

Forschungsprojekt **2.4.201** (JFP 2006)

Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolvent/innen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung

Projektbeschreibung

Dr. Monika Bethscheider / Anke Settlemeyer
Karola Hörsch

Laufzeit II/07– IV/09

Bonn, April 2007

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1229
Fax: 0228 / 107 - 2988
E-Mail: bethscheider@bibb.de

Telefon: 0228 / 107 - 1202
Fax: 0228 / 107 - 2988
E-Mail: settlemeyer@bibb.de

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

1. Forschungsbegründende Angaben	2
Problemdarstellung.....	2
Forschungsstand	3
Aspekte der internationalen Berufsbildung.....	5
Theoretische Basis	5
Zentrale Forschungshypothesen	7
Forschungsziele	8
Transfer	9
2. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten.....	9
3. Konkretisierung des Vorgehens.....	9
Forschungsmethoden.....	9
Kooperationen	10
4. Literaturhinweise.....	10

1. Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

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. Schul- und Berufsbildungslaufbahnen mit ihren jeweils spezifischen Übergängen und Abschlüssen bestimmen maßgeblich - und derzeit stärker als früher - die späteren beruflichen Karrierewege und Arbeitsmarktchancen“ (Solga 2004, 223). Dies betrifft deutsche wie ausländische Jugendliche, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß.

Vor diesem Hintergrund ist die Situation ausländischer Jugendlicher in zweifacher Hinsicht besorgniserregend. Zum einen gelingt ihnen der Übergang an der ersten Schwelle in immer geringerem Maße. Der Anteil der Jugendlichen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, die einen Ausbildungsvertrag abschließen, ging von 33 % im Jahre 1995 um fast ein Drittel auf 24 % im Jahr 2005 zurück. Der Rückgang bei deutschen Jugendlichen fiel dagegen deutlich geringer aus (von 66 % auf ca. 58 %) (Uhly, Granato 2006, 51).

Zum anderen liegt der Anteil derjenigen Migrant/innen, die die allgemeinbildende Schule mit dem Hauptschulabschluss verlässt, seit langem anhaltend hoch: Er betrug 1994 bereits ca. 44 %, im Jahr 2003 ca. 42 %¹. Insbesondere für Jugendliche mit diesem Abschluss wird es immer schwieriger, einen Ausbildungsplatz zu finden: Ihre Ausbildungsbeteiligung hat sich von 35,5 % im Jahr 1990 auf 28,8 % im Jahr 2004 beständig verringert (Berufsbildungsbericht 1992, 30 und BBB 2006, 104). Jugendliche mit Realschulabschluss oder Abitur sind von

¹ Vgl. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge (2005): ca. 29% der ausländischen Schüler/innen verlassen die allgemeinbildende Schule mit einem Realschulabschluss; ca. 10% mit der Hochschul- bzw. Fachhochschulreife. Zum Vergleich deutsche Schulentlassene: Hauptschulabschluss: ca. 25 %; Realschulabschluss: ca. 42%; Hochschul-, Fachhochschulreife: 26%

dieser negativen Entwicklung nicht betroffen². Allerdings erklärt der Schulabschluss von Jugendlichen mit Migrationshintergrund allein die im Vergleich mit Deutschen geringere Ausbildungsbeteiligung nicht, wie die unten ausgeführten Forschungsergebnisse zeigen.

Die berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit Migrationshintergrund gelingt nicht im notwendigen Maße. Dies wiegt besonders schwer, weil die mangelnde Beschäftigungsfähigkeit von Individuen auch ihre Integration erschwert und Teilhabemöglichkeiten verringert. Zudem steht dieser Teil der Bevölkerung künftig nicht zur Verfügung, um den Bedarf an Fachkräften zu decken.

Wie unten ausgeführt wird, konzentriert sich die Forschung zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund bislang vor allem auf die erste Schwelle. Über mögliche Faktoren, die mit dem Migrationshintergrund in Verbindung stehen und sich auf bestimmte Aspekte beruflicher Handlungskompetenz auswirken, ist dagegen sehr wenig bekannt. Die hier vorgestellte Untersuchung wird diesen Faktoren nachgehen, indem sie einen Vergleich zwischen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund anstellt.

Forschungsstand

Zur Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund³ in der betrieblichen Ausbildung, ihren Ressourcen, den Problemen, die im Arbeitsalltag entstehen, ihren eigenen Handlungsstrategien und denen ihrer Ausbilder/innen liegen bisher so gut wie keine Untersuchungen vor: Die Forschung bezieht sich bislang vor allem auf Übergänge an der 1. Schwelle und sucht nach Erklärungen für die geringe Ausbildungsbeteiligung. Dennoch können einigen dieser Studien Hinweise entnommen werden, weil sie Aspekte thematisieren, die in der hier geplanten Untersuchung mit Blick auf die Phase der Ausbildung weiter bearbeitet werden.

Migrationshintergrund und Ausbildungsbeteiligung

Allein das Vorhandensein eines Migrationshintergrundes hat, wie Ulrich/Granato für Absolvent/innen unterschiedlicher Schularten nachweisen, erheblich erschwerende Auswirkungen bei der Ausbildungsplatzsuche. Anhand von Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 zeigen sie auf, dass ein höherer Schulabschluss, gute Noten und eine vergleichsweise gute Arbeitsmarktlage vor Ort sich positiv auf die Lehrstellensuche auswirken – ihre „Erfolgsförderlichkeit“ bei Bewerber/innen deutscher Herkunft aber deutlich größer ist als bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Bei Vorliegen von i.o.g.S. optimalen Voraussetzungen mündeten 71 % der Jugendlichen ohne, aber nur 44 % derjenigen mit Migrationshintergrund in eine duale Ausbildung. Das heißt, „der Migrationshintergrund ist für sich allein genommen ein Merkmal, das mit größeren Schwierigkeiten beim Zugang zu einer dualen Ausbildung verbunden ist“. (Ulrich/Granato 2006, 46). Da die betriebliche Seite nicht Gegenstand der Untersuchung war, bleiben die Betriebe und ihre Auswahlkriterien unberücksichtigt.

Die Ergebnisse der o.g. Untersuchung von Ulrich und Granato ergänzend, macht Boos-Nünning (2006) aus Sicht humankapitaltheoretischer Ansätze deutlich, dass sich die Chancen Jugendlicher mit Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz zu erhalten, weder infor-

² Bei Absolvent/innen mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss lag der Anteil derjenigen, die einen Ausbildungsvertrag abschlossen, im Jahr 2004 bei 37,5%; bei denjenigen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife betrug er 15,3% (BMBF 2006, 104). Im Jahr 1990 waren es bei denen mit Realschul- oder gleichwertigem Abschluss 31,8%, mit Hochschulreife 14,2%.

³ Unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden hier diejenigen verstanden, die selbst in einem anderen Land geboren sind oder mindestens ein Elternteil haben, das im Ausland geboren ist und als Erstsprache (auch) eine andere Sprache als Deutsch erlernt haben. Bei der Auswertung von Studien über diese Zielgruppe sind die ihnen zugrunde liegenden Definitionen zu beachten: Z.T. werden allein Jugendliche ausländischer Staatsangehörigkeit betrachtet, z.T. Jugendliche mit Migrationshintergrund, zu denen auch Eingebürgerte zählen.

ge des im Laufe der Jahre verbesserten Niveaus ihrer allgemeinbildenden Schulabschlüsse, noch durch „ihr aus dem familiären Aufwachsen und dem Leben in einer ethnischen Subkultur resultierendes, ethnisches Kapital“ (Zwei- bzw. Mehrsprachigkeit und interkulturellen Kompetenzen) erhöhen. Dieses Kapital werde „in der deutschen Gesellschaft und in der Arbeitswelt ... nicht positiv eingeschätzt und daher in der Regel nicht berücksichtigt“. Daneben fehle Jugendlichen mit Migrationshintergrund teilweise „das aus deutschen Sprachkenntnissen und Informationen über den lokalen Arbeitsmarkt wie auch aus der Zugehörigkeit zu Netzwerken resultierende Humankapital“ (ebd., 10).

Sie führt darüber hinaus Ansätze an, die Benachteiligungen von Migrant/innen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mit Diskriminierung erklären: So würden neben leistungsbezogenen Aspekten auch Gruppenmerkmale (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Wohnbezirk) verwandt und mit bestimmten Risiken in Verbindung gebracht, die nach außen hin nicht unbedingt genannt werden. Als rechtfertigende Begründungen können stattdessen zu lange Anfahrtszeiten dienen oder vermutete Kundeninteressen, die sich v.a. in Kleinbetrieben negativ auswirken könnten.

Hinweise darauf, dass auch in der Ausbildung selbst Unterschiede zwischen Migrantinnen und Migranten und deutschen Jugendlichen bestehen, können einer Studie von Quante-Brandt (2006) entnommen werden⁴. Demnach scheinen Migrantinnen und Migranten „in Bezug auf die Kommunikationsmöglichkeiten („gemeinsame Besprechung von Aufgaben“) über ihre geleistete Arbeit schlechter gestellt [zu sein] als die deutschen Auszubildenden“ (ebd., 54). Dies deutet sich bereits in der Probezeit an, in der sich Migrant/innen - im Vergleich zu deutschen Auszubildenden - häufiger wünschen, mehr Erklärungen (ca. 44 % vs. ca. 35 %) bzw. Anleitungshilfen für die zu leistende Arbeit zu erhalten (ca. 42 % vs. ca. 35 %).

Bedeutung deutscher Sprachkenntnisse

Eine wichtige Grundlage für die Vermittlung bzw. den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz sind Kenntnisse der deutschen Sprache. Sie sind nicht nur unerlässlich für die Vermittlung fachlicher Inhalte und methodischer Fähigkeiten, sondern auch unverzichtbar für die persönlichen Interaktionen zwischen Ausbildenden und Auszubildenden, zwischen Kolleg/innen sowie für die Kontakte mit Kunden.

Die Wirtschaft zeigt sich hinsichtlich dieser Kompetenzen besorgt und kritisiert eine Tendenz zur Verschlechterung bei der Beherrschung elementarer Kulturtechniken, die seit den 1980er Jahren insbesondere bei Hauptschülern festzustellen sei: So waren den Ergebnissen einer Befragung durch die BDA aus dem Jahr 2002 zufolge 77,5% der Unternehmen nicht mit den Rechenleistungen der Auszubildenden zufrieden, und „noch schlechter stand es nach Meinung der befragten Betriebe um die Beherrschung der deutschen Rechtschreibung und Grammatik. 82,5% sahen hier erhebliche Defizite bei den Auszubildenden“⁵.

In der PISA-Studie werden Schüler/innen, die die Kompetenzstufe I der reading literacy nicht erreichen - unter ihnen fast 40 % Jugendliche mit Migrationshintergrund - als „Risikogruppe“ bezeichnet, denn entsprechende Kenntnisse und Fähigkeiten sind nicht nur für den Schulerfolg, sondern auch „für das Erlernen und Ausüben eines Berufs“ notwendig (Deutsches PISA Konsortium 2001, 117). Die Autoren gehen davon aus, dass „ernsthafte Defizite in der Sprachbeherrschung durch Leistungsstärken in anderen Bereichen nicht kompensiert werden (können)“, sondern im Gegenteil „sprachliche Defizite sich kumulativ in Sachfächern auswirken scheinen“ und „von entscheidender Bedeutung“ für Benachteiligungen in der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen aus Zuwandererfamilien sind (ebd., 379).

⁴ Es muss allerdings beachtet werden, dass die Zahl der in die Untersuchung einbezogenen Migrantinnen und Migranten im Laufe der Untersuchung von N= 146 auf N= 59 abnahm und dadurch auch das in der Studie berücksichtigte Berufsspektrum immer geringer wurde.

⁵ Vgl. dazu die Darstellung bei Eberhard (2005, 31 ff.) sowie bereits bei Hecker u.a. (1998, 8)

Für den Bereich der beruflichen Bildung weist Rösch (2004) auf verschiedene sprachliche Schwierigkeiten von Auszubildenden hin, die Deutsch als Zweitsprache erlernen:

- Hinsichtlich der Sprachverwendung seien für diese Schüler schon einfache Strukturen problematisch;
- es bestehe eine große Diskrepanz zwischen mündlicher und schriftlicher Kommunikationsfähigkeit, die aufgrund mangelnder Diagnosefähigkeit der Lehrkräfte und Ausbilder/innen v.a. im Bereich der mündlichen Kommunikationssituation selten bemerkt werde;
- dem Erwerb der deutschen Sprache werde z.T. keine ausreichend große Bedeutung beimessen, so dass Angebote zur Sprachförderung von den Jugendlichen nicht mit dem notwendigen Interesse aufgegriffen würden.

Dies wäre jedoch dringend notwendig, da fachsprachliche Anforderungen nicht ohne die Beherrschung der Allgemeinsprache erfüllt werden können und Schüler/innen mit geringen Deutschkenntnissen hier bereits einen Nachholbedarf haben (Boeckmann 1996).

Kalter (2006) belegt am Beispiel türkischer Jugendlicher, die auf dem Arbeitsmarkt besondere Schwierigkeiten haben, dass „je ‚deutscher‘ die Freundschaftsnetzwerke der Jugendlichen und je besser ihre Deutschkenntnisse, desto besser sind die Chancen auf eine qualifizierte Beschäftigung“ (ebd., 156). Demgegenüber stellen Seibert/Solga fest, dass die Arbeitsmarktchancen junger Türken, die in Deutschland eine Ausbildung erfolgreich beendet haben, schlechter sind als die gleich qualifizierter Absolvent/innen deutscher oder anderer Nationalität. Sie führen dies auf einen ethnisch modifizierten Signalwert des Ausbildungsabschlusses durch die Arbeitgeber zurück (Seibert/ Solga, 2006)⁶. Der entsprechende Disput wird fachöffentlich in der Zeitschrift für Soziologie geführt (vgl. ZfS 2006, 413-420).

Möglicherweise wird die hier geplante Untersuchung der Wirkung des Migrationshintergrundes in der Ausbildung auch Hinweise darauf erbringen, welche Faktoren zu den besonderen Schwierigkeiten türkischer Jugendlicher an der zweiten Schwelle beitragen (Damelang/Haas, 2006).

Bedeutung der Herkunftssprache

Wie eine Studie des Deutschen Jugendinstituts zeigt, die den Umgang von Auszubildenden unterschiedlicher Herkunftskultur im betrieblichen Alltag in vier industriellen Großbetrieben untersuchte, können die Zusammensetzung der Lerngruppen nach Ethnien (Bednarz-Braun/Bischoff 2004, 7) und der Einsatz der Herkunftssprache zu Konflikten unter den Auszubildenden führen (ebd., 14). Inwiefern sich derartige Konflikte oder entsprechendes Verhalten auf die berufliche Handlungsfähigkeit auswirken, ist der Studie nicht zu entnehmen. Dieser Frage ist im Rahmen dieser geplanten Untersuchung genauer nachzugehen. Dabei sollen auch positive Einsatzmöglichkeiten der Herkunftssprache beachtet werden (vgl. Settlemeyer/Dorau/Hörsch 2006).

Aspekte der internationalen Berufsbildung

Soweit vorhanden, werden projektrelevante Studien aus dem Ausland in der weiteren Arbeit berücksichtigt.

Theoretische Basis

Obwohl die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz seit den 1980er Jahren allgemein als Ziel von beruflicher Bildung angesehen wird (vgl. Reetz, 306), besteht bislang keine Einigkeit darüber, was im einzelnen unter „Kompetenz“ zu verstehen sei. Dies zeigte sich erneut in der Diskussion um die „Machbarkeitsstudie für ein Berufsbildungs-Pisa“. Hier wird über die Überlegungen auf nationaler Ebene hinaus auch eine Abhängigkeit des Verständ-

⁶ Siehe dazu ausführlich: Seibert/Solga (2005)

nisses von Kompetenz von der wissenschaftlichen und kulturellen Ausrichtung seiner Vertreter deutlich (Baethge u.a. 2005, 10). Bodensohn (2005, 137 f.) kritisiert eine „inflationäre Anwendung“ des Kompetenzbegriffs, der „mit dem der ‚Nachhaltigkeit‘ einer der meistgebrauchten Begriffe bildungspolitischer Argumentationen geworden sein (dürfte)“.

Die hier vorgestellte Untersuchung wird nicht einzelne Kompetenzen bzw. die im Einzelfall erreichten Niveaus oder Stufen bestimmter Dimensionen von Kompetenz messen können. Sie will vielmehr unter Zugrundelegung dieses zentralen Begriffs die betriebliche Ausbildung von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund näher betrachten und die entsprechenden Kompetenzbereiche am Beispiel ausgewählter Berufe für die Ausbildung konkretisieren. Dies ist methodisch notwendig, weil aus Wissen allein nicht zwangsläufig auch die Fähigkeit folgt, zu handeln - Kompetenz sich insofern „letztlich erst in der Bewältigung konkreter Handlungssituationen (erweist)“ (Weiß 1999, 182). Berufliche Handlungskompetenz ist insofern stets „an die Bewältigung konkreter Situationen (z.B. Arbeitsaufgaben) gekoppelt“ (Gillen/Kaufhold 2005, 370).

Grundsätzlich lassen sich in Anlehnung an Baethge u.a. (2006, 47 f.) vier Dimensionen von Kompetenz unterscheiden, deren konkrete Ausprägung und Stellenwert für die hier geplante Analyse sich jeweils im Forschungsprozess erweisen wird:

- Fachkompetenz: berufsspezifische Fertigkeiten und Fachkenntnisse, die eine Person in die Lage versetzen, eine Tätigkeit auszuüben, deren Inhalte u.a. durch Ausbildungsrahmenpläne vorgegeben sind. Der jeweils erreichten Expertise entsprechend können verschiedene Niveaus von Fachkompetenz unterschieden werden⁷.
- Methodenkompetenz: situations- und fachübergreifende, flexibel einsetzbare kognitive Fähigkeiten wie die der Kreativität bei der Bewältigung von Aufgaben; Denk- Urteils- und Entscheidungsfähigkeit sowie die Fähigkeit zu vernetztem Denken.
- Sozial- bzw. sozial-kommunikative Kompetenz: Kooperations-, Team-, Konfliktfähigkeit sowie Fremdsprachenkenntnisse. Angesichts der Fragestellung unserer Untersuchung beziehen wir, anders als Baethge, auch Deutschkenntnisse als eine mögliche Kategorie in diesen Kompetenzbereich ein.
- Reflexionskompetenz/Metakognition: die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung und zu selbstorganisiertem Handeln, Entwicklung eigener Werthaltungen, Begabungen, Motivationen und Leistungsvorsätze.

Konkretes Handeln (Performanz)⁸ wird „immer wieder auch durch Merkmale der konkreten Situation“ (Maag Merki/Grob 2005, 9) und deren Wahrnehmung durch die Akteure beeinflusst. Daraus ergibt sich für die Fragestellung des Projektes die Notwendigkeit, nach Einflüssen zu fragen, die die Performanz der Handlungskompetenz speziell bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Ausbildung hemmen oder fördern (so etwa die Motivation der Jugendlichen und ihrer Ausbilder/innen).

Da die geplante Untersuchung Unterschieden zwischen Jugendlichen mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung nachgehen wird, ist es erforderlich, einen theoretischen Rahmen zu wählen, der es erlaubt, den Migrationshintergrund näher zu bestimmen. Bisher vorliegende Untersuchungen betrachten häufig lediglich einzelne Aspekte wie z.B. Kenntnisse der deutschen Sprache (i.d.R. mittels Selbsteinschätzung), das Einreisealter oder den sozioökonomischen Status der Eltern und können dabei auf ein Set von Variablen aus vor-

⁷ Bei Baethge u.a. (2005, 47) sind dies Expertenwissen, Grundkenntnisse und geringe/keine Kenntnisse.

⁸ Die Performanz beruflicher Handlungskompetenz wird in den Interviews sprachlich abgebildet und so der Analyse zugänglich gemacht.

liegenden Untersuchungen zurückgreifen, das allerdings begrenzt ist. Im Unterschied dazu wählt die hier geplante Untersuchung einen für verschiedene, auch bisher nicht bekannte Phänomene offenen Zugang, um damit der Vielschichtigkeit des Migrationshintergrundes Rechnung zu tragen. Entsprechende Überlegungen finden sich in dem Konzept der Zugehörigkeit von Mecheril (2003). Dieser entwickelt seine Theorie speziell im Hinblick auf natio-ethno-kulturelle Kontexte. Zugehörigkeit bringt ein Verhältnis zwischen Element und Menge zum Ausdruck, stellt Zusammenhänge her, indem nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden sortiert wird (ebd., 119). Zugehörigkeit ist insofern nicht eine Eigenschaft von Elementen an sich, sondern sie entsteht „erst durch den Akt der symbolischen Bezeichnung, durch den Akt der Erfassung und Klassifikation“ (ebd., 119) und kennzeichnet Beziehungen zwischen Personen.

Soziale Zugehörigkeit verweist auf das Verhältnis eines Individuums zu einer sozialen Gruppe und beschreibt zugleich das Verhältnis der sozialen Gruppe zum Individuum. Entsprechend dieser doppelten Sichtweise setzt sich einerseits das Individuum selbst in ein Verhältnis zu sozialen und symbolischen Kontexten und wird andererseits auch in ein Verhältnis zu den Kontexten gesetzt. Soziale Zugehörigkeit wird über konkrete Zugehörigkeitserfahrungen hergestellt, die positiver oder negativer Art sein können.

Als einen wichtigen Aspekt natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit bestimmt Mecheril symbolische Mitgliedschaft, die „ein wechselseitiges Erkennen auf der Ebene von Gleichartigkeit (ermöglicht)“ (ebd., 139). Mitgliedschaft stellt symbolische Gemeinsamkeit her und mithin auch symbolische Differenz. Grundlegend - und über andere Ansätze hinausgehend, weil nicht nur Merkmale berücksichtigt werden, die sich der Wahrnehmung unmittelbar erschließen - ist in diesem Zusammenhang die Unterscheidung zwischen formeller und informeller Mitgliedschaft. Erstere schafft auf der Grundlage kommunikativ-diskursiver Prozesse, in denen quantitative und qualitative Kriterien der Mitgliedschaft expliziert werden, eine offizielle soziale Ordnung (z.B. Staatsangehörigkeit). Letztere entsteht auf der Grundlage von Traditionen der Differenz, die unhinterfragt als gegeben betrachtet werden und sich daher einer Diskussion entziehen („vernaturlichte Verhältnisse“). Als „Signale der Unterscheidung“ können sie gleichwohl ihre Wirksamkeit für die Herstellung oder Verweigerung von Mitgliedschaft entfalten (z.B. äußere Merkmale wie Hautfarbe, aber auch Vorstellungen dessen, was „deutsch Sein“ ausmacht).

Zentrale Forschungshypothesen

1. Die symbolische Ebene, auf der die Darstellung von natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit angesiedelt ist, konkretisiert sich in der Ausbildungssituation zwischen Auszubildenden und Auszubildenden mit Migrationshintergrund.
2. Aspekte des Migrationshintergrundes sind nicht allein an der ersten und zweiten Schwelle wirksam, sondern auch in der dazwischen liegenden Phase der Ausbildung.
3. Aspekte des Migrationshintergrundes beeinflussen die Vermittlung bzw. den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz. Dies betrifft die verschiedenen Kompetenzbereiche in unterschiedlicher Weise.
 - 3.1 Dabei gibt es Aspekte, die unmittelbar mit dem Migrationshintergrund zusammen hängen, z.B. sprachliche Kenntnisse als Teil kommunikativer Kompetenz;
 - 3.2 andere Aspekte sind lediglich mittelbar auf den Migrationshintergrund zurückzuführen, z.B. das Selbstkonzept als ein Bestandteil von Reflexionskompetenz.
4. Aspekte des Migrationshintergrundes wirken sich auf die berufliche Handlungskompetenz in unterschiedlicher Weise aus:
 - 4.1 positiv aufgrund spezifischer Ressourcen (mutter- bzw. fremdsprachliche Kenntnisse als kommunikative Kompetenz im Kontakt mit bestimmten Kundengruppen);

- 4.2 negativ aufgrund von Defiziten (fehlende Deutschkenntnisse erschweren den Erwerb von Fachkompetenz sowie kommunikative Kompetenz im Kundenkontakt);
- 4.3 in ihrem Zusammenwirken können sie einander kompensieren (z.B. Arbeitstugenden / soziale Kompetenz zum Ausgleich sprachlicher Schwierigkeiten).
5. Die Wirkung einzelner Aspekte des Migrationshintergrundes ist vom sachlichen Kontext abhängig; sie können daher innerbetrieblich eine andere Bedeutung haben als im Kundenkontakt (Sprachkenntnisse).
6. Sie ist zum zweiten abhängig von der persönlichen Wahrnehmung und Bewertung durch die beteiligten Akteure (gesellschaftliche Auf- bzw. Abwertung bestimmter Herkunftsländer, Religionen, Hautfarbe, Kleidung).
7. Im Verlauf der betrieblichen Ausbildung verändern sich Stellenwert und Bedeutung einzelner Aspekte des Migrationshintergrundes von Auszubildenden z.B. hinsichtlich deutsch- oder fremdsprachlicher Kenntnisse.
8. Die Ausbilder/innen sind auf spezielle Erfordernisse bei der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz an Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht vorbereitet⁹.

Forschungsziele

Mehr Kenntnisse über die Bedeutung des Migrationshintergrundes von Jugendlichen können dazu beitragen, dass sich mehr Betriebe und Verwaltungen als bisher für eine Ausbildung dieses Personenkreises öffnen.

In der Untersuchung sollen betriebliche und persönliche Einflussgrößen ermittelt werden, die in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund - im Vergleich zu Auszubildenden ohne Migrationshintergrund - von besonderer Bedeutung sind. Ihr Zusammenwirken in der betrieblichen Ausbildung soll analysiert und deutlich gemacht werden, welche Rolle dem Migrationshintergrund im Besonderen zukommt. Dabei sollen die Aspekte des Migrationshintergrundes ermittelt werden, die für die berufliche Handlungskompetenz eine Rolle spielen. Folgenden Fragen soll nachgegangen werden:

- Woran machen die Beteiligten - Auszubildende und Ausbilder/innen - einen Zuwachs an beruflicher Handlungskompetenz fest? Gibt es Aspekte, auf die sie dabei speziellen Wert legen? Spiegelt sich eine solche Schwerpunktsetzung in der Ausbildung wider? Zeigen sich in diesem Zusammenhang Bezüge zum Migrationshintergrund von Auszubildenden?
- Welche Schwierigkeiten treten im Rahmen der betrieblichen Ausbildung auf? Welche Strategien setzen die Ausbilder/innen bzw. die Auszubildenden ein, um diese auszuräumen? Gibt es darunter Schwierigkeiten, die mit dem Migrationshintergrund in Bezug gesetzt werden und auch Auswirkungen auf die berufliche Handlungskompetenz haben?
- Fühlen Ausbilder/innen sich persönlich verantwortlich dafür, Schwierigkeiten der Auszubildenden zu beseitigen? Wenn ja, gilt dies auch für Belange, die speziell Jugendliche mit Migrationshintergrund betreffen? Sind Ausbilder/innen auf die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vorbereitet? Wenn ja, in welcher Form?
- Inwieweit beeinflussen das Selbstverständnis und ggf. das Zugehörigkeitsverständnis nach Mecheril von Ausbilder/innen und Auszubildenden die berufliche Handlungskompetenz? Welche Erfahrungen liegen ihm zugrunde?

⁹ Vgl. Bethscheider/Schwerin (2005)

- Welche Bedeutung messen Ausbilder/innen und Auszubildende dem Migrationshintergrund bei? Gibt es Unterschiede je nach Herkunft der Auszubildenden?

Transfer

Die Ergebnisse der Untersuchung können für alle an der Ausbildung Beteiligten von Interesse sein, insbesondere für die Ausbildung der Ausbilder, das Ausbildungspersonal in Betrieben selbst, für über- und außerbetriebliche Ausbildungsstätten sowie für die ausbildenden Betriebe. Vorstellbar ist z.B., die Ergebnisse über foraus.de, die KWB-Ausbildungsleiter und andere Netzwerke sowie eine eigene Veranstaltung des Bundesinstituts der Fachöffentlichkeit vorzustellen.

2. Begründete Zuordnung zu den Forschungsschwerpunkten

Entsprechend dem dargestellten Forschungsstand wird das Projekt, wie im Forschungsprogramm 2006 vorgesehen, dem Schwerpunkt „Berufliche Bildung für spezifische Zielgruppen“ zugeordnet¹⁰.

3. Konkretisierung des Vorgehens

Forschungsmethoden

Die Untersuchung konzentriert sich auf den betrieblichen Teil der Ausbildung. Es sollen die subjektiven Sichtweisen der Beteiligten erfragt, Prozesse beschrieben und Zusammenhänge zwischen verschiedenen Faktoren hergestellt werden. Daher wird ein qualitatives Vorgehen gewählt, das an die Grounded Theory¹¹ angelehnt ist. Diese Methode sieht ein stufenweises Sampling vor: Erste Interviews werden ausgewertet, um relevante Kategorien festzustellen. Diesen wird in den darauf folgenden Interviews vertieft nachgegangen. Ziel dieses mehrstufigen Verfahrens ist es, die Schlüsselkategorie bzw. die zentralen Kategorien und die relevanten Bezüge zu ermitteln, die den Forschungsgegenstand erklären.

Es werden ca. 45 leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit Auszubildenden und Ausbildern/innen mit und ohne Migrationshintergrund geführt. Die Leitfäden für die Befragung der Ausbilder/innen bzw. der Auszubildenden werden aufeinander abgestimmt, so dass - neben den jeweiligen Ergebnissen für die befragten Gruppen - die Sichtweisen der Beteiligten auch verglichen und aufeinander bezogen werden können. Die Interviews werden gegen Ende der Ausbildung geführt; um Informationen zu früheren Ausbildungsphasen zu erhalten, werden die Fragen z.T. retrospektiv gestellt. Sollten Absolvent/innen bestimmter Schularten, z.B. Abiturienten, bei den Interviews nicht ausreichend erfasst werden, werden sie vergleichend in Gruppendiskussionen befragt.

Ergänzend werden stärker strukturierte Befragungen der ausbildenden Betriebe durchgeführt.

Die Befragung wird vom Projektteam selbst durchgeführt, da die präzise inhaltliche Kenntnis der Interviews und die Präsenz in der Interviewsituation die Auswertungsarbeit wesentlich unterstützen.

Der gewählte Ansatz ermöglicht es, sowohl Faktoren zu identifizieren, die unabhängig von der Herkunft wirksam sind, als auch solche, die speziell mit dem Migrationshintergrund in

¹⁰ Der Befund schlechter Startchancen dürfte aufgrund der unterschiedlichen Schularten, die in die Untersuchung einbezogen sind (neben Hauptschulen, auch Real- sowie weiterführende Schulen), in unterschiedlichem Maße zutreffen.

¹¹ vgl. Strauss, 1998

Verbindung gebracht werden. Beide sollen mithilfe des Vergleichs von Auszubildenden mit bzw. ohne Migrationshintergrund ermittelt werden. Die Zugrundelegung verschiedener Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz ermöglicht es darüber hinaus, die ermittelten Faktoren auch in diesen Zusammenhang zu stellen und somit an eine aktuelle Diskussion in der Berufsbildung anzuschließen. Im Rahmen dieser Untersuchung ist es jedoch nicht möglich, eine Messung dieser Kompetenzen vorzunehmen.

Die Auswahl der zu untersuchenden Berufe erfolgt auf der Grundlage theoretischer Überlegungen und der Hinweise von Expert/innen innerhalb des BIBB und seiner Ausschüsse sowie erster eigener Beobachtungen, die mit Aufnahme der Arbeiten am Forschungsprojekt beginnen. Die Untersuchung konzentriert sich aus forschungspraktischen Gründen auf Nordrhein-Westfalen; soweit Kontrastierungen dies erforderlich machen, sollen Interviews auch in anderen Bundesländern durchgeführt werden.

Untersuchungsbegleitend finden Gespräche zur Klärung inhaltlicher und methodischer Fragen mit Wissenschaftler/innen aus Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Berufsschullehrer/innen und Praktiker/innen statt.

Dienstleistungen Dritter

Für die Verschriftung der Interviews und für die Durchführung der Gruppendiskussionen sind Mittel vorgesehen.

Kooperationen

Es sind Kooperationen mit anderen Forschungsprojekten im Bundesinstitut für Berufsbildung vorgesehen, so mit dem Projekt „Qualität der Ausbildung“ (Ebbinghaus/Krewerth) und dem Projekt „Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ (Dr. Granato). Sollten sich im Untersuchungsverlauf weitere Kooperationsmöglichkeiten auch außerhalb des Hauses eröffnen, werden diese aufgenommen.

4. Literaturhinweise

BARKOWSKI, H.: Meine kleine Stadt Disra. – Wahrnehmungsprozeduren, Begriffsentwicklung und Spracherwerb: auf der Suche nach theoretischen Orientierungen für die Analyse lernersprachlicher Äußerungen im Hinblick auf zweitsprachendidaktische Fragestellungen. In: BOECKMANN, K.-B./FRITZ, T (Hrsg.): Deutsch als Zweitsprache und berufliche Bildung. Innsbruck/ Wien 1996, S. 9-32

BAETHGE, M. u.a.: Wie könnte eine internationale Vergleichsstudie zur beruflichen Bildung aussehen? Machbarkeitsstudie (Entwurf), Göttingen 2005

BAETHGE, M. u.a.: Dynamische Zeiten - langsamer Wandel. Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft, o.O., März 2006

BEAUFTRAGTE der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin 2005

BEDNARZ-BRAUN; I./BISCHOFF, U (DEUTSCHES JUGENDINSTITUT, Hrsg.): Azubis unterschiedlicher Herkunftskultur: Wie kommen sie im betrieblichen Alltag miteinander aus?, München 2004

- BETHSCHEIDER, M./SCHWERIN, C.: Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden deutscher und ausländischer Herkunft – Grundlagen einer Zusatzqualifikation. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.4.101, Bonn 2006. Online unter: www.bibb.de/de/wlk8579.htm
- BODENSOHN, R.: Die inflationäre Anwendung des Kompetenzbegriffs fordert die bildungstheoretische Diskussion heraus, in: FREY, A. u.a. (2005, S. 136-149)
- BOECKMANN, K.-B.: Zum Umgang der Pädagogik mit kultureller und sprachlicher Vielfalt. In: In BOECKMAN, K.-B./FRITZ, T. (Hrsg.): Deutsch als Zweitsprache und berufliche Bildung. Innsbruck/ Wien 1996, S. 33-42
- BOOS-NÜNNING, U.: Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten, in: Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen, Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn 2006, S. 6-29
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder, Bielefeld 1998
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1992, Bonn 1992
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2006, Bonn, Berlin 2006
- DAMELANG, A./HAAS, A.: Berufseinstieg: Schwieriger Start für junge Türken, IAB Kurzbericht, Nr. 19, 14.11.2006
- DEUTSCHES PISA-KONSORTIUM (Hrsg.): PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich, Opladen 2001
- EBERHARD, V.: Das Konzept der Ausbildungsreife - ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Schriftenreihe des BIBB, Heft 83, Bonn 2006
- FREY, A./JÄGER, R.S., RENOLD, U. (Hrsg.): Kompetenzdiagnostik - Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen, Landau 2005
- GILLEN, J./KAUFHOLD, M.: Kompetenzanalysen – kritische Reflexion von Begrifflichkeiten und Messmöglichkeiten. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 101. Band, Heft 3, 2005, S. 364-378
- HECKER, U./ALEX, L./v. BARDELEBEN, R./JURISCH, M./MEISSNER, V.: Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden. Endbericht zum FP 1.4001, Berlin 1998.
- Online unter: www2.bibb.de/tools/fodb/fodb_start1.php
- KALTER, F.: Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. In: Zeitschrift für Soziologie 35 (2), S. 144-160
- KALTER, F.: Die Suche muss immer weitergehen, die Frage ist nur „wo und wie?“ Anmerkungen zu den Kommentaren von Holger Seibert und Heike Solga. In: Zeitschrift für Soziologie 35 (5), S. 418-420
- MAAG MERKI, K./GROB, U.: Überfachliche Kompetenzen. Zur Validierung eines Indikatorensystems, in: FREY u.a. 2005, S. 31-56
- MECHERIL, P.: Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeit, Münster 2003
- MECHERIL, P.: Anerkennung des Anderen als Leitperspektive Interkultureller Pädagogik? Perspektiven und Paradoxien. Online unter: www.projekte-interkulturell-nrw.de/main12.htm

- QUANTE-BRANDT, E./ROSENBERGER, S./BREDEN, M.: Ausbildungsrealität - Anspruch und Wirklichkeit, Bremen 2006
- REETZ, Lothar: Kompetenz. In: Wörterbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bad Heilbrunn 2006
- RÖSCH, H.: Deutsch als Zweitsprache (DaZ) in der beruflichen Bildung.
Online unter URL: <http://www.tu-berlin.de/fb2/fadi/hr/DaZ-Beruf.pdf>, 2004
- SCHOFIELD, J.W.: Migrationshintergrund, Minderheitenzugehörigkeit und Bildungserfolg. AKI-Forschungsbilanz 5, Berlin, Oktober 2006
- SEIBERT, H./SOLGA H.: Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. In: Zeitschrift für Soziologie 34 (5), S. 365-382
- SEIBERT, H./SOLGA, H.: Die Suche geht weiter ... Kommentare zu „Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft“ von Frank Kalter (ZfS 2/2006). In: Zeitschrift für Soziologie 35 (5), S. 413-417
- SETTELMEYER, A./DORAU, R./HÖRSCH, K.: Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt 2.4.102, Bonn 2006. Online unter: www.bibb.de/de/wlk8601.htm
- SIEBERT-OTT, G.: Der Übergang von der Alltagskommunikation zum Fachdiskurs. In: Deutsch Lernen, 2/2000, S. 127-142
- SOLGA, H: 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
- STRAUSS, A.: Grundlagen qualitativer Sozialforschung, München 1998
- UHLY, A./GRANATO, M.: Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsbildung verdrängt? In: BWP 3/2006 S. 51-55
- ULRICH J. G./GRANATO, M.: Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Ausbildungschancen. In: Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Dokumentation einer Fachkonferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn 2006
- WEISS, R.: Erfassung und Bewertung informell erworbener Kompetenzen - Realistische Möglichkeit oder bildungspolitische Utopie, in: DE CUVRY, A. u.a. (Hrsg.): Erlebnis Erwachsenenbildung. Neuwied u.a. 1999a, S. 176-191
- WINKLER, M.: Wie vorbereitet ist die Jugend auf Arbeit und Beruf? Ergebnisse und Perspektiven aus der Kompetenzforschung. Vortrag anlässlich der 4. Fachtagung des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ am 18.09.2003 in Neukirchen-Pleiß