

Forschungsprojekt 2.4.201

---

## **Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolventen und -absolventinnen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung**

Zwischenbericht

**Dr. Monika Bethscheider**  
**Anke Settlemeyer**  
**Karola Hörsch**

**Laufzeit II/2007-IV/2009 (beantragt: III/2010)**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1229

0228 / 107 - 1202

0228 / 107 - 1203

Fax: 0228 / 107 - 2988

E-Mail: [Bethscheider@bibb.de](mailto:Bethscheider@bibb.de)

[Settlemeyer@bibb.de](mailto:Settlemeyer@bibb.de)

[Hoersch@bibb.de](mailto:Hoersch@bibb.de)

**Bonn, 22.4.2010**

[www.bibb.de](http://www.bibb.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Ausgangslage</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Forschungsziele und Hypothesen</b> .....	<b>3</b>
2.1 Forschungsziele .....	3
2.2 Forschungsleitende Annahmen .....	4
<b>3. Methodische Vorgehensweise</b> .....	<b>4</b>
3.1 Entwicklung der Erhebungsinstrumente .....	4
3.1.1 Vorüberlegungen zum Migrationshintergrund .....	4
3.1.2 Überlegungen zum Konstrukt berufliche Handlungskompetenz .....	5
3.1.3 Zur Konzeption der Leitfäden .....	6
3.1.4 Inhalte der Interviewleitfäden .....	6
3.2 Auswahl des Untersuchungsberufs .....	6
3.3 Sampling .....	7
3.3.1 Ausbilderinnen und Ausbilder .....	7
3.3.2 Auszubildende mit Migrationshintergrund .....	8
3.3.3 Auszubildende ohne Migrationshintergrund .....	9
3.4 Suche von Interviewpartnern und -partnerinnen .....	9
3.5 Vorgaben für die Transkription der Interviews .....	10
3.6 Methodisches Vorgehen bei der Auswertung der Interviews .....	10
<b>4. Ergebnisse</b> .....	<b>10</b>
4.1 Präzisierung der inhaltlichen Zugänge .....	10
4.1.1 Perspektive Berufliche Handlungskompetenz .....	10
4.1.2 Perspektive natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit (Paul Mecheril) .....	11
4.1.3 Verbindung zwischen dem Konstrukt berufliche Handlungskompetenz und der Theorie natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit .....	12
4.2 Erste Ergebnisse .....	12
<b>5. Zielerreichung</b> .....	<b>14</b>
<b>6. Ausblick und Transfer</b> .....	<b>15</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>15</b>

## Abstract

Um Erkenntnisse über den Stellenwert des Migrationshintergrunds für berufliche Qualifizierung zu erlangen, ist nicht allein die erste Schwelle relevant, sondern auch der Erwerb bzw. die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz während der Ausbildung. Auf Grundlage der von PAUL MECHERIL entwickelten Perspektive natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit werden Aspekte des Migrationshintergrundes in ihrer Bedeutung sowohl für die Jugendlichen als

auch für ihre Ausbilder/-innen deutlich, die in Untersuchungen sonst nicht in ihrem Zusammenhang betrachtet werden.

In dem vorliegenden Projekt werden anhand von Leitfadeninterviews Aspekte des Migrationshintergrunds in ihrer Bedeutung für die Vermittlung bzw. den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz untersucht. Dabei zeigt sich, dass nicht der Migrationshintergrund „als Solcher“ wirkt, sondern in Abhängigkeit der persönlichen Voraussetzungen von Auszubildenden und Ausbildungspersonal sowie des betrieblichen Kontext variiert.

## **1. Ausgangslage**

Individuelle Bildungsbeteiligung und individueller Bildungserfolg werden in der Bildungs-, Informations- und Wissensgesellschaft „mehr denn je zu wesentlichen Bestimmungsgrößen in der Verteilung gesellschaftlicher Chancen und Risiken“ (SOLGA 2004, S. 223). Das Fehlen eines beruflichen Abschlusses gefährdet die Beschäftigungsfähigkeit von Individuen und verringert die Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe. Vor diesem Hintergrund ist es besorgniserregend, dass die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nur in unzureichendem Maße gelingt (s. Projektantrag).

Die Forschung zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund konzentrierte sich bislang vor allem auf die erste Schwelle. Über die mögliche Bedeutung, die der Migrationshintergrund bzw. einzelne seiner Aspekte haben können, wenn diese Hürde erfolgreich genommen ist, wissen wir dagegen bislang wenig: Zur Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung, ihren Ressourcen, Problemen und Handlungsstrategien beim Erwerb beruflicher Handlungskompetenz liegen kaum Erkenntnisse vor. Dasselbe gilt für die Wahrnehmung und Bewertung des Migrationshintergrundes durch das Ausbildungspersonal und dessen Handlungsstrategien bei der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz.

## **2. Forschungsziele und forschungsleitende Annahmen**

### **2.1 Forschungsziele**

Ziel der Untersuchung ist es, migrationspezifische Faktoren zu ermitteln, die in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund von besonderer Bedeutung sind. Ihr Zusammenwirken in der betrieblichen Ausbildung soll analysiert, und es deutlich gemacht werden, welche Rolle dem Migrationshintergrund bzw. einzelnen seiner Aspekte zukommt. Im vorliegenden Projekt sind Merkmale von Interesse, die mit der Herkunft von Auszubildenden, z.B. ihrer Zugehörigkeit zu (mindestens) einem anderen Land, einer anderen Ethnie oder einer anderen Kultur (natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit, s.u.), zusammen hängen können und die zugleich den Erwerb bzw. die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz in der betrieblichen Ausbildung rahmen. Die Untersuchung geht der Bedeutung des Migrationshintergrundes aus der Perspektive beider Ausbildungsbeteiligter nach: der der Auszubildenden und der des Ausbildungspersonals. Dabei interessieren die Fragen, welche Situationen sie als schwierig erleben und welche Kompetenzen sie einsetzen, um mit Schwierigkeiten umzugehen. Weiterhin worin sie unterstützende und fördernde Einflüsse sehen, die zum Erwerb bzw. zur Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz beitragen sowie inwiefern der Migrationshintergrund von Auszubildenden von Bedeutung dafür ist, ob sie im sozialen Kontext des Betriebs als gleich oder „anders“ wahrgenommen werden bzw. sich selbst als zugehörig verstehen oder nicht.

