

# **Gatekeeper in der dualen Ausbildung**

**Einstellungsentscheidungen zugunsten zugewanderter Personen im  
Spannungsfeld von Biographie, Betrieb und ‚Bauchgefühl‘**

Dissertation

Zur Erlangung des akademischen Grades eines  
Doktors der Philosophie  
am Fachbereich 5: Erziehungswissenschaften der Universität Koblenz-Landau

vorgelegt am 01.02.2022

von Dipl.-Päd. Isa Hübel

Erstgutachter/in: Prof. Dr. Norbert Wenning  
Zweitgutachter/in: Prof. Dr. Lisa Rosen



---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einleitung</b> .....	<b>9</b>
<b>2 Untersuchungskontext</b> .....	<b>16</b>
2.1 ‚Migrationshintergrund‘ oder: Worum geht es hier eigentlich?.....	17
2.2 Struktur und Geschichte des dualen Berufsausbildungssystems in der Bundesrepublik.....	21
2.3 Betriebliche Gatekeeper – Torhüterinnen und -hüter in der dualen Berufsausbildung.....	26
<b>3 Theoretische Rahmungen und empirische Befunde</b> .....	<b>28</b>
3.1 Zugangsschwierigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund verstehen.....	28
3.1.1 Eine Frage der Ressourcen?.....	30
3.1.2 Betriebliche Diskriminierung im Fokus.....	32
3.1.3 Die Erforschung des gelingenden Zugangs.....	42
3.2 Zwischenreflexionen: Das Potenzial biographischer Forschung für das Verständnis betrieblicher Auswahlprozesse.....	45
<b>4 Gegenstand, Methoden und Durchführung der Untersuchung</b> .....	<b>47</b>
4.1 Biographien als Gegenstand sozial- und erziehungswissenschaftlicher Forschung.....	48
4.2 Methodologische Grundlegung.....	50
4.3 Das narrative Interview – die Erhebungsmethode.....	55
4.4 Narrationsanalyse – die Auswertungsmethode.....	57
4.5 Samplingstrategie, Feldzugang und Interviewdurchführung.....	62
4.6 Methodische Reflexionen und Modifikationen.....	68
<b>5 Fallanalysen</b> .....	<b>73</b>
5.1 Fallrekonstruktion Frau A.: ‚am liebsten hätt ich so ne Walton-Family gehabt‘.....	73
5.1.1 Analytische Abstraktion.....	75
5.1.2 Wissensanalyse und biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung.....	78
5.2 Fallrekonstruktion Herr B. ‚ich bin in Namibia richtig zu Hause‘.....	84
5.2.1 Analytische Abstraktion.....	86

5.2.2 Wissensanalyse und biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung.....	93
5.3 Fallrekonstruktion Herr C. „ich komm mir als manchmal vor, wie denen ihr Vater“.....	100
5.3.1 Analytische Abstraktion.....	102
5.3.2 Wissensanalyse und biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung.....	104
5.4 Fallrekonstruktion Herr D. „ich habe das sozusagen auch durchdekliniert in meinem Leben“.....	112
5.4.1 Analytische Abstraktion.....	114
5.4.2 Wissensanalyse und biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung.....	117
<b>6. Fallübergreifende Auswertung – Kontrastierung.....</b>	<b>126</b>
6.1 Migration und Erfahrung von Differenz.....	126
6.2 Konstrukte sozio-biographischer Gemeinsamkeit zwischen Auszubildenden und Gatekeepern.....	128
6.3 Familiarität im Betrieb.....	129
6.4 Betriebliche Erfahrungen und organisationskulturelle Selbstverständnisse.....	130
<b>7. Biographie, Betrieb und ‚Bauchgefühl‘ – zentrale Ergebnisse.....</b>	<b>133</b>
7.1 Gatekeeper zwischen Legitimierungsdruck, Personalbedarf und Hal- tungsfragen.....	133
7.2 Gemeinsamkeit auf der Grundlage biographischer Erfahrung.....	139
<b>8. Das ‚Wir‘ als Herstellungsleistung – Grenzziehungsprozesse beim Ausbildungszugang.....</b>	<b>144</b>
8.1 Die Theorie ethnischer Grenzziehung nach Wimmer.....	147
8.2 Ethnische und soziale Grenzziehung durch die Gatekeeper.....	151
<b>9 Schlussbetrachtung und Ausblick.....</b>	<b>156</b>
<b>Literatur.....</b>	<b>160</b>
<b>Anhang.....</b>	<b>171</b>
Segmentierung und Strukturelle Beschreibung Frau A.....	171
Segmentierung und Strukturelle Beschreibung Herr B.....	186
Segmentierung und Strukturelle Beschreibung Herr C.....	208

---

Segmentierung und Strukturelle Beschreibung Herr D.....	220
Transkript Frau A.....	227
Transkript Herr B.....	276
Transkript Herr C.....	350
Transkript Herr D.....	397

**Tabellenverzeichnis**

<i>Tabelle 1:</i>	<i>Biographischer Verlauf, Prozessstrukturen Frau A.</i>	<i>77</i>
<i>Tabelle 2:</i>	<i>Biographischer Verlauf, Prozessstrukturen Herr B.</i>	<i>91</i>
<i>Tabelle 3:</i>	<i>Biographischer Verlauf, Prozessstrukturen Herr C.</i>	<i>103</i>
<i>Tabelle 4:</i>	<i>Biographischer Verlauf, Prozessstrukturen Herr D.</i>	<i>116</i>

## Danksagung

Mein Dank gilt zunächst den Personen in den Betrieben, die sich für die Interviews im Rahmen dieser Untersuchung Zeit genommen haben und mir als Forscherin wertvolle Einblicke ermöglicht haben.

An dieser Stelle möchte ich zudem meinem Betreuer Prof. Dr. Norbert Wenning danken, der mich im Promotionsprozess sehr unterstützt hat. Diese Unterstützung beinhaltete den lebendigen, fachlichen Austausch über Fragestellungen, Theorien und Ideen, den ich als unglaublich bereichernd erlebt habe und für den ich viel seiner knappen Zeit beanspruchen durfte. Ebenso gilt mein Dank Prof. Dr. Lisa Rosen, für ihre Bereitschaft, diese Arbeit als Zweitgutachterin zu betreuen und für ihre wertvollen Rückmeldungen.

Ich bedanke mich bei den (gegenwärtigen und ehemaligen) Kolleginnen und Kollegen des Arbeitsbereichs Interkulturelle Bildung an der Universität Koblenz-Landau für die Begleitung in allen Phasen der Dissertation. Danke besonders an Julia Friedrich, Maike Kreisel, Kristina Reinhardt, Roman Lietz und Christina Winter für die konstruktiven Gespräche, das Feedback und die lebendigen Interpretationswerkstätten. Danke an Angelika Wagner für die organisatorische Unterstützung aus dem Sekretariat. Liebe Kolleginnen und Kollegen, das alles war sehr hilfreich, sowohl fachlich und organisatorisch, als auch emotional!

Ein besonderes Dankeschön geht an die PH Freiburg, zu Prof. Dr. Albert Scherr und Helen Breit, deren Rückmeldungen im Rahmen des Labvisits über das Netzwerk Bildungsforschung, die vorliegende Arbeit an zentralen Stellen vorangebracht haben. Zudem gilt mein Dank Elena Bonatz, der Beauftragten für Integration und Migration der Stadt Landau, für ihre Bereitschaft, den Feldzugang zu unterstützen.

Ganz besonders möchte ich meinem Mann Alexander und unserem Sohn Elias Danke sagen, dass mit ihrer Hilfe und ihrem Verständnis trotz Familienverantwortung und oft übervollen Zeitplänen das Schreiben der Dissertation möglich war. Ihr beide seid meine Basis und mein größtes Glück!

Landau, im Januar 2022  
Die Autorin

# 1 Einleitung

Die duale Berufsausbildung hat in der Bundesrepublik Deutschland traditionell einen hohen Stellenwert, etwas mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs (2018 54,5 %) begann in den vorangegangenen Jahren eine Ausbildung in einem der 324 nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufe (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, S. 9). Aktuell lässt sich eine sinkende Nachfrage der Jugendlichen nach einer dualen Berufsausbildung beobachten, die unter anderem auf eine zurückgehende Zahl an Schulabgängern und Schulabgängerinnen und den Trend zu höheren Schulabschlüssen in Verbindung mit einer gestiegenen Studierneigung zurückgeführt werden kann (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2020).

Berufliche Ausbildung leistet in Deutschland insgesamt einen wesentlichen Beitrag zur Integration junger Menschen ins Erwerbsleben und zur Sicherung ihrer Zukunftschancen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019, S. 293). Gelingt der Zugang ins Ausbildungssystem nicht, sind die späteren Erwerbs- und Einkommenschancen der Betroffenen deutlich verschlechtert, da der Abschluss einer Berufsausbildung im institutionellen Kontext der Bundesrepublik hierfür von besonderer Bedeutung ist (vgl. Konietzka und Seibert 2003, S. 568; vgl. Konietzka 2016, S. 325). Speziell für solche Tätigkeiten, die eine duale Ausbildung voraussetzen, gilt, dass ein erfolgreicher Abschluss eine zentrale Grundlage für das gelingende Einmünden in den Arbeitsmarkt darstellt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2019). Weiter sind Bildung und Ausbildung auch für die allgemeinen Lebenschancen und andere Bereiche der gesellschaftlichen Teilhabe von herausragender Bedeutung (vgl. Beicht und Walden 2018, S. 2). Zentrale Ziele der beruflichen Bildung sind die Sicherstellung eines, den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen gerecht werdenden, Ausbildungsangebots und eine bedarfsentsprechende Versorgung des Arbeitsmarktes mit Fachkräften (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 127). Betrachtet man die Verteilung der Neuzugänge in das berufliche Ausbildungswesen auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems, so wird deutlich, dass das duale System mit 50,2 Prozent im Jahre 2019 den größten Anteil gegenüber dem Schulberufssystem mit 22,9 Prozent und dem sogenannten Übergangssektor mit 26,3 Prozent ausmachte (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 152). Durch den Einfluss der Corona-Krise ist ein tendenziell sinkendes Ausbildungsplatzangebot zu erwarten, da ein wirtschaftlicher Einbruch in der Regel die Be-



reitstellung an betrieblichen Ausbildungsplätzen verringert (vgl. Maier 2020, S. 4). Befunde einer Betriebsbefragung aus dem Jahr 2020 zeigen, dass besonders kleine Betriebe und solche, die besonders stark von der Corona-Krise betroffen sind, planen, ihr Angebot an Ausbildungsplätzen zurück zu fahren (vgl. Bellmann, Fitzenberger, u. a. 2021). Seit dem Ende der meisten Lockdown-Maßnahmen im Frühjahr 2021 ist das Ausbildungsplatzangebot wieder angestiegen, wobei diese Stabilisierung der Angebotsseite sowie auch die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf einem weiterhin deutlich niedrigeren Niveau als im Vorkrisenjahr 2019 erfolgt (vgl. Bellmann, Dietrich, u. a. 2021, S. 11). Als problematisch zu bewerten ist vor allem der anhaltende bewerberseitige Rückgang, der hinsichtlich der Pandemie mit dem Wegfall vieler Angebote der Berufsorientierung und von Praktika sowie einem längeren Verbleiben im Schulsystem, bzw. der Auswahl alternativer Bildungswege aufgrund der hohen Unsicherheit über zukünftige Entwicklungen, in Verbindung steht (vgl. ebd. 2021, S. 11).

Der Zugang ins duale Berufsausbildungssystem in Deutschland ist marktförmig organisiert. Firmen entscheiden innerhalb bestimmter gesetzlicher Vorgaben weitgehend autonom, welche der Bewerberinnen und Bewerber sie für angebotene Ausbildungsstellen auswählen (vgl. Hunkler 2016, S. 598). Ausbildungsplatzsuchende Jugendliche und ausbildungsplatz anbietende Betriebe finden aber über diesen Prozess heute seltener als früher zusammen. Diese Schwierigkeiten bezeichnet die Berufsbildungsforschung als Passungsprobleme. Politik und die einschlägige Wissenschaft haben dies als wichtiges Handlungsfeld erkannt (vgl. Eberhard u. a. 2019, S. 1). Probleme der berufsspezifischen Stellenbesetzung insbesondere in den Bereichen des Bau- und des Baunebengewerbes, des Ernährungshandwerks, des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie des Reinigungsgewerbes bestehen anhaltend und haben sich ab 2013 verschärft (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 157). Insgesamt stellt die Fachkräftesicherung, angesichts demografisch bedingt rückläufiger Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und anhaltender Passungsprobleme auf dem dualen Ausbildungsmarkt, eine gesellschaftlich relevante Herausforderung dar (vgl. ebd. 2020, S. 151). Für Unternehmen mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen wächst in diesem Zusammenhang die Bedeutung Jugendlicher und junge Erwachsener mit Migrationshintergrund als Zielgruppe. Neben bereits in der Bundesrepublik geborenen und aufgewachsenen Menschen aus dieser Gruppe betrifft dies auch erst vor Kurzem migrierte Personen, insbesondere die Gruppe der sogenannten Geflüchteten. Schon der Berufsausbildungsbericht 2017 bezeichnet darum die Geflüchteten mit Bleibeperspektive, von denen, laut Bundesministerium für Bildung und Forschung, 50 Prozent unter 25 Jahre alt sind, als wichtige Zielgruppe für die berufliche Ausbildung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2017, S. 11).

Untersuchungen zum Übergang unterschiedlicher Gruppen junger Menschen in die duale Berufsausbildung zeigen, dass sozialstrukturelle Faktoren wie Schulabschlüsse bzw. schulische Vorbildung, Geschlecht und Nationalität bzw. das Vorliegen eines Migrationshintergrunds beim Zugang eine Rolle spielen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 130). Hierbei sind sowohl die Ressourcenausstattung der jungen Menschen, ihr Berufswahlverhalten, als auch die Auswahlprozesse der Betriebe von Bedeutung für das Gelingen des Übergangs in die duale Ausbildung. Erforscht wird, wie sich das Vorhandensein bestimmter soziodemographischer und sozioökonomischer Merkmale beim Ausbildungszugang auswirkt und wie bestimmte Aspekte möglicherweise intersektional verknüpft sind. Für junge Menschen mit Migrationshintergrund zeigt sich, dass der Übergang in eine Berufsausbildung für sie schwieriger und langwieriger ist, als für diejenigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Beicht und Walden 2018, S. 1). Jugendliche mit Migrationshintergrund weisen nach Beendigung der allgemein bildenden Schule eine geringere Übergangsquote in das berufliche Bildungssystem auf und sind im Bereich der dualen Ausbildung insgesamt unterrepräsentiert (vgl. Konietzka 2016; vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2017). Trotz der für Ausbildungssuchende in den Jahren vor Beginn der Coronapandemie deutlich günstigeren Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt stellt Beicht für das Jahr 2016 fest, dass 42 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber ohne Zuwanderungsgeschichte, aber nur 26 Prozent der Migrantinnen und Migranten, in die betriebliche Ausbildung einmündeten. Hierbei zeigte sich, dass es Jugendlichen mit türkisch-arabischer Herkunft besonders selten gelang, eine duale Berufsausbildung zu beginnen (vgl. Beicht 2017, S. 18).

Der gruppenspezifisch differenzielle Übergang in die berufliche Ausbildung gibt der empirischen Migrationsforschung insgesamt nach wie vor große Rätsel auf (vgl. Hunkler 2016, S. 598), wobei gerade die Existenz nicht aufgeklärter Unterschiede entlang der Kennzeichnung ‚Migrationshintergrund‘ die Forschung beschäftigt. Viel diskutiert ist in diesem Zusammenhang die Frage nach einer möglicherweise vorliegenden ethnisch-herkunftsbedingten Diskriminierung, welche mit dem meritokratischen Versprechen moderner Gesellschaften unvereinbar wäre und bei der schon der Verdacht auf das Vorliegen einer solchen Form der Diskriminierung ein gesellschaftliches Konfliktpotenzial bietet (vgl. ebd 2016, S. 636).

In der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Ursachen einer Benachteiligung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund beim Zugang in die duale Ausbildung hat die Forschung verstärkt deren Ressourcenausstattung in den Blick genommen. Die Beschäftigung mit den spezifischen Zugangsvoraussetzungen, den Biographien, den Netzwerken und den Ressourcen der Bewerberinnen und Bewerber dominiert bisher (vgl. Enggruber und Rüt-

zel 2014, S. 15; vgl. Diehl, Friedrich und Hall 2009, S. 52; vgl. Kohlrausch 2012a, S. 258). Gleichzeitig lässt sich die Schlechterstellung dieser Gruppe nicht vollumfänglich über die Untersuchung der individuellen Zugangsvoraussetzungen aufseiten der Bewerberinnen und Bewerber erklären (vgl. z.B. Beicht und Walden 2018). Erst in jüngerer Zeit fokussieren Studien auch die Auswahlprozesse in den Unternehmen unter anderem hinsichtlich der Frage, welche Rolle ein Migrationshintergrund, bzw. eine ausländische Herkunft, der Bewerberinnen und Bewerber dabei spielt. Einschlägige Studien wiesen nach, dass bestimmte Betriebe die ethnisch-kulturelle Herkunft als Ausschlusskriterium nutzen und Bewerberinnen und Bewerber mit (einem bestimmten) Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen nicht berücksichtigen (vgl. Imdorf 2008a; 2008b; 2011; 2015 passim; vgl. Scherr, Janz und Müller 2013; 2015a). Darüber, wie die entsprechenden Entscheidungen zustande kommen und darüber, was in den Fällen, in denen der Zugang für ebendiese Personengruppen gelingt, anders ist, ist wenig bekannt. Hier setzt die vorliegende Untersuchung an.

Gegenstand der Forschung in dieser Arbeit sind darum die spezifischen Kontextbedingungen der Auswahlentscheidungen in solchen Betrieben, die sich bewusst für die Einstellung von zugewanderten jungen Menschen zur dualen Ausbildung entscheiden. Das Augenmerk liegt dabei auf den einstellenden und ausbildenden Personen in diesen Betrieben. Sie haben eine zentrale Funktion, wenn es um das Ermöglichen und das Gelingen des Zugangs junger Menschen mit Migrationshintergrund geht. Ähnlich einem Torhüter (engl. Gatekeeper<sup>1</sup>) kontrollieren sie durch ihre Auswahlentscheidungen den Zugang zum System der betrieblichen Berufsausbildung. Bei der Personalauswahl im dualen System der Berufsausbildung spielen, wie Studien zeigen, nicht nur ‚objektive‘ Faktoren wie Schulabschlüsse, sondern auch andere, ‚weichere‘ Faktoren eine Rolle. Die betrieblichen Entscheiderinnen und Entscheider greifen auch auf eigene Annahmen hinsichtlich der sozialen, kulturellen und persönlichen Passung von potenziellen Auszubildenden und Betrieb zurück (vgl. Scherr, Janz und Müller 2013, S. 265). Imdorf beschreibt in diesem Zusammenhang solche Entscheidungen auch als ‚aus dem Bauch‘ heraus getroffen (vgl. Imdorf 2011, S. 268). Diese ‚Bauchentscheidungen‘ führen, wie vorhandene Untersuchungen zeigen, oft zum Ausschluss von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund.

Als Begründung für eine Ablehnung wird von den Verantwortlichen beispielsweise die Befürchtung innerbetrieblicher Sprach- und Passungsprobleme thematisiert (vgl. Enggruber und Rützel 2014, S. 31). Auch wird die Sorge vor dem Verlust von Kundschaft, die etwas gegen migrantische Auszubildende einzuwenden haben könnte, geäußert (vgl. Imdorf 2011, S. 271-273). Ob der Migrationshintergrund zum Ausschlusskriterium wird, hängt nicht zuletzt davon ab, ob die

---

1 Unter dem Begriff Gatekeeper sind in dieser Arbeit Personen aller Geschlechter gemeint.

Gatekeeper in der Lage sind „die Bedeutung der Unterscheidung Einheimische/Migranten zu relativieren oder außer Kraft zu setzen“ (Scherr, Janz und Müller 2013, S. 265). Hierfür sind, neben dem Organisationshintergrund des konkreten Betriebs (Organisationsgeschichte, Markt- und Kundenbeziehungen, branchentypische Merkmale), auch an die Person der jeweiligen Personalverantwortlichen gebundene Überzeugungen und mehr oder weniger vorurteilshafte Einstellungen gegenüber Migrantinnen und Migranten, bzw. gegenüber ethno-nationalen Gruppen, bedeutsam (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 99). So werden auch die individuellen Haltungen der personalentscheidenden Personen zu ethnisch-kultureller Fremdheit relevant für einen Ausschluss, aber auch für einen Einbezug migrantischer oder als migrantisch markierter potenzieller Auszubildender. Dies aufgreifend nimmt die vorliegende Untersuchung eine biographieanalytische Perspektive ein.

Die vorliegende Analyse beschäftigt sich mit den Bedingungen des gelingenden Zugangs Auszubildender mit Migrationshintergrund und nimmt hierbei die Seite der auswählenden Personen in den Blick. Gefragt wird danach, welche lebensgeschichtlichen Aspekte hierbei eine Bedeutung aufseiten der Gatekeeper haben. Dafür werden die Biographien von Gatekeepern rekonstruiert. Hierbei werden insbesondere solche Personen narrativ interviewt, die sich, teilweise gegen Widerstände aus dem Umfeld, bzw. trotz vorhandener Befürchtungen und erlebter Anfeindungen, *für* die Einstellung und Ausbildung zugewanderter junger Menschen entschieden haben. Ziel ist die biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidungen und die Rekonstruktion der Bedeutung lebensgeschichtlicher Erfahrungen für die relevanten Haltungen dieser Personalentscheidenden.

Über das Interesse an einem besseren Verständnis des Ausbildungszugangs hinaus verfolgt die Arbeit den grundlagentheoretischen Anspruch, Theorieentwicklung zur Bedeutung biographischer Erfahrungen für die individuelle Verortung von Akteuren gegenüber ethnisch-kultureller Fremdheit zu betreiben. Hierbei stellt sich die Frage, ob beispielsweise die Konzepte der Differenzenerfahrung (vgl. Bartmann und Immel 2012; vgl. Strasser, Leutwyler und Mantel 2016) und des konjunktiven Erfahrungsraums (vgl. Bohnsack 2017) anschlussfähig für eine Theoretisierung sind. Um eine grundlegende theoretische Weiterentwicklung anzustoßen, werden die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung herangezogen, um weiterführend danach zu fragen, ob und gegebenenfalls wie der Zugang in die duale Ausbildung von Prozessen der sozialen Öffnung und Schließung (vgl. Weber 1972, S. 23-25, Offene und geschlossene Beziehungen) reguliert wird. Insbesondere ein Verständnis der relevanten Prozesse als ethnische Grenzziehungen besitzt Potenzial für die weiterführende Theoretisierung der Analyseergebnisse (Wimmer 2008; 2013).

In den folgenden Kapiteln werden zunächst die Fragestellung und das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Untersuchung entwickelt und der Untersuchungskontext beleuchtet. Es folgt die Darstellung einschlägiger theoretischer Ansätze und empirischer Studien, die versuchen, die Zugangsschwierigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der dualen Ausbildung zu klären bzw. zu erklären. Besonders berücksichtigt werden hierbei Studien, die diskriminierungs- und organisationstheoretisch fundiert sind, weil sie die betrieblichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen beleuchten und sich ganz spezifisch dem Erkenntnisinteresse widmen, die schlechteren Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund zu erklären. Hier wird aufgezeigt, welche Erkenntnisse es zur Berücksichtigung junger Menschen mit Migrationshintergrund als Auszubildende auf betrieblicher Seite gibt. Der Forschungsstand zeigt, dass eine bestimmte ethnisch-kulturelle Herkunft zum Ausschluss führen kann. Die vorliegende Untersuchung vollzieht demgegenüber einen Perspektivwechsel und wendet sich Betrieben zu, in denen Ausbildungsverhältnisse mit zugewanderten Auszubildenden bestehen. Hierbei bezieht sich die Studie durchaus auf die organisations- und diskriminierungstheoretischen Grundlagen der einschlägigen Studien zu betrieblicher Diskriminierung, erweitert diese jedoch um eine handlungs- und biographietheoretische Perspektive. Ein Zwischenresümee konkretisiert die forschungsleitende Annahme, dass lebensgeschichtliche Erfahrungen der Gatekeeper, gerade für den gelingenden Zugang zugewanderter Bewerberinnen und Bewerber, eine besondere Rolle spielen können. Diesem Zwischenfazit folgt der empirische Teil der Untersuchung.

Insgesamt folgt die Studie in ihrer methodologischen Ausrichtung einer theoriegenerierenden, empiriebasierten und gegenstandsorientierten Logik in Anlehnung an den Ansatz der ‚Grounded Theory‘. Die Untersuchung ist an der Tradition der Erzähltheorie und der Narrationsanalyse nach Fritz Schütze ausgerichtet (vgl. Schütze 1976; vgl. 1983a; vgl. 1983b passim). Biographien werden als Gegenstand sozial- und erziehungswissenschaftlicher Forschung betrachtet und das narrative Interview, als Erhebungs-, sowie die Narrationsanalyse als Auswertungsmethode dargestellt. Methodische Modifikationen werden dabei verdeutlicht und begründet. Schließlich werden Forschungsdesign, Samplingstrategie und Feldzugang erläutert und besonders die Entscheidung für die Beforschung kleiner und kleinster Betriebe im ländlichen bzw. kleinstädtischen Raum thematisiert. Die Darstellung der Analyseergebnisse erfolgt über einzelne Fallrekonstruktionen sowie durch eine fallübergreifende Auswertung.

Die Theoretisierung der Analyseergebnisse im Schlussteil der Untersuchung macht deutlich, dass der biographieanalytische Zugang eine fruchtbare Perspektive auf das Verständnis der Einstellungsentscheidungen ermöglicht. Biographische Erfahrungen sind, gerade in kleinen und kleinsten Betrieben, wichtige Kontextbedingungen der betrieblichen Entscheidungen zugunsten zugewanderter

Auszubildender. Vor allem für die Haltungen und Einstellungen der Gatekeeper gegenüber ethnisch-kultureller Fremdheit, aber auch ganz konkret hinsichtlich einer spezifischen Unterstützung des Integrationsprozesses der Auszubildenden spielen die persönlichen Erfahrungen der Personalentscheidenden eine Rolle. Anschlüsse werden hier auch auf einer grundlagentheoretischen Ebene möglich. Dies geschieht, indem das Verhältnis von Biographien, Organisationskulturen und Kontextbedingungen der Teilhabe ethnisch-kulturell ‚Fremder‘ deutlicher gemacht wird. Die explorative Untersuchung erarbeitet eine Theorieperspektive, in der Individuum und Organisation die (unternehmens)kulturelle Praxis der Personalauswahl dialektisch (re)produzieren. Zu untersuchen ist, auf welche Weise biographische Erfahrungen hier einfließen. Dies zu verstehen ist auch bedeutsam für das Verständnis und die Bedeutungszumessung der Kennzeichnung ‚Migrationshintergrund‘ durch die Gatekeeper. Weiterführende Fragen beschäftigen sich damit, wie spezifische Haltungen und soziobiographisch konnotierte Konstrukte den Einstellungsprozess mitstrukturieren und darüber hinaus auch eine Bedeutung im täglichen Umgang mit den Auszubildenden in den Betrieben haben könnten.

## 2 Untersuchungskontext

Im Ausbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland suchen Unternehmen in einem Bewerbungs- und Auswahlprozess Auszubildende und schreiben gegebenenfalls entsprechend Ausbildungsplätze aus. Aus den eingehenden Bewerbungen wählen Personalentscheiderinnen und Personalentscheider dann Personen aus, die, aus ihrer Perspektive, für den entsprechenden Ausbildungsplatz geeignet erscheinen. Im weiteren Auswahlprozess finden gegebenenfalls Bewerbungsgespräche sowie gegebenenfalls Praktika oder Probearbeitstage statt. Teilweise finden sich bei der Besetzung von Ausbildungsstellen digitalisierte und/oder anonymisierte Prozesse sowie Assessmentverfahren im Selektionsprozess. Nicht alle Besetzungsprozesse von Ausbildungsstellen sind jedoch nach rein formalen Mustern organisiert. In der Regel spielen auch persönliche Kontakte und Netzwerke eine Rolle (vgl. Abbildung 1 Beicht und Walden 2019, S. 10; vgl. Hunkler 2016, S. 603). Ebenso gibt es eine große Zahl an Institutionen und Projekten, die Jugendliche aus dem Übergangssystem, welche nicht direkt anschließend an die allgemeinbildende Schule in eine Berufsausbildung kommen (können), dabei begleiten, in die betriebliche duale Ausbildung einzumünden. Hier werden beispielsweise Vorabpraktika bei solchen Betrieben vermittelt, die für Kooperationen zur Verfügung stehen oder die Jugendlichen mit Persönlichkeits- und Verhaltenstrainings auf den Ausbildungseinstieg vorbereiten (vgl. z.B.: Vertiefte Berufsorientierung / Projekt des Landkreises Böblingen).

Die spezifische Ausstattung mit Ressourcen, Qualifikationen, Netzwerken und Softskills der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund kann die Schlechterstellung beim Eintritt in die duale Ausbildung nicht vollumfänglich erklären. Dies legt die Vermutung nahe, dass spezifische Selektions- und Diskriminierungsprozesse in den Betrieben hinsichtlich der Ungleichverteilung beim Zugang in eine duale Berufsausbildung zwischen Jugendlichen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte wirksam sind (vgl. Diehl, Friedrich und Hall 2009, S. 64f; vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2017, S. 50; vgl. Kohlrausch 2012a, S. 264; vgl. Eberhard und Ulrich 2010, S. 156f; vgl. Scherr, Janz und Müller 2013, S. 245ff; vgl. ebd. 2015a; vgl. ebd. 2015b).

Neben Erklärungsversuchen, die die Ressourcen der Jugendlichen in den Blick nehmen, bedarf es auch einer forschenden Auseinandersetzung mit den Auswahlkriterien und Selektionsmechanismen in den Betrieben (vgl. Boos-Nünning und Granato 2008, S. 72). An dieser Stelle setzt die vorliegende Untersuchung

an, indem sie die existierenden, zumeist organisations- bzw. konventionssoziologisch oder sozialpsychologisch fundierten, Studien um eine biographieanalytische sowie handlungstheoretisch-praxeologische Perspektive erweitert.

Die leitende Forschungsfrage der vorliegenden Untersuchung lautet: *Welche Bedeutung haben biographische Erfahrungen der Personalentscheiderinnen und -entscheider für eine positive Entscheidung über die Einstellung junger Menschen mit Migrationshintergrund als Auszubildende in ihrem Betrieb?* Mittels der Rekonstruktion und der vertiefenden Analyse der Biographien von personalentscheidenden Personen in solchen Betrieben wird dabei untersucht, ob und inwiefern biographische Erfahrungen eine Bedeutung für die Haltung, das Handeln und die Entscheidungsbegründung hinsichtlich der Einstellung junger Menschen mit Migrationshintergrund haben.

## 2.1 ‚Migrationshintergrund‘ oder: Worum geht es hier eigentlich?

„Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen“ (Statistisches Bundesamt 2020).

Das Statistische Bundesamt definiert die statistische Kategorie ‚Migrationshintergrund‘ durch dieses auf den ersten Blick einfache und eindeutige Merkmal der nichtdeutschen Staatsangehörigkeit. Darüber hinaus beinhaltet und transportiert der Begriff jedoch Vieles, was statistisch operationalisiert auf diese Weise nicht ohne Weiteres erfasst wird, bzw. überhaupt erfasst werden kann. Viele der im Rahmen dieser Untersuchung zitierten Studien beziehen sich auf die Situation junger Menschen mit (statistischem) Migrationshintergrund. Die Studien nutzen hierbei objektiv-statistische Kriterien, um die Gruppen derjenigen mit und ohne Migrationshintergrund zu definieren. Um Aussagen über Unterschiede treffen zu können, werden dann Kriterien, wie Ausbildungseinmündung und das Vorliegen eines statistischen Migrationshintergrundes in Beziehung gesetzt und mit der Gruppe derjenigen verglichen, die statistisch keinen Migrationshintergrund haben. Teilweise werden weitere Kriterien, wie beispielsweise der sozio-ökonomische Status, miteinbezogen.

Im Rahmen der Auswertung des Materials der vorliegenden Studie fand eine Validierung des Vorhandenseins des statistischen Migrationshintergrunds statt. Er-



hoben wurde dies über den exmanenten Teil der Interviews mit spezifischen Nachfragen zu den Auszubildenden. Oftmals wurde die Herkunft und der Migrationsstatus der Auszubildenden aber auch schon in der Eingangserzählung thematisiert. Ergänzend beinhaltet der Fragebogen zu den Rahmendaten Fragen, über deren Beantwortung sich der Migrationsstatus rekonstruieren ließ. Vor dem Hintergrund des Forschungsstands zeigt diese Validierung auf, dass es sich bei den befragten Betrieben tatsächlich um solche handelt, die Auszubildende beschäftigen, welche selbst zugewandert sind. Diese Gruppe steht im Fokus der vorliegenden Untersuchung.

Die Kategorie ‚Migrationshintergrund‘ hat sich zu einer die Debatte um Migration und Integration (mit)bestimmenden Kennzeichnung entwickelt. Sie wird zu einer gruppenkonstituierenden Kategorie, die eine beachtliche gesellschaftliche Karriere durchlaufen hat. Als Differenzkonstruktion hat sich der ‚Migrationshintergrund‘ in der kurzen Zeit seiner bisherigen Existenz in der Wissenschaft, in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und nicht zuletzt auch in alltäglichen Selbst- und Fremdbeschreibungen durch- und festgesetzt (vgl. Stošić 2017, S. 82). So stellen beispielsweise Scherr u. a. fest:

„Die Kategorie Migrationshintergrund wird in unterschiedlicher und jeweils interpretationsbedürftiger Weise als inzwischen veralltäglichte Sammelbezeichnung für Personen verwendet, die aufgrund heterogener Merkmale [...] als Personen mit Migrationshintergrund betrachtet werden“ (Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 28).

Nachdrücklich wird in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, dass mit der, insgesamt uneinheitlichen, Verwendung der Kategorie Migrationshintergrund im politischen, medialen und alltäglichen Gebrauch eine stark voraussetzungsvolle Einteilung von Personen in Gruppen vorgenommen wird (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 28). Der Begriff ist bereits seit einigen Jahren Teil eines allgemeinen Sprachgebrauchs (vgl. Scarvaglieri und Zech 2013, S. 207). Zunehmend wird er auch kritisch betrachtet. So empfiehlt beispielsweise die Fachkommission „Integrationsfähigkeit“ eine begriffliche und empirisch-statistische Neuausrichtung:

„Die Fachkommission spricht stattdessen [statt von Migrationshintergrund I.H.] meist von Eingewanderten und ihren (direkten) Nachkommen und schlägt eine entsprechend modifizierte statistische Erfassung vor, auch um zu unterstreichen, dass es die eigene Migrationserfahrung oder die Migrationserfahrung der Eltern ist, die sich auf Integration auswirkt, und weniger die Frage der Staatsangehörigkeit“ (Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit 2020, S. 15).

In medialen und politischen Diskussionen entsteht zuweilen der Eindruck, es sei eindeutig, wovon die Rede ist, wenn der Begriff Migrationshintergrund ins Spiel kommt. Gleichzeitig kennzeichnet den Begriff des Migrationshintergrunds eine Vielfalt differenter Bedeutungen und unterschiedlicher Lesarten. Das Spannungsfeld, in dem er sich bewegt, reicht von unterschiedlichen statistischen Definitionen (vgl. Statistisches Bundesamt 2018; vgl. Settlemeyer und Erbe 2010) bis hin zur „ethnisierenden Differenzkategorie“ (Horvath 2017, S. 198). Auch fällt auf, dass sich die Nutzung und die Operationalisierung, je nach Verwendungszusammenhang, unterscheidet. Bezugspunkte für quantitative wissenschaftliche Operationalisierungen sind in aller Regel das Kriterium der Staatsangehörigkeit (der Person selbst oder ihrer Vorfahren) sowie ergänzende Aspekte, wie beispielsweise die Erstsprache/Muttersprache einer Person oder das Geburtsland/der Geburtsort, gegebenenfalls in Kombination mit dem Zuzugsalter (vgl. Statistisches Bundesamt 2018; vgl. Settlemeyer und Erbe 2010).

Solche statistischen Definitionen stimmen jedoch nicht mit dem Verständnis der Kennzeichnung Migrationshintergrund im Alltag, bzw. mit den individuellen Konstrukten der Gatekeeper zu diesem Begriff, überein. Nachfolgend werden Überlegungen eines dementsprechend erweiterten Verständnisses des Begriffs ‚Migrationshintergrund‘ angestellt. Dieses Verständnis orientiert sich nicht vorrangig an statistischen Kriterien und ist vor dem Hintergrund der Rekonstruktion der Einstellungsentscheidungen durch die Gatekeeper relevant.

Im Alltag, wie auch der politischen und medialen Verwendung, hat sich der Begriff Migrationshintergrund zu einer sozialen Klassifizierungskategorie entwickelt, die genutzt wird, um ethnische, herkunfts- und religionsbezogene Grenzen zu ziehen (vgl. Horvath 2017, S. 198-201). Er dient dazu ‚die Anderen/Fremden‘ zu bezeichnen und wird teilweise auch synonym mit dem Begriff Ausländer oder der Bezeichnung ‚Migrant/Migrantin‘ verwendet. Hierbei wirkt er oftmals in Form einer negativen Zuschreibung, als ‚label‘, um dessen diffamierende Kraft die so bezeichneten Personen in der Regel wissen. Im Sinne einer sozialen Kategorisierung erfolgt auch (aber nicht ausschließlich) durch die Nutzung des Begriffs Migrationshintergrund eine Unterscheidung in die polarisierenden Gruppenzugehörigkeiten eines ‚Wir‘ und der ‚Anderen‘. Der Begriff ist also in das Gefüge sprachlichen Umgangs eingebettet, welches relevante „Differenzlinien als soziale Ordnungskategorien“ (Lutz und Wenning 2001, S. 19) verhandelt. Diese Differenzlinien sind „allesamt Resultate sozialer Konstruktionen; sie sind miteinander verbunden oder verstärken sich gegenseitig“ (ebd. 2001, S. 21).

Lutz und Wenning unterscheiden in diesem Zusammenhang verschiedene Gruppen sich verstärkender oder beeinflussender Kategorien:

- körperorientierte Differenzlinien: Geschlecht, Sexualität, ‚Rasse‘/Hautfarbe, Ethnizität, Gesundheit, Alter
- (sozial-)räumlich orientierte Differenzlinien: Klasse, Nation/Staat, Ethnizität, Sesshaftigkeit/Herkunft, Kultur, Nord-Süd/Ost-West;
- ökonomisch orientierte Differenzlinien: Klasse, Besitz, Nord-Süd/Ost-West, gesellschaftlicher Entwicklungsstand (vgl. ebd. 2001, S. 21 dazu umfassender Abbildung der bipolaren hierarchischen Differenzlinien auf S. 20 ebd.).

Das ‚label‘ Migrationshintergrund verschränkt so gesehen körperorientierte Aspekte (des ‚ausländischen‘ Aussehens), der sozial-räumlichen und ethnischen Herkunft (der ‚fremden‘ Religion, Kultur und Sprache) sowie ökonomisch orientierte Differenzaspekte (Armut, niedrige Stellung im sozialen Gefüge). Diese Zuschreibungen entfalten in der sozialen Kategorisierung auch dann ihre Wirkung, wenn die empirische Realität ihnen nicht, bzw. nur in Teilen, entspricht. Einen (vermeintlichen) Migrationshintergrund zu haben, ist in der Regel weder erstrebenswert noch vorteilhaft, um sich im sozialen (Ungleichheits)Gefüge unserer heutigen Gesellschaft erfolgreich zu positionieren. Vielmehr kann er zum manifesten Nachteil werden, wie unter anderem die Ergebnisse diskriminierungstheoretisch fundierter Studien aus den Bereichen Arbeitsmarkt/betriebliche Bildung nahelegen. Dies zeigen unter anderem die sogenannten Bewerberexperimente auf, bei denen beispielsweise die Rücklaufquoten identischer Bewerbungen mit ‚typisch‘ deutsch klingenden oder ‚typisch‘ ausländisch klingenden Namen verglichen werden (vgl. Schneider, Yemane und Weinmann 2014; Kaas und Manger 2010; Schneider und Weinmann 2015).

Die vorliegende Untersuchung nimmt eine konstruktivistisch-interaktionistische Perspektive ein. Hierbei wird davon ausgegangen, dass die *Bedeutung des Begriffs Migrationshintergrund im gesellschaftlichen und im sozialen Kontext seinen deskriptiv-statistischen Gehalt eines rein bevölkerungsstatistischen Merkmals weit übersteigt*. Vielmehr besteht die Annahme, dass bei den betrieblichen Entscheiderinnen und Entscheidern *individuelle Konstrukte* zum Migrationshintergrund vorliegen. Diese werden, im Rahmen der biographischen Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung, rekonstruierbar. Hierbei wird in der Untersuchung davon ausgegangen, dass *körperorientierte, sozial-räumliche, ethnisch-kulturelle sowie ökonomisch orientierte und juristische Differenzaspekte* in den je spezifischen Konstrukten durch die Gatekeeper aufgenommen werden.

Migrationshintergrund ist ein Begriff, der durch seine Offenheit, ja gewissermaßen Formbarkeit und Anpassbarkeit an soziale Kontexte, geeignet ist, in den Interviews zum Einsatz zu kommen, gerade weil er im öffentlichen Diskurs relativ unbestimmt und somit einigermaßen offen bleibt, ob und mit welchen Zuschreibungen die Befragten ihn über seine statistisch-deskriptive Bedeutung hinaus füllen. Dabei ist unerheblich, ob die Befragten überhaupt ein Wissen über die

bevölkerungsstatistische Definition haben. Dies wird dadurch gestützt, dass die Befragten in den Interviews keinerlei Erläuterungen zur Verwendung des Begriffs ‚Migrationshintergrund‘ einforderten.

Der Begriff Migrationshintergrund wurde dabei ohne Erläuterungen in die Interviewsituation eingeführt. Aus dem Annehmen der Interviewanfrage, in der das Interesse an Unternehmen, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden, benannt wurde, lässt sich erkennen, dass die entsprechenden Unternehmen eine Idee von Migrationshintergrund haben und diesen bei ihren Auszubildenden bzw. einem Teil der Auszubildenden als vorhanden ansahen. Dafür spricht auch, dass, wie erwähnt, in den Interviews keine Versuche unternommen wurden, den vorhandenen ‚Migrationshintergrund‘ infrage zu stellen oder die Bedeutung des Begriffs zu klären. Die Rolle der spezifischen Konstrukte, ihre möglicherweise auch biographische Bedingtheit und ihre Bedeutung für die Einstellungsentscheidung sind Teil des Erkenntnisinteresses dieser Untersuchung. Die entsprechenden Rekonstruktionen sind ein (Teil)Ergebnis der biographischen Kontextualisierungen der Einstellungsentscheidungen und erlangen vor dem Hintergrund der Frage nach sozialen und ethnischen Grenzziehungen (Wimmer 2008; 2013) besondere Relevanz.

## **2.2 Struktur und Geschichte des dualen Berufsausbildungssystems in der Bundesrepublik**

Der Begriff des dualen Berufsausbildungssystems bezeichnet in der vorliegenden Untersuchung die institutionelle Struktur, der dualen beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland. Als allgemeines Ziel der Berufsausbildung formuliert das Berufsbildungsgesetz (BBiG):

„Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen“ (BBiG 2005 Teil 1, § 1, Absatz (3)).

Die Berufsbildung wird durchgeführt in Betrieben der Wirtschaft, berufsbildenden Schulen und sonstigen außerschulischen Berufsbildungseinrichtungen (vgl. ebd. § 2, Absatz (1) 2005). Kennzeichnend für die sogenannte duale Berufsausbildung, als dem Bereich der beruflichen Bildung, der im Fokus der vorliegenden Untersuchung steht, ist, dass an zwei Lernorten (dual) nämlich im Betrieb und in der Berufsschule, gelernt wird. Die Auszubildenden sind also gleichzeitig Arbeitnehmende und Schülerinnen bzw. Schüler, wenn sie einen der über 300

nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufe erlernen. Je nach Beruf dauert eine duale Berufsausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2017, S. 9).

Die duale Berufsausbildung funktioniert nach dem Berufsprinzip. Das bedeutet, dass die Auszubildenden in konkreten Berufen ausgebildet werden und die für diesen entsprechenden Beruf verbindlich festgelegten und spezialisierten Fähigkeiten zu erlernen haben. Nach dem Abschluss, bzw. der erfolgreichen Zwischen- und Abschlussprüfung, verfügen sie über ein Zertifikat, z.B. den Gesellenbrief (vgl. Schultheis und Sell 2014, S. 4). Der Betrieb schließt mit den Auszubildenden einen Vertrag über ein Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf ab und organisiert den betrieblichen Teil der Ausbildung auf der Grundlage der geltenden Ausbildungsordnung und des betrieblichen Ausbildungsplans. Dieser ist Teil des Vertrags (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2017, S. 12).

Grundlage des Berufsschulunterrichts, als weiterem Teil der Ausbildung, sind die entsprechenden Rahmenlehrpläne mit fachtheoretischem, fachpraktischem sowie allgemeinbildendem Unterricht. Er findet in der Regel an ein bis zwei Tagen pro Woche oder als Blockunterricht statt (vgl. ebd. 2017, S. 22-34).

Die Struktur der dualen Berufsausbildung in Deutschland beinhaltet somit eine Aufgabenverteilung zwischen den ausbildenden Unternehmen und dem beruflichen Schulwesen:

„Die öffentliche Hand [...] beteiligt sich [...] maßgeblich an der dualen Berufsausbildung. Das öffentliche Engagement drückt sich überwiegend durch die Bereitstellung finanzieller Mittel aus: Berufsschulen, Lehrpersonal und Unterrichtsmaterial sowie die dazugehörige Infrastruktur werden den Betrieben und Auszubildenden kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Betriebe übernehmen die Kosten der praktischen Berufsausbildung in ihren eigenen und externen Betriebsstätten und die Personalkosten (inkl. Bewerberauswahl und Ausbildungsvergütungen)“ (Schultheis und Sell 2014, S. 2).

Aufgrund der Kooperation von Unternehmen und Öffentlichkeit wird das duale System auch als kooperatives System bezeichnet (vgl. ebd. 2014, S. 2). (Weiter)Entwicklungen des Systems der dualen Berufsausbildung erfolgen unter Einbezug der jeweils beteiligten Sozialpartner (Arbeitgeber und Gewerkschaften), des Bundes und der Länder sowie der Kammern als zuständige Stellen, die einem bundesrechtlichen Rahmen, insbesondere dem Berufsbildungsgesetz und

der Handwerksordnung unterliegen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2017, S. 19, siehe auch Abbildung 1).

Abbildung 1: Aufgabenverteilung in der dualen Berufsausbildung

## Aufgabenverteilung in der dualen Berufsausbildung

- Die wesentlichen Entwicklungen der dualen Berufsausbildung werden gemeinsam von Bund, Ländern, Sozialpartnern und Wirtschaft beraten.
- Konsensfähige Ergebnisse werden von allen Beteiligten in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich in die Praxis umgesetzt. So fördern die Akteure die duale Berufsausbildung und sichern ihre Qualität.
- Alle Beteiligten handeln in einem verbindlichen bundesrechtlichen Rahmen, insbesondere Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO).



Quelle: (Duale Berufsausbildung sichtbar gemacht. Eine illustrierte Einführung mit digitalem Foliensatz Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2017, S. 20)

Die Geschichte der Berufsbildung hängt eng mit der Bildungsgeschichte Deutschlands und der Bundesrepublik Deutschland zusammen und kann, streng genommen, nur unter Einschluss der Entwicklung der sogenannten ‚allgemeinbildenden Schulen‘ geschrieben werden (vgl. Greinert 2006, S. 499). Entstanden ist das duale System unter den Bedingungen intensiver Wechselbeziehungen zwischen Arbeit, als gesellschaftlicher Struktur, und der Organisation der Berufsbildung (vgl. Kell 2006, S.454). Eine umfassende Darstellung dieser Zusammenhänge soll im Rahmen dieser Untersuchung nicht geleistet werden, weil weniger die historische Entwicklung dieses System im Fokus ist als vielmehr die Wirkung der vorhandenen Struktur auf Fragen der Einstellung von Auszubildenden-

den. Deshalb wird eine Fokussierung auf den geschichtlichen Entstehungszusammenhang des dualen Systems als dem ‚institutionellen Kern‘ der beruflichen Ausbildung in Deutschland (vgl. ebd. 2006, S. 499) vorgenommen. Diesen ‚Kern‘ in seiner Struktur zu verstehen, ist maßgeblich für den gelingenden Nachvollzug der strukturellen Bedeutung der Betriebe als wichtige regulierende Instanz des Ausbildungszugangs. Zeitlich setzt die hier vollzogene geschichtliche Kontextualisierung um 1870 ein. Diese Zeit wird in heute gängigen Einteilungen als Gründungsphase angesehen. Es wird nur ein punktuelles Schlaglicht auf früherer Einflüsse geworfen, ohne damit deren Bedeutung unterschlagen zu wollen. Die Berufsausbildung, wie sie sich im Mittelalter entwickelt hatte, lässt sich als ein berufsbezogener Sozialisationsprozess beschreiben, der sich vorrangig nach dem ‚Imitatio-Prinzip‘ des Anschauens, Mittuns und Gewöhnens vollzog, und für den der Lehrmeister<sup>2</sup> Alleinzuständigkeit besaß (vgl. ebd. 2006, S. 455). Später entwickelte sich ein qualitativ neues Verständnis, nach dem die Alleinzuständigkeit der Lehrmeister durch gewerbepolitische Vorschriften beschnitten und die einzelbetriebliche Berufsausbildung durch außerbetrieblich organisierte Lernprozesse ergänzt wurde (vgl. ebd. 2006, S. 455ff). Der hier in den Fokus genommene Zeitraum kann in drei Entwicklungsphasen dualer Berufsausbildung untergliedert werden. Die Gründungsphase 1870-1920, die Konsolidierungsphase 1920-1970 sowie eine Ausbauphase etwa ab 1969/1970 (vgl. Greinert 2006, S. 499ff).

Der Gründungs- bzw. Protophase ordnet Greinert gesetzliche Neuregelungen, wie die Gewerberechtsnovellen von 1897 und 1908, als Fundament des dualen Berufsausbildungssystems zu (vgl. ebd. 2006, S. 500). Diese gesetzlichen Neuregelungen führten zu einer Wiederbelebung der aus dem Mittelalter stammenden, handwerklich-ständischen Berufsausbildung und stellten eine „konservativ-klerikale Variante von Mittelstandspolitik“ (ebd. 2006, S. 500) dar. Dieser stellt Greinert die Entwicklung einer „liberale[n] Variante“ (ebd. 2006, S. 500) an die Seite. Diese manifestiert sich insbesondere im Versuch, die zweite Säule dualer Berufsausbildung, die sogenannte Fortbildungsschule (als Vorläuferin der heutigen Berufsschule), zu etablieren (vgl. ebd. 2006, S. 500). Über die Installation der Fortbildungsschule sicherten sich die politisch Herrschenden auch einen, zumindest partiellen, Einfluss auf das Lernen und die Sozialisation der (nichtakademischen, vor allem männlichen) Jugend in der Zeit vom Abschluss der allgemeinbildenden Schule bis zu deren Eintritt in den Heeresdienst (vgl. Kell 2006, S. 457)<sup>1</sup>.

„Damit wurden zwei Institutionen für das Lernen der nichtakademischen Jugend im Kaiserreich maßgebend, der Betrieb für das praktische berufliche Lernen nach dem Imitatioprinzip und die Fortbildungsschule für das allge-

---

2 Über weibliche Personen in entsprechenden Funktionen gibt zumindest die hier verwendete Literatur keinen Aufschluss.

meine (volkstümliche) Lernen nach der tradierten Organisation und Didaktik der Volksschule [...] - sie bilden die Fundamente der beiden Säulen des später so genannten ‚Dualen Systems‘“ (ebd. 2006, S. 457).

Die sich anschließende Konsolidierungsphase dualer Berufsausbildung ist über verschiedene zeitliche Epochen hinweg vom Versuch geprägt, dem zuvor weitgehend uneinheitlichen Ausbildungssektor modernere und klarere Strukturen zu verleihen (vgl. Greinert 2006, S. 501). Beginnend in der Weimarer Zeit, und mit spezifischer ideologischer Komponente im Nationalsozialismus fortgeführt, sowie nach Kriegsende in der westlichen Bundesrepublik Deutschland wieder aufgenommen, verfolgten die entsprechenden Bemühungen drei ausbildungspolitische Interessen:

- den Versuch der Industrie, ein modernes Berufsausbildungsmodell für die eigenen Bedürfnisse aufzubauen, das vorzugsweise der Verfügungsgewalt der Unternehmerschaft unterworfen sein sollte,
- den Versuch von Unternehmerschaft, Berufsschullehrenden und staatlicher Bürokratie, eine explizit entpolitisierte Fachschule zu schaffen, deren Besuch Pflichtcharakter haben sollte und die sich an den Qualifikationsbedürfnissen der Wirtschaft orientieren sollte,
- den Versuch vor allem gewerkschaftlich organisierter Kräfte, Einfluss auf die Berufsausbildung zu erreichen, die in einem umfassenden Gesetz durch Mitwirkungsrechte gesellschaftlicher Interessenvertreter der Arbeitnehmerschaft festgeschrieben sein sollten (vgl. ebd. 2006, S. 501ff).

Kennzeichnend für diese Phase waren im Ergebnis die industrietypische Lehrlingsausbildung, die Entstehung des Arbeitskräftetypus des Facharbeiters und die (ab etwa 1920 auch so genannte) Berufsschule (vgl. ebd. 2006, S. 501ff; vgl. Georg und Sattel 2006, S. 128ff). Mit der Handwerksordnung (HWO) ab 1953 und dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) im Jahr 1969 finden in dieser Phase bedeutsame gesetzliche Regelungen im Bereich der Berufsbildung statt (vgl. Greinert 2006, S. 503f).

In der bis heute andauernden, nachfolgenden Ausbauphase des ‚Dualen Systems‘ ab etwa 1969 entwickelte sich ein „System differenzierter Verantwortung“ (ebd. 2006, S. 505) in dem, wie in Abbildung 1 dargestellt, Bund, Arbeitgeber, Länder und Gewerkschaften zusammenwirken. Seither steht eine anhaltende Verbesserung, bzw. Modifizierung, des Berufsbildungssystems auf der Agenda (vgl. ebd. 2006, S. 506). Nach wie vor ist, unabhängig von diesen Weiterentwicklungen, der Wirtschaft „die Rolle des Eingangswächters in die Berufsausbildung übertragen“ (Eberhard und Ulrich 2010, S. 133), da dort die Entscheidung über den Abschluss eines Ausbildungsvertrags fällt und nicht in der Berufsschule, die in dieser Hinsicht keine Entscheidungsgewalt hat.



Im Rahmen des Zugangs zu einer dualen Ausbildung zeigt sich hier die sogenannte 'Erste Schwelle', der Übergang vom schulischen ins betriebliche Ausbildungssystem: Hier werden Schulabgängerinnen und Schulabgänger gemäß ihrer potenziellen Eignung für das Erlernen berufsspezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse von den Betrieben ausgewählt (vgl. Konietzka 2016, S. 322f). Diese Entscheidungsprozesse finden auch statt, wenn Jugendliche, bzw. junge Erwachsene, aus anderen Ausgangssituationen, wie beispielsweise aus dem sogenannten Übergangssystem kommend (vgl. Kohlrausch 2012b, S. 595), versuchen, ins duale betriebliche Ausbildungssystem einzumünden, bzw., wenn sie, nach erfolgter Migration, beruflich oder schulisch vorgebildet versuchen, eine Ausbildungsstelle zu erhalten.

Die anhaltende Funktion der Betriebe im Sinne von ‚Eingangswächtern‘ am ‚Tor‘ zur dualen Berufsausbildung ist auch für die Klärung des Begriffs Gatekeeper im folgenden Abschnitt bedeutsam. Diese Funktion ist auf institutionell-organisatorischer Ebene die zentrale Voraussetzung dafür, dass die Wirtschaftsbetriebe und ihre, bisher nur begrenzt untersuchten, Auswahlprozesse, im Bereich der dualen (Berufs)Bildung, die zentrale Rolle für den Ausbildungszugang haben.

### **2.3 Betriebliche Gatekeeper – Torhüterinnen und -hüter in der dualen Berufsausbildung**

Der Begriff „Gatekeeper“ wird unter anderem in der Medien- und Kommunikationswissenschaft verwendet. Hier beschreibt Gatekeeping einen Prozess, der von den beteiligten Personen als Gatekeepern bestimmt wird:

„Gatekeeping bedeutet soviel wie das ‚Hüten eines Tores‘. Gatekeeper werden die Personen genannt, die in diesen Prozess involviert sind. Gatekeeper kann man also als ‚Torhüter‘ übersetzen“ (Engelmann 2016, S. 12).

In der Medien- und Kommunikationswissenschaft wird unter Gatekeeping vor allem der Prozess verstanden, in dem hauptsächlich Journalisten und Medienbetriebe darüber entscheiden, welche Informationen für die Veröffentlichung ausgewählt werden und welche nicht (vgl. ebd. 2016, S. 12). In einschlägigen Studien zur beruflichen Bildung wird der Begriff Gatekeeper oft auf struktureller Ebene verwendet. Damit wird die schon angesprochene Funktion der Unternehmen und ihrer betrieblichen Selektionsmechanismen bei der Auswahl von Auszubildenden deutlich gemacht (vgl. Konietzka 2016, S. 320; Kohlrausch 2012a; 2013; vgl. Eberhard und Ulrich 2010, S. 133). Hier findet sich auch ein An-

schluss an den Begriff des ‚Eingangswächters‘ (vgl. ebd. 2010, S. 133), wie er oben verwendet wurde.

Im Zusammenhang mit der Begleitung und Strukturierung des Übergangs von der Schule in den Beruf werden unter Gatekeepern in der Berufsbildungsforschung zudem solche Expertinnen und Experten verstanden, die über Methodenkompetenz und Wissen hinsichtlich der Frage verfügen, wie die ‚Übergangspersonen‘ (beispielsweise die Schulabgängerinnen und -abgänger) ‚gemanaged‘ werden können (vgl. Friebel 1996, S. 66). So fasst Friebel beispielsweise Beratende des Arbeitsamts, Eltern, Partner sowie die Erwerbsarbeitswelt als Gatekeeping-Instanzen, bzw. in der Summe als Gatekeeper, auf (vgl. ebd. 1996, S. 67-73).

Für die vorliegende Untersuchung wird der Begriff Gatekeeper auf eine individuelle Ebene eingegrenzt. So „geraten die *Gatekeeper als Individuen* mit ihrem Handeln und ihren Handlungsbedingungen ins Blickfeld“ (Behrens und Rabekleberg 2000, S. 124, Hervorhebungen im Original). Damit schließt dieses Verständnis zugleich an die übergeordnete strukturelle Funktion des ‚Eingangswächters‘ (vgl. Eberhard und Ulrich 2010, S. 133), bzw. des ‚Torhüters‘ durch die Betriebe an (vgl. Engelmann 2016, S. 12), die jedoch immer von individuellen Personen (einzeln oder in Teams) wahrgenommen und ausgeführt wird. Ausnahmen davon bilden standardisierte und automatisierte Verfahren, die aber beim Ausbildungszugang in den kleinen und kleinsten Betrieben, die hier das Forschungsfeld ausmachen, keine Rolle spielen.

Als Gatekeeper werden in der vorliegenden Untersuchung die Personen bezeichnet, die über die Einstellung von Auszubildenden (personal)verantwortlich (mit)entscheiden. Damit sind die Entscheiderinnen und Entscheider im betrieblichen Bereich Funktionsträger an einer strukturell höchst bedeutsamen Stelle des Übergangs ins berufliche Ausbildungssystem. Durch die Fokussierung auf Gatekeeper als Individuen wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es – mindestens in Bereich der kleinen und kleinsten Unternehmen – letztlich konkrete Personen sind, welche die Einstellungsentscheidungen treffen.

### 3 Theoretische Rahmungen und empirische Befunde

Dieses Kapitel wirft zunächst einen Blick auf verschiedene Erklärungsversuche für die Zugangsschwierigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund ins duale Berufsausbildungssystem. Dass es sich hierbei nur teilweise um eine Frage der Ressourcen der potenziellen Auszubildenden zu handeln scheint, macht deutlich, wie wichtig der Blick auf die betrieblichen Kontextbedingungen rund um die Personalauswahl und Einstellung von Auszubildenden ist. Die wenigen einschlägigen Studien zur ‚betrieblichen Seite‘ beschäftigen sich vor allem mit dem Nachweis und der Erklärung des Ausschlusses junger Menschen mit Migrationshintergrund bzw. zugewanderter Bewerberinnen und Bewerber. Gleichzeitig zeigen sie auf, dass gerade in kleinen und kleinsten Betrieben Einstellungsentscheidungen häufig wenig formalisiert und unter Zeitdruck ablaufen. Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass die Entscheidungen der Gatekeeper unabhängig von weiteren Faktoren wie gesellschaftlichen Strukturen, Konventionen, Diskursen, Marktmechanismen und Machtverteilungsprozessen ablaufen.

#### 3.1 Zugangsschwierigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund verstehen

Die Frage, welche Bedeutung die Biographie der personalentscheidenden Personen für die Einstellungsentscheidungen *zugunsten* Auszubildender mit Migrationshintergrund haben könnte, lässt sich nicht losgelöst von anderen Faktoren beantworten, die den Ausbildungszugang kontextualisieren. Nachfolgend werden zunächst Ansätze vorgestellt, die die Ressourcenseite, also das, was die Auszubildenden selbst mitbringen, thematisieren. Das Interesse daran, die Prozesse und Hintergründe genauer zu verstehen, die zum *Ausschluss* von jungen Menschen mit Migrationshintergrund führen, steht im Fokus der im Weiteren vorgestellten diskriminierungs- und organisationstheoretisch fundierten Studien. Eine an diese Studien angelehnte Perspektive stellt im weiteren Verlauf dieser Untersuchung den theoretischen Hintergrund dar, vor dem die Bedeutung biographischer Aspekte eingeordnet wird. Ethnisch-kulturelle Diskriminierung als ein den Ausbildungszugang grundsätzlich (mit)regulierendes Phänomen zu begreifen, ist zudem wichtig, um die Fokussierung nachzuvollziehen, welche die vorliegende Untersuchung später hinsichtlich kleiner und kleinster Unternehmen im ländlichen und kleinstädtischen Raum vornimmt. Auf der Grundlage dieser Forschungslage werden die untersuchten Unternehmen gewissermaßen zu ‚Sonderfällen‘, da ein Ausschluss zugewanderter Auszubildender bei der hier betrachte-

ten Betriebsgröße und der regionalen Verortung nicht unwahrscheinlich, sondern sogar eher wahrscheinlich wäre. Dafür spricht auch, dass sich die Betriebe, wie später zu zeigen sein wird, spezifischen Befürchtungen vor dem Verlust von Kundschaft zum Trotz *für* die Einstellung zugewanderter Auszubildender entscheiden und die Beschäftigungsverhältnisse gegen fremdenfeindliche und rassistische Anfeindungen verteidigen.

Viele Ansätze zur Erklärung der Benachteiligung junger Menschen mit Migrationshintergrund orientieren sich, wie erwähnt, schwerpunktmäßig an der Untersuchung der potenziell unterschiedlichen Ressourcenausstattung dieser jungen Menschen. Beispielhaft werden hier humankapitaltheoretisch fundierte Ansätze vorgestellt. Vorliegende Studien thematisieren in diesem Zusammenhang neben Kriterien wie Schulabschluss und Schulnoten auch Aspekte wie schicht- und gruppenspezifische Präferenzen Jugendlicher mit Migrationshintergrund für bestimmte Berufsfelder auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Somit schließen sie unter anderem an der Frage an, welche Rolle die intrafamiliale Vererbung von Humankapital, insbesondere von kulturellem Kapital, für die Erklärung der Unterschiede in der Verfolgung beruflicher Perspektiven spielt, welche sich zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationsgeschichte zeigen (vgl. Diehl, Friedrich und Hall 2009, S. 51). Studien, die betriebliche Diskriminierung in den Fokus rücken, blenden Unterschiede in der Ressourcenausstattung keineswegs aus. Sie sind jedoch oftmals aus dem Erkenntnisinteresse heraus motiviert, Erklärungen an solchen Stellen zu liefern, an denen die Unterschiede der Ressourcenausstattung die Nachteile nicht ausreichend erklären können. Neben den individuellen (leistungsbezogenen) Faktoren spielen andere Faktoren eine Rolle, wobei die Erklärungsansätze hierzu eine gewisse Bandbreite aufweisen (vgl. Beicht und Walden 2019, S. 12). Die in diesem Kapitel vorgestellte ‚Signalingtheorie‘, die auf Michael Spence (1973) zurück geht, schlägt hierbei eine Brücke von Ansätzen, die sich auf individuelle Leistungsunterschiede konzentrieren, zu solchen, die nicht-leistungsbezogene Aspekte betonen (vgl. ebd. 2019, S. 12f).

Herkunftsbezogene Diskriminierung durch Betriebe im Kontext der Auswahl von Auszubildenden ist dabei eine wichtige, nicht-leistungsbezogene Erklärung für Unterschiede zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund. Zu betrieblicher Diskriminierung im Bereich der dualen Ausbildung liegen nur wenige einschlägige Studien vor. Es handelt sich hierbei um Untersuchungen, welche die Rekonstruktion der betrieblichen Entscheidungsvollzüge bei der Einstellung beforschen und die hierbei ein besonderes Augenmerk auf die Chancen migrantischer oder als migrantisch adressierter junger Menschen legen. Diese Studien ermöglichen ein vertieftes Verständnis der Rekrutierungsprozesse und der Kontextbedingungen der Einstellungsentscheidungen allgemein sowie des diskriminierenden Ausschlusses von zugewanderten

jungen Menschen (vgl. Imdorf 2010; 2011; Scherr, Janz und Müller 2013; 2015a).

### 3.1.1 Eine Frage der Ressourcen?

Vertreter der Humankapitaltheorie erklären den gelingenden Zugang in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt über das zentrale Auswahlkriterium der Bildungsqualifikation einer Person. Bildung wirkt im Sinne einer Investition und manifestiert sich als Humankapital, das (arbeits)marktverwertbar ist. So ‚zahlt‘ Bildung sich beim Eintritt in den Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt ‚aus‘, wie z.B. Gary S. Becker, einer der Begründer der modernen Humankapitaltheorie, es für die Vereinigten Staaten von Amerika darstellt

„Education and Training are the most important investments in human capital. My book showed, and so have many other studies since then, that high school and college education [...] greatly raise a person's income, even after netting out direct and indirect costs of schooling“ (Becker 1993, S. 17).

Humankapital ist jedoch nicht auf Bildungsqualifikationen beschränkt:

„Unter das Humankapital fallen ganz allgemein alle Fertigkeiten und Kenntnisse, die die Produktivität [bezogen auf die, für den Arbeitsmarkterfolg relevanten Bereiche, I.H.] steigern“ (Kalter 2006, S. 147).

So rücken auch die sogenannten ‚Softskills‘, die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit, soziale Netzwerke bzw. soziales Kapital oder das Suchverhalten nach Arbeit oder nach einer Ausbildung in den Blick (vgl. ebd. 2006, S. 147f; vgl. Seibert und Solga 2005, S. 367). Die familiär vermittelten oder durch schulische sowie außerschulische Bildung angeeigneten ausbildungsrelevanten Fertigkeiten bestimmen also die als relevant eingestufte Humankapitalausstattung junger Menschen auch beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung (vgl. Boos-Nünning und Granato 2008, S. 73).

Migration kann, aus humankapitaltheoretischer Sicht, dann bedeutungsvoll werden, wenn „Aspekte des Humankapitals spezifisch für bestimmte Gesellschaften sind und nicht ohne weiteres übertragen werden können“ (Kalter 2006, S. 147). Zudem gewinnen dabei im familiären Kontext bzw. in ethnischen Subkulturen erworbene Kompetenzen an Bedeutung. Diese sind als Teil des Humankapitals möglicherweise in spezifischen Kontexten nicht oder nur schlecht verwertbar, können aber, je nach mehrheitsgesellschaftlicher bzw. marktwirtschaftlicher Bewertung, auch zur Ressource werden (beispielsweise Mehrsprachigkeit) (vgl. Boos-Nünning und Granato 2008, S. 74). Das statistisch weniger erfolgreiche

Einmünden junger Menschen mit Migrationshintergrund erklärt sich aus humankapitaltheoretischer Perspektive also aus der geringeren oder ‚ethnisch unpassenden‘ Humankapitalausstattung dieser Jugendlichen. Es wird davon ausgegangen, dass Arbeitgebende rational entscheiden und für ihre Betriebe die bestmöglich qualifizierten Mitarbeitenden auswählen.

Solche Ansätze, die sich ausschließlich auf die Angebotsseite, auf die Ressourcen und Qualifikationen der Jugendlichen, konzentrieren, können bestehende Ungleichheiten des Einmündens in die duale Ausbildung jedoch nicht vollständig erklären. Individuelle Ungleichheiten der Chancen auf eine Ausbildungsaufnahme bestehen nämlich auch dann weiter, wenn die Humankapitalausstattung statistisch kontrolliert wird (vgl. Diehl, Friedrich und Hall 2009, S. 58ff; vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2017, S. 49).

Die ‚Signalingtheorie‘, ein Ansatz, der auf Spence (1973) zurück geht, erweitert die zugrunde liegende Ressourcenperspektive. Sie bezieht sich auf die Bildungsqualifikationen als einen Hinweis auf die zukünftige Produktivität der Auszubildenden (vgl. Kohlrausch 2012a, S. 258). Je niedriger der erreichte Bildungsabschluss ist und je schlechter die Schulnoten ausfallen, desto geringer ist, nach diesem Erklärungsansatz, die Erwartung der Ausbildungsbetriebe an die Produktivität und somit an den Wert der Person als Arbeitskraft. Die Auswahlentscheidungen fallen demnach gemäß ökonomischer Prinzipien zugunsten derjenigen, die mit guten Schulnoten und hohen Bildungsabschlüssen in den Bewerbungsprozess einmünden, weil anhand dieser Kriterien zukünftige Produktivität und ‚wertvolles‘ Humankapital *unterstellt* werden. Ergänzt wird diese Sichtweise durch die Annahme, dass neben fach- und leistungsbezogenen Kriterien, wie sie sich vermeintlich im Schulabschluss und in Schulnoten abbilden, auch sozioökonomische Charakteristika sowie Annahmen über Sozial- und Handlungskompetenzen eine Rolle spielen. Solche Ansätze zur Erklärung von Auswahlentscheidungen sind ebenfalls auf der Angebotsseite, also bei dem Blick auf die Ressourcen der Schülerinnen und Schüler, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, verortet (vgl. ebd. 2012a, S. 258). Sie beziehen aber die Seite der einstellenden Unternehmen mit ein, indem sie thematisieren, dass der Zusammenhang zwischen Produktivität und Marktsignalen kein tatsächlicher, sondern ein unterstellter ist (vgl. ebd. 2012a, S. 256).

In diesem Konstrukt zur erwarteten Produktivität potenzieller Arbeitskräfte (bzw. eben auch von Personen in Ausbildung) kann hinsichtlich des sozialstrukturellen Merkmals der ‚nicht-deutschen Herkunft‘ eine statistische Diskriminierung stattfinden, wenn in einem Prozess der sozialen Kategorisierung der Gruppe der ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ eine geringere Produktivität oder damit zusammenhängende Eigenschaften zugeschrieben werden (vgl. Solga

2005, S. 71). Hinsichtlich des Zugangs junger Menschen mit Migrationshintergrund zur Ausbildung ist so gesehen zu fragen, welche Bedeutung ein Migrationshintergrund als Signal haben könnte und inwiefern Betriebe dies als Legitimierung für einen Ausschluss nutzen. Es stellt sich die Frage

„unter welchen Bedingungen und aufgrund welcher betrieblicher Praxen soziale Kategorien, wie z.B. der Migrationshintergrund bei der Rekrutierung von Auszubildenden relevant werden“ (Kohlrausch 2012a, S. 258).

### 3.1.2 Betriebliche Diskriminierung im Fokus

Eine Antwort auf diese Frage versuchen solche Untersuchungen zu geben, die gezielt die *innerbetrieblichen* Prozesse und Strukturen in den Blick nehmen. Gefragt wird dabei, bezogen auf Einmündungsschwierigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund bzw. mit ausländischem Pass, nach möglichen Hintergründen für die schlechteren Zugangschancen in den Personalauswahlprozessen der Unternehmen. In den Mittelpunkt des Forschungsstandes werden hier diskriminierungs- und gesellschaftstheoretisch sowie organisationssoziologisch fundierte Ansätze gestellt, da diese sich auf das Nachzeichnen spezifischer Argumentations-, Entscheidungs- und Legitimierungslogiken und entsprechender Praxen in Betrieben bei der Ausbildungsplatzvergabe konzentrieren. Hierbei wird deutlich, dass ein Migrationshintergrund beim Ausbildungszugang als personenbezogenes Merkmal, bzw. als soziokulturelle Kategorie, eine Relevanz für die Legitimierung des Ausschlusses durch Unternehmen besitzt (vgl. Eberhard und Ulrich 2010; vgl. Scherr, Janz und Müller 2013; vgl. Imdorf 2011).

Solche Formen von abwehrender Diskriminierung sind unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen erklärungsbedürftig, da angesichts des Umgangs mit gesellschaftlicher Diversität und deren zunehmend positiveren Sicht auch in Unternehmen eine Entwicklung hin zur Wahrnehmung und Wertschätzung von Formen von Vielfalt angenommen werden kann. Ein erheblicher Teil der Unternehmen bezieht Menschen mit unterschiedlichen Herkünften bei der Auswahl von Auszubildenden mit ein. Insbesondere für Kleinbetriebe im ländlichen Raum ist dem gegenüber, gerade wenn dort politisch konservative Einstellungen vorherrschen, eine offene Diskriminierungsbereitschaft am ehesten zu vermuten (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 53). Da in kleineren Unternehmen oft Zeitdruck auch bei der Personalauswahl herrscht und die Verantwortlichen seltener über spezifisches Fachwissen hinsichtlich Personalauswahlprozessen verfügen, bedienen diese sich komplexitätsreduzierender Verfahren und treffen ihre Entscheidungen oftmals ‚aus dem Bauch heraus‘, was häufig zuungunsten zugewanderter Bewerberinnen und Bewerber geschieht (vgl. Imdorf 2010).

In vielen Fällen ist zudem keine offene Diskriminierungsbereitschaft vorhanden, findet eine herkunftsbezogene Diskriminierung jedoch statt und ist das Ergebnis komplexer und vielschichtiger Prozesse und struktureller Voraussetzungen in den Betrieben. Diskriminierung umfasst dabei also nicht nur ein absichtsvolles und mit Vorurteilen begründetes Ausschließen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund. Vielmehr resultiert sie, als institutionelle bzw. organisationsbezogene Diskriminierung auch aus Annahmen und Kalkülen, die aus Sicht der Betriebe rational sind, da sie auf als unhintergebar angesehene, betriebliche Erfordernisse verweisen (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 104-105).

Für den deutschsprachigen Raum sind im Forschungskontext betrieblicher Diskriminierung im Ausbildungsbereich insbesondere die Studien von Christian Imdorf (2008a; 2008b; 2010; 2011; 2015 passim) sowie die Untersuchungen von Albert Scherr, Caroline Janz und Stefan Müller (2013; 2015a) hervorzuheben. Eine weitere relevante Untersuchung ist die im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführte repräsentative Betriebsbefragung zur Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund (Enggruber und Rützel 2014).

Die nachfolgend vorgestellten Studien bringen bestimmte organisationsbezogene Aspekte sowie die Sorge der personalentscheidenden Personen vor Passungsproblemen und vor negativen Reaktionen, beispielsweise der Kundschaft, mit dem Ausschluss junger Menschen mit Migrationshintergrund von einer Ausbildung in Verbindung. Gleichzeitig wird deutlich, dass auch individuelle Haltungen und Überzeugungen der Personen, die in den Betrieben entscheiden, eine Bedeutung haben können.

Dass betriebliche Diskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe beim Vorliegen von Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund insgesamt eine wichtige Rolle spielt, weisen Scherr, Janz und Müller im Rahmen der Auswertung von Betriebsbefragungen eindrucksvoll nach (vgl. Scherr, Janz und Müller 2013). So belegen ihre Ergebnisse, dass

„Betriebe nicht nur formell messbare Leistungskriterien sowie unmittelbar für die Berufsausübung relevante fachliche Kompetenzen bei der Auswahl heranziehen, sondern eine mehr oder weniger umfassende Einschätzung der Person und ihrer Passung zum Beruf sowie zum Betrieb vorzunehmen versuchen“ (Scherr, Janz und Müller 2013, S. 251).

Dies relativiert die Vorstellung einer strikt meritokratischen Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern. Betriebsleitungen und personalverantwortliche Personen messen der Bedeutung des soziokulturellen Hintergrundes für die Eignung von Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedlich viel Bedeutung bei



und berücksichtigen bei der Lehrstellenvergabe zudem Kundenerwartungen sowie Erfordernisse der innerbetrieblichen Akzeptanz. Diese Erwartungen der anderen Mitarbeitenden und der Kundschaft interpretieren sie und weisen ihnen, wie oben schon erwähnt, eine Bedeutung für die Einstellungsentscheidungen zu (vgl. ebd. 2013, S. 250-252).

Die Zusammenhänge zwischen solchen Erwartungen und Erfordernissen und einer Entscheidung über die Ausbildungsplatzvergabe sind dabei aber nicht linear. Zudem ist „Die Wahrnehmung von migrantischen Jugendlichen als soziokulturell Fremde [...] ein eigenständiges Kriterium bei der Lehrstellenvergabe“ (ebd. 2013, S. 253). Dies belegt die Untersuchung über eine Faktorenanalyse. Faktor 1 beschreibt hierbei die ‚Bedeutung soziokultureller Herkunft‘ und umfasst die Items ‚kultureller Hintergrund‘, ‚Religionszugehörigkeit‘, ‚Herkunftsland‘ und ‚deutsche Muttersprache‘ (vgl. ebd. 2013, S. 253). Faktor 1 lässt sich hierbei trennscharf bilden und von Faktor 2 ‚Bedeutung formeller und leistungsbezogener Bewerbungskriterien‘ sowie von Faktor 3 ‚Bedeutung von Praxiserfahrungen und Freizeitaktivitäten‘ abgrenzen (vgl. ebd. 2013, S. 253). Die genannten Faktoren korrelieren nicht miteinander. Dadurch gelingt Scherr u.a. der Nachweis einer potenziell diskriminierungsrelevanten Unterscheidung zwischen als einheimisch und als soziokulturell fremd wahrgenommenen Personen.

Zudem zeigt sich, dass der Faktor 1 in einem logischen Regressionsmodell einen deutlichen Einfluss auf das angenommene Erfordernis der Bevorzugung nicht-migrantischer Bewerberinnen und Bewerber aufgrund von Kundenerwartungen hat. Dies deutet darauf hin, dass (angenommene) negative Kundenerwartungen zu ‚soziokulturell unterschiedlichen‘ Mitarbeitenden und die eigenen Erwartungen der Belastung des Betriebsklimas durch kulturelle Unterschiede nicht als objektiv gegebene Sachzwänge für die Einstellungsentscheidung, sondern als Konstrukte gesehen werden sollten. Diese Konstrukte können als eine Rechtfertigungsgrundlage fungieren, welche die Ablehnung migrantischer Auszubildender plausibel macht und die den diskriminierenden Ausschluss in einem geschlossenen Weltbild als rational, ökonomisch begründet und quasi unvermeidbar darstellt (vgl. ebd. 2013, S. 262).

Die so skizzierte Bereitschaft zum Ausschluss von Jugendlichen oder jungen Erwachsenen allein aufgrund einer nicht-deutschen Herkunft stellt faktisch eine Diskriminierung und somit einen Verstoß gegen das grund- und menschenrechtliche Diskriminierungsverbot dar (vgl. ebd. 2013, S. 265). Wie Scherr, Janz und Müller zeigen, sind hiervon Muslime und Muslima in besonderem Maße betroffen, da deren ‚Diskriminierung in einem erheblichen Umfang offen deklariert und als sozial zulässig wahrgenommen wird‘ (ebd. 2013, S. 245).

In einer weiteren Untersuchung aus dem Jahr 2015 analysieren Scherr, Janz und Müller betriebliche Diskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe aus einer qualitativen Perspektive. Diskriminierung verstehen sie hierbei vorrangig im Sinne einer institutionellen bzw. einer organisationsbezogenen Diskriminierung, die nicht individuell absichtsvoll, sondern vielmehr im Zusammenhang mit betrieblichen Handlungs- und Problemlösungsvollzügen entsteht (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 21-23). Hierbei nehmen sie auch Bezug auf Prozesse der statistischen Diskriminierung, indem sie davon ausgehen, dass eine derartige Diskriminierung dann besteht, wenn

„Entscheidungen über den Zugang zur Organisation oder Positionszuweisungen in der Organisation mit Annahmen über als typisch angenommene Unterschiede zwischen denjenigen begründet werden können, die den jeweiligen Gruppen angehören. Diskriminierung erfolgt dann [...] im Glauben daran, angemessene Entscheidungen in Hinblick auf die als unterschiedlich angenommenen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Interessen sozialer Gruppen zu treffen“ (ebd. 2015a, S. 23).

Sie ergänzen die Perspektive der statistischen Diskriminierung um Aspekte der Auswahl nach aus der Organisation heraus begründeten Legitimationserfordernissen sowie um Annahmen über die hinreichende Passung zum Betrieb als soziales Gefüge und zur Organisationskultur des Betriebs (vgl. ebd. 2015a, S. 26). Bedeutsam sind zudem die Spielräume, in denen Entscheiderinnen und Entscheider in den Betrieben im Kontext informeller und formeller Festlegungen überhaupt agieren können, sowie die von den Personalentscheidenden selbst gewählten Unterscheidungskategorien, die als soziale Konstrukte an sich Diskriminierungspotenzial besitzen (vgl. ebd. 2015a, S. 27).

Der Prozess der Personalauswahl ist von Unternehmensseite aus durch Unsicherheit gekennzeichnet, da sich erst nach der Einstellung herausstellt, ob die Personalentscheidung erfolgreich war. Vor diesem Hintergrund und unter dem ‚Druck‘, entscheiden zu müssen, werden subjektive Einschätzungen hinsichtlich des Gesamteindrucks der Persönlichkeit, den Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlverfahren vermitteln sowie in Bezug auf einzelne angenommene Persönlichkeitseigenschaften vorgenommen, die von betrieblicher Seite als legitime und unverzichtbare Bestandteile des Auswahlverfahrens gesehen werden (vgl. ebd. 2015a, S. 35). Dieser Aspekt erinnert an die Entscheidungen ‚aus dem Bauch‘ bei Imdorf (Imdorf 2011) und ist anschlussfähig an die Überlegungen von Carolin Janz, die das ‚Bauchgefühl‘ als Instrument der Personalauswahl theoretisch fasst und konzeptionalisiert und hierbei von einer Verinnerlichung eines organisationspezifischen Habitus ausgeht, der bei der Personalauswahl zum Tragen kommt (vgl. Janz 2017).

Eine besondere Rolle im Zusammenhang mit der Diskriminierung migrantischer Jugendlicher beim Ausbildungszugang scheinen die betrieblichen Normalitätserwartungen zu spielen. Abweichungen von Konstrukten der Normalität scheinen mit einer problematisierenden Bewertung von Abweichung einherzugehen. Daran orientiert existieren entsprechende Annahmen darüber, welche Eigenschaften und Merkmale mehr oder weniger gravierende Abweichungen von der Normalität anzeigen. Von Bedeutung sind hier

„die expliziten und impliziten Annahmen darüber, was problematische Eigenschaften und Merkmale von (potenziellen) Mitarbeiter/innen in unterschiedlichen Dimensionen (etwa: körperliche Erscheinung, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Behinderungen, Kleidung, Alter, Erstsprache, nationale oder regionale und soziale Herkunft, Verlauf der Biografie) sind“ (Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 47).

Die an Personalentscheidungen Beteiligten verfügen über ein Wissen darüber, wer die Akzeptanzkriterien der Normalität und der betrieblichen Passung mehr oder weniger gut erfüllt. Daraus leiten sie teilweise auch Ausschlusskriterien ab (vgl. ebd. 2015a, S. 47). Das Kriterium Migrationshintergrund wird, dies zeigt sich im Rahmen der Untersuchung von Scherr, Janz und Müller, in den Unternehmen als selbstverständliche, nicht weiter irritierende oder begründungsbedürftige Unterscheidung genutzt (vgl. ebd. 2015a, S. 101-102). Mit der Verwendung dieser Unterscheidung gehen folgende unterschiedliche Modi des Umgangs mit dem Problematisierungspotenzial der Kategorie Migrationshintergrund einher:

1. Neutralisierung der Unterscheidung Einheimische/Migranten (dabei wird bestritten, dass diese Unterscheidung als Auswahlkriterium noch angemessen und zeitgemäß ist).
2. Aktiver und erfolgreicher, nicht-diskriminierender betrieblicher Umgang mit angenommenen Unterschieden.
3. Benennung von Akzeptanzproblemen (vor allem bei Kundinnen und Kunden), die als Sachzwänge verstanden werden und an denen sich der Betrieb orientieren muss. Damit wird eine Benachteiligung im Auswahlverfahren, teilweise aber auch ein umfassender Ausschluss von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund gerechtfertigt.
4. Problematisierende Charakterisierung von Migrantinnen und Migranten, insbesondere von ethno-national gefassten Teilgruppen. Hierzu werden drei Subvarianten beschrieben:
  - a) die Tendenz zu einer problematischen (ethnisch-nationalen) Abschottung im Betrieb, sobald mehrere Angehörige der gleichen (nicht-deutschen) Gruppe präsent sind

- b) eine unterstellte soziokulturelle Distanz zu dem, was als ‚typisch‘ deutsch oder europäisch gilt und damit zusammenhängende Defizitzuschreibungen in Bezug auf Erziehung, Arbeitstugenden, unzeitgemäße Vorstellungen zum Geschlechterverhältnis (sowie weitere, allgemeine ethno-rassistische Zuschreibungen in diesem Zusammenhang)
- c) einer eigenständigen Subvariante, in der die Darstellung von Bewerberinnen und Bewerbern als Angehörige einer gesellschaftlich generell als problematisch eingestuften Gruppe (z.B. Muslime, Türken oder Russlanddeutsche) erfolgt (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 108-109).

Insgesamt kommen Scherr u.a. zu dem Schluss, dass sich der Migrationshintergrund als folgenreiches Unterscheidungsmerkmal erweist, wobei sich die Verwendung dieses Unterscheidungskriteriums als äußerst heterogen darstellt (vgl. ebd. 2015a, S. 147). Hierbei scheint das Kriterium für einen Teil der Betriebe nicht mehr relevant zu sein, bei anderen jedoch stellt der Migrationshintergrund einen Problemindikator dar, der dazu führt, dass nach Möglichkeit nicht-migran-tische Bewerberinnen und Bewerber bevorzugt werden – dies gilt auch dann, wenn die Personalverantwortlichen sich selbst als vorurteilsfrei bezeichnen (vgl. ebd. 2015a, S. 147-148).

Scherr u.a. schlussfolgern, dass

„eine Diskriminierung migrantischer Jugendlicher dann am wahrscheinlichsten ist, wenn Betriebe über keine eigenen Erfahrungen mit migrantischen Mitarbeiter/innen verfügen, wenn ihre Markt- und Kundenbeziehungen regional ausgerichtet sind, wenn im regionalen Kontext der migrantische Bevölkerungsanteil gering ist sowie wenn angenommen wird, dass ablehnende nationalistische, ethnisierende und/oder anti-islamische Haltungen im Umfeld des Betriebs einflussreich sind“ (Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 98).

Ebenso wie Scherr, Janz und Müller beschäftigt sich auch Imdorf mit organisationsbezogener Diskriminierung beim Zugang zur betrieblichen Ausbildung. Imdorf erarbeitet ein Modell zur Theoretisierung der Ausbildungsplatzvergabe, das sich im Wesentlichen auf die zentralen Überlegungen der französischen Soziologie der Konventionen nach Boltanski und Thévenot bezieht (vgl. Imdorf 2015, S. 34).

„Der Begriff *Konvention* bezeichnet dabei etablierte kollektive, kulturelle Prinzipien der Koordination, welche die sozialen Beziehungen zwischen Akteuren strukturieren und legitimieren. Konventionen beinhalten ein geteiltes Einverständnis darüber, auf welcher normativen Basis kollektives

Handeln realisiert werden soll. Eine soziale Situation (z.B. im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses) ist dabei durch konkurrierende und konfligierende Wertigkeitsordnungen und Koordinationslogiken (Konventionen) gerahmt, was die Beurteilung der ‚Qualität‘ eines Auszubildenden im Rahmen des Auswahlprozesses zu einer betrieblichen Herausforderung macht“ (ebd. 2015, S. 38, Hervorhebungen im Original).

Die spezifischen Ordnungs- und Gerechtigkeitsprinzipien, welche Situationen gemäß dem konventionsoziologischen Modell strukturieren, werden von Boltanski und Thévenot als ‚Welten‘ bezeichnet (Boltanski, Thévenot und Pfeuffer 2007). Diese Terminologie greift Imdorf auf und stellt insbesondere drei Konventionen/Welten als bedeutsam für den Kontext der Auswahlentscheidungen von Auszubildenden heraus,

„die sich als besonders aufschlussreich erwiesen haben, um den betrieblichen Ausschluss von ‚ausländischen Jugendlichen‘ bei der Rekrutierung von Auszubildenden in KMU [kleinen und mittelständischen Unternehmen I.H.] zu verstehen: die *industrielle*, die *marktliche* und die *häusliche* Konvention der Koordination und Rechtfertigung“ (Imdorf 2015, S. 40, Hervorhebungen im Original).

Die ‚industrielle Welt‘ in Unternehmen ist in diesem Verständnis dadurch gekennzeichnet, dass die Herstellung von (Handels)Ware oder die Bereitstellung einer Dienstleistung im Fokus steht. In dieser Welt (oder Rechtfertigungsordnung) findet eine Orientierung an Prinzipien der Effizienz, der Leistung und der Produktivität (als ‚industrielle‘ Prinzipien) statt (Boltanski, Thévenot und Pfeuffer 2007, S. 276ff). Eine Orientierung an den entsprechenden Prinzipien findet keineswegs ausschließlich im Sektor der Industrieproduktion statt, vielmehr haben sie beispielsweise auch in Handel und Handwerk Bedeutung.

Hinsichtlich der Auswahl von Auszubildenden bedeutet die Orientierung an den Prinzipien der industriellen Welt, dass schulische und berufsspezifische Kompetenzen sowie die ‚traditionellen Arbeitstugenden‘ (Pünktlichkeit, Ordnung etc.) ausschlaggebend sind. Bedeutsam für die Betriebe ist ein günstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis, beispielsweise bezogen auf den personellen Aufwand hinsichtlich der Betreuung und Einarbeitung als Kosten, aber auch auf die Lohneinsparungen eines Auszubildendengehalts gegenüber dem einer (un)qualifizierten Arbeitskraft als Nutzen. Mittelfristig kann die Ausbildung eine lohnende betriebliche Investition sein, was aber davon abhängt, dass sie möglichst störungsfrei und erfolgreich erfolgen kann (vgl. Imdorf 2011, S. 268; vgl. ebd. 2010, S. 204-205). Das Prinzip dieser innerbetrieblichen, industriellen Welt ist die möglichst produktive Nutzung von Ressourcen in einer mittel- und langfristigen Hand-

lungsplanung, es geht um Effizienz und Funktionalität (vgl. Imdorf 2010, S. 205; 2015, S. 40).

In Imdorfs Untersuchungen in der Schweiz wurden hinsichtlich der Einstellung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bestimmte sprachliche und berufsschulische Probleme dieser Gruppe durch die personalentscheidenden Personen antizipiert. Infolgedessen bestanden Befürchtungen hinsichtlich unerwünschter (Neben)Wirkungen auf die betriebliche Produktivität, beispielsweise, weil die Auszubildenden die Ausbildung abbrechen könnten oder für Stützkurse freigestellt werden müssten. Hierdurch wurde die ausländische Herkunft ein Kriterium für die Nicht-Berücksichtigung migrantischer Jugendlicher (vgl. Imdorf 2010, S. 205).

In der sogenannten ‚Welt des Marktes‘ werden gegenüber der ‚industriellen‘ Welt die Prinzipien des Preises und der Konkurrenz innerhalb eines kürzeren Zeitfensters betont; in dieser Welt können Auszubildende ‚kostspielig‘ werden, wenn angenommen wird, dass die Kundschaft ‚etwas gegen Ausländer‘ hat (vgl. Imdorf 2011, S. 272).

In einem Prozess der opportunistischen Diskriminierung wird so die Einschätzung,

„dass andere [...] die man als Kunden benötigt, die Gleichbehandlung bestimmter Personengruppen – wie z. B. Migranten und ethnische Minderheiten – missbilligen und sanktionieren“ (Heckmann 2015, S. 106)

zu einem Ausschlusskriterium für diese Gruppen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen.

Imdorf entdeckt bei seiner Forschung zudem die Argumentation, dass ausländische Auszubildende ‚unliebsame Kundschaft‘, insbesondere aus dem je eigenen ethnischen Milieu, anziehen könnten. Dieser ungewollten Kundschaft werden negative Eigenschaften sowie in Folge der verstärkten Anwesenheit Störungen der betrieblichen Abläufe zugeschrieben. Diese Argumentation fungiert ebenfalls als Rechtfertigung für die Nichteinstellung von als ‚ausländisch‘ geltenden Jugendlichen als Auszubildende (vgl. Imdorf 2011, S. 273).

Für die ‚häusliche Welt‘ eines Unternehmens ist der Aspekt der harmonischen zwischenmenschlichen Beziehungen und der ungestörten Kommunikation bedeutsam. Diese Konvention beruht in ihrer zeitlichen Perspektive auf Tradition und Vergangenheit, ihre Koordinationsformen sind (besonders in Klein- und Mittelbetrieben) an traditionellen, familienförmigen und patriarchal organisierten Beziehungen und Handlungs- und Verhaltensweisen orientiert (vgl. Imdorf 2011, S. 296; Imdorf 2015, S. 41). Diese häusliche Welt wird von Imdorf als be-

sonders relevant für das Verstehen der Privilegierung ‚einheimischer‘ Bewerberinnen und Bewerber gegenüber ‚ausländischen‘ eingeschätzt, da diese „auch ohne Bezugnahme auf die Sprachproblematik [...] besser in das soziale Gefüge des eigenen Betriebs passten“ (Imdorf 2008b, S. 138). Hierbei scheinen mit der ‚fremden‘ ethnischen Herkunft, bzw. mit der ‚anderen‘ Nationalität, bestimmte Erwartungen, Zuschreibungen und Annahmen hinsichtlich der Passung und des Verhaltens der (potenziellen) Auszubildenden einherzugehen, welche die Störung des ‚inneren Friedens‘ der ‚Teamharmonie‘ und der entsprechenden Interaktionen und Arbeitsabläufe nach sich ziehen würden (vgl. ebd. 2008b, S. 138ff).

Die Einstellung Auszubildender gestaltet sich, so gesehen, als eine „*Suche nach akzeptablen und akzeptierten Auszubildenden*“ (Imdorf 2011, S. 265, Hervorhebung im Original), die im Prozess der Personalauswahl vollzogen wird. Hierbei spielen, besonders in Klein- und Mittelbetrieben, auch andere Aspekte, wie Zeitdruck, eine wichtige Rolle. Zudem verfügen die Personalverantwortlichen nur selten über spezifische Fachkompetenzen in der Personalauswahl. Stattdessen bedienen sich die Verantwortlichen komplexitätsreduzierender Verfahren und treffen ihre Entscheidungen oftmals erfahrungsbasiert bzw. ‚aus dem Bauch‘ heraus (vgl. Imdorf 2010).

Dieses ‚Bauchgefühl‘ steht hierbei als eine Metapher für das affektive Evaluationsinstrumentarium des Betriebs bzw. der Personalentscheidenden. Im Falle des Ausschlusses migrantischer Auszubildender wird die fehlende soziale Passung nicht objektiv gemessen, sondern vielmehr von den Entscheidenden ‚gefühl‘. Dies führt dazu, dass die Personalverantwortlichen in Imdorfs Untersuchungen oftmals in Erklärungsnöte gerieten, wenn sie den Ausschluss mit ‚rationalen‘ Argumenten begründen wollten (vgl. Imdorf 2011; 2008a).

Janz (2017) vollzieht eine Theoretisierung des ‚Bauchgefühls‘, das Imdorf als relevante Größe herausarbeitet, über Bourdieus Habituskonzept. Über einen organisationsspezifischen Habitus, durch dessen Inkorporierung sich Organisationskultur in die Personalentscheiderinnen und -entscheider ‚einschreibt‘, entsteht ein Gefühl der Passung bei der Personalauswahl (vgl. Janz 2017). Die Relevanz dieses ‚Bauchgefühls‘ lässt sich zwar auch in Großbetrieben nachweisen, in kleineren (Handwerks)Betrieben scheint es jedoch eine besondere Rolle zu spielen. So beschreibt Janz eine unhinterfragte Gültigkeit des ‚Bauchgefühls‘ die in ihrem Sample stark bei den vertretenen Kleinbetrieben festzustellen war und bei der die eigenen intuitiven Empfindungen als legitimer und persönlicher Entscheidungsindikator adressiert und vertreten wurden (vgl. ebd. 2017, S75f).

„Anstatt die Subjektivität der eigenen Entscheidung relativieren zu wollen, betont der Inhaber sie hier als einen Wert, der ihm als Besitzer der Firma re-

gelrecht zusteht. Seine Person ist von der Firma hier kaum zu unterscheiden. Er ist quasi die Firma und bestimmt ihr Wesen“ (ebd. 2017, S. 76).

In der vorliegenden Untersuchung ist die Annahme einer Relevanz des ‚Bauchgefühls‘ der Gatekeeper im Auswahlprozess der Auszubildenden mit der Annahme verbunden, dass, gerade in kleinen und kleinsten Unternehmen, die Grenzen zwischen organisationsspezifischem und subjektivem Habitus fließend sind oder quasi verschwinden können. Der subjektive Habitus entsteht aber nicht losgelöst von der biographisch-sozialen Einbettung und dem entsprechenden Erleben. Vielmehr bringen „unterschiedliche Existenzbedingungen unterschiedliche Formen des Habitus hervor“ (Bourdieu 2020, S. 278). Unter welchen Existenzbedingungen ein Individuum aufwächst und lebt, wird, so eine forschungsleitende Annahme, (auch) biographisch vermittelt und über Sozialisation und Erziehung erfahren. Diesen Überlegungen folgend gewinnt die Frage nach den Biographien der personalentscheidenden Personen zugleich eine Bedeutung und eine theoretische Fundierung.

Imdorfs Studienergebnisse werden in Teilen durch Daten aus einer repräsentativen Betriebsbefragung aus dem Jahr 2014 bekräftigt (vgl. Enggruber und Rützel 2014). Die, im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführte, Studie: „Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund“ hat das Ziel, Daten zum Status quo der betrieblichen Berufsausbildung zu gewinnen und die Reformbedarfe aus Sicht der Unternehmen zu identifizieren (vgl. ebd. 2014, S. 15). In diesem Zusammenhang thematisieren Unternehmen, neben dem Umstand, dass sich keine Menschen mit Migrationshintergrund auf die zu besetzenden Ausbildungsplätze bewerben, vor allem befürchtete Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede, welche das Betriebsklima belasten könnten, sowie die Annahme, dass ihr Betrieb nicht auf den Umgang mit ‚fremden‘ Kulturen vorbereitet sei. Da diese Aussagen von Unternehmen stammen, die keine Erfahrung in der Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund haben, lassen sie sich als Vorbehalte interpretieren. Die Befürchtung, dass schlechtere Leistungen zu erwarten seien, rangiert auf dem letzten Platz der Skala von Gründen für das Fehlen Auszubildender mit Migrationshintergrund. Dies verstärkt den Eindruck, dass nicht hauptsächlich leistungsbezogene Bewertungskriterien, bzw. nicht einmal Annahmen über bestimmte Leistungen, eine zentrale Rolle spielen (vgl. ebd. 2014, S. 31). Auch in dieser Studie spielt die soziokulturelle, bzw. ethnische, Herkunft eine Rolle für Entscheidungen über den Ausbildungszugang. So werden Befürchtungen einer durch kulturelle Unterschiede bedingten Belastung des Betriebsklimas und der Ablehnung als ausländisch wahrgenommener Auszubildender durch die Kundschaft als Gründe genannt, um das Fehlen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erklären (vgl. Enggruber und Rützel 2014, S. 31; vgl. Imdorf 2015, S. 45, S. 47).



Führen Annahmen und Vorbehalte in den Betrieben dazu, dass keine migrantischen Auszubildenden eingestellt werden, sind auch keine (betrieblichen) Erfahrungen möglich, die die Ausgangsannahmen irritieren. Die Betriebe bleiben migrantischen Bewerberinnen und Bewerbern durch diese Argumentationen und Verhaltensweisen dauerhaft verschlossen. Die Diskriminierung wird fortgesetzt und über angenommene und unterstellte Kundenerwartungen und die Erfordernisse des Betriebsklimas legitimiert (vgl. Scherr, Janz und Müller 2013, S. 262).

### 3.1.3 Die Erforschung des gelingenden Zugangs

Der bisher aufgezeigte Forschungsstand zu den Auswahlprozessen in den Betrieben mit Fokus auf der Erklärung der schlechteren Chancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund verdeutlicht, dass diskriminierender Ausschluss aufgrund ethnisch-kultureller bzw. herkunftsbezogener Kriterien in den Betrieben stattfindet. Im Folgenden werden die betrieblichen Rahmenbedingungen des gelingenden Zugangs in die duale Ausbildung für junge Menschen mit Migrationshintergrund näher beleuchtet. Hierbei erfolgt in Teilen ein Rückgriff auf die oben bereits vorgestellten Studien. Diese betrachten, trotz des Fokus auf Diskriminierung, teilweise auch den Kontext des erfolgreichen Einmündens junger Menschen mit Migrationshintergrund in die betriebliche Ausbildung. Hierbei ist von besonderer Relevanz, deutlich zu machen, dass auch subjektive Aspekte der Personalentscheidenden eine Bedeutung dafür haben, dass sie sich offen für die Einstellung junger Menschen mit Migrationshintergrund zeigen.

Eine quantitative Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen fragt beispielsweise danach, wann Betriebe Jugendlichen aus Migrantenfamilien einen Ausbildungsplatz anbieten (Söhn 2020). Machen Betriebe einmal Erfahrungen mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund, so scheint dies grundsätzlich den Weg für nachfolgende Auszubildende mit Zuwanderungsgeschichte zu ebnen. Ein interessantes Ergebnis ist zudem, dass grundlegende Präferenzen in den Unternehmen hinsichtlich einer hohen Bedeutung des sprachlichen Ausdrucksvermögens scheinbar die Chancen erhöhen, dass Jugendliche aus Zuwandererfamilien sich in einem Vorstellungsgespräch persönlich vorstellen können (vgl. ebd. 2020, S. 12). Die Betonung sozialer Passung durch die Betriebe hingegen scheint sich statistisch, zumindest leicht negativ, auf die Zugangschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund auszuwirken:

„Statistical results show that the below-average recruitment chances of applicants with a migration background are somewhat lower if companies stress a social fit criterion in their selection procedures“ (ebd. 2020, S. 1).

Enggruber und Rützel befragten im Jahr 2014 diejenigen Betriebe im Sample, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden, danach, ob die Entscheidung zugunsten von Personen aus dieser Gruppe besondere Gründe hat. Während ein Großteil der befragten Unternehmen dies verneint, bejahen immerhin 25 Prozent der Betriebe das Vorliegen besonderer Gründe. Bei der weiterführenden (standardisierten) Frage nach einer Konkretisierung dieser besonderen Gründe wurden in relevanter Größenordnung Items ausgewählt, die eher normativ-ethisch denn rational, teilweise auch biographisch gedeutet werden können. So gaben die Befragten in den Betrieben die Motivation an, Jugendlichen eine Chance geben zu wollen, die es gegebenenfalls schwerer auf dem Ausbildungsmarkt hätten. Andere verwiesen auch auf die Begründung, dass die Geschäftsführung oder leitende Angestellte selbst einen Migrationshintergrund oder Menschen mit Migrationshintergrund in der Familie hätten (vgl. Enggruber und Rützel 2014, S. 29). Die Vorannahme der Forschenden hingegen, dass ein eigener (statistischer) Migrationshintergrund bei Geschäftsführung, Leitung oder Inhaber eines Unternehmens sich, im Sinne einer affektiven Einstellungskomponente, deutlich positiv auf das Einstellungsverhalten auswirkt, ließ sich nicht bestätigen. So stellen Enggruber und Rützel im Gegenteil fest, dass die eigene Zuwanderungsgeschichte in der Unternehmensleitung nur in geringem Maße dafür bedeutsam ist, ob Unternehmen junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden (vgl. ebd. 2014, S. 43). Fraglich bleibt an dieser Stelle, ob das von den Forschenden angenommene positive Einstellungsverhalten der Personalentscheidenden aufgrund des verbindenden (statistischen) Merkmals des Migrationshintergrunds nicht einen stark vereinfachende Zusammenhang bemüht. Möglicherweise spielt eine spezifische Verarbeitung bestimmter, eher qualitativ zu erfassender, Erfahrungen im Zusammenhang mit Migration eine Rolle. Die Thematisierung und vermutete Relevanz eigener Migrationserfahrungen durch Enggruber und Rützel in diesem Zusammenhang wirft vielmehr die grundlegende Frage auf, ob und welche (biographischen) Erfahrungen bei den Einstellungsentscheidungen der Personalentscheiderinnen und -entscheidern eine Rolle spielen könnten. Dies stützt die Relevanz der in meiner Untersuchung aufgeworfene Fragestellung.

Scherr, Janz und Müller erforschen explizit *„beide Seiten [...] also die Gründe und Ursachen von Diskriminierung aber auch von Nicht-Diskriminierung“* (Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 14, Hervorhebungen im Original). Unter betrieblicher Diskriminierung verstehen Scherr, Janz und Müller die organisatorische Verwendung gesellschaftlich verfügbarer Unterscheidungen (Personenkategorien, sozialen Gruppen) zur Bewerkestellung, Begründung und Rechtfertigung von Personalentscheidungen im Hinblick auf den Zugang zu betrieblicher Ausbildung und Arbeit sowie bei der Zuweisung von ungleichen Positionen in den Hierarchien der Ausbildungsgänge und Berufe (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 28). Nicht-Diskriminierung ist im Umkehrschluss davon gekennzeichnet

net, dass ebendiese Unterscheidungen eben nicht zur Bewerkestellung, Begründung und Rechtfertigung der Personalentscheidungen und der entsprechenden Positionszuweisungen herangezogen werden.

In einer komplexen Gemengelage, in der Faktoren wie die Organisationsgeschichte und das damit verbundene Selbstverständnis von Betrieben, ihre regionale Situierung, die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit sowie der Grad der Formalisierung der entsprechenden Auswahlverfahren wirksam sind, bezeichnen Scherr u.a. auch individuelle Einstellungen und Überzeugungen der Personalverantwortlichen als relevant für die Gründe und Ursachen von Nicht-Diskriminierung (vgl. ebd. 2015a, S. 13). In diesem Zusammenhang spielen auch biographische Erfahrungen eine Rolle. Sie erlangen beispielsweise als Kontextualisierung der, die Einstellungsentscheidungen positiv beeinflussenden, Überzeugungen eine Bedeutung (vgl. ebd. 2015a, S. 58-88, Fallportrait 1: Migrantische Auszubildende als unproblematischer Normalfall; Fallportrait 4: Selbstverständlicher Umgang mit migrantischen Auszubildenden). Scherr u.a. stoßen in ihrer Studie also auf Fälle, in denen persönliche, politische und moralische Überzeugungen zugunsten der migrantischen Bewerberinnen und Bewerber zur Geltung kommen (vgl. ebd. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 99-100). Sie konstatieren:

„Da Personalentscheidungen von individuellen Entscheider/innen – dies mehr oder weniger in Abstimmung mit anderen Beteiligten [...] – getroffen werden, kann von der Individualität der Entscheider/innen bei einer Betrachtung der Auswahlverfahren nicht abstrahiert werden. Dies gilt analog auch in den Fällen, in denen Personalverantwortliche selbst erhebliche Vorbehalte gegenüber Migrant/innen bzw. gegenüber ethno-national-gefassten Gruppen artikulieren, denen sie problematische Eigenschaften zuschreiben“ (ebd. 2015a, S. 100).

Diese Feststellung betont die Bedeutung einer fallrekonstruktiven Betrachtung und problematisiert eine vorschnelle Verallgemeinerung und Vereinfachung von Faktoren, die die Diskriminierung oder die Nicht-Diskriminierung betreffen.

Ebenso wie Diskriminierung bezieht personalpolitische Offenheit gegenüber zugewanderten Auszubildenden sich unter Umständen auf gemeinsame Grundstrukturen hinsichtlich der Argumentations-, Entscheidungs- und Legitimierungslogiken in den Unternehmen, beispielsweise eine ‚gefühlten Passung‘. Dieses ‚Bauchgefühl‘ kann zudem, gerade in kleinen und kleinsten Unternehmen, eng mit den in den jeweiligen Organisationen handelnden Personen verbunden sein. Personalentscheidungen sollten darum nicht nur auf einer objektiven sondern auch auf einer subjektiven Ebene nachvollzogen werden. Dies unterstreicht die Relevanz empirisch-rekonstruktiver Forschung für das Verständnis spezifi-

scher relevanter Haltungen und Überzeugungen der Gatekeeper im dualen System der Berufsausbildung in Deutschland.

### **3.2 Zwischenreflexionen: Das Potenzial biographischer Forschung für das Verständnis betrieblicher Auswahlprozesse**

Die vorgestellten Studien zeigen, dass betriebliche und persönliche Kontextbedingungen für den Zugang junger Menschen mit Migrationshintergrund zur dualen Berufsausbildung bedeutsam sind. Bisher wurde aber in erster Linie aus organisationssoziologischer sowie diskriminierungstheoretischer Sicht auf die betrieblichen Auswahlprozesse geblickt. Ob, und in welchem Maße, die persönlich-biographischen Erfahrungen der Personalentscheidenden hinsichtlich der Frage der Berücksichtigung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der betrieblichen Ausbildung eine Rolle spielen, ist bisher nicht explizit Gegenstand der Forschung in diesem spezifischen Feld.

Die Ergebnisse der vorgestellten Studien leiten zu Anschlussfragen und weiterführenden Überlegungen. Was ist relevant für die Bedeutung, die Personalverantwortliche einem Faktor ‚soziokulturelle Herkunft‘ zumessen? Welche lebensgeschichtlichen Erfahrungen und Haltungen dieser Personen stehen möglicherweise hinter den betrieblichen Entscheidungen zugunsten junger Menschen mit Migrationshintergrund?

An dieser Stelle setzt die vorliegende Untersuchung an, indem sie sich den entscheidenden Personen an den Schlüsselstellen in den Betrieben zuwendet. Aus einer biographieanalytischen Perspektive gilt das grundlagentheoretische Erkenntnisinteresse dieser Untersuchung der Frage, welche lebensgeschichtlichen Ereignisse die Gatekeeper in den biographischen Interviews thematisieren. Hinter dieser Frage steht die theoretische Annahme, dass das gegenwärtige ‚Sogeworden-Sein‘ von Menschen in Zusammenhang mit ihren lebensgeschichtlichen Erfahrungen steht. Die eigene Geschichte wird als bedeutungsvoll für grundsätzliche Haltungen und Handlungen verstanden.

Dieser Zusammenhang ist aber keineswegs kausal gedacht, vielmehr wird die vorliegende empirische Untersuchung methodologisch auf der Grundlage der Annahme vollzogen, dass der verstehende, das heißt interpretative, Nachvollzug sozialer Wirklichkeit als Annäherung und Sinnrekonstruktion stattfindet (vgl. Bohnsack, Marotzki und Meuser 2011, S. 92-94).

Für diese Untersuchung ist insbesondere die Annahme bedeutend, dass sich Biographien als Konstrukte sozialer Wirklichkeit mit subjektiven und gesellschaftlichen Bezügen darstellen. Erzählen wird dabei als soziale Praxis verstanden (vgl.

Hanses 2003, S. 22), in der sich Biographie konstituiert, manifestiert und auf diese Weise für erzählende wie auch zuhörende Personen erfahrbar wird.

Gleichzeitig ist hinsichtlich der Frage, warum es im Rahmen der Forschungsfrage sinnvoll ist, Biographien zu betrachten, festzustellen, dass biographisches Erleben als bedeutungsvoll für „Entfaltungsrichtungen, Entwicklungsstadien, Alternativen und handlungsorientierende Haltungen“ (Glinka 2005, S. 209) angesehen werden kann.

Personalverantwortliche entscheiden (auch) aus dem ‚Bauch‘ heraus über die Vergabe von Ausbildungsplätzen. Sie beziehen sich auf ihre Erfahrungen und Überzeugungen als Basis ihrer Lösungen im Sinne einer Komplexitätsreduktion, um ihre Entscheidung zu begründen (vgl. Imdorf 2011, S. 263, S. 268, hier bezogen auf Klein- und Mittelbetriebe). Somit sollte es erkenntnisfördernd sein, nach ihren (biographischen) Erfahrungen und deren Bedeutung für die Personalauswahl zu fragen, da zu erwarten ist, dass sich betriebliche und individuell-biographische Erfahrungen komplementär zueinander verhalten können.

Eine habitustheoretische Perspektive zur Erklärung der ‚gefühlten‘ Passung von Mitarbeitenden zur Organisationskultur, wie Caroline Janz (2017) sie hinsichtlich eines organisationsspezifischen Habitus entwickelt und theoretisiert, kann in einer autobiographisch-narrativen Analyse fruchtbar sein, gerade wenn es sich um kleine, inhaber- bzw. inhaberinnengeführte Betriebe handelt. Hier ist anzunehmen, dass das Führungspersonal einen besonders großen Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Unternehmenskultur und der Zusammensetzung der Belegschaft hat. Möglicherweise nehmen biographische Erfahrungen hierbei eine bedeutende Rolle ein. Weiterführend ist in diesem Zusammenhang die Frage zu stellen, in welchem Verhältnis die Biographie der Personalentscheidenden, der unternehmenskulturelle Kontext sowie bestimmte betriebliche Rahmenbedingungen (beispielsweise ein ausgeprägter Personalmangel) zueinander stehen. Besser zu verstehen, auf welche Weise dieses Zusammenspiel in Bezug auf die Berücksichtigung Ausbildungsinteressierter mit Migrationshintergrund relevant wird, stellt das zentrale Erkenntnisinteresse dieser Arbeit dar.

## 4 Gegenstand, Methoden und Durchführung der Untersuchung

Die Erforschung der Bedeutung biographischer Erfahrungen für die Entscheidungen zugunsten junger Zugewanderter bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen findet unter Bezugnahme auf einen bestimmten Begriff von Biographie statt. Hierbei legt die Untersuchung vorrangig ein bestimmtes sozial- und erziehungswissenschaftliches Verständnis von Biographie zugrunde, das im Folgenden erläutert wird.

Der vorliegenden Untersuchung liegt ein qualitatives Design zugrunde. Es wurden Einzelfalluntersuchungen mit Personalverantwortlichen kleiner und kleinerer Betriebe (maximal 50 Mitarbeitende) verschiedener Branchen durchgeführt. Gegenstand der Untersuchung sind die lebensgeschichtlichen Hintergründe, vor denen die Entscheidungen über die Vergabe von Ausbildungsstellen stattfinden, sowie das Verhältnis, in dem diese zur Einstellungsentscheidung zugunsten zugewanderter Auszubildender stehen. Die Entscheidung für einen qualitativen Zugang erfolgte unter anderem, weil es sich hierbei um einen bisher kaum erforschten Bereich handelt. Auf dieser Grundlage ist ein deduktives, Hypothesen aus theoretischen Modellen ableitendes, Vorgehen kaum angebracht. Generalisierte Aussagen zu isolierten Ursachen und Wirkungen kann es im Rahmen qualitativer Sozialforschung nicht geben, vielmehr geht es darum, erste grundlagentheoretische Aspekte aus der empirischen Untersuchung heraus zu entwickeln, um eine empirisch begründete Formulierung subjekt- und situations-spezifischer Aussagen zu treffen (vgl. Flick 2016, S. 23ff). So steht eine , empiriebasierte, also gegenstandsbegründete Theoriebildung (,Grounded Theory‘) im Fokus (Flick 2016, S. 122ff; Hermanns 1992, S. 113ff). Gemeint ist damit ein ,Forschungsstil‘, welcher gleichermaßen auf „Prozess und Ergebnis, auf problemlösendes Forschungshandeln und auf die dabei hervorgebrachten gegenstandsbezogenen Theorien referiert (vgl. Strübing 2019, S. 525-526). Entscheidend ist, dass Problemlösung nicht deduktiv geschieht, dass aber ebenfalls nicht davon ausgegangen wird, dass das empirische Phänomen nicht seine eigene ,Lösung‘ oder seine eigene ,Erklärung‘ bereit hält, ein rein induktives Schließen also auch nicht stattfinden kann (vgl. ebd. 2019, S. 527). Stattdessen wird in einer ,dritten‘ Schlussvariante, der sogenannten Abduktion, eine tentative Zuordnung unbekannter Wahrnehmungsinhalte zu kognitiven Strukturen vorgenommen, die deren Rahmung, Zuordnung und begriffliche Verfügbarkeit ermöglicht (vgl. Strübing 2019, S. 527; vgl. Reichertz 2019, S. 44).

Im Folgenden werden die methodologische Grundlegung sowie die Erhebungs- und die Auswertungsmethode der Untersuchung dargestellt. Anschließend werden die angewandten Samplingkriterien und ihre Begründung, der Feldzugang und das Forschungsdesign vorgestellt. Im letzten Unterkapitel findet sich die methodische Reflexion sowie eine Erläuterung und Begründung vollzogener Modifikationen des Verfahrens nach Schütze, insbesondere die Erweiterung des Auswertungsschrittes der Wissensanalyse um die biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung.

## 4.1 Biographien als Gegenstand sozial- und erziehungswissenschaftlicher Forschung

Unter dem Begriff Biographie wird die individuelle Lebensgeschichte eines Menschen verstanden. Gleichzeitig bedeutet Biographie mehr als eine Aneinanderreihung von lebensgeschichtlichen Ereignissen.

„Der Umstand, dass die Menschen ihr Leben als eine zugestaltende Biographie leben, ist eine anthropologische Grundgegebenheit, ebenso, wie dass sie in einer Kultur leben. Jeder Mensch lebt eine Lebensgeschichte, und jeder, der Sprache mächtig ist, kann sie erzählen“ (Schulze 2006, S. 39).

So verstanden stellen Biographien den äußeren Lebensablauf, dessen historische und gesellschaftliche Bedingungen und Ereignisse einerseits und die innere psychische Entwicklung des Subjekts andererseits dar, wobei beide Seiten als eng miteinander verwoben und als in einem Wechselverhältnis stehend angesehen werden (vgl. Sandkühler u. a. 1990, S. 405). Zudem ist Biographie ein Begriff, der sowohl in der Philosophie als auch in der Literatur eine lange Tradition hat, der jedoch auch in der Alltagssprache verwandt wird.

Während man, dem Wortsinn nach, unter Biographie schlicht eine ‚Lebensbeschreibung‘ versteht (vgl. Schulze 2006, S. 37), ist Biographie in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften strukturell auf der Schnittstelle von Subjektivität und gesellschaftlicher Objektivität angesiedelt (vgl. Krüger und Marotzki 2006, S. 8). Dies macht Biographie für die empirische sozialwissenschaftliche Forschung höchst interessant.

„Biographie ist als alltagsweltliche Gegebenheit existent. Jeder Mensch ist Träger einer Biographie, aber niemand hat sie sich vollständig selbst »gebastelt«. Sie ist eingebettet in alltagsweltliche Beziehungs- und Handlungsstrukturen. Somit ist Biographie nicht nur für den einzelnen, sondern auch für die Gesellschaft relevant. Welche Relevanz Biographie für den Einzelnen bekommt, dass sie kommuniziert werden kann und dass sie sinnstiftend

und handlungsorientierend für den Biographieträger und für seine Zuhörer (im Sinne von Interaktionspartner) sein kann, erleben wir in Form autobiographischen Erzählens tagtäglich in den unterschiedlichsten sozialen Situationen und sozialräumlichen Konstellationen“ (Glinka 2005, S. 207, Hervorhebungen im Original).

Dies bedeutet, dass eine Biographie auch dann existiert, wenn sie unerzählt bleibt, dass sie jedoch durch ihre Kommunikation als mündliche oder schriftliche (auto)biographische Erzählung auf besondere Weise erfahrbar wird (vgl. ebd. 2005, S. 207). Gleichzeitig wird deutlich, dass die eigene Lebensgeschichte für die je individuelle Sinnstiftung und Handlungsorientierung bedeutsam sein kann. Für die Biographietragenden selbst geschieht dies, indem sie lebensgeschichtliche Ereignisse mit Sinn besetzen. Erfahrungen können dann bewusst oder unbewusst handlungsleitend werden, indem Individuen ihr Handeln nach ihren Sinnstrukturen ausrichten. Die Zuhörenden, als Interaktionspartnerinnen und -partner, sind zwingend darauf angewiesen, dass die erzählende Person Angebote für das sinnhafte Deuten der Erzählung macht.

Anknüpfend an das Konzept des Fremdverstehens nach Alfred Schütz (1932) können Zuhörende biographischer Erzählungen das Gehörte auf der Grundlage der eigenen Standpunkte und Relevanzsysteme mit Sinn besetzen, es für sich auf diese Weise verstehbar machen. Biographie ist somit wesentlich mehr als die Summe der aufgeschichteten Lebensereignisse, sie ist

„ein vom Subjekt hervorgebrachtes Konstrukt [...] das die Menge von Erfahrungen und Ereignissen des gelebten Lebens in einem Zusammenhang organisiert“ (Bartmann 2006, S. 43).

Auch die qualitative Sozialforschung nutzt (auto)biographische Erzählungen als Zugang und setzt dabei spezifische und methodisch gesicherte Erhebungs- und Auswertungsverfahren ein (vgl. Flick 2016, S. 227ff). In dieser Untersuchung stehen biographische Erzählungen von Personalentscheidenden, die sich für die Einstellung junger Menschen mit Migrationshintergrund entschieden haben im Mittelpunkt der Forschung. Es besteht ein Erkenntnisinteresse daran, ob und in welchem Maße lebensgeschichtliche Erfahrungen der Gatekeeper im Hinblick auf deren Einstellungsentscheidungen zugunsten junger Menschen mit Migrationshintergrund beim Ausbildungszugang bedeutsam sind.

An dieses spezifische Forschungsinteresse schließen sich weitere Fragen an. Welche Bedeutung haben eigene Erfahrungen der Gatekeeper mit Etabliertenstrukturen, mit dem Zugang zu Bildung, Ausbildung oder anderen gesellschaftlichen Teilbereichen? Spielen eigene Erfahrungen des Ausgeschlossen-Seins eine Rolle? Gibt es persönliche Schlüsselereignisse, die hierzu erzählt werden? In



welchem Verhältnis stehen eigene Erziehungs- und (Aus)Bildungserfahrungen, sozialisationsbezogene Aspekte und biographisch bedingte religiöse und ethische Haltungen zu den Einstellungsentscheidungen? Nehmen die Personalentscheidenden die entsprechenden Bewerberinnen und Bewerber überhaupt als ‚Fremde‘ wahr, und hat die eigene Lebensgeschichte eine Bedeutung für diese Wahrnehmung? Verändern spezifische biographische Erfahrungen die Gewichtung des Aspekts der Zuschreibung einer ethnisch-kulturellen Fremdheit im Einstellungsprozess?

## 4.2 Methodologische Grundlegung

Die Forschungsfrage nach der Bedeutung der Biographien der Gatekeeper für deren Haltungen zu einer Einstellung und Entscheidungen über eine Einstellung junger Menschen mit Migrationshintergrund als Auszubildende betrifft einen komplexen Bereich. Eine biographische Bedeutung verstehe ich hier im Sinne einer dem Handeln und Entscheiden zugrunde liegenden Disposition, aber nicht als Verkettung von Biographie und Entscheidung im Sinne einer ‚wenn-dann-Verbindung‘. Insofern wäre eine standardisierte, von Kausalzusammenhängen, bzw. statistischen Korrelationen und deren experimenteller Überprüfbarkeit, ausgehende Untersuchung nicht gegenstandsangemessen. Das theoriegenerierende qualitative Verfahren hingegen bildet einen geeigneten Rahmen für die Erforschung dieses Bereichs. Durchaus denkbar ist es, die Ergebnisse der Untersuchung zu einem späteren Zeitpunkt in quantitative Designs einfließen zu lassen.

In der vorliegenden Untersuchung werden zunächst die erhobenen Biographien rekonstruiert, um ein vertieftes Verständnis des jeweiligen Einzelfalls zu entwickeln. Auf der Grundlage dieses Schrittes wird dann die Abstraktion bestimmter biographischer Strukturen möglich, bei denen, empirisch fundiert, davon ausgegangen werden kann, dass sie eine Bedeutung für die Haltungen und Handlungen der Befragten im hier in Frage stehenden Zusammenhang haben. Diese, zunächst tentativen, Kategorien müssen dann über den Prozess des Theoretical Samplings, der theoretischen Stichprobenbildung, und mit Hilfe des Prinzips des Vergleichs im Forschungsprozess überprüft, bestätigt, weiterentwickelt oder verworfen werden (vgl. Flick 2016, S. 122ff; vgl. Hermanns 1992, S. 114ff). Am idealtypischen Ende dieses Prozesses steht die theoretische Sättigung der empirisch fundierten theoretischen Kategorien und Aussagen. Als theoretische Sättigung wird der Punkt verstanden, ab dem zusätzliche Fälle, Daten oder Analysen keine zusätzlichen theoretischen Erkenntnisse mehr liefern oder versprechen (vgl. ebd. 2016, S. 573, Glossar). Im Rahmen dieser Untersuchung wird das Theoretical Sampling genutzt, um sich dem Forschungsgegenstand offen anzunähern und damit eine Basis für erste Theoretisierungen zu schaffen. Ein Anspruch auf eine vollumfängliche theoretische Sättigung besteht in der vorliegen-

den Studie nicht, vielmehr hat sie explorativen Charakter und somit das Ziel, erste empirische Informationen und analytische Erkenntnisse in diesem komplexen Bereich zu gewinnen.

Erhebung und Auswertung der vorliegenden Untersuchung erfolgen auf der Basis qualitativer Methoden und sind in ihrer Methodologie im entsprechenden Spektrum verortet. Hierbei wird ein erzähltheoretischer Zugang gewählt, der, wie oben dargestellt, ein Verständnis von Biographien als Konstrukten sozialer Wirklichkeit (vgl. Bartmann 2006, S. 43) zugrunde legt, und der ergänzend dazu davon ausgeht, dass Erzählen als soziale Praxis betrachtet werden kann (vgl. Hanses 2003, S. 22).

Nimmt man Bezug auf die wörtliche Bedeutung von Biographie als „Lebensbeschreibung“ (Schulze 2006, S. 37), wird deutlich, dass Biographie als ‚Text‘ verstanden werden kann, dass sie gleichzeitig aber auch das meint, was in der entsprechenden Beschreibung beschrieben wird (vgl. ebd. 2006, S. 37).

Von dieser Biographie als ‚reales Leben‘ muss darum die Biographie als ‚Text‘ unterschieden werden. Es handelt sich um zwei unterschiedliche Seinsweisen, die aufeinander verweisen und aufeinander bezogen sind. Über die Datensorte der autobiographischen Erzählung kann Biographie als Text zum Forschungsgegenstand werden. In autobiographischen Erzählungen sind nicht nur die Ereignisse und Umstände des eigenen Lebens zugänglich, sondern auch die damit verbundenen Erlebnisse und Gefühle, die Absichten und Beweggründe von Entscheidungen, Hoffnungen und Enttäuschungen. Gleichzeitig ist die Erinnerung selektiv, ungenau und subjektiv eingebunden (vgl. ebd. 2006, S. 38).

Schon auf dieser allgemeinen Ebene wird deutlich, dass es der Biographieforschung nicht um das bloße, exakte und absolut vollständige Nachzeichnen aller Stationen im Lebenslauf geht. Vielmehr wird davon ausgegangen, dass Menschen beim Erzählen ihrer Lebensgeschichte Relevanzsetzungen vollziehen, die für sie selbst bedeutsam sind oder die sie gegebenenfalls auch für die Zuhörenden für notwendig erachten. Die Erzählenden bedienen sich der Zuhörenden als ‚signifikante Andere‘, denen Biographisches erzählt wird. Deshalb muss bedacht werden, dass das Erzählen durch konkrete Interaktion und durch das Setting situiert ist (vgl. Hanses 2003, S. 22):

„Biographie als erzählte Lebensgeschichte kann als ‚sozialer Text‘ mit [...] situativem Gegenwartsbezug betrachtet werden. [...] Dabei haben lebensgeschichtliche Narrationen für die Erzählenden nicht nur die Funktion, sich durch Erinnerungsarbeit der eigenen Lebensgeschichte zu vergewissern, sondern aus der konkreten Erinnerungssituation heraus die eigene Lebensgeschichte zu reformulieren“ (ebd. 2003, S. 22).

Fritz Schütze hat in seinen Schriften bestimmte erzähltheoretische Annahmen entwickelt und begründet, die einen methodologischen Rahmen für die Erhebung und Auswertung narrativen Materials schaffen (vgl. Flick 2016; vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014; vgl. Schütze 1976; 1982 u.a.m.). Der im Laufe dieses Abschnitts zu explizierende, dreifache „Zugzwang des Stegreif-Erzählens eigenerlebter Ereigniszusammenhänge“ (Schütze 1982, S. 571) ist von Bedeutung. Die erzähltheoretischen Grundlagen machen verstehbar, wie lebensgeschichtliche Narrationen entstehen. Die Zugzwänge des Erzählens verdeutlichen, dass autobiographische Stegreiferzählungen Datenmaterial generieren, das die wesentlichen Ereigniszusammenhänge darstellt und das dabei ausreichend ausführlich sowie durch Detaillierungen plausibilisiert ist. Nachfolgend wird zudem auf die viel diskutierte und auch kritisierte Homologithese (vgl. Schütze 1984, S. 78ff) eingegangen.

Fritz Schütze geht, wie schon angesprochen, in seinen erzähltheoretischen Grundannahmen von einem „dreifachen Zugzwang des Stegreif-Erzählens eigenerlebter Ereigniszusammenhänge zur Gestaltschließung, Kondensierung und Detaillierung“ (Schütze 1982, S. 571) aus.

Dafür, dass Erzählende die wesentlichen Teilereigniszusammenhänge narrativ rekapitulieren, ist nach Schütze der sogenannte Gestaltschließungszwang verantwortlich (vgl. ebd. 1982, S. 572). Dieser führt dazu, dass erzählende Personen den Gesamtzusammenhang und alle bedeutsamen einzelnen Stationen der erlebten Geschichte in der Erzählung thematisieren und nicht Teile weglassen:

„Was signifikant ist, geht erstens aus den Erfahrungen hervor, [...] ergibt sich jedoch zweitens auch aus der sich in der Erzählung allmählich aufbauenden Gesamtgestalt der zu berichtenden Geschichtenepisode bzw. der historischen Ereignisgestalt und drittens auch aus den sachlichen und logischen Abhängigkeiten“ (ebd. 1982, S. 571).

Schütze weist explizit darauf hin, dass für den Gestaltschließungszwang nicht die Aktivierung einer Erzählthematik durch die Umstände des Interviews verantwortlich ist.

„Für die Wirksamkeit des Gestaltschließungszwanges ist nicht der häufig anzutreffende empirische Umstand notwendige Vorbedingung, daß Anzahl und Art der signifikanten Teilereigniszusammenhänge bereits mit der vom Erzähler akzeptierten Erzählthematik vorgegeben sind. Allerdings unterstützt dieser Umstand als zusätzliches begünstigendes Moment die Wirksamkeit des Gestaltschließungszwangs“ (ebd. 1982, S. 571).

Neben der Gestaltschließung wirkt als zweiter Zwang der zur Kondensierung auf Erzählende ein. Diese weitere Annahme der Erzähltheorie nach Schütze beinhaltet, dass Menschen beim Erzählen bestrebt sind, den ‚Clou‘ der erlebten Geschichte herauszuarbeiten und, in der zur Verfügung stehenden Zeit, nur das zu erzählen, was für das Verständnis der Geschichte nötig ist (vgl. ebd. 1982, S. 572). Schließlich sind erzählende Personen durch den dritten Zwang, den sogenannten Detaillierungszwang, zwischen beabsichtigten und/oder bereits ausgeführten Erzählstücken gezwungen, ihre Erzählungen so zu detaillieren, dass sie für die Zuhörenden plausibel sind (vgl. ebd. 1982, S. 573).

Zentral ist zudem die Annahme, dass in der Stegreiferzählung eine „*Homologie des aktuellen Erzählstroms mit dem Strom der ehemaligen Erfahrungen im Lebensablauf wiedergegeben*“ (Schütze 1984, S. 78, Hervorhebungen im Original) wird. Diese Annahme wird auch unter dem Begriff der Homologietheorie (vgl. Kauppert und Giegel 2010, S. 32) gefasst. Stegreiferzählungen bzw. -geschichten sind

„spontane Erzählungen, die nicht durch Vorbereitung oder durch ‚standardisierte‘ Versionen einer dauernd erzählten Geschichte vorgeprägt oder vorgeplant sind, sondern aufgrund eines besonderen Anlasses aus dem Stand heraus erzählt werden“ (Hermanns 1992, S. 119f).

Schütze formuliert bezüglich dieser Art von Erzählungen die Annahme, dass

„das autobiographische Stegreiferzählen die Prozessstrukturen des Lebensablaufs als Dynamiken von sozialer Realität in mehr oder weniger gebrochener oder auch mehr oder weniger direkter Form tatsächlich [z]um Ausdruck bringt und nicht im Gegenteil Versionen von Lebensgeschichten freischwebend als pure fiktionale Darstellungsprodukte erzeugt“ (Schütze 2014, S. 117).

Es wird angenommen, dass die formale Gliederung in Erzählabschnitte in enger Beziehung zur Gliederung der Biographie in Lebensabschnitte steht, und dass der textstrukturelle Aufbau der Erzählung eine Parallele zur Erlebnisform der Lebensgeschichte aufweist (vgl. Hermanns 1992, S. 130). Schütze geht davon aus, dass sich in dieser besonderen Form des autobiographischen Stegreiferzählens bestimmte kognitive Figuren darstellen, über die sich die Erfahrungs- und Erinnerungsaufschichtung der Biographietragenden (mittels bestimmter methodischer Schritte) rekonstruieren lässt (vgl. Schütze 1984, S. 78-117).

Schütze geht weiter davon aus, dass die konkrete Interviewsituation für die Struktur der Darstellung in narrativen Interviews weniger bedeutsam bzw. einflussreich ist, als die tatsächlichen, eigenerlebten Erfahrungen (vgl. ebd. 1984, S.

79ff). Insbesondere die Annahme der Homologie und die Sichtweise, dass die Erfahrungen in den entsprechenden kognitiven Figuren analog repräsentiert sind, wurde aber von unterschiedlichen Seiten zurückgewiesen (vgl. beispielsweise: Kauppert und Giegel 2010, S. 32). Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird darauf verzichtet, diese Kontroverse weiter nachzuzeichnen. Grundsätzlich wird diesem Zusammenhang davon ausgegangen, dass Erlebnisse als Erfahrungen biographisch bedeutsam werden können.

„Lebenserfahrungen entstehen in der Auseinandersetzung des individuellen Subjekts mit der Welt, in der es lebt. So verbindet sich in ihnen Welt- mit Selbsterkenntnis. – Lebenserfahrungen nehmen ihren Ausgang von Erlebnissen [...] erst in der inneren Verarbeitung und in der reflektierenden Erinnerung gewinnen die Erlebnisse eine situationsübergreifende Bedeutung [...], schließen sich mit anderen Erlebnissen [...] und schon gespeichertem Wissen [...] zusammen zu einem [...] Erfahrungszusammenhang“ (Schulze 2006, S. 40).

Biographie wird hier also verstanden als eine je spezifische Verarbeitung dieser Ereignisse, in die Individuen handelnd und/oder, erleidend eingebunden sind. Erzählungen aus dem Stegreif, welche solche bedeutsamen Ereignisse betreffen, können entsprechende Erfahrungen abbilden. Dies ist möglich, weil sich im Erzählvollzug ‚aus dem Stegreif‘ heraus eben keine bewusste und strategische Selbstdarstellung vollzieht, sondern die Verarbeitung des tatsächlichen Erlebens erst vollzogen und mit Relevanzsetzungen des Erzählstimulus in Verbindung gebracht wird.

Hinsichtlich der Frage der Bedeutung der Interviewsituation geht Schütze davon aus, dass die *„Gestaltungsdynamik der autobiographisch-narrativen Mitteilung [...] aus dem aktuellen Intersubjektivitätsbezug nicht ableitbar“* (Schütze 1984, S. 80, Hervorhebungen im Original) ist. Dies bedeutet keineswegs, dass er die Interaktionssituation im Rahmen des Interviews für unwesentlich hält. Vielmehr meint dies, dass ab dem Moment, in dem die autobiographische Narration in Gang kommt, die kognitiven Figuren des Erzählens mit ihren spezifischen Zugzwängen für die Darstellungsstruktur der Erfahrungsrekapitulation maßgeblich sind und weniger die Interaktionsdynamik der Kommunikationsstruktur in der Interviewsituation (vgl. ebd. 1984, S. 80).

Das Interview stellt eine Interaktionssituation dar, die in einem bestimmten sozialen Kontext stattfindet. Diese Annahme generiert die Verpflichtung, im Rahmen der Rekonstruktion der Biographie eine ausführliche methodische Reflexion darüber zu vollziehen, welche Bedeutung situative, soziale und kontextuelle Faktoren für das Erzählte haben. Aus dieser Reflexion können Limitationen der narrationsanalytisch vollzogenen Interpretation der Daten entstehen, aber auch

neue fruchtbare Blickwinkel eingenommen werden. Wenn Erzählende ihr Leben einem oder mehreren Gegenüber(n) erzählen, kann es erkenntnisreich sein, danach zu fragen, was die erzählende Person von dem oder den Zuhörenden weiß. Auch kann die Wahrnehmung Zuhörender als ‚signifikanter Anderer‘ einer Selbstpositionierung im Rahmen argumentativer Passagen folgen, die viel darüber verrät, was eine erzählende Person als ‚common sense‘, als öffentliche Meinung oder als Diskurs versteht, und zu dem sie glaubt, Stellung beziehen zu müssen. Das Wissen der Interviewten um den Forschungsfokus auf den Zugang junger Menschen mit Migrationshintergrund in die duale Ausbildung wird in der vorliegenden Untersuchung als wichtige kontextuale und situative Rahmung berücksichtigt und im Auswertungsprozess entsprechend reflektiert.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte der Interviewsituation liegt der vorliegenden Untersuchung die grundsätzliche Einschätzung Schützes zugrunde, dass autobiographische Erzählungen, unabhängig von Kontext- und Situationsbezug der Erzählsituation sowie möglichen Brechungen und Ungenauigkeiten, eben nicht ‚frei‘ erfunden sind. Vielmehr ist ein Ausgangspunkt, dass sich in autobiographischen Narrationen Strukturen auffinden lassen, die lebensgeschichtliche Relevanz besitzen. Die methodisch kontrollierte Auswertung der Narrationen kann in der Erkenntnisgenerierung weit über das hinausgehen, auf was die erzählende Person bewusst zugreifen kann. Narratives Material als Datenquelle ermöglicht somit den Zugang zu den für die Bearbeitung der Forschungsfrage dieser Arbeit relevanten Aspekten.

### **4.3 Das narrative Interview – die Erhebungsmethode**

Das narrative Interview als Erhebungsinstrument wurde vorrangig von Fritz Schütze entwickelt. Es orientiert sich an den bereits erläuterten biographie- und erzähltheoretischen Grundlagen, die diese Form von Interview methodologisch fundieren (Schütze 1982; 1983b; 1983a; 1984 passim).

Theoretischer Hintergrund des narrativen Interviews ist der Symbolische Interaktionismus in der Tradition Meads, aber auch Garfinkels und Goffmans. Deren Ansätze wurden in den 1970er Jahren in der deutschen Methodendiskussion insbesondere von der ‚Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen‘ aufgegriffen (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 79).

Schütze entwickelte die Methode des narrativen Interviews zunächst nicht mit einem Erkenntnisinteresse an autobiographischen Lebensgeschichten, sondern unter anderem im Rahmen der Untersuchung kommunaler Machtstrukturen (Schütze 1976). Hierbei ging es um den Prozess ortsgesellschaftlicher Veränderung und um das Handeln von Personen, die in der Kommunalpolitik tätig waren

(vgl. ebd. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 80). Die Personen wurden gebeten, die Geschichte eines Streits zu erzählen, der um den Namen ihrer (im Zuge einer Gebietsreform neu entstandenen) Gemeinden entbrannt war. Über eine entsprechende Erzählaufforderung wurden sie, ohne intervenierende Nachfragen der Forschenden, veranlasst aus dem ‚Stegreif‘ zu erzählen (Schütze 1976; vgl. auch Bohnsack, Marotzki und Meuser 2011, S. 121).

Die Erzählaufforderung und das Vermeiden intervenierender Nachfragen als zentrale Elemente narrativer Interviews haben sich also zunächst unabhängig von der Thematisierung der gesamten Lebensgeschichte entwickelt, wie sie in autobiographisch-narrativen Interviews vollzogen wird. Die letztere Form von Interviews ist grundsätzlich so konzipiert, dass sie die (autobiographischen) Stegreiferzählungen stimulieren und aufrechterhalten sollen. Es liegen bestimmte Annahmen über einen (idealtypischen) Aufbau eines solchen Interviews zugrunde:

„Das autobiographisch-narrative Interview hat drei zentrale Teile: Auf eine autobiographisch orientierte Erzählaufforderung [...] folgt als erster Hauptteil die autobiographische Anfangserzählung, die [...] vom interviewenden Forscher nicht unterbrochen wird. Erst nachdem eine Erzählkoda [...] erfolgt ist, beginnt der interviewende Forscher mit seinen Nachfragen. Hierbei schöpft er im zweiten Hauptteil zunächst einmal das tangentielle Erzählpotential aus, das in der Anfangserzählung an Stellen der Abschneidung [...], an Stellen der Raffung, [...] mangelnder Plausibilisierung und abstrahierender Vagheit [...] sowie an Stellen der für den Informanten selbst bestehenden Undurchsichtigkeit des Ereignisgangs angedeutet ist. [...] Der dritte Hauptteil [...] besteht einerseits aus der Aufforderung zur abstrahierenden Beschreibung von Zuständen [...] andererseits aus theoretischen Warum-Fragen und ihrer argumentativen Beantwortung. Es geht nunmehr um die Nutzung der Erklärungs- und Abstraktionsfähigkeit des Informanten als Experte und Theoretiker seiner selbst“ (Schütze 1983a, S. 285).

Die Erzählaufforderung wird auch Erzählstimulus genannt. Daran schließt sich die narrative Eingangserzählung an. Wichtig für die Entstehung der Stegreiferzählung ist, dass die narrative Eingangserzählung möglichst nicht durch (Nach)Fragen der interviewenden Person oder deren bewertende Interventionen behindert wird (vgl. Flick 2016, S. 230). Als zuhörende Person soll der oder die Interviewende beispielsweise durch begleitende ‚Hms‘ signalisieren, dass er oder sie „sich in die erzählte Geschichte und die Perspektive des Erzählers hineinversetzt und sie zu verstehen versucht“ (ebd. 2016, S. 230). Das Ende der zentralen Eingangserzählung stellt dann die Koda dar, mit der die erzählende Person signalisiert, dass sie vorerst am Ende der Geschichte angekommen ist

(vgl. Hermanns 1992, S. 120).<sup>3</sup> Im Nachfrageteil werden die immanenten von den exmanenten Nachfragen unterschieden. Die immanenten Nachfragen beziehen sich darauf, dort anzuschließen, wo etwas bisher nur angedeutet oder ausgelassen wurde oder unplausibel ist. Die exmanenten Fragen thematisieren die Eigentheorien der befragten Personen über die geschilderten Zusammenhänge. Zudem können im exmanenten Nachfrageteil thematische Fragen mit Forschungsrelevanz gestellt werden, selbst wenn sie sich nicht immanent auf bereits Erzähltes beziehen (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 86).

„Das narrative Interview folgt einem bestimmten Ablaufschema, bei dem die Generierung einer narrativen Eingangserzählung die wichtigste Rolle zukommt. Immanente und exmanente Nachfragen sind dem nachgeordnet, haben aber im narrativen Interview ihren legitimen Ort. Dadurch finden auch thematische Forschungsinteressen ihren Platz im Rahmen des Interviews“ (ebd. 2014, S. 87).

#### 4.4 Narrationsanalyse – die Auswertungsmethode

Bei der Analyse narrativer Interviews wird grundsätzlich sequentiell, also schrittweise, vorgegangen (vgl. Flick 2016, S. 436). Die Auswertung erfolgt in sechs Schritten:

1. die Formale Textanalyse<sup>4</sup>,
2. die Strukturelle (inhaltliche) Beschreibung,
3. die Analytische Abstraktion,
4. die Wissensanalyse,
5. der Kontrastive Vergleich sowie
6. die Konstruktion eines theoretischen Modells (vgl. Schütze 1983a, S. 286-288).

Bei der formalen Textanalyse wird zunächst eine Unterscheidung in die Textsorten ‚Erzählung‘, ‚Argumentation‘ sowie ‚Beschreibung‘ vorgenommen, die über je eigene formale sprachliche Strukturen verfügen (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 230-237).

„Narrative Interviews enthalten zahlreiche nichtnarrative Elemente, auch wenn deren Klammer die narrative Struktur ist. Die Interviewten schieben in ihre Erzählungen längere beschreibende oder argumentative Passagen

3 hier bedeutungsgleich mit anderer Schreibweise, nämlich 'Coda'.

4 Die Bezeichnungen der Auswertungsschritte werden hier als Fachbegriffe groß geschrieben.



ein: Die Erzählungen über die eigene Konversion zum Islam beispielsweise kann unterbrochen sein durch längere Argumentationen über die Vorzüge des Islams gegenüber dem Christentum; in die Erzählung einer Berufsbiographie kann eine ausführliche Beschreibung der Arbeitsabläufe in einem Betrieb eingeschoben sein“ (ebd. 2014, S. 237).

Von solchen argumentativen und beschreibenden Passagen wird der Text im ersten Auswertungsschritt ‚bereinigt‘ (vgl. Schütze 1983a, S. 286). Diese interessieren erst an späterer Stelle, vor dem Hintergrund des analysierten Erzähltextes. (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 237).

Ausnahmen stellen Einschübe dar, die hinsichtlich des Erzählduktus indexikal, das heißt kontextgebunden, eingebettet sind. Gemeint sind also nicht-narrative Passagen, die beispielsweise konkrete erzählte Handlungen plausibilisieren und deren ‚Herausnahme‘ die Erzählung geradezu zerstören würde (vgl. ebd. 2014, S. 237).

Die Formale Textanalyse baut auf der Erkenntnis auf, dass Erzählende autobiographischer Stegreifgeschichten die Qualität des Erlebens vergangener Lebensphasen nicht nur durch Darstellungsinhalte, sondern auch durch die Art der Darstellung ausdrücken (vgl. Hermanns 1992, S. 121). Der Annahme folgend,

„daß in Stegreiferzählungen eine Geordnetheit der formalen Aktivitäten des Erzählens aufzufinden ist, die Aufschluß über die Qualitäten der Erfahrungsaufschichtung vergangener Ereignisse gibt“ (ebd. 1992, S. 121),

wird in diesem Analyseschritt nach formalen Textelementen gesucht, welche die Abfolge von Zustandsänderungen, die Erzählende im Verlauf der Stegreiferzählung darstellen, anzeigen. Es handelt sich hierbei um sogenannte (narrative) ‚Rahmenschaltelemente‘ (vgl. Schütze 1983a, S. 286).

Hierunter werden Formulierungen verstanden wie ‚und dann...‘, ‚ja, schon damals...‘, ‚nachdem ich nun...‘, ‚als ich damals...‘, ‚es war nun aber so...‘ bzw. andere formale Markierungen (‚eh...‘). Auch Pausen, eine merklich veränderte Intonation, deutliche Veränderungen im Grad der narrativen Detaillierung, Themenwechsel oder Wechsel im dominanten Schema der Sachverhaltsdarstellung gehören dazu. Rahmenschaltelemente zeigen den Beginn und das Ende einzelner Abschnitte, auch Segmente genannt, an (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 238). Die genannten formalen Aspekte sind in der Regel verbunden mit inhaltlichen Veränderungen. An diesen setzt die Formale Textanalyse an, indem sie die Rahmenschaltelemente nutzt, um Segmente der Ereignisabfolge zu bilden (vgl. ebd. 2014, S. 239).

Im zweiten Analyseschritt, der Strukturellen inhaltlichen Beschreibung, werden die entstandenen Textsegmente beschrieben (vgl. Schütze 1983a, S. 286). Dieser Analyseschritt arbeitet die einzelnen sogenannten ‚Prozessstrukturen des Lebensablaufs‘ heraus (vgl. ebd. 1983a, S. 286). Schütze versteht diese als

„festgefügte institutionell bestimmte Lebensstationen; Höhepunktsituation; Ereignisverstrickungen, die erlitten werden; dramatische Wendepunkte oder allmähliche Wandlungen; sowie geplante und durchgeführte biographische Handlungsabläufe“ (ebd. 1983a, S. 286).

Ziele der Strukturellen Beschreibung sind die Bestimmung der unterschiedlichen Schemata der Sachverhaltsdarstellung (Verhältnis und Funktion der in die Erzählung eingelagerten erklärenden und beschreibenden Passagen) sowie das Herausarbeiten von Stellen mangelnder Plausibilisierung, die Herausarbeitung von Erzählketten sowie von für die erzählende Person bedeutsamen thematischen Kreisen, die Rekonstruktion von Entwicklungspfaden und die Bildung analytischer Kategorien zur Charakterisierung der dargestellten Prozesse und Strukturen (vgl. Hermanns, Tkocz und Winkler 1984, S. 141-145).

Als Prozessstruktur gilt beispielsweise die *Verlaufskurve*, unterschieden in Fallkurve (negativer Verlauf/Erleiden) und Steigkurve (positiv verlaufend). Verlaufskurven sind grundsätzlich weniger durch aktive Verfolgung von Handlungsplänen als durch institutionelle oder andere, vom Subjekt nicht aktiv steuerbare, Mechanismen beeinflusst (vgl. Schütze 1983a, S. 288). Weiterhin werden solche *biographischen Handlungsschemata* als Prozessstrukturen verstanden, bei denen die Entwicklung und Verfolgung von Handlungsplänen maßgeblich ist. Zudem gelten *institutionelle Ablaufmuster* der Lebensgeschichte und *Wandlungsprozesse*, bei denen sich lebensgeschichtliche Ereignisse nicht als Realisierung von Plänen entwickeln, sondern für die biographietragende Person gewissermaßen überraschend sind, als Prozessstrukturen (vgl. Schütze 1983b, S. 103-113; Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 242).

Im dritten Analyseschritt, der analytischen Abstraktion,

„löst sich die Interpretation wieder von den Details der in den Segmenten dargestellten einzelnen Lebens- und Erzählabschnitte und setzt die [...] getroffenen Strukturaussagen systematisch zueinander in Beziehung“ (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 242).

Dieser Interpretationsschritt hat die Herausarbeitung der ‚biographischen Gesamtformung‘, als einer Art Gesamtgestalt der Biographie, zum Ziel. Diese wird als Abfolge der erfahrungsdominanten Prozessstrukturen der einzelnen Lebens-

abschnitte bis hin zur gegenwärtig dominanten Prozessstruktur verstanden (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 243).

In der Wissensanalyse, dem vierten Interpretationsschritt, wird es möglich, die eigentheoretischen, argumentativen Anteile des Textes

„systematisch auf ihre Orientierungs-, Verarbeitungs-, Deutungs-, Selbstdefinitions-, Legitimations-, Ausblendungs-, und Verdrängungsfunktion hin zu interpretieren“ (Schütze 1983a, S. 287).

Die Theorien der Interviewten über sich selbst und über das eigene Leben kommen hier explizit in den Blick. Von Interesse ist, in welcher Art und Weise sie auf die erzählte Lebensgeschichte bezogen sind, und welche Funktion sie hinsichtlich dieser erfüllen (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 244).

Dem fünfte Analyseschritt, der Kontrastive Vergleich unterschiedlicher Interviewtexte, lässt sich das Prinzip des Theoretical Sampling und der Entwicklung einer ‚Grounded Theory‘ anschließen (vgl. Schütze 1983a, S. 287; Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 245). Schütze schlägt vor, zunächst in einer Strategie des minimalen Vergleichs die Analyse eines weiteren Interviewtextes zu vollziehen, wobei solche Texte gewählt werden sollten, die „hinsichtlich des interessierenden Phänomens gegenüber dem Ursprungstext Ähnlichkeiten aufweisen“ (Schütze 1983a, S. 287). Ziel des minimalen Vergleichs ist es generell, einen Befund aus einem ersten Interview abstrakter zu formulieren und ihn aus den konkreten Inhalten des ersten Falls zu lösen, den strukturellen Zusammenhang nachvollziehbar zu machen und diesen herauszuarbeiten (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 244). Anschließend zeigt der maximale Vergleich, bei dem möglichst unterschiedliche Interviewtexte herangezogen werden, die jedoch immer noch Vergleichspunkte mit dem Ursprungstext aufweisen, inwiefern auch über diese Unterschiedlichkeit hinaus mögliche Elementarkategorien entwickelt werden können, die selbst den miteinander konfrontierten Alternativprozessen noch gemeinsam sind (vgl. Schütze 1983a, S. 288). Der maximale Fallvergleich dient also der Herausarbeitung alternativer Strukturen und der Entwicklung und empirischen Absicherung gemeinsamer Elementarkategorien (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 245).

Der sechste Schritt, die narrationsanalytische Auswertung mit dem Ziel der Konstruktion eines theoretischen Modells, hängt, wie auch die konkrete Ausgestaltung des Theoretical Samplings und der Vergleichsstrategie im Forschungsprozess, eng mit dem spezifischen Erkenntnisinteresse der Forschung zusammen (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 245).

In diesem Analyseschritt werden die verschiedenen, für die spezifische Forschung interessierenden, Kategorien systematisch aufeinander bezogen. Hierbei steht häufig die Herausarbeitung allgemeiner Prozessstrukturen bzw. Prozessmodelle besonderer Personengruppen (Schütze nutzt dafür den Begriff der Betroffenenengruppen) im Mittelpunkt (vgl. Schütze 1983a, S. 288; Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 246). Ein zweiter Typus von Untersuchungen ist eher grundlagentheoretisch orientiert und analysiert Interviews mit Angehörigen spezifischer Gruppen (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 245).

Die vorliegende Untersuchung entspricht in ihrer Anlage und Analyse dem zuletzt angesprochenen grundlagentheoretisch orientierten Typus. Der Fokus liegt auf der biographischen Rekonstruktion und dem vertieften Verständnis der Lebensgeschichte der personalentscheidenden Personen. Über die Auswertungsschritte werden die lebensgeschichtlich relevanten Strukturen der Fälle rekonstruiert. Um voreilige Schlüsse in der Analyse zu vermeiden und die Übernahme eigentheoretischer Einordnungen und Selbstpositionierungen der befragten Personen im Kontext der Interviewsituation zu vermeiden, werden die Fallrekonstruktionen über einen Zweischnitt vollzogen. Zunächst werden die Analyse-schritte eins (Formale Textanalyse) bis vier (Wissensanalyse) durchgeführt. In Verbindung mit der Wissensanalyse werden anhand des empirischen Materials (vorrangig aus dem exmanenten Teil) die Einstellungsentscheidungen rekonstruiert und wird herausgearbeitet, wo sich Anschlussstellen an die rekonstruierte biographische Gesamtformung ergeben. Zudem zeigt dieser Schritt auf, welche Konstrukte bei den Gatekeepern hinsichtlich des Migrationshintergrundes ihrer Auszubildenden vorhanden sind und welche Rolle diese für die Einstellungsentscheidungen oder bei deren Begründung spielen. Dadurch findet die biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidungen statt. Im Rahmen des Vergleichs der Interviews werden schließlich bestimmte Kategorien im Analyseschritt fünf auf einer fallübergreifenden Ebene abstrahiert und theoretisiert. Den Prinzipien der ‚Grounded Theory‘-Methodologie folgend werden im vergleichenden Analyseschritt zunächst solche Aspekte verglichen, bei denen sich die Interviews ähnlich sind (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 244). Auf diese Strategie des minimalen Vergleichs folgt eine Kontrastierung sich grundlegend unterscheidender Aspekte. Unter Wahrung des inhaltlichen Zusammenhangs mit der Forschungsfrage dient dies der Herausarbeitung von zentralen Kategorien oder dem Erkennen relevanter Strukturen und Elemente. Die so gewonnen Erkenntnisse werden im Schlussteil der Arbeit in einen erweiterten Theorierahmen überführt.

## 4.5 Samplingstrategie, Feldzugang und Interviewdurchführung

Das methodische Design der Untersuchung beinhaltet die Erhebung narrativer Interviews in kleinen und kleinsten Betrieben (maximal 50 Mitarbeitende). Die interviewten Personen sind Personalverantwortliche in solchen Betrieben, da angenommen wird – wie im Kapitel 3.1.2 schon angeführt –, dass hier weniger organisatorische Vorgaben und weniger standardisierte Verfahren relevant für Personalentscheidungen sind als es in deutlich größeren oder Großbetrieben der Fall ist. Den Verantwortlichen in kleineren und mittleren Betrieben fehlt es, wie schon erläutert, oft an den spezifischen Fachkompetenzen der Personalauswahl und sie verfügen häufig nur über geringe zeitliche Ressourcen für die Auswahl der Auszubildenden und den Entscheidungsprozess (vgl. Imdorf 2011, S. 263). Bei der Personalauswahl bedienen sich die Ausbildungsverantwortlichen „mehr oder weniger effektiver, im Wesentlichen auf Erfahrung und Glauben basierender Lösungen“ (ebd. 2011, S. 263). Hierbei wird deutlich, dass die Selektionsentscheidungen oft auf der Basis von Erfahrung und Intuition als komplexitätsreduzierenden Lösungsstrategien getroffen werden (vgl. ebd. 2011, S. 263, S. 268). Imdorfs Annahmen hinsichtlich der Bedeutung von Erfahrung und Glauben finden also insbesondere bei der forschungspraktischen Entscheidung für die Erforschung der Prozesse in kleinen und kleinsten Unternehmen einen Niederschlag. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Fehlen von spezifischem Wissen hinsichtlich der Personalauswahl, ebenso wie der Faktor des Zeitmangels, in kleineren Unternehmen häufiger vorkommen bzw., dass sie eine stärkere Relevanz haben. Im Gegensatz dazu verfügen größere sowie große Unternehmen in der Regel über eine eigene Personalabteilung mit entsprechend ausgebildeten Personen und nutzen gegebenenfalls stärker formalisierte Verfahren (vgl. ebd. 2011, S. 263).

Weiter bilden gerade kleine Unternehmen überproportional viele Jugendliche mit schwächeren oder ohne Schulabschlüsse aus (vgl. Wieland und This 2017; Baas und Baethge 2017). Innerhalb der Gruppe von in bildungsarmen Familien aufwachsenden und von Armut bedrohten Kindern und Jugendlichen sind Jugendliche mit Migrationshintergrund, im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, überrepräsentiert (vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016, S. 98). Es ist also darum zu vermuten, dass kleine und kleinste Unternehmen hinsichtlich der dualen Berufsausbildung auch besonders relevant sind als Ausbildungsbetriebe für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund. Es ist anzunehmen, dass sie häufig auch und besonders denjenigen eine Ausbildung ermöglichen, die nicht mit einer guten oder sehr guten Ressourcenausstattung versuchen, ins duale System der Berufsausbildung einzumünden. Die Gründe hierfür sind vielfältig und stehen sicherlich auch in Zusammenhang mit einem bestehenden Personal-mangel in bestimmten Branchen.

Der Feldzugang in diesen kleinen und kleinsten Unternehmen gestaltet sich aus vergleichbaren Gründen besonders schwierig, wie z.B. Scherr, Janz und Müller thematisieren:

„Entsprechend haben wir [...] erhebliche Anstrengungen unternommen, um Zugang zu solchen Betrieben zu finden. Während Mittel- und Großbetriebe relativ leicht für Interviews zu gewinnen waren, wurden Interviewanfragen von Kleinbetrieben in ländlichen Regionen [...] überproportional häufig abgelehnt. Begründet wurde dies mit fehlender Zeit und fehlendem Interesse“ (Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 53).

Zudem, so Scherr, Janz und Müller, sei davon auszugehen, dass eine offene Diskriminierungsbereitschaft am ehesten in Kleinbetrieben im ländlichen Raum vorzufinden sei, besonders, wenn dort politisch konservative Einstellungen vorherrschen (vgl. ebd. 2015a, S. 53).

Anhand der im Kapitel 3.1.2 vorgestellten Aspekte zu herkunftsbedingter Diskriminierung wird deutlich, dass es eine wichtige Frage ist, „warum und wie ein Teil der Betriebe in der Lage ist, die Bedeutung der Unterscheidung Einheimische/Migranten zu relativieren oder außer Kraft zu setzen“ (Scherr, Janz und Müller 2013, S. 265), während bei einem anderen Teil der Betriebe diese Unterscheidung zum Ausschluss der entsprechenden Bewerberinnen und Bewerber führt. Gerade kleine und kleinste Unternehmen im ländlichen Raum scheinen, unter bestimmten Voraussetzungen, für einen auf diese Weise diskriminierenden Ausschluss ‚prädestiniert‘. Hierzu gehören, wie erwähnt, strukturelle Rahmenbedingungen, vor allem Zeitmangel oder das Fehlen von Fachwissen rund um die Personalauswahl, aber auch bestimmte andere Aspekte, beispielhaft die Orientierung an konservativ-patriarchalen Bildern einer ‚häuslichen Welt des Betriebs‘ (vgl. Imdorf 2011, S. 296; Imdorf 2015, S. 41). Umso interessanter ist es, kleine und kleinste Unternehmen zu untersuchen, die zugewanderte junge Menschen ausbilden und die sich explizit für diese Auszubildenden einsetzen. Hierzu kann auch gehören, sich gegen Widerstände und Anfeindungen von außen hinsichtlich der getroffenen Personalentscheidung für zugewanderte Auszubildende zu positionieren. In der vorliegenden Untersuchung wurden ausschließlich Unternehmen untersucht, die Auszubildende beschäftigen, welche selbst zugewandert sind. Dies bedeutet, dass sich Personalverantwortliche für die Einstellung solcher jungen Menschen entschieden haben, die im Ausland geboren wurden und die dann, entweder alleine oder im familiären Kontext, nach Deutschland migriert sind. Diese Gruppe hat bezüglich eines Ausbildungszugangs im dualen System im Vergleich zu solchen der zweiten oder dritten Zuwanderungsgeneration die geringsten Zugangschancen (vgl. Beicht und Walden 2018, S. 18). Es zeigt sich, dass sich mit aufsteigendem Generationenstatus hinsichtlich der Mi-

grationsgeneration die Unterschiede im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationsstatus verringern (vgl. ebd. 2018, S. 18). Gleichwohl stellen Beicht und Walden unter Bezugnahme auf andere, einschlägige Studien fest „dass auch junge Migranten und Migrantinnen der zweiten und dritten Generation [...] noch mit Vorbehalten zu kämpfen haben“ (ebd. 2018, S. 20).

Das Sample der vorliegenden Untersuchung berücksichtigt Betriebe, die (unter anderem) junge Menschen mit muslimischer Religionszugehörigkeit ausbilden, auch wenn diese Zugehörigkeit in der Interviewanfrage nicht explizit angesprochen wird. Muslimischen Jugendlichen wird beim Ausbildungszugang oftmals eine offene und direkte Diskriminierung entgegengebracht (vgl. Scherr, Janz und Müller 2013, S. 263). Eine besondere Rolle spielt dabei das Tragen eines Kopftuchs, das auch in Betrieben, die generell eine akzeptierende Haltung zum Islam haben, als ‚Symbol weiblicher Unterdrückung‘ ein Ausschlusskriterium darstellt (vgl. ebd. 2013, S. 263). Trotz intensiver Bemühungen konnte im Rahmen dieser Untersuchung kein Betrieb mit maximal 50 Mitarbeitenden für die Erhebung gewonnen werden, der eine Kopftuch tragende Muslima beschäftigt.

Die Auswahl der Unternehmen erfolgte in einem ersten Schritt über die gezielte Suche nach kleinen und kleinsten Betrieben, die beispielsweise in der Presse als Unternehmen thematisiert wurden, welche zugewanderte junge Menschen ausbilden. Nach der Recherche der Kontaktdaten erfolgte ein Anruf, mit der Anfrage nach einem persönlichen Treffen und der Kommunikation des Interesses an Unternehmen, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden. Zeitgleich wurde der Versuch unternommen, über ein Anschreiben Unternehmen eigeninitiativ zu erreichen. Es zeigte sich, dass die Rückläufe auf das Anschreiben sehr gering waren, dass die persönlich angerufenen Unternehmen sich jedoch offen zeigten und dass auf diese Weise Interviewtermine zustande kamen. Aus diesen Interviews ergaben sich teilweise weitere Kontakte, für die die zuerst interviewten Personen quasi als Gewährspersonen fungierten. Nach der Erhebung der ersten beiden Interviews wurde zunächst das vorliegende Material transkribiert und eine Interpretations- und Auswertungsphase durchgeführt. Darauf folgte eine zweite Erhebungs- und Auswertungsphase mit zwei weiteren Fällen.

Den Anfang der Interviews stellte ein (autobiographisch-)narrativer Erzählstimulus dar, in dem das Interesse an der gesamten Lebensgeschichte bekundet, die Interviewten jedoch auch als Personen angesprochen wurden, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden und ihnen so eine Chance für den Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit geben. Eher schriftsprachlich ist der Erzählstimulus folgendermaßen formuliert:

„Sie als Personalentscheider(in) sind bereit, Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Auszubildende einzustellen und ihnen so eine Chance zu ge-

ben. Ich interessiere mich im Rahmen meiner Forschung für die (Lebens)Geschichten von Menschen, die das tun. Mich interessiert daher Ihre persönliche Lebensgeschichte, und ich möchte Sie bitten, mir diese zu erzählen. Dabei ist für mich alles wichtig, was für Sie wichtig ist dafür, dass alles so gekommen ist, wie es heute ist. Ich werde Sie jetzt eine zeitlang nicht unterbrechen, sondern Ihnen zuhören und erst später Nachfragen stellen“.

Der Interviewsituation als sozialer Interaktionssituation entsprechend veränderte sich dieser Wortlaut (umgangssprachliche und situative Anpassung, siehe Transkripte), blieb jedoch in seinen Kernelementen über alle Interviews erhalten. Eines der Interviews (Herr D.) wurde stellvertretend von einer meiner Kolleginnen aus dem Arbeitsbereich Interkulturelle Bildung geführt, da die interviewte Person mir vorab persönlich bekannt war. Um eine Narration aus dem Stegreif zu generieren und zu vermeiden, dass ‚Bekanntes‘ aus der Erzählung ausgespart würde, übernahm die Kollegin die Interviewdurchführung.

Besonderer Aufmerksamkeit bedarf die Ansprache der Interviewten als ‚Chancengebende‘. Dies bezieht sich, aus meiner Perspektive, auf die empirische Situation, in der ein Migrationshintergrund, statistisch gesehen, die Chance auf einen Ausbildungsplatz verringert. Die Formulierung rekurriert zudem auf die Gatekeeping-Funktion von Personalentscheidenden im Ausbildungsbereich, die über ihre Entscheidungen die Vergabe von Zugangschancen regulieren. Da das Erkenntnisinteresse der Untersuchung sich auf die biographische Bedeutung der eigenen Lebensgeschichte eben dieser Personengruppe bezieht, wurde diese Formulierung gewählt und in Verbindung mit einer autobiographisch-narrativen, die gesamte Lebensgeschichte betreffenden, Erzählaufforderung genutzt. Gleichzeitig gibt die Formulierung einen Rahmen für die Befragten, welche ansonsten vermutlich durch die Frage nach der Lebensgeschichte, vor dem Hintergrund des Wissens um das Forschungsinteresse am Zugang junger Menschen mit Migrationshintergrund in die duale Ausbildung, irritiert gewesen wären. Reflektiert werden muss in diesem Zusammenhang die Zuschreibung der ‚besonderen‘ Rolle. Möglich ist, dass die interviewten Personen dem Umstand, Auszubildende mit Migrationshintergrund zu beschäftigen, von sich aus keine besondere Bedeutung zumessen und die ‚Anrufung‘ als Chancengebende zu Irritationen oder Abwehr führen könnte. Auch dies wäre jedoch von Interesse für die Beantwortung der Forschungsfrage, da es die Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund als eher ‚unproblematischen Normalfall‘ (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 58) anzeigen würde. Insgesamt ist davon auszugehen, dass die Befragten sich, insbesondere in den argumentativen Textpassagen, auch hinsichtlich dieser Ansprache positionieren. So entsteht wichtiges Material zur Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung.



Neben den immanenten, an die von den Befragten selbst eingeführten Themen und Erzählungen anschließenden, Fragen, beinhaltet der exmanente Nachfrage- teil vorbereitete Fragen in Form eines Leitfadens. Diese wurden, abhängig davon, ob die entsprechenden Themen bereits zur Sprache gekommen sind, gestellt. Die exmanenten Fragen betreffen die Ausbildungsberufe und Anzahl der Auszubildenden, aber auch die betrieblichen (Personal)Auswahlprozesse, die Rekrutierungsverfahren und die an den Entscheidungen beteiligten Personen. Zudem werden Fragen gestellt, die sich auf die betrieblichen und persönlichen Haltungen hinsichtlich der Beschäftigung Auszubildender mit Migrationshintergrund beziehen. Zentral ist auch die Frage danach, ob die Lebensgeschichte der Interviewten aus ihrer eigenen Sicht in Verbindung steht mit der Einstellung Auszubildender mit Migrationshintergrund. Der exmanente Teil geht in den Schlussteil über, in dem hauptsächlich formale Fragen, beispielsweise nach Alter und Geburtsort der befragten Personen, gestellt werden.

Konkret lauten die exmanenten Fragen:

1. Bildet der Betrieb aktuell aus bzw. hat das innerhalb der vergangenen Jahre getan?
2. Wieviele Auszubildende beschäftigt der Betrieb aktuell?
3. In welchen Berufen wird/wurde ausgebildet?
4. Gibt es im Unternehmen Auszubildende mit Migrationshintergrund?
5. Gibt es für Sie besondere Gründe für die Berufsausbildung Jugendlicher mit Migrationshintergrund? Wenn ja, welche?
6. Wie laufen Ihre Rekrutierungsprozesse ab?
7. Was ist für Sie am Wichtigsten bei der Entscheidung, ob Sie einen jungen Menschen in Ausbildung einstellen?
8. Wie treffen Sie diese Entscheidung?
9. Welche Rolle spielt dabei für Sie, ob die jungen Menschen ausländische Wurzeln haben, männlich oder weiblich sind oder wie alt sie sind?
10. Welche Rolle spielt Ihre Intuition für die Entscheidung?
11. Auf was achten Sie sonst noch?
12. Was ist für Sie persönlich wichtig, wenn es um die Einstellung Jugendlicher mit Migrationshintergrund als Auszubildende geht? Welche Richtlinien und Haltungen gibt es vonseiten des Betriebes dazu?
13. Wie denken Sie, steht Ihre eigene Lebensgeschichte in Verbindung mit Ihrer Haltung, was die Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund betrifft?

Abschließend wurden folgende formale Aspekte (Rahmendaten) erfragt:

- Geschlecht
- Alter

- Staatsangehörigkeit
- Geburtsort
- Geburtsort der Eltern
- Geburtsort der Großeltern (falls bekannt)
- Eigene Kinder
- Familienstand
- Schulabschluss
- Berufsausbildung(en)
- Studium, Weiterbildung, Meisterausbildung
- Branche des Betriebs
- Funktion bzw. Stellenbezeichnung im Betrieb
- Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die Interviewten erhalten zudem einen Interviewvertrag, in dem das schriftliche Einverständnis zur Erhebung und wissenschaftlichen Verwendung sowie zur Veröffentlichung der anonymisierten Daten erbeten wurde. Zudem enthält das Dokument Informationen zur Verschriftlichung als Transkript, zur verschlossenen Aufbewahrung der Daten sowie zur Möglichkeit des Widerrufs des Einverständnisses, der jederzeit und ohne Angabe von Gründen durch die Interviewten erfolgen kann. Alle Befragten gaben ihr schriftliches Einverständnis. Die Transkription der Interviews erfolgt mit dem Programm easytranscript und unter Berücksichtigung folgender Transkriptionsregeln:

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Vorhandene Dialekte werden nicht (bzw. nur teilweise, z.B. wenn sie möglicherweise Bedeutung haben) mit transkribiert.
2. Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet, das heißt an das Schriftdeutsche angenähert. Die Satzform, bestimmte und unbestimmte Artikel etc. werden auch dann beibehalten, wenn sie Fehler enthalten.
3. Deutliche, längere Pausen werden durch in Klammern gesetzte Auslassungspunkte (...) markiert. Je nach Länge der Pause in Sekunden, werden ein, zwei oder drei Punkte gesetzt. Dauert die Pause länger als drei Sekunden wird mit dem Hinweis (Zahl Sek.) gearbeitet.
4. Besonders betonte Begriffe werden durch Unterstreichungen, besonders lautes Sprechen durch Fettschrift kenntlich gemacht.
5. Absätze der interviewenden Person werden durch ein „I:“, die der befragten Person(en) durch ein eindeutiges und anonymisiertes Kürzel (z.B. Frau A.) gekennzeichnet.
6. Jeder Sprechbeitrag wird als eigener Absatz transkribiert. Ein Sprecherwechsel wird durch eine Leerzeile zwischen den Sprechern deutlich gemacht, um die Lesbarkeit zu erhöhen.
7. Nonverbale Äußerungen/Lautäußerungen der beteiligten SprecherInnen sowie Störungen oder Erläuterungen zum besseren Verständnis werden in

Klammern dargestellt z.B. (lacht) oder (Handy klingelt). Stimmliche Unterstreichungen bzw. Stimmveränderungen, Lautäußerungen, die sich auf das gerade Gesagte beziehen, werden mit „(())“ dargestellt z.B. ((nachdenklich)).

8. Unverständliche Worte oder Abschnitte werden mit (unv.) kenntlich gemacht oder als vermutete Lautäußerung in eckige Klammern gesetzt [so war das]<sup>5</sup>.
9. „Mhm“ (zweigipflig) wird als Pausenfüller und Rezeptionssignal mittranskribiert, bei gleichzeitigem Sprechen wird „Mhm“ oder der konkrete einsetzende Sprachbeitrag in der nächsten Zeile nach dem Absatz (Sprecherwechsel) auf Höhe des Einsetzens abgebildet.
10. Abbrüche, die von der Sprechenden Person selbst vollzogen werden, bzw. nach denen die Person selbst wieder einsetzt, werden mit „/“ dargestellt, erfolgt die Unterbrechung durch einen Sprechbeitrag einer anderen Person, so wird dies mit „//“ abgebildet.
11. Alle Angaben, die einen Rückschluss auf eine der beteiligten Personen (mit Ausnahme der Interviewerin) erlauben, werden anonymisiert (in Anlehnung an Kuckartz 2014; Bohnsack 2010; Kallmeyer und Schütze 1976; abgebildet in Fuß und Karbach 2014, S. 28ff).

## 4.6 Methodische Reflexionen und Modifikationen

Der Feldzugang in dieser Untersuchung erfolgte, wie oben dargestellt, zunächst vorrangig über eine gezielte Ansprache von Personen aus zwei Unternehmen, die sich, beispielsweise in Zeitungsartikeln, aktiv als Betriebe präsentierten, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden. So ergibt sich ein Anfangssample mit Fällen, in denen die Unternehmen sich aktiv und öffentlichkeitswirksam ‚pro‘ Ausbildung zugewanderter junger Menschen positionieren. Aussagen, die im Rahmen der Auswertung zu diesen Unternehmen getroffen werden, beziehen sich somit nicht allgemein auf kleine und kleinste Unternehmen im ländlichen Raum, sondern besonders auf Unternehmen, die sich bewusst für die Einstellung junger Menschen mit Migrationshintergrund entschieden haben und die sich dazu auch öffentlich, bzw. öffentlichkeitswirksam, positionieren. Insbesondere Fluchtmigration und die daran angeschlossenen gesellschaftlichen und medialen Diskurse prägen den Hintergrund dieser ‚Positionierungen‘. Welche Bedeutung und welchen Hintergrund die Beschäftigung der Auszubildenden mit Migrationshintergrund im Unternehmen, bzw. für die Einstellenden

---

<sup>5</sup> Ebenfalls sind Anmerkungen der Autorin (in Transkripten sowie Text) in eckige Klammern gefasst, dann aber mit dem Kürzel I.H. versehen. Außerhalb der Transkripte kennzeichnen eckige Klammern zudem durch die Autorin vorgenommene Auslassungen / Änderungen in Zitaten

Personen, hat, erschließt sich nicht alleine aus dieser Positionierung. Für das Erkenntnisinteresse dieser Studie sind diese Fälle besonders interessant, denn sie machen das Vorliegen ‚besonderer‘, und somit möglicherweise biographischer, Gründe für die Einstellungsentscheidungen zugunsten zugewanderter Auszubildender wahrscheinlicher. Möglich sind aber auch andere Ursachen für die veröffentlichte Positionierung, wie beispielsweise die Generierung medialer Aufmerksamkeit und allgemeiner Öffentlichkeitsarbeit für das Unternehmen oder eine fachlich-professionell fundierte Strategie mit dem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt durch das Unternehmen.

Im Verlauf der Erhebung kamen zwei weitere Betriebe hinzu. In einem Fall stellte eine der bereits interviewten Personen den Kontakt her, da das Unternehmen, auf das verwiesen wurde, sich in direkter räumlicher Nachbarschaft befand. Im zweiten Fall erfolgte die Anfrage spontan anlässlich eines privat bedingten Aufenthalts im entsprechenden Betrieb. Für diese weiteren Betriebe gelten die oben angesprochenen Einschränkungen weniger, da sie sich nicht selbst in der Presse entsprechend positionieren.

Grundsätzlich muss mit einer Reflexion des vorliegenden Samples von einer eingeschränkten Aussagekraft der Ergebnisse, entsprechend der oben genannten Spezifika der Unternehmen, ausgegangen werden. Es handelt zudem um eine explorative Untersuchung, die erste Ansatzpunkte herausarbeiten will, anhand derer weitere Forschung zum Themenkomplex geplant und durchgeführt werden kann.

Das im Rahmen der Studie erhobene Datenmaterial zeigt, wie in narrativ-autobiographischen Interviews üblich, unterschiedlich dichte Narrationen. Auffällig, und vor dem Hintergrund einer methodischen Reflexion erwähnenswert, ist, dass das Forschungsinteresse an der persönlichen Lebensgeschichte in Kombination mit dem, auch vorab den Interviewten kommunizierten, Interesse am Zugang junger Menschen mit Migrationshintergrund zwei Arten von Narrationen im Datenmaterial generiert. In allen Interviews finden sich, neben den autobiographisch-lebensgeschichtlichen Erzählungen umfangreiche Narrationen, Argumentationen und Beschreibungen zu den Wegen der Auszubildenden in den Ausbildungsbetrieb, sowie, mehr oder weniger umfangreiche Erzählungen zu den spezifischen Fähigkeiten und zur Passung dieser Auszubildenden zum Betrieb. Oftmals werden bürokratische Hürden oder die Nutzung spezifischer Maßnahmen der Arbeitsagenturen umfassend beschrieben oder argumentativ kritisiert. So entsteht für die vorliegende Arbeit gewissermaßen ein ‚zweigeteiltes‘ Material, ein Umstand, der eine methodische Antwort fordert. In der vorliegenden Untersuchung wird zunächst eine Konzentration auf das autobiographische Material vorgenommen und erst später werden die Textpassagen zu den Auszubildenden und zu weiteren betrieblichen Themen mit herangezogen. Gleichwohl inter-

essieren diese, teilweise sehr umfangreichen, Erzählungen, Argumentationen und Beschreibungen, hinsichtlich ihrer Relevanz für die Forschungsfragestellung, sodass dieses Material hauptsächlich im Rahmen der biographischen Kontextualisierungen der Einstellungsentscheidungen berücksichtigt wird. Einbezogen wird das entsprechende Material, sofern sich über die Rekonstruktion ein indexikaler Bezug zur Biographie und/oder zur Einstellungsentscheidung herstellen lässt.

Dieses Vorgehen lässt auch Potenziale des Materials ungenutzt. Diese bestehen unter anderem darin, sehr detailreich betrieblich-organisatorische Perspektiven, beispielsweise auf die Beschäftigung geflüchteter Auszubildender, auf das Thema Sprache und auf den Umgang mit bzw. die Haltungen zu Mehrsprachigkeit oder auf die Internationalisierung der dualen Ausbildung in kleinen und kleinsten Betrieben, nachvollziehen zu können. Dies wird im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht durchgeführt, könnte aber hinsichtlich der weiteren Beschäftigung mit dem Material durchaus fruchtbar sein, da beispielsweise das Erlernen der deutschen Sprache häufig als grundlegende Voraussetzung für den Ausbildungszugang in (bildungs)politischen Diskursen thematisiert wird. Die Perspektive der auszubildenden Personen in den Betrieben dazu zu rekonstruieren, verspricht eine empirisch fundierte Erweiterung der Wissensbestände hierzu.

In der Wissensanalyse werden sowohl nicht indexikale argumentative und beschreibende Abschnitte der Eingangserzählung als auch die Abschnitte des exmanenten Nachfrageteils analysiert, auf ihre Inhalte hin untersucht und schließlich in Verbindung zu den Ergebnissen der Analytischen Abstraktion gesetzt. Hierbei liegt der Fokus darauf, die Eigentheorien der Befragten hinsichtlich der eigenen Lebensgeschichte und dem ‚So-geworden-Sein‘ nachzuzeichnen und sie hinsichtlich ihrer Funktion für die Biographie zu untersuchen. Oftmals lassen sich die in der Eingangserzählung vorhandenen, argumentativ-bilanzierenden und beschreibenden Passagen als indexikal bezeichnen, sodass der Erzähltext im Rahmen der Analyse nicht von ihnen ‚bereinigt‘ wird. Aus der Haupterzählung herausgenommen werden die hauptsächlich beschreibenden Passagen mit Bezugnahme auf die Auszubildenden, in denen beispielsweise Probleme im Ausbildungsalltag, zum Themenkomplex Sprache, in der Berufsschule oder beim Betreuungsaufwand im außerbetrieblichen Bereich thematisiert werden. Sie werden im Rahmen der biographischen Kontextualisierung der Einstellungsentscheidungen zur Rekonstruktion der spezifischen Situation der Ausbildung im jeweiligen Betrieb genutzt, sofern sie sich, als, bezogen auf die Fragestellung, bedeutsam herausstellen. Relevante autobiographische Erzählpassagen, die im exmanenten Nachfrageteil in Gang kommen, werden als Segmente konzeptualisiert. Sie fließen in die aufgezeigten Analyseschritte ein.

In der vorliegenden Untersuchung wird das Vorgehen nach Schütze insofern modifiziert, als dass die Wissensanalyse mit der biographischen Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung verbunden wird. Hintergrund dieser Veränderung ist das Ziel, eine stärkere Fokussierung der Analyse auf das Erkenntnisinteresse der Arbeit zu erreichen. Zum Ende der jeweiligen Einzelfallanalysen arbeitet dieser kombinierte Schritt ein Zwischenfazit heraus. Hierbei geht es darum, die im Rahmen der Narrationsanalyse herausgearbeiteten biographischen Strukturen und eigentheoretischen Wissensbestände in Beziehung zu den, zugunsten junger Menschen mit Migrationshintergrund getroffenen, Einstellungsentscheidungen zu setzen. Bedeutsam ist hier auch, ob und inwiefern die Interviewten auf Konstrukte der Ähnlichkeit oder Fremdheit zurückgreifen und womit sie diese Konstrukte jeweils begründen. In Zusammenhang mit der biographischen Kontextualisierung der Einstellungsentscheidungen stellt sich auch die Frage, wie die Gatekeeper im Ausbildungsverlauf mit Schwierigkeiten und Problemen (beispielsweise Vorbehalten der Kundschaft gegenüber den migrantischen Auszubildenden) umgehen und welche Bezugnahmen sich auf biographischer Ebene dazu herstellen lassen. Hier zeigt sich, an welchen Stellen sich die Ergebnisse der Narrationsanalyse auf die spezifischen Haltungen gegenüber der Einstellung Auszubildender mit Migrationshintergrund beziehen lassen. Auch die ‚Verteidigung‘ dieser Ausbildungsverhältnisse gegen Vorbehalte und Anfeindungen spielt hierbei eine Rolle. Zudem wird hier, wie oben schon erwähnt, unter bestimmten Voraussetzungen auch Material miteinbezogen, in dem sich die Erzählungen vorrangig auf die Auszubildenden beziehen. Narrationen zu deren Lebens- und Migrationsgeschichten, Wegen ins Unternehmen, Besonderheiten und Fähigkeiten werden in die Analyse einbezogen, sofern sich ein indexikaler Bezug zur Einstellungsentscheidung oder zur eigenen Biographie der Personalentscheiderin oder des Personalentscheiders feststellen lässt.

Ergänzendes Material, wie Beobachtungen aus den Betrieben, die während der Erhebungen gemacht und im Forschungstagebuch verschriftlicht wurden, Zeitungsartikel oder Material von der Homepage der Betriebe wurde, sofern möglich, zur Plausibilisierung unklarer Stellen in den Interviews im Rahmen der Analyse eingesetzt. Dokumente, welche die Anonymität der Interviewten nicht wahren (z.B. Fotografien oder Informationen von der Website des Betriebs), werden der Arbeit allerdings nicht im Anhang beigelegt, sondern gemeinsam mit den Originalnotizen, dem Forschungstagebuch und den Audioaufzeichnungen verschlossen aufbewahrt. Solche Dokumente und Informationen wurden im Interpretationsprozess genutzt, um Lesarten und Interpretationsrichtungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu fundieren.

So war beispielsweise zum Zeitpunkt der Erhebung ein Foto auf der Homepage des Unternehmens von Frau A. eingestellt, das sie gemeinsam mit ihrem Mann und Cebrail, dem Auszubildenden aus Syrien, in familienähnlicher Pose zeigt.

Dabei stehen alle drei Personen nahe beieinander und der Mann von Frau A. legt Cebrail in einer vertraulichen Geste die Hand auf die Schulter. Auch wenn diesbezüglich keine umfassende und methodisch angebundene Bildanalyse vollzogen wurde, bestärkt diese Fotografie doch die, später im Text über die narrative Analyse herausgearbeitete, hohe Bedeutung der Familienorientierung in diesem Fall. Die Einbindung des Auszubildenden über ein familiäres Muster kann somit plausibilisiert werden. Ein Beispiel dafür, wie ethnographisch-beobachtende Aspekte in die Analyse Eingang fanden, ist der Interviewtermin bei Herrn C. Dieser fand in dessen Friseursalon während des laufenden Betriebs statt. Hierbei wurde der Anlass des Interviews mit einer Terminvereinbarung im Salon verbunden. Dabei wurde deutlich, dass Herr C., den ich ursprünglich angefragt hatte, mir während des Gesprächs und bei laufendem Aufnahmegerät die Haare zu färben und zu schneiden, höchst befremdet auf meine Idee reagierte. Ihn irritierte, dass er, als Mann, eine Frau im hinteren Teil des Salons (Frauensalon) bedienen sollte. In gleicher Weise irritiert reagierte zunächst eine Mitarbeiterin von Herrn C., die meinen Haarschnitt sowie das Färben schlussendlich übernahm. Zuvor hatte sie mir förmlich ‚ausgeredet‘, mich von Herrn C. bedienen zu lassen. Dadurch war diese Mitarbeitende bei großen Teilen des Interviews in Hörweite. Erst durch die Beobachtungen in Zusammenhang mit diesem Erlebnis wurde mir die unausgesprochene, aber strikte Geschlechtertrennung im Friseursalon deutlich. Diese ist wiederum für das spätere Verständnis der Einstellung der männlichen und als arabisch adressierten Auszubildenden sowie für deren Rolle in der sozialen Dynamik des Betriebes relevant.

## 5 Fallanalysen

Die Darstellung der Analyseergebnisse erfolgt zunächst einzelfallbezogen und anschließend fallübergreifend. Kurzbiographien der interviewten Personen führen in die fallrekonstruktive Analyse ein. Es folgen die Analytische Abstraktion sowie die Wissensanalyse mit der biographischen Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung. Die vollständigen Transkripte der Interviews sind, ebenso wie die ausformulierten Strukturellen Beschreibungen, Teil des Anhangs dieses Textes.

Die Kurzbiographien der interviewten Personen sind jeweils überschrieben mit einem als zentral eingeschätzten Zitat aus dem entsprechenden Interview. Sie beinhalten Informationen zu den erhobenen Rahmendaten sowie aus den Interpretationsschritten der Formalen Textanalyse und der Strukturellen Beschreibung. Ebenso wie in den folgenden Analyseschritten sind zur Veranschaulichung in den Kurzbiographien wörtliche Textpassagen aus den Transkripten eingearbeitet. Bei längeren wörtlichen Übernahmen werden bestätigende, das Zuhören signalisierende, Laute der Interviewerin, die im Transkript abgebildet sind (z.B. „Mhm“), aus Gründen der Lesbarkeit, nicht aus den Transkripten übernommen. Alle Namen von Personen sowie konkreten Orten wurden durch anonymisierte Bezeichnungen ersetzt. Lediglich die Stadt Berlin und dortige Stadtteile werden mit den tatsächlichen Bezeichnungen verwendet, da das Material Hinweise enthält, die nur schwer, bzw. nicht, zu verfremden gewesen wären (z.B. Teilung der Stadt in Ost und West). Nicht verfremdet sind zudem die Namen der Staaten, aus denen die Auszubildenden zugewandert sind, mit der Ausnahme eines Landes, mit dem in einem Fall eine Ausbildungskooperation aufgebaut wird. Solche Kooperationen sind selten, sodass zum Schutz der Identität des Interviewpartners hier eine Anonymisierung des Landesnamens, bzw. dessen Verfremdung durch ein anderes, real existierendes Land, vorgenommen wurde.

### 5.1 Fallrekonstruktion Frau A.: „am liebsten hätt ich so ne Walton-Family gehabt“

Frau A. ist zum Zeitpunkt des Interviews 56 Jahre alt. Sie hat die deutsche Staatsbürgerschaft. Sie selbst ist, wie ihre Eltern, in Berlin geboren. Ihre Großmutter mütterlicherseits stammt aus dem schlesischen Teil des heutigen Polens, die Familie väterlicherseits aus Polen. Ihre Eltern waren selbständig, ihr Vater Zahnarzt, die Mutter Zahntechnikerin. Sie betrieben eine gemeinsame Praxis. Ihr



Vater starb, als Frau A. 13 Jahre alt war. Ihre Mutter ging eine neue Ehe ein und war gemeinsam mit ihrem zweiten Mann selbständig tätig mit einer chemischen Reinigung, bis sie 1991 starb. Hinsichtlich ihrer Kindheit benennt Frau A. den Wunsch nach einem Geschwisterchen oder einem Hund als zentral und stellt für ihr Leben den Wunsch danach, „viele Kinder“<sup>6</sup> zu haben, als biographischen Entwurf im Sinne einer Erzählpräambel vor (vgl. Transkript Frau A., Z. 38-39).

Nach einem Realschulabschluss und zwei Berufsausbildungen (Arzthelferin und Laborassistentin) im medizinischen Bereich in Berlin, nimmt sie Anfang der 1980er Jahre eine Tätigkeit in der chemischen Reinigung der Mutter auf und betreibt diese bis zum Verkauf des Geschäfts, der aber „nicht mal mehr“ die Restschulden abdeckt (vgl. ebd. Z. 653-657). Der Veräußerung des Geschäfts folgt der Umzug in den Südwesten Deutschlands, welcher einen biographischen Wendepunkt darstellt. Der Umzug bedeutet für Frau A. einen Neuanfang und ermöglicht ihr, die finanziell ausweglose Situation in Berlin hinter sich zu lassen, indem sie über den Weg verschiedener Tätigkeiten wieder im Erwerbsleben Fuß fasst. Wie prekär ihre finanzielle Situation ist, zeigt sich daran, dass ihre Tante den Umzug bezahlt und die Familie „mit weniger als null hier drüben“ ankommt (vgl. ebd. Z. 658-659).

Zunächst arbeitet Frau A. abends in der Gastronomie, solange ihr damals jüngstes Kind noch klein ist. Später steigt sie über eine Aushilfstätigkeit im Einzelhandel dort bis zur Regionalleiterin auf. In dieser Zeit zerbricht ihre Ehe und Frau A. lernt ihren zweiten Ehemann kennen, mit dem sie die bestehende Familie zu einer „Patchworkfamilie“ (vgl. ebd. Z. 116) erweitert und zudem eine gemeinsame Tochter bekommt. Frau A. hat gegenwärtig vier leibliche Kinder, einen Stiefsohn und zwei Enkelkinder.

Insgesamt bewertet Frau A. den Umzug und die biographischen Erlebnisse und Entwicklungen seitdem als sehr positiv und stellt dieser neuen Existenz die Zeit und die Erlebnisse im „großen, dreckigen und überlaufenen“ Berlin bipolar als negativ gegenüber (vgl. ebd. Z. 909). Den (Neu-)Aufbau ihrer Existenz beschreibt sie bildhaft als schrittweisen Prozess „Stück für Stück, Stein für Stein“ (vgl. ebd. Z. 962-963).

Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie seit einigen Jahren selbständig und betreibt eine Kaffeerösterei und ein Café in Klein-Stadt mit insgesamt drei festen Mitarbeitenden. Dieses Café bezeichnet sie als ihren Traum, als familiär und als einen

---

6 Innerhalb indirekter Zitate werden direkte wörtliche Übernahmen aus den Transkripten im Folgenden mit doppelten Anführungszeichen gekennzeichnet. Um eine Störung des Leseflusses durch zu viele Quellenangaben zu vermeiden, sind diese Textstellen gemeinsam mit der Angabe zum indirekten Zitat belegt, bzw. zusätzliche Zeilenangaben aufgeführt, wenn es sich nicht um die gleiche Textstelle handelt.

„Kommunikationsraum“ (vgl. ebd. Z. 372-378). Cebrail, ihr Auszubildender, ist aus Syrien geflüchtet. Seine Aufnahme in den Betrieb erzählt Frau A. als Geschichte der Erweiterung ihrer Familie. Dies stellt sie so dar, dass dabei „der Funke“ sofort übergesprungen, dass es „Liebe auf den ersten Blick“ gewesen und dass Cebrail „wie ein dritter Sohn“ (vgl. ebd. Z. 169, 1151, 482-483) für sie sei.

### 5.1.1 Analytische Abstraktion

Im Fall von Frau A. zeigt sich als zentraler biographischer Entwurf, eine große Familie zu haben. Retrospektiv war dieser Entwurf immer schon da, Frau A. stellt ihn im Sinne einer Erzählpräambel der Haupterzählung voran: „mein Wunsch waren eigentlich immer viele Kinder, also, am liebsten hätt ich so ne Walton-Family gehabt//“ (ebd. Z. 38-39).

Hierbei steht zunächst der, schon in der Kindheit verortete, sehnlichste Wunsch nach einem Geschwisterkind oder nach einem Hund, der sich zwar hinsichtlich des Hundes erfüllt, jedoch nicht hinsichtlich des Geschwisterkindes, mit dem es „nicht funktioniert“ (vgl. ebd. Z. 33-39) hat. Der unerfüllte Wunsch nach Geschwistern, der frühe Tod des Vaters und die schwierige Beziehung zur Mutter lassen den Wunsch nach einer „Walton-Family“ entstehen, ein Begriff der sich an einer US-amerikanischen Fernsehserie der 1970er Jahre orientiert. Die Waltons symbolisieren einen idealisierten Familienmythos, in dem eine große Familie und deren intergenerationaler Zusammenhalt im Mittelpunkt stehen und die als Familie für Einheit, Zufluchtsort und Heimat steht (vgl. Hurth 2003, S. 95-96).

Diesem biographischen Entwurf folgt Frau A., indem sie eine Familie gründet und nach dem Absolvieren zweier Berufsausbildungen in den Betrieb der Mutter einsteigt. Für den Betrieb hat sie auch „bei der Bank“ gebürgt, was als Einstehen für den intergenerationalen Zusammenhalt verstanden werden kann (vgl. Transkript Frau A., Z. 634-635). Über diese Schritte schichtet sich Verlaufskurvenpotenzial auf und bleibt über mehr als zehn Jahre, bis nach dem Tod der Mutter, bestehen, in denen Frau A. es nicht schafft, die Schulden abzubauen. Die Veräußerung des Betriebs, ohne dass dabei die Restschulden abgedeckt werden können, und der Umzug in den Südwesten Deutschlands, stellen schließlich einen Wendepunkt in der Biographie dar. Mit dem Umzug kommt das Handlungsschema der (Binnen-)Migration zum Zwecke der Befreiung aus der (wirtschaftlichen) Krise in Gang, das sich zur Durchführungsstruktur des Neuanfangs und der Wiedererlangung der biographischen Handlungsfähigkeit entwickelt. Eingebettet ist diese biographische Erfahrung in den historischen Kontext der deutschen Wiedervereinigung, der Nachwendejahre und der, schon während der

DDR-Zeit begonnenen, sich über den Wendeprozess intensivierenden Migrationsbewegung von Ost nach West. Aus der lebensgeschichtlichen Erfahrung heraus entsteht das Bild des (Neu-)Aufbaus als zentrale biographische Strukturkategorie und das biographische Handlungsschema ‚Stück für Stück, Stein für Stein‘ als handlungsschematische Durchführungsstruktur. Diese ist sowohl in Bezug auf die Bewältigung der wirtschaftlichen Krise beim Neuanfang, als auch hinsichtlich der Etablierung des Betriebs an dem neuen Ort Klein-Stadt, den sie als „schwieriges Pflaster“ bezeichnet, relevant (vgl. ebd. Z. 52, 360). In einem eigentheoretischen Einschub verbindet Frau A. zudem diese Durchführungsstruktur mit Cebrail: „Und (.) ja. Es funktioniert. (.) Nicht einfach, aber es/ es Stück für Stück, Stein für Stein (.) funktioniert. Und genauso ist das auch mit dem Cebrail“ (ebd. Z. 962-967).

Nach dem Scheitern ihrer ersten Ehe nimmt Frau A. das biographische Handlungsschema ‚eine große Familie haben‘ wieder auf, indem sie erneut heiratet und mit ihrem neuen Partner eine „Patchworkfamilie“ gründet (vgl. ebd. Z. 109, 116). Mit diesem Handlungsentwurf ist für Frau A. auch eine Mutterrolle verbunden, in der sie nicht nur Mutter, sondern auch Freundin sein möchte. Diese Haltung zum Muttersein begründet Frau A. biographisch mit dem frühen Verlust des Vaters und der schwierigen Beziehung zu ihrer Mutter. In diesem Zusammenhang entwirft sie ihre eigene Mutterschaft als Gegenmodell (vgl. ebd. Z. 130-133).

Das biographische Handlungsschema ‚eine große Familie haben‘ ist bis zum Zeitpunkt des Interviews die erfahrungsdominante Prozessstruktur. So wird es ihr auch möglich, die Geschichte der Aufnahme des Auszubildenden Cebrail aus Syrien in den Betrieb als Geschichte der Erweiterung des (Familien-)Betriebs um einen Auszubildenden zu erzählen, der „wie n dritter Sohn“ für sie ist (vgl. ebd. 482).

Tabelle 1: *Biographischer Verlauf, Prozessstrukturen Frau A.*

<b>Frau A. - Rekonstruktion des biographischen Verlaufs</b>	<b>Frau A. - Prozessstrukturen des Lebensablaufs</b>
Geburt (1961) und Aufwachsen als Einzelkind in Berlin	Einsamkeit in der Kindheit (Wunsch nach Geschwistern, früher Verlust des Vaters,
früher Tod des Vaters	schwierige Beziehung zur eigenen Mutter) Darstellung des biographischen Entwurfs: ‚eine große Familie haben‘, Bild der ‚Walton-Family‘
Ausbildung Arzthelferin, zweite Ausbildung Laborassistentin	Institutionelles Ablaufmuster der formalen Berufsausbildung
Familiengründung (Heirat, drei Kinder in Berlin geboren)	Beginn der Umsetzung des biographischen Handlungsschemas ‚eine große Familie haben‘
Mitarbeit im Familienbetrieb, Bürgschaft für den Kredit (chemische Reinigung der Mutter)	Bruch mit dem institutionellen Ablaufmuster – beruflicher Wechsel aufgrund familiärer Verpflichtungen – Verlaufskurvenpotenzial schichtet sich auf
Übernahme des Betriebs (Krankheit der Mutter)	
Tod der Mutter (1991)	Situatives Bearbeitungschema funktioniert nicht mehr, Betrieb lässt sich nicht aufrechterhalten, Verlaufskurvenpotenzial erschwert eigenständiges Handeln, krisenhafter Verlauf, Verkauf deckt nicht einmal die Restschulden ab, ist aber ein erster Schritt zur Veränderung der krisenhaften Situation
Veräußerung des Betriebs (wirtschaftliches Scheitern)	
(Binnen-)Migration in den Südwesten Deutschlands (1994, Tante bezahlt Umzug)	Handlungsschema der Migration, Befreiung aus der Krise
Wirtschaftlicher Neuanfang: „mit weniger als null hier drüben angekommen“ (von der Kellnerin zur Filialleiterin)	Durchführungsstruktur des Neuanfangs, sukzessive Wiedererlangung der biographischen Handlungsfähigkeit (beginnt mit Veräußerung des Betriebs, setzt sich in Migration fort und mündet in wirtschaftlichem sowie privatem Neuanfang)

Familiärer Neuanfang (Scheidung, erneute Heirat, Gründung und Erweiterung der Patchworkfamilie: neben den Kindern aus erster Ehe zwei Stiefkinder, ein gemeinsames leibliches Kind, zwei Enkelkinder)	Weiterführung des biographischen Handlungsschemas ‚eine große Familie haben‘
Aufbau des Cafés (als familiärer „Kommunikationsraum“)	
Aufnahme von Cebrail in Familie und Betrieb („wie n dritter Sohn für mich“)	

### 5.1.2 Wissensanalyse und biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung

In diesem Analyseschritt findet eine Bezugnahme der über die Narrationsanalyse herausgearbeiteten Aspekte auf die aus dem (vorrangig exmanenten) Material rekonstruierte Einstellungsentscheidung zugunsten Cebrails statt.

Fokussiert ist dieses Vorgehen auf zentrale Aspekte, die in engem Zusammenhang mit der Forschungsfrage stehen. So werden bestehende Konstrukte zum Migrationshintergrund oder ethnisch-kulturelle Zuschreibungen rekonstruiert und es wird herausgearbeitet, inwiefern sich biographische Anschlüsse ergeben, die möglicherweise eine Bedeutung für die Einstellungsentscheidung zugunsten Cebrails haben. Deutlich zu machen ist, dass die Einstellung Cebrails auch vor dem Hintergrund eines Bedarfs an Mitarbeitenden und angesichts deutlicher Probleme, Personal zu rekrutieren, geschieht:

„also wir haben auch schon mal eine Anzeige in der Zeitung gehabt, dass wir jemanden suchen für hier. Und die Resonanz war gleich null. So. Ähm ich hab keine (.) Telefonnummer geschrieben, sondern ich wollte eine schriftliche Bewerbung. Und das alleine war schon zuviel“ (ebd. Z. 1133-1139).

Insgesamt stellt Frau A. die Einstellung Cebrails im Verlauf der Haupterzählung als in einen biographisch konnotierten Zusammenhang eingebunden dar. Eingebettet in ihre Eingangserzählung findet sich der eigentheoretisch konnotierte Einschub, durch den es möglich wird, die Einstellung Cebrails biographisch anzubinden. Interessant ist, dass die Hinführung zu Cebrail über die autobiographische Erzählung argumentativ aufgebaut wird:

„Ja. Und wie gesagt, also mir war es halt immer wichtig (.) Ja als / als Mutter nicht nur Mutter zu sein, sondern auch Freundin zu sein für meine Kinder (schnauft) weil ich nicht so ein tolles Verhältnis zu meiner Mutter hatte und mein Vater ist ja leider sehr früh gestorben. Ähm ja, war halt wie gesagt nicht so und deshalb war ich eigentlich immer mehr (.) ja Freundin als/ als strenge Mutter und wir haben immer ein super Verhältnis gehabt. Also bei uns zu Hause hat sich eigentlich immer alles abgespielt, ähm die konnten jeden mit nach Hause bringen und ja und so dadurch hab ich auch immer diesen/ diesen Kontakt oder auch heute noch diesen Kontakt zu den (.) Kindern wat ja jetzt auch keine Kinder mehr sind, also mein ältester Sohn ist jetzt/ wird/ wird vierunddreissig dieses Jahr/ aber trotzdem sind diese Kontakte immer noch da, auch wenn meine zwei Jungs jetzt in Bad Altstadt leben, aber meine Tochter, die große Tochter, lebt in/ in C-Dorf, das ist ja nicht weit von hier, ist inzwischen auch verheiratet, hat schon zwei Kinder, hab also schon zwei Enkelkinder, aber trotzdem ist halt auch der Kontakt zu den ehemaligen Freunden von meinen Söhnen immer noch da. Und/ und ja, wie gesagt, das war halt für mich, oder ist für mich immer noch wichtig. Und so kams dann eben auch mit dem Cebrail“ (vgl. ebd. Z. 130-165).

Dieser eigentheoretischen Einlassung folgt eine Erzählpassage, in der sowohl die intuitiv-gefühlsmässige Passung als auch Cebrails Fähigkeiten und Motivation im Betrieb eine Rolle für die Entscheidung für dessen Einstellung spielen. Insbesondere seine Fähigkeit und Bereitschaft, sehr hart, schnell und selbständig zu arbeiten, begeistert Frau A. Dies bringt sie auch durch die Nutzung des Sprichworts ‚schaffen wie ein Brunnenputzer‘ zum Ausdruck, das eben diese Attribute deutlich machen soll (vgl. Schmid 1998, 561).

„Dann hab ich gesagt, ja, er kann ja mal zum Probearbeiten kommen und dann hatten wir auch verkaufsoffenen Sonntag im März und dann hab ich gesagt, also, wenn er Zeit und Lust hat, könnte er ja am Sonntag mal kommen und einfach mal gucken, ob das überhaupt was für ihn ist. Und dann kam der und dann hat der (.) hier geschafft, wie ein Brunnenputzer, also man musste kein Wort sagen. Er hat nur geguckt. Der hat (.) Kaffee angefangen zu kochen, der hat die/ die Maschinen bedient, der hat Geschirr/ da stand nix verkehrt, also das hat mich absolut fasziniert. Und dann haben wir gesagt, da müssen wir irgend nen Weg finden. Und/ weil du so richtig gemerkt hast, der ist da Feuer und Flamme und der ist da mit/ mit Herzblut bei der Sache“ (vgl. Transkript Frau A., Z. 174-187).

Die Einstellung als Auszubildender lässt sich zu diesem Zeitpunkt jedoch nicht sofort realisieren. Mit einem ersten Zeitungsartikel geht der Betrieb an die Öffentlichkeit, während Cebrail ein Praktikum dort macht. Der Artikel problematisiert die Unsicherheit darüber, ob eine feste Anstellung möglich ist, da Cebrails

Bleibestatus ungesichert ist (Originalartikel liegt vor). Daraufhin nimmt das Arbeitsamt von Kreisstadt Kontakt mit der Geschäftsführung auf und zeichnet Wege auf, wie eine Einstellung (in die Ausbildung) gelingen kann (vgl. ebd. Z. 192-194). Da Frau A. selbst nicht über eine einschlägige Berufsausbildung im Gastronomiebereich oder im Einzelhandel verfügt, bedarf es zunächst der Anerkennung ihrer Eignung durch die zuständige Industrie- und Handelskammer (vgl. ebd. Z. 257-261; Z. 1883-1896). Zu diesen bürokratisch-rechtlichen Aspekten hinzu kommen Befürchtungen hinsichtlich des Verlusts von Kundschaft:

„also mit Cebrail, der passte (.) auf Anhieb hier rein, das hat auf Anhieb/ also auch mit den/ mit den Leuten/ (holt Luft) obwohl viele auch dabei sind (.) wo ich am Anfang Bedenken hatte, wo ich dachte: Oh je, wenn du jetzt so nen Syrer da einstellst, dann kommen die nicht mehr“ (ebd. Z. 383-386).

Frau A. lässt es, wie sie sagt, „drauf ankommen“ und macht die Erfahrung einer positiven Entwicklung, bei der die Kundschaft Cebrail annimmt und akzeptiert (vgl. ebd. Z. 386-389). Trotz dieser, in der Summe positiven, Erfahrungen erhält Frau A. im Zusammenhang mit der Einstellung ihres Auszubildenden einen „Hassbrief“ mit fremdenfeindlichem Inhalt, mit dessen Erhalt sie offensiv-problematisierend umgeht und wiederum über die Presse die Anfeindungen öffentlich macht.

„Das war ja die/ als wir den Cebrail hier eingestellt haben, haben wir ähm so nen richtigen Hassbrief bekommen und: wir Gutmenschen, wir sollten doch lieber mal gucken, dass wir Deutsche einstellen und keine Ausländer und so weiter und so fort. Also das war schon ziemlich böse. Und ähm wir haben aber nicht kuschelt, sondern wir sind mit dem Brief dann wieder an die Presse gegangen, weil ich gesagt habe, also das nehm ich so nicht hin und ich werd jetzt hier nicht kuscheln und klein bei geben, ganz im Gegenteil. Und der Schuß ging dann halt auch prompt nach hinten los, für diejenige, die den Brief geschrieben hat“ (ebd. Z. 1008-1019).

Im Verlauf der Ausbildung ergeben sich sprachlich-berufsschulische Probleme, die Frau A. beschreibt und die ihr einen erhöhten Betreuungsaufwand abverlangen (vgl. ebd. Z. 415-474).

Schon zu Beginn des exmanenten Nachfrageteils begründet Frau A. ihre Einstellungsentscheidung über eine grundsätzliche, auf Cebrails Wohl und dessen weiteren beruflichen Weg bezogene, Haltung gegenüber ihm als Person:

„mir war es halt wichtig, dass er überhaupt ne Ausbildung macht. Ich hätte ihn auch so einstellen könne, aber dann hat er halt nix, ne? Wenn dann mal irgendwann er irgendwo anders hinmöchte, oder, oder, oder/ das war ja das,

was die auch vom Arbeitsamt gesagt haben, seine Ausbildung wird halt nicht anerkannt und ähm, wenn er gar keine Ausbildung hat, dann wird er halt immer irgendwo der Hilfsarbeiter bleiben“ (ebd. Z. 1070-1075).

Die Nachfrage danach, ob sie besondere Gründe für die Ausbildung eines jungen Menschen mit Migrationshintergrund hatte, verneint sie und argumentiert, dass es ihr um die Person gegangen sei (vgl. ebd. Z. 1132). An dieser Stelle verweist sie auf den oben schon erwähnten erfolglosen Versuch, über eine Zeitungsanzeige Personal für den Betrieb zu rekrutieren, und stellt dem Cebrail als jemanden gegenüber, dessen Motiv es ist, zu helfen, nicht vorrangig das der Bezahlung: „für ihn war das so wichtig und hel/ zu helfen, nicht weil er dafür irgendwie Geld wollte, sondern er wollte uns helfen, ja?“ (ebd. Z. 1188-1189). Hierüber nennt Frau A. Argumente für die Einstellung Cebrails, die einen Anschluss an die Sozialform Familie und eine auf persönlicher Ebene konnotierte Verbindung nahelegen. Für diese, stark emotionale, Thematisierung spricht auch das Gefühl der „Liebe“, das sie ihm gegenüber „auf den ersten Blick“ empfindet (vgl. ebd. Z. 1151). Attribute wie personale Liebe und das gegenseitige Hilfemotiv zeigen sich in einem spezifischen normativen Familienbild, auch im Anschluss an das Bild der ‚Walton-Family‘ (vgl. Hurth 2003, S. 98). Diese Anbindung zeigt sich auch, als Frau A. Cebrail einen herkunftsbezogen starken Familienzusammenhalt zuschreibt, über den ihr die Konstruktion einer Ähnlichkeit zwischen ihrem Auszubildenden und sich selbst gelingt.

„Und ähm weil wir immer gesagt haben, er hat ja am Anfang auch viel rübergeschickt zu seiner Schwester dann und so oder auch seine Mutter musste dann operiert werden und das müssen die ja alles selber zahlen. Da drüben. Na, dann schicken halt alle Kinder was sie halt können halt da hin, damit dann die Mutter wieder operiert werden kann. Und da er der einzige ist, der nen festen Job hat, ist er natürlich auch immer der, der Depp muss man dazu sagen. Ne? Also, wenn bei seinen Brüdern irgendwas ist, dann heißt es immer, ja Cebrail, mach mal. Bezahl mal. Oder gib mal. Und er macht halt, ne? Weil es bei denen einfach so üblich ist. Ja. Da ist halt dieser Familienzusammenhalt das ist eben so. Fertig aus. Ja. Und ja, da sind wir uns wahrscheinlich ähnlich irgendwo“ (Transkript Frau A., Z. 1597-1613).

Dieses Konstrukt kontextualisiert zumindest retrospektiv die Einstellungsentscheidung biographisch mit. In dieser eigentheoretisch-reflexiven Hinwendung zur eigenen Biographie rekurriert Frau A. vermutlich (auch) auf ihre eigenen, lebensgeschichtlichen Erfahrungen hinsichtlich der Bürgschaft bei der Bank für den Betrieb ihrer Mutter und auf die Folgen, die dies für ihre eigene Biographie hatte. In Verbindung mit der Erfahrung des Neuanfangs und des Existenzaufbaus ergibt sich eine biographisch-strukturelle Ähnlichkeit der Lebensgeschichten von Frau A. und ihrem Auszubildenden, die eine Reziprozitätsannahme aufsei-



ten der Personalverantwortlichen generiert und möglicherweise bedeutsam für ihre Empathie und ihre Fähigkeit zur Perspektivenübernahme hinsichtlich der Lebenssituation Cebrails und spezifischer Problemstellungen des Auszubildenden aus Syrien ist. Es entsteht ein Konstrukt, das ethnisch-kulturelle Fremdheit zuschreibt, da es „bei denen“ (ebd. Z. 1608) eben so üblich ist, dass die Familie zusammen hält. Gleichzeitig gelingt ihr über die Konstruktion der lebensgeschichtlichen Ähnlichkeit zwischen Cebrail und ihr die Relativierung der Bedeutung ethnischer Unterschiede. Sie findet eine biographisch konnotierte Erklärung der Passung zwischen sich und ihrem Auszubildenden als (individuelle) Personen. Gleichzeitig macht Frau A. Cebrail, zumindest sprachlich, zum Objekt ihrer biographischen Durchführungsstruktur ‚Stück für Stück, Stein für Stein‘.

„Und (.) ja. Es funktioniert (.) Nicht einfach, aber es/ es Stück für Stück, Stein für Stein (.) funktioniert. Und genauso ist das auch mit dem Cebrail“ (ebd. Z. 967).

Auffällig ist, dass sie nicht die Formulierung ‚bei Cebrail‘ nutzt, was darauf hindeuten könnte, dass sie Cebrails Werden und seinen erfolgreichen Existenzaufbau im Zusammenhang mit der Tätigkeit im Café auch ein Stück weit als ihr Werk sieht.

Insgesamt gesehen schließt die Konstruktion von (biographisch bedingter) Ähnlichkeit an die Beschreibung der (gefühlten) betrieblichen Passung an. Diese wird von Frau A. auf Nachfrage als das wichtigste Kriterium im Einstellungsprozess beschrieben:

„Dass der hier reinpasst. Dass der mit uns klarkommt, dass der mit den Gästen klarkommt, dass/ dass das Vertrauensverhältnis einfach da ist. Das ist für mich das Wichtigste“ (vgl. ebd. Z. 1225-1230).

Hierbei ist zu beachten, dass sie die Einstellungsentscheidungen gemeinsam mit ihrem Mann und den Kindern trifft, welche die gefühlsmäßige Passung auf der Grundlage von Sympathie oder ‚Bauchgefühl‘ im Fall Cebrails bestätigen (vgl. ebd. Z. 1309-1311). Auf die, den exmanenten Teil abschließende, Frage nach dem Zusammenhang der eigenen Lebensgeschichte und der Einstellung Cebrails kommt bei Frau A. eine Erzählung zu einer biographischen Schlüsselstelle in Gang, welche sie in Verbindung zu ihrer grundlegenden Lebenseinstellung bringt, der sie Bedeutung für Cebrails Einstellung zuschreibt.

„Ja, also ich denke mal schon, dass das natürlich die/ diese Lebenseinstellung/ also ich hab halt leider Gottes nicht sehr viel von meinem Vater gehabt, weil ich war 13 als der starb. Aber mein Vater war son/ son Mensch, der hat immer gesagt: wens mir gut geht, dann solls auch allen anderen gut

gehen. Und ähm ja, da gabs so ne Geschichte, das werd ich nie vergessen, da waren wir in/ in Berlin gabs ein so ein Feinkostgeschäft Amicio in Willmersdorf und da sind wir dann irgendwie hingefahren. Mein Vater und ich. Und waren dann einkaufen. Und da gabs damals den ersten Hähnchengrillautomat. Also wo die Dinger da auf dem Spieß waren und sich dann drehten. Und da stand dann son/ son Penner davor und dem/ haste richtig gemerkt, wie dem so das Wasser hier runterlief (zeigt auf ihre Mundwinkel). Und dann hat mein Vater mir 10 Mark in die Hand gedrückt, was damals ja sehr viel Geld war, wenn man jetzt überlegt, wieviele Jahre das her ist, ja? Und ähm, da hat er gesagt: so, geh mal hin und geb dem das dem/ dem/ dem Vatter da, der soll sich halt da mal n Hähnchen holen. Damit der mal was Richtiges zu essen kriegt, ne? Und das hab ich von meinem Vater gelernt. Und mein Vater war halt auch so, wenn der so ne Oma da hatte, die ihre Zähne nicht zahlen konnte, na dann sie sie nicht gezahlt, er hat sie ihr aber trotzdem vernünftig gemacht. Und/ und/ das/ ja, das hab ich übernommen, also genauso ist es bei mir eigentlich auch. Wenn ich irgendwo jemandem helfen kann, dann helfe ich“ (ebd. Z. 1526-1567).

Hier zeigt sich eine Grundeinstellung, nach welcher Frau A. Hilfe für Menschen, die Hilfe brauchen, positiv besetzt. Diese Haltung hat Frau A. von ihrem Vater übernommen, dessen frühen Verlust sie an dieser Stelle, wie auch an anderen Stellen des Interviews, als schmerzlich beschreibt. Diese, gewissermaßen humanistische, Haltung manifestiert sich über den Grundsatz des Vaters „wenns mir gut geht, dann solls auch allen anderen gut gehen“ (ebd. Z. 1533). Dass ihre Hilfsbereitschaft aber auch Grenzen hat und dort endet, wo sie ausgenutzt wird, thematisiert Frau A. im Folgenden (vgl. ebd. Z. 1618-1664). Prinzipiell jedoch, sei sie eher der „Geber“, was Frau A. als ihr „Naturell“ bezeichnet (vgl. ebd. Z. 1672-1685). Das Hilfemotiv, das Frau A. von ihrem Vater übernommen hat, findet sie auch bei Cebrail wieder, dessen Motiv – nach ihrem Verständnis – zu helfen ist, nicht vorrangig das der Bezahlung (vgl. ebd. Z. 1188-1189).

Insgesamt zeigen sich hinsichtlich der biographischen Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung somit drei Ansatzpunkte, an denen lebensgeschichtliche Aspekte bedeutsam sind:

1. Die Erzählung der Einstellung von Cebrail als Erweiterung der Familie, in der die biographische Anbindung (möglicherweise auch eher vordergründig) Bedeutung hat und die auch der Rechtfertigung und Erklärung der Beschäftigung des geflüchteten Auszubildenden dient. Die biographische Konnotation ermöglicht die Relativierung der soziokulturellen Fremdheit und eröffnet die Erklärung der intuitiv gefühlten Passung ‚auf Anhieb‘ über eine persönlich-individualisierte und emotionalisierte (An)Bindung.

2. Die bedeutsame, lebensgeschichtliche Ähnlichkeit hinsichtlich der Erfahrung des Verlassens eines vertrauten Lebensmittelpunktes aus einer Notlage heraus und des folgenden Neubeginns an einem anderen Ort. Aus dieser biographischen Strukturanalogie erfolgt, neben einer weiteren Ähnlichkeitsannahme, eine gesteigerte Fähigkeit des Nachvollzugs der Lebenssituation in der Migration und der Perspektivenübernahme. Möglicherweise hat dies auch eine verstärkte Bereitschaft zur Unterstützung des Existenzaufbaus zur Folge. Interessant ist, dass es scheinbar in der Familienbiographie weitere Migrationserfahrungen gibt, die in der biographischen Erzählung nicht weiter erwähnt werden (Antworten auf die Fragen nach dem Geburtsort der Großeltern im Fragebogen zu den Rahmendaten war Polen / Schlesien). Eine weitere (lebensgeschichtlich und soziokulturell konnotierte) Ähnlichkeit als verbindendes Element besteht im Konstrukt der Familienorientierung, das Frau A. Cebrail ethnisch zu schreibt und bei sich biographisch begründet.
3. Die, eigentheoretisch repräsentierte, humanistisch-helfende Grundhaltung, die ein Vermächtnis des Vaters darstellt. Unterstützungsleistungen und Hilfeverpflichtung sind für Frau A. grundlegend an diese Haltung gebunden. Diese wird von Frau A. selbst jedoch weniger als kognitive ‚Entscheidung‘ oder als einsozialisiert, sondern vielmehr als naturwüchsige, unabänderliche Voraussetzung („Naturell“, ebd. Z. 1681) eingeordnet. Cebrail erlangt unter diesem Fokus den Status des Hilfsbedürftigen, der die Hilfe aber nicht ausnutzen darf, sondern etwas zurückgeben muss. Als Zeichen für die Reziprozität deutet Frau A. seine hohe Motivation sowie die Hilfsbereitschaft und ihre Annahme, dass es ihm nicht primär um Geld geht. Auch die Hilfemotivation und -orientierung bietet den strukturellen Anschluss der (biographischen) Ähnlichkeit.

## 5.2 Fallrekonstruktion Herr B. „ich bin in Namibia richtig zu Hause“

Herr B. ist zum Zeitpunkt des Interviews 69 Jahre alt. Er hat die deutsche Staatsbürgerschaft, seine Familie lebt seit der Großelterngeneration in der Gegend, in der er auch gegenwärtig wohnt.

Herr B. ist im Jahr 1950 geboren, seine Erinnerungen an seine Kindheit sind stark von der Nachkriegszeit geprägt. Die Familie verfügte zwar über Landbesitz, Gärten und Weinberge. In dieser Zeit des Mangels mussten Dinge für das tägliche (Über)Leben pragmatisch organisiert werden, vermutlich über Tauschgeschäfte (vgl. Transkript Herr B., Z. 988-989). Über die Fähigkeit dazu verfügt der Vater von Herrn B. - so seine Einschätzung - nicht. Er ist Diplomingenieur

und gilt als „Denker“, was ihm in diesen besonderen Zeiten die Rolle eines Außenseiters in der Familie beschert, ein Umstand, der ihn „letztendlich“ an sich selbst verzweifeln und ‚Selbstmord‘ begehen lässt (vgl. ebd. Z. 962-998). Die Pläne des Vaters, dass sein Sohn, wie er, Diplomingenieur werden soll, stellt Herr B. im Sinne einer Erzählpräambel an den Beginn seiner autobiographisch-narrativen Erzählung (vgl. ebd. Z. 247-248). Diesen Plänen konnte er jedoch nicht ohne Weiteres entsprechen, da er sich, im Unterschied zum Vater als „Praktiker“ sieht und sich im schulischen Bereich schwer tut, schließlich schulisch versagt und „mit Mühe und Not“ die mittlere Reife schafft (vgl. ebd. Z. 243-248).

Unterstützt vom Vater und durch Bündelung familiärer Ressourcen (es sind mütterlicher- wie väterlicherseits Weinberge vorhanden) realisiert Herr B. schließlich die für ihn naheliegende Alternative, im Weinbau beruflich Fuß zu fassen (vgl. ebd. Z. 252-259). Nach einer Lehre zum Winzergehilfen findet er über ein Studium der Getränketechnologie Anschluss an die väterlichen Pläne und wird schließlich über ein Fachhochschulstudium Diplomingenieur. Gemeinsam mit seiner Frau, die er während des Studiums kennenlernt, baut er erfolgreich ein Weingut auf. Das Paar besitzt später zudem mehrere Weinstuben sowie ein Gästehaus.

Als die einzige Tochter des Ehepaares sich für einen Werdegang im Hotelfach entscheidet, regeln die Eltern die Nachfolge, in dem sie den „Weinbau“ komplett verkaufen und gemeinsam mit der Tochter, quasi als Dreigespann, das Hotel aufbauen, in dem Herr B. zum Zeitpunkt des Interviews geschäftsführend tätig ist (vgl. ebd. Z. 1020-1032; Z. 1155-1161).

Neben der beruflichen Aktivität engagiert sich Herr B. in seiner Jugendzeit politisch, was ihm über den Verlust des Vaters hinweg hilft. Als seine Schwester jedoch ebenfalls einen Selbstmordversuch unternimmt, erleidet Herr B. selbst einen psychischen Zusammenbruch, der ihn für ein Jahr „außer Gefecht“ setzt (vgl. ebd. Z. 2521-2525). Sein Erklärungsversuch für die Tendenz zum Selbstmord bei Vater und Schwester mutet biologistisch an: „Steckt leider Gottes auch im Blut. Meine Schwester hat's probiert“ (ebd. Z. 981).

Eine große Rolle in der Biographie von Herrn B. spielt zudem das Land Namibia, in dem er sich „richtig zu Hause“ fühlt und in dem er seit Jahren karitativ engagiert ist (vgl. ebd. Z. 1077). Das karitativ-christliche, teilweise auch missionarische, Engagement prägt hierbei für ihn seine Familie und liegt ihm, wiederum gewissermaßen biologisch determiniert, „in den Genen“ (vgl. ebd. Z. 322-323, Z. 2822). An diese Hintergrundkonstruktion findet auch seine Geschichte zur Beschäftigung junger Menschen mit Migrationshintergrund im Hotel Anschluss, die er in zwei Blöcken erzählt. Hierbei thematisiert er zum einen die

Geflüchteten und zum anderen die Beschäftigten aus Namibia. Für beide Gruppen jedoch gilt, dass ihre Beschäftigung mit der karitativ-christlichen Grundhaltung in Verbindung steht. Diese Grundeinstellung steht auch mit einem ganzheitliches Eingehen und Kümmern um die Mitarbeitenden in Zusammenhang, bei dem, unabhängig von der ethnischen Herkunft, der Mensch und dessen Wohlergehen im Mittelpunkt steht (vgl. ebd. Z. 2810-2811). Die intensive Betreuung und das Kümmern sieht er als Grund dafür, dass die Beschäftigung und die Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund gelingen: „Ich kann die jetzt net in en Haus stecke und sich selbst überlassen. Des bedarf einer intensiven Betreuung. Dann funktioniert des auch“ (ebd. 753-754) (vgl. ebd. Z. 2815).

### 5.2.1 Analytische Abstraktion

In der Herausarbeitung der biographischen Gesamtformung im Rahmen des dritten Interpretationsschrittes, der Analytischen Abstraktion, zeigt sich, dass die Biographie von Herrn B. stark über die väterlich-familiären Erwartungen bestimmt wird. Die Regelung der Nachfolge, die ein institutionelles Ablaufmuster darstellt, nach dem die Söhne den Beruf des Vaters zu übernehmen haben, wird durch den Glauben des Vaters spürbar, dass Herr B. „wie er“ Diplomingenieur werden und dafür das große Latinum machen müsse (vgl. ebd. Z. 247-248). Dem kann Herr B. nicht entsprechen, im Gegensatz zu seinem Vater ist er „Praktiker“, womit er sein schulisches Versagen erklärt (vgl. ebd. Z. 248). Anschluss an das institutionelle Ablaufmuster der Regelung der Nachfolge findet Herr B. dennoch, indem er seinen beruflichen Werdegang im Weinbau beginnt, was naheliegend ist, da die Familie bereits Weinberge besitzt. Es wird deutlich, dass Herr B. die für ihn zentrale Vaterfigur gleichermaßen als Vorbild wie als übermächtigen „Einserkandidat“ erlebt (vgl. ebd. Z. 972). Zudem verzweifelt der Vater „an sich selber“ (vgl. ebd. Z. 977-978). Innerhalb der Familie hat der Vater gleichzeitig einen schweren Stand, wird vor allem von den drei Frauen im Haushalt (Mutter, Großmutter und Tante von Herrn B.) „gepiesackt“ (vgl. ebd. Z. 1126). Hinsichtlich des eigenen beruflichen Werdegangs im Weinbau erlebt Herr B. seinen Vater, ebenso wie bei den Problemen im schulischen Bereich zuvor, als sehr unterstützend, was er mehrfach thematisiert.

Eine zentrale biographische Erfahrung, die Herr B. in seiner Kindheit macht, ist, dass es nicht genügt, ein Einserkandidat zu sein, wenn die historischen und gesellschaftlichen Umstände beispielsweise abstrakt-theoretisches Wissen und Können nicht honorieren. Er erlebt die ‚praktische Ader‘, über die er ebenso verfügt wie seine Tochter und die Familie mütterlicherseits, als lebensnotwendig im doppelten Sinne (vgl. ebd. Z. 1021-1022). Zum einen ermöglicht das Praktiker-Sein das Organisieren von knappen Gütern, wie Fleisch, in der Nachkriegszeit. Zum anderen macht er die Erfahrung, dass nicht praktisch veranlagt zu sein, also

ein ‚Denker‘ zu sein, eine Außenseiterrolle innerhalb der Familie bedingt, zu Verzweiflung führt und für seinen Vater schließlich im Freitod endet. Die Abgrenzung vom Denker-Sein und das Besinnen auf die eigene ‚praktische Ader‘ werden für ihn existenziell.

Gleichzeitig wirkt die auf Beruf und Bildung bezogene Erwartungshaltung des Vaters, auch nach dessen Tod, stark auf Herrn B. Er übernimmt diese Erwartungshaltung im Rahmen seines biographischen Handlungsschemas. ‚Erfolg haben zu müssen‘, wird für ihn zentral, und er stellt in der Erzählung seinen Abschluss mit Auszeichnung sowie seine Erfolge als zweiter Bundessieger im Weinbau explizit dar. Über das Studium der Getränketechnologie und den Abschluss als Diplomingenieur F.H. greift er die Erwartungen des Vaters über Umwege auf und erfüllt sie in abgewandelter Form.

Der Selbstmord des Vaters lässt Herrn B. im Alter von 23 Jahren fassungslos zurück (vgl. ebd. Z. 982). Es schichtet sich Verlaufskurvenpotenzial auf und der Verlust des Vaters wird als höchst krisenhaft erlebt. Jedoch gelingt es Herrn B. über das situative Bearbeitungsschema der ‚Ablenkung‘ und des ‚Vergessens‘, seine Handlungsfähigkeit wiederzuerlangen, bzw. diese aufrechtzuerhalten. Eine besondere Rolle spielt hierbei sein politisches Engagement in einer Jugendorganisation einer Partei. Hier findet er „Vorbilder“, vor denen er Achtung hat, und die Politik bringt ihn auf „andere Gedanken“ (vgl. ebd. 1664-1675).

Es wird deutlich, dass Herr B. in seiner Lebensgeschichte ein wiederkehrendes Muster identifiziert, dessen Grundlage der Verlust des Vaters ist. In seiner Lebensgeschichte findet sich die mehrmals wiederkehrende Suche nach Vorbildern und die Wiederholung des Verlustes dieser durch den Tod.

„Ja. (.) (Holt hörbar Luft) Ja und damals als, also drei Persönlichkeiten hab ich frühzeitig verloren. Außer jetzt mit meinem Vater die Geschichte. Das war dieser Günther Karl. Dann war ich in Riesheim in einem Verein, der mich auch sehr geprägt hat. Der hieß (unv.). Der is auch sehr früh gestorben. Ja, sind eigentlich vier. Dann war's der Landrat Schmitt. Der war vor der [Frau] Schröder Landrat. Und der is jo. Hat sich mim eigenen Auto überfahr. Der hat gern einen getrunke und fährt nach Haus un hat's net gepackt bis nach Haus und im BMW is dies [Fußfüllbremse] (unv.) hat sein eines Fuß unter de (korrigiert sich) unter des Auto gebracht. Der kam ins Krankenhaus. Die haben den in Riesheim im Krankenhaus wunderbar zusammengeflickt und haben nicht gemerkt, dass er im Kopf verblutet is. Is kein CT gemacht worden. Das hat mich sehr mitgenommen. Und dann hier vom Weingut Rebenpracht, der mir auch sehr gut (unv.), der Eberhardt Rebenpracht, der is umgefallen und war tot, vor drei oder vier Jahren. Und das waren Menschen, die haben mich sehr, sehr unterstützt. Und wenn Sie da so

jemand aus dem Leben gerissen kriegen, (..) (atmet hörbar aus) ja. Und das war mit dem Günther Karl mit Namibia damals besonders schlimm. Neh? Voller Elan (unv.)(rascheln) Mir machen und tun da und des war der erste Flug, den mir mit ihm da machen wollten. Oder ich mit ihm. Und Pläne gehabt, da gehen wir in die Buschbar. Wir machen des und des. (unv.) mit den VW-Busschen, da warn die Verhältnisse noch anderes vor 25 Jahrn in Namibia, neh. Geht morgens da raus, ohhhr ich freu mich auf Namibia und kommt nicht mehr wieder. Und abends kommt der Arzt und sagt, Herr (unv.) kommen Sie mal. Ja. Das war hart ((betroffen))“ (Z. 2856-2914).

Deutlich wird an diesem Auszug aus dem Material die herausgehobene Bedeutung, die Günther Karl für Herrn B. hat. Sein Tod bedingt, dass Herr B. das Werk von Günther Karl fortführt und eine Geldspende, die bei dessen Beerdigung gesammelt wurde, nach Namibia überbringt. Dieses Engagement lässt sich wiederum als situatives Bearbeitungsschema einordnen, das es für Herrn B. möglich macht, dem sich aufschichtenden Verlaufskurvenpotenzial des Wiedererlebens des Verlustes eines Vorbilds zu begegnen und handlungsfähig zu bleiben. Im Rahmen dieses Aufenthalts in Namibia bekommt er Kontakt zu einem Waisenhaus, in dem er ein Schlüsselerlebnis hat, das einen biographischen Wendepunkt initialisiert.

„Ich kam dort hin als Weißer, die Kinder ham noch nie en Weißer gesehn. Die ham gedacht, wir ham da Mehl auf der Haut und hab grad erlebt wie eine Mutter ihr Säugling verbrennen wollte, weil sie es nicht ernähren kann“ (ebd. Z. 399-400).

Dieses Erlebnis sorgt für die Abkehr von materiellem Streben und dafür, dass Herr B. sein Engagement in Namibia verstetigt.

„Und als das damals in Aroab da passiert war, die Erlebnisse, die wir da hatten. Hatten wir gerade ein neues Haus gebaut, wir ham ne Tiefgarage gehabt. Ich hab ma von nem Jaguar geträumt, des war für mich (unv.) alles vorbei. Das interessiert mich net mehr“ (vgl. ebd. Z. 904-906).

Namibia entwickelt sich für ihn zu einer parallelen Welt, in der er alles vergessen kann (vgl. ebd. 931) und in der er den biographischen Entwurf des ‚einfach Christ-Seins‘ und der ‚gelebten Nächstenliebe‘ verwirklichen kann (vgl. ebd. Z. 900). Das Land und die Aufenthalte dort haben für ihn gewissermaßen eine heilsame Wirkung, vor allem vor dem Hintergrund psychisch bedingter Problemlagen (vgl. ebd. Z. 921-932). Dass das situative Bearbeitungsschema der ‚Ablenkung und des Vergessens‘ Grenzen hat, zeigt sich nach dem Selbstmordversuch der Schwester, zu dem allerdings keine zeitliche Einordnung im biographischen Verlauf vorliegt. Deutlich wird, dass an diesem Punkt des biographi-

schen Erlebens eine Verlaufskurve ihren Höhepunkt erreicht und die Handlungsfähigkeit von Herrn B. progressiv destabilisiert wird, bis sie ihm, im psychischen Zusammenbruch, abhanden kommt.

„Und also ich selbst war auch em (.) Selbstmord von meinem Vater und nach em Selbstmordversuch von meiner Schwester, war ich auch in einer Phase hier, wo ich ein Jahr außer Gefecht war. Ich war also auch in (Klinik) in der Behandlung“ (ebd. Z. 2521-2523).

Das situative Bearbeitungsschema der Ablenkung und des Vergessens scheint an dieser Stelle nicht mehr zu funktionieren und Herr B. erlebt einen handlungsschematischen Zusammenbruch, bei dem er selbst auf (medizinische) Hilfe angewiesen ist.

Namibia als ‚Zuhause‘ (vgl. ebd. Z. 1077) stellt in der Biographie von Herrn B. einen thematischen Kreis dar, an den verschiedene Erzählketten angeschlossen werden. Neben dem Antreten der Nachfolge des Vorbilds Günther Karl über das karitative Engagement fungiert das Land, wie oben dargestellt, als heilsamer Ort, in dem das Vergessen der eigenen Probleme möglich wird. Darüber hinaus ordnet Herr B. den Menschen in und aus Namibia als „schwarze Menschen“<sup>7</sup> eine besondere Rolle in seiner Lebensgeschichte zu (vgl. ebd. Z. 338). Als Anfangspunkt thematisiert Herr B. ein Praktikum, das seine Schwester in einem Kinderdorf gemacht hat. Dort gab es ein „schwarzes Kind“, was Herrn B. dazu veranlasst, sich ein „schwarzes Brüderle“ zu wünschen (vgl. ebd. Z. 334-337). Dieser Wunsch wird nicht weiter erläutert. In der Erzählung eingebettet ist diese Sequenz in das Segment, in dem der Weg nach Afrika erzählt wird, und durch das sprachlogisch die Einführung von Günther Karl als Ereignisträger vorbereitet wird. Hierbei zeigt sich, dass eine, nicht näher beschriebene, Sympathie für ‚schwarze Menschen‘ eine Hintergrundkonstruktion zum thematischen Kreis Namibia als ‚Zuhause‘ darstellt:

„Ich hab immer schwarze Menschen gemocht und wir hatten eben en großes Weingut. Wir ham zwei Weinstuben gehabt und wir ham irgendwann ähm mal inseriert: Wir suchen jemand, der bei uns arbeitet, der unsere Weinstube mitführt.. Und dann hat sich ein Lehrer gemeldet, der in der ehemaligen KFW in Reiterstadt studiert hat, und der in Reiterstadt, den Wohltätigkeitsmarsch mit installiert hat. Wohltätigkeitsmarsch kennen Sie vielleicht, der is an Christi Himmelfahrt. Dieser Günther Karl, war im Rahmen seiner Ausbildung an der Uni mit dem Damals-Pfarrer Fischer und dem Bischof von Domstadt in namibische Stadt, wurd an ein Wasserloch geführt und dann hat der Bischof von namibische Stadt gesagt: Da trinken die Tiere

7 Hier nicht genutzt im Sinne einer Selbstbezeichnung dieser Gruppe, sondern im Anschluss an den Wortlaut von Herrn B. im Interview.



Wasser und die Frauen laufen fünfzehn Kilometer einfacher Weg und tragen auf dem Kopf Wasser. Und da hat der Bischof gesagt und die Gruppe, die drum rum war unter anderem dieser Günther Karl: da müssen wir helfen. Seitdem gibt's diesen Wohltätigkeitsmarsch und da war der Günther Karl dabei, der hat sich bei uns beworben, als Lehrer wollte er zum Ausgleich in der Weinstube bedienen. Seine Frau hat gekocht. (Holt hörbar Luft) ("Schmatzt" mit der Lippe) Und dann kam eines Tages eine Schwester Teresa, die is jedes Jahr beim Wohltätigkeitsmarsch dabei. Die is so alt wie er, die haben sich wie Geschwister gefühlt und da war ich natürlich begeistert. Schwarze. (.) Und dann hatten wir vor: Günther, wie fliegen nach Afrika“ (ebd. Z. 337-371).

Die exotisierende Begeisterung für ‚Schwarze‘ bleibt auch in diesem Abschnitt erklärungsbedürftig, möglicherweise ist sie auch für Herrn B. selbst unerklärlich, sodass sie keine Plausibilisierung erfährt. Bedeutsam vor dem Hintergrund der Passage ist jedoch, dass hier mehrmals familienähnliche Strukturen Erwähnung finden, die sich auf ein geschwisterliches Verhältnis beziehen. So kommt der Kontakt zu ‚schwarzen‘ Menschen über die leibliche Schwester von Herrn B. zustande, entsteht der Wunsch nach einem ‚schwarzen‘ Bruder und besteht eine gefühlte geschwisterliche Beziehung zwischen Günther Karl und Schwester Teresa. Die Benennung ‚Schwester‘ im Interviewtext bezieht sich allerdings nicht auf diese geschwisterliche Beziehung, sondern darauf, dass Schwester Theresa eine katholische Ordensschwester ist (vgl. ebd. Z. 377-386). Für Herrn B. verschwimmen die biologischen Grenzen scheinbar und treten hinter die Bedeutung der sozialen Beziehung zurück. Dies ist umso bemerkenswerter, als dass sich im Material häufig biologistisch anmutende Erklärungsmuster finden, beispielsweise in einer Passage zur Bedeutung seiner Lebensgeschichte für seinen besonders engagierten Umgang mit den Auszubildenden: „Die Gene, das is in den Genen drin. (lacht) Man hat's oder man hat's nicht“ (ebd. Z. 2822) oder hinsichtlich der Neigung zum Selbstmord: „Steckt leider Gottes auch im Blut. Meine Schwester hat's probiert“ (ebd. Z. 981).

Zum Zeitpunkt des Interviews sind vor allem zwei Prozesstrukturen dominant. Zum einen das Handlungsschema ‚Erfolg haben zu müssen‘, welches Herr B. durch sein geschäftsführendes Engagement im Hotel umsetzt. Verbunden damit ist jedoch die Umsetzung des, stark konservativ-wertebezogenen, biographischen Entwurfs ‚einfach Christ‘ zu sein, dem Herr B. auch seine berufliche Tätigkeit unterordnet und der für ihn stark sinnstiftend ist. Zentraler Bezugspunkt seiner Biographie ist der thematische Kreis Namibia als ‚Zuhause‘, als Gegenentwurf zu Deutschland, dem er einen gesellschaftlichen Werteverfall bescheinigt, wie die folgende Passage verdeutlicht.

„Wie gesagt das Wort Armut, wenn ich das hör, wenn (unv.) sagt, die Arme in Namibia, [sag ich] (unv.): Nee!. (.) Geh mal mit. Sind manche, manche hier ärmer, wie sie glauben. Wenn man hier erlebt, dass eine Familie kommt, mit zwei Kinder, sich beschwert, der Abfluss ähm der geht net. Ist doch eine Unverschämtheit und so ein Zimmer. Ich mein ich kümmer mich drum. Dann hab ich gehört, dass die Kinder, das war in der Weinlese, // Jede Menge Weintrauben sich bestellt haben. Dann haben die in dem Abfluss des ganze Ding alles reingedrückt und verstopft. Ich hab's dann da abends sauber gemacht. Meine Tochter hat erlaubt, sich zwanzig Euro zu nehmen für den Einsatz. Wenn ich en Installateur geholt hätte, der hätte wieder über 100 Euro verlangt. Da gab's da drüber noch ne Beschwerde. Des sind arme Menschen und arme Kinder. Die gar nicht wissen, was das alles wert is“ (ebd. Z. 2826-2850).

Die konservativ-christliche Wertorientierung bedingt, in Verbindung mit der Kontrasterfahrung in Namibia, eine idealisierende Bewertung des Landes, wo zwar materielle Armut herrscht, aber immaterielle Werte etwas gelten und wo Herr B. unbezahlbare Erfahrungen macht, die ihm „unter die Haut“ gehen (vgl. ebd. Z. 1265-1272). Möglicherweise spielen auch seine eigenen Erfahrungen in der Kindheit im Nachkriegsdeutschland eine Rolle für seine Wertorientierungen und seinen Armutsbegriff, der sich im gezeigten Beispiel auf fehlendes Wissen über den Wert der Dinge und den gedankenlos-leichtfertigen Umgang mit Lebensmitteln sowie mit Dingen und Dienstleistungen (dem Abfluss, der Reparatur) bezieht.

*Tabelle 2: Biographischer Verlauf, Prozessstrukturen Herr B.*

<b>Herr B. - Rekonstruktion des biographischen Verlaufs</b>	<b>Herr B. - Prozessstrukturen des Lebensablaufs</b>
Geburt (1950) und Aufwachsen in der ‚schwierigen‘ Nachkriegszeit	Hintergrundkonstruktion der gesamten Familie als karitativ-christlich, bzw. missionarisch orientiert sowie Rolle des Vaters als Denker und Außenseiter
Schulisches Versagen als ‚Praktiker‘ vor dem Hintergrund der Erwartungen des Vaters	Familiäres institutionelles Ablaufmuster der Regelung der Nachfolge funktioniert nicht ohne Weiteres, väterliche Erwartung, Diplomingenieur zu werden, scheitert am schulischen Versagen
Ausbildung Winzergehilfe, Studium Getränke-technologie	Alternatives und naheliegendes familiäres institutionelles Ablaufmuster der Regelung der Nachfolge über den Weinbau, Beginn des biographischen Handlungs-

	schemas ‚Erfolg haben zu müssen‘
Erfolgreiche Weinbauzeit	Umsetzung des biographischen Handlungsschemas ‚Erfolg haben zu müssen‘
Selbstmord des Vaters	Aufschichtung Verlaufskurvenpotenzial. Fassungs- und Hilflosigkeit, Verlust des Vorbilds
Politisches Engagement in Jugendorganisation einer Partei	Finden von ‚richtigen‘ Vorbildern, ‚Ablenkung und Vergessen‘ als situatives Bearbeitungsschema, Wiedererlangung der biographischen Handlungsfähigkeit über das Engagement
Fortsetzung der erfolgreichen Weinbauzeit (Weinbau, Weinstuben, Gästehaus)	Fortsetzung des biographischen Handlungsschemas ‚Erfolg haben zu müssen‘
Kennenlernen Günther Karl, gemeinsame (Welt)Reisepläne	Ebnet den Weg nach Afrika, besonderes Vorbild, fast familiäre Verbundenheit und wiederum Aufschichtung von Verlaufskurvenpotenzial beim plötzlichen Tod Günther Karls
Plötzlicher Tod Günther Karls	
Spendensammlung und Reise nach Namibia	Fortführen des Werks des verstorbenen Vorbilds, über diese Aktivität ‚Ablenkung und Vergessen‘ als situatives Bearbeitungsschema, Wiedererlangung der biographischen Handlungsfähigkeit über das Engagement
Das ‚Kind im Feuer‘	Biographischer Wendepunkt, initiales Ereignis der Abkehr von materiellem Streben. Hinwendung zum biographischen Entwurf ‚einfach Christ sein‘
Verstetigung des karitativen Engagements in Afrika, Vereinsgründung ‚Günther-Karl-Hilfe‘	Umsetzung des biographischen Entwurfs ‚einfach Christ sein‘ über das karitative Engagement in Namibia
Hotelgründung, kompletter Verkauf des Weinbaus	Anschluss an das familiäre institutionelle Ablaufmuster der Regelung der Nachfolge durch Unternehmensgründung für die Tochter, nach wie vor biographisches Handlungsschema ‚Erfolg haben müssen‘
Verknüpfung des karitativ-christlichen Engagements mit der beruflichen Tätigkeit	Aufbau der internationalen Ausbildungs-kooperation mit Namibia als ‚Nebenprodukt‘ und logische Folge des karitativ-

	christlichen Engagements
Zeitlich nicht genau einzuordnen:	
Selbstmordversuch der Schwester	Erneute Aufschichtung Verlaufskurvenpotenzial. Fassungs- und Hilflosigkeit
„Ein Jahr außer Gefecht“ - eigener psychischer Zusammenbruch, Klinikaufenthalt und Behandlung	„Ablenkung und Vergessen“ als biographisches Bearbeitungsschema funktioniert nicht mehr, Höhepunkt Verlaufskurve, Verlust Handlungsfähigkeit

### 5.2.2 Wissensanalyse und biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung

Hinsichtlich des vierten Auswertungsschrittes, der Wissensanalyse gemeinsam mit der biographischen Kontextualisierung der Einstellungsentscheidungen, zeigt sich bei Herrn B. eine ‚zweiteilige‘ Struktur der Erzählung zur Einstellung und Beschäftigung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Möglicherweise in Vorbereitung auf das Interview, vielleicht auch in anderen Zusammenhängen, z.B. gegenüber der Presse oder der Politik, scheint Herr B. diese Geschichte ‚vorbereitet‘ oder auch schon erzählt zu haben. Die Geschichte der Auszubildenden mit Migrationshintergrund wird in „zwei Blocks“ erzählt (ebd. Z. 31). Diese betreffen zum einen die „Flüchtlinge“ aus Eritrea und Syrien, zum anderen die „Namibier“ (vgl. ebd. Z. 32, Z. 563).

Die Situation der Arbeitskräfterekrutierung in diesem Betrieb thematisiert Herr B. an verschiedenen Stellen des Interviews als die eines Mangels an geeigneten Arbeitskräften. So formuliert er beispielsweise über die Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur, als einem der Partner, um Arbeitskräfte zu gewinnen.

„Also wir haben eine sehr gute Kooperation mit der Agentur für Arbeit, die auch wissen vom Profil her, was wir hier brauchen. Und da kommen gelegentlich auch gute Vorschläge. Also wir weisen halt immer wieder drauf hin, dass wir hier fast vorm ((lachend)) Kollaps stehn (ebd. Z. 2231-2244).

Die Rekrutierungspraktiken beinhalten zudem Inserate und die Beauftragung privater Agenturen (vgl. ebd. Z. 2257-2265). Neben diesen, gewissermaßen formalen und institutionalisierten, Verfahren gibt es aber auch sehr individuelle Begegnungen, die in eine Mitarbeit münden, wie beispielsweise die mit einem Paar aus der näheren Umgebung, das „strahlend“ ins Hotel kommt und nach Arbeit fragt (vgl. ebd. Z. 2274-2282).

Die Einstellung Auszubildender erfolgt also vor dem Hintergrund eines anhaltenden (Fachkräfte)Mangels und lässt sich auch als Strategie beschreiben, diesem mittel- und langfristig zu begegnen. Hierbei findet Herr B. auch Anschluss an das institutionelle Ablaufmuster der ‚Regelung der Nachfolge‘, das er über den Familienkontext hinaus ausweitet: „Aber da wir auch net die Jüngsten sind, werden jetzt halt Leute aufgebaut, die sagen wir mal, uns ersetzen können“ (ebd. Z. 1555-1556).

Die Geschichte der Einstellung der „Flüchtlinge“ unterscheidet sich hierbei stark von der Erzählung zu den „Namibiern“. Der Kontakt zu den geflüchteten Menschen erfolgt anfänglich über einen Bildungsträger und auf dessen Initiative.

„Bei dem ersten Flüchtlingsstrom (holt hörbar Luft) gab es eine Initiative in Reiterstadt, das war im Schwanenhotel gewesen. Da gab's Sponsoren, die gesagt ham ähm: Wir laden die Flüchtlinge mal ein. Machen da en schönes Essen und suchen Sponsoren für äh wie auch immer, zu diesem ganzen Thema. Wir wurden da eingeladen und wir wurden bedient von Fachkräften und von Flüchtlingen. Und wir haben nicht erkennen können, wer ist Flüchtling und wer ist Fachkraft. Die Flüchtling wurden zwei Stunden vorher angelehrt, die haben genauso die Teller getragen, ähm wie die Fachkräfte; und wir waren von dem Abend begeistert. (ein Telefon im Hintergrund klingelt) Da war unter anderem die Firma Erwachsenen-Bildungsträger. Is ja ne bekannte Schule in Reiterstadt ähm, die Sprachunterricht geben. Die warn dabei. Die kannten wir. Und die haben gesagt, da sind zwei. Nehmt die mit! Das ham wir gemacht (ebd. Z. 40-62).

Trotz bürokratischer Schwierigkeiten entwickelt sich die Geschichte der Ausbildung der Geflüchteten zu einer Erfolgsgeschichte (vgl. ebd. Z. 62-147). Die Beschäftigung weitet sich sogar noch aus, indem die Geschäftsleitung anregt, dass die Geflüchteten weitere Personen aus ihrem Umfeld ‚bringen‘, wobei zu vermuten ist, diese Personen nicht als Auszubildende beschäftigt sind (vgl. ebd. Z. 123-131, Z. 141-142).

Weder die Erzählung zu den Geflüchteten noch die eigentheoretischen Einlassungen sind stark individualbiographisch konnotiert. Herr B. nimmt eine vorrangig betriebliche Perspektive ein, spricht häufig von ‚wir‘ und ‚uns‘, womit er vermutlich seine Tochter, seine Frau und sich, als geschäftsführendes Dreigespann, meint und benutzt somit wenig die Ich-Form. Erwähnenswert ist jedoch, dass er, hinsichtlich der Geflüchteten (vorrangig der Eritreer), eine familienanaloge, betriebliche Perspektive thematisiert: „Alle haben ihre Sorgen (.) und die werden hier, wirklich wie in unserer Familie (Piepen und Musik im Hintergrund) aufgenommen“ (ebd. Z. 146-147).

Anders verhält es sich mit den Beschäftigten aus Namibia. Hier ist schon die Herleitung der Narration biographisch angebunden, indem Herr B. die Hintergrundkonstruktion der Familie als eine karitativ-christlich-missionarische aufbaut (vgl. ebd. Z. 332-335). Vor dem Hintergrund der sozial-interaktiven Interviewsituation und der vermutlichen Erwartung von Herrn B., dass die Interviewerin vor allem die Einstellung und Beschäftigung der Auszubildenden mit Migrationshintergrund interessiert, lässt sich die Erzählung des ‚Weges nach Afrika‘ als deutlich biographisch konnotiert einordnen. Das autobiographisch bedingte Entstehen und die Verstetigung des karitativen Engagements beinhaltet den Aufbau einer internationalen Kooperation zur Gewinnung geeigneter Auszubildender. Quasi als zufälliges ‚Nebenprodukt‘ vor dem Hintergrund der angespannten Personalsituation in Deutschland und der biographischen Verflechtung mit Namibia kommen die ersten jungen Menschen aus Namibia zu Ausbildungszwecken nach Deutschland.

„Hab schließlich en eigenen Verein gegründet, der heißt Günther-Karl-Hilfe. Bin aber noch in anderen Vereinen, und hab dann im Rahmen dieser Namibia-Hilfe eben junge Leute kennengelernt, die ich für geeignet hielt, nach Deutschland zu kommen. Und so eines Tages, war ich an einer Bahn. Hat en junger Mann mich über Fußball ausgefragt, wo ich mich gar nicht so auskenne; Und da hab ich gedenkt: Das is en clever Bürschel. Ich kam nach Hause, hab das meiner Frau und meiner Tochter erzählt, die ham die Nas' gerümpft und hab gesagt: Stell da vor, do en Schwarzer in k- (korrigiert sich) in Deutschland und dann komme Gäst, was sagen die? Das war vor acht Jahrn. Da hab ich zu meiner Tochter gesagt: Gut, wenn du wieder Mitarbeiter suchst, dann sagschst mir's, dann reden wir wieder drüber.(Stimme geht hoch). Sie kam dann und sagte: Ah Baba tätsch de mol.(.) (Schnalzt mit der Zunge) Ich nach Namibia gefahrn, hab den jungen Mann angesprochen“ (ebd. Z. 403-428).

Deutlich wird im abgebildeten Zitat, dass vor allem Frau und Tochter von Herrn B. spezifische Befürchtungen vor negativen Kundenreaktionen bei der Einstellung eines „Schwarzen“ hegen. Vor dem Hintergrund des akuten Mangels an Arbeitskräften scheint die Tochter schließlich bereit, diese Befürchtungen zu überwinden, bzw., es darauf ankommen zu lassen, ob sich die Beschäftigung eines Mitarbeitenden aus Namibia negativ auswirkt. Aus diesem ersten Fall entwickeln sich weitere Ausbildungsverhältnisse und sogar die Kooperation mit einer Hotelfachschule in Namibia, in der die zukünftigen Auszubildenden des Hotels von Herrn B. eine einjährige Vorausbildung erhalten, die er teilweise mitfinanziert (vgl. ebd. Z. 489-518).

Hinter der Darstellung der internationalen Ausbildungskooperation als ‚Nebenprodukt‘ des karitativen Engagements finden sich weitere, auf den ersten Blick

weniger offensichtliche, Anschlussstellen für die biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidungen und der Beschäftigung der Auszubildenden aus Namibia. Hierbei werden, neben der Berücksichtigung der Ergebnisse der ersten Analyseschritte auch vermehrt die Eigentheorien von Herrn B. sowie die argumentativ-evaluierenden und beschreibenden Passagen einbezogen.

Im Rahmen seines personalpolitischen sowie karitativen Engagements, greift Herr B. die fürsorgend-fördernde Rolle seines Vaters auf, indem er gezielt talentierten und engagierten junge Menschen aus Namibia Unterstützung für deren beruflichen Erfolg bietet. Bemerkenswert ist hierbei die sprachliche sowie inhaltliche Herstellung von Analogien zwischen dem Vater, Herrn B. und den Auszubildenden aus Namibia, beispielsweise über analoge Formulierungen hinsichtlich der zentralen Kategorie ‚Erfolg haben‘. Diese dient Herrn B. als biographisches Handlungsschema, hilft ihm aber gleichzeitig, Gemeinsamkeiten zu konstruieren. So kategorisiert Herr B. den ersten jungen Mitarbeiter aus Namibia, der zu Ausbildungszwecken in sein Hotel kommt, als „clever Bürschel“, der beim Ausbildungsstart „alle begeistert“ (ebd. Z. 415, 441-442). Schließlich nutzt er den Begriff „Einserkandidat“ (ebd.. Z. 480), mit dem er zuvor auch seinen Vater betitelt hatte (vgl. ebd. Z. 972). Auch sich selbst stellt er entsprechend dar, nachdem er das schulische Versagen hinter sich lassen kann.

„Und hab meine Prüfung mit eins abgeschlossen. Also erst in der Schule mehr oder weniger versagt. Latein mit Gnaden-Fünfer entlassen und dann Prüfung mit eins gemacht. Ich hab hier in Grünheim dann Auszeichnung bekommen und war zweimal zweiter Bundessieger“ (ebd. Z. 289-292).

Auch für die Schwester des ersten Auszubildenden, die diesem nachfolgt, entwirft er das Bild einer Einserkandidatin und stellt dar, dass ein weiterer Bruder der beiden im nächsten Jahr ebenfalls die Ausbildung antreten wird.

„Die hat auch ihre Prüfung gemacht hier. Die hat eine praktische Prüfung hingelegt, die so gut war, dass sie den Großkonzern geschlagen hat. Der Großkonzern drillt die Leute richtig und die war in der Geschichte von der Schule in Friesenstadt, die erste die Grünheim geschlagen hat, 1,0. Und damals das Essen, was die Kochen muss ja jemand essen. War bekannter Konzern eingeladen. Die ham sofort gefragt, wer is (korrigiert sich), wo is diese Frau her? Wo schafft die. Ham die hier ne Tagung (unv.) gebucht. Des is die Hibo. Also die beiden sind hier. Der hat noch en Bruder, der is jetzt auch in der Hotelfachschule, der kommt nächstes Jahr (ebd. Z. 506-518).

Auch für weitere Mitarbeitende aus Namibia stellt Herr B. fest, dass da „richtig Potenzial“ ist (vgl. ebd. Z. 2075). Herr B. greift seine eigene zentrale biographische Erfahrung auf, dass neben Talenten und Befähigungen auch die Umstände

und Möglichkeiten, die der oder die Einzelne hat, dafür bedeutsam sind, ob er oder sie diese entwickeln kann. So hat er an der Geschichte des Vaters erlebt, dass das Einserkandidat-Sein wirkungslos verpuffen kann, wenn in der gesellschaftlich-historischen Situation signifikante Andere die spezifischen Talente nicht als solche würdigen. Seine eigene Geschichte hat ihm gezeigt, wie groß die Bedeutung von Unterstützung und Ermöglichung ist, um erfolgreich zu sein und wie wichtig es ist, einen Bereich zu finden, in dem die eigenen Talente zur Entfaltung kommen können. Vor diesem Erfahrungs- und Verarbeitungshintergrund nimmt er gegenüber seiner eigenen Tochter, aber auch gegenüber den Auszubildenden aus Namibia, eine stark unterstützende Rolle ein. Für die in der Situation der Neuzugewanderten befindlichen Auszubildenden beinhaltet diese Rolle, neben dem Erkennen und der Förderung von Talent und Engagement, auch ein umfassendes Kümmern und Sorge tragen. Diese Praxis steht möglicherweise auch in Verbindung mit einem Bild des Betriebs als große Familie in Anlehnung an die Sozialform des „ganzen Hauses“ als Einheit von Produktion und Familienleben mit einer umfassenden Zuständigkeit des „Hausvaters“ auch für die nicht verwandten Mitglieder (vgl. Rosenbaum 1978; Peuckert 2008).

Das Kümmern und Sorge tragen theoretisiert Herr B. auch als existenziell notwendige betriebliche Praxis hinsichtlich des Funktionierens der Ausbildung, die für Geflüchtete und Mitarbeitende, die aus Namibia kommen, gleichermaßen gilt.

„Und ich denk ob das jetzt Namibier oder Flüchtlinge sin. Des is überall das Gleiche. Ich kann die jetzt net in en Haus stecke und sich selbst überlassen. Des bedarf einer intensiven Betreuung. Dann funktioniert des auch. Dann wollen die auch“ (ebd. Z. 752-754).

Diese Betreuung beinhaltet, neben der Erledigung bürokratischer Angelegenheiten, auch die Versorgung mit Kleidung, die teilweise Finanzierung der Vorausbildung in Namibia, der Unterstützung bei der Wohnungssuche und die Gewährung von (vermutlich zinslosen) Krediten, beispielsweise, um den Führerschein zu machen (vgl. ebd. Z. 738-748). Diese Handlungsweisen finden Anschluss an die familiären Praktiken, die Herr B. in der Nachkriegszeit kennengelernt hat. Hierbei wird zudem deutlich, dass die Familie schon damals Personal beschäftigte, da die Erzählung beinhaltet, dass einem (vertriebenen / geflüchteten) Fuhrmann ein Kredit gewährt wurde, damit dieser ein Haus bauen konnte (vgl. ebd. Z. 329-330). Möglicherweise greift Herr B. also auch auf familiär-betriebliche Traditionen zurück.

Die Unterstützung der Auszubildenden aus Namibia ist biographisch über die eigenen Erfahrungen mit dem Vater ebenso konnotiert, wie über die idealisierende Sicht auf Namibia als zweites Zuhause und heilsamer Ort. Die Unterstützungs-



leistung enthält zudem Elemente, die an Ideologien des White-Savior Industrial Complex bzw. des White Saviourism (vgl. Cole 2012; vgl. Eller 2021) angeschlossen werden können. Ideologische und emotional-psychologische Aspekte vermischen sich im White-Saviorism und im Ergebnis dienen die ausgeführten Hilfs- und Rettungsaktionen primär den Hilfeleistenden selbst (vgl. Cole 2012). Eingebettet ist dies in kolonialistische und teilweise in rassistische Strukturen: „a nobody from America or Europe can go to Africa and become a godlike savior or, at the very least, have his or her emotional needs satisfied“ (Cole 2012, o. S.). Hierbei tritt Herr B. in die Rolle des Retters und befriedigt, möglicherweise unbewusst, eigene emotionale Bedürfnisse nach einer ‚anderen Familie‘ und einem ‚zweiten Zuhause‘. Die Unterstützung der jungen Menschen im Rahmen der Ausbildungskooperation erfolgt aus einer materiell und strukturell privilegierten Position. Gleichzeitig zeigt der biographisch-rekonstruktive Blick auf, dass eine emotionale Bedürftigkeit und psychische Instabilität bei Herrn B. vorliegen, vor deren Hintergrund seine Unterstützungsleistungen ihm selbst zugutekommen.

Hieran anschlussfähig ist auch die exotisierend-idealisierende Thematisierung ‚schwarzer Menschen‘, die Herr B. im Rahmen seiner Darstellung des ‚Weges nach Afrika‘ vornimmt. Die sprachlichen Anknüpfungspunkte an Familie und an familienanaloge Strukturen in den entsprechenden Textpassagen ermöglichen die Interpretation, dass Herr B. eine Sehnsucht nach einer ganz anderen Familie als derjenigen, die er tatsächlich hat, umtreibt. So hegt er, neben dem Wunsch nach einem „Brüderle“ möglicherweise auch gegenüber Günther Karl und der Ordensschwester Theresa familiäre Gefühle (vgl. ebd. Z. 364-382). Es lässt sich die Lesart herausarbeiten, dass Karl und Theresa als eine Art Ersatzfamilie in der Biographie von Herrn B. fungieren.

Die biographische Bedeutung von Namibia als ‚Zuhause‘ lässt sich im Rahmen des Einbezugs des eigentheoretischen Zugangs von Herrn B. an die große Bedeutung Günther Karls anschließen. Der gemeinsame Plan des Ausstiegs auf Zeit, der Weltreise im Geländewagen, bzw. im VW-Bus (Herr B. nutzt beide Formulierungen), und des Aufenthalts in Namibia, ist für Herrn B. sehr bedeutsam. Hier kanalisiert sich innerhalb der Biographie sehr deutlich die Sehnsucht nach einem Ausstieg und einem anderen Leben in einer anderen Welt. Im Spagat zwischen Deutschland und Namibia findet Herr B. nach dem Tod des Vorbilds Günther Karl eine Möglichkeit, diesen Ausstieg als wiederkehrende Etappen auf Zeit zu realisieren. Gleichzeitig beinhaltet Namibia ein initial veränderndes Ereignis, als eine „Frau ein Kind ins Feuer wirft“ (ebd. Z. 945). Auf der Grundlage dieser Erfahrung, als biographischen Wendepunkt, reformuliert Herr B. seine eigene Orientierung, weg von materiellen, hin zu christlich-religiös konnotierten immateriellen Werten. Die Religion spielt auch hinsichtlich seiner Rekrutie-

rungspraktiken eine Rolle und ermöglicht über nationalkulturelle Unterschiede, die er thematisiert, hinaus die Annahme eines verbindenden Elements.

„Die Problematik dabei is, dass Namibia ne andere Kultur hat. Ich versuche und das will die Bundesrepublik auch, dass wir Leut' aus christlichen Regionen bringen. (..) In namibische Stadt leben ja 80 Prozent Moslems, des macht die Sache etwas schwerer, aber des ist öhm Aussage der Bundesregierung, dass wir christliche Länder eigentlich wollen. Also da acht ich auch en bisschen drauf. Die Kirche hat in Namibia ne sehr große Bedeutung“ (ebd. Z. 568-573).

Herr B. beschäftigt auch Menschen muslimischen Glaubens, sieht dies jedoch teilweise als etwas schwieriger an, wobei Herausforderungen im betrieblichen Alltag, die seiner Einschätzung nach aufgrund des Glaubens oder auch des Migrationsstatus an sich entstehen, für ihn gut lösbar sind.

„Also ich finde die sollen ihre Herkunft nicht verbergen. Die sollen schon auch, (..) ihre Kultur hier leben. Natürlich, ich kann jetzt nicht, wenn wir. Wir haben Moslems. Auch hier. Und es wird zum Teil soweit sogar Rücksicht genommen, dass wir sagen, den Ramadan da sollen se sich mal eine Woche Urlaub nehmen. Aber wir können dann halt nicht akzeptieren, wenn die da hungern, dass die da am Ende zusammenbrechen sind. Neh? Ähm also hier müssen wir schon drauf achten, dass hier gleiches Recht für alle gilt. Gewisse Rücksicht ja aber das wird auch im Team besprochen. Also im Hauskeeping is des der Fall, ähm dass die Hausdame dann, doch brauch die die Chefs- (unv.), sag mal das is so und so. Die Hungern jetzt und Fasten, macht ihr da mit, dass wir das so und so (unv.). Für mich in Ordnung. Genauso mit der Urlaubsregelung. Länger als vierzehn Tage im Urlaub, soll man eigentlich am Stück nicht nehme. Aber auch da ist das Team gefordert. Wenn die nach Afrika fahren, was ein Flugticket sechs-, achthundert Euro kostet. Dann wollen die ihren Jahresurlaub dann haben. Neh? Und ähm des ist ne Sache, das muss ma im Team entwickeln. Da müssen die alle mitmachen“ (ebd. Z. 2597-2636).

Insgesamt zeigen sich hinsichtlich der biographischen Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung verschiedene Ansatzpunkte des lebensgeschichtlichen Anschlusses:

1. Die biographische Analogie des ‚Einserkandidat-Seins‘ stellt hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung der Auszubildenden aus Namibia Ähnlichkeit her. Diese Ähnlichkeit basiert beim ersten Auszubildenden zunächst auf einer gefühlsmäßigen Einschätzung der Person im Rahmen eines zufälligen Kennenlernens als ‚clever‘. Dies bestätigt sich später im er-

folgreichen Absolvieren der Ausbildung und in der Arbeitstätigkeit nach Ausbildungsende im Betrieb. Hinsichtlich weiterer Mitarbeitender aus Namibia kommt das Konstrukt dieser Ähnlichkeit auf der Grundlage von Leistungsfähigkeit und Erfolg wiederholt zum Tragen, wenn auch in abgewandelten Formulierungen.

2. Die vorhandene, familiengeschichtlich konnotierte, christlich-karitative Prägung verstärkt sich über das initiale Ereignis in Aroab, das einen biographischen Wendepunkt darstellt. Dies verstärkt eine nicht-materielle, helfend-humanistische Grundhaltung bei Herrn B., die sich sowohl hinsichtlich der Beschäftigung der Auszubildenden aus Namibia als auch der geflüchteten Personen als förderlich herausstellt. Dies muss allerdings vor dem Hintergrund des ausgeprägten Personalbedarfs und der Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Personal beurteilt werden und ist sicherlich nicht die alleinige Handlungsmotivation bei der Einstellung Auszubildender mit Migrationshintergrund. Anschlussfähig ist der Hilfeaspekt auch an das ideologische Moment des ‚White Saviorism‘, bei dem die Unterstützungsleistung in kolonialistische und rassistische Strukturen eingebunden ist und dem ‚weißen Retter‘ primär zur Befriedigung eigener emotionaler Bedürfnisse sowie der Selbstaufwertung dient.
3. Der thematische Kreis ‚Zuhause in Namibia‘ mit den vielfältig autobiographisch daran angeschlossenen Erzählketten stellt sich als konstitutive Voraussetzung für das Entstehen der internationalen Ausbildungskooperation und der Institutionalisierung der Rekrutierung junger Menschen aus Namibia dar. Ohne die biographische Verbundenheit wäre dieser Weg der Personalgewinnung vermutlich nicht entstanden. An diesen thematischen Kreis ist auch die Verarbeitung des Verlustes der Vorbilder angeschlossen, indem Herr B. das Werk des verstorbenen Günther Karl aufgreift, fortführt und als sinnstiftend übernimmt.

### **5.3 Fallrekonstruktion Herr C. „ich komm mir als manchmal vor, wie denen ihr Vater“**

Herr C. ist zum Zeitpunkt des Interviews 44 Jahre alt. Er ist Friseurmeister und betreibt einen Friseursalon in einer kleinen Stadt in Deutschland, den er von seinem Vater übernommen hat.

Herr C. ist in zweiter Ehe verheiratet und lebt mit seiner Frau im nahegelegenen Frankreich, er pendelt über die Grenze. Er hat zwei Söhne aus seiner ersten Ehe mit einer Französin, die beide bei seiner Exfrau leben. Die Eltern und Großeltern von Herrn C. stammen alle aus der Region, in der sich auch sein Geschäft befin-

det. Herr C. sagt von sich selbst, dass er im Friseurgeschäft „aufgewachsen“ sei und beschreibt die innerbetrieblichen Strukturen als „familiär“ (vgl. Transkript Herr C., Z. 28-29, Z. 237-238). Die Grenzen zwischen Familie und Mitarbeitenden verwischen teilweise, als Kind waren die Mitarbeitenden wie „Kindermädchen“ für ihn (vgl. ebd. Z. 207). Auch die betrieblichen Hierarchien sind nicht ausschließlich an die Familienzugehörigkeit oder an die offizielle Position gebunden. So war eine langjährige Mitarbeiterin schließlich „wie eine zweite Chefin“ (vgl. ebd. Z. 289).

Von besonderer Bedeutung für das personelle Gefüge innerhalb des Betriebes ist die Generationenfolge der Geschäftsführung. Der Vater von Herrn C. hatte zwei Betriebe in der Stadt aufgebaut, von denen ein Salon von Herrn C. und einer von seiner Schwester übernommen wurde. Hierbei spielte eine große Rolle, dass alles „gerecht“ war, wofür auch die Aufteilung auf beide Kinder steht (vgl. ebd. Z. 48). Gleichzeitig gestaltet sich der Übergang des Ausscheidens des Seniorchefs aus dem Betrieb von Herrn C. fließend. Er ist nach wie vor in der Buchhaltung und in die täglichen Verrichtungen eingebunden, um zu vermeiden, dass er „einfach so rausgekickt“ wird (vgl. ebd. Z. 63). Die Situation ist für Herrn C. nicht unproblematisch und führt auch zu Konflikten, beispielsweise bei unterschiedlichen Vorstellungen zwischen Vater und Sohn über Arbeitsabläufe (vgl. ebd. Z. 1509-1603).

Herr C. ist, wie er sagt, „immer gutmütig aufgezogen“ worden (vgl. ebd. Z. 772). Christlich-religiöse Werte spielen dabei insgesamt eine wichtige Rolle für ihn, wobei besonders eine Nonne in dem katholischen Kindergarten, den er besucht hatte, bedeutsam ist (vgl., ebd. Z. 825-840). Er erläutert die Formulierung, „gutmütig“ aufgezogen worden zu sein, nicht näher. Das Ergebnis dieser Erziehung, dass er „zu gutmütig“ ist, wird jedoch von anderen, beispielsweise seiner Mutter, problematisiert (vgl. ebd. Z. 773). Er formuliert ihren Anspruch, den sie an ihn stellt, als die Erwartung, „viel härter“ sein zu müssen (vgl. ebd. Z. 773).

Insgesamt hat der Betrieb eine langjährige Erfahrung in der Beschäftigung ausländischer Mitarbeitender, bzw. von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. Neben Beschäftigten aus Frankreich, die aufgrund der Grenznähe pendeln, arbeiten, bzw. arbeiteten, bisher schon Menschen aus sechs weiteren Staaten im Friseursalon. Herr C. beschäftigt zum Interviewzeitpunkt 13 Mitarbeitende, darunter zwei Auszubildende mit Fluchthintergrund aus Syrien, Jussuf und Tahsin. Besonders gegenüber diesen beiden nimmt Herr C. eine, nach seiner Einschätzung, vaterähnliche Rolle ein (vgl. ebd. Z. 558-559).

### 5.3.1 Analytische Abstraktion

Die biographische Gesamtformung von Herrn C. beinhaltet eine starke Orientierung an institutionellen Ablaufmustern der Lebensgeschichte. Hierzu zählen beispielsweise die Berufswahl und die Übernahme des Friseurgeschäfts der Eltern, zusammengeführt in dem institutionellen Fahrplan der Nachfolge des Vaters. Eine Abkehr davon oder zumindest ein Nachdenken über alternative berufliche Modelle thematisiert Herr C. nicht.

Der Betrieb stellt hierbei für ihn den zentralen Bezugspunkt des eigenen Lebens dar, wobei die Grenzen zwischen dem Privaten und dem Beruflichen verschwimmen. Der Friseursalon ist der Ort des Aufwachsens, an dem die leibliche Familie von den Angestellten ergänzt wird. Auch Konfliktlinien des Erwachsenwerdens, wie die Abgrenzung von den Eltern (hier insbesondere von dem Vater), verschwimmen mit denen der beruflichen Herausforderungen und Rollen.

Bezogen auf seinen Vater erlebt Herr C. sich selbst als unterschiedlich, was er über das Bild der Härte, als einer Art Persönlichkeitseigenschaft, ausdrückt, die sein Vater besitzt, über die er selbst jedoch nicht in gleicher Weise verfügt. Gründe dafür sieht er im ‚gutmütigen‘ Erziehungsstil seiner Mutter und dem seiner Großeltern (vermutlich mütterlicherseits). Gleichzeitig formuliert, wie bereits erwähnt, seine Mutter den Anspruch an ihn, „viel härter“ sein zu müssen (vgl. ebd. Z. 771-785). Gegenüber seiner Schwester, die er als sehr viel ehrgeiziger hinsichtlich des Erlernens des Friseurhandwerks erlebt, schreibt Herr C. sich selbst zu, eher „faul“ gewesen zu sein (vgl. ebd. 1545-1556).

Die Übernahme des Geschäfts im Alter von 38 Jahren stellt den Höhepunkt der Verfolgung des institutionellen Ablaufmusters der Nachfolge des Vaters dar. Dieser Schritt konfrontiert Vater und Sohn mit einem Rollentausch, der nicht reibungslos vonstatten geht. Vor dem Hintergrund der Handlungskomplikation des ‚Andersseins‘ im Sinne von weicher (als der Vater) und faul (im Gegensatz zur Schwester), entsteht für Herrn C. die Herausforderung der Gestaltung des Übergangs und der Erarbeitung von Autonomie als biographisches Handlungsschema. Hierbei bleiben die Eltern weiter ins Geschäft eingebunden:

„Nee, net ganz 38 hab ich dann das Geschäft übernommen. Dann ist das Ganze aufgeteilt worden. Hat dann praktisch mein Vater hat ja zwei Geschäfte gehabt. Eins hat meine Schwester dann (.) übernommen und eins hab ich dann, dann war es gerecht aufgeteilt. Und. Ja. Seitdem. Gut der Vater, der hilft als noch mal mit net? In der Buchhaltung machen so bissel noch, ne? Bis das alles so. Schließt halt manchmal noch auf, geht auf die Bank, macht er auch noch gern. Die Kasse mach ich abends dann (lacht). Dass er bissel noch drinbleibt da. Net, also? Er will nicht unbedingt ähm/

oder wir wollten auch nicht haben, dass er einfach so rausgekickt wird, ne? Wir brauchen dich jetzt nicht mehr und Tschüss. Haben wir auch nicht gemacht. Demnach hilft auch die Mutter manchmal noch mit. Die putzt nochmal net? Und so abends. Macht den Salon nochmal sauber, kehrt“ (ebd. Z. 41-73).

Im Rahmen dieser Einbindung kommt es auch zu konflikthafter Situationen, in denen deutlich wird, dass die Autonomie von Herrn C. gegenüber seinem Vater fragil ist.

„Wenn dann der Vater noch so reinkommt [sagt] Ja, das muss jetzt gemacht werden! Na? Warum habt ihr das noch nicht gemacht? Ganz Zeit Arbeit gehabt, ne? Noch gar keine Zeit gehabt und er sieht halt nur des, was noch rumsteht: Warum habt ihr das Paket noch nicht ausgepackt zum Beispiel. Vater, wir haben noch keine Zeit gehabt. ((verstellt die Stimme, ungeduldiger Tonfall)) Ha ja, das kannst du nicht hier rumstehen lassen. Ja. Gut, net?“ (ebd. Z. 1594-1603).

Insgesamt geht es für Herrn C. innerhalb des Betriebs auch darum, seine Rolle als Chef zu festigen und die Anerkennung der Mitarbeitenden zu erhalten. Vor diesem Hintergrund lässt sich die Beschäftigung der Auszubildenden Jussuf und Tahsin im Rahmen der folgenden Wissensanalyse biographisch kontextualisieren.

*Tabelle 3: Biographischer Verlauf, Prozessstrukturen Herr C.*

<b>Herr C. - Rekonstruktion des biographischen Verlaufs</b>	<b>Herr C. - Prozessstrukturen des Lebensablaufs</b>
Aufwachsen im Friseurgeschäft der Eltern	Hintergrundkonstruktion des Betriebs als zentraler Bezugspunkt des eigenen Lebens (sowohl privat als auch beruflich)
Erziehung durch ‚gutmütige‘ Mutter‘	Handlungskomplikation durch Erfahrung der Differenz der eigenen ‚Gutmütigkeit‘ und der (familiären) Erwartungshaltung ‚müsstest viel härter sein‘
Christlich-religiöse (Werte)Erziehung durch Nonne in katholischem Kindergarten	Fundierung eines christlich-religiösen Wertefundaments
Einstieg ins Geschäft als ‚fauler‘ Bruder neben ‚ehrgeiziger‘ Schwester	Beginn der Umsetzung des institutionellen Ablaufmusters der Nachfolge des Vaters durch Erlernen des Friseurhandwerks
Meisterprüfung mit 23 Jahren	Weitere Umsetzung des institutionellen

	Ablaufmusters der Nachfolge des Vaters
Übernahme des Geschäfts mit 38	Höhepunkt der Umsetzung des institutionellen Ablaufmusters der Nachfolge des Vaters, Übergang in die Hauptverantwortung für den Betrieb
Generationenkonflikt im Betrieb als Herausforderung	Umgang mit der Handlungskomplikation des ‚Andersseins‘ im Vergleich zum Vater, Gestaltung des Übergangs und Versuch der Erarbeitung von Autonomie als biographisches Handlungsschema
Zeitlich nicht einzuordnen: binationale Heirat und Umzug nach Frankreich sowie Scheidung und erneute Heirat	Umzug und Pendeln über die Grenze werden nicht als Migration wahrgenommen, obwohl sie faktisch erfolgt

### 5.3.2 Wissensanalyse und biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung

Die nicht-indexikalen, argumentativen und beschreibenden Anteile des Interviews machen bei Herrn C. einen relativ großen Anteil aus. Insgesamt scheint ihm das Erzählen eher schwer zu fallen, möglicherweise auch aufgrund der Tatsache, dass wir das Interview im Friseursalon führen und Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiter sich teilweise in Hörweite aufhalten. Hinsichtlich der nicht-narrativen Teile wird auch deutlich, dass Herr C. sich insgesamt häufig gegenüber der Interviewerin der Legitimität seiner Aussagen vergewissert, beispielsweise über ‚net?‘ oder ‚ne?‘. Neben seiner eher kurzen autobiographischen Narration beinhaltet das Interview zudem Passagen über die Einstellung der beiden Auszubildenden, welche vorrangig im Rahmen der biographischen Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung aufgegriffen werden.

Herr C. gibt schon zu Beginn des Interviews eine orientierende Beschreibung des Zustands vor der Einstellung von Jussuf und Tahsin.

„Ich hab halt äh die ganze Zeit immer alleine geschafft, bei mir drüben, im Herrensalon, ne? War immer (..) turbo morgens bis abends nur schneiden, schneiden, schneiden, ne?“ (ebd. Z. 83-90)

In dieser Beschreibung wird deutlich, dass Herr C. von dem Arbeitsaufkommen im Geschäft zeitlich stark gefordert war. Diese Arbeitsbelastung reduziert sich durch die Einstellung der Auszubildenden, wobei aufgrund der strikten Trennung in Frauensalon (hinterer Teil des Ladens) und Männersalon (vorderer Teil

des Ladens) die Tatsache, dass es sich um männliche Auszubildende handelt, bedeutsam wird. Es lässt sich rekonstruieren, dass im Männersalon ausschließlich die männlichen Mitarbeitenden tätig sind, im Frauensalon ausschließlich die weiblichen. Dadurch erlangt die Einstellung männlicher Mitarbeitender eine besondere Bedeutung.

„Und dann äh fand ichs halt gut äh, dass ich jetzt bisschen Unterstützung a hab jetzt, ne? Also für mich war das schon ein Segen irgendwo, ne? Mit dem Ganzen, dass wir jetzt auch mittlerweile 3 Männer äh im Geschäft noch haben net, oder? Mit mir sind wir zu viert, net? Mit dem Vater sogar zu fünft (lacht). Als manchmal auch, wenn wir alle schneiden, ne? Ja. (..) So ist das dann halt jetzt“ (ebd. Z. 94-113).

Neben den Auszubildenden aus Syrien bezieht sich Herr C. mit der Formulierung ‚drei Männer‘ zusätzlich auf Hussein, einen aus dem Irak stammenden Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund, der aber kein Auszubildender ist. In dieser Argumentation benennt Herr C. die Verstärkung durch die Männer als „Segen“ und gibt die Information, dass auch sein Vater manchmal noch aktiv als Friseur mitarbeitet, wenn sie zu fünft „alle schneiden“ (vgl. ebd. Z. 112).

Neben der Differenzlinie Migrationshintergrund, die durch das Forschungsinteresse der Interviewerin eingebracht wurde, zeigt sich im Fall von Herrn C. also die Differenzlinie Geschlecht als relevant. Diese korrespondiert mit der ethnisch-nationalen Herkunft, die er analog zu Staatsangehörigkeit begreift. Insgesamt differenziert Herr C. nicht zwischen Migrationshintergrund und Ausländerstatus, sondern konstruiert die relevanten Unterscheidungen vorrangig über den Aspekt des ‚Nicht-Wir‘, dem er das ‚Wir‘ bipolar gegenüber stellt.

Dies führt bei Herrn C. zu einer Fremdheitskonstruktion, die sich insbesondere auf die Kategorie männlicher Araber konzentriert und die die Staatsangehörigkeit oder die Religionszugehörigkeit als Kategorien relativiert. So stellt er im Rahmen der Beschreibung seines Geschäfts als „multikulti“ (ebd. Z. 941) infrage, ob die französischen Beschäftigten als ‚Ausländer‘ bezeichnet werden können (vgl. ebd. Z. 921-922). Dem gegenüber stehen die Mitarbeitenden mit arabischem Hintergrund, die sich grundlegend unterscheiden: „Sie sind halt anders. (Föhn startet im Hintergrund). Komplette von der Art her, ne?“ (ebd. Z. 703-707). Diese, durch Herrn C. kulturalisierend zugeschriebene, Andersartigkeit sorgt einerseits für Herausforderungen in der Mitarbeiterführung, insbesondere bei Konflikten der drei männlichen Mitarbeitenden (Jussuf, Tahsin und Hussein) untereinander.



„Es sind schon/ sind schon Sachen halt immer (lautes Geräusch im Hintergrund) wenn die mal ineinander krachen, da tät nicht einer mal sagen: Mensch, es tut mir leid. Oder so. Es tut mir leid, sagt ja keiner von denen dreien. Wenn die Krach haben miteinander. Ja. Dann stellen sie den [Kopf], dann stellen sie mal zwei Wochen den (Kopf) und da sag ich: Mensch, versuch dann noch [zu schlichten] sagt mal, kann net mal einer sagen, [jawoll] es tut mir leid (unv.). Da sag ich als mal: Mensch, mich wunderts als nicht, dass ihr euch die Köpfe einschlagt in denen Ländern, ne? Wenn da keiner nachgibt. Da gibt keiner nach! Ums Verrecken nicht. Unglaublich, ne? Äh ich/ wenn ichs sag, dann ist es ok. Ne? Dann: ah ok. Dann sind sie schon äh/ ja. Da haben sie dann schon (.) ähm Respekt, ne? Ich bin der Geldgeber, ok, gut, ne? So ist das dann. Das geht. Aber untereinander unter Kollegen. Oh oh oh. Ich guck immer, dass ich schlichte, dann gleich ne? Na, Mensch, komm, vertragt euch, net? Zusammen sind wir stark, ne? Wir müssen ja zusammen schaffen, ne? (unv.) (verstellt die Stimme) Ha ich kann ja, gell? Aber der und so. Und der eine hat mal den Bart zwei Millimeter kürzer geschnitten, net? Und wenn beim Araber den Bart kürzer ist, dann ist natürlich gleich äh ein Drama, ne? Und dann hab ich gesagt: Mensch, der wächst doch wieder, in drei Tagen ist der wieder lang! (verstellt die Stimme) Ja, aber warum hat ers gemacht? Und dann hab ich gesagt: Ja jesses Gott, (unv.) fragen! (verstellt die Stimme) Warum hast du das gemacht? (Unv.) Ja, hat er gesagt: falscher Aufsatz drauf gehabt, nicht? Oh. Aber, dass der mal gesagt hätte: Hör mal, sorry, es tut mir leid. Er hat halt als nur gesagt: uh, jetzt komm, jetzt reg dich nicht so auf. [Hab ich gesagt] jetzt sag doch einfach: (verstellt die Stimme mit einem sehr hohen Ton) Tschuldigung! Ich habs einfach/ ich wollts nicht. Nein! (verstellt die Stimme) Dann kommt er nicht (.) morgen. Ja. Da muss ich dann wieder sagen: Mensch, komm hopp. Seid euch wieder gut und alles ne? Deswegen. Es ist wirklich nicht einfach, nicht? Man stellt sich das so einfach vor, die schaffen und gut ist. Aber nee, nee, nee. (lacht) Ja. Ich hab immer gedacht gehabt, mit den Frauen, wenn die als mal was gehabt haben/ das hat sich dann auch mal, das kommt ja dann öfters vor, dass es mal ein rauerer Ton ist, wenn viel los ist, aber die haben sich da abends wieder eingekriegt, und dann war wieder gut. Aber, bei den Männern ist eh/ die haben ja da schon/ sind Araber halt ne? Da weht ein anderer Wind, ne? Ein rauerer“ (ebd. Z. 1020-1105).

Neben der schlichtenden und vermittelnden Rolle bei Streitigkeiten sieht sich Herr C. gegenüber den Auszubildenden, vor allen hinsichtlich Tahsin, auch in einer kümmernden und fürsorglichen Position. Hierbei eröffnet Herr C. eine familienanaloge Formulierung, er nimmt eine vaterähnliche Position ein.

„Weil ich hab ja/ kümmer mich ja um die auch schon, net? Alles was Schriftverkehr angeht, net? Und guck. Beim Hussein jetzt weniger, der hat ne Frau, aber der/ der Tahsin ich/ (atmet aus) manchmal immer noch. Bringt er mir ein Ding. Was soll ich da machen? Tätest du mir mal da anrufen? Wobei ich als auch sag ähm du bist jetzt alt genug, du bist jetzt schon/ er hat jetzt relativ schnell deutsch gelernt, ne? Er muss halt auch mal selbständig werden (unv). Mittlerweile telefoniert er auch mal selbständig mit den Ämtern und so, ne? Sonst bin ich halt immer mitgegangen, ne? Wohnung gesucht, net? Haben wir noch gesagt kriegt wir [guter Mieter]. Der ist ja auch gut. Sonst hätte er die Wohnung ja auch nicht gekriegt, ne? Der wohnt da vorne jetzt, schöne Wohnung. Ich sag ja auch immer. Ich komm mir als manchmal vor, wie denen ihr Vater ne (lacht)? Das ist wirklich wahr, ne?“ (ebd. Z. 252-563).

Auch hier zeigt sich, dass sich private und betriebliche Rollen und Funktionen überlappen und miteinander verschwimmen. Als Gewährsperson wird Herr C. in seiner Rolle als ‚anerkannter Einheimischer‘ vermittelnd bei der Wohnungssuche tätig, als Vertrauensperson hilft und begleitet er bei Behörden- und Arztgängen (vgl. ebd. Z. 669-675).

Trotz seiner persönlichen und beruflichen Etablierung in der Stadt bewertet er die Einstellung der arabischen Auszubildenden zunächst auch als unternehmerisches Risiko. Dies wird sehr deutlich, als er argumentativ auf die aktuelle gesellschaftliche Stimmung Bezug nimmt, die er als eindeutig fremdenfeindlich und nationalistisch einordnet.

„Ach ich muss auch immer sagen mei/ meine Kundschaft auch. Die (...) die haben da gar nix dagegen, gell ((verwundert))? Im Gegenteil, ne? Wenn ich als/ äh ich hab am Anfang Bedenken gehabt. [Dann hab ich] gedacht ah gut, jetzt hast nen Syrer da drin stehen, die Stimmung war ja auch nicht so/ mehr/ mehr b/ braun wie alles andere, net? Net? Und da hab ich gedacht oh, nicht, dass da/ bleiben vielleicht auch mal paar weg, ne? Aber die haben (..) verständnisvoll: ((verstellt die Stimme)) Ah ne, ich geh auch mal zu Ihnen net? Mittlerweile haben die auch nen großen Kundenstamm muss ich sagen, gell? Ich weiß nicht, die sehen das vielleicht ein bisschen anders, meine Kundschaft, wie wenn man als mal das facebook aufmacht, da sind ja bloss noch Hetze ne (lacht)? Weiß auch net. Mit dem, dass sie halt schaffen wahrscheinlich, sagen sie, haja, schaffen sie wenigstens und so. Ne? Aber sieht mans nachher auf der Straße? Wenn sie rumlaufen? Wer schafft und wer nicht? Ne? Dann sagen sie: guck dir die mal an, die laufen da rum, ne? Weiß mans? Da oben in der Bäckerei ist auch einer, der schafft nachts, net? Der muss ja tagsüber auch rumdappen dann, ne? (lacht). Wenn mans so sieht“ (ebd. Z. 728-752).

Herr C. eröffnet in dieser Passage nicht nur eine Differenz zwischen sich selbst und seinem Betrieb gegenüber den fremdenfeindlichen Strömungen, sondern ordnet auch seine Kundschaft als ‚anders‘ ein. Dies geschieht vor allem nach den positiven Erfahrungen, die er hinsichtlich deren Akzeptanz seiner arabischen Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund gemacht hat. Seine Eigentheorie zur Erklärung der Akzeptanz der Kundschaft bezieht sich hierbei vorrangig auf die Erwerbstätigkeit der drei Männer, die ‚wenigstens schaffen‘. Diese, rein auf die sichtbare Einbindung in den Arbeitsmarkt fundierte Haltung der Akzeptanz von Migrantinnen und Migranten kritisiert er selbst jedoch, indem er das Beispiel eines (vermutlich) ausländischen Mitarbeitenden einer Bäckerei anführt, dessen Erwerbstätigkeit für viele ‚unsichtbar‘ bleibt, weil dieser nachts arbeitet.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Herr C. deutlich stereotype und teilweise vorurteilsbehaftete Fremdheitskonstruktionen hinsichtlich seiner arabischen Mitarbeitenden formuliert, gleichzeitig jedoch bei ihm eine Grundhaltung besteht, die sich in Teilen von der ‚braunen‘ Stimmung abgrenzt. Die Sichtweise seiner Kundschaft hinsichtlich der Akzeptanz der Anwesenheit von Zugewanderten aufgrund derer Erwerbstätigkeit weist er jedoch nicht zurück, er merkt lediglich an, dass sich diese Erwerbstätigkeit nicht immer auf den ersten Blick erkennen lässt. Möglicherweise teilt er eine entsprechende Haltung also grundsätzlich.

Die Einstellung der geflüchteten Auszubildenden kommt in beiden Fällen über die Vermittlung Ehrenamtlicher zustande. Jussuf wird von einer Frau ‚von der Kirche‘ begleitet, die stellvertretend für ihn nach Arbeit fragt (vgl. ebd. Z. 611-623). Im Fall von Tahsin wurde die Einstellung nicht aufgrund des Bedarfs an einem Auszubildenden vollzogen, ein solcher bestand zum damaligen Zeitpunkt gar nicht (vgl. ebd. Z. 478). Vielmehr hat Herr C. der Einstellung zugestimmt, um die drohende Abschiebung von Tahsin nach Bulgarien zu verhindern.

„Ja, gut der Tahsin, der/ den hab ich/ der hat lernen müssen ansonsten wäre er abgeschoben worden, auf Bulgarien. Und den haben wir dann (unv.) dann lernst es halt. (Unv.) Gut, ich hab gesagt, ja. Ich hätt zwar keinen gebraucht äh zu damaliger Zeit“ (ebd. Z. 468-478).

Diese Entscheidung ist aus einer betrieblichen Perspektive außergewöhnlich, weil sie zunächst nicht unternehmerisch und wirtschaftlich motiviert ist. Die Einstellung erfolgt, zum damaligen Zeitpunkt, nicht bedarfsorientiert, sondern primär aus humanitären Gründen. Gleichwohl kennt Herr C. die Problematik fehlender Bewerbungen auf Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen ebenso, wie er bereits die Erfahrung gemacht hat, dass interessierte Auszubildende wieder abspringen oder sich als nicht geeignet erweisen.

„Wobei, ich muss sagen, früher, wenn wir 20 Bewerbungen, 30 gehabt haben. Noch nicht so lange her, vielleicht vor 10 Jahren sag ich mal, ne? Ein Schrank voll Bewerbungen, ne? Jetzt mal zwei, drei (im Jahr) höchstens.“ (ebd. Z. 327-337).

Auf die Nachfrage der Interviewerin, ob er ausschreibt oder ob es sich um Initiativbewerbungen handelt, konkretisiert er.

„Ich hab als schon mal gesucht, ja. Dann hatten wir mal und dann gings mal probezeitmässig. Drei, vier Monate, dann waren sie wieder weg. Entweder sind die dann von sich aus gegangen, oder ähm hat's halt einfach nicht gepasst, ne? Es letzte Lehrmädchen, wo ich gehabt hab, die hab ich knallhart sagen müssen du, der/ der Job ist einfach nix für dich. Fertig. Das bringt nix, ich/ wenn ich da jetzt drei Jahre versuch auszubilden und es geht nix rein und es kommt nix. Es ist halt. Naja. Manche habens halt und wollens lernen und manche (.) naja“ (ebd. Z. 346-359).

Vor diesem Hintergrund sowie hinsichtlich des schrittweisen Ausscheidens des Vaters aus dem Geschäftsbetrieb bilanziert Herr C. die Einstellungen der Auszubildenden positiv:

„natürlich ich brauch jemanden wie gesagt, wo mir hilft, ne? Mein Vater kanns nicht ewig machen. Und der wollt auch nicht mehr. Und von morgens bis abends nur schnippeln net? So wie jetzt auch, jetzt hab ich kann ich mich auch mal hersetzen, hab ich ja früher gar nicht gekonnt ne? Bin ich eigentlich froh, ne (lacht)?“ (ebd. Z. 644-659).

Somit steht hinter der Einstellungsentscheidung das Bedürfnis nach Entlastung im Herrensalon, in dem die Arbeit von Herrn C. als sehr fordernd und auch eintönig erlebt wird, wenn er „von morgens bis abends nur schnippeln“ muss (ebd. Z. 650-654).

Hinsichtlich der innerbetrieblichen Machtverteilung gewinnt Herr C. also durch die Hereinnahme der Auszubildenden ins Team an ‚Gewicht‘. Hierbei dient ihm das ethnisch und geschlechtlich stereotypisierende Konstrukt des ‚männlichen Arabers‘ als eigentheoretische Erklärungsgrundlage. Dieser Umgang mit der Differenzkategorie Geschlecht lässt sich an bestimmte theoretische Modelle der sozialen Organisation von Männlichkeit, bzw. an spezifische „Beziehungen zwischen Männlichkeiten“ (Connell 2015, S. 129) anschließen. Im Wechselspiel zwischen Geschlecht, Rasse und Klasse werden einerseits verschiedene Formen von Männlichkeit unterschieden, andererseits aber auch die Bedeutung der Untersuchung der Beziehungen zwischen diesen verschiedenen Männlichkeitsformen betont (vgl. ebd. 2015, S. 130). Connell benennt hierbei die Beziehungsfor-

men der Hegemonie, der Unterordnung, der Komplizenschaft sowie der Marginalisierung. Hegemoniale Männlichkeit bezieht sich hierbei auf die Konfigurationen, welche das Patriarchat zu legitimieren versuchen, und die Dynamiken bezeichnet, die sich im Sinne der Verteidigung und Legitimation der Überlegenheit der Männer darstellen (vgl. ebd. 2015, S. 130). Ausgehend davon finden sich Beziehungsmuster der Unterordnung, aber auch der Komplizenschaft und der Marginalisierung, wobei Connell betont, dass es sich hierbei nicht um starre Typologisierungen, sondern vielmehr um dynamische, im Wandel begriffene Verhältnisse und Figurationen handelt (vgl. ebd. 2015, S. 129-135). Diese Beziehungsformen erscheinen für das Verständnis der Bedeutung der zugewanderten Auszubildenden (bzw. darüber hinaus auch des männlichen zugewanderten Mitarbeitenden) im Fall von Herrn C. aufschlussreich. Connell folgend kann davon ausgegangen werden, dass nur ein geringer Teil der Männer den normativen Ansprüchen genügt, die an Männlichkeit gestellt werden (vgl. ebd. 2015, S. 133). So sieht sich auch Herr C. innerhalb der familiären und betrieblichen Struktur damit konfrontiert, dass er „viel härter“ (Transkript Herr C., Z. 773) sein sollte. Bilder und Zuschreibungen von ‚Härte‘ lassen sich als Attribute fassen, die immer wieder in Zusammenhang mit der sozialen Organisation von Männlichkeit aufscheinen und insbesondere mit hegemonialen Männlichkeitsformen in Verbindung stehen (vgl. ebd. 2015). Herr C. als Nachfolger seines Vaters profitiert hierbei von den Besitz- und Machtverhältnissen. Gleichzeitig leidet er jedoch auch darunter, da sowohl männliche als auch weibliche Familienmitglieder den Anspruch an ihn herantragen, stärker hegemonialen Mustern zu entsprechen oder ihn durch ihre eigenen Eigenschaften schwächer, weicher oder weniger erfolgreich dastehen lassen. Beispielhaft gegenüber seiner Schwester, die er als „ehrgeiziger“ einschätzt, (Transkript Herr C. Z. 1552), sieht sich Herr C. als eher „faul“ (ebd. Z. 1556) zurückstehend. Innerhalb der Dynamik im Familienbetrieb zeigen sich also vor einer hegemonialen Grundordnung spezifische Unter- und Überordnungsverhältnisse, in denen als dominant-männlich konnotierte Verhaltensweisen erstrebenswert scheinen, die aber keineswegs ausschließlich von den männlichen Mitgliedern der Familie und des Betriebs ausgefüllt werden. Die als arabisch und somit als ‚anders‘ markierten Auszubildenden nehmen innerhalb dieses Beziehungsgefüges eine besondere Rolle ein. Einerseits wirken sie entlastend auf das Arbeitspensum von Herrn C. im Herrensalon, das sich, vermutlich auch durch das Ausscheiden des Vaters, bzw. die starke Reduzierung von dessen Mitwirkung dort nach seinem offiziellen Ausscheiden, für ihn zuvor erhöht hatte. Innerhalb des Betriebs sind sie als Auszubildende grundsätzlich in einer wenig machtvollen Position. Sie sind erst seit kurzem dem Betrieb zugehörig und verfügen noch nicht über ausreichendes Fachwissen und Können. Über diese untergeordnete Rolle qua Ausbildungsstatus hinaus werden ihnen aber, vor allem durch Herrn C., in einem kulturalisierenden Prozess stark hegemonial-männliche Attribute zugeschrieben. So wird das ‚Araber-Sein‘ zum zentralen Bezugspunkt der zugeschriebenen abwertenden Haltung gegenüber Frauen:

„Weil das sind halt/ sind Araber und das sind/ die lassen sich erster was von mir sagen, wie dass jetzt sie (zeigt auf eine Mitarbeiterin) sagen würde, macht mal das. Da ist dann/ spielt jetzt wieder Mann-Frau ne? Bei denen haben die Frauen halt wirklich egal, obs jetzt Christen oder Moslems sind, net so viel zu sagen, wie bei uns. Ist einfach so“ (ebd. Z. 983-994).

Durch die konstruierte Andersartigkeit (vgl. ebd. Z. 584, Z. 703-707) werden die männlichen arabischen Auszubildenden im Prozess der Etablierung als Chef gegenüber der Mutter und den Mitarbeitenden und des Autonomiegewinns gegenüber dem Vater bedeutsam.

„Jetzt, wie gestern, net? Der hat um fünfe Feierabend der eine und wenn ähh ähh da meine Mutter oder sonst jemand noch sagt: Hey du, könntest du mal bisschen länger bleiben? Nee, der Herr C. hat mirs nicht gesagt, dass ich länger bleiben soll. Net? Sag ich, Mensch, hättet ihr doch angerufen, dann hätt ichs ihm schon gesagt, net? Das ist aber wirklich dann so, net? Nee, ähm. Der ist mein Chef und wenn der das nicht sagt und dann net?“ (ebd. Z. 1002-1007).

Erkenntnisreich ist, dass die Passage an sich nicht auf eine geschlechtliche Grundlegung der Verweigerung der Aufforderung, länger zu bleiben, hindeutet. In der Erzählung zur konkreten Situation ist nicht die Tatsache entscheidend, dass Herr C. ein Mann ist. Vielmehr wird auf ein hierarchisches Verhältnis hingewiesen: „Der ist mein Chef“ (ebd. Z. 1007). Der kulturell-ethnischen Zuschreibung und Marginalisierung, wie Herr C. sie vollzieht, entspricht eine gleichzeitige Ermächtigung hegemonialer Männlichkeit der dominanten Gruppe (vgl. Connell 2015, S. 135) bzw. hier einer Person, nämlich einer Stärkung der Position von Herrn C.

Insgesamt zeigt die biographische Kontextualisierung drei Ansatzpunkte, an denen lebensgeschichtliche Aspekte bedeutsam sind:

1. Eine christlich-humanistische Grundhaltung, die biographisch, nämlich über die Erziehung durch Eltern und Großeltern sowie die Nonne im Kindergarten erworben wurde. Durch das ‚gutmütig aufgezogen‘ werden und die ‚strenge, aber gerechte‘ Erziehung im katholischen Kindergarten entwickelt Herr C. eine spezifische Werteorientierung. Diese trägt, in Verbindung mit der ‚fehlenden Härte‘ seiner Persönlichkeit, dazu bei, dass neben betrieblichen Aspekten auch humanitäre Elemente eine Rolle für die Einstellung eines seiner Auszubildenden spielen. So stellt er Tahsin als Auszubildenden ein, um ihn vor Abschiebung zu schützen, obwohl er zu diesem Zeitpunkt gar keinen Auszubildenden braucht.

2. Hinsichtlich der Entlastung von Herrn C. im Herrensalon stellt sich das Geschlecht der Auszubildenden mit Migrationshintergrund als zentrale Komponente heraus. Innerhalb der engen Verwobenheit zwischen betrieblichen und biographisch-familialen Traditionen kommen für die zentralen Tätigkeiten (Schneiden) im Herrensalon ausschließlich männliche Mitarbeitende infrage. In Anbetracht ausbleibender Bewerbungen geeigneter Auszubildender werden Jussuf und Tahsin zum ‚Segen‘ für Herrn C. Die Nationalität spielt aufgrund der langjährigen betrieblichen Erfahrung mit ausländischen Mitarbeitenden grundsätzlich eine eher untergeordnete Rolle. Das Herkunftsland Syrien wird jedoch in Zusammenhang mit den Sorgen vor Verlust der Kundschaft bedeutsam, die Herr C. anfangs hat. Diese Sorgen sind deutlich vor dem Hintergrund einer ablehnenden gesellschaftlichen Grundstimmung zu verorten, die Herr C. wahrnimmt und argumentativ aufgreift, vor deren Hintergrund dann aber dennoch die Einstellung vollzieht.
3. Angesichts der Herausforderung der Etablierung der eigenen Führungsrolle als Chef festigt das unterstellte patriarchalisch-traditionelle Geschlechter- und Hierarchieverständnis der Auszubildenden die betriebliche Rolle von Herrn C. Hinsichtlich dieser Haltung der Auszubildenden argumentiert Herr C. ethnisch und geschlechtlich stereotypisierend. Er bewertet die ‚Andersartigkeit der Araber‘ sowie deren, vermeintlich ethnisch konnotierten Umgang mit Frauen, durchaus ambivalent, profitiert jedoch grundsätzlich hinsichtlich des innerbetrieblichen Machtgefüges. Innerhalb dieser Dynamik bilden die grundlegenden Relationen von Hegemonie, Dominanz/Unterordnung und Komplizenschaft sowie Marginalisierung/Ermächtigung einen Rahmen zur Analyse der spezifischen Formen von Männlichkeit, die zum Tragen kommen (vgl. Connell 2015, S. 135).

#### **5.4 Fallrekonstruktion Herr D. „ich habe das sozusagen auch durchdekliniert in meinem Leben“**

Herr D. leitet zum Zeitpunkt des Interviews eine Praxis als niedergelassener Hausarzt für Allgemeinmedizin mit sieben Mitarbeiterinnen in einer kleinen Stadt.

Er ist mit einer Ärztin verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. Herr D. stammt aus einem „Arzthaushalt“ und wird in seinem beruflichen Werdegang „biographisch in die Richtung gezogen“, wie er es formuliert (vgl. Transkript Herr D. Z. 58-60). Dabei hat er zunächst Probleme, da er wegen „schlechterer deutscher Schulnoten“ nicht ohne Weiteres einen Medizinstudienplatz bekommt

(vgl. ebd. Z. 70-71). Dieser Schwierigkeit begegnet er, indem er sich zunächst an einer italienischen Universität einschreibt und auch eine Saison im Tourismus arbeitet, um in Vorbereitung auf das Studium im Ausland Italienisch zu lernen. Schließlich erhält er jedoch einen Studienplatz an einer deutschen Universität und absolviert sein Studium dort. Während dieser Zeit macht er Praktika in England, wo er auch nach Studienende als Arzt arbeitet. In diesem Zusammenhang lässt Herr D. sein deutsches Facharztzertifikat für diagnostische Radiologie, über das er verfügt, „auf England umschreiben“ (ebd. Z. 65).

Im Rahmen der biographischen Erzählung besetzt Herr D. die eigenen Migrationserfahrungen, vermutlich auch vor dem Hintergrund, dass er um das Forschungsinteresse weiß, mit besonderer Bedeutung. Er positioniert sich selbst gewissermaßen als eine Art Experte zum Thema, der Migrationserfahrungen selbst „durchdekliniert“ hat und benennt die eigenen Erfahrungen mit dem Leben und Arbeiten im Ausland als „Kernpunkte“ seiner Erzählung (vgl. ebd. Z. 70, 418). Als besonders bedeutsam im Kontext von Migration thematisiert Herr D. die ‚aktive Integration‘ mit einem Fokus auf den Spracherwerb, bezogen auf seine eigenen Erfahrungen (vgl. ebd. Z. 124). Herr D. beschäftigt zum Zeitpunkt des Interviews eine Auszubildende aus Nordmazedonien im dritten Lehrjahr, die als Kind mit ihrer Familie, im Rahmen der Gewährung politischen Asyls, nach Deutschland gekommen ist. Hinsichtlich dieser Auszubildenden betont er ihre Fähigkeit, sich einzufügen und den Umstand, dass sie sehr schnell und sehr gut ihre Sprachkenntnisse im Deutschen verbessert habe (vgl. ebd. Z. 180-186).

Hinsichtlich seiner Ehe und Familie praktiziert Herr D. ein „Hausmann-Modell“ in dem er sich in den ersten 12 bis 13 Lebensjahren der gemeinsamen Kinder „vollumfänglich“ um diese kümmert (vgl. ebd. Z. 82-93). Diese Aufgabenteilung begründet er damit, dass „die Stellensituation in Deutschland für Ärzte nicht so rosig war, wie sie heute ist“ und seine Frau (vermutlich im Gegensatz zu ihm selbst), über einen „unbegrenzten Arbeitsvertrag“ die wirtschaftliche Seite absichern konnte (vgl. ebd. Z. 79-91).

Den Wiedereinstieg in den Beruf über die Mitarbeit in einer allgemeinmedizinischen Praxis in einem „sozialen Brennpunkt“ und die spätere Übernahme der jetzigen Praxis realisiert er erst, als es für das jüngere Kind auf das Abitur zugeht (vgl. ebd. Z. 93-97).

#### **5.4.1 Analytische Abstraktion**

Die biographische Gesamtformung von Herrn D. beinhaltet das biographische Handlungsschema ‚Arzt werden‘, das ihm gewissermaßen ‚in die Wiege gelegt‘ wird, da er aus einem Arzthaushalt stammt. Hierbei versucht er, sich am institu-



tionellen Ablaufmuster des Studiums der Medizin (in Deutschland) zu orientieren, welches ihm als biographisch vorbestimmter Weg erscheint. Wegen schlechter Schulnoten erhält er jedoch keinen Studienplatz in Deutschland, wodurch sich Verlaufskurvenpotenzial aufschichtet. Um seine Handlungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und um das biographische Handlungsschema verfolgen zu können, schreibt sich Herr D. an einer italienischen Universität ein und verbringt zudem längere Zeit in Italien, um den Spracherwerb voranzubringen, den er als Voraussetzung für das Studium in Italien sieht.

Die (temporäre) Migration fungiert für ihn als ein Bearbeitungsschema und sorgt dafür, dass er handlungsfähig bleibt und seine Pläne fortführen kann. Als er schließlich doch einen Studienplatz an einer deutschen Universität erhält, studiert er dort und beendet das Studium auch. Schon während des Studiums vollzieht er weitere Auslandsaufenthalte, diesmal in England, wo er Praktika absolviert und wo ihm die Medizin „mehr Spaß“ macht als in Deutschland (vgl. ebd. Z. 61-62). Später arbeitet er „wochenendmäßig“ als Arzt in England (vgl. ebd. Z. 63). Dies betrifft möglicherweise die Phase, in der er unter der Woche die Kinder versorgt, genauer äußert sich Herr D. jedoch nicht dazu. Trotzdem lässt sich rekonstruieren, dass es sich bei der Tätigkeit in England um eine durchaus relevante berufliche Station gehandelt hat, da Herr D. betont, dass er sein Facharztzertifikat „auf England“ hat „umschreiben lassen“ (vgl. ebd. Z. 64-65). Die Migration, hier als Pendelmigration zwischen Deutschland und England, scheint erneut eine Möglichkeit, Handlungspläne zu verwirklichen. Zuerst ermöglicht die Option der Migration also die Einschreibung für das Medizinstudium trotz schlechter Schulnoten, später ermöglicht die Pendelmigration ihm in Deutschland zu leben und gleichzeitig in England tätig zu sein.

Bezogen auf seine Ehe und seine Vaterschaft weicht Herr D. deutlich von einem traditionellen Versorger-Modell (Hausfrauen-Ehe) oder der modifizierten Form (Hinzuverdienerin-Ehe) (vgl. Peuckert 2008, S. 238) ab, die als Ehe- und Familienmodelle, damals wie heute, empirisch üblicher (gewesen) sind. Er praktiziert stattdessen ein Modell, in dem er, in der damals schwierigen Stellensituation für Ärztinnen und Ärzte, seine Karriereentwicklung zurückstellt. Er arbeitet nur in Teilzeit und übernimmt die familiäre Sorgearbeit. Dieser Schritt stellt eine deutliche Abkehr von gesellschaftlich institutionalisierten Erwartungen dar. Die Erzählung dazu ist für Herrn D. nicht unproblematisch, wie Textstellen des Versprechens, Stockens und deutlich hörbares, tiefes Luftholen vermuten lassen. Festzustellen ist, dass Herr D. großen Wert darauf legt, diese Entscheidung als selbstbestimmt darzustellen und das „Hausmann-Modell“ als gewolltes und geplantes biographisches Handlungsschema nach der Familiengründung in seine Erzählung einzubetten:

„es ergab sich dann so, weil die Stellensituation in Deutschland für Ärzte nicht so rosig war wie sie heute ist, das wiiiiie (zieht das wie in die Länge) ((nachdenklich)) Kinder unterwegs warn also, dass das erste Kind wir (unv.)(spricht stockend, verspricht sich) unterwegs war, ich gesagt habe wir machen das (.) klassische Hausherr// (korrigiert sich) mann-Modell. Das heißt ich habe dann Richtung meiner Beendigung meiner Facharztausbildung mich entschieden im Wesentlichen daheim zu bleiben, nur noch zu jobben oder Teilzeit zu arbeiten in Praxen (hörbares Schlucken)“ (ebd. Z. 78-88).

Die Darstellung der Entscheidung als selbstbestimmt scheint Herrn D. dabei zu helfen, diese Abweichung von gesellschaftlich als ‚normal‘ bewerteten Aspekten seiner Biographie zu rechtfertigen. Gleichwohl ist der Hinweis auf die „nicht so rosige“ Stellensituation für Ärztinnen und Ärzte aufschlussreich, da sich hierüber zumindest vermuten lässt, dass die Frau von Herrn D. über eine aussichtsreichere berufliche Situation verfügte als er. Die emanzipatorische Konnotation in der Erzählung kann somit, zumindest retrospektiv, als ein Bearbeitungsschema des Abweichens von institutionellen Ablaufschemata aufgrund äußerer (wirtschaftlicher) Bedingungen interpretiert werden. Dazu passt auch die sprachliche Normalisierung des „Hausmann-Modells“ als „klassisch“ in Zeile 82. Auf eine tiefere Analyse des Versprechers „Hausherr// (korrigiert sich) -mann-Modell“ wird an dieser Stelle verzichtet, jedoch ist zu formulieren, dass dieser Versprecher und die Selbstkorrektur die Interpretation bestärken, dass Herr D. das Abweichen vom ‚Normallebenslauf‘ als unangenehm empfindet. Herr D. bettet diese Thematik innerhalb der Erzählung im Rahmen einer Ermöglichung des ungehinderten Fortsetzens der beruflichen Karriere seiner Frau auch als emanzipatorische Handlung ein (vgl. ebd. Z. 89).

Hinsichtlich seines späteren Wiedereinstiegs in den Beruf knüpft Herr D. an den Erzählstil der selbstwirksamen und eigenbestimmten Entscheidungen an, indem er betont, den „Entscheid gefällt“ zu haben, die berufliche Selbständigkeit einzugehen und die Praxis zu übernehmen (vgl. ebd. Z. 96-97). Gleichzeitig nimmt er das biographische Handlungsschema ‚Arzt werden‘ bzw. ‚Arzt sein‘ wieder auf und schließt diesen thematischen Kreis mit der Rückkehr in das institutionelle Ablaufmuster der Vollzeit-Berufstätigkeit.

Insgesamt lässt sich im Rahmen der analytischen Abstraktion für Herrn D. herausarbeiten, dass er seine Berufswahl vor dem Hintergrund des biographischen in die (medizinische) Richtung „gezogen“ Seins vollzieht und dies in der Narration nicht offen problematisiert. Nonverbale Marker, wie das deutliche Schlucken in Zeile 58 oder das Stocken und Versprechen bei der Erzählung zu den schlechten Schulnoten und des anfänglichen Nicht-Erhaltens des Medizinstudienplatzes in Deutschland machen deutlich, dass Herr D. die gefühlte Unaus-

weichlichkeit des Arzt-Werdens durchaus als belastend erlebt haben könnte und dass dies vor allem problematisch wird, als seine Schulnoten nicht ausreichend sind, um dem elterlichen Modell ohne Weiteres folgen zu können. Die temporäre Migration und die Einschreibung in Italien werden für Herrn D. zum Mittel, einen ‚Plan B‘ auf dem Weg zur Umsetzung des biographischen Handlungsschemas ‚Arzt-Werden‘ zu realisieren. Seine zweite Migrationserfahrung besteht in wiederholten beruflichen Aufenthalten in England, beginnend von den Praktika bis hin zur Umschreibung des Facharztzertifikats und der Wochenendtätigkeit in England. Hier ist die (Pendel)Migration wiederum als Eröffnung von Handlungsspielräumen zu werten, sei es vor dem Hintergrund der „nicht so rosigen“ Stellensituation für Ärztinnen und Ärzte in Deutschland (vgl. ebd. Z. 79) oder der Verantwortung für die Betreuung der Kinder im Rahmen des gelebten „Hausmann-Modells“. Das Abweichen vom institutionellen Erwartungsfahrplan des Hauptverdieners stellt Herr D. im Rahmen seiner biographischen Gesamtformung als selbstbestimmt und als aktive Entscheidung dar, gleichzeitig finden sich im Material deutliche Hinweise auf den Einfluss äußerer Zwänge (unbegrenzter Arbeitsvertrag der Ehefrau, möglicherweise im Gegensatz zu Herrn D., vgl. ebd. Z. 90). Die emanzipatorische Deutung und die Darstellung der Selbstbestimmtheit dieser Entscheidung scheinen, so ein zentrales Ergebnis der Interpretation, für Herrn D. bedeutsam, um seinen Lebensweg biographisch zu normalisieren. Möglicherweise hilft ihm die eigentheoretisch emanzipatorisch-selbstbestimmte Deutung auch, mit einem direkten oder indirekten Bruch mit der familiären Erwartung eines bestimmten Verlaufs von Karriere und Familienleben umzugehen.

*Tabelle 4: Biographischer Verlauf, Prozessstrukturen Herr D.*

<b>Herr D. - Rekonstruktion des biographischen Verlaufs</b>	<b>Herr D. - Prozessstrukturen des Lebensablaufs</b>
Aufwachsen im ‚Arzthaushalt‘	Hintergrundkonstruktion des biographisch zur Medizin ‚gezogen Werdens‘, Entstehung des biographischen Handlungsschemas ‚Arzt Werden‘
Schwierigkeiten, einen Medizinstudiengang in Deutschland zu erhalten – Einschreibung an italienischer Universität	Vorläufiges Scheitern bei der Umsetzung des biographischen Handlungsschemas im Rahmen des institutionell-familiären Ablaufschemas (Medizinstudium in Deutschland), Aufrechterhaltung der Handlungsfähigkeit bei der Umsetzung über die Einschreibung im Ausland (Medizinstudium in Italien)
Erste Migrationserfahrung: Italien - Aufenthalt und Arbeit ‚im Tourismus‘ für eine	Erfahrungen der Anpassungserwartung und positiver Folgen von Spracherwerb

Saison	sowie ‚aktiv gefahrener Integration‘
Medizinstudium in Deutschland	Wiederaufnahme des institutionell-familiären Ablaufschemas, das nun realisiert werden kann (Medizinstudium in Deutschland)
Weitere Migrationserfahrung: England - Praktika (während des Studiums? Zeitliche Einordnung schwierig)	Erweiterung und Verfestigung der Erfahrungen der Anpassungserwartung und positiver Folgen von Spracherwerb sowie ‚aktiv gefahrener Integration‘
Kennenlernen der Ehefrau, Heirat und Familiengründung, Entscheidung für das ‚Hausmann-Modell‘	Abweichen vom institutionellen Ablaufmuster der (männlichen) Vollzeit-Berufstätigkeit, Einführung der Selbstpositionierung als ‚emanzipierter Mann‘ als Schema der biographischen Normalisierung
Weitere Migrationserfahrung: England - Pendeln zur Wochenend-Arbeit, ‚Umschreibung‘ des Facharzt-Zertifikates ‚auf England‘	Möglichkeit, biographisches Handlungsschema ‚Arzt Werden‘ bzw. Arzt zu sein, wenn auch nur marginal, aufrechtzuerhalten. Erweiterung und Verfestigung der Erfahrungen der Anpassungserwartung und positiver Folgen von Spracherwerb sowie ‚aktiv gefahrener Integration‘
Wiedereinstieg in den Beruf und Übernahme der Praxis	Wiederaufnahme des biographischen Handlungsschemas und Umsetzung des biographischen Entwurfs, Arzt zu sein und Anschluss an das institutionelle Ablaufmuster der (männlichen) Vollzeit-Berufstätigkeit

#### 5.4.2 Wissensanalyse und biographische Kontextualisierung der Einstellungsentscheidung

Herrn D. bilanziert direkt im Anschluss an die Eingangserzählung seine eigenen Migrationserfahrungen folgendermaßen:

„Also ich bin immer offen gewesen. Ich bin immer im Ausland gewesen und habe mich als Deutscher im Ausland nie als Ausländer gefühlt. Habe mich allerdings, habe gemerkt dass sowohl in Italien als auch in England selbstverständlich ähm eben die Anpassung erwartet wird und wenn du dich anpasst und wenn du dich bemüht, schnell die Sprachen zu lernen. Gut Italien war einfach klar ich will die Sprache lernen, weil ich eventuell in Itali-

en studieren möchte. England war klar, ich kann in dem Beruf nur professionell arbeiten, wenn ich die Landessprache so gut beherrsche, dass ich englische Patienten betreuen kann. (holt hörbar Luft) Habe, das hat dann dazu geführt, dass ich da ne sehr schnell und sehr intensiv Sprachkompetenzen anreich- (verbessert sich) aneignen musste. Und ähm habe aber gemerkt, wenn man eben ((nachdenklich)) da das sogenannte (verbessert sich) die Integration aktiv fährt (unv.), dann geht's einem gut“ (Z. 114-124).

Diese Bilanzierung wird im Rahmen der Strukturellen Beschreibung ausgewertet, jedoch auch im Rahmen der Wissensanalyse eingebettet. Es zeigt sich, dass Herr D. selbst während seiner Zeit in Italien und in England die Erfahrung gemacht hat, dass Anpassung ein hilfreiches Verhalten im Zusammenhang mit Migration ist. Eine besondere Bedeutung hat hierbei der Spracherwerb für ihn (vgl. ebd. Z. 117-118). Das Erlernen der jeweiligen Umgangssprache scheint in unmittelbarem Zusammenhang mit der geforderten Anpassung zu stehen und gewissermaßen alternativlos zu sein. Zudem zeigen sich, ähnlich, wie bei der Erzählung zur Übernahme der Familienarbeit innerhalb der Ehe, Formulierungen, die den aktiven und selbstbestimmten Umgang mit Herausforderungen betonen. So betont er, dass er Integration als selbst gesteuerten und aktiven Prozess versteht, durch den er selbst dazu beitragen kann, dass es ihm „gut“ geht (vgl. ebd. Z. 123-124).

Hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung seiner Auszubildenden kommen schließlich genau die Elemente zum Tragen, die Herr D. über seine eigene Biographie als relevant im Zusammenhang mit Migration erfahren hat. So betont er neben der erfolgreichen Verbesserung der Sprachkenntnisse seiner Auszubildenden, dass diese „neugierig auf die Welt hier“ gewesen sei und dass sie sich „völlig ohne Themen“ einfügt habe (vgl. ebd. Z. 181-185). Die, aus dem heutigen Nordmazedonien stammende, junge Frau kam über ein ganzjähriges Praktikum an je einem Tag der Woche in die Praxis. Dieses Praktikum ergab sich, nachdem sie und ihre Familie durch Herrn D. ärztlich betreut wurden (vgl. ebd. Z. 160-171). Als besonders bedeutsam thematisiert Herr D. Lernfähigkeit und Lernmotivation sowie die gute „charakterliche“ Passung der Auszubildenden, während Schulnoten für ihn keine große Rolle spielten (vgl. ebd. Z. 211-224). So erfolgte die Einstellung

„rein über rein über das persönliche Kennenlernen, das Wissen mit wem hab ich's zu tun. Ähm, Schulzeugnisse und so habe/ham [m]ich in dem Falle nicht interessiert. Mich hat im Wesentlichen interessiert ist sie lernfähig, ist sie lernwillig und passt sie charakterlich. Das passt dann dahingehend formell. Sie hat natürlich, ich konnte ihr ja nicht gleich ne Zusage machen, sich auch in anderen Praxen beworben, über den formellen Bewerbungsweg// Ist sie überall ausgeschieden“ (ebd. Z. 211-224).

Bezogen auf seine Praxis thematisiert Herr D. die Mitarbeitenden als „eh schon international“ und benennt, dass sich neben einer Reinigungskraft aus Rumänien auch eine „Deutschrussin“ und eine „Deutschrumanin“ unter seinen Mitarbeiterinnen befinden (vgl. ebd. Z. 382-389). Möglicherweise bezieht Herr D. sich mit den letzten beiden Formulierungen auf Personen, die als sogenannte Spätaussiedlerinnen migriert sind, er expliziert dies jedoch nicht. Hinsichtlich des Kriteriums Migrationshintergrund positioniert sich Herr D. im Rahmen des Interviews als eine Art Experte. Aus dieser Position heraus relativiert er auch die Bedeutung von Schulnoten, speziell für die Gruppe der selbst migrierten jungen Menschen.

„Gerade sagen wir mal Schüler aus Migrationshintergründen, das war kein primärer Grund sie einzustellen; würden natürlich werden in der Regel gerade in der ersten Generation einen niedrigeren Schulabschluss mitbringen, als als vergleichbare Deutsche. (.) Werden aber unter Umständen fachlich und sachlich besser qualifiziert sein, weil sie einfach aus der Akutsituation heraus gar nicht im Bildungssystem soweit einsteigen können. Na/ja bis sie sich soweit etabliert haben auch von der Sprache und den schriftlichen Fähigkeiten ist die Schulzeit oft schon vorbei“ (ebd. Z. 265-271).

Deutlich wird diese selbst zugewiesene Expertenstellung auch, und insbesondere, bei der Antwort auf die exmanente Nachfrage der Interviewerin zur Rolle der eigenen Geschichte von Herrn D. für die Einstellung der Auszubildenden mit Migrationshintergrund und der anschließenden betrieblichen Positionierung zum grundsätzlichen Verbot von Mehrsprachigkeit in seiner Praxis:

„Sagen wir mal äh ich würde mich als weltoffen bezeichnen. Ähm((nachdenklich)), habe das, ähm sozusagen auch durchdekliniert in meinem Leben. Indem ich eben zweimal als Deutscher sozusagen, arbeitend im Ausland war. Ähm ich habe allerdings tatsächlich bei der Einstellung meiner Mitarbeiter[in] gesagt, weil ich weiß, sie kann diverse Sprachen. Ähm, was natürlich ein Vorteil ist. Ich hab ihr gesagt, es gibt eine Amtssprache, die ist deutsch und nur im aller äußersten Notfalle, wenn's gar nicht geht, ähm darf sie äh also dann im Dolmetschbereich dolmetschen. Ähm, wenn's also (.), weil ich nicht fahren möchte, dass äh praktisch zu viele Verkehrssprachen unterwegs sind. Man nicht sauber übersetzt bekommt. (Holt hörbar Luft)“ (ebd. Z. 417-429).

Hier findet Herr D. Anschluss für einen narrativen Einschub, der ein Schlüsselerebnis als Migrant bei der Nutzung seiner Herkunftssprache abbildet.

„das kenn ich auch aus England. Mir war in England praktisch verboten, deutsch zu sprechen. Professionell. Also, das wurde ganz, also in den Not-

fallabteilungen, wo ich war. Wo ich dann auch mal auch auf deutsche Kollegen traf, ähm, hat uns das Personal gesagt, hörn Sie zu Sie sind hier in **England**. Sie können Englisch. Beide, sonst würden Sie beide hier nicht arbeiten. Bitte benutzen Sie auch die Sprache. Wir fühlen uns sonst ausgeschlossen. Und das halt ich für nen sauberen, akzeptablen Grund“ (ebd. Z. 429-454).

Herr D. formuliert die Erfahrung eines monolingualen Habitus (vgl. Gogolin 2008), nach dem nur eine Sprache gesprochen werden darf. Hierbei fällt auf, dass er mit dem „Problem der möglichen Exklusion“ (Panagiotopoulou und Rosen 2016, S. 178) der Mehrheit durch Minderheiten (vgl. ebd. 2016, S. 178) konfrontiert wird. Panagiotopoulou und Rosen beschreiben diese Problematisierung der Nutzung ‚anderer‘ Sprachen mit der Folge des Ausschlusses der ‚Mehrheitsangehörigen‘ für den schulischen Kontext (vgl. ebd. 2016, S. 177-178). Sie problematisieren, dass

„aus diesem (moralischen?) Grund [...] die emotionalen und kommunikativen Bedürfnisse und Perspektiven der Minderheitsangehörigen [...] nicht nur *keine Priorität*, sondern vielleicht sogar *keine Berechtigung* zu haben [scheinen]“ (ebd. 2016, S. 178).

Dies erlebt auch Herr D., der diese Begründung nicht infrage stellt und sie unhinterfragt akzeptiert. Er hält die Vermeidung des Ausschlusses der Mehrheitsangehörigen (in England) für einen „sauberen, akzeptablen Grund“ (Transkript Herr D., Z. 454).

Die Erfahrung des Verbots des Sprechens in der Herkunftssprache übernimmt Herr D. später in die eigene Praxisführung. So stellen das Gebot der Monolingualität und die Begrenzung des Sprechens anderer Sprachen auf Notfallsituationen seinen Umgang mit der Mehrsprachigkeit der Auszubildenden dar. Diese verfügt über türkische sowie griechische Sprachkenntnisse sowie ein gutes „Grundverständnis“ für „diese ganzen Balkansprachen“ (vgl. ebd. Z. 494-495). Diese Ressource soll, so detailliert Herr D. auf Nachfrage der Interviewerin, nur im „äußersten Notfalle“ genutzt werden (vgl. ebd. Z. 422).

An dieser Stelle spielen neben anderem auch Beweggründe eine Rolle, die beispielsweise in den Untersuchungen von Christian Imdorf bereits herausgearbeitet wurden, nämlich die Sorge, unliebsame ethnische (und soziale) Klientel als Kundschaft anzulocken (vgl. Imdorf 2010, S. 208). So formuliert Herr D.:

„Weil ich möchte nicht Patienten sozusagen anlocken, ähm dass die dann (.) ständig sie als Dolmetscher benötigen. Weil ich tatsächlich, ähm Patienten habe, die zwanzig, dreißig Jahre hier sind und ihren Dolmetscher noch mit-

mitbringen. Ne. Das ist, find' ich keine gute Entwicklung“ (Transkript Herr D. Z. 504-514).

Anders, als in den Studien von Imdorf, rechtfertigt Herr D. an dieser Stelle nicht den Ausschluss junger Menschen mit Migrationshintergrund, sondern begründet seine Haltung zur Nutzung der Mehrsprachigkeit seiner Auszubildenden, die auf den Notfall begrenzt bleiben soll. Ob dies damit zusammenhängt, dass er den Verlust von Kundschaft befürchtet, expliziert Herr D. an dieser Stelle nicht. Vielmehr rahmt er seine Haltung normativ, indem er das Mitbringen von dolmetschenden Personen durch Patientinnen und Patienten auch nach mehreren Jahrzehnten des Aufenthalts in Deutschland als „keine gute Entwicklung“ problematisiert. Hier lässt sich ein Anschluss an seine, biographisch erworbene, Sicht auf Migration und Integration finden, mit der zusammenhängt, dass die Einstellung nur unter der Vorgabe, Deutsch zu sprechen erfolgt (vgl. ebd. Z. 419-423).

Hinsichtlich der Frage nach der (muslimischen) Religionszugehörigkeit der Auszubildenden relativiert Herr D. sehr rasch die Bedeutung der Religion für die Arbeit und eröffnet eine Differenz hinsichtlich der Emanzipiertheit zwischen den kopftuchtragenden und nicht-kopftuchtragenden Muslima:

„Das, ähm spielt aber ((überlegt)) bei der Arbeit äh höchstens mal ne Rolle, wenn wa Mittagessen bestellen, dann bestellt sie sich was anderes. Ähm aber sie trägt jetzt kein Kopftuch, sie ist als Frau sehr selbstbewusst. Das ist auch das, was ich vielleicht bisschen als ähmm fff- Thema mit fördere äh, dass ich eben an ihr weibliches Selbstbewusstsein und ihre Selbstbestimmung appelliere. Weil sie is natürlich in der Situation. Die Mutter is gesundheitlich nicht gut zurecht. Der Vater arbeitet schwer. Das heißt sie hat auch schon viele Haushaltsverantwortungen. (holt hörbar Luft) Aber eben ähm sie ist äh äh nicht devot. Also keine im keinesfalls so tritt sie hinter Männern zurück. Und das ist auch das, was ich, was ich bei ihr so en bisschen sagen wir mal erziehungstechnisch, versucht habe herüber zu bringen. Das ist das einzige persönliche Eingreifen, was ich gemacht habe. Weil ich denke, sie wird es dann in unserer Gesellschaft und eben auch als Frau leichter haben“ (ebd. Z. 566-589).

An dieser Stelle findet sich im Material ein Anschluss an die Selbstpositionierung als ‚emanzipierter Mann‘ durch Herrn D., die ihm im Rahmen seiner autobiographisch-narrativen Erzählung geholfen hat, seine Biographie zu normalisieren. Dabei stellt er sich selbst in einer Rolle dar, die das berufliche Fortkommen und die Selbstbestimmung seiner Auszubildenden fördert und unterstützt. Über die berufliche Ausbildung hinaus kommt hier eine Art Werteeziehung im Sinne einer paritätischen Machtverteilung zwischen Männern und Frauen ins Spiel, die allerdings auch als eine Superiorisierung gedeutet werden kann, da Herr D. sich



hierarchisch in einer privilegierten Position befindet. Diese Wertevermittlung unterscheidet sich in der Einschätzung von Herrn D. von den fachlich und beruflich zu vermittelnden Inhalten, Fähigkeiten und Kompetenzen. Im scheinbaren Gegensatz zu diesen anderen, die Ausbildung betreffenden Aspekten, stellt diese Wertevermittlung „das einzige persönliche Eingreifen“ dar, das er im Laufe der Ausbildung vollzogen hat (vgl. ebd. Z. 580). Zur Begründung führt Herr D. schließlich den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang an, in dem es die Auszubildende „eben aber auch als Frau“ dadurch leichter haben wird (vgl. ebd. Z. 588-589). Deutlich wird, dass Herr D. sich paternalistisch positioniert und die Beziehung zu seiner Auszubildenden zumindest teilweise vormundschaftlich rahmt.

Insgesamt, so bilanziert Herr D., wieder eine Art Expertenposition einnehmend:

„Und ähm, das is so generell, was ich so soziologisch sehe (schluckt), dass ich grundsätzlich, die Frauen aus diesem Kulturkreis, als erfolgreicher erlebe. Gerade die jungen jetzt. Als die männlichen Pendants, äh stärker auf Selbstständigkeit, stärker interessiert auch an schulischem Fortkommen und wissbegieriger. Auch mit besseren deutschen Sprachkenntnissen“ (ebd. Z. 620-631).

Nach einem kurzen Wortwechsel mit der Interviewerin über den Schulerfolg von Mädchen und Jungen positioniert er sich schließlich grundsätzlich zu geschlechtlichen Unterschieden in der Entwicklung von Jungen und Mädchen und eröffnet hier einen bemerkenswerten Bezug zum Themenkomplex Medizinstudium:

„Da seh ich aber, grundsätzlich aber das is, das gehört nich hier her das G8er (Wort danach unv.) Thema, Reifeprozess eines Jungen zu sein andere als eines Mädchens und wenn Sie einfach, das in der gymnasialen Ausbildung ein Jahr kürzen, erwischen Sie en Mädchen schon ausgereifter mit ner klaren Zielsetzung, als noch en verwirrten siebzehn Jährigen, der noch irgendwo, ähm an die Playstation denkt und nicht in der Stimmung ist// Ne is so. Ja. Und bis die dann eigentlich sozusagen in die Socken kommen, ist das Abi rum. Und dann gibt's aber kein medizinischen Platz mehr an. Dann gibt's keinen keinen Numerus clausus Platz mehr. Deswegen haben wir ja Studienquoten von 80, 90 Prozent mittlerweile von Frauen. In diesen Fächern“ (ebd. Z. 661-689).

Mit G8 dürfte die Verkürzung der Mittel- und Oberstufe des Gymnasiums von 9 auf 8 Schuljahre gemeint, wie sie seit einigen Jahren in manchen Bundesländern praktiziert, teilweise auch bereits wieder zurückgenommen wurde. Obwohl vermutlich kein eigener bildungsbiographischer Bezug zu dieser Verkürzung der

Schulzeit besteht, liegt die Interpretation nahe, dass Herr D. hinsichtlich des „Reifeprozesses“ männlicher Jugendlicher auch auf seine eigenen Erfahrungen zurückgreift. Eine weitere mögliche Interpretation wäre, dass er mit seinen Kindern entsprechende Erfahrungen gemacht hat. Für diese Lesart gibt es jedoch im Material allenfalls spekulative Hinweise. Gerade die Anbindung an die Möglichkeit ins Medizinstudium einzumünden, bei der Herr D. männliche Jugendliche aufgrund einer späteren ‚Reifung‘ benachteiligt sieht, lässt eine autobiographische Bezugnahme auf seine eigene Geschichte vermuten. Diese vermischt sich an dieser Stelle möglicherweise mit einer (Be)Wertung des bildungspolitischen Vorgehens der Verkürzung der Schulzeit.

Zusammenführend lässt sich formulieren, dass Herr D. für die Einstellungsentscheidung hauptsächlich das persönliche Kennenlernen seiner Auszubildenden über das einjährige Praktikum als wichtig thematisiert. Schulzeugnisse treten dahinter zurück. Interessant vor dem Hintergrund der Frage nach den Bedingungen des gelingenden Zugangs ins Ausbildungssystem ist zudem, dass sich der formale Weg für die Bewerberin als nicht erfolgreich herausstellt, da sie auf ihre anderen, vergleichbaren Bewerbungen ausschließlich Absagen bekommt (vgl. ebd. Z. 218-224).

Herr D. formuliert an verschiedenen Stellen den Anspruch, aus einer gewissen Expertise hinsichtlich der Migrationsthematik heraus zu argumentieren, die er biographisch begründet. So stellt er hinsichtlich der Einstellungskriterien die persönliche und kulturelle Passung, bzw. Anpassungsfähigkeit der Auszubildenden in den Mittelpunkt (vgl. ebd. Z. 185). Eine besondere Rolle spielt für ihn der rasche und engagierte Erwerb der deutschen Sprache (vgl. Z. 180-181). Entsprechende Kriterien, wie Anpassungsbereitschaft und die Fähigkeit sowie die Motivation zum Sprachenlernen, hat er hinsichtlich der eigenen Migrationserfahrungen als sehr bedeutsam bilanziert, so dass sie nun auch zentral für die Einstellungsentscheidung werden. Eine ‚aktiv gefahrene Integration‘ ordnet er hierbei lebensgeschichtlich als Voraussetzung dafür ein, dass es einem (im Ausland) „gut geht“ (vgl. ebd. Z. 123-124). Als positiv bewertet Herr D. auch die Bewusstheit seiner Auszubildenden darüber, „dass sie eben hier ne Chance gekriegt hat“ (ebd. Z. 196).

Während des Praktikums überzeugt sich Herr D. davon, dass die potenzielle Auszubildende über die entsprechende Bereitschaft zur aktiven Integration verfügt. Trotzdem wird der Verzicht auf die Verwendung weiterer Sprachen für die Einstellung in die Ausbildung nochmals explizit als Bedingung thematisiert und der Verzicht auf das Dolmetschen (außer in „äußersten Notfällen“) zu einer zusätzlichen Forderung im Zusammenhang mit der schon erwähnten Anpassungsbereitschaft, um in die Berufsausbildung in der Praxis eintreten zu können (vgl. ebd. Z. 420-423). Über diese spezifischen Kriterien hinaus ordnet Herr D. die ei-

genen Migrationserfahrungen so ein, dass sie ihn gewissermaßen „weltoffen“ gemacht haben, möglicherweise auch im Sinne der Bereitschaft, migrationsbedingte Problemlagen nachzuvollziehen (vgl. ebd. Z. 417-419).

Anschlussstellen für die Bedeutung biographischer Erfahrungen hinsichtlich der Einstellung der Auszubildenden mit Migrationshintergrund lassen sich somit folgendermaßen zusammenfassen und systematisieren:

1. Die eigene lebensgeschichtliche Erfahrung der Migration als Ermöglichung und Chance wird, vor dem Hintergrund der Kenntnis um die schwierige Lebenssituation der Auszubildenden, auch auf deren Biographie übertragen. Herr D. sieht sich ganz eindeutig als Chancengeber, der weniger auf Schulnoten oder Nationalität achtet, und präsentiert sich selbst dabei auch teilweise als emanzipatorischer Erzieher. Als entscheidend für die Einstellung thematisiert er die persönliche (charakterliche) Passung der Auszubildenden in die Praxis. Er informiert zudem darüber, dass seine Auszubildende auf dem formalen Bewerbungsweg nur Absagen erhalten hat und setzt dies auch mit ihrem Status als Migrantin in Verbindung. Seine grundlegend ‚weltoffene‘ Haltung konnotiert er ganz direkt mit den eigenen Migrationserfahrungen.
2. Bezogen auf seine temporären Aufenthalte in Italien und England positioniert sich Herr D. als eine Art Experte für Migrationserfahrungen. Seine eigenen, unmittelbaren Erfahrungen mit der erforderlichen Anpassung während der Auslandsaufenthalte und dem ‚Verbot‘, Deutsch zu sprechen in England, überträgt er auf den Umgang mit der Auszubildenden in der Praxis. Hierbei stellt er grundsätzlich positiv heraus, dass diese sich ohne Probleme einfügt und thematisiert seine Vorgabe der Auszubildenden gegenüber, ihre Mehrsprachigkeit im beruflichen Alltag nur in Notfällen zu nutzen. Der Verzicht auf die Nutzung anderer Sprachen als Deutsch im beruflichen Alltag stellt eine zusätzliche Forderung an die zukünftige Auszubildende dar.
3. Vor dem Hintergrund der eigenen Abweichung von traditioneller Arbeits- und Rollenaufteilung in seiner Ehe und Familie erhält die weibliche Emanzipation für Herrn D. besondere Bedeutung. Bezugnehmend auf seine muslimische Auszubildende betont er deren Selbstbewusstsein in Abgrenzung zu Vorurteilen über kopftuchtragende Muslima. Herr D. unterstreicht, dass die Unterstützung der emanzipatorischen Entwicklung der jungen Frau sein einziges ‚persönliches Eingreifen‘ innerhalb der Ausbildung gewesen sei.

## 6. Fallübergreifende Auswertung – Kontrastierung

Im folgenden Kapitel werden die untersuchten Fälle, anhand verschiedener Aspekte, miteinander verglichen. Hierbei wurden Aspekte gewählt, die im Rahmen der Fallanalysen in einem oder mehreren Fällen als bedeutungsvoll rekonstruiert werden konnten. In der Auswertung wurden die Kontrastierungen vom minimalen hin zum maximalen Vergleich vollzogen, das heißt, es wurden zunächst Interviews miteinander verglichen, die sich hinsichtlich bestimmter zentraler Kriterien ähnlich sind. Dieser Schritt dient grundlegend dazu, Befunde aus einem ersten Interview abstrakter zu formulieren und sie aus den konkreten Inhalten des ersten Falles zu lösen, sowie strukturelle Zusammenhänge nachvollziehbar zu machen und herauszuarbeiten (vgl. Przyborski und Wohlrab-Sahr 2014, S. 244). So lassen sich erste Elementarkategorien hinsichtlich des Forschungsinteresses entwickeln.

Diese werden dann über die Strategie des maximalen Vergleichs in Kontrast zu eher unterschiedlichen, weiteren Interviewtexten gebracht, die jedoch immer noch Vergleichspunkte mit dem Ursprungstext aufweisen. Von Interesse ist, inwiefern auch über diese Unterschiedlichkeit hinaus Kategorien entwickelt werden können, die selbst den konfrontierten Alternativprozessen noch gemeinsam sind (vgl. Schütze 1983a, S. 288). Anhand von Memos und Notizen wurden die Fallvergleiche dokumentiert und anschließend schriftlich ausformuliert. Die herausgearbeiteten Kategorien lassen sich als erste Anhaltspunkte und keineswegs als vollständig gesättigt verstehen.

### 6.1 Migration und Erfahrung von Differenz

Für Frau A. und Herr D. bilden die eigenen Migrationserfahrungen einen zentralen Bezugspunkt. Der Hintergrund beider Personen besteht in einer problematischen Situation am vertrauten Lebensort, die jedoch unterschiedlich existenziell ist. Während Frau A. hoch verschuldet eine Binnenmigration vollzieht und einen dauerhaften Neubeginn wagt, handelt es sich bei Herrn D. um temporäre, teilweise auch zirkuläre, Migrationsbewegungen. Diese erfolgen zunächst, um den Studienbeginn in Italien vorzubereiten, später zum Zweck des Absolvierens von Praktika und für die Erwerbsarbeit. Auch die Erfahrungen von Fremdheit oder Anders-Sein unterscheiden sich in ihrer Intensität. Für Frau A. ergibt sich, da sie nicht international migriert, weniger das Thema des Erlernens einer neuen Sprache, das für Herrn D. eine große Rolle spielt. Herr D. beschreibt allerdings, sich

in Italien und England als Deutscher „nie als Ausländer“ (Transkript Herr D., Z. 115) bzw. nie als „Fremder“ (ebd. Z. 128) gefühlt zu haben, was er auf seine aktive Anpassungsstrategie zurückführt (vgl. ebd. Z. 117-124).

Die Migrationserfahrung hat für beide jedoch den Charakter einer Chance und beinhaltet die Möglichkeit, negatives Verlaufskurvenpotenzial zu entkräften. In beiden Fällen sorgt die Migration somit für eine Erweiterung von Optionen und für die Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung biographischer Handlungsfähigkeit. Ebenso bilden diese biographischen Erfahrungen für beide die Grundlage der Bereitschaft, migrationsbedingte Problemlagen, wie schulische oder sprachliche Probleme oder die allgemeinen Herausforderungen des Existenzaufbaus an einem neuen Lebensort nachzuvollziehen. Im Fall von Herrn D. stellen die eigenen Erfahrungen und Strategien ein Gerüst für seinen Umgang und seine Erwartungen an die zugewanderte Auszubildende dar.

Obwohl Herr D. betont, sich im Ausland nicht fremd gefühlt zu haben, ist für ihn die Anpassungsstrategie existenziell, was darauf hindeutet, dass er durchaus Erfahrungen damit gemacht hat, ‚anders‘ zu sein und sein Verhalten umstellen zu müssen, damit es ihm „gut“ geht (vgl. ebd. Z. 124). Er reagiert auf diese Erfahrung von Differenz mit einer sehr raschen und umfassenden Assimilation. Für Frau A. ergibt sich nach ihrem Umzug ein Neubeginn in einem Umfeld, das sie als sehr verschieden zum bisherigen Wohnort Berlin beschreibt und in dem vieles anders abläuft, beispielsweise die Nähe und das gegenseitige Kümmern der Nachbarn untereinander. So erfährt auch sie eine Differenz vor allem hinsichtlich der Lebensweisen und Gewohnheiten sowie der Formen des Sozialen. Zudem ergibt sich im neuen Umfeld für sie auch die Möglichkeit, sich selbst zu entwickeln und sich neu zu erfinden (vgl. Transkript Frau A., Z. 246-391). Sie bewertet das neue Umfeld insgesamt als „sehr positiv“ (ebd. Z. 246).

Auch in der Biographie von Herrn B. zeigt sich die Erfahrung von Differenz als zentrale Einflussgröße. Seine Aufenthalte in Namibia sind für ihn mit einer grundlegenden Erfahrung von Verschiedenheit verbunden, die ihm vor allem hinsichtlich seines ‚Weiß-Seins‘ deutlich wird. Dies beinhaltet, über den Aspekt des Erscheinungsbildes der Haut hinaus, auch seine privilegierte soziale und ökonomische Position. Auch wenn Herr B. keine selbstkritische Reflexion dieser Privilegierung vollzieht, verändern die Erfahrungen in Namibia den Wertehorizont von Herrn B. nachhaltig. Zudem erlangt er über den erlebten Kontrast positive Effekte hinsichtlich seiner eigenen problematischen psychischen Situation. In der Verarbeitung dieser Erfahrungen und Erkenntnisse vollzieht Herr B. eine Idealisierung Namibias, das ihm als biographischer Fluchtpunkt und ‚heilsamer Ort‘ dient.

Im Gegensatz dazu, lässt sich für den Fall von Herrn C. keine gesteigerte Bedeutung der vollzogenen eigenen (internationalen) Migration rekonstruieren. Dies hat damit zu tun, dass Herr C. den Umzug innerhalb der Grenzregion von Deutschland nach Frankreich nicht als Migration wahrnimmt und sogar infrage stellt, ob Französinen und Franzosen überhaupt als ‚Ausländer‘ zu bezeichnen seien. Die zentralen Strukturen, seine soziale Positionierung und auch seine grundlegenden Handlungsoptionen werden vom Wohnortwechsel in einen anderen Staat kaum tangiert. Er thematisiert nicht, ob er französisch spricht, bzw. gelernt hat. Auch die gescheiterte binationale Ehe besetzt er nicht mit gesteigerter Bedeutung, er formuliert lediglich, dass die Ehe mit einer Französin „die Sache bisschen einfacher“ gemacht habe, ohne darauf einzugehen, was er damit meint (vgl. Transkript Herr C., Z. 155).

An dieser Stelle wird am Material sehr deutlich, dass hinter und neben statistisch formulierten Kriterien für Migration, bzw. für einen Migrationshintergrund, spezifische Erfahrungen liegen, die sich rein deskriptiv nicht erfassen lassen. Für das Forschungsinteresse scheinen solche spezifischen Erfahrungen jedoch Relevanz zu besitzen. Während alle vier Interviewtexte Lebensgeschichten von Menschen enthalten, die auf die eine oder andere Weise migriert sind, bzw. sich wiederholt, wenn auch nicht dauerhaft, in einem anderen Land aufhalten, zeigt sich diesbezüglich bei Herrn C. ein qualitativer Unterschied hinsichtlich der Erfahrung von Differenz im Kontext der Migration. Im Gegensatz zu den anderen Fällen finden sich in den Erzählungen von Herrn C. kaum Thematisierungen grundlegender Erfahrungen von Fremdheit oder Differenz mit Bedeutung für Veränderungsprozesse seines eigenen Welt- und Selbstbildes. Herr C. erfährt eher seine Auszubildenden als ‚kulturell anders‘ in Differenz zu seinem Verständnis von Normalität, als dass er Erfahrungen mit und von Differenz beschreibt, die ihn selbst verändert haben.

## **6.2 Konstrukte sozio-biographischer Gemeinsamkeit zwischen Auszubildenden und Gatekeepern**

In den meisten der untersuchten Fälle findet sich die narrative Herstellung (biographisch konnotierter) Verbindungen zwischen Gatekeepern und Auszubildenden. Dieses ‚Sich-ähnlich-machen‘ findet sich sowohl bei Frau A. als auch bei Herrn B. und Herrn D. Während Frau A. die Erfahrung des ‚Neuanfangs‘ sowie einer Ähnlichkeit bezüglich der hohen Wertigkeit familiärer Unterstützung zwischen Cebrail und sich hervorhebt, besteht für Herrn D. die Gemeinsamkeit in der Bereitschaft zur (assimilatorischen) Anpassung sowie im Wahrnehmen die Migration als ‚Chance‘. Er bezieht sich also eher auf die gemeinsame Erfahrung der fehlenden Sprachkenntnisse und der Notwendigkeit des Anpassens und Einfügens, wie sie oben bereits thematisiert wurde. Diese Erfahrungen nimmt er in

sein Selbstbild auf, in dem er sich als weltoffen bezeichnet. Migration hat er selbst „durchdekliniert“ (vgl. Transkript Herr D., Z. 417-418). Sein Umgang ist die assimilatorische, vor allem die sprachliche Anpassung, die er auch bei seiner Auszubildenden beobachtet, zugleich positiv bewertet und als betriebliches sowie soziales Passungskriterium wertet. Herr B. hingegen vollzieht die Verähnlichung über die Gemeinsamkeit des ‚Einserkandidat-Seins‘, das sich vor dem Hintergrund passender Umstände und durch Förderung bei ihm wie auch bei den Auszubildenden aus Namibia herauskristallisieren kann. Hinter der Darstellung der Einstellung der Auszubildenden aus Namibia als ‚Nebenprodukt‘ seines karitativ-christlichen Engagements verhandelt Herr B. zugleich seine eigene Biographie. Hierbei übernimmt er Handlungsmuster seines Vaters, indem er talentierte und motivierte junge Menschen aus Namibia fördert und unterstützt. Die Auszubildenden fungieren hier als ‚Ebenbilder‘ seiner selbst in jüngeren Jahren. Herr C. stellt hingegen sehr deutlich die ‚Andersartigkeit‘ der ‚Araber‘ heraus und findet kaum Anschlussstellen hinsichtlich sozio-biographischer Gemeinsamkeiten zwischen ihm und den Auszubildenden. Seine Fremdheitskonstruktionen sind insgesamt deutlich stereotyper, wobei auch die anderen Gatekeeper ethnisch-kulturelle Zuschreibungen vollziehen.

Möglicherweise eröffnet das Herausstellen von soziobiographischen Gemeinsamkeiten durch die Gatekeeper eine (zumindest teilweise) Relativierung ethnisch-kultureller Fremdheitskonstruktionen. Denkbar ist, dass diese Relativierungsprozesse mit eigenen biographischen Erfahrungen von Differenz und Fremdheit in Verbindung stehen.

### 6.3 Familiarität im Betrieb

In allen untersuchten Fällen spielen Familienanalogien, bzw. Bilder vom Betrieb als ‚Familie‘ eine Rolle. So thematisiert Frau A. die Wahrnehmung Cebrails als ‚dritten Sohn‘ und macht sein ‚Hilfemotiv‘ sowie seine starke Familienorientierung zu zentralen Elementen seiner Passung in den familiären „Kommunikationsraum“ (Transkript Frau A., Z. 372), den ihr Betrieb für sie darstellt. Herr C. beschreibt, dass er sich manchmal wie der Vater seiner arabischen Auszubildenden vorkommt, was er als etwas unangenehm oder lästig zu empfinden scheint. Im Aspekt der Familienanalogie verbinden sich vermutlich strukturell-geschichtliche Aspekte kleiner (Handwerks)Betriebe mit den eigenen biographischen Erfahrungen der Gatekeeper. So kennt Herr C. den Betrieb ‚traditionell‘ als Ort des Aufwachsens von Kindesbeinen an, die Rollen von Mitarbeitenden und Familienmitgliedern verschwimmen hier ganz grundsätzlich. Während die Mitarbeitenden früher seine „Kindermädchen“ (Transkript Herr C., Z. 207) waren, übernimmt Herr C. mit der Leitung des Betriebs auch eine ‚Vaterrolle‘ für die Auszubildenden, in der er für deren Wohlergehen Sorge trägt und sie so z.B. bei der

Wohnungssuche sowie bei Arzt- und Behördengängen unterstützt. Im Fall von Herrn B. sind familiäre Strukturen ebenfalls kaum von den betrieblichen zu trennen. Gemeinsam mit seiner Tochter und seiner Frau führt er das Hotel. Die Integration der Auszubildenden mit Migrationshintergrund gelingt wie in die ‚eigene‘ Familie. Für Herrn B. kommt darüber hinaus die besondere Rolle des eigenen Vaters als Unterstützer zum Tragen, die er selbst erfahren hat und die er nun nicht nur gegenüber der eigenen Tochter, sondern auch gegenüber den Auszubildenden einnimmt. Herr D. greift erzieherisch in die emanzipatorische Entwicklung seiner Auszubildenden ein. Hierbei sieht er sich selbst auch als väterliches Vorbild des ‚emanzipierten Mannes‘ und besetzt dies, möglicherweise besonders hinsichtlich des muslimischen Hintergrundes seiner Auszubildenden, mit besonderer Bedeutung.

#### **6.4 Betriebliche Erfahrungen und organisationskulturelle Selbstverständnisse**

Vergleicht man die untersuchten Fälle hinsichtlich des Kriteriums der betrieblichen Ausbildungserfahrung, so zeigt sich, dass sich Herr C. hinsichtlich dieser Erfahrung von den drei anderen Fällen unterscheidet. Bereits sein Vater unterhielt den Friseursalon und war ausbildungsaktiv, sodass Herr C. ganz grundsätzlich auf langjährige betriebliche Erfahrungswerte im konkreten Unternehmen zurückgreifen kann, in das er zudem von klein auf einsozialisiert wurde. Im Gegensatz dazu wechselt Herr B. aus dem Weinbau mit Gaststuben und der Getränketechnologie ins Hotelgewerbe und thematisiert hinsichtlich der früheren Zeit auch nicht, bereits als Ausbilder tätig gewesen zu sein. Allerdings beschäftigte seine Familie schon früher Personal, vermutlich im Weinbau, was vermuten lässt, dass Herr B. die Perspektive des Arbeitgebenden zumindest aus Anschauung bereits vertraut ist, bevor er selbst zum Arbeitgeber und Beteiligten an der Ausbildung wird. Herr D. geht nicht darauf ein, ob die Eltern, die beide Mediziner waren, eine eigene Praxis hatten. Für ihn selbst gilt, dass er die Praxis erst vor wenigen Jahren übernommen hat und aktuell seine ersten Erfahrungen als Ausbilder macht. Ähnlich verhält es sich bei Frau A., deren Betrieb der kleinste der untersuchten Organisationen ist. Auch sie beschäftigt mit Cebrail zum ersten Mal selbst einen Auszubildenden, hat aber in dem Bekleidungsunternehmen, in dem sie zuvor beschäftigt war, bereits Auszubildende betreut.

Unabhängig von der Dauer der betrieblichen Ausbildungserfahrung stellen die Betriebe positive betriebliche Erfahrungen mit einer ethnisch-kulturell heterogenen Belegschaft als bedeutsam heraus. Hierbei thematisieren die Gatekeeper häufig ein spezifisches organisationskulturelles Selbstverständnis. Sie sehen ihre Betriebe explizit als personalpolitisch offen gegenüber den zugewanderten Personen. Sowohl der Friseursalon von Herrn C., das Hotel im Fall von Herrn B.



und die Arztpraxis werden im Verständnis der Gatekeeper als ‚multikulti‘ und ‚international‘, bezogen auf die Belegschaft, dargestellt. Hierbei rekurren die Befragten häufig auf positive Erfahrungen und auf bestimmte betriebliche Praxen, mit denen sie die Abläufe steuern und besonderen Herausforderungen begegnen, die in ihrer Darstellung mit der ethnisch-kulturellen Heterogenität der Mitarbeitenden einhergehen. Dieser Befund findet Anschluss an vorliegende Studien, die die Bedeutung positiver Erfahrungen bei der Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund als wichtiges betriebliches Argument für weitere entsprechende Ausbildungsaktivitäten mit dieser Zielgruppe herausstellen (vgl. Enggruber und Rützel 2014). Im Kontrast dazu thematisiert Frau A. zwar ein offenes und grundsätzlich humanistisch geprägtes Werteprofil, das für sie durchaus in Verbindung mit der Organisationskultur ihres Betriebes steht, thematisiert aber keine positiven betrieblichen Erfahrungen in Zusammenhang mit ethnisch-kultureller Heterogenität. Ihr Bezugspunkt ist weniger die betriebliche sondern die biographische Erfahrung, was besonders über die Familienthematik sowie bei der Erzählung zu einem Schlüsselerlebnis mit ihrem Vater deutlich wird, das sie im exmanenten Nachfrageteil eigentheoretisch in Verbindung mit ihrer personalpolitischen Haltung bringt.

Die Gatekeeper in den hier untersuchten Fällen haben persönliche ethisch-normative Grundhaltungen, die zu relevanten Teilen biographisch bedingt sind und auf die sie sich berufen, wenn sie sich gegen fremdenfeindliche Anfeindungen positionieren. Diese Grundhaltungen werden, besonders in kleinen und kleinsten Betrieben, Teil der Unternehmenskultur und ermöglichen es auch den Auszubildenden, sich aktiv gegen rassistisch-ethnisch motivierte Anfeindungen zu positionieren, wie folgendes Beispiel aus dem Interview mit Herrn B. zeigt:

„Es gab einmal ein Zwischenfall vor ein paar Wochen. Das ham wir zufällig bemerkt, da hat ein arroganter Gast gesagt, er möchte von einem Weißem fachgerecht bedient werden. Dann hat er [der namibische Mitarbeitende, I.H.] spontan gesagt, wenn Sie von mir nicht bedient werden wollen, stehen Sie auf und gehen Sie bitte. Dazu stehen wir auch“ (Transkript Herr B., Z. 112-119).

Auch Herr C. verweist sehr deutlich auf die fremdenfeindliche und rassistische Stimmung, die er in der Gesellschaft, vorrangig in den sogenannten ‚sozialen Medien‘, wahrnimmt und zeigt sich fast überrascht davon, dass seine Kundinnen und Kunden die arabischen Auszubildenden akzeptieren (vgl. Transkript Herr C., Z. 728-746). Seine eigene Positionierung gegenüber dem gesellschaftlichen Diskurs zeigt, dass er sich um eine differenzierte Sicht bemüht, etwa, wenn er das Beispiel des in der Bäckerei beschäftigten Ausländers anführt, dem man ja auch nicht ansieht, ob er „schafft“, wenn er sich tagsüber auf der Straße aufhält (vgl. ebd. Z. 745-746). Nicht infrage gestellt wird von ihm die Sichtweise auf

Erwerbstätigkeit als Legitimierung für die grundsätzliche Akzeptanz der Geflüchteten, die er bei seiner Kundschaft als entscheidenden Grund vermutet und die er möglicherweise teilt.

Grundsätzlich fällt beim Vergleich der Fälle hinsichtlich der betrieblichen Rekrutierungspraktiken auf, dass bei den konkreten Einstellungen der zugewanderten Auszubildenden formalisierte Verfahren keine Rolle gespielt haben. In allen Fällen ging das persönliche Kennenlernen dem formalen Ausbildungszugang voraus. Bei Frau A., Herrn B. sowie Herrn C. waren hierbei haupt- oder ehrenamtlich tätige Personen vermittelnd beteiligt, die ein erstes Kennenlernen begleiteten. Zudem stellte sich einer der beiden Auszubildenden von Herrn C. eigeninitiativ vor. Im Falle von Herrn D. entstand der Kontakt im Rahmen der ärztlichen Betreuung der Familie der späteren Auszubildenden.

## **7. Biographie, Betrieb und ‚Bauchgefühl‘ – zentrale Ergebnisse**

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass biographische Aspekte aufseiten der Gatekeeper auf verschiedenen Ebenen hinsichtlich der Einstellungsentscheidungen zugunsten junger Menschen mit Migrationshintergrund bedeutsam werden können. Nachfolgend werden die Ergebnisse systematisiert dargestellt. Hierbei stellen sich besonders die Nutzung biographischer Aspekte im Sinne der Konstruktion von Gemeinsamkeiten sowie die damit verbundene Legitimierung der Einstellungsentscheidungen, die Ausrichtung an biographisch erworbenen normativen Orientierungen und Überzeugungen, sowie die Verbundenheit von biographischen und unternehmenskulturellen Kontexten als bedeutsam heraus. Durch die Konzeptualisierung von bestimmten biographischen Aspekten als Differenzenerfahrungen sowie als konjunktive Erfahrungen lassen sich die Konstrukte von Ähnlichkeit zwischen Auszubildenden und Gatekeepern theoretisch anbinden. Beide Konzepte bieten einen Anschluss für Aspekte, die sich im Rahmen der Fallanalysen und der Fallvergleiche als bedeutsam herausgestellt haben. Es zeigt sich, dass die Relativierung ethnisch-kultureller Fremdheit auf der Grundlage angenommener sozio-biographischer Gemeinsamkeit vollzogen wird. Hierbei scheint der biographischen Erfahrung von Differenz eine besondere Bedeutung zuzukommen. Eigene Migrationserfahrungen, als eine spezifische Form von Differenzenerfahrungen, helfen möglicherweise ganz konkret, migrationsbedingte Problemlagen nachzuvollziehen und in diesem Rahmen unterstützend tätig zu werden. Dies gilt jedoch nicht per se für jegliche statistisch-deskriptiv definierte Migration, sondern scheint mit einer je spezifischen Verarbeitung der Erfahrung von Differenz in Verbindung mit einer dauerhaften oder temporären Verlagerung des Lebensmittelpunktes zu stehen.

### **7.1 Gatekeeper zwischen Legitimierungsdruck, Personalbedarf undhaltungsfragen**

Lebensgeschichtliche Umstände und Konstrukte werden in den untersuchten Fällen dazu genutzt, um die Einstellungsentscheidung zu rechtfertigen, bzw. zu erklären. Dies ist möglicherweise verstärkt der Fall, wenn Gatekeeper das Bedürfnis verspüren, ihre Einstellungsentscheidung gegenüber einer Kundschaft mit Vorbehalten, bzw. hinsichtlich einer entsprechenden (gesellschaftlichen) Grundstimmung, rechtfertigen zu müssen. Zudem scheint es eine Rolle zu spielen, wenn Betriebe noch nicht auf positive Erfahrungen in der Ausbildung junger

Menschen mit Migrationshintergrund zurückblicken. Fehlen positive Erfahrungen mit einer ethnisch-kulturell heterogenen Belegschaft, so eine Annahme, die aus der Analyse heraus gebildet wurde, ziehen die Gatekeeper möglicherweise verstärkt biographische Aspekte heran, um die positive Einstellungsentscheidung zu rechtfertigen, wie beispielsweise Frau A., die die Einstellung Cebrails vorrangig als Geschichte der Erweiterung der Familie erzählt.

Dies schließt an die Ergebnisse von Christian Imdorf (Imdorf 2008a; 2008b; 2010; 2011; 2015 passim) an. Dass Imdorf nicht biographie-, sondern argumentationstheoretisch arbeitet und darüber hinaus vorrangig Fälle analysiert, in welchen der Ausschluss migrantischer Bewerberinnen und Bewerber vollzogen wird, macht eine Vergleichbarkeit nur eingeschränkt möglich. Es ist jedoch durchaus denkbar, dass die Einstellung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund, die bestimmten, gesellschaftlich als ‚problematisch‘ markierten Gruppen angehören, ebenso rechtfertigungsbedürftig erscheint, wie deren Ausschluss aufgrund der herkunftsbezogenen Ablehnung. Vor dem Hintergrund eines organisationssoziologischen Verständnisses könnten die biographischen Argumentationen im Material zudem die Funktion haben, bestimmte Handlungspraxen zu rechtfertigen, wie beispielsweise das ‚Verbot‘ der Mehrsprachigkeit durch Herrn D., welches er zudem teilweise biographisch begründet. Hierbei thematisiert er das selbst erfahrene Verbot, als Arzt in England Deutsch mit deutschen Kollegen zu sprechen, was er retrospektiv befürwortet.

Interessant ist, dass sich in drei der Interviews spezifische betriebliche Befürchtungen hinsichtlich negativer Kundenreaktionen, bzw. des Verlustes von Kundinnen und Kunden, durch die Beschäftigung Auszubildender mit Migrationshintergrund finden (‚Syrer‘, bzw. ‚Geflüchtete‘ bei Frau A. und Herrn C.; ‚Schwarze‘ im Fall von Herrn B.). Herr D. thematisiert hingegen eine Befürchtung des Verlusts von Patientinnen und Patienten nicht. Für ihn spielt vielmehr eine Rolle, dass er durch die Mehrsprachigkeit seiner Auszubildenden keine Klientel ‚anlocken‘ möchte, die auch nach Jahren oder Jahrzehnten in Deutschland nicht oder nur schlecht Deutsch spricht. Ähnliches findet sich in vorliegenden Untersuchungen hinsichtlich der Rechtfertigung des Ausschlusses migrantischer Auszubildender, die unliebsame ethnische Kundschaft anziehen könnten (vgl. Imdorf 2010, S. 208). Angebunden an diese organisationssoziologische Perspektive könnten biographische Aspekte also grundsätzlich zur Rechtfertigung betrieblicher Entscheidungen und Handlungen genutzt werden, deren (gesellschaftliche) Legitimität aus Sicht der Gatekeeper unsicher ist. Dies zeigt sich in den vorliegenden Fallanalysen anhand der biographisch konnotierten Rechtfertigung des personalpolitischen Einbezugs zugewanderter Personen, vor dem Hintergrund einer gesellschaftlich wahrgenommenen Skepsis gegenüber Zuwanderung. Auch das Verbot, bzw. die Reduzierung, von Mehrsprachigkeit auf Notfallsituationen, welches Herr D. in seiner Praxis vorschreibt, könnte unter ande-

rem der Legitimation von Monolingualität vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Diskurse um Mehrsprachigkeit als Ressource dienen.

Bei den Untersuchungen von Imdorf sowie Scherr, Janz und Müller soll die Sorge vor einem Verlust von Kundschaft zumindest teilweise den Ausschluss Auszubildender mit Migrationshintergrund rechtfertigen (vgl. Imdorf 2011, S. 272; Scherr, Janz und Müller 2013, S. 250-253). Im Unterschied dazu vollziehen die Gatekeeper in der hier vorliegenden Studie die Einstellungen trotz entsprechender Vorbehalte und Sorgen. Sie machen damit nicht nur gute Erfahrungen. Dies zeigt beispielsweise der ‚Hassbrief‘, den Frau A. erhält und auf den sie, mit dem Einbezug der Presse und der Polizei, kämpferisch reagiert. Grundsätzlich berichten die Befragten jedoch, dass das Gros der Kundinnen und Kunden die Auszubildenden nach einem persönlichen Kennenlernen akzeptiert und sich sehr positive Beziehungen (z. B. Stammkundschaft im Friseurladen) entwickeln. Diese positiven Erfahrungen festigen und verstärken die Offenheit der Gatekeeper für die Beschäftigung zugewanderter junger Menschen. Dieses Ergebnis ist anschlussfähig an die Untersuchung von Enggruber und Rützel: Hier rangiert, bei der Zustimmung zu standardisierten Aussagen hinsichtlich besonderer Gründe für die Einstellung Jugendlicher mit Migrationshintergrund, die Aussage, ‚gute Erfahrungen‘ mit der Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund gemacht zu haben, mit 69,8 Prozent Zustimmung auf dem zweiten Platz (vgl. Enggruber und Rützel 2014, S. 29).

Grundlegend erweisen sich in den untersuchten Fällen bestimmte weltanschauliche und religiöse Haltungen, die biographisch entstanden sind, als bedeutsam für das Verständnis der Einstellungsentscheidungen zugunsten Auszubildender mit Migrationshintergrund. Insbesondere humanistisch (wie bei Frau A.) oder ethisch-religiös konnotierte Überzeugungen (wie im Fall von Herrn B. und Herrn C.) werden von den Gatekeepern mit Bedeutung besetzt. Sie sind relevant, weil sie eine Einstellungspolitik befördern, bei der ein bewusster Ausschluss aufgrund herkunftsbedingter Kriterien ‚aus Prinzip‘ nicht infrage kommt. Die Orientierung an humanistischen oder religiösen Werten bedeutet hingegen nicht, dass die Einstellung Auszubildender mit Migrationshintergrund eine Art altruistischen Hilfeakt darstellt. Eine Ausnahme stellt die Beschäftigung Tahsins durch Herrn C. dar, die ausdrücklich zustande kommt, um die Abschiebung nach Bulgarien zu verhindern, da Tahsin vermutlich bereits dort einen Asylantrag gestellt hat. Diese Einstellung erfolgt, im Gegensatz zu allen anderen Ausbildungsverhältnissen im Sample, ohne betrieblichen Bedarf und wird auch als Hilfeakt dargestellt.

Von dieser Ausnahme abgesehen, thematisieren alle untersuchten Organisationen Personalbedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten (im Ausbildungsbereich). Interessant ist auch, dass formalisierte Bewerbungsverfahren oder spezialisierte

Organisationen (wie die Bundesagentur für Arbeit / das Jobcenter vor Ort) nur selten eine Rolle beim Matching gespielt haben.

Insgesamt zeigt sich, dass die Gatekeeper insbesondere vor dem Hintergrund eines Mangels an Bewerberinnen und Bewerbern, personalpolitisch offen für Auszubildende mit Migrationshintergrund sind. Obwohl sie Befürchtungen darüber haben, dass Kundinnen und Kunden die entsprechenden Auszubildenden ablehnen könnten, lassen sie es ‚drauf ankommen‘ und nehmen teilweise auch den befürchteten Verlust von Kundschaft in Kauf. Dabei berufen sie sich, unter anderem, auf ethisch-normative Haltungen. Die Erfahrungen, die sie machen, sind überwiegend positiv, was den Erhalt und die Erweiterung der personalpolitischen Offenheit in der Zukunft zur Folge haben könnte, bzw. in einigen Fällen bereits konkret hat. In den untersuchten Fällen finden die Auszubildenden mehrheitlich die Akzeptanz der Kundinnen und Kunden.

Deutlich wird innerhalb der Untersuchung aber auch, dass die oben beschriebenen Haltungen und Wertorientierungen keineswegs bedeuten, dass keine Stereotypisierungen vollzogen werden oder dass die Gatekeeper auf ethnisch-kulturelle Zuschreibungen verzichten. So erklärt beispielsweise Frau A. sich die Hilfsbereitschaft und hohe Familienorientierung ihres Auszubildenden dadurch, dass „das bei denen einfach so üblich ist“ (Transkript Frau A., Z. 1608) und bezieht sich hierbei auf dessen ethnisch-kulturellen Kontext. Herr C. deutet das Verhalten der Auszubildenden gegenüber Frauen unter Rückgriff auf deren ‚arabischen‘ Hintergrund. Auch bei Herrn B. finden sich entsprechende Zuschreibungen und Stereotypisierungen mit Bezugnahme auf die ‚Namibier‘, wobei er verstärkt idealisierend-exotisierende Bilder von ‚schwarzen Menschen‘ entwirft.

Es wird zudem deutlich, dass in kleinen und kleinsten, inhaber- und inhaberinnengeführten Betrieben das Unternehmen kaum von der Person der oder des Personalentscheidenden zu trennen ist. Um diesen Umstand theoretisch anzubinden, bietet es sich an, die Untersuchung von Caroline Janz (vgl. Janz 2017, S. 76) einzubeziehen. Mit der Theoretisierung des ‚Bauchgefühls‘ bei der Personalauswahl und über den Anschluss an Bourdieus Sozialtheorie bietet Janz eine empirisch fundierte Systematisierung an, die für eine biographieanalytische Perspektive äußerst fruchtbar ist. Es zeigt sich im Material der vorliegenden Untersuchung deutlich, dass für die Einstellungsprozesse die Unternehmenskultur, der Geist des Hauses oder auch die innerbetrieblichen Welten (vgl. Imdorf 2010; 2011 passim) eine wesentliche Rolle spielen. Unter Rückgriff auf einen, in Unternehmen wirksamen, feldspezifischen (Sekundär)habitus (vgl. Bourdieu 1988), konzeptualisiert Janz das ‚Bauchgefühl‘ im Einstellungsprozess zudem als „Mechanismus der Ungleichheits(re)produktion und [...] gleichzeitig als verlässliches organisationsspezifisches Selektionsinstrument“ (Janz 2017, S. 57). Über das Gefühl der Passung kommt also ein organisationsspezifischer Habitus zum

Tragen, der sich möglicherweise sowohl aus der betrieblichen Geschichte als auch aus der Biographie der handelnden und entscheidenden Personen im Unternehmen speist. Hierbei steht zu vermuten, dass in kleinen und kleinsten Unternehmen biographische Aspekte einen größeren Einfluss auf die Organisationskulturen nehmen können. Für die Frage danach, wie groß die Bedeutung von biographischen Aspekten ist, könnte neben der Betriebsgröße auch das Vorhandensein bzw. das Fehlen einer spezifischen Ausbildung im Bereich der Personalauswahl (also der Grad an Professionalisierung in diesem Bereich) eine Rolle spielen. Es ist eine interessante Anschlussfrage, ob und inwieweit die individuelle Biographie der handelnden Personen auch bei spezifisch für den Personalbereich ausgebildeten Entscheiderinnen und Entscheidern für ein Gefühl der Passung bedeutsam ist.

Bestehen Betriebe über eine längere Zeit, entwickeln sich möglicherweise betriebliche Routinen und Erfahrungsbestände, welche die oben dargestellte biographische Legitimierung der Einstellungsentscheidung zugunsten zugewandelter Auszubildender abschwächen oder ganz überflüssig machen. Gemeint sind hier beispielsweise konkrete positive Erfahrungen mit zugewanderten Personen in der Ausbildung und / oder Beschäftigung, aber auch die darauf aufbauende Entwicklung eines entsprechenden Selbstverständnisses des Betriebes (z.B. als ‚multikulti‘, vgl. Transkript Herr C., Z. 941). Zudem scheinen bestimmte betriebliche Traditionen und unternehmenskulturelle Aspekte in kleinen Betrieben eine besondere Bedeutung zu haben. Insbesondere eine gewisse Familiarität, bzw. familienanaloge Strukturen, werden in den Interviews wiederholt thematisiert und hinsichtlich der gelingenden Integration der zugewanderten Auszubildenden mit Bedeutung besetzt.

Das ‚Bauchgefühl‘, bei Imdorf und Janz als wichtiges Auswahlinstrument in der dualen Berufsausbildung herausgestellt, ist auch in den hier untersuchten Fällen relevant. Die Gatekeeper betonen die gefühlte Passung und die Emotionen im Zusammenhang mit der Einstellung, wie beispielsweise im Fall von Cebrail, der „auf Anhieb“ in den Betrieb passt und bei dem es sich um „Liebe auf den ersten Blick“ handelt (vgl. Transkript Frau A., Z. 383, 1151). Die Inkorporierung einer je spezifischen Organisationskultur lässt sich nicht nur hinsichtlich der Einstellungsentscheidungen als bedeutsam rekonstruieren. Die Auszubildenden werden in den Betrieb „wie in unsere Familie“ aufgenommen (vgl. Transkript Herr B., Z. 147). Sie verinnerlichen das Wertesystem des Hauses wie einen inneren Kompass. So wird es dem Auszubildenden von Herrn B. im oben dargestellten Beispiel möglich, sich „spontan“ gegen rassistische Anfeindungen zur Wehr zu setzen, ohne sich vorher rückversichern zu müssen, dass sein Arbeitgeber dies mitträgt (vgl. ebd. Z. 118). Die Unternehmenskulturen an sich sind also möglicherweise gerade in den kleinen, inhabergeführten Unternehmen häufiger biographisch konnotiert. So spielen biographisch erworbene, individuelle Wertorientie-

rungen und Haltungen eine Rolle, ebenso wie familiäre Traditionen. Die Grenze zwischen eigener Biographie und Unternehmensgeschichte ist grundsätzlich keineswegs als trennscharf zu betrachten.

Über diesen Anschluss an ein habitustheoretisches Verständnis von Organisationskultur lässt sich einordnen, dass Frau A., ihren Betrieb als ‚familiär‘ bezeichnet und gleichzeitig die eigene Familiarität als zentraler biographischer Aspekt rekonstruiert werden kann. Die Passung ihres Auszubildenden macht Frau A. so auch vorrangig an dessen Hilfsbereitschaft und hoher Familienorientierung fest. Auch im Friseursalon wird die Passung der geflüchteten Auszubildenden, im Kontext der familiär-patriarchalischen Organisationskultur, verständlich. In diese fügen sich die Auszubildenden ein und stärken dadurch die Position von Herrn C. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des Generationenkonflikts im Unternehmen bedeutsam. Hier spielt das Geschlecht der Auszubildenden und ihre hierarchische Unterordnung, mit der Anerkennung von Herrn C. als Chef, eine wichtige Rolle. Deutlich wird hierbei, dass auf betrieblicher Ebene, gerade in Familienunternehmen, persönliche und berufliche Interessen und Positionen verschwimmen können. Das Verständnis des Betriebs in struktureller Analogie zu einer Familie scheint hierbei, bezogen auf kleine und kleinste Betriebe, eine besondere Rolle einzunehmen. Dieser Umstand wird an späterer Stelle nochmals aufgegriffen und im Sinne einer praxeologisch-handlungstheoretischen Perspektive angebunden.

Systematisch lassen sich schließlich folgende Überlegungen hinsichtlich der Frage nach der Bedeutung biographischer Aspekte für die Einstellung zugewanderter als Auszubildende formulieren:

1. Fehlen entsprechende betriebliche Vorerfahrungen, ziehen die Gatekeeper verstärkt biographische Aspekte heran, um die positive Einstellungsentscheidung sowie bestimmte Handlungspraxen im Umgang mit migrantischen Auszubildenden zu rechtfertigen bzw. zu erklären. Biographische Aspekte könnten also grundsätzlich zur Rechtfertigung betrieblicher Entscheidungen und Handlungen genutzt werden, über deren gesellschaftliche Legitimität sich die Gatekeeper unsicher sind. Hieran anschlussfähig sind auch Konstrukte von Gemeinsamkeiten zwischen Auszubildenden und Gatekeepern.
2. Grundlegend erweisen sich bestimmte weltanschauliche und religiöse Haltungen, die biographisch entstanden sind, als bedeutsam für das Verständnis der Einstellungsentscheidung zugunsten zugewanderter Auszubildender. Diese befördern unter Umständen eine offene Einstellungspolitik, bei der zumindest ein bewusster Ausschluss aufgrund herkunftsbedingter Kriterien ‚aus Prinzip‘ nicht infrage kommt. Bedeutsam werden



diese Grundhaltungen auch und ganz besonders bei der betrieblichen Auseinandersetzung mit offener Fremdenfeindlichkeit. Dies geschieht direkt durch die Gatekeeper selbst sowie im Rahmen eines entsprechenden unternehmenskulturellen Kontexts. Hierbei ermöglicht das Wissen um die Haltung des Betriebs beispielsweise auch die Auszubildenden selbst, sich gegen rassistische Anfeindungen durch die Kundschaft zur Wehr zu setzen.

3. Spezifische organisationskulturelle Aspekte stellen sich, im Rahmen der biographische Kontextualisierung, gerade in kleinen und kleinsten Betrieben, als bedeutsame theoretisch-konzeptionelle Größe dar. Besonders in den kleinen inhabergeführten Unternehmen sind Organisationskulturen stark biographisch konnotiert. So erhält biographische Passung, vermittelt über einen feldspezifischen Habitus, eine Bedeutung für die Frage nach der betrieblichen Passung.

## **7.2 Gemeinsamkeit auf der Grundlage biographischer Erfahrung**

Nachfolgend wird eine Theoretisierung der in 6.2 bereits dargestellten Konstrukte sozio-biographischer Gemeinsamkeit zwischen Auszubildenden und Gatekeepern vollzogen. Hierbei sind besonders zwei Ansätze bzw. Konzepte zu nennen, welche Erklärungskraft für das Verständnis der Konstruktionsprozesse, welche die Gatekeeper vollziehen, haben.

Das Konzept der Differenz Erfahrung bietet eine Anschlussstelle des Materials an einschlägige biographische Theoretisierungen. Bartmann und Immel gehen davon aus, dass Differenz Erfahrungen in der lebensweltlichen Konfrontation mit einer Pluralität von Weltdeutungen auf allen möglichen Ebenen des sozialen Lebens stattfinden (vgl. Bartmann und Immel 2012, S. 7). Hierbei wird unter einer Differenz Erfahrung „eine irritierende Erfahrung im Kontakt mit anderen verstanden“ (ebd. 2012, S. 7).

Diese Irritationen durch das ‚Fremde‘ oder ‚Andere‘ entstehen durch die Erfahrung des Abweichens vom Bekannten und Vertrauten. Eine wichtige Frage ist, welche Bedeutung Differenz Erfahrungen für die Entstehung von Fremdverstehen haben, dem Versuch, die andersartigen, als different erfahrenen Deutungsweisen und Anschauungen des Fremden, zu verstehen. In der Auseinandersetzung mit dem Konzept stellt sich zudem die Frage, welche neuen Möglichkeiten der Handlungsorientierung durch Differenz Erfahrungen geschaffen werden können und inwiefern diese auch zu Bildungsprozessen führen (vgl. ebd. 2012, S. 8).

Strasser, Leutwyler und Mantel konzeptualisieren beispielsweise spezifische biographisch bedeutsame Erfahrungen im Bildungs- und Professionalisierungsprozess von Lehrkräften als Differenzerfahrungen (vgl. Strasser, Leutwyler und Mantel 2016, S. 4). Unter Bezug auf Hans-Christoph Koller werden unter Differenzerfahrungen solche Fremdheitserfahrungen gefasst, die zur Neu- bzw. Umorientierung bisher für selbstverständlich gehaltener Deutungs- und Rationalisierungsmuster beitragen, aber auch weniger spezifisch auf Fremdheit bezogene Erfahrungen, die eine Herausforderung für das bisherige Selbst- und Weltverhältnis des Individuums darstellen (vgl. ebd. 2016, S. 3; Koller 2012, S. 157-175). Dieser theoretische Zugang stellt die Bedeutung von Differenzerfahrungen für langfristige Haltungen und Einstellungen ebenso wie für die konkrete und aktuelle Handlungspraxis heraus (vgl. Strasser, Leutwyler und Mantel 2016, S. 4). Bezogen auf die vorliegende Untersuchung lässt sich der Einstellungsprozess als handlungspraktische Herausforderung für die Gatekeeper begreifen. Die Bewältigung dieser Herausforderung ist in den Fällen explizit oder implizit biographisch konnotiert. Spezifische Differenzerfahrungen könnten zur Entstehung relevanter Konstrukte von (sozio-kultureller) Fremd- oder Vertrautheit im Kontext der Einstellung und Beschäftigung der zugewanderten Auszubildenden angeschlossen werden. Differenzerfahrungen könnten so hinsichtlich der konkreten Beziehungen zwischen Auszubildenden und Gatekeepern Bedeutung haben. Auch hinsichtlich grundlegender, für den Einstellungsprozess und dessen Kriterien relevanter, Haltungen und wertebezogener Orientierungen der Personalentscheiderinnen und -entscheider spielen Differenzerfahrungen möglicherweise eine Rolle.

Hinsichtlich der Frage nach der Bedeutung biographischer Erfahrungen für die Einstellungsentscheidungen zugunsten der Zugewanderten, stellt sich die Erfahrungen von Differenz als besonders bedeutsam heraus. Spezifisch auf den Kontext von Zuwanderung bezogen, scheinen eigene Migrationserfahrungen, sofern sie mit Differenzerfahrungen einhergehen, eine Bedeutung für die Bereitschaft der Gatekeeper zu haben, migrationsbedingte Problemlagen und Herausforderungen nachzuvollziehen. Dieser Nachvollzug ist möglicherweise eine Grundlage für spezifische Unterstützungsleistungen und das Initiieren betrieblicher Prozesse, die den Auszubildenden den Einstieg und die Integration erleichtern.

Es zeigt sich, dass, ganz im Sinne einer Differenzerfahrung, das Erleben eigener Fremdheit, bzw. Erfahrungen in der ‚Fremde‘ die „eigenen [...] Anschauungen irritiert, indem das vormals Selbstverständliche plötzlich mit neuen und anderen Perspektiven konfrontiert wird“ (Bartmann und Immel 2012, S. 8). Dies ist auch, jedoch nicht ausschließlich, mit der Erfahrung von Migration verbunden. Besonders deutlich wird die Differenzerfahrung bei Herrn B., der seinen Wohnort nicht verlagert, dessen Erlebnisse in Namibia jedoch sein ganzes Weltbild auf den Kopf stellen und ihn zu einer biographischen Neuausrichtung bewegen.

Auch Herr D. und Frau A. machen Erfahrungen, die sie herausfordern, Bekanntes zu überdenken und ihr Handeln neu auszurichten. Vermittelt über Pendelmigration, bzw. dauerhafte Binnenmigration, machen sie Differenzerfahrungen, die zunächst ihr eigenes Leben und später ihre Haltung gegenüber ihren zugewanderten Auszubildenden beeinflussen. Möglicherweise lassen sich solche Auseinandersetzungen gar als transformatorische Bildungsprozesse (vgl. Koller 2012) begreifen.

Hinsichtlich des Verständnisses der personalpolitischen Offenheit gegenüber den zugewanderten Auszubildenden scheinen vor allem Vorstellungen der Gatekeeper über das Vorhandensein gemeinsamer, bzw. strukturell analoger, Erfahrungen zwischen ihnen und den Auszubildenden bedeutsam zu sein. Dieser Umstand ermöglicht den Einbezug auf die wissenssoziologisch-praxeologisch begründete Theorie des ‚konjunktiven Erfahrungsraums‘ (vgl. Bohnsack 2014).

Aufbauend auf den Schriften von Karl Mannheim, Harold Garfinkel und Pierre Bourdieu entwickelt Ralf Bohnsack den Begriff des konjunktiven Erfahrungsraums dabei im Rahmen seiner Ausführungen zur dokumentarischen Methode. Grundlegend ist die Annahme, nicht nur reflexives oder theoretisches Wissen der Akteure, sondern auch deren handlungsleitendes Wissen und somit deren Handlungspraxis rekonstruieren zu können (vgl. Bohnsack, Marotzki und Meuser 2011, S. 40). Zentral ist eine spezifische Beobachterhaltung der Forschenden, in der die Unterscheidung zwischen einem reflexiven oder theoretischen Wissen der Akteure einerseits und dem handlungsleitenden oder inkorporierten Wissen andererseits höchst bedeutsam ist (vgl. ebd. 2011, S. 41). Atheoretisches, also implizites, Wissen wird hier als handlungsleitend verstanden, indem es

„einen Strukturzusammenhang [bildet], der als kollektiver Wissenszusammenhang das Handeln relativ unabhängig vom subjektiv gemeinten Sinn orientiert, ohne den Akteuren aber (im Durkheimschen Sinne) ‚exterior‘ zu sein“ (ebd. 2011, S. 41).

Grundsätzlich wird auf Basis eines wissenssoziologisch-praxeologischen Zugangs von einer Doppelstruktur alltäglicher Verständigung ausgegangen und zwischen einem konjunktiven (milieuspezifischen) und kommunikativen (gesellschaftlichen) Wissen unterschieden. Bezeichnungen und Äußerungen haben also einerseits eine öffentliche oder gesellschaftliche und andererseits eine nicht-öffentliche oder milieuspezifische Bedeutung (vgl. ebd. 2011, S. 42ff). Milieuspezifisch meint in diesem Zusammenhang einen individuell-fallspezifischen Erfahrungsraum (vgl. ebd. 2011, S. 42f).

„Wenn wir als [...] ein Beispiel den Begriff des ‚Dorfes‘ nehmen, so ist uns dieser einerseits in jener verwaltungsmäßigen, juristischen, verkehrstechni-

schen oder auch wissenschaftlichen Bedeutung mehr oder weniger verfügbar, die u.a. durch die Abgrenzung vom Begriff der ‚Stadt‘ oder der ‚Gemeinde‘ bestimmt ist. Eine zusätzliche, aber völlig andere Bedeutung gewinnt er für diejenigen, die im Dorf wohnend, Erfahrungen der dörflichen Alltagsexistenz damit verbinden“ (Bohnsack 2014, S. 62-63).

Diese gemeinsame Existenz und Erfahrung der Beteiligten in derartigen Beziehungen, so Bohnsack, konstituiert einen konjunktiven Erfahrungsraum der beteiligten Subjekte auf der Grundlage gemeinsamer Praxis (vgl. ebd. 2014, S. 63). So können Migrationserfahrungen konjunktives Wissen generieren und darüber empirisch erschlossen werden. Georgi und andere nutzen beispielsweise in ihrer Studie ‚Vielfalt im Lehrerzimmer‘ den Begriff des konjunktiven Erfahrungsraums spezifisch zur Grundlegung ihres biographischen Zugangs zum Selbstverständnis und zur schulischen Integration von Lehrkräften mit (eigenem) Migrationshintergrund (vgl. Georgi, Ackermann und Karakaş 2011). Hierbei liegt die Annahme zugrunde, dass das Aufwachsen als Minderheitsangehörige in einer ‚Dominanzkultur‘ spezifische (gemeinsame) Erfahrungen und habituelle Stile generiert, dass es also einen konjunktiven Erfahrungsraum des Migrationshintergrundes gibt (vgl. Georgi, Ackermann und Karakaş 2011, S. 31). Diese konjunktive Erfahrung dient bei Georgi u.a. als theoretische Anschlussstelle für die Erklärung von Gefühlen von Unmittelbarkeit, Nähe und Vertrautheit gegenüber Schülerinnen und Schülerin mit Migrationshintergrund, bzw. deren Eltern, die durch die befragten Lehrkräfte zum Ausdruck gebracht werden (vgl. ebd. 2011, S. 31). Die Autorinnen konstatieren somit eine Bedeutung der geteilten migrationspezifischen Erfahrungen (vgl. ebd. 2011, S. 268).

Bei der Suche nach Interviewpartnerinnen und -Partnern in dieser Untersuchung wurde jedoch nicht spezifisch nach Gatekeepern mit ‚Migrationserfahrung‘ gesammelt, sondern eine grundsätzliche Strategie der Offenheit verfolgt, bei der nur Betriebsgröße und Ausbildung einer zugewanderten Person als Samplingkriterien bedeutsam waren. Die konjunktive Erfahrung gewinnt in dieser Untersuchung ihre Bedeutung als ein offenes, die explorative Untersuchung begleitendes, bzw. als ein im Rahmen der Analyse hinzugezogenes, Konzept. Im Material zeigen sich immer wieder Anschlussstellen für (unterstellte oder tatsächliche) gemeinsame Erfahrungen, bzw. Gemeinsamkeiten der Gatekeeper und der Auszubildenden die auch, aber keineswegs ausschließlich, mit Migration in Verbindung stehen.

Hierbei wird der konjunktive Erfahrungsraum verstanden als ein „*Orientierungsrahmen im weiteren Sinne*“ (Bohnsack 2017, S. 104 Hervorhebungen im Original). Im Material zeigen sich an verschiedenen Stellen Hinweise darauf, dass gemeinsames Erfahrungswissen einen Bezugspunkt für die Gatekeeper darstellt. Interessant ist, dass sich die Gatekeeper über die tatsächlichen Gemein-

samkeiten nicht vergewissern können – sie wissen faktisch nicht, ob die Auszubildenden tatsächlich ähnliche Erfahrungen gemacht haben. Vielmehr konstruieren sie Gemeinsamkeit auf der Grundlage ihres eigenen Erfahrungsportfolios und ihrer Vermutungen über das Leben und die Erfahrungen der Auszubildenden. Möglicherweise spielen auch habituell wahrgenommene Gemeinsamkeiten eine Rolle, was den Anschluss auch über ein inkorporiertes konjunktives Erfahrungswissen auf performativer Ebene als „*Orientierungsrahmen im engeren Sinne*“ (Bohnsack 2017, S. 104 Hervorhebungen im Original) denkbar werden lässt. Die Herstellung von Gemeinsamkeit bezieht sich in den untersuchten Fällen beispielsweise auf Erfahrungen im Kontext von Migration und Neuanfang, betrifft aber auch weitere, sozio-biographische Aspekte. So wird beispielsweise das ‚Einserkandidat-Sein‘ (Herr B.) oder die hohe Familienorientierung (Frau A.) zur zentralen Kategorie. Entsprechende Konstrukte von Gemeinsamkeit sowie Differenzenerfahrungen verdienen somit, als theoretische Bezugspunkte, besondere Berücksichtigung bei der Theoretisierung der Analyseergebnisse.

## **8. Das ‚Wir‘ als Herstellungsleistung – Grenzziehungsprozesse beim Ausbildungszugang**

Im Rahmen der narrationsanalytischen Untersuchung konnte gezeigt werden, dass biographische Aspekte für die Einstellungsentscheidungen und deren Begründung zugunsten junger Menschen mit Migrationshintergrund bedeutsam sind. Angelehnt an die Methodologie der ‚Grounded Theory‘ erfolgte eine theoretisch-konzeptuelle Anbindung aus dem Material und der Auswertung heraus. Die Auswertung von Material und weiterführende Theoriearbeit wechselten sich im Untersuchungsverlauf ab und überschritten sich.

Im Anschluss an die oben vollzogene theoretisch-konzeptuelle Einordnung erfolgt nun die weiterführende Theoretisierung der Einstellungsentscheidungen als Prozesse sozialer und insbesondere ethnischer Grenzziehung. Soziale und ethnische Grenzziehung stellt ganz grundsätzlich einen geeigneten theoretischen Rahmen für das Verständnis des Ausbildungszugangs zugewanderter junger Menschen dar. Dabei steht im Fokus, zu verstehen, wie die Gatekeeper soziale und ethnische Grenzen ziehen, relativieren oder entkräften. Soziale und insbesondere ethnische Grenzziehung als Theoretisierungsangebot zu nutzen, bietet sich unter anderem an, weil der Ansatz handlungstheoretisch ausgerichtet ist. Fraglich ist dabei, mit welchen Mitteln in Grenzziehungsprozessen agiert werden kann und welche unterschiedlichen Handlungsstrategien sich darin zeigen (vgl. Mantel 2017, S. 54).

Insgesamt bietet sich der Ansatz an, um als Rahmen für Fragen von Ressourcenverteilung und Ungleichheit auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt genutzt zu werden. Dabei ist noch wenig darüber bekannt, welche Rolle Prozesse der ethnischen Grenzziehung in diesem Bereich spielen und wie sie sich genau gestalten. Wimmer bemerkt dazu: „it is striking how little is known about how resource distributions influence processes of ethnic boundary making in labor markets“ (Wimmer 2013, S. 34).

Aus dem Forschungsinteresse heraus zentral scheint insbesondere bei der Entkräftung ethnischer Grenzen der Rückgriff der Gatekeeper auf eine sozio-biographische Ähnlichkeit zwischen ihnen und den Zugewanderten. Im Akt der Herstellung von Gemeinsamkeit helfen sozio-biographische Ähnlichkeitsannahmen, Konstrukte ethnisch-kultureller Fremdheit zu relativieren, bzw. deren Bedeutung herabzusetzen. Es wird deutlich, dass die Herstellung eines ‚Wir‘ im Unternehmen als operatives ‚Doing‘ begriffen werden kann, wobei Familiarität und fami-

lienanalogue (Für)Sorgestrukturen eine herausgehobene Rolle zu spielen scheinen.

Aus der Vorstellung von Erklärungsansätzen zum Verständnis der Einmündungsschwierigkeiten heraus konnte gezeigt werden, dass der Blick auf die Gatekeeper und deren Biographien lohnenswert ist. Insbesondere, um der Prämisse zu entsprechen, dass eine Abstraktion von der Individualität der Entscheiderinnen und Entscheider nicht oder nur in Grenzen zulässig ist (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 100), ist der fallrekonstruktive Nachvollzug geboten. Dass immer wieder persönliche, moralische oder politische Aspekte in den vorliegenden Studien eine wichtige Rolle spielen, hat eine biographische Perspektive nahegelegt. Gleichzeitig ist deutlich geworden, dass die theoretischen Rahmungen der dargestellten Untersuchungen, die beispielsweise organisationssoziologisch oder diskriminierungstheoretisch fundiert sind, das ‚Phänomen‘ einer Nicht-Abstrahierbarkeit des Subjektiven in diesen Entscheidungsprozessen nur bedingt theoretisch anbinden können.

Im Versuch eine organisations- sowie biographietheoretische Perspektive zusammen zu denken, wird hier ein handlungstheoretischer Ansatz gewählt. Der Ein- bzw. Ausschluss junger Menschen hinsichtlich des Zugangs zur dualen Ausbildung in Zusammenhang mit ethnisch-kulturellen Aspekten wird nun im Folgenden als Prozess sozialer Grenzziehung, vorgenommen durch die Personalentscheidenden, diskutiert. In solchen Prozessen sind sowohl biographische Voraussetzungen als auch organisatorische Erfordernisse sowie gesellschaftliche Diskurse relevant. Sie erlangen ihre Bedeutung in einem Wechselspiel und stehen in Verbindung mit den Entscheidungen sowie den Entscheidungsbegründungen zugunsten der Einstellung zugewanderter Ausbildungsinteressierter.

Grundsätzlich stellen

„Erfahrungen und Umgangsweisen mit Differenz und Zugehörigkeit das individuelle Erleben eines sozialen Geschehens dar, bei dem Unterscheidungen vorgenommen und Grenzen gezogen, bearbeitet und auch wieder aufgelöst werden“ (Mantel 2017, S. 43).

Um die Bedeutung sozialer Grenzziehungen für diese Untersuchung zu erläutern, ist es zunächst wichtig, sich die vorliegenden Erkenntnisse zu den Zugangsschwierigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch grundlegende strukturelle Aspekte des dualen Systems der Berufsausbildung nochmals vor Augen zu führen. So sind Betriebe, neben den Berufsschulen, die zentralen Orte der dualen Berufsausbildung. Darüber hinaus ist die Einstellung als Auszubildende bzw. Auszubildender durch den Betrieb gewissermaßen die ‚Eintrittskarte‘ in das System. Ohne die Einstellung durch ein ausbildendes Un-

ternehmen ist eine reguläre duale Berufsausbildung nicht möglich. So betrachtet, ergibt sich für das duale System das Bild eines ‚Innen‘ und eines ‚Außen‘. Der Weg in das System hinein führt über die ausbildenden Betriebe, die durch ihre Einstellungen den Zugang regulieren. In der vorliegenden Untersuchung werden diese Regulierungen, besonders hinsichtlich des Verständnisses der Berücksichtigung oder Nicht-Berücksichtigung zugewanderter Bewerberinnen und Bewerber, als Ergebnisse sozialer und ethnischer Grenzziehungsprozesse konzeptualisiert. Hierbei erfolgt eine Bezugnahme darauf, dass Personalentscheidende als Gatekeeper, also als eine Art Torhüterin oder Torhüter, den Zugang an einer strukturellen Grenze zwischen einem ‚Außen‘ und einem ‚Innen‘ des dualen Systems steuern. Innerhalb dieser sozialen Grenzziehungen scheint, neben anderen, die Unterscheidung zwischen einheimischen und zugewanderten Personen eine Rolle zu spielen. Deutlich gemacht werden soll an dieser Stelle, dass die metaphorische Nutzung von Bildern wie ‚Innen‘ und ‚Außen‘, von ‚Tor‘ und ‚Grenze‘ selbstverständlich eine vereinfachende Darstellung bedeutet. Gleichzeitig ermöglichen diese Metaphern es zu abstrahieren, und so die relevanten Phänomene und Prozesse in den Blick zu nehmen.

Bei der Betrachtung der oben dargestellten Erklärungsansätze zu den betrieblichen Voraussetzungen der Zugangsschwierigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund wird deutlich, dass in den Entscheidungsprozessen durch die Betriebe Abwägungen vorgenommen werden. Hierbei stellt die soziokulturelle Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber ein eigenständiges Kriterium bei der Personalauswahl dar (vgl. Scherr, Janz und Müller 2013, S. 253). Ein Ausschluss hinsichtlich des Ausbildungszugangs geschieht in geringerem Maße aufgrund von Annahmen hinsichtlich geringerer Leistungsfähigkeit junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine größere Rolle spielen Befürchtungen, die beispielsweise die Annahme fehlender ethnisch-kultureller oder sprachlicher ‚Passung‘ betreffen (vgl. Enggruber und Rützel 2014, S. 31).

Die vorgestellten Studien zeigen auf, dass in den Betrieben immer wieder Bedenken hinsichtlich mangelnder Passung *aufgrund* ethnisch-kultureller Unterschiede herangezogen werden, um den Ausschluss Auszubildender mit Migrationshintergrund zu rechtfertigen, bzw. zu begründen. Ebenso spielen Argumentationen eine Rolle, die sich auf Befürchtungen vor dem Verlust von Kundschaft beziehen, von der angenommen wird, dass sie die Beschäftigung ausländischer oder als ausländisch wahrgenommener Auszubildender missbilligt. Es findet eine Grenzziehung statt, welche die „*akzeptablen und akzeptierten Auszubildenden*“ (Imdorf 2011, S. 265 Hervorhebungen im Original) von denjenigen trennt, auf die die Akzeptanzkriterien nicht zutreffen. Dabei wird die Zuschreibung von ‚fremder‘ Ethnizität zu einem entscheidenden Kriterium.



Diese Unterscheidung verweist auf die Aufteilung in ein ‚wir‘ und ein ‚die anderen‘. In Anlehnung an Wimmer (2008, S. 58) wird in dieser Arbeit Ethnizität nicht als offensichtliche Analyseeinheit und als quasi selbsterklärende Variable vorausgesetzt, sondern als Resultat spezifischer Prozesse von Grenzziehung verstanden.

„Dieses Grenzziehungsparadigma [...] konzipiert [...] die Ethnizität von Immigranten als das Ergebnis eines Interaktionsprozesses, der die Unterscheidung von Mehrheit und Minderheit erst hervorbringt und mit Bedeutung versieht“ (Wimmer 2008, S. 58).

Der Zugang zu den Betrieben und die Unterscheidung zwischen der Angehörigkeit zur ‚Mehrheit‘ beziehungsweise zur ‚Minderheit‘ scheinen bei den Auswahlprozessen in den Unternehmen miteinander in Verbindung stehen. Der Ausschluss ausländischer, bzw. als ausländisch wahrgenommener, Bewerberinnen und Bewerber, lässt sich somit auch als Prozess der sozialen Schließung (vgl. Weber 1972, S. 23 hier grundsätzlich bezogen auf soziale Beziehungen) anhand ethnischer Kriterien erklären.

## 8.1 Die Theorie ethnischer Grenzziehung nach Wimmer

Im Folgenden wird die Theorie ethnischer Grenzziehung nach Wimmer detaillierter vorgestellt und als theoretischer Rahmen für die vorliegende Untersuchung genauer erläutert.

Wimmer weist die ‚Herder‘-sche Gleichsetzung von ethnischer Kultur, Gemeinschaft und Kategorie“ (Wimmer 2008, S. 57) zurück. Damit verneint er eine Auffassung davon, dass ethnische Gruppen gewissermaßen als „selbstevidente Beobachtungs- und Analyseeinheiten“ (ebd. 2008, S. 57) gesehen werden sollten, wie es in vielen migrationssoziologischen Studien der Fall ist. Eine solche Setzung bewertet er als problematisch, da a priori eine kulturelle Verschiedenheit von einer ‚Mehrheitsgesellschaft‘ angenommen wird und gleichzeitig Gemeinschaft und Solidarität der Mitglieder der entsprechenden ethnischen Gruppe vorausgesetzt würden (vgl. ebd. 2008, S. 57). Dies ist aus seiner Sicht nicht haltbar. Unter anderem in Anlehnung an Barth (1969) versteht Wimmer ethnische Gruppen als aus einem sozialen Prozess der Grenzziehung resultierend.

Diese Grenzziehung erfolgt nach vier axiomatischen Annahmen:

1. Das konstruktivistische Prinzip (vgl. Wimmer 2008, S. 67, unter Bezugnahme auf Jenkins 1997, Kapitel 1), nach dem ethnische Gruppen als Ergebnis eines reversiblen sozialen Grenzziehungsprozesses und nicht als vorgegebene Aufteilung der sozialen Welt konzipiert werden.
2. Die subjektivistische Annahme, bei der davon ausgegangen wird, dass ethnische Grenzen durch die relevanten Akteure anhand von kulturellen Diakritika (z.B. Sprache, Kleidungsstile, Familienstrukturen, Hautfarbe) markiert werden, die sie selbst als relevant erachten.
3. Die interaktionistische Annahme, die besagt, dass ethnische Grenzen aus Handlungen von Individuen auf ‚beiden Seiten der Grenze‘ resultieren. Die Bevorzugung der eigenen ethnischen Gruppe und Diskriminierung von ethnisch Anderen stellt hierbei den grundlegenden Mechanismus der Formierung und Stabilisierung ethnischer Gruppen dar. Mehrheiten und Minderheiten konstituieren sich erst durch dieses Definieren von Grenzen.
4. Das prozessualistische Prinzip, nach dem sich die Grenzziehungsperspektive auf Prozesse der Erzeugung von Gruppen konzentriert. Wimmer betont, dass dieses Prinzip nicht bedeutet, dass sich die Kategorien und Gruppen ganz nach dem Belieben der Akteure verändern. Vielmehr spricht er davon, dass trotz des prozesshaften Charakters eine Reproduktion historisch relativ stabiler und situativ kaum variierender Grenzen stattfindet (vgl. Wimmer 2008, S. 67-68).

In meiner Untersuchung wird deutlich, dass Betriebe ihre Einstellungsentscheidungen nicht unabhängig von diesen spezifischen ethnischen Grenzziehungsprozessen treffen und dass sie darüber hinaus selbst soziale Grenzziehungen vornehmen, in denen auch ethnische Kategorien eine Rolle spielen. Diese Grenzziehungen können folgenreich sein, da in ihrer Folge Ausschluss oder Einbezug geschehen kann. In den vorgestellten Studien zu betrieblicher Diskriminierung zeigt sich, dass den diskriminierenden Praktiken kategoriale Unterscheidungen zugrunde liegen, welche mit Zuschreibungen vermeintlich typischer Eigenschaften einhergehen, die zur Begründung und Rechtfertigung der Ungleichbehandlung verwendet werden (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 101). Dies geschieht nicht einheitlich, vielmehr reicht das Spektrum von der offenkundigen Verwendung diskriminierender Zuschreibungen bis hin zur prinzipiellen Infragestellung der Angemessenheit der gängigen Unterscheidung von Einheimischen und Migranten (vgl. ebd. 2015a, S. 101). Betriebe sind also durchaus mit den kategorialen Unterscheidungen befasst, in denen der „Herder‘sche Commonsense“ (Wimmer 2008, S. 57), nach dem sich zugewanderte ethnische Gruppen durch kulturelle Differenz und Gemeinschaftssolidarität von der Gruppe der einheimischen Mehrheit abgrenzen lassen, enthalten ist, bzw. kritisch hinterfragt wird. Die Betriebe setzen sich jedoch sehr spezifisch und unterschiedlich mit der Verwendung und Bewertung beispielsweise ethnischer, nationaler und religionsbezogener Zuschreibungen auseinander (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S.

107). Als eine solche Auseinandersetzung kann auch verstanden werden, wenn Betriebe ausdrücklich darauf verweisen, dass die Unterscheidung zwischen migrierten Personen und Einheimischen kein relevantes Kriterium bei der Lehrstellenvergabe (mehr) ist oder eine ausdrückliche Problematisierung der Verwendung der Kategorie Migrationshintergrund vorgenommen wird (vgl. ebd. 2015a, S. 104).

Betriebe sind, wie andere Organisationen auch, eingebunden in die „soziale Dynamik von Einwanderungsgesellschaften“ (Mantel 2017, S. 54).

„In Einwanderungsgesellschaften wird gewöhnlich in der einen oder anderen Weise zwischen Eingewanderten und Einheimischen unterschieden. Dabei wird oftmals kulturelle Differenz unterstellt und erwartet, dass durch Assimilation kulturelle Angleichung und soziale Annäherung stattfindet. Diese Angleichung und Annäherung erscheint dann oft als ein quasi-natürlicher Prozess. Diese quasi-Natürlichkeit wird mit dem Grenzziehungsansatz allerdings in Frage gestellt, die Unterscheidungen zwischen Eingewanderten und Einheimischen werden entsprechend denaturalisiert und vielmehr als Prozesse sozialer Schließung oder sozialer Öffnung und damit auch als genuin politische Prozesse verstanden“ (ebd. 2017, S. 54).

Ob Einwanderungs- und Minderheitengruppen zu anerkannten Bürgerinnen und Bürgern eines Staates werden können, hängt also nicht nur von deren Verhalten im Sinn kultureller Angleichung und sozialer Annäherung ab, sondern auch von der Art der Grenzlinie. Gleiches gilt, zugeschnitten auf die vorliegende Untersuchung, auch für die Frage danach, wer zum „*akzeptablen und akzeptierten Auszubildenden*“ (Imdorf 2011, S. 265 Hervorhebung im Original) werden kann.

Auf individueller Ebene sind Grenzziehungsprozesse als ein Zusammenspiel kategorialer Vorstellungen und sozialer Handlungen zu verstehen (vgl. Mantel 2017, S. 45; Wimmer 2013, S. 6-7). Diese Herangehensweise eröffnet den Blick auf die Gatekeeper in den Betrieben als Handelnde in Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen, sozialen und betrieblichen Rahmenbedingungen sowie individuell-biographischen Voraussetzungen. Hinsichtlich der (sozialen) Unterscheidung zwischen Zugewanderten und Einheimischen wird hier für die Bundesrepublik Deutschland von einer grundsätzlich relativ stabilen und politisch bedeutsamen sozialen Grenze ausgegangen. Diese Stabilität bedeutet gleichzeitig aber nicht, dass die handelnden Akteure keine Möglichkeiten des Umgangs mit den ethnischen Grenzen finden können.

Wimmer beschreibt hierzu verschiedene „Modes of boundary making“ (Wimmer 2013, S. 49), wobei er betont, dass eine Unterscheidung zwischen individuellem und gemeinsamem Handeln hinsichtlich dieser Typologie nicht notwendig

ist und die besprochenen Strategien von individuellen sowie kollektiven Akteuren verfolgt werden können (vgl. ebd. 2013, S. 50). Als Ausnahme gilt lediglich die Strategie der individuellen Grenzüberschreitung, die per Definition eine Angelegenheit von Individuen ist (vgl. ebd. 2013, S. 50).

Es handelt sich bei den verschiedenen Grenzziehungsstrategien grundsätzlich um

„strategies of boundary making: different ways in which individual and collective actors can relate to an existing mode of classification and closure, and how they can attempt to enforce their vision of the legitimate divisions of society“ (ebd. 2013, S. 44).

Gemeint sind verschiedenen Optionen, die Akteure verfolgen können, um auf bestehende Grenzen zu reagieren, sie zu verstärken, sie zu verschieben, um neue Gruppen von Individuen auszuschließen oder andere einzuschließen, oder um andere nicht-ethnische Modi der Klassifizierung und sozialen Praxis zu fördern (ebd. 2013, S. 46). Zu diesen Strategien ethnischer Grenzziehung gehören beispielsweise das Verschieben von Grenzen, um diese inklusiver oder exklusiver zu gestalten, aber auch das Modifizieren von Grenzen. Dieses Modifizieren kann auf unterschiedliche Weise stattfinden. Wimmer unterscheidet hier zwischen:

1. der Veränderung der Hierarchie von Grenzen (normative Umkehrung, Gleichstellung)
2. der Veränderung der Position (individuelle Überschreitung mit Reklassifizierung oder Assimilation, kollektive Repositionierung) und
3. der Strategie der Entkräftung von Grenzen (Reduktion der Bedeutsamkeit von Ethnizität). Bei dieser Strategie, dem sogenannten Blurring, werden andere subethnische Kategorien betont, um die Legitimität von ethnischen oder nationalen Grenzen zu unterminieren. Dazu gehören beispielsweise die Betonung sub-ethnischer (z.B. lokaler) Zugehörigkeit, das Herausstellen supra-ethnischer (z.B. zivilisatorische oder übergeordneter gemeinsamer kultureller Bezüge) oder eine auf das Menschsein an sich bezogene (die gemeinsame Humanität betonende) Strategie (vgl. ebd. 2013, S. 44-62; vgl. Mantel 2017, S. 58-60).

Die Neutralisierung der Unterscheidung von Einheimischen und Migranten als nicht mehr zeitgemäß, wie Scherr u.a. sie beschreiben (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 108-109), könnte hierbei beispielsweise als eine Strategie der Entkräftung ethnisch-nationaler Grenzen gesehen werden, die es dem Unternehmen ermöglicht, junge Menschen mit Migrationshintergrund personalpolitisch mit einzubeziehen. Problematisierende Charakterisierung von Migrantinnen und Migranten, insbesondere von ethno-national gefassten Teilgruppen, wie sie ebenfalls durch Scherr u.a. (ebd. 2015a) wie auch durch Imdorf (2011) beschrie-

ben werden, lassen sich durch den Analyserahmen als Stabilisierung (bestimmter) ethnischer Grenzen begreifen, in deren Folge Ausschluss legitimiert wird. Aufgrund des prozesshaften Charakters ethnischer Grenzziehung, ist dieser Ausschluss gleichzeitig Ergebnis vergangener und Voraussetzung zukünftiger Nicht-Berücksichtigung zugewanderter Bewerberinnen und Bewerber. Wenn bestimmten Individuen der Zugang zu Gütern, Positionen, Räumen oder Beziehungen vorenthalten wird, um eine Grenze relevant zu machen, spricht Wimmer von Strategien der Diskriminierung (vgl. Wimmer 2013, S. 63).

Insgesamt wird deutlich, dass die Unternehmen zwar eine gewisse Autonomie bei ihren Entscheidungen haben, dass sie diese jedoch keineswegs unabhängig von gesellschaftlichen und politischen Bewertungen und Diskursen treffen. Die Frage nach der Unterscheidung zwischen Zugewanderten und Einheimischen, im Sinne einer ‚sozialen Grenze‘ bildet hierbei eine Grundlinie, anhand derer die individuellen Konstrukte und Kategorisierungen der Gatekeeper zum Migrationshintergrund ihrer Auszubildenden genauer analysiert werden können. Die Entscheidungen der Gatekeeper zugunsten der Einstellung zugewanderter junger Menschen werden nachfolgend als Ergebnisse durchlässiger bzw. entsprechend modifizierter ethnischer Grenzen theoretisiert. Hierbei sind die betrieblichen sowie individuell-persönlichen Voraussetzungen der Gatekeeper für entsprechende ethnische Grenzziehungen zu beleuchten. Es kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass Rekrutierungsschwierigkeiten (als strukturelle Faktoren auf dem Ausbildungsmarkt) sich positiv auf die Bereitschaft auswirken, die Bedeutung ethnischer Kategorien zu relativieren. Dafür, dass dies nicht der einzige bedeutsame Faktor ist, sprechen die oben vorgestellten Studien, in denen beispielsweise ethno-nationale und ethno-rassistische Differenzkategorien trotz Schwierigkeiten der Betriebe bei der Rekrutierung geeigneter Auszubildender die Chancen von migrantischen Jugendlichen reduzieren (vgl. Scherr, Janz und Müller 2015a, S. 89-98). Von grundlegender Bedeutung für das Verständnis der Einstellungsprozesse und den damit zusammenhängenden Grenzziehungsprozessen ist die Annahme, dass nahezu alle Unternehmen, die sich für die Beschäftigung zugewanderter Menschen als Auszubildende entscheiden, einem Legitimierungsdruck nach außen (möglicherweise auch nach innen) ausgesetzt sind. Die Beschäftigung migrantischer Auszubildender in Einwanderungsgesellschaften scheint, ebenso wie deren Ausschluss, rechtfertigungsbedürftig.

## 8.2 Ethnische und soziale Grenzziehung durch die Gatekeeper

Das besondere Augenmerk dieser Untersuchung liegt auf der Frage nach der Bedeutung biographischer Erfahrungen der Personalentscheidenden hinsichtlich ihres Umgangs mit ethnischer Grenzziehung. Hierbei soll auch darauf verwiesen sein, dass die Konzentration auf ethnische Grenzziehungen nicht dazu verführen

darf, weitere Bezugspunkte für Ausgrenzung oder Einbezug aus dem Blickfeld geraten zu lassen. Wimmer weist darauf hin, dass eine zukünftige theoretische Entwicklung und empirische Forschung unter anderem in der Erweiterung des analytischen Horizonts durch Einbeziehung weiterer Formen sozialer Kategorisierung über den Fokus auf Ethnizität, Rasse und Nationalität hinaus bestehen sollte (vgl. Wimmer 2013, S. 213). Dies leistet die vorliegende Untersuchung durch ihre prinzipielle Offenheit gegenüber allen möglichen sozialen Kategorien, die sich im Rahmen der Analyse als relevant für die Entkräftung ethnischer Grenzen und die Konstruktion von Gemeinsamkeit zeigen. Vereinfacht gesagt, werden soziale (insbesondere sozio-biographische) Kategorien durch die Gatekeeper genutzt, um Gemeinsamkeit herzustellen und ethnisch-kulturelle Fremdheit in ihrer Bedeutung zu entwerten.

Im Material zeigen sich bestimmte ‚Umgangsformen‘ (vgl. Mantel 2017, S. 67) mit ethnischer Grenzziehung durch die Gatekeeper. Hierbei findet sich weniger das ‚Verschieben‘ von Grenzen, sondern sehr viel stärker verschiedene *Formen der ‚Modifikation‘ von Grenzen*, insbesondere der Veränderung der Position ethnischer Grenzen *sowie deren Entkräftung* (vgl. Wimmer 2013, S. 73; vgl. auch Mantel 2017, S. 61 nach Wimmer, hier gekürzt und ins Deutsche übersetzt).

Deutlich wird dies beispielsweise im Fall von Herrn D., da er selbst biographisch die individuelle Strategie der Assimilation vollzogen hat, um sich im Migrationsprozess zurechtzufinden. Er reagiert damit auf ethnisch-kulturelle Grenzziehungen, die er in England erfährt, beispielsweise im Rahmen der eigenen Unterordnung unter die Vorgabe von Monolingualität im beruflichen Alltag dort. Schließlich erkennt er die eigene Strategie der individuellen Überschreitung ethnischer Grenzen durch Assimilation auch im Verhalten seiner Auszubildenden. Dies bringt ihn einerseits zur Annahme einer Gemeinsamkeit zwischen ihm und der Auszubildenden und ebnet ihr andererseits erst den Weg in die Praxis, wo sie sich „völlig ohne Themen“ einfügt (vgl. Transkript Herr D., Z. 181-185).

Im Gegensatz dazu vollzieht Herr B. ein „collective re-positioning“ (Wimmer 2013, S. 73) im Sinne der Idealisierung ‚schwarzer Menschen‘ die er als „glücklicher wie wir“ (Transkript Herr B., Z. 795) sieht. Vor dem Hintergrund seines eigenen Unglücks, des Verlustes des Vaters und weiterer Vorbilder kann er schließlich Heilsames aus seiner Unterstützung für die zugewanderten Auszubildenden ziehen und als deren Helfer auftreten. Zudem ermöglicht das Bild des ‚Einserkandidaten‘, als den er den eigenen Vater, sich selbst und die ausgewählten Auszubildenden aus Namibia sieht, die Entkräftung der ethnischen Grenzen. Diese Strategie der Verähnlichung kann als *Similarisation* bezeichnet werden und soll hier als Erweiterung der Strategien des „Blurring“ (Wimmer 2013, S. 73) vorgestellt werden. Dies ermöglicht es, die Verähnlichung als biographisch

konnotierte Variante des Verwischens ethnischer Grenzen theoretisch zu fassen. Typisch für die Strategie des Blurring ist die besondere Betonung anderer, nicht ethnischer, Prinzipien und Kategorien, wie beispielsweise einer universalistischen Humanität (vgl. Mantel 2017, S. 60). Bei der *Similarisation* nehmen die Gatekeeper also Bezug auf die sub-ethnische Kategorie der sozio-biographischen Gemeinsamkeit.

Frau A. vollzieht aus ihrer biographischen Erzählung heraus eine Entkräftung ethnischer Grenzen einerseits, unter Betonung der gerade erwähnten, universalistischen, nämlich die Humanität betreffender Prinzipien (vgl. Strategie des Blurring - Universalism / humanity Wimmer 2013, S. 73). So betont sie: „man muss immer den Menschen sehen und nicht/ nicht die Herkunft. Also egal, ob der schwarz, gelb oder grün ist/ ist für uns zählt/ zählt der Mensch“ (Transkript Frau A., Z. 995-997). Gleichzeitig wird auch ihr es auf der Grundlage biographischer Aspekte möglich, innerhalb dieser Strategie der Entkräftung eine besondere Passung Cebrails in die Familie und den Betrieb vorzunehmen, bei der sie allerdings auch auf ethnische Zuschreibungen zurückgreift. So betont sie die hohe Familienorientierung Cebrails als „bei denen einfach so üblich“ (Transkript Frau A., Z. 1608) und benennt, dass sie selbst und ihr Auszubildender sich genau in Bezug auf diese Kategorie der Familienorientierung ähnlich seien. Hierbei zeigt sich, dass die im Rahmen dieser Untersuchung neu konzeptualisierte Strategie der Verähnlichung (*Similarisation*) nicht zwangsläufig zur Folge hat, dass ethnische Kategorien bedeutungslos werden, sondern dass ethnische Kategorien auch in diese Strategie eingebettet werden können.

Herr C., dessen Betrieb grundsätzlich auf eine lange Tradition der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmender zurückblickt, vollzieht im Interview sehr deutlich ethnische Grenzziehungen. Die Grenzlinie verläuft hierbei zwischen den ‚Arabern‘ und den ‚anderen‘ Betriebsangehörigen. Interessant ist vor diesem Hintergrund auch die Infragestellung dessen, ob Menschen mit französischer Staatsbürgerschaft als Ausländer bezeichnet werden können (vgl. Transkript Herr C., Z. 921-922). Deutlich wird daran, wie in einem Prozess ethnischer Grenzziehung einige aus einer Gemeinschaft aus- und andere in diese eingeschlossen werden. Erkenntnisreich ist, wie Kategorien wie Nationalität, Kultur und Herkunft verhandelt werden. Die Einstellung der Auszubildenden aus Syrien erfolgt im Betrieb von Herrn C. trotz der ethnisch-kulturellen Grenzziehung, diese sorgt aber für eine Besonderung dieser Gruppe innerhalb des Betriebs. Innerhalb der sozialen Dynamik des Friseursalons bekommt das ‚Araber Sein‘ schließlich eine herausgehobene Bedeutung unter Bezugnahme auf die grundsätzlich nicht-ethnische Kategorie von Geschlecht, welche allerdings über die Beziehungsform der Marginalisierung gewissermassen re-ethnisiert wird, wie oben dargestellt.

Erwähnenswert ist ergänzend, dass in den untersuchten Betrieben besonders solche Handlungsformen und Handlungspraktiken bedeutsam sind, die auch im familiären Kontext zu vermuten sind. Zu nennen sind hier beispielsweise die Unterstützung der alltäglichen Lebensführung, der Fürsorge und der Careleistungen zwischen den einzelnen Mitgliedern sowie ganz explizit Erziehung sowie die Unterstützung von Persönlichkeitsentwicklung (vgl. Jurcyk, Lange und Thiessen 2014, S. 9; vgl. Jurczyk 2014, S. 58). So wird ein Anschluss über den Ansatz des ‚Doing Family‘ möglich, welcher in der Familienforschung verortet, ein praxeologisches Verständnis von Familie entwickelt (vgl. Jurcyk, Lange und Thiessen 2014). Entscheidend ist in diesem Konzept, dass und wie fürsorgliche und persönliche Beziehungen zwischen Generationen und gegebenenfalls auch zwischen Geschlechtern gestaltet werden (vgl. ebd. 2014, S. 9). Betriebe sollen hier nicht als Familien konzeptualisiert werden, jedoch zeigen bestimmte Analogien und Anschlussstellen auf, dass ein Verständnis der Familie als ‚Herstellungsleistung‘ (vgl. Jurczyk 2014, S. 50) Potenzial für einen entsprechenden Blick auf Strukturen und Praktiken in den Betrieben bietet.

Zentrale Elemente, mit denen Familien sich charakterisieren lassen, treffen auch auf Betriebe zu: Als historisch und kulturell wandelbare Systeme stellen Familien, wie auch Ausbildungsbetriebe, zentrale Strukturelemente von Gesellschaft dar, die einen wichtigen Beitrag für Wirtschaft, Staat und Gesellschaft erbringen. Zudem sind beide Teil des Lebenszusammenhangs und der Lernwelt von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, es handelt sich also um Kontexte, in denen Persönlichkeit ausgebildet, Bindungsfähigkeit erlernt und unterschiedliche lebensführungsrelevante Kompetenzen erworben werden können (vgl. ebd. Jurczyk 2014, S. 50-51 hier bezogen auf Familie). Familienbilder stellen sich in meiner Untersuchung als Scharniere zwischen Biographie und Betrieb dar. Familienanaloge Strukturen und Funktionen sind im organisationskulturellen Kontext der Betriebe von Bedeutung und in ihrer normativen Ausgestaltung beeinflusst von traditionellen betrieblichen sowie biographisch erworbenen Mustern und Wertvorstellungen. Hierbei spielen, wie im Fall von Herrn C. und Herrn D. beispielsweise patriarchal-hegemoniale Männlichkeitskonfigurationen, bzw. die Auseinandersetzung mit diesen, eine Rolle. Auch stärker individualbiographische Konstellationen, wie der Wunsch nach Geschwistern / vielen Kindern (Frau A.) oder einer anderen Familie als der eigenen (Herr B.) stehen in Verbindung mit betrieblichen Entscheidungen und Handlungspraxen.

Grundlegend lässt sich die Herstellung von Gemeinsamkeit nach familienanalogem Vorbild als eine zentrale Praxis des Umgangs mit den zugewanderten Auszubildenden begreifen. Kleine und kleinste Betriebe erbringen hierbei im Rahmen der Betreuung von Auszubildenden Sorge- und Unterstützungsleistungen, die weit über die beruflich-fachliche Ausbildung hinaus gehen und die Ähnlichkeit mit familiären Fürsorge- und Careleistungen haben. Für zugewanderte Aus-



zubildende erlangen solche grundlegenden Unterstützungs- und Fürsorgeleistungen möglicherweise besondere Relevanz hinsichtlich spezifischer migrationsbezogener Herausforderungen, wie Wohnungssuche oder sozialem Anschluss.

Eine Perspektive, nach dem Vorbild von Ansätzen wie „Doing Gender“ (West und Zimmerman 1987), „Doing Family“ (Jurczyk, Lange und Thiessen 2014) oder auch „Doing Culture“ (Hörning und Reuter 2004) auf betriebliches Handeln lässt großes Potenzial vermuten, besser zu verstehen, wie Betriebe in der Lage sind, soziale Herstellungsleistungen zu erbringen, deren Ergebnis die Inklusion oder Integration neuer Mitglieder ist. Die Herstellung von Gemeinschaft hilft den Betrieben einerseits, sich als soziale Organisationsform an sich zu konstituieren und bringt andererseits die Inklusion bzw. Integration neuer Mitarbeitender in den Betrieb voran.

Vor dem Hintergrund der Frage nach ethnischen Grenzziehungsprozessen erhält eine solche praxeologische Perspektive besonderes Gewicht. Insbesondere spezifische Grundformen der Herstellung von Familie lassen sich hierbei an die Analyseergebnisse anschließen. So benennt Jurczyk die „*Konstruktion von Gemeinsamkeiten*“ (Jurczyk 2014, S. 61) als eine dieser Grundformen. Hierbei wird in alltäglichen und biographischen Interaktionen Familie als sinnhaftes und gemeinschaftliches Ganzes hergestellt. Besonders Prozesse der Inklusion derjenigen, die als zu einer Familie zugehörig verstanden werden, sowie die Herstellung eines Wir-Gefühls spielen dabei eine wichtige Rolle (Jurczyk 2014; Nelson 2006; Galvin 2006). Solche Prozesse sind auch hinsichtlich der Frage ethnischer Grenzziehung von Bedeutung und können als verbindende Elemente zwischen handlungspraktischem Doing in den Betrieben und einer Theoretisierung durch die Grenzziehungsperspektive verstanden werden.

## 9 Schlussbetrachtung und Ausblick

Abschließend ist zu resümieren, dass die Einstellung von Auszubildenden bzw. Mitarbeitenden an jedes Unternehmen eine ‚Integrations- bzw. Inklusionsanforderung‘ stellt. Es gilt dann, aus einer zuvor externen Person ein Organisationsmitglied zu machen, bzw. die entsprechende Person dazu zu befähigen, ein solches Mitglied zu werden. Hierbei wird deutlich, dass die Einstellungsentscheidