



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2011), H. Sonderheft"

Auszubildende mit Migrationshintergrund aus der Sicht von Ausbilderinnen und Ausbildern

Von: **Dr. Monika Bethscheider** (*Wiss. Mitarbeiterin BIBB*)

Im Zeitalter weltweiter Migrationsbewegungen gibt es eine zunehmende Anzahl von Menschen, die Bindungen an mehr als eine Nation und/oder Kultur haben. Menschen mit ausländischen Wurzeln repräsentieren derzeit rund 19% der in Deutschland lebenden Bevölkerung; rund ein Drittel der Jugendlichen mit ausländischem Pass (1) begann im Jahr 2010 eine berufliche Erstausbildung. Ihr Migrationshintergrund ist nicht nur an der ersten Schwelle von Bedeutung, sondern auch innerhalb der Ausbildung selbst: Phänotypische Merkmale, sprachliche Praxen, normative Orientierungen und religiöse Gebote können von Ausbilderinnen und Ausbildern mit Zuschreibungen und Bewertungen verbunden werden, die die Zugehörigkeit der Auszubildenden zum Betrieb befördern oder hemmen.

Welche Aspekte des Migrationshintergrundes betriebliche Ausbilder/innen als Signale der Unterscheidung wahrnehmen, ist Gegenstand des folgenden Beitrags. Er basiert auf Interviews, die die Autorin im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojektes mit Ausbilder/innen geführt hat. In diesem Projekt wurden Auszubildende und Ausbilder/innen nach ihrer Selbstwahrnehmung bzw. der Fremdwahrnehmung des Migrationshintergrunds in der betrieblichen Ausbildung befragt (2).

Zugehörigkeit

Bei der Wahrnehmung des Migrationshintergrundes (3) bzw. einzelner seiner Aspekte geht es im Folgenden um Fremdzuschreibungen, die Ausbilderinnen und Ausbilder in alltäglichen betrieblichen Interaktionen im Hinblick auf die Zugehörigkeit von Auszubildenden vornehmen. Anlass für ihre Bewertungen sind Merkmale und Verhaltensweisen der Auszubildenden, die im Kontext der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz sichtbar werden, aber auch in eher informellen Situationen wie etwa bei Betriebsfeiern.

Mecheril (2003, 120) folgend, bezeichnet Zugehörigkeit einen Zustand, der gekennzeichnet ist einerseits durch Gemeinsamkeiten und Übereinstimmungen, die für alle Beteiligten selbstverständlich und unhinterfragt gelten – sowie andererseits durch die Feststellung von Unterschieden zwischen Wir und Nicht-Wir. Letzteres hat zur Folge, dass Personen sich in sozialen Kontexten nicht zugehörig fühlen bzw. nicht als zugehörig angesehen werden. Mit Blick auf den Migrationshintergrund steht die natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit von Auszubildenden im Fokus der Betrachtung.

Von anderen möglichen Dimensionen der Unterscheidung wie z.B. Geschlecht, Klasse, Alter oder Milieu wird bewusst abgesehen. Die-Wir-Unterscheidungen, die in Interaktionen getroffen werden, können mit Abwertungen bis hin zu Diskriminierungen verbunden sein, aber auch einfach ein „Anderssein“ markieren, das nicht näher qualifiziert wird.

Über Zugehörigkeit wird nicht immer auf der Grundlage expliziter, in Diskursen ausgehandelter Kriterien entschieden, wie dies etwa – bezogen auf nationale Zugehörigkeit – bei der Vergabe der Staatsangehörigkeit der Fall ist. Vielmehr sind gleichsam unterhalb der formellen Regelungen auch informelle Vorstellungen von Gleichheit bzw. Anderssein wirksam, die nicht an explizite Kriterien geknüpft sind, aber selbstverständlich und unhinterfragt als gültig anerkannt werden.

Dr. Monika Bethscheider

Wiss. Mitarbeiterin BIBB



Monika Bethscheider ist

wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 3.1: Berufliche Bildungsgänge und Lernverläufe/Förderung zielgruppenbezogener Berufsbildung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Bonn und vertritt dort die Arbeitsschwerpunkte ‚Weiterbildung von Migrantinnen/Migranten; Bildungspersonal‘.

Als „Signal der Unterscheidung“ (Mecheril 2003, 154), das auf eine bestimmte Normalitätsvorstellung verweist, können z.B. körperliche Merkmale wie Haar- und Hautfarbe wirken, aber auch normative Orientierungen oder sprachliche Äußerungen wie ein Akzent.

Aspekte des Migrationshintergrunds bei der Auswahl von Auszubildenden

Mit Ausnahme einer Befragten bilden alle Ausbilderinnen und Ausbilder, die im Sampling berücksichtigt wurden, Jugendliche mit Migrationshintergrund aus (4). Zur Bedeutung des Migrationshintergrundes in ihren Rekrutierungsprozessen werden hier lediglich einige erste Einschätzungen gegeben, denn die erste Schwelle war nicht Gegenstand des Forschungsprojektes.

In den Interviews mit Groß-/und Außenhandelskaufleuten wird das Vorliegen eines Migrationshintergrunds nur in seltenen Ausnahmefällen ausdrücklich als ein Auswahlkriterium angesprochen; im Vordergrund stehen über der Hauptschule rangierende schulische Abschlüsse und gute Sprachkenntnisse (5). Unter den Friseur/innen finden sich weit mehr Ausbilder/innen mit eigener Migrationserfahrung – oft sind sie zugleich Betriebsinhaber/innen.

Einige schildern, dass sie in Erinnerung an Schwierigkeiten, die sie selbst als Jugendliche bei der Suche nach einer Lehrstelle hatten, mit Beginn ihrer Tätigkeit ausschließlich oder bevorzugt Auszubildende mit Migrationshintergrund einstellten. Sind ihre Erfahrungen vor allem im Hinblick auf die Motivation und Geschicklichkeit dieser Jugendlichen positiv, legen sie auch langfristig den Schwerpunkt auf der Ausbildung von Migrant/innen, ohne dass Jugendliche ohne Migrationshintergrund gänzlich ausgeschlossen würden. Die befragten Ausbilder/innen mit Migrationshintergrund beschreiben sich selbst als offen für alle Herkunftsländer (Nationalitäten „querbeet“); wobei einige zugleich einräumen, dass de facto („zufällig“) viele Jugendliche der eigenen Nationalität bei ihnen einen Ausbildungsplatz erhalten („weil ich halt Türkin bin“).

Für Ausbilder/innen im Friseurhandwerk, die selbst nicht mehreren natio-ethno-kulturellen Kontexten verbunden sind, spielt der Migrationshintergrund offenbar keine eigenständige Rolle bei der Auswahl ihrer Auszubildenden, im Vordergrund stehen allein pragmatische Gesichtspunkte. So kann die Lage des Salons in der Nähe einer Hauptschule mit hohem Ausländeranteil die Ursache für viele Bewerbungen von Migrant/innen sein („das hat mich nie gestört“), und sich mit einer entsprechenden Kundenstruktur im Stadtteil verbinden. Andere gehen schon aufgrund der demographischen Entwicklung davon aus, dass der Anteil dieser Auszubildenden steigen wird („auf 60-70 %“) und richten ihre Auswahlprozesse darauf aus, diejenigen jungen Leute für ihren Betrieb zu rekrutieren, von denen sie gute Leistungen und Anpassungsfähigkeit erwarten – „ob mit Migrationshintergrund oder ohne“.

Wahrnehmung und Bewertung des Migrationshintergrundes in betrieblichen Interaktionen

Mit Erhalt ihres Ausbildungsvertrags sind alle Auszubildenden formal ihrem Betrieb zugehörig. Eine informelle Anerkennung als „gleich“ ist damit jedoch nicht unbedingt verbunden. Die folgende Darstellung will anhand exemplarischer Beispiele aufzeigen, welche Signale der Unterscheidung im betrieblichen Alltag wirksam werden, und für Zuschreibungen als „anders“ sensibilisieren, die auch dann erfolgen können, wenn Betriebe schon lange und mit Selbstverständlichkeit junge Migrant/innen ausbilden.

Verhalten gegenüber Autoritäten (Höflichkeit, Respekt)

Ausbilderinnen/Ausbilder aus dem Friseurhandwerk heben das besonders höfliche und respektvolle Auftreten der Migrant/innen unter ihren Auszubildenden hervor. Dies betrifft deren Verhalten sowohl gegenüber Kundinnen/Kunden, als auch ihnen selbst gegenüber („sehr sehr höflich“). Ein respektvoller Umgang im Betrieb wird zumal im Interesse der Kundenbindung ausdrücklich wertgeschätzt: Wer dem Chef und Kunden gegenüber Respekt hat, kann sich „anders“, zuvorkommend geben („nicht so klobig und nicht so aggressiv oder so“). Die dahinter stehenden elterlichen Erziehungsprinzipien werden von den befragten Ausbilder/innen auch dann berücksichtigt, wenn sie sie persönlich als zu streng empfinden – dies betrifft z.B. enge Zeitvorgaben bei gemeinsamen Unternehmungen.

Ist es einer Auszubildenden nach einem Wettbewerb nur kurz erlaubt, mit den Kolleg/innen auszugehen, sorgen Ausbilder/innen dafür, dass sie rechtzeitig nach Hause gebracht wird. Zugleich wirkt die Befolgung dieser Regel für einige der Befragten als Signal der Unterscheidung zwischen „Wir“ („unsere Deutschen“, „unsere Mädchen“, „unsere eigenen Mädchen“) und „Nicht-Wir“ („die“). Damit muss keine Abwertung verbunden sein – die Unterscheidung zwischen „denen“ und „uns“ erörtert allein die Differenz.

„Unsere Mädels, die sind dann teilweise ein bisschen zu – ne, also teilweise zu locker, und bei denen ist es einfach zu streng. Das ist, sagen wir, da [fehlt] das Mittelmaß.“

Ausbilderinnen, die selbst über Migrationserfahrung verfügen, äußern sich im bewusstem Rekurs auf die eigene Biographie bisweilen deutlich kritischer als ihre einheimischen Kolleg/innen („Ja, man hat Respekt vor Erwachsenen zu haben, so ist das oft bei Ausländern (...) aber so ein übermäßiger Respekt, das ist schon diese extreme Höflichkeit“). Ihre Schilderungen enthalten jedoch keinen Hinweis auf eine Unterscheidung zwischen „Wir“ und den „Anderen“, bezogen etwa speziell auf die eigenen Landsleute oder Migrantinnen/Migranten allgemein im Unterschied zu „deutschen“ Auszubildenden.



Religiöse Orientierungen

Wünsche wie die, im Salon ein Kopftuch zu tragen oder nicht im Herrensalon zu arbeiten, werden in den Interviews selten erwähnt und gelten als grundsätzlich unvereinbar mit der Arbeit im Friseurberuf. Die befragten Ausbilder/innen vertreten dies mit Nachdruck; und im Zweifelsfall wird das Ausbildungsverhältnis beendet (6).

Demgegenüber stellt der Verzicht auf Alkohol und Schweinefleisch eine Form des Ausdrucks religiöser Orientierungen dar, die in betrieblichen Alltagssituationen selbstverständlich möglich ist. Es gibt keinerlei Hinweise darauf, dass Auszubildenden dieses Verhalten bei Betriebsfeiern nicht zugestanden würde. Zugleich zeigt sich, dass auch Ausbilder/innen, die seit vielen Jahren über Erfahrungen mit der Ausbildung junger Migrant/innen verfügen, diesen speziellen Verzicht als ein „Signal der Unterscheidung“ wahrnehmen, das die Betroffenen – ganz anders als ein genereller Verzicht auf Fleisch – als „Andere“ kenntlich macht:

„Zum Beispiel, die essen ja nichts an Schweinefleisch (...), gut, ich habe da Verständnis für. Oder mal ein Gläschen Sekt, da schalten die sich ja ganz raus (...) wobei die ganz modern denken, das kann man oft selbst nur nicht verstehen, dass die so reagieren. Aber das liegt an der Erziehung von zuhause, da merken wir einfach, sie gehören doch nicht so – in diesen Rahmen, da

sind sie anders einfach. So, und es gibt ja auch Deutsche, die Vegetarier sind, aber das sind schon so Punkte – aber das ist eine private Atmosphäre und ich denk mir auch – das hat uns nicht zu interessieren. Wenn die hier aufgeschlossen sind und lassen das nicht raushängen, stört mich das auch nicht.“

Das Zitat profiliert an einem banalen Sachverhalt, wie ein bestimmtes Verhalten ermöglicht und zugleich unausgesprochen als Signal für die Unterscheidung zwischen „uns“ und „denen“ gewertet wird.

Einsatz spezieller Fähigkeiten und Fertigkeiten

Den Einsatz spezieller Fähigkeiten und Fertigkeiten, über die einzelne ihrer Auszubildenden verfügen und die auf eine persönliche Verbundenheit (auch) mit einem anderen Land als Deutschland verweisen, schildern ausschließlich solche Ausbilderinnen/Ausbilder, die selbst aufgrund ihrer Biographie mehreren natio-ethno-kulturellen Kontexten verbunden sind (7). In einigen Interviews findet die in der Türkei verbreitete Technik des Augenbrauenzupfens mit dem Faden Erwähnung, und die Befragten bringen ihrem Einsatz ausdrückliche Wertschätzung entgegen – unabhängig davon, ob es sich um eine Technik aus ihrem eigenen Herkunftsland handelt oder nicht. Dazu die Äußerung eines Friseurs italienischer Herkunft:

„Und dann habe ich noch die C. hier, die zupft Augenbrauen mit einem Garn. Ja, viele Leute hier in Deutschland machen es mit einer Pinzette. Aber mit dem Garn so, zack-zack-zack wie bei den Türken, finde ich total cool, ja, wenn di da sitzen und dann fängt die an di-di-di-di-di, ja. Doch, man lernt auch von den Lehrlingen was, ne. Was ich natürlich jetzt nicht lernen würde, weil ich weiß nicht, ob das jetzt gut ankommt (...) Aber die können das.“

Die besondere Qualität der von dieser jungen Frau eingesetzten Fähigkeit resultiert nicht aus einer Bedeutung als Signal eines „Andersseins“, sondern allein aus der darin deutlich werdenden fachlichen Kompetenz, die sie persönlich als Teammitglied auszeichnet. Bei dieser Betrachtungsweise ist es unwichtig, ob eine türkische Auszubildende eine türkische Technik einsetzt oder ein irakischer Lehrling „fantastisch“ tribals (8) rasieren kann. Beides gilt gleichermaßen als Bereicherung für den Betrieb. Die Betreffenden können ihre spezifischen Fähigkeiten in den Salon einbringen, ohne dadurch als „anders“ zu gelten und sind auch auf informeller Ebene als zugehörig anerkannt („meine Leute“).

Sprachkenntnisse

Soziales Handeln ist ein konstitutiver Aspekt natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit, wenn darin die Bindung an einen bestimmten Kontext zum Ausdruck kommt und es einen unersetzbaren Bestandteil der Lebensrealität des Einzelnen darstellt. Beides trifft auf die Sprache zu: Sprache schafft eine „Orientierung durch die kollektive und umfassende Einbindung des Einzelnen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft eines gemeinschaftlichen Kontextes“ (Mecheril 2003, 192). Sprachliche Kompetenzen, wie auch sprachliche Schwierigkeiten und Abweichungen sind zudem – insofern vergleichbar körperlichen Merkmalen und anders als normative Orientierungen – unmittelbar der Fremdwahrnehmung zugänglich und nicht allein qua Reflexion und Entscheidung veränderbar: Handlungen wie der Konsum von Nahrungs- und Genussmitteln, die Art der Kleidung/Kopfbedeckung und auch der Einsatz bestimmter Kenntnisse und Fähigkeiten unterliegen letztlich einer individuellen Entscheidung. Demgegenüber sind sprachliche Äußerungen an Kompetenzen gebunden, die dem Einzelnen nicht immer so zur Verfügung stehen, wie es den in einem bestimmten Kontext vorherrschenden Normalitätserwartungen entspricht.

*** Deutsche Sprachkenntnisse**

Alltägliche Interaktionen und notwendige Lernprozesse im Betrieb müssen in der deutschen Sprache bewältigt und gestaltet werden. Auch im Kontext des allgemeinen Verständnisses von Integration nehmen deutsche Sprachkenntnisse eine Schlüsselstellung ein (vgl. Schroeder 2007,6; Stürig 2006). Dies betrifft ihren funktionellen Aspekt als Verständigungsmittel in einem eher technischen Sinne, aber auch ihre symbolische Funktion. Sprachlichen Normabweichungen wirken als Signal, das den „Anderen“ vom Wir unterscheidbar macht.

„Wer für mich ein Ausländer ist, der kann hier nicht anfangen. Wer also sich nicht gut ausdrücken kann“.

Das Ausmaß der Abweichung von sprachlichen Normalitätsvorstellungen, das einzelne Ausbilder/innen tolerieren, ist so unterschiedlich wie die Reaktionen, die sie bei deutlich werdenden sprachlichen Schwierigkeiten ihrer Auszubildenden zeigen (9). Ist aber die erste Schwelle überwunden, können sich die Auszubildenden mit dieser Besonderheit in den Betrieb einbringen.

* Mehrsprachigkeit

Im Salon ist der Einsatz anderer Sprachen als Deutsch dann – allerdings nur dann – möglich und ausdrücklich wertgeschätzt, wenn es sich um Situationen handelt, in denen Kunden dies wünschen. Mitarbeiter/innen zu haben, die z.B. Arabisch, Italienisch, Russisch oder Türkisch sprechen, bringt dem Betrieb „extreme Vorteile“, wenn Gesprächspartner oder Dolmetscherdienste unterschiedlichster Art gefordert sind – sei es, weil Kunden gezielt eine Gelegenheit suchen, ihre Fremdsprachenkenntnisse anzuwenden oder weil sie die deutsche Sprache nicht hinreichend beherrschen. Kontrolliert eingesetzt, kann die Mehrsprachigkeit seiner Mitarbeiter/innen somit für den Betrieb einen erheblichen Gebrauchswert haben, der zudem nicht einmal finanziell honoriert werden muss. Alle befragten Ausbilder/innen äußern sich folglich positiv über den Nutzen kontrolliert eingesetzter Mehrsprachigkeit, unabhängig von Art und Anzahl ihrer persönlichen Zugehörigkeiten.

Ebenso einhellig ist die Ablehnung ihres unkontrollierten Gebrauchs. Unabhängig von der eigenen Herkunft und Muttersprache betonen ausnahmslos alle befragten Ausbilder/innen mit Nachdruck, dass in ihrem Salon ausschließlich die deutsche Sprache gesprochen werde. Gemeinsam ist ihnen auch die Begründung, dass alles andere unhöflich und respektlos sei und zudem einer Bindung derjenigen Kunden an den Salon zuwider laufe, die nur die deutsche Sprache verstehen und befürchten, man könne über sie reden, sich gar lustig über sie machen.



Es werden aber auch Unterschiede erkennbar, die zeigen, dass Mehrsprachigkeit als ein linguales und kulturelles Vermögen (Mecheril 2003, 410) sich je nach Kontext unterschiedlich konkretisiert: Diejenigen Ausbilderinnen/Ausbilder, die selbst (auch sprachlich) mehrfach zugehörig sind, betonen das Verbot unkontrollierter Mehrsprachigkeit vor allem mit Blick auf den „offiziellen“ Teil ihres Salons, der die Kundschaft einschließt. Für die Küche als nicht-öffentlichen Teil, zu dem Zugang allein die Mitarbeiter/innen haben, gilt dieses Prinzip nicht – es ist im Gegenteil selbstverständlich, dass hier auch andere Sprachen als die deutsche gesprochen werden, so wie es den natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeiten der dort Arbeitenden entspricht. Diese Regelung kann mit ausdrücklicher Wertschätzung für die Vielzahl der im Betrieb vertretenen Sprachen einhergehen oder auch nur mit einer Normalitätsvorstellung, der zufolge sprachliche Unterschiede einen sicheren Platz im betrieblichen Alltag haben – so wie auch eine allen gemeinsame Sprache dort unverzichtbar ist.

Dieser Auffassung folgend, können sich Sprachunterschiede nicht allein an der Nationalität von Individuen festmachen, sondern auch an ganz anderen Merkmalen wie z.B. der Generationszugehörigkeit. Sie werden im öffentlich Teil des Salons durch klare Regeln begrenzt und im Interesse einer unbeschwernten Kommunikation mit den Kunden möglichst unsichtbar gemacht – in privaten Situationen dagegen ist ihr Gebrauch frei gestellt:

„... die Jungs sprechen ja meistens irgend so eine Slang-Sprache, dieses Slang, dieses auf der Straße, ja, boah ey und so weiter und so fort. Das schalte ich dann sofort ab, ja? Das gibt es nicht. Also entweder spricht man mit normalen Sätzen, aber nicht diese abgehackten boah ey oder was weiß ich, so was gibt es nicht. Und da achte ich schon drauf, ne. Aber wenn die sich jetzt

untereinander unterhalten, das interessiert mich nicht dann. Dann können die sich gerne unterhalten, wie sie wollen, ja aber – vorne im Laden, wenn sie irgendwas zu sagen haben, dann Deutsch. Richtig Deutsch. Nicht boah ey oder so was.“

Das andere Ende des Spektrums im Umgang mit Mehrsprachigkeit bilden Ausbilder/innen, die den spontanen Gebrauch jeder anderen Sprache als Deutsch in ihrem gesamten Salon untersagen. Das Nichtverstehen fremdsprachlicher Äußerungen von Auszubildenden im Salon als einem Kontext, der ansonsten durch eine persönliche, bisweilen geradezu familiär anmutende Art der Kommunikation gekennzeichnet ist, geht dann mit einem tiefen Misstrauen und mit der Unterstellung einher, dass der Gebrauch dieser Sprachen dazu diene, etwas Unangenehmes zu verheimlichen. Hier zeigt sich dieselbe Haltung, die auch von der Kundschaft erwartet wird:

„Das gibt’s hier nicht. Ihr seid in Deutschland (...). Weil die anderen natürlich dann sagten: Was murmeln die sich da in den Bart, ne? Sind die jetzt am Schimpfen, man weiß ja nie, das hört sich ja immer bei denen so krass an, ich sag, hier wird nix verheimlicht. Offen reden, wenn was ist, und nicht, ihr zwei, muschelt da rum, das gibt es nicht.“

Da der Gebrauch der fremden Sprache sofort unterbunden wird und die betreffenden Auszubildenden dies mit „sehr viel Charme“ respektieren, kommt es zu keinem offenen Konflikt. Ihre Mehrsprachigkeit kennzeichnet die Betroffenen aber als „Andere“.

Phänotypus

Im Hinblick auf die Zuschreibung von Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit sind auch körperliche Merkmale wie die Haut- oder Haarfarbe von Bedeutung, die sich jeder Selbsteinflussnahme des Individuums, jedem Verstecken oder Verwischen entziehen (Goffman zit. in Mecheril 2003, 154). Die Interviews geben Beispiele dafür, dass phänotypische Merkmale der Auszubildenden, aber auch solche der Ausbilder/innen von Kund/innen (10) zum Anlass für Gespräche über die Herkunft genommen werden. Dies ist nicht zwangsläufig mit negativen Bewertungen verbunden. Vor allem geht es um die Abweichung von einer diffusen Normalitätserwartung, die Anlass ist, das Gegenüber nicht mit Blick auf dessen offensichtlich (auch) bestehenden Bindungen an den deutschen Kontext wahrzunehmen – man lebt und arbeitet in Deutschland, spricht die deutsche Sprache -, sondern sich allein dem Teil zuzuwenden, der als Signal eines „nicht von hier“-Seins bewertet wird.

„(Ich) werde ganz oft gefragt: Ja woher kommen Sie eigentlich? (...) Also da frage ich dann immer: Ja, was glauben Sie denn? (...) Bei der T. sieht man das natürlich, sie hat dieses asiatische Gesicht und sie wird eigentlich auch ganz oft angesprochen, also H. auch zum Beispiel, sieht auch nicht gerade, sie ist auch nicht unbedingt hell, die ist ja relativ dunkel. Und dann wird man halt oft gefragt. (...) Also was ich auch oft gehört habe ist: Ja, du bist so warmherzig. Und dann als nächstes: Aber so sind ja die meisten aus dem Süden.“

Die hier zitierte Ausbilderin lebt seit ihrem 3. Lebensjahr in Deutschland. Auf derartige Kommunikationsangebote reagiert sie mit freundlicher Distanz und allein für ihre Person (11), sie thematisiert sich nicht als Angehörige eines migrantischen „Wir“. Im Gegensatz dazu nimmt sie diskriminierende, etwa gegen Kolleginnen türkischer Herkunft gerichtete Äußerungen von Kunden als Angriff auch gegen sich selbst als Teil einer Gemeinschaft wahr, der sie sich vorbehaltlos zugehörig fühlt:

„Wir sind zwar höflich und wir sagen auch halt immer, der Kunde ist König, aber auch ein Kunde hat sich zu benehmen, denn er ist halt auch Gast irgendwo. Ja, und in dem Moment, wo derjenigen vielleicht abwertend zu uns über jemanden spricht, spricht er von einem Teil von uns.“

Im Zusammenhang mit der Erfahrung von Diskriminierung kommt es zu einer Selbstbeschreibung der Ausbilderin als Teil eines „Wir“, mit dem sie sich nach außen abgrenzt. Offen bleibt an dieser Stelle, ob dieses „Wir“ eines ist, das sich über das Merkmal des Migrationshintergrundes konstituiert, oder ob es hier um die Abwehr eines Angriffs auf das Team ohne Bezug zu den natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeiten von dessen Mitgliedern geht.

Fazit

Die Interviews zeigen, dass es vom betrieblichen Kontext (12) abhängt, aber auch von der Biographie der Ausbilderinnen und Ausbilder, wie diese Aspekte des Migrationshintergrundes ihrer Auszubildenden bewerten. Augenscheinlich trägt die eigene Erfahrung mehrfacher Zugehörigkeit zu einer größeren Offenheit gegenüber Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Dies gilt auch dann, wenn diese nicht denselben natio-ethno-kulturellen Kontexten zugehörig sind wie die betreffenden Ausbilder/innen selbst.

Als ein Hinweis darauf kann die Tatsache gelten, dass in ihren Betrieben Räume zur Verfügung stehen, in denen alle Mitglieder des Salonteams selbstverständlich ihre jeweilige Familiensprache sprechen können – unabhängig davon, ob auch die Ausbilder/innen diese verstehen. Dasselbe gilt für die wertschätzende Ermöglichung des Einsatzes von Fertigkeiten und Fähigkeiten, die in Deutschland und dem Herkunftsland der Ausbilder/innen selbst nicht gängig sind (Augenbrauen zupfen mit Faden). Auffällig ist ferner, dass in den Schilderungen der Befragten die Abgrenzung über eine Die-Wir-Unterscheidung nur als Reaktion auf eine vorangegangene Diskriminierung erfolgt (13).

Im Diskurs um das Thema Migration geht es immer um die Frage, wie Grenzen festgelegt werden und wie innerhalb dieser Grenzen mit Differenz, Heterogenität und Ungleichheit umgegangen wird (Mecheril 2010, 2). Ausbilderinnen und Ausbilder stehen deshalb vor der Aufgabe, eigene Normalitätsvorstellungen zu reflektieren (14) und zu überprüfen, welche Unterschiede im Hinblick auf sprachliche, normative und andere Aspekte des Migrationshintergrunds für die Kooperation im Ausbildungsalltag tatsächlich von Bedeutung sind und welche nicht. Diesbezügliche Klarheit ist eine unverzichtbare Voraussetzung dafür, dass ggf. notwendige Aushandlungsprozesse offen ausgetragen werden und der Blick frei wird für mögliche Fähigkeiten von Auszubildenden, die den betrieblichen Alltag bereichern, wie dies z.B. bei Mehrsprachigkeit und der Kenntnis spezieller Techniken der Fall sein kann.

Literatur

Bethscheider, Monika/Settelmeier, Anke/Hörsch, Karola: Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolventinnen und –absolventen in der Ausbildung, Bonn 2011 http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_24201.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Bonn 2010

Haas, Anette: Expertise zum Themenkomplex „Beschäftigungs- und Erwerbschancen sowie Qualifizierung erhöhen“, Nationaler Integrationsplan /Dialogforum 3, unv. Manuskript (Januar 2011)

Imdorf, Christian: Warum Lehrbetriebe ausländische Jugendliche meiden, in: panorama, Heft 2/2007, S. 29-30

Imdorf, Christian: Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl – ein Fall von institutioneller Diskriminierung? In: Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft. 33. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006, Frankfurt/Main 2008, S. 2048-2058

Machold, Claudia/Mecheril, Paul: Jugendliche in der Migrationsgesellschaft. Reflexionen zu einer Unterscheidungspraxis, in: berufsbildung, Heft 123/2010, S. 2-3

Mecheril, Paul: Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach) Zugehörigkeit, Münster 2003

Schroeder, Christoph: Integration und Sprache, in: aus politik und zeitgeschichte, 22-23/2007, S. 6-12

Sürig, Inken: Die Bedeutung von Deutschkompetenz im Migrationskontext der BRD als linguistische und soziologische Fragestellung, Osnabrück 2006

Anmerkungen:

1 Die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes erfasst lediglich die Staatsangehörigkeit (BIBB 2010, 186).

2 Dabei handelt es sich um leitfadengestützte Interviews in den Berufen Friseur und Groß-/ Außenhandelskaufmann (Bethscheider/Settelmeier/Hörsch 2011).

3 Der Forschungsfrage des Projektes entsprechend gelten hier verschiedene Merkmale als Hinweis auf den Migrationshintergrund einer Person; so die Tatsache, dass sie selbst nach Deutschland zugewandert ist, Deutsch nicht oder nicht allein als Familiensprache spricht sowie phänotypische Eigenheiten.

4 Insofern stellen diese Ausbilderinnen und Ausbilder eine Positivauswahl dar. Zum Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl vgl. die Schweizer Studie von Imdorf (2006).

5 Anders als im Friseurberuf sind Ausbilder/innen und Auszubildende mit Migrationshintergrund im Beruf Groß-/Außenhandelskaufmann/-frau auch nur schwach vertreten (zu den Kriterien für die Auswahl der untersuchten Berufe vgl. Bethscheider/Settelmeier/Hörsch 2011, 6). Die Interviews enthalten auch deutlich weniger Hinweise auf eine Bedeutung einzelner Aspekte des Migrationshintergrunds, als dies im Friseurberuf der Fall ist (vgl. ebda., 15).

6 Nur zwei Befragte berichten von entsprechenden Erfahrungen. Im ersten Fall einigte man sich darauf, dass die betreffende Auszubildende das Kopftuch während der Arbeit im Salon ablegte; im zweiten Fall wurde das Ausbildungsverhältnis beendet.

7 Von einer solchen Verbundenheit wurde ausgegangen, wenn die Befragten selbst in einem anderen Land als Deutschland gelebt und das Deutsche als Zweitsprache erlernt haben und/oder nach langjähriger Niederlassung in Deutschland (auch) eine andere Staatsangehörigkeit als die deutsche besitzen. Zu berücksichtigen ist zudem eine Verbundenheit, die über die enge persönliche Bindung an eine Person mit Migrationshintergrund entstehen kann, wie dies im Falle der deutschen Ehefrau eines Ausbilders italienischer Herkunft der Fall war.

8 Dabei handelt es sich um individuelle Kopfrasuren in der Art von tattoo-Motiven.

9 Das Handlungsspektrum reicht vom Vertrauen auf positive Entwicklungen, die sich auch ohne betriebliche Unterstützung im Laufe der Ausbildung einstellen und die Verpflichtung der Auszubildenden, ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch zu nehmen bis hin zu eigenen Bemühungen der Ausbilder/innen, sprachliche Hilfen zu geben.

10 An dieser Stelle geht es also nicht um durch Ausbilder/innen vorgenommene Bewertungen und Zuschreibungen, sondern um solche, die ihnen selbst gegenüber vorgenommen werden.

11 „Also die Erfahrung hat gezeigt, das hat nicht immer wirklich was mit dem Wetter oder der Nationalität zu tun. Es gibt immer im Leben solche und solche (...) Jeder hat auch seine Art, warum er so ist wie er ist.“

12 Dazu gehören die wirtschaftliche Situation und antizipierte Erwartungen der Kundschaft eines Betriebes sowie Erfahrungen, die mit Ausbildung gemacht wurden. Probleme in diesen Bereichen können die Offenheit für Abweichungen von z.B. sprachlichen Normalitätsvorstellungen mindern, unabhängig davon, ob es sich um Ausbilder/Betriebsinhaber mit oder ohne Migrationshintergrund handelt.

13 In den Interviews finden sich vielmehr Formulierungen wie „unsere Deutschen“, „meine Türkin“.

14 Imdorf (2007, 30) spricht in diesem Zusammenhang von einer „Kultur der Selbstreflexion“.