## **2.2 Forschungsleitende Annahmen**

Im Einzelnen gehen wir im Rahmen der Untersuchung vor allem folgenden forschungsleitenden Annahmen nach:

1. Aspekte des Migrationshintergrundes sind nicht allein an der ersten und zweiten Schwelle von Bedeutung, sondern auch in der dazwischen liegenden Phase der Ausbildung. Sie konkretisieren sich in der betrieblichen Ausbildungssituation zwischen Ausbildenden und Auszubildenden mit Migrationshintergrund.
2. Aspekte des Migrationshintergrundes können die Vermittlung bzw. den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz beeinflussen. Sie werden sowohl von den Jugendlichen selbst als auch von den Ausbildern und Ausbilderinnen unterschiedlich bewertet und wirken sich auf die berufliche Handlungskompetenz der Jugendlichen in unterschiedlicher Weise aus:
  - positiv, wenn spezifische Ressourcen als dem Betrieb nützlich bewertet werden und im Betrieb eingesetzt werden können (z.B. mutter- bzw. fremdsprachliche Kenntnisse als kommunikative Kompetenz im Kontakt mit bestimmten Kundengruppen);
  - negativ aufgrund von Defiziten (z.B. erschweren fehlende Deutschkenntnisse den Erwerb von Fachkompetenz sowie kommunikativer Kompetenz im Kundenkontakt).
3. Die Bedeutung einzelner Aspekte des Migrationshintergrundes ist vom jeweiligen Kontext abhängig (z.B. Bewertung durch Ausbilder/-innen und Zuschreibung durch Kundinnen/Kunden).
4. Im Verlauf der betrieblichen Ausbildung verändert sich die Bedeutung einzelner Aspekte des Migrationshintergrundes von Auszubildenden; dies betrifft z.B. die Deutschkenntnisse.
5. Die Ausbilder/-innen sind auf spezielle Erfordernisse bei der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz an Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht vorbereitet.

## **3. Methodische Vorgehensweise**

Im Rahmen des methodischen Vorgehens waren zunächst Vorüberlegungen zum Migrationshintergrund und zu beruflicher Handlungskompetenz erforderlich, die in die Entwicklung der Erhebungsinstrumente eingeflossen sind. Sodann wurden die Leitfäden erstellt, deren Aufbau und Inhalte erläutert werden. Im Folgenden wird die Wahl des ersten Untersuchungsberufs begründet und näher auf das Sampling eingegangen. Abschließend werden die Suche nach Interviewpartnern und -partnerinnen sowie das Vorgehen bei der Auswertung beschrieben.

### **3.1 Entwicklung der Erhebungsinstrumente**

#### ***3.1.1 Vorüberlegungen zum Migrationshintergrund***

Der Migrationshintergrund wird nicht von Beginn der Interviews an, sondern erst in deren Verlauf ausdrücklich thematisiert. Die Befragten haben somit die Möglichkeit, vor dem Hintergrund ihrer persönlichen Erfahrungen und Bewertungen zu entscheiden, ob sie bei ihren Erzählungen über die Ausbildung sogleich migrationspezifische Bezüge herstellen wollen oder nicht. Dieses Vorgehen lässt zunächst auch migrationsunspezifische Erzählungen zu und schließt dadurch aus, dass der Aspekt „Migrationshintergrund“, zusätzlich zu seiner Thematisierung im Rahmen der Kontaktaufnahme mit den Befragten, von Beginn an in das Interview hereingetragen und damit von außen in das Zentrum der Befragung gerückt wird.

In jedem Fall werden migrationsspezifische Aspekte im weiteren Verlauf des Interviews neu eingeführt bzw. vertiefend thematisiert.

Bei den Interviews mit Ausbilderinnen und Ausbildern sollte so sichergestellt werden, dass generelle Äußerungen zu ihrer Tätigkeit von solchen zu ihrer Arbeit speziell mit Migranten und Migrantinnen unterschieden werden können. Bei den Interviews mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund<sup>1</sup> war diese Offenheit insbesondere deshalb sicherzustellen, um nicht mittels der Thematisierung migrationsspezifischer Aspekte im Interview zum Othering und zur Kulturalisierung dieser Jugendlichen beizutragen (vgl. Mecheril 2003, S. 255), denn „wer als Fremde behandelt wird, wird zur Fremden“ (Mecheril 2003, S. 325). Eine kulturalisierende Vorgehensweise erscheint gerade den befragten Jugendlichen gegenüber unangemessen, da sie i.d.R. aufgrund ihres persönlichen Einsatzes die Schwierigkeiten an der ersten Schwelle überwunden haben und mit der dualen Ausbildung einen wichtigen Schritt hinsichtlich ihrer beruflichen Integration in die Mehrheitsgesellschaft leisten. Migrationsspezifisches sollte keine Bedeutung erlangen, die Ausbildende bzw. Auszubildende ihm nicht selbst beimessen.

### **3.1.2 Überlegungen zum Konstrukt berufliche Handlungskompetenz**

Zunächst war Klarheit darüber zu erlangen, in welcher Weise über Aussagen von Auszubildenden und Ausbilder/-innen unter Berücksichtigung des Migrationshintergrundes Erkenntnisse zum Konstrukt "berufliche Handlungskompetenz" gewonnen werden können. Da keine entsprechenden Untersuchungen vorliegen, konnten wir dabei nicht an bereits erprobte methodische Vorgehensweisen anknüpfen.

Erste Überlegungen, berufliche Handlungskompetenz im Rahmen der Interviews zu erfragen, orientierten sich an der Ausbildungsordnung: Die Auszubildenden sollten über ihre bereits erlernten Fähigkeiten und Kenntnisse, das Ausbildungspersonal sowie über die ihnen zu vermittelnden Kompetenzen Auskunft geben. Vorgesehen war, die Aussagen im Rahmen der Auswertung mit denjenigen Fertigkeiten und Kenntnissen abzugleichen, die die Auszubildenden zum jeweiligen Interviewzeitraum laut Ausbildungsordnung beherrschen sollten. Dieses Vorgehen wurde im Rahmen erster Interviews erprobt. Die Ergebnisse entsprachen nicht unseren Erwartungen: Die Konzentration auf durch die Ausbildungsordnung vorgegebene Einzelfähigkeiten und Kenntnisse begünstigte deren bloße Aufzählung. Zudem wurden vor allem Fertigkeiten in den Vordergrund gerückt, während Wissen, Sozial- und Selbstkompetenz nur am Rande thematisiert wurden. Darüber hinaus berichteten Auszubildende kaum von für sie bereits zur Routine gewordenen Arbeiten, sondern insbesondere von den Fertigkeiten, mit denen sie zur Zeit des Interviews im Besonderen beschäftigt waren. Der Absicht des Forschungsprojektes, Handlungskompetenz in einem umfassenden Verständnis in Erfahrung zu bringen, subjektive Prioritätensetzungen zu ermitteln und Einflussfaktoren auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz festzustellen, konnte mit dieser Vorgehensweise nicht entsprochen werden.

Nach einer methodischen Beratung bezüglich des qualitativen Vorgehens durch Katja Mruck und Prof. Günter Mey (beide Institut für Qualitative Forschung an der FU Berlin) wählten wir daher eine offene Herangehensweise (s.u.).

---

<sup>1</sup> Unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden hier diejenigen verstanden, die selbst in einem anderen Land als Deutschland geboren sind oder zumindest einen Elternteil haben, der im Ausland geboren ist, und die als Erstsprache (auch) eine andere Sprache als Deutsch erlernt haben.

### **3.1.3 Zur Konzeption der Leitfäden**

Die Interviews beginnen mit einer erzählgenerierenden Einstiegsfrage und thematisieren dann zentrale Aspekte der Forschungsfrage. Dabei lassen sie Raum einerseits für Nachfragen, wenn sich im Laufe des Interviews Gesichtspunkte ergeben, die im Leitfaden nicht berücksichtigt, für die Thematik aber bedeutsam sind sowie andererseits für die subjektiven Prioritätensetzungen der Befragten (dies betrifft etwa die Ausführlichkeit, mit der sie auf einzelne Fragen eingehen oder das Ansprechen zusätzlicher Aspekte, die im Leitfaden nicht vorgesehen waren). Dadurch ist grundsätzlich eine Vergleichbarkeit über die Interviews hinweg gewährleistet. Bei der Formulierung der Fragen wurde darauf geachtet, dass „sie die Befragten einladen, frei zu erzählen“ (Mey, Mruck 2007, S. 269) und keine impliziten Erwartungen enthalten.

### **3.1.4 Inhalte der Interviewleitfäden**

Der Leitfaden für die Interviews mit **Ausbilder/-innen** thematisiert zunächst die biographischen und beruflichen Hintergründe ihrer aktuellen Tätigkeit. Dem schließen sich Fragen nach Kriterien, die bei der Auswahl von Auszubildenden angelegt werden, nach persönlichen Motiven und Zielen der Ausbildungstätigkeit, positiven und negativen Erfahrungen im Zusammenhang mit der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz bis hin zu den Gründen für Ausbildungsabbrüche an. Nach diesem allgemeinen Teil geht es speziell um mögliche Einflüsse des Migrationshintergrundes auf den Verlauf der Ausbildung und den Kontakt mit Kundinnen/Kunden. Dies betrifft z.B. die Bedeutung deutscher (Zweit-) Sprachkenntnisse und von Mehrsprachigkeit im Betrieb, den Einsatz möglicher herkunftsspezifischer Fachkenntnisse und Fähigkeiten sowie das Verhalten gegenüber Kunden und Kundinnen und bei betriebsinternen Anlässen wie Geburtstags- oder Weihnachtsfeiern. Den Abschluss bilden persönliche Einschätzungen, in denen sich die Ausbilder/-innen als Experten bzw. Expertinnen zur Forschungsfrage äußern.

Der Leitfaden für die Interviews mit Auszubildenden umfasst drei Themenbereiche. Als Einstieg dienen Fragen nach der Motivation zum Erlernen des Friseurberufs und dem Finden des Ausbildungsplatzes, ggf. auch zum Betrieb. Es folgen Fragen zur beruflichen Handlungskompetenz: nach den Tätigkeiten, die die Auszubildenden bereits ausführen und die ihnen in besonderem Maße Schwierigkeiten bereiten sowie nach Situationen, in denen ihnen die Arbeit besonderen bzw. keinen Spaß bereitet. Thematisiert werden darüber hinaus z.B. Kontakte zu Kunden und Kollegen. Der dritte Teil thematisiert migrationsspezifische Aspekte, z.B. die eigene Migrationsgeschichte bzw. die der Eltern sowie die Art und Weise, in der der Migrationshintergrund im Betrieb thematisiert wird. Darüber hinaus werden Fragen zur Verwendung der nichtdeutschen Erstsprache und zu ggf. vorhandenen sprachlichen Schwierigkeiten im Deutschen gestellt.

## **3.2 Auswahl des Untersuchungsberufs**

In der Untersuchung werden verschiedene Berufe berücksichtigt, die hinsichtlich wichtiger Merkmale kontrastiert werden können. Als ersten Untersuchungsberuf wählten wir den überwiegend von Frauen ausgeübten Beruf Friseurin/Friseur aus. Für diese Entscheidung sprechen verschiedene Gründe:

- Der Anteil an Ausländer/-innen<sup>2</sup> unter den Auszubildenden ist relativ hoch (2006 waren es 14,3%).

---

<sup>2</sup> Die amtliche Statistik berücksichtigt allein die Staatsangehörigkeit

- In diesem Beruf kommt personaler und kommunikativer Kompetenz aufgrund der Face-to-Face-Interaktionen mit Kunden und Kundinnen sowie des Zusammenarbeitens mit den Kolleginnen und Kollegen auf engem Raum besondere Bedeutung zu. Persönliche Interaktionen nehmen erheblichen Raum ein. Bei den einbezogenen Friseurbetrieben handelt es sich um kleine und kleinste Betriebe; entsprechend familiär sind die internen Kommunikationsstrukturen.
- Der besondere Charakter des Friseurberufs als personenbezogener Dienstleistung liegt darin, dass der Umgang mit Personen „eben nicht additiv, sondern vielmehr substantiell den eigentlichen Kern der Tätigkeit ausmacht“ (BAUER u.a. 2005, S. 10). Hinzu kommt, dass sie dabei „direkt und oft unvermittelt in private Handlungszonen der Leistungsnehmer eingreifen“ (PONGRATZ 2005, S. 60). Aufgrund des Wettbewerbs unter den zahlreichen Friseursalons haben der Aufbau und Erhalt von Kundenbindungen durch Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit über längere Zeitspannen hinweg erhebliche Bedeutung für die Betriebe. Diese aktive Kooperation zwischen Friseurfachkräften und Kunden/Kundinnen, die dafür notwendig ist, dürfte den Beschäftigten ein hohes Maß an kommunikativer Kompetenz abverlangen.
- Die Kommunikation untereinander und mit den Kunden/Kundinnen erfolgt überwiegend mündlich. Der Friseurberuf eröffnet daher die Möglichkeit, etwaigen mündlichen Sprachproblemen der Auszubildenden und ihrem Einfluss auf die Vermittlung bzw. auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz nachzugehen. Schriftsprachliche Kenntnisse spielen im betrieblichen Teil der Friseurausbildung dagegen eine untergeordnete Rolle. Ihre Bedeutung für die Vermittlung bzw. den Erwerb von Handlungskompetenz soll im Folgenden durch die Kontrastierung mit einem anderen Beruf näher untersucht werden.
- Da die Auszubildenden im Salon persönlich präsent sind, können Kundinnen bzw. Kunden sie an äußeren Merkmalen als „Migrantin“ bzw. „Migrant“ erkennen, so dass wir in diesen Fällen die Bedeutung phänotypischer Merkmale für die Zugehörigkeit der Auszubildenden ermitteln können.

Weitere Einblicke in die Ausbildung der Friseure und Friseurinnen am Lernort Berufsschule, Hinweise zur Schülerstruktur, den berufsspezifischen Anforderungen und möglichen Schwierigkeiten der Schüler/-innen erhielten wir vor Beginn der Interviews durch Gespräche mit einer Berufsschullehrerin, die im berufsbezogenen Lernbereich in Friseurklassen unterrichtet.

### **3.3 Sampling**

#### **3.3.1 Ausbilderinnen und Ausbilder**

Bei der Auswahl der Interviewpartner/-innen war es wichtig, Kontrastierungen vornehmen um die Heterogenität abbilden zu können, die das Ausbildungspersonal im Friseurberuf kennzeichnet. Daher wurde nach jedem Interview entschieden, unter welchen Aspekten die jeweils nächste Befragungsperson ausgesucht werden sollte. Berücksichtigt wurden folgende Aspekte:

- die formale Qualifikation: Einige Ausbilder/-innen sind zugleich Meister/-innen oder haben die Ausbildereignung nach der AEVO erworben; eine Ausbilderin hatte den Nachweis nach der AEVO noch nicht erbracht;
- Tätigkeitsschwerpunkte: Die meisten befragten Ausbilder/-innen sind mit Ausbildung i.S. der Vermittlung vor allem berufsfachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten befasst. Eine Befragte bildet selbst nicht aus, sondern arbeitet – ergänzend zu ihrer Kollegin, einer ebenfalls befragten und ausbildenden Friseurmeisterin - als Diplom-Pädagogin in einem Pro-

jekt des Internationalen Bundes (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen), um die Auszubildenden bei der Entwicklung ihrer personalen Kompetenzen zu unterstützen. Eine weitere Befragte ist schwerpunktmäßig mit der Personalauswahl, der Organisation der Ausbildung und der sozialen Betreuung von Auszubildenden befasst;

- Berufsstatus: Es wurden sowohl Ausbilder/-innen in die Untersuchung einbezogen, die als Chef/-in zugleich Besitzer/-in des Betriebes sind als auch solche, die dort als Angestellte arbeiten;
- Herkunft: In die Untersuchung sind sowohl Ausbilder/-innen einbezogen, die über eigene Migrationserfahrung verfügen (griechischer, italienischer, türkischer Herkunft) als auch solche, bei denen dies nicht der Fall ist.
- Eine Ausbilderin hat selbst keinen Migratonshintergrund, ist dem Thema aber durch ihre Biografie in besonderer Weise verbunden;
- aktuelle Praxis: Interviewt wurden vor allem Friseure und Friseurinnen, die derzeit ausbilden (im Betrieb selbst oder im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen), zur Kontrastierung wurden aber auch zwei Friseurmeisterinnen (eine mit, eine ohne eigenen Migrationshintergrund) einbezogen, die derzeit nicht bzw. keine Migranten/Migrantinnen ausbilden;
- übergreifende Erfahrungen: Eine Interviewpartnerin ist zugleich als Vorsitzende des Prüfungsausschusses der Kammer, ein anderer im Vorstand der Friseurinnung tätig;
- die Betriebsgröße variiert von Kleinstbetrieben (eine Ausbilderin und eine Auszubildende) bis hin zu einem Betrieb, der sechs Salons mit insgesamt „um die 20“ Auszubildenden (einschließlich EQ) und mehreren Ausbilder/-innen umfasst.

### **3.3.2 Auszubildende mit Migrationshintergrund**

Das Sampling bzgl. der Interviews mit den Auszubildenden erfolgte in zwei Stufen. Zunächst wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Auszubildende mit/ohne Schwierigkeiten in der deutschen Sprache;
- Auszubildende durchläuft Ausbildung mit Leichtigkeit/benötigt zusätzliche Unterstützung durch ausbildungsbegleitende Hilfen (ABH);
- Phänotypisch als Migrant/-in zu erkennen/nicht zu erkennen;
- Ausbildung im Betrieb (Kleinstbetrieb/Filialbetrieb)/Fortsetzung der Ausbildung nach Lösung des Ausbildungsverhältnisses in einer Maßnahme;
- Ausbildung in einem Betrieb, der ausdrücklich mit der ethnischen Vielfalt seiner Mitarbeiter/-innen wirbt.

Bei diesem Teil des Samples wurden überwiegend Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund befragt. Im Folgenden wurde das Sample im Sinne des Theoretical Sampling (Merkens 2000, S. 295f) gezielt um Auszubildende anderer Herkunft erweitert (Irak, Kasachstan, Russland, Syrien), die in Betrieben von Inhabern/Inhaberinnen mit bzw. ohne Migrationshintergrund ausgebildet werden. Es wurde auch eine Auszubildende italienischer Herkunft befragt, die in einem Betrieb mit ebenfalls italienischer Inhaberin arbeitet, der in einem Stadtteil mit hohem Anteil an italienischer Bevölkerung liegt.

Neben den das Sampling leitenden Merkmalen unterscheiden sich die Auszubildenden hinsichtlich weiterer migrationsspezifischer Variablen: Die Auszubildenden sind z.T. in Deutschland geboren und aufgewachsen, z.T. zu unterschiedlichen Zeitpunkten selbst nach Deutschland eingewandert. Einige haben (auch) eine andere Erstsprache als Deutsch erlernt. Die Hälfte von ihnen sind deutsche Staatsangehörige. Sie unterscheiden sich zum anderen auch hinsichtlich des Bildungsabschlusses (Real- bzw. Hauptschulabschluss), des

aktuellen Ausbildungsjahres (zweites und drittes Ausbildungsjahr), des Ausbildungsortes (betriebliches Ausbildungsverhältnis bzw. Maßnahme des Übergangssystems sowie der Betriebsstruktur (Kleinbetriebe; Filialbetrieb, Betrieb einer Kette).

Im Friseurberuf wurden je 11 Interviews mit Auszubildenden und mit Ausbilder/-innen geführt; zum Teil handelt es sich dabei um Personen aus demselben Betrieb („Pärchen“), sodass bei der Auswertung eine unmittelbar vergleichende Perspektive eingenommen werden kann.

Da sich zuletzt keine neuen inhaltlichen Aspekte und Impulse für weitere Kontrastierungen mehr zeigten, gehen wir davon aus, dass die durch das theoretische Sampling angestrebte Sättigung erreicht ist.

### **3.3.3 Auszubildende ohne Migrationshintergrund**

Anders als im Projektantrag vorgesehen werden wir auf Interviews mit Auszubildenden ohne Migrationshintergrund verzichten. Wichtig für den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz sind die betrieblichen Rahmenbedingungen und persönliche Faktoren der an der Ausbildung beteiligten Ausbilder/innen und Auszubildenden (z.B. Bereitschaft zu Lernen und zu Engagement im Vermittlungsprozess; Umgang mit Schwierigkeiten sowie Geduld, Durchhaltevermögen auf beiden Seiten, Interesse am Beruf und Verantwortungsgefühl für Ausbildung). Migrationspezifischen Aspekten kommt eine geringere Bedeutung bei. Es ist deshalb nicht zu erwarten, dass Interviews mit Auszubildenden ohne Migrationshintergrund zu wesentlich anderen Ergebnissen kommen werden.

Würde man die Interviews mit Auszubildenden ohne Migrationshintergrund allein auf den zugehörigkeitstheoretischen Aspekt konzentrieren, so wäre dies eine weitere Fremdperspektive auf Auszubildende mit Migrationshintergrund und damit eine zusätzliche Ausdifferenzierung des ohnehin komplexen Untersuchungsdesigns (zwei inhaltliche Zugänge; zwei Perspektiven). In Anbetracht der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit ist es lohnenswerter, die vorliegenden Projektergebnisse in theoretische Zusammenhänge einzubetten. Der Projekttitle wurde daher in „Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolvent/-innen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung“ geändert.

### **3.4 Suche von Interviewpartnern und -partnerinnen**

Die Suche nach Interviewpartnern und -partnerinnen erfolgte auf unterschiedliche Weise. Als sehr hilfreich erwiesen sich Kontakte zu Berufsschullehrkräften, die uns Interviewpartner/-innen entsprechend unserer Überlegungen vermitteln konnten. Auf diesem Wege wurden z.B. Auszubildende mit bzw. ohne Schwierigkeiten in der deutschen Sprache sowie solche, die die Ausbildung problemlos bzw. mit Unterstützung durch ABH vermittelt; auch Ausbilderinnen und Ausbilder konnten gezielt nach bestimmten, zur Kontrastierung benötigten Merkmalen ausgesucht und angesprochen werden. Weitere Gesprächspartner/-innen fanden wir durch Berichte aus der Presse, die Hinweise von Bekannten sowie auf dem Wege eigener Nachfragen in Betrieben. Sie wurden im Vorfeld des Interviews über das Projekt, die Art des Interviews und dessen Aufzeichnung informiert.

Zeitnah vor und nach jedem Interview wurden Memos erstellt, die Informationen über Art und Besonderheiten der Kontaktaufnahme mit dem/der Interviewpartner/-in und erste Eindrücke vom stattgefundenen Interview (Umstände des Zustandekommens, Beschreibung der Örtlichkeiten, mögliche Besonderheiten der Interviewsituation, u.ä.) enthalten; ein kurzer Fragebogen zu persönlichen Daten war von den Befragten auszufüllen.

### **3.5 Vorgaben für die Transkription der Interviews**

Die Transkription der Interviews erfolgt durch ein Schreibbüro. Die Interviews werden vollständig und nach vorgegebenen Regeln, z.B. hinsichtlich der Transkription möglicher Unterbrechungen, unverständlicher Passagen und grammatikalischer Fehler, verschriftet. Die Verschriftungen werden nach Eingang nochmals gegengelesen und ggf. korrigiert.

### **3.6 Methodisches Vorgehen bei der Auswertung der Interviews**

Um diejenigen Textstellen zu identifizieren, die zur Überprüfung der forschungsleitenden Annahmen beitragen, lesen und bearbeiten wir für den Beruf Friseur/Friseurin die Interviewtexte unter mehreren Gesichtspunkten: In einem ersten Schritt werden die Aussagen der Befragten offen kodiert. Daran schließt sich die Auswertung aus dem Blickwinkel beruflicher Handlungskompetenz an; die Aussagen werden entsprechend der dargestellten Systematik des DQR (s. 4.1.1) analysiert. Als dritter Schritt erfolgt die Auswertung auf Grundlage der theoretischen Überlegungen von Mecheril zu natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit. Dieses aufwendige Vorgehen gewährleistet einen eng verschränkten analytischen Zugang sowohl zu Handlungskompetenz als auch zu Zugehörigkeit und erhöht die Sensibilität für die unterschiedlichen Blickwinkel. In einem nächsten Schritt werden themenübergreifende Kodierungen gebildet. Im Rahmen des selektiven Kodierens erfolgen als letzter Schritt die Analyse derjenigen Aspekte, die sowohl für berufliche Handlungskompetenz als auch für Zugehörigkeit von Bedeutung sind sowie die Herausarbeitung von Kernkategorien. Im weiteren Verlauf der Auswertung wird zu prüfen sein, ob in dieser Weise weiter verfahren wird oder zukünftig die verschiedenen Zugänge in einem Schritt berücksichtigt werden.

## **4. Ergebnisse**

Im Folgenden werden zunächst die inhaltlichen Zugänge: berufliche Handlungskompetenz und natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit, die im Rahmen der Untersuchung auf den spezifischen Kontext des Projekts bezogen werden, vorgestellt und erste Ergebnisse formuliert.

### **4.1 Präzisierung der inhaltlichen Zugänge**

#### **4.1.1 Perspektive Berufliche Handlungskompetenz**

Grundlage der Untersuchung von Handlungskompetenz ist die Differenzierung des DQR/EQR. Dieser definiert Kompetenz als die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen anzuwenden und für die persönliche und berufliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden.

Der DQR unterscheidet Fachkompetenz (Wissen und Fertigkeiten) sowie personale Kompetenz (Sozial- und Selbstkompetenz). Methodische Kompetenz ist ein Aspekt von Fach- und personaler Kompetenz. Gegenüber der Konzeption von Baethge, auf die im Projektantrag Bezug genommen wurde, zeichnet sich die des DQR aus durch

- eine klare Strukturierung in die übergeordneten Kategorien Fach- und Personale Kompetenz, die weiter differenziert werden;
- die Berücksichtigung motivationaler Aspekte sowohl bei der Fach- als auch bei der Personalen Kompetenz;

- die Berücksichtigung von Methodenkompetenz nicht als einen eigenen Kompetenzaspekt, sondern als integralen Bestandteil der verschiedenen Einzelkompetenzen;
- die Formulierung von Selbstkompetenz, die die Reflexion eigenen Handelns und des Handelns anderer einschließt und so die Bedeutung von Interaktionen zwischen Ausbilder/-innen und Auszubildenden angemessen berücksichtigt.

Auf Grundlage dieses Kategoriensystems kann Handlungskompetenz in einem umfassenden Sinn ermittelt und analysiert werden. Das bei der Entwicklung des DQR/EQR im Vordergrund stehende Ziel, erworbene Qualifikationen in ein nach Niveaustufen ausdifferenziertes Modell einzuordnen und zu bewerten, ist dagegen für unsere Untersuchung ohne Bedeutung.

#### **4.1.2 Perspektive natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit (Paul Mecheril)**

Der Migrationshintergrund wird auf Grundlage der Zugehörigkeitstheorie von Mecheril betrachtet. Natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit bezeichnet eine Perspektive (Mecheril 2003, S. 23), mit der die Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund untersucht wird. Dabei geht es um Aspekte, die auf der Ebene von Selbstverständnis und Fremdzuschreibung bedeutsam für sie sind (ebda. S. 9). Mecheril berücksichtigt die Dimensionen Mitgliedschaft, habituelle Wirksamkeit und biographisierende Verbundenheit, die nicht im Hinblick auf „das schlichte Vorhandensein“ von Interesse sind, sondern deren inhaltliche Beschaffenheit und Qualität im Mittelpunkt stehen: Bedeutsamer als das „Ob“ ist insofern das „Wie“ (ebda. S. 136).

##### **- Symbolische Mitgliedschaft**

Mitgliedschaft ist das Ergebnis eines Prozesses sozialer Kategorisierung, d.h. es geht um Gleichartigkeit und um die Unterscheidung zwischen „Wir“ und „Nicht-Wir“.

MECHERIL unterscheidet zwei Typen von Mitgliedschaft:

- **formelle Mitgliedschaft** wird erworben auf der Grundlage expliziter Vergabekriterien, die in kommunikativ-diskursiven Prozessen ausgehandelt werden. Formelle Mitgliedschaftsregelungen schaffen eine offizielle soziale Ordnung (Bsp.: Staatsbürgerschaft und die Kriterien ihres Erwerbs) (ebda. S. 146).
- **Informelle Mitgliedschaft** lebt von „Traditionen der Differenz“, die als gegeben betrachtet werden. Sie fungieren als „*Signale der Unterscheidung*“, denen eine Art naturwüchsige Evidenz innewohnt – ein Beispiel dafür ist der „Herkunftsdialog“, d.h. Gespräche über die aufgrund des Aussehens einer Person angenommene oder tatsächliche Herkunft und deren „eigentliche Identität“ (ebda. S. 146).
- **Habituelle Wirksamkeit** betrifft jene Handlungsfähigkeit des/der einzelnen in natio-ethno-kulturellen Kontexten, in deren Rahmen es Personen möglich ist und ermöglicht wird, hinsichtlich für sie selbst bedeutsamer Aspekte Handlungsoptionen zu entwickeln und diese in signifikante interaktive Situationen einzubringen (ebda. S. 28 f.).  
Es geht somit um die Resonanz, die ein bestimmtes Verhalten in dem betrachteten sozialen Kontext erzeugt oder eben nicht erzeugen kann – dabei kann es sich z.B. um die Erlaubnis handeln, Muttersprachen im Betrieb einzusetzen oder um das Verbot dieses Einsatzes.
- **Biographisierende Verbundenheit** beleuchtet den Umstand, dass die eigene Lebensgeschichte bzw. einzelne Stränge davon in einem natio-ethno-kulturellen Kontext (hier: dem Betrieb) von Bedeutung ist bzw. sind (ebda. S. 29). Dies umfasst z.B. emotionale Bindungen, die Vertrautheit im Umgang mit Alltagssituationen und materielle Gebundenheit (ebda. S. 220).

Zugehörigkeit konstituiert sich über diese drei Dimensionen, die Auskunft geben über Gleichartigkeit oder Anderssein, über die Möglichkeit oder Unmöglichkeit zu handeln und über die Entwicklung von Zugehörigkeit über die Zeit. Diese Betrachtungsweise des Phänomens Migrationshintergrund eröffnet die Möglichkeit einer umfassenden und differenzierten Analyse. Sie unterscheidet sich damit deutlich von Sichtweisen, die den Migrationshintergrund als Summe einzelner, im Voraus festgelegter, Variablen analysieren.

MECHERIL betrachtet ausschließlich die Äußerungen von Migranten und Migrantinnen und untersucht auf dieser Grundlage, in welcher Weise ihre Sicht auf sich selbst und ihre Handlungsfähigkeit von gesellschaftlichen Bedingungen (z.B. Diskurs um Einwanderung und Integration, gesetzliche Regelung von Staatsangehörigkeit) beeinflusst werden. Wir erweitern seine Herangehensweise insofern, als im vorliegenden Forschungsprojekt über die Auszubildenden mit Migrationshintergrund hinaus auch Ausbilderinnen/Ausbilder als „bedeutsame Andere“ mit ihren Erfahrungen, Bewertungen und Zuschreibungen im Hinblick auf Migrantinnen und Migranten (auf einer allgemeinen Ebene oder mit Blick auf konkrete Auszubildende) einbezogen werden.

#### **4.1.3 Verbindung zwischen dem Konstrukt berufliche Handlungskompetenz und der Theorie natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit**

„Berufliche Handlungskompetenz“ und „natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit“ werden in unterschiedlichen praktischen und theoretischen Zusammenhängen diskutiert. Berufliche Handlungsfähigkeit bzw. Handlungskompetenz gilt als programmatisches Leitziel der Berufsbildung und hat über die Ordnungsmittel und die Methodik Eingang in den Prozess der Ausbildung gefunden. Die Theorie natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit dagegen steht in der Tradition sozial- und erziehungswissenschaftlicher Diskurse zu Migranten und Migrantinnen. Sie verfolgt als grundlegendes Ziel, „andere Deutsche als Handlungssubjekte zur Geltung zu bringen“ (MECHERIL 2003, S. 23) und ihre individuelle Handlungsfähigkeit in einem für sie relevanten Lebensbereich zu beschreiben. Handlungsfähigkeit ist in der Theorie natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit Ausdruck und Voraussetzung von Wirksamkeit (s.o.). In beiden Zugängen und für den im Fokus der Betrachtung stehenden Kontext der betrieblichen Ausbildung ist Handlungsfähigkeit von grundlegender Bedeutung. Die Befassung mit Äußerungen zur Vermittlung bzw. zum Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit aus Sicht der Berufsbildung eröffnet uns von daher gleichzeitig die Möglichkeit, Erkenntnisse bzgl. der Wirksamkeit der Auszubildenden in der Interaktion mit ihren Ausbildern und Ausbilderinnen als „bedeutsame Andere“ zu gewinnen, deren Bewertungen und Handlungsstrategien den Wirksamkeitsraum von Auszubildenden wesentlich bestimmen. Handlungsfähigkeit stellt somit die inhaltliche Verbindung zwischen den beiden zunächst unvermittelt nebeneinander stehenden Zugängen dar.

#### **4.2 Erste Ergebnisse**

Im Folgenden werden in Anlehnung an die o.g. Thesen und auf der Grundlage der Einzelauswertungen erste Ergebnisse dargestellt.

Im Betrieb werden Aspekte natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit deutlich, die zur sozialen Konstruktion der Auszubildenden als „Andere“ beitragen. Es sind dies v.a. Aspekte der informellen Mitgliedschaft, z.B. phänotypische Merkmale, der Namen der Auszubildenden und Gespräche mit den Kunden und Kundinnen über das Herkunftsland sowie ihre Mehrsprachigkeit, ein bestimmtes Auftreten gegenüber den Ausbildern und Ausbilderinnen als Autori-

täten oder ein bestimmtes Verhalten bei Betriebsfeiern. Der Staatsangehörigkeit, Ausdruck formeller Mitgliedschaft natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit, scheint keinerlei Bedeutung zuzukommen.

Die Bedeutung einzelner Aspekte natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit wird auf der Ebene der Wirksamkeit deutlich. Dies betrifft insbesondere den Einsatz muttersprachlicher Kenntnisse im Kontakt mit Kundinnen und Kunden. Das Gewicht, das Schwierigkeiten in der deutschen Sprache für die Vermittlung bzw. den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz zukommt, wird von den Befragten unterschiedlich bewertet: Während Ausbilder/-innen auf Missverständnisse, Konflikte und Scheu Kunden und Kundinnen gegenüber hinweisen, messen Auszubildende sprachlichen Schwierigkeiten wenig Bedeutung bei.

Ob bzw. in welcher Weise diese Aspekte im einzelnen Einfluss auf die Vermittlung bzw. den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz nehmen, wird im weiteren Verlauf des Projekts zu prüfen sein und müsste ggf. im Rahmen einer Analyse von Lehr-/Lernprozessen (Einzelfallstudie) untersucht werden.

Bei Ausbilder/-innen, die selbst über einen Migrationshintergrund verfügen, kann sich, bestimmte Rahmenbedingungen vorausgesetzt, eine erhöhte Offenheit gegenüber einem Verhalten ihrer Auszubildenden zeigen, das auf die Zugehörigkeit zu einem anderen natio-ethno-kulturellen Kontext verweist. Dies betrifft den Einsatz spezieller fachlicher Fähigkeiten/Fertigkeiten von Auszubildenden mit Migrationshintergrund und den Gebrauch anderer Sprachen als Deutsch im nicht-öffentlichen Teil des Betriebs. Dass Ausbilder/-innen ihnen die Möglichkeit einräumen, im Betrieb auf diese Weise habituell wirksam zu werden, muss nicht mit einer Anerkennung als Gleiche unter Gleichen (informeller Mitgliedschaft) einhergehen. So können Ausbilder/-innen die Einhaltung strenger elterlicher Erziehungsvorschriften oder den Verzicht auf Alkohol und Schweinefleisch bei gemeinsamen Feiern durchaus respektieren und zugleich bei der Beschreibung konkreter Situationen mit Selbstverständlichkeit zwischen „unseren Mädchen“ einerseits und „denen“ andererseits unterscheiden.

Die Bedeutung, die das Ausbildungspersonal offenkundigen Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache bei der Auswahl von Auszubildenden bzw. Praktikanten beimisst, ist unterschiedlich; entsprechende Defizite führen nicht zwangsläufig dazu, dass Jugendliche nicht eingestellt werden. Einige Ausbilder/-innen haben die Erfahrung gemacht, dass sich die deutsche Sprachkompetenz ihrer Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung verbessert.

Bestimmte Fertigkeiten von Ausbildern und Ausbilderinnen – im DQR bestimmt als Verbindung kognitiver Fähigkeiten und praktischer Fertigkeiten - sind bei der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz grundsätzlich unverzichtbar. Dazu gehören z.B. das Setzen und Überwachen der Einhaltung von Regeln, die Bereitstellung von Übungsgelegenheiten (Übungsabende, Seminare, Wochenenden zur Vorbereitung auf Wettbewerbe) und die Erteilung individuell angemessener Arbeitsanweisungen). Ihr Einsatz steht in enger Verbindung mit dem von personalen Kompetenzen.

Bedeutung hat gerade bei der Auswahl von Auszubildenden bzw. Praktikant/innen ein implizites Wissen, das im praktischen Handeln erworben wurde, auf konkrete Situationen bzw. Kontexte ausgerichtet, in hohem Maße personenbezogen und nicht systematisch überprüfbar ist (vgl. Porschen 2008, S. 72 f.). In der Ausbildung selbst verbinden sich explizierbare Erfahrungen von Ausbilder/-innen mit sozialen Kompetenzen, z.B. als Fähigkeit, den Stand der von einzelnen Auszubildenden erreichten Handlungskompetenz einzuschätzen und Aufgaben entsprechend zu formulieren oder als Grundlage empathischen Verhaltens insbesondere gegenüber Auszubildenden mit Migrationshintergrund.

Die Auszubildenden gehen in unterschiedlicher Weise auf die einzelnen Elemente beruflicher Handlungskompetenz ein: Sie erwähnen selten ‚Wissen‘ und in unterschiedlichem Maße ‚Fertigkeiten‘. Zu ‚Selbstkompetenz‘ und ‚Sozialkompetenz‘, z.B. hinsichtlich der Selbstreflexion, Kontakt- und Teamfähigkeit, finden sich dagegen durchgängig Äußerungen (z.B.), so dass vermutet werden kann, dass diesen beim Aufbau beruflicher Handlungskompetenz große Bedeutung zukommt. Dies könnte darin begründet sein, dass Auszubildende zum Meistern von „Anforderungen, Hürden, Entwicklungsschwellen etc. ...“, die sich als reale nur dem lernenden Subjekt offenbaren, um später als überwundene Schwierigkeit in der empirischen Erscheinung der entwickelten Expertise zu verschwinden“ (Bremer 2005, S. 289) insbesondere Selbstkompetenz benötigen. Die Bedeutung einzelner Aspekte von Selbstkompetenz ist dabei kontextabhängig: Auszubildende, die in ihrer betrieblichen Ausbildung fachlich unterfordert werden, müssen Frustrationstoleranz haben, Auszubildende, die durch ihr Arbeitspensum sehr stark eingespannt sind, belastbar sein.

Im Rahmen der Analyse wurde berufliche Handlungskompetenz in Teilkompetenzen differenziert. Die Auswertung macht jedoch die Verwobenheit der Einzelelemente deutlich: Der Erwerb bzw. die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz erfolgt durch das Zusammenspiel der Teilkompetenzen.

Unabhängig vom Vorliegen eines Migrationshintergrundes soll hier bezüglich der betrieblichen Rahmenbedingungen der Ausbildung insbesondere auf die Bedeutung von Lernangeboten jenseits des Betriebsschlusses hingewiesen werden. Z.T. bieten die Betriebe Auszubildenden die Möglichkeit an, nach Betriebsschluss oder an ihrem freien Tag an Modellen zu üben, z.T. besuchen Auszubildende Kurse an zusätzlichen Lernorten, z.B. der Innung bzw. Kammern sowie Messen und beteiligen sich an Wettbewerben. Für manche stellen diese Zusatzangebote eine wichtige Quelle des Erwerbs beruflicher Handlungskompetenz dar und wirken als Ergänzung der betrieblichen Ausbildung. Diesen Hinweisen zu einer teilweisen Auslagerung der Ausbildung aus dem Betriebsalltag sollte in Untersuchungen zur Qualität der Ausbildung weiter nachgegangen werden.

## 5. Zielerreichung

Da das Projekt die Antragsphase durchlaufen hat, als noch keine Meilensteinplanung vorgesehen war, wird darauf nicht Bezug genommen; gleichwohl lassen sich folgende Meilensteine nennen:

- Es sind 22 Interviews mit Ausbilder/-innen und Auszubildenden aus dem Friseurberuf geführt worden;
- die Codierung und Auswertung dieser Interviews ist zu großen Teilen erfolgt und wird fortgeführt;
- der vorliegende Zwischenbericht wird im Rahmen einer methodischen Beratung (PROF. KROMREY) diskutiert;
- der nächste inhaltliche Schritt besteht in der Bestimmung eines oder mehrerer Berufe, die sich im Hinblick auf wesentliche Aspekte vom Friseurberuf unterscheiden. Dies ermöglicht eine Kontrastierung und weitere Einblicke in die Bedeutung des Migrationshintergrundes in der Ausbildung;
- im gewählten Beruf werden Interviews geführt und wiederum mit Blick auf die theoretischen Konzepte Handlungskompetenz und Zugehörigkeit ausgewertet;
- die Ergebnisse werden theoretisch aufgearbeitet und vertieft;
- der Abschlussbericht wird erstellt und

- ein referierter Beitrag eingereicht.

## 6. Ausblick und Transfer

- Im weiteren Verlauf werden Vorträge gehalten
- Verfassen eines Beitrags zu methodischen Aspekten des Forschungsprojekts.

## Literatur

BAUER, Hans G.; DUNKEL, Wolfgang; MUNZ, Claudia: Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen im Friseurberuf, München 2005.

BREMER, Rainer: Lernen in Arbeitsprozessen – Kompetenzentwicklung. In: RAUNER, Felix (Hrsg.) (2005): Handbuch Berufsbildungsforschung, Bertelsmann Verlag, Bielefeld. S. 282 – 294.

DIETZEN, Agnes: Ausgewählte Schwerpunkte der soziologischen Arbeits- und Qualifikationsforschung im Dienstleistungsbereich. Überlegungen zu möglichen Anknüpfungspunkten für die Berufsbildungsforschung. In: WALDEN, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 2007, S. 19 – 50.

Deutscher Qualifikationsrahmen – Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Erarbeitet vom „Arbeitskreis deutscher Qualifikationsrahmen“, Februar 2009

FLICK, Uwe; v. KARDOFF, Ernst; STEINKE, Ines: Was ist qualitative Forschung? In: dies. (Hrsg.): Qualitative Forschung, Reinbek b. Hamburg 2000, S. 13-29.

IMHOF, Christian: Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen, in: BOMMES, Michael; KRÜGER-POTRATZ, Marianne (Hrsg.): Migrationsreport 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven, Frankfurt/New York 2008, S. 113-158.

KAUFHOLD, Marisa: Kompetenz und Kompetenzerfassung. Analyse und Beurteilung von Verfahren der Kompetenzerfassung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2006.

MEY, Günter; MRUCK, Katja: Qualitative Interviews. In: NADERER, G.; BALZER, E. (Hrsg.): Handbuch Marktforschung. Wiesbaden: Gabler 2007, S. 247 – 278.

MECHERIL, Paul: Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle Mehrfachzugehörigkeit, Waxmann Verlag, - Den Namen des Verlags sollten wir nicht angeben. Münster 2003.

MERKENS, Hans: Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: FLICK, Uwe; v. KARDOFF, Ernst; STEINKE, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung, Reinbek b. Hamburg 2000, S. 286 - 299

PONGRATZ, Hans J.: Interaktionsstrukturen von Dienstleistungsbeziehungen. Machtanalytische Differenzierungen zum Thema ‚Kundenorientierung‘. In: Jacobsen, Heike; Voswinkel,

Stephan (Hrsg.): Der Kunde in der Dienstleistungsbeziehung. Beiträge zur Soziologie der Dienstleistung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2005, S. 57-80.

PORSCHEN, Stefanie: Austausch impliziten Erfahrungswissens. Neue Perspektiven für das Wissensmanagement, Wiesbaden 2008

SOLGA, Heike: Berufsbildung und soziale Strukturierung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen nationalen Bildungsbericht - Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen, Bonn, Berlin 2004, S. 223 – 279.