungspunkte mit Behörden stichwortartig (Ausbildung und Studium nicht inbegriffen):

9. Soziodemographische Daten

9.1 Geschlecht:

- ☐ weiblich
- ☐ männlich

9.2 Familienstand:

- ☐ ledig
- ☐ verheiratet mit einem/r deutschen Ehepartner/in
- ☐ verheiratet mit einem/r Ehepartner/in ausländischer Herkunft
- ☐ getrennt lebend
- ☐ geschieden

9. **Soziodemographische Daten** [Fortsetzung]

9.3 Kinder: ☐ Ja ☐ Nein

9.4 Alter:
☐ 18 bis 22 Jahre ☐ 23 bis 27 Jahre ☐ 28 bis 32 Jahre
☐ 33 bis 37 Jahre ☐ älter als 37 Jahre

10. Verlosung

10.1 Bitte notieren Sie nachfolgend Ihre E-Mail-Adresse, wenn Sie an der Verlosung eines Gutscheins (25,00 Euro für Amazon) teilnehmen möchten.

Für Ihre Teilnahme an der Umfrage bedanke ich mich recht herzlich!

Anlage 5 Statistische Erhebung HVF und HS ES

	HVF	HS ES
Zahl der Studierenden		
insgesamt an der Hochschule (SS 2016)	**2.447 (Stand 25.07.2016)**	**5.951 (ohne Beurlaubte)**
im **Studiengang** (SS 2016)	Public Management: **864**	Maschinenbau: **677 (ohne Beurlaubte)**
Staatsangehörigkeit der Studiengänge nach Anzahl der Studierenden im jeweiligen Studiengang		
Deutsch	**864**	**587**
EU-Ausland	**./.**	**15**
Nicht EU	**./.**	**75**
Doppelte Staatsangehörigkeit	**5**	**./.**
Auslandssemester		
Von DE ins Ausland	**./.**	**5 bis 20 pro Semester**
Vom Ausland nach DE	**./.**	**~ 20 (Maschinenbau)**
Sonstiges		
HZB (Notendurchschnitt) für die Bewerbung	**Wird jedes Jahr ermittelt, momentan bei 2,9**	**Gibt es nicht, nur eine Auswahlnote, Berechnung siehe Anlage**
Anzahl englischer Vorlesungen	**./.**	**2 (4. und 6. Semester)**
Zahl der Bewerbungen pro Semesterstart	**2.856(Studiengang PM mit HS Kehl)**	**WS 2016/17: 680** **SS 2016: 240**
Studienplätze pro Semester	**PM 297 (SS)** **SV 450 (WS)** **FV 50 (WS)** **RV 50 (WS)**	**WS 2016/17: 124** **SS 2016: 83**

Anlage 6 Auswertung der HVF

Anzahl der ausgewerteten Fragebögen: 259

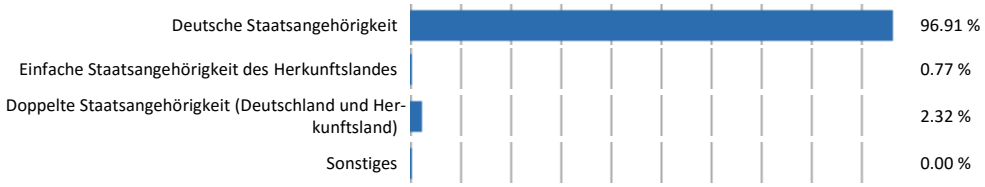
Frage	Auswertung	n

1. Herkunft

1.1 Nennen Sie Ihr Herkunftsland bzw. das Ihrer Eltern:

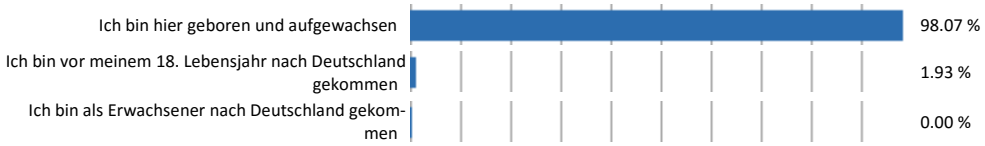
Deutschland *(225 Nennungen)*
Deutsch *(3 Nennungen)*
Russland *(2 Nennungen)*
Deutschland, Deutschland *(2 Nennungen)*
Italien *(2 Nennungen)*
Rumänien *(2 Nennungen)*
Portugal *(1 Nennung)*
Kroatien, Italien *(1 Nennung)*
Deutschland / Russland *(1 Nennung)*
Deutschland (von allen) *(1 Nennung)*
Deutschland bzw. Deutschland *(1 Nennung)*
Mutter: Deutsche Vater: Österreicher *(1 Nennung)*
DDR *(1 Nennung)*
Türkei *(1 Nennung)*
Vietnam *(1 Nennung)*
Meine Eltern kommen aus Siebenbürgen (Rumänien). Ich bin in Deutschland geboren. *(1 Nennung)*
Vater: Deutschland, Mutter: Russlanddeutsche, geboren in Estland, damals Sowjetunion, mit ca. vier Jahren nach Deutschland *(1 Nennung)*
Kasachstan *(1 Nennung)*
Deutschland, Spanien *(1 Nennung)*
Mutter: Deutschland, Vater: Algerien *(1 Nennung)*
Deutschland und Äthiopien *(1 Nennung)*
Deuschland *(1 Nennung)*
Schweiz / Österreich *(1 Nennung)*
Deutschland / Polen *(1 Nennung)*
Deutschland bzw. Deutschland und Ungarn *(1 Nennung)*
Deutschland bzw. Polen *(1 Nennung)*
Deutschland, Kasachstan *(1 Nennung)*
Deutschland Russland *(1 Nennung)*
Deustchland *(1 Nennung)*

1.2 Staatsangehörigkeit **259**

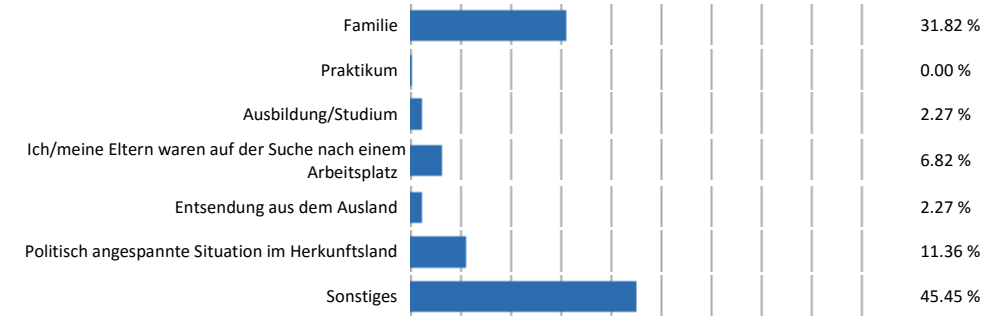


1.3

1.4 Seit wann leben Sie in Deutschland? **259**



1.5 Was war der ursprüngliche Grund Ihrer Migration nach Deutschland bzw. der Ihrer Eltern? **44**

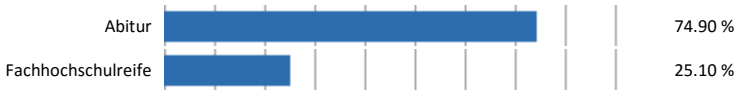


1.6 Grund für die Migration war ursprünglich:

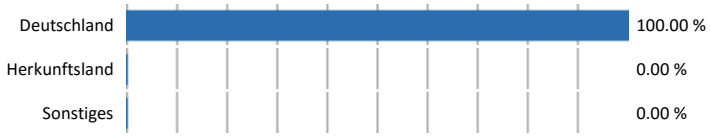
Keine Migration *(3 Nennungen)*
--- *(1 Nennung)*
Arbeit der Großeltern *(1 Nennung)*
Meine Mutter ist Deutsche und hier geboren, mein Vater ist Spätaussiedler und mit 20 Jahren nach Deutschland zurückgekehrt. *(1 Nennung)*
nicht *(1 Nennung)*
Keine Migration; schon immer in Deutschland *(1 Nennung)*
Als Russlanddeutsche wollte die Familie meiner Mutter nach Deutschland *(1 Nennung)*
Großeltern waren Donauschwaben *(1 Nennung)*
Ich lebe schon immer hier und meine Eltern auch. Wir haben kein Grund für Migration. *(1 Nennung)*
Öffnung der Grenzen zu Deutschland *(1 Nennung)*
Bessere wirtschaftliche Situation. Möglichkeit eines bessere Arbeitsplatzes *(1 Nennung)*
Sowohl ich als auch meine Eltern sind in Deutschland geboren und aufgewachsen *(1 Nennung)*
Meine Familie war schon immer deutsch, genauso wie ich. Meine Großeltern lebten zwar ursprünglich in Schlesien wurden aber dann nach dem Krieg von den Polen vertrieben. *(1 Nennung)*
wirtschaftliche Situation *(1 Nennung)*
Meine Vorfahen kommen aus Deutschland, sind aber nach Wolynien gegangen und wurden von dort nach Kasachstan verschleppt. Die Lebensbedinungen für Deutsche waren dort sehr schlecht, man durfte z.B. nicht studieren. Daher wollte meine Familie wieder in ihr Herkunftsland zurück - mit der Hoffnung auf eine bessere Zukunft. *(1 Nennung)*
- keine Migration *(1 Nennung)*
Flucht vor dem Krieg *(1 Nennung)*
Keine Migration vorhanden, schon immer Deutsch *(1 Nennung)*
- *(1 Nennung)*

2. Bildungsgrad

2.1 Art des Schulabschlusses: **259**



2.2 Wo haben Sie Ihren Schulabschluss erlangt? **259**

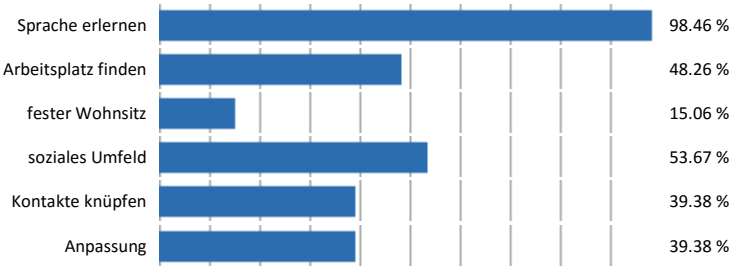


2.3

2.4

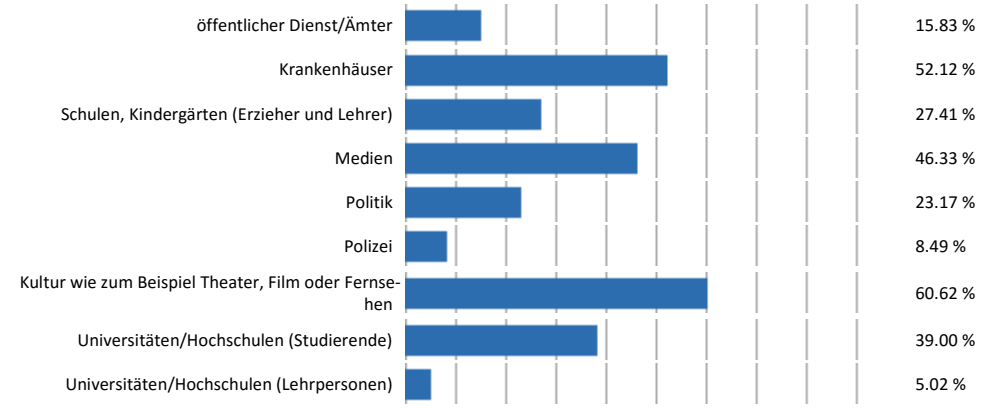
3. Integration und Fachkräftemangel

3.1 Was sind Ihrer Meinung nach Grundbedingungen für eine erfolgreiche Integration? (max. 3 Antworten) **259**

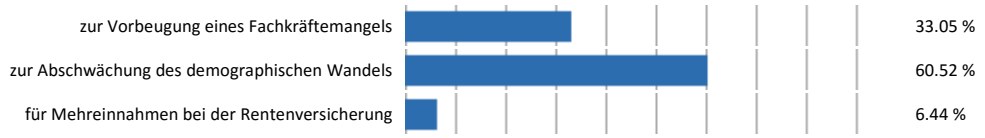


3.2 In welchen untenstehenden Bereichen sind Ihrer Meinung nach angemessen viele Menschen mit Migrationshintergrund vertreten? (Mehrfachnennung möglich)[vgl. Bertelsmann Stiftung: Willkommenskultur in Deutschland, S. 10]

259

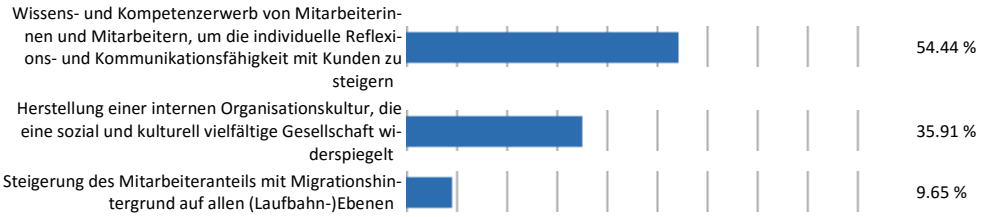


3.3 Warum benötigt Deutschland Zuwanderung? **233**



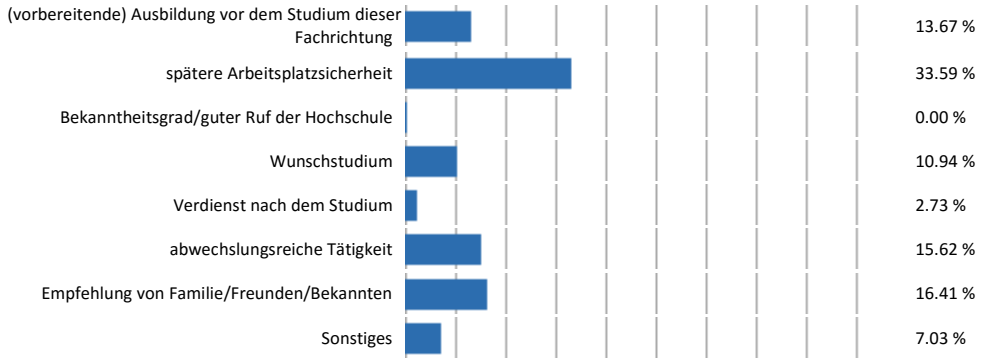
3.4 Denken Sie, in Deutschland herrscht Fachkräftemangel? **258**

3.5 Welchen Punkt der interkulturellen Öffnung halten Sie für besonders wichtig? **259**

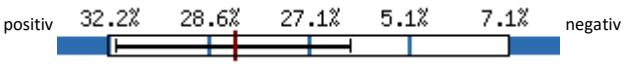


4. Studium an der HVF Ludwigsburg

4.1 Warum haben Sie sich für dieses Studium entschieden? 256



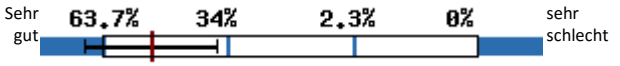
4.2 Haben Ihre Eltern Ihre Entscheidung des Studiengangs beeinflusst?



255

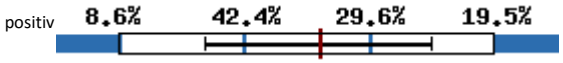
5. Arbeitsplatz nach dem Studium

5.1 Wie stufen Sie Ihre Chance ein direkt im Anschluss an das Studium, einen Arbeitsplatz zu erhalten?

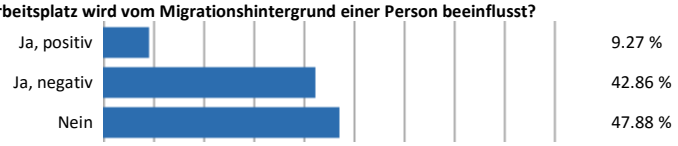


259

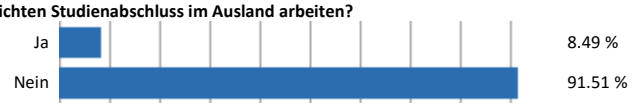
5.2 Sind Sie der Meinung, dass ein Auslandsaufenthalt Ihre Berufschancen beeinflusst bei der Einstellung? **257**



5.3 Denken Sie, die Chance auf einen Arbeitsplatz wird vom Migrationshintergrund einer Person beeinflusst? **259**

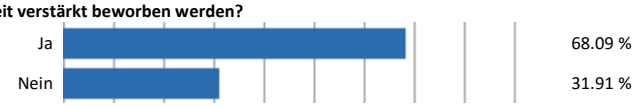


5.4 Wollen Sie mit Ihrem in Deutschland erreichten Studienabschluss im Ausland arbeiten? **259**



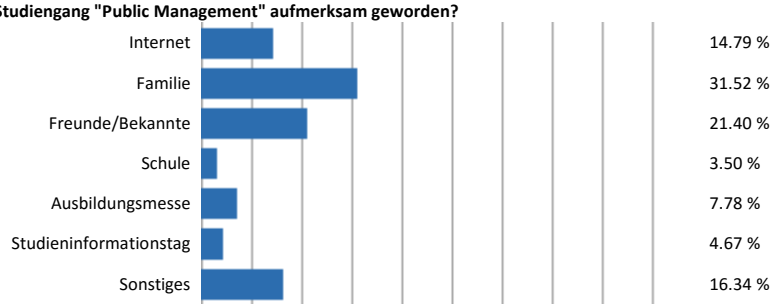
6. Bekanntheit des Studiengangs

6.1 Sollte Ihr Studiengang in der Öffentlichkeit verstärkt beworben werden? **257**



6.2 Kennen Sie den Studiengang "Maschinenbau" an der Hochschule Esslingen? **258**

6.3 Wie sind Sie auf Ihren Studiengang "Public Management" aufmerksam geworden? **257**



6.4 Auf den Studiengang "Public Management" bin ich aufmerksam geworden durch:

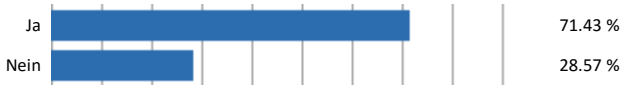
Vorherige Ausbildung *(2 Nennungen)*
Eine Zeitungsanzeige für einen Praktikumsplatz *(1 Nennung)*
Die Bundeswehr *(1 Nennung)*
Empfehlung meines ehemaligen Chefs (Bürgermeister) *(1 Nennung)*
Schnupperpratikum im Ausländeramt, dort den Studiengang kennengelernt *(1 Nennung)*
Vorherige Ausbildung Verwaltungsfachangestellter *(1 Nennung)*
Berufsorientierung am Gymnasium *(1 Nennung)*
meinen Ausbildungsbetrieb *(1 Nennung)*
Durch meine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte *(1 Nennung)*
Ich weiß es nicht mehr. Aber ich wollte immer ins Büro. *(1 Nennung)*
Durch meine Vorausbildung im mittleren Verwaltungsdienst. *(1 Nennung)*
Berufsförderungsdienst der Bundeswehr *(1 Nennung)*
Die Ausbildung und Arbeit *(1 Nennung)*
Ausbildung im mittleren Dienst auf dem Landratsamt *(1 Nennung)*
Stellenanzeige im Gemeindeblatt *(1 Nennung)*
Zeitungsanzeige *(1 Nennung)*
Studienf+hrer, in Schule verteilt *(1 Nennung)*
Berufsförderungsdienst *(1 Nennung)*
Flyer *(1 Nennung)*
Test von "Die ZEIT" zu Interesse an Studiengängen und anschließend einer Mischung aus dem Dropdown-Menü unter 6.3 *(1 Nennung)*
Durch die vorherige Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte *(1 Nennung)*
Arbeitskollegen *(1 Nennung)*
Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten mit FH-Reife inkl., da bekommt man die Information zu dem Studiengang automatisch mit *(1 Nennung)*
Ausbildung *(1 Nennung)*
Zufall! Kleine Mitteilung im Mitteilungsblatt der Gemeinde *(1 Nennung)*
Selbstinteresse und dann informiert im Internet *(1 Nennung)*
Ausbildung VfA *(1 Nennung)*
Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst *(1 Nennung)*
Ich habe bereits eine Ausbildung in der Verwaltung absolviert. *(1 Nennung)*
Ausbildung in der selben Fachrichtung *(1 Nennung)*
Zeitung *(1 Nennung)*

Katalog Studiengänge von Baden-Württemberg *(1 Nennung)*
Familie *(1 Nennung)*
Stellenanzeige in Zeitung *(1 Nennung)*
Ausbildung auf dem Rathaus --> ehemaliger Chef *(1 Nennung)*
Buch über Studiengänge *(1 Nennung)*
bereits Ausbildung zur Verwaltungfachangestellten absolviert. *(1 Nennung)*
Eigene Amtsperiode im Jugendgemeinderat *(1 Nennung)*
Ausbildungsleitung der Stadt Stuttgart *(1 Nennung)*
Städtisches Amtsblatt *(1 Nennung)*
Stellenausschreibung der Praxisstelle (Zeitung) *(1 Nennung)*
Praktikum *(1 Nennung)*
vorherige Ausbildung mittlerer Dienst *(1 Nennung)*

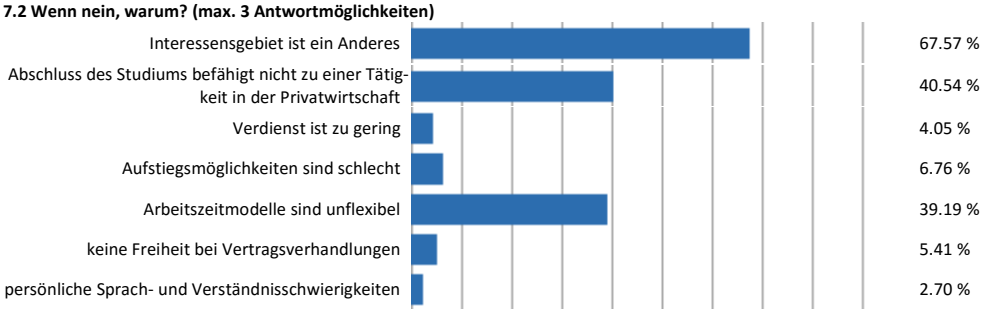
6.5 Hatten Sie neben der Bewerbung an der HVF auch Interesse an einem sog. MINT-Studium, wie zum Beispiel Maschinenbau? **258**

7.1 Arbeiten in der Privatwirtschaft

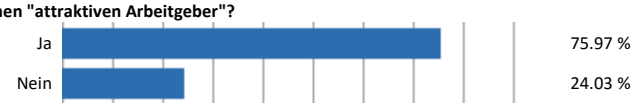
7.1 Könnten Sie sich vorstellen, in der Privatwirtschaft zu arbeiten? **259**



7.2 Wenn nein, warum? (max. 3 Antwortmöglichkeiten) **74**



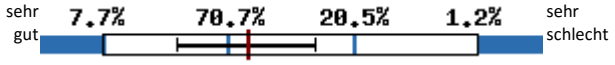
7.3 Empfinden Sie die Privatwirtschaft als einen "attraktiven Arbeitgeber"? **258**



7.4 Denken Sie, die öffentliche Verwaltung bezeichnet man eher als "attraktiven Arbeitgeber"? **259**

8. Erfahrungen mit der öffentlichen Verwaltung

8.1 Wie stufen Sie Ihre bisherigen Erfahrungen mit Behörden ein? **259**



8.2 Bitte nennen Sie Ihre persönlichen Berührungspunkte mit Behörden stichwortartig (Ausbildung und Studium nicht inbegriffen):

Einwohnermeldeamt *(2 Nennungen)*
Ausweis, Führerschein *(2 Nennungen)*
Bürgerbüro *(2 Nennungen)*
Führerschein, Einwohnermeldeamt, KFZ-Zulassung *(2 Nennungen)*
Wohnsitzanmeldung, Kindergeldkasse,... *(1 Nennung)*
Beantragung von Ausweisdokumenten Führerscheinbeantragung im Rahmen der Grünpflege *(1 Nennung)*
Agentur für Arbeit, Bürgerbüro *(1 Nennung)*
- Beantragung von Führerschein, Personalausweis, Führungszeugnissen etc. *(1 Nennung)*
-Personalausweis -Führerschein *(1 Nennung)*
Auto anzumelden Deutschen Ausweis beantragen *(1 Nennung)*
Steuererklärung Abfallwirtschaftsamt Polizei Landesversorgungsanstalt Bundesverwaltungsamt *(1 Nennung)*
Pässe/Ausweise, Beglaubigungen, Ferienpraktikum *(1 Nennung)*
Personalausweis beantragen, abholen *(1 Nennung)*
Führerschein, Pässe, Wahlhelferin *(1 Nennung)*
Bürgeramt (Personalausweis), Finanzamt *(1 Nennung)*
Derzeitige Beantragung der deutschen Staatsangehörigkeit Umzug (Anmeldung) *(1*

Nennung)
standartmäßige Behördengänge (Anmeldung, Ausweis, Pass, Führerschein etc.) *(1 Nennung)*
Personalausweis, Führungszeugnis *(1 Nennung)*
Verschiedene Anträge (BAföG, Führerschein, etc.) *(1 Nennung)*
Knöllchen, Ausweis, Wahlen *(1 Nennung)*
Führerschein, KFZ-Anmeldung, Personalausweis, Bußgeld, Nachbaranhörung (Baurecht), Tourismusinformation, Vereinsförderung *(1 Nennung)*
BoGy Führerschein Personalausweis *(1 Nennung)*
Führerschein beantragen und abholen, Personalausweis und Reisepass beantragen und abholen, beglaubigte Kopien von Zeugnissen erstellen lassen, Kfz-Anmeldung, Steuerbescheid *(1 Nennung)*
- Bafög Antrag - Kfz-Anmeldung - Personalausweis/Reisepass - Steuererklärung *(1 Nennung)*
Ausweis beantragen und abholen *(1 Nennung)*
- Personalausweis, Pass *(1 Nennung)*
Einwohnermeldeamt, Zulassungsstelle *(1 Nennung)*
Führerschein Personalausweis *(1 Nennung)*
- Ausweis - Anmeldung Wohnsitz/Nebenwohnsitz - Strafzettel - Beglaubigung von Zeugnissen *(1 Nennung)*
Personalausweis, pol. Führungszeugnis *(1 Nennung)*
Personalausweis, Reisepass *(1 Nennung)*
Finanzamt, Wohngeldstelle, Ordnungsbereich *(1 Nennung)*
Führerschein (auch international) Gesundheitszeugnis Amtsärztliches Attest Steuererklärung Personalausweis/Pass *(1 Nennung)*
Führerschein, Personalausweis, Reisepass, An-/Ummeldung *(1 Nennung)*
Personalausweis, Anmeldung, Gemeinderatsitzung *(1 Nennung)*
Personalausweis Reisepass Praktikum *(1 Nennung)*
Pass beantragen, Steuererklärung *(1 Nennung)*
Führerschein, Führungszeugnis, Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz (Gastronomie)... *(1 Nennung)*
Nur privat vor dem Studium *(1 Nennung)*
Personalausweis, Ummeldung bei Umzug, Führerschein *(1 Nennung)*
Organisation von Veranstaltungen in öffentlichen Einrichtungen. Führerschein, Ausweis, etc. *(1 Nennung)*
Auto Anmeldung, Ummeldung Wohnsitz *(1 Nennung)*
- Beantragung Personalausweis *(1 Nennung)*
Ummeldung Wohnsitz, PKW *(1 Nennung)*
Dokumentbeschaffung, wie Personalausweis, Kfz-Zulassung, Führungszeugnis, Reisepass,... *(1 Nennung)*
Personalausweis, Geburtsurkunde *(1 Nennung)*
Ausweis, Pass, Gelbe Säcke abholen Holzverkauf *(1 Nennung)*
Anträge in allen Bereichen des Lebens, Personalausweis/Reisepass, Wahlen, Kindergeld, Baugenehmigung, Bußgeldbehörde etc. *(1 Nennung)*
Bürgeramt zu Beglaubigungen und Ausweisantrag sehr positiv, Arbeitsamt bei Ausbildungssuche sehr negativ *(1 Nennung)*
Nur das übliche: Pass, Führerschein, Bescheinigung von Zeugnissen etc. Außerdem zwei Praktika in der Schulzeit. *(1 Nennung)*
Ausweis *(1 Nennung)*
Personalausweis *(1 Nennung)*
Führerschein, Ausweis *(1 Nennung)*
-Ausweiserstellung -Passerstellung -Wohnsitz an/abmelden *(1 Nennung)*
Personalausweis abholen und unterschreiben Arbeitsamt (Jobcenter) Ortdbauamt *(1 Nennung)*
- Antrag auf ein polizeiliches Führungszeugnis - Wahlhelfer - Ehrenamtliche Tätigkeit bei Einrichtungen der Kommune - Personalausweis-Antrag *(1 Nennung)*
Todesfälle in der Familie Pass-/ Ausweisangelegenheiten *(1 Nennung)*
- Führerschein *(1 Nennung)*
Strafzettel, Pass, Beglaubigungen *(1 Nennung)*
Beantragung: Ausweis, Führerschein, ... *(1 Nennung)*
Personalausweis, Kennzeichen (Landratsamt) *(1 Nennung)*
Ausweis/Reisepass beantragen Umzug und Neuanmeldung *(1 Nennung)*
Kirchenaustritt Personalausweis Führerschein Führungszeugnis Gesundheitszeugnis *(1 Nennung)*
Private Lebenslage *(1 Nennung)*
Beantragung Personalausweis, Beantragung Adoption + Namensänderung *(1 Nennung)*
Begleitung des Asylverfahrens meines Freundes (syrischer Flüchtling) *(1 Nennung)*
12 Jahre Dienstzeit in der Bundeswehr, dabei dieverse Zusammenarbeit mit Polizei, Geheimdiensten, Ministerien und sonstige normale Kontakte mit der Verwaltung als Bürger (z.B. Personalausweis, etc.) *(1 Nennung)*
Austellung von Papieren (Personalausweis, Reisepass, Führerschein) *(1 Nennung)*
Ummeldung *(1 Nennung)*
Anmeldung, Personalausweis, Beglaubigungen *(1 Nennung)*
Führerschein Ausweis (Reisepass) Strafzettel *(1 Nennung)*
Bürgerservice (Ausweis, Ummeldung, Führerschein, Führungszeugnsi,...) *(1 Nennung)*
Bürgeramt Abfallgeführen Daseinsvorsorge in der Stadt *(1 Nennung)*

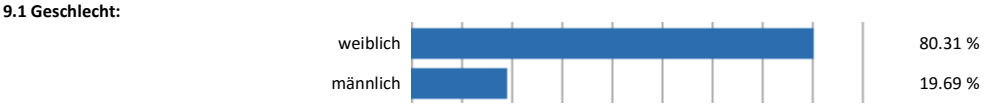
Agentur für Arbeit..... *(1 Nennung)*
Passwesen, Führerschein, Kindergeld, *(1 Nennung)*
Passwesen *(1 Nennung)*
Führerscheinantrag, Personalausweis *(1 Nennung)*
MeldeBehörde Passwesen Eheschließung Gesundheitsamt *(1 Nennung)*
Beantragen eines Personalausweises, Wohnortwechsel *(1 Nennung)*
Ausweise, Veranstaltungen, Beteiligungsverfahren *(1 Nennung)*
Bürgerbüro Anmeldung/Umzug Finanzamt bei Einkommen KFZ Dokumente/ Urkunden *(1 Nennung)*
Ausbildung: vieles lief in manchen Ämtern schief: Kommunikation, Fortbildung von Mitarbeitern, usw. und in anderen Ämtern lief alles gut Privat: manchmal fehlt die Auskunft über manche Anliegen und viele (Verwandte, Freunde) fühlen sich missverstanden und schlecht informiert *(1 Nennung)*
Fertigung von Ausweisdokumente, Führungszeugnis,etc *(1 Nennung)*
Meldebehörde (Um-/ Anmeldung), GEZ *(1 Nennung)*
Gemeinde: Personalausweis, Reisepass, Führerschein Landratsamt: Führerschein, Familienangelegenheiten, Kindergeld *(1 Nennung)*
- Agentur für Arbeit - Jobcenter - Führerscheinstelle - Ordnungsamt (Strafzettel / Ausweise - Standesamt (Geburten, Hochzeit) *(1 Nennung)*
Anmeldung/Abmeldung des Wohnortes Strafzettel ;) Beantragung eines neuen Ausweises Beglaubigungen *(1 Nennung)*
Anmeldung Kfz-An-/Ummeldung *(1 Nennung)*
Mir selbst ist aufgefallen, dass die Menschen die in der Verwaltung arbeiten oft unmotiviert und lustlos auf einen wirken. Manch andere hingegen sind sehr freundlich und hilfsbereit. Es kommt ganz drauf an. *(1 Nennung)*
Personalausweis Führerschein Namensänderung *(1 Nennung)*
Mutter arbeitet in einer Behörde. Bin also damit aufgewachsen *(1 Nennung)*
Anträge Bescheinigungen *(1 Nennung)*
Beantragung von Personalausweis, Führerschein und Reisepass Ummeldung wegen Wohnortwechsel *(1 Nennung)*
FSJ Ausweis, Familienangelegenheiten *(1 Nennung)*
Einkommensteuererklärung, Ausweis, Pass, Führerschein *(1 Nennung)*
Personalausweis Anlaufpunkt *(1 Nennung)*
- Meldewesen, bei Umzügen und Beantragung von Pässen - Kultur - Sport - Gesundheitsamt, Schulung für den Zivildienst - Musterung und anschließender Zivildienst *(1 Nennung)*
Einwohnermeldeamt, Zulassungsstelle *(1 Nennung)*
Meine persönlichen Berührungspunkte fallen sehr gering aus. Nur durch Reisepass und Personalausweis Beantragung. *(1 Nennung)*
sehr wenig, Personal-oder Reisepass *(1 Nennung)*
Führerscheinstelle, Bürgerbüro *(1 Nennung)*
häufig unfreundliches Personal, gestresst --> Einwohnermeldeamt *(1 Nennung)*
Einwohnermeldeamt (Pass, Perso usw.) Steuererklärung Agentur für Arbeit/Jobcenter (eher negativ) *(1 Nennung)*
Steuerverwaltung (Hundesteuer) Ordnungsamt (Strafzettel) Einwohnermeldeamt (Ummeldung, Ausweis beantragen) *(1 Nennung)*
-beglaubigte Kopien -Ausweispapiere erneuern *(1 Nennung)*
Ausweis- oder Passverlängerung, Führerschein, Bußgeldbescheid *(1 Nennung)*
Meldewesen, Steuer *(1 Nennung)*
Bürgerbüro: Ausweisbeantragung, Beantragung Führungszeugnis, An- bzw. Ummeldung Wohnsitz *(1 Nennung)*
Beantragung von Dokumenten wie bspw. Personalausweis, Reisepass, Führungszeugnis *(1 Nennung)*
Beantragung Personalausweis/Reisepass, Abgabe Lohnsteuerbescheid, Amtsärztliche Untersuchung *(1 Nennung)*
- Passausstellung, Lohnsteuerkarte und ähnliches *(1 Nennung)*
Bürgerbüro, Standesamt, etc. Tendenziell sehr wenig "Bürgernähe" - häufig eher von oben herab behandelt und symbolisiert, dass der Behördenmitarbeiter am längeren Hebel sitzt. *(1 Nennung)*
Wohnsitzwechsel Knöllchen *(1 Nennung)*
Führerschein, Ausweis, Hochzeit, Blitzer, Falschparken, Friedhof, Anzeige gegen unbekannt, und viele weitere... *(1 Nennung)*
Zulassungsstelle soziales Ehrenamt *(1 Nennung)*
Privat mit Behörde zu tun, Anträge etc. Studium. *(1 Nennung)*
- Reisepass/Ausweis beantragen - freiwilliges Praktikum *(1 Nennung)*
Wohnsitzanmeldung, Passbeantragung, internationaler Führerschein, Grundsteuerbescheide, Betreuung Kommunalpolitikprojekt Stadtjugendring. *(1 Nennung)*
Beantragung Wirtschaftseraubnis, Miete von öffentlichen Gebäuden, Vereinsarbeit, Beantragung Personalausweis *(1 Nennung)*
-Reisepass -Personalausweis -Praktika *(1 Nennung)*
Gesundheitsamt (amtsärztliche Untersuchung), Passwesen, Bescheinigungen etc. *(1 Nennung)*
Behördengänge z.B. Ausweis, Führerschein, polizeiliches Führungszeugnis *(1 Nennung)*
Hausbau Heirat *(1 Nennung)*
Beantragung verschiedener Dokumente *(1 Nennung)*
Führerschein, Personalausweis, Ummeldung bei Umzug *(1 Nennung)*
KfZ, Führerscheinstelle *(1 Nennung)*

Studium "Public Management", viele Praktika *(1 Nennung)*
- Beantragung Personalausweis, Reisepass, Führerschein - Arbeitslos melden *(1 Nennung)*
-Autozulassung -Personalausweisvergabe -Reisepassvergabe *(1 Nennung)*
Personalausweis, Reisepass, Kontakte zwischen Verein und Verwaltung *(1 Nennung)*
Ich war in einem Vorpraktikum im Sozialamt und im Rechnungsprüfungsamt *(1 Nennung)*
Bürgerbüro:Anträge Perso, Anmeldung etc. *(1 Nennung)*
Führerscheinstelle, Personalausweis Beantragung, erc. *(1 Nennung)*
Beispiel Bafög: Bei der Informationenbeschaffung wurde die Zuständigkeitsabgrenzung sehr genau genommen. Dies führte dazu, dass mit fünf verschiedenen Ämtern telefoniert hatte, um im Endeffekt zu erfahren, dass das erste Amt, mit welchem ich telefoniert hatte, doch das richtige war. Die Auskunftsbereitschaft bei individuellen Problemen / Fragestellungen, welche nicht durch Recherchen im Internet geklärt werden konnten, war relativ gering. Die Antragsbearbeitung war sehr lange und intransparent. Auch wurde der Antrag zunächst aus unerklärbaren Gründen (bzw. manche Infos wurden indie Bewertung einbezogen, andere wiederum nicht) abgelehnt. Erst nach einem freundlichen Brief meinerseits wurde mein Antrag nochmal erneut geprüft. Insgesamt bin ich zwar dankbar, dass ich Schüler Bafög erhalten habe, aber der gesamte Abläuf könnte durchaus verbessert werden! *(1 Nennung)*
- als Bürger tritt man bspw. beim Bürgerservice (Einwohnermeldeamt, Baubürgerservice etc.) öfters in Kontakt mit Behörden *(1 Nennung)*
Anmeldung Wohnsitz, Ausstellung Personalausweis und Reisepass *(1 Nennung)*
Jugendamt Rathaus(An- bzw. Ummeldung) *(1 Nennung)*
Wohnungswechsel, Ummeldung Polizeiliches Führungszeugnis beantragt Führerschein Personalausweis, Reisepass *(1 Nennung)*
Führerschein-, PA-, RP-Beantragung *(1 Nennung)*
Meldebehörde, neuer Personalausweis Landratsamt, KfZ-Zulassungsstelle Grundbuchamt, Standesamt *(1 Nennung)*
Bürgerbüro, Hochschule vor den Studium und Gemeinderatssitzungen *(1 Nennung)*
Kfz-Zulassung, Beantragung Personalausweis *(1 Nennung)*
Anmeldung (persönlich, KfZ), Personalausweis und Reisepass, Steuererklärung *(1 Nennung)*
Personalausweis, Führerschein, Bafög *(1 Nennung)*
- Ausstellung Personalausweis / Reisepass *(1 Nennung)*
- beantragen von Personalausweis und Reisepass - beantragen von Führungszeugnis - Ummelden bei Umzug etc *(1 Nennung)*
Ausweise austellen lassen KFZ Anmeldung *(1 Nennung)*
Bisher immer an nette und hilfsbereite Mitarbeiter geraten. Je nach dem auf welchem Gebiet gerät man eventuell an weniger nette und kooperative (Jobcenter usw.). Behörden brauchen lange, liegt allerdings nicht an Mitarbeiter, sonder Hierarchiegänge *(1 Nennung)*
Personalausweis beantragen, Führerscheinstelle, Zulassungsbehörde *(1 Nennung)*
Ausbilung, Studium, allgemeine Behördengänge (die i.d.R. für Einwohner bzw. Bürger notwendig sind, z.B. Führerscheinstelle, Einwohnermeldamt) *(1 Nennung)*
Führerschein Ausweispapiere *(1 Nennung)*
Führerschein, Ausweis, Autozulassung *(1 Nennung)*
Private Behördengänge *(1 Nennung)*
- Beantragung Personalausweis - Beglaubigung von Dokumenten - Beantragung Führerschein *(1 Nennung)*
- ummelden - polizeiliches Führungszeugnis - Besuch von Gemeinderatsitzungen *(1 Nennung)*
"übliche" Berührungspunkte als Bürger (Ausweis/Reisepass beantragen, Führerscheinstelle,...) *(1 Nennung)*
-Friedhofswesen beim Tod von Familienmitgliedern -Steuerfestsetzung (Grundsteuer) -Führungszeugnis -Passwesen *(1 Nennung)*
Als Bürger hat man oft den Eindruck, das die Mitarbeiter der öffetnlichen Verwaltung "schlafen". Das liegt jedoch daran, dass die öffentliche Verwaltung nicht von Entgelten der Bürger abhängig ist. Z.B. als Dienstleister muss man "rennen" um einen guten Job zu machen, damit die Kunden bestehen, bzw man weiter empfohlen wird und neue Aufträge erhält. In der Privatwirtschaft ist es egal, ob man "Zuständig" ist, da man sein Bestes geben muss, damit es den richtigen Ansprechpartner aus oben genannten Gründen erreicht. Bei einer Verwaltung, muss der einzelne Mitarbeiter entscheidne, ob er zuständig ist. Wenn er Sozial Kompetent ist, erhält man von Ihm die Kontaktdaten der zuständigen Person. Wenn dieser keine Lust hat, erhält man nur die Information, das man nicht beim zuständigen Ansprechpartner ist. Im Idealfall mögen sich 2 Verwaltungsmitarbeiter nicht und streiten über Ihre Zuständigkeit auf dem Rücken der Bürger und man fühlt sich als Bürger im Kreis herum geschickt. *(1 Nennung)*
Ehrenamt (Gremienarbeit und Verbandsarbeit) als Refertin und Workshopleiterin in Kommunen *(1 Nennung)*
Bürgerbüro, Bafög-Amt, Wohngeldamt, Job Center, Jugendamt *(1 Nennung)*
-Personalausweis -Führerschein -Anzeige bei Polizei *(1 Nennung)*
Ausweisbeantragung, Telefonate bzgl. Steuererkärung *(1 Nennung)*
Lange Wartezeiten, Wartesaal, Nummern ziehen, unfreundliche und freundliche

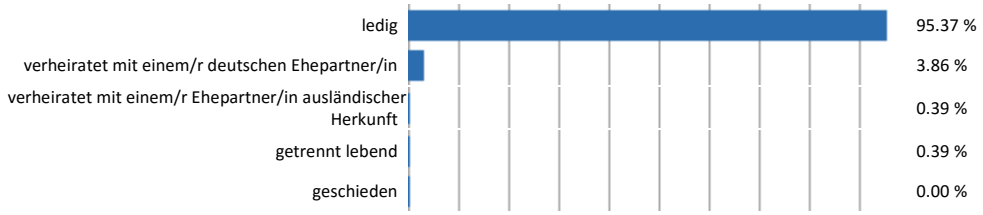
Mitarbeiter *(1 Nennung)*
- Ausweisbeantragung - Fragen *(1 Nennung)*
Ausstellen von Personalausweisen *(1 Nennung)*
Einwohnermeldeamt, Steuern *(1 Nennung)*
Personalausweis, Reisepass, Anmeldung in der Stadt, Behindertenausweis, Müllgebühren *(1 Nennung)*
Personalausweis ausstellen lassen, Führerschein abholen, Führungszeugnis ausstellen lassen *(1 Nennung)*
Ausweis Beantragung, Führungszeugnis beantragen, Belehrung zum Infektionsschutzgesetzt, Auto anmelden ummelden usw. *(1 Nennung)*
Beantragung Reisepass,Führerschein,Fundbüro,Zulassung Kfz *(1 Nennung)*
Personalausweis, Reisepass, Führerschein, Umzug *(1 Nennung)*
Anträge Ausweise *(1 Nennung)*
Ausweis beantragen *(1 Nennung)*
Personalausweis und Führerschein beantragt *(1 Nennung)*
Ummeldung Wohnsitz, Autoanmeldung, Personalsausweis beantragen *(1 Nennung)*
- Ausweis - Führerschein *(1 Nennung)*

9. Soziodemographische Daten

9.1 Geschlecht: 259

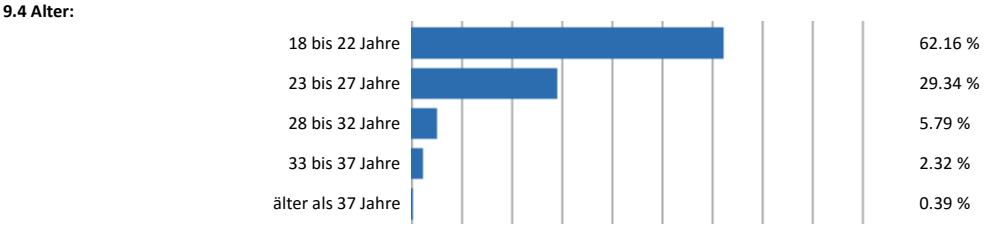


9.2 Familienstand: 259



9.3 Kinder: 257

9.4 Alter: 259



10. Verlosung

Bitte notieren Sie nachfolgend Ihre E-Mail-Adresse, wenn Sie an der Verlosung eines Gutscheins (25,00 Euro für Amazon) teilnehmen möchten. Für Ihre Teilnahme an der Umfrage bedanke ich mich recht herzlich!

Anlage 7 Auswertung der HS ES

Anzahl der ausgewerteten Fragebögen: 49

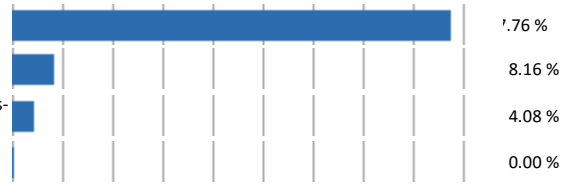
Frage	Auswertung

1. Herkunft

1.1 Nennen Sie Ihr Herkunftsland bzw. das Ihrer Eltern:

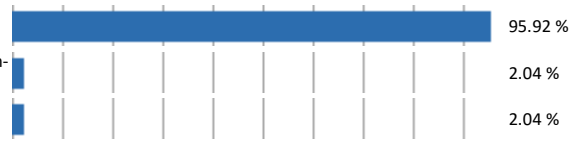
Deutschland *(37 Nennungen)*
Türkei *(3 Nennungen)*
Deutschland, Österreich *(1 Nennung)*
Vater: Indien Mutter: Deutschland *(1 Nennung)*
Deutschland Deutschland *(1 Nennung)*
Italien *(1 Nennung)*
Russland *(1 Nennung)*
Deutchland *(1 Nennung)*
Kamerun *(1 Nennung)*
Deutschland / Italien *(1 Nennung)*
Deutschland, USA, Frankreich *(1 Nennung)*

1.2 Staatsangehörigkeit **49**

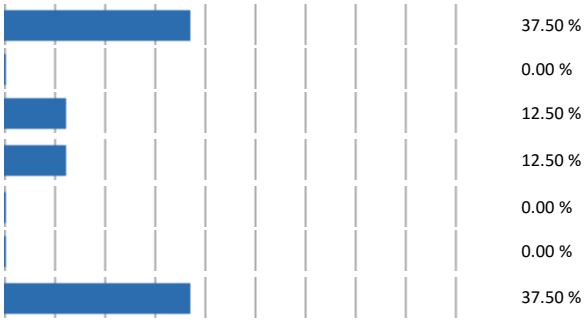


1.3 Staatsangehörigkeit **0**

1.4 Seit wann leben Sie in Deutschland? **49**



1.5 Was war der ursprüngliche Grund Ihrer Migration nach Deutschland bzw. der Ihrer Eltern? **16**



1.6 Grund der Migration war ursprünglich:

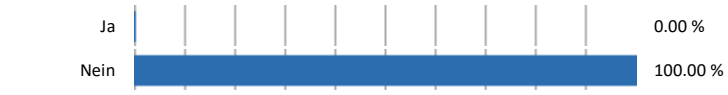
Keiner, bin ja hier geboren. *(1 Nennung)*
Keinen, leben schon immer hier *(1 Nennung)*
keine Migration, Vorfahren aus Deutschland *(1 Nennung)*
wir sind nie immigriert *(1 Nennung)*
Arbeit beim Militärstützpunkt der USA in Deutschland Was ist wenn jemand nicht migriert ist?! *(1 Nennung)*
hier geboren *(1 Nennung)*

2. Bildungsgrad

2.1 Art des Schulabschlusses: **49**

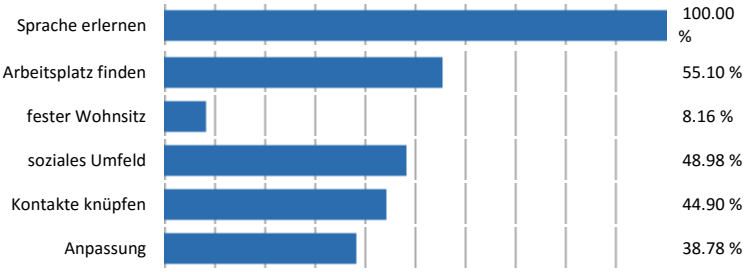
2.2 Wo haben Sie Ihren Schulabschluss erlangt? **49**

2.3 Gab es Schwierigkeiten bei der Anerkennung Ihres ausländischen Schulabschlusses? **1**

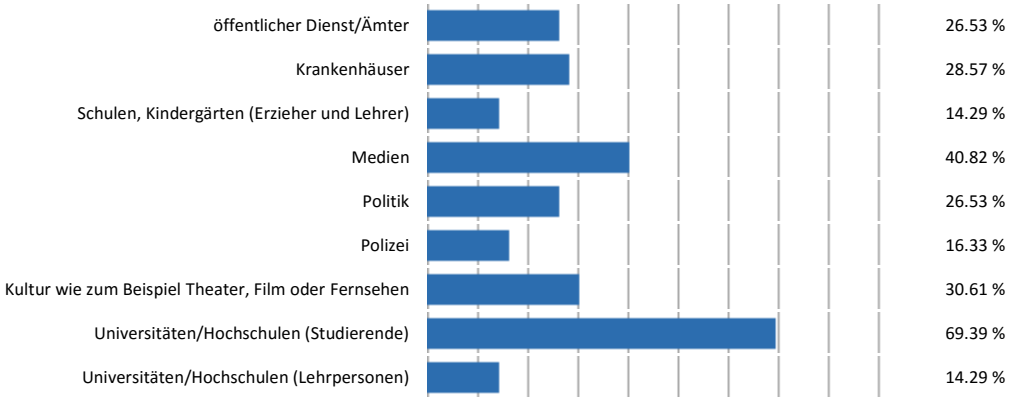


3. Integration und Fachkräftemangel

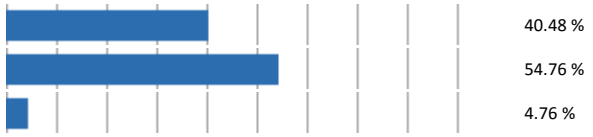
3.1 Was sind Ihrer Meinung nach Grundbedingungen für eine erfolgreiche Integration? (max. 3 Antworten) **49**



3.2 In welchen untenstehenden Bereichen sind Ihrer Meinung nach angemessen viele Menschen mit Migrationshintergrund vertreten? (Mehrfachnennung möglich)[vgl. Bertelsmann Stiftung: Willkommenskultur in Deutschland, S.10] **49**

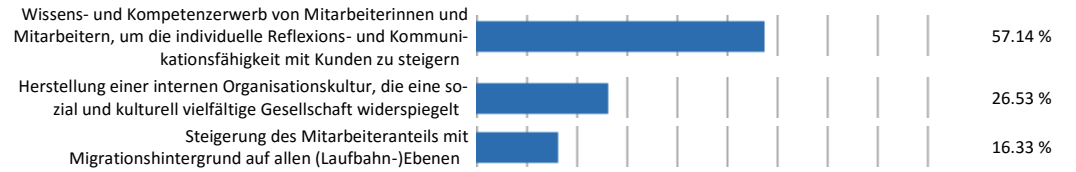


3.3 Warum benötigt Deutschland Zuwanderung? **42**



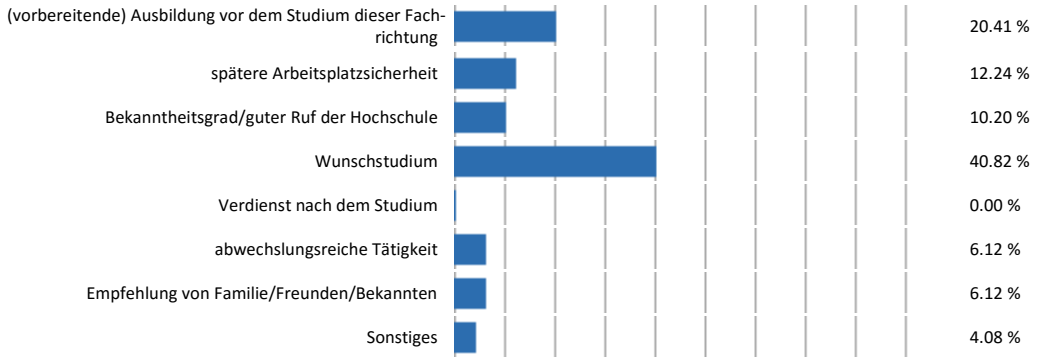
3.4 Denken Sie, in Deutschland herrscht Fachkräftemangel? 48

3.5 Welchen Punkt der interkulturellen Öffnung halten Sie für besonders wichtig? **49**

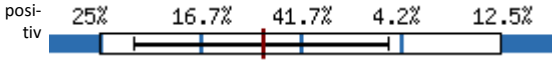


4. Studium an der Hochschule Esslingen

4.1 Warum haben Sie sich für dieses Studium entschieden? **49**



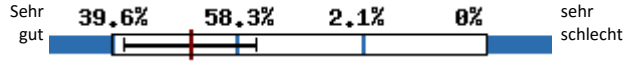
4.2 Haben Ihre Eltern Ihre Entscheidung des Studiengangs beeinflusst?



48

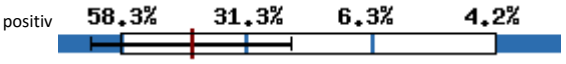
5. Arbeitsplatz nach dem Studium

5.1 Wie stufen Sie Ihre Chance ein direkt im Anschluss an das Studium, einen Arbeitsplatz zu erhalten?



48

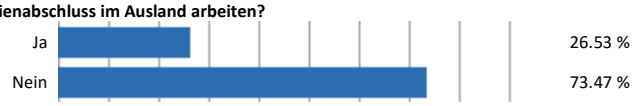
5.2 Sind Sie der Meinung, dass ein Auslandsaufenthalt Ihre Berufschancen beeinflusst bei der Einstellung?



48

5.3 Denken Sie, die Chance auf einen Arbeitsplatz wird vom Migrationshintergrund einer Person beeinflusst? 49

5.4 Wollen Sie mit Ihrem in Deutschland erreichten Studienabschluss im Ausland arbeiten? 49

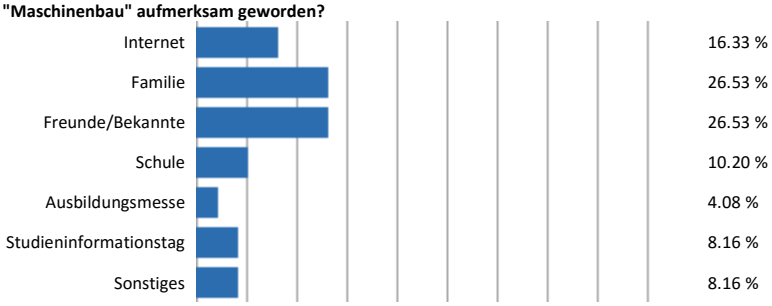


6. Bekanntheit des Studiengangs

6.1 Sollte Ihr Studiengang in der Öffentlichkeit verstärkt beworben werden? 48

6.2 Kennen Sie den Studiengang "Public Management" an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg? 49

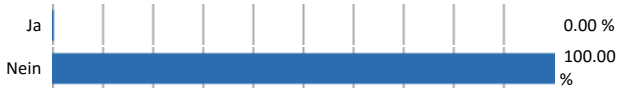
6.3 Wie sind Sie auf Ihren Studiengang "Maschinenbau" aufmerksam geworden? 49



6.4 Ich bin auf den Studiengang "Maschinenbau" aufmerksam geworden durch:

Wer kennt nicht Maschinenbau?! Vor allem Maschinenbau an der HS Esslingen... *(1 Nennung)*
Maschinenbau kennt man halt *(1 Nennung)*
Im Schwabenland dürfte es nicht schwer sein "auf den Studiengang Maschinenbau aufmerksam" zu werden *(1 Nennung)*
Freunde *(1 Nennung)*

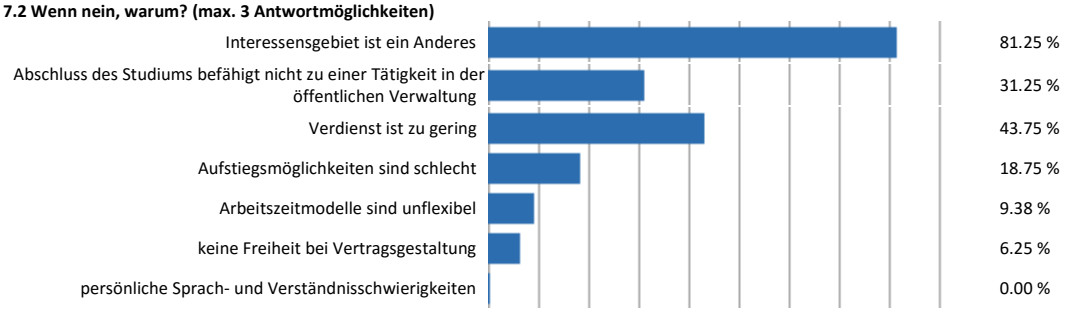
6.5 Falls Sie den Studiengang "Public Management" kennen: Hätten Sie neben dem Studium an der HS ES auch Interesse an einem Studium in der öffentlichen Verwaltung? **2**



7. Arbeiten im öffentlichen Dienst

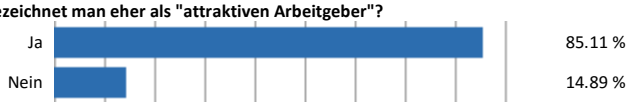
7.1 Könnten Sie sich vorstellen, im öffentlichen Dienst zu arbeiten? **49**

7.2 Wenn nein, warum? (max. 3 Antwortmöglichkeiten) **32**



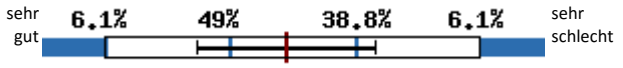
7.3 Empfinden Sie den öffentlichen Dienst als einen "attraktiven Arbeitgeber"? **47**

7.4 Denken Sie, Unternehmen in der Privatwirtschaft bezeichnet man eher als "attraktiven Arbeitgeber"? **47**



8. Erfahrungen mit der öffentlichen Verwaltung

8.1 Wie stufen Sie Ihre bisherigen Erfahrungen mit Behörden ein? **49**



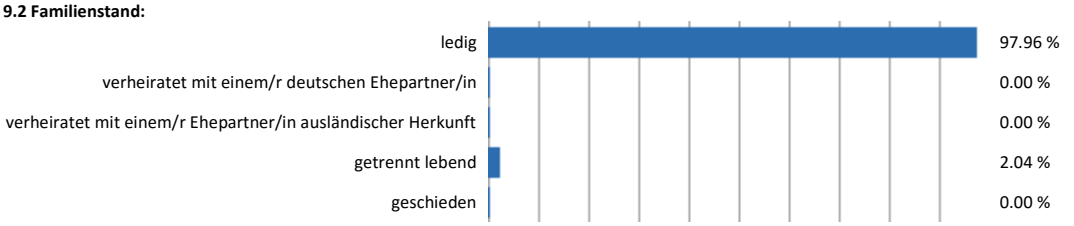
8.2 Bitte nennen Sie Ihre persönlichen Berührungspunkte mit Behörden stichwortartig:

Anträge für Führerschein, Personal Reisepass *(1 Nennung)*
Bafögamt Zulassungsstelle *(1 Nennung)*
Beantragung des Personalausweises, Aussage als Zeuge *(1 Nennung)*
diverse Nebentätigkeiten in der Hamburger Bildungsbehörde *(1 Nennung)*
- Landratsamt Führerscheinstelle - Arbeitsplatz der Mutter *(1 Nennung)*
Finanzamt, Pass *(1 Nennung)*
Rathaus, KFZ-Zulassungsstelle *(1 Nennung)*
Pass, Wohnort, Beglaubigung, Führungszeugnis *(1 Nennung)*
lange Entscheidungswege Nicht Arbeiternehmerfreundliche Öfnungszeiten langsames Arbeiten *(1 Nennung)*
Es ist wie immer: man hat geteilte Erfahrungen gesammelt. Durch den sicheren Arbeitsplatz sind
manche Beamten nicht besonders arbeitsorientiert. Dass es dabei meist um Mensch und die damit verbundenen Schicksale geht (Arbeitsamt, Job Center,...) scheint es die Leute nicht zu interessieren. Natürlich gibt es auch hier Ausnahmen und man begegnet freundlichen, hilfsbereiten Menschen. *(1 Nennung)*
-kurze oder schlechte Arbeitszeiten -lange Bearbeitungszeit -unfreundlich *(1 Nennung)*
Führerschein Zulassung Beantragung Wohngeld *(1 Nennung)*
Personalausweis und Reisepass erstellen, Wohnsitz ändern *(1 Nennung)*
Finanzamt Landratsamt statistisches Landesamt *(1 Nennung)*
- FSJ - Kindergeld *(1 Nennung)*
Kfz-Zulassung *(1 Nennung)*
- Reiseausweis und Personalausweis verlängern *(1 Nennung)*
Zu bürokratisch Zu kompliziert und umständlich *(1 Nennung)*
Bürgermeisteramt, Passamt, Finanzamt *(1 Nennung)*
Beantragung einer Aufenthaltstitelsverlängerung *(1 Nennung)*
Landratsamt Gemeinde *(1 Nennung)*
-Polizei -Gericht -Rathaus -Finanzamt -..... *(1 Nennung)*
-Anträge (Ausweis, Reisepass,..) - Steuererklärung *(1 Nennung)*
Führerschein benatragen, Personalausweis, gelber Sack? *(1 Nennung)*
BAföG Ausweise Meldeamt *(1 Nennung)*
Rathaus *(1 Nennung)*

9. Soziodemographische Daten

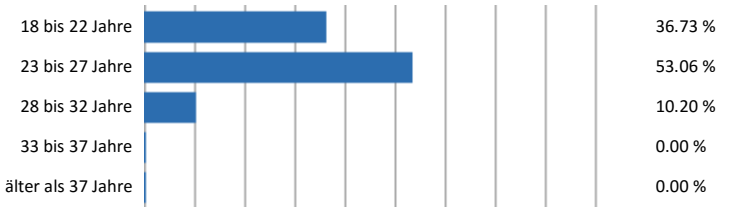
9.1 Geschlecht: **49**

9.2 Familienstand: **49**



9.3 Kinder: **48**

9.4 Alter: **49**



10. Verlosung

Bitte notieren Sie nachfolgend Ihre E-Mail-Adresse, wenn Sie an der Verlosung eines Gutscheins (25,00 Euro für Amazon) teilnehmen möchten.Für Ihre Teilnahme an der Umfrage bedanke ich mich recht herzlich!

Lizenziert an Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg - EvaSys V6.0 (2001) - Copyright © 2001-2014 Electric Paper Evaluationssysteme GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

Anlage 8 Erweiterte Auswertung

Abbildung 1: Unterschiede der Hochschulen

Abbildung 2: Herkunftsländer

	Anzahl	Prozent
Deutsch	274	89,0
Türkei	4	1,3
Russland	3	1,0
Italien	3	1,0
Rumänien	2	0,6
Sonstiges	22	7,1
nur ein ausländischer Elternteil	15	4,9
Vietnam	1	0,3
Portugal	1	0,3
Kamerun	1	0,3
Kasachstan	1	0,3
Schweiz-Österreich	1	0,3
Kroatien-Italien	1	0,3
USA-Frankreich	1	0,3
Summe	**308**	**100,0**

Abbildung 3: Teilnehmer mit Migrationshintergrund je Hochschule

	HS ES (deutsch)	HVF (deutsch)	HS ES (Migranten)	HVF (Migranten)
Anzahl	39	235	10	24
Prozent	79,6	90,7	20,4	9,3

Abbildung 4: Aufenthaltsdauer in Deutschland

	HVF	HS ES	Summe	**Prozent**
in Deutschland geboren	254	47	301	**97,7**
Migration vor dem 18. LJ	5	1	6	**1,9**
Migration nach dem 18. LJ	0	1	1	**0,3**
Summe			**308**	**100,0**

Abbildung 5: Gründe für eine Migration

	HVF	HS ES	gesamt	**Prozent**
Familie	14	6	20	**23,3**
Praktikum	0	0	0	**0,0**
Studium	1	2	3	**1,7**
Arbeit	3	2	5	**5,0**
Entsendung	1	0	1	**1,7**
politische Situation	5	0	5	**8,3**
Sonstiges	20	6	26	**33,3**
Summe	44	16	60	73,3

Abbildung 6: HZB nach Hochschule und mit Migrationshintergrund

	HS ES (Anzahl)	HVF (Anzahl)	**HS ES (Prozent)**	**HVF (Prozent)**
Abitur	4	20	**40,0**	**83,3**
FHR	6	4	**60,0**	**16,7**
Summe	10	24	**100,0**	**100,0**

Abbildung 7: Grundbedingungen einer Integration

	HVF	HS ES	insgesamt	**Prozent**
Sprache erlernen	255	49	304	**98,7**
soziales Umfeld aufbauen	139	24	163	**52,9**
Arbeit finden	125	27	152	**49,4**
Kontakte knüpfen	102	22	124	**40,3**
Anpassung an Gesellschaft	102	19	121	**39,3**
Wohnsitz	39	4	43	**14,0**
Summe	762	145	907	**294,5**

Abbildung 8: Angemessene Vertretung immigrierter Menschen

	HS ES	HVF	Summe	**Prozent**
Kultur (Theater, Kunst)	15	157	172	**20,2**
Krankenhäuser	14	135	149	**17,5**
Medien	20	120	140	**16,5**
Uni (Studierende)	34	101	135	**15,9**
Schulen, KiGa	7	71	78	**9,2**
Polizei	13	60	73	**8,6**
öffentlicher Dienst	13	41	54	**6,3**
Politik	8	22	30	**3,5**
Uni (Lehrpersonen)	7	13	20	**2,4**
Summe	131	720	851	**100,0**

Abbildung 9: Gründe für die Studienwahl

	Anzahl			
	HS ES (deutsch)	HS ES (Migranten)	HVF (deutsch)	HVF (Migranten)
(vorbereitende) Ausbildung	9	1	34	1
Arbeitsplatzsicherheit	3	3	79	7
Ruf der Hochschule	4	1	0	0
Wunschstudium	16	4	24	4
Verdienst nach dem Studium	0	0	6	1
abwechslungsreiche Tätigkeit	2	1	35	5
Empfehlung	3	0	38	4
Sonstiges	2	0	16	2
keine Angabe	0	0	3	0
Summe	39	10	235	24

	Prozent			
	HS ES (deutsch)	HS ES (Migranten)	HVF (deutsch)	HVF (Migranten)
(vorbereitende) Ausbildung	**23,1**	**10,0**	**14,5**	**4,2**
Arbeitsplatzsicherheit	**7,7**	**30,0**	**33,6**	**29,2**
Ruf der Hochschule	**10,3**	**10,0**	**0,0**	**0,0**
Wunschstudium	**41,0**	**40,0**	**10,2**	**16,7**
Verdienst nach dem Studium	**0,0**	**0,0**	**2,6**	**4,2**
abwechslungsreiche Tätigkeit	**5,1**	**10,0**	**14,9**	**20,8**
Empfehlung	**7,7**	**0,0**	**16,2**	**16,7**
Sonstiges	**5,1**	**0,0**	**6,8**	**8,3**
keine Angabe	**0,0**	**0,0**	**1,3**	**0,0**
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbildung 10: Beeinflussung der Studienwahl

s. Bilder aus der Auswertung

Abbildung 11: Beeinflussung durch die Eltern

	Anzahl			
	HS ES (deutsch)	HS ES (Migranten)	HVF (deutsch)	HVF (Migranten)
positiv	3		25	
eher positiv	0		25	
nein	3		38	
eher negativ	2		4	
negativ	2		4	
keine Angabe	0		4	
Summe	10	0	100	0

	Prozent			
	HS ES (deutsch)	HS ES (Migranten)	HVF (deutsch)	HVF (Migranten)
	30,0		**25,0**	
	0,0		**25,0**	
	30,0		**37,5**	
	20,0		**4,2**	
	20,0		**4,2**	
	0,0		**4,2**	
Summe	100,0	0,0	100,0	0,0

Abbildung 11: Mittelwert

positiv	eher positiv	nein	eher negativ	negativ	**Summe/MW**
6	6	9	1	1	
3	0	3	2	2	
9	6	12	3	3	**33**
1	2	3	4	5	
9	**12**	**36**	**12**	**15**	**2,5**

Abbildung 12: Einstellungschance und Migrationshintergrund

	Anzahl			
	HS ES (deutsch)	HS ES (Migranten)	HVF (deutsch)	HVF (Migranten)
ja, positiv	3	1	22	2
ja, negativ	16	6	96	15
nein	20	3	117	7
Summe	39	10	235	24

	Prozent			
	HS ES (deutsch)	HS ES (Migranten)	HVF (deutsch)	HVF (Migranten)
ja, positiv	**7,7**	**10,0**	**9,4**	**8,3**
ja, negativ	**41,0**	**60,0**	**40,9**	**62,5**
nein	**51,3**	**30,0**	**49,8**	**29,2**
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbildung 13: Bekanntheitsgrad

	Anzahl		
	ja	nein	**Summe**
HS ES kennt "Public Management"	2	37	39
HVF kennt "Maschinenbau"	113	121	234
keine Angabe	0	1	1
Summe			274

	Prozent		
	ja	nein	**Summe**
HS ES kennt "Public Management"	**5,1**	**94,9**	100,0
HVF kennt "Maschinenbau"	**48,1**	**51,5**	99,6
keine Angabe	**0,0**	**0,4**	0,4
Summe			

Abbildung 14: Bekanntheitsgrad unter den befragten Migranten

	Anzahl		
	ja	nein	**Summe**
HS ES kennt "Public Management"	1	9	10
HVF kennt "Maschinenbau"	12	12	24

	Prozent		
HS ES kennt "Public Management"	ja	nein	**Summe**
HVF kennt "Maschinenbau"	**10,0**	**90,0**	100,0
	50,0	**50,0**	100,0

Abbildung 15: Informationswege zur Auswahl des Studiums

	Anzahl			
	HS ES (deutsch)	HS ES (Migranten)	HVF (deutsch)	HVF (Migranten)
Internet	11	1	33	5
Familie	10	2	75	6
Freunde/Bekannte	3	3	49	6
Schule	1	2	8	1
Ausbildunsmesse	4	1	18	2
Studieninformationstag	3	0	12	0
Sonstiges	0	1	38	4
keine Angabe	0	0	2	0
Summe	32	10	235	24

	Prozent			
	HS ES (deutsch)	HS ES (Migranten)	HVF (deutsch)	HVF (Migranten)
Internet	**17,9**	**10,0**	**14,0**	**20,8**
Familie	**28,2**	**20,0**	**31,9**	**25,0**
Freunde/Bekannte	**25,6**	**30,0**	**20,9**	**25,0**
Schule	**7,7**	**20,0**	**3,4**	**4,2**
Ausbildunsmesse	**2,6**	**10,0**	**7,7**	**8,3**
Studieninformationstag	**10,3**	**0,0**	**5,1**	**0,0**
Sonstiges	**7,7**	**10,0**	**16,2**	**16,7**
keine Angabe	**0,0**	**0,0**	**0,9**	**0,0**
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbildung 16: Gründe gegen einen Wechsel des Tätigkeitsbereichs

	n=32		n=74	
	HS ES (Anzahl)	**HS ES (Prozent)**	HVF (Anzahl)	**HVF (Prozent)**
Interessensgebiet ist ein Anderes	26	**81,3**	50	**67,6**
Befähigung fehlt	10	**31,3**	30	**40,5**
Verdienst ist zu gering	14	**43,8**	3	**4,1**
Aufstiegsmöglich-keiten sind schlecht	6	**18,8**	5	**6,8**
Arbeitszeiten sind unflexibel	3	**9,4**	29	**39,2**
keine Freiheit bei Vertragsgestaltung	2	**6,3**	4	**5,4**
persönliche Sprach- und Verständ-nisschwierigkeiten	0	**0,0**	2	**2,7**
Summe	61	191	123	166

Abbildung 17: Attraktiver Arbeitgeber

Anzahl

	HS ES den ö. D. (deutsch)	HS ES den ö. D. (Migranten)	HVF die Privat-wirt-schaft (deutsch)	HVF die Privat-wirtschaft (Migranten)
ja	2	1	113	12
nein	37	9	121	12
keine Angabe	0	0	1	0
Summe	39	10	235	24

Prozent

	HS ES den ö. D. (deutsch)	HS ES den ö. D. (Migranten)	HVF die Privat-wirt-schaft (deutsch)	HVF die Privat-wirtschaft (Migranten)
ja	**5,1**	**10,0**	**48,1**	**50,0**
nein	**94,9**	**90,0**	**51,5**	**50,0**
keine Angabe	**0,0**	**0,0**	**0,4**	**0,0**
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0

Abbildung 18: Geschlechterverteilung

	HS ES (w)	HVF (w)	HS ES (m)	HVF (m)
Anzahl	10	208	39	51
Prozent	**20,4**	**80,3**	**79,6**	**19,7**

Abbildung 19: Familienstand

	Anzahl		**Prozent**	
	HVF	HS ES	HVF	HS ES
ledig	247	48	95,4	98,0
verheiratet	11	0	4,2	0,0
getrennt lebend	1	1	0,4	2,0
geschieden	0	0	0,0	0,0
Summe	259	49	100,0	100,0

Abbildung 20: Altersstruktur der Befragten

	Anzahl		**Prozent**	
Jahre	HS ES	HVF	HS ES	HVF
18 - 22	18	161	**36,7**	**62,2**
23 - 27	26	76	**53,1**	**29,3**
28 -32	5	15	**10,2**	**5,8**
33 -37	0	6	**0,0**	**2,3**
über 37	0	1	**0,0**	**0,4**
Summe	49	259	100,0	100,0

Literaturverzeichnis

Becker, Rolf/Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.):
Bildung als Privileg, Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit, 5. Auflage, Wiesbaden 2016

Bergmann, Christian/Schröder, Marcus/Sturm, Michael:
Richtiges zitieren, Ein Leitfaden für Jurastudium und Rechtspraxis, München 2010

Bertelsmann Stiftung:
Willkommenskultur in Deutschland, Entwicklungen und Herausforderungen, Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland, 2015

Deutscher Akademischer Austauschdienst (o. J.)
Erasmus+, *https://eu.daad.de/erasmusplus/de/*
[abgerufen am 06.09.2016]

Duden:
Die deutsche Rechtschreibung, 26. Auflage, 2014

Esser, Hartmut:
a) Aspekte der Wanderungssoziologie, Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse, Darmstadt 1980

b) Die fremden Mitbürger, Möglichkeiten und Grenzen der Integration von Ausländern, Düsseldorf 1983

Gesemann, Frank/Roth, Roland (Hrsg.):
Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft, Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen, Wiesbaden 2009

Han, Petrus:
Soziologie der Migration, 4. unveränderte Auflage, Konstanz und München 2016

Heckmann, Friedrich:
Integration von Migranten, Einwanderung und neue Nationenbildung, Wiesbaden 2015

Hochschule Esslingen:
a) Spektrum, Zeitschrift der Hochschule Esslingen, Nr. 40/2015, Mai 2015

b) Studieren sie ihre Hochschule, Version 3, Esslingen, Dezember 2011

c) Zulassungsvoraussetzungen:
http://www.hs-esslingen.de/de/studieninteressierte/bewerbung/bachelorstudiengaenge/zugangsvoraussetzungen.html [abgerufen am 30.06.2016]

d) Ausländische Bewerber:
http://www.hs-esslingen.de/de/%20studieninteressierte/bewerbung/bachelorstudiengaenge/auslaendische-bewerberinnen-und-bewerber.html [abgerufen am 30.06.2016]

Imap Institut
Factsheet interkulturelle Öffnung:
http://www.imap-institut.de/fileadmin/bilder/Flyer/imap_IK%C3%96_Factsheet.pdf [abgerufen am 29.06.2016]

Kohler-Gehrig, Dr. Eleonora:
Diplom-, Seminar-, Bachelor- und Masterarbeiten in den Rechtswissenschaften, 2. Auflage, Stuttgart 2008

Landesregierung Baden-Württemberg (2016):
Koalitionsvertrag 2016-2021:
https://www.gruene-bw.de/app/uploads/2016/05/GrueneBW-Koalitionsvertrag-2016-Entwurf.pdf [abgerufen am 30.06.2016]

Landratsamt Göppingen (2016):
Verwaltungsausschuss, Beratungsunterlage VA 2016/4:
http://www.landkreis-goeppingen.de/site/LRA-GP-Internet/get/params_ E991772272/11805284/kt_2016-01-22_va_bu_2016-4_komplett.pdf [abgerufen am 28.06.2016]

Petersen, Thomas:
Der Fragebogen in der Sozialforschung, Konstanz und München 2014

Schäfer, Norbert:
Organisationspsychologie für die Praxis, 3. Auflage, 2010

Springer, Nina/Koschel, Friederike/Fahr, Andreas/Pürer, Heinz:
Empirische Methoden der Kommunikationswissenschaft, Konstanz und München 2015

Statistisches Bundesamt (2014)

Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus: *https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220147004.pdf?__blob= publicationFile* [abgerufen am 30.06.2016]

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg:

a) Ausländische Studierende nach Herkunft: *http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/ Hochschulen/LRt0612.jsp* [abgerufen am 19.05.2016]

b) Ausländeranteil an allgemeinbildenden Schulen: *http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BildungKultur/ SchulenAllgem/AS_auslaender.jsp* [abgerufen am 30.06.2016]

Stern.de:

Zuwanderungsgesetz: *http://www.stern.de/politik/deutschland/zuwanderungsgesetz-wir-riefen-arbeitskraefte--es-kamen-menschen-3547500.html* [abgerufen am 05.09.2016]

Unabhängige Kommission Zuwanderung (2001):

Zuwanderung gestalten, Integration fördern: *http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/123148/publicationFile/9076/Zuwanderungsbericht_pdf.pdf* [abgerufen am 29.06.2016]

Wester, Franz/Soltau, Andreas/Paradies, Liane:

Hilfestellung zur Gestaltung eines Fragebogens: *https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:XMDqEvuA2xUJ:https://ssl.bremen.de/lis/sixcms/media.php/13/Skript%2BFragebogenerstellung.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=de* [abgerufen am 24.04.2016]

Ehrenwörtliche Versicherung

Ich versichere, dass ich diese Bachelorarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet.

Esslingen, 08.09.2016

_____

Melanie Bischoff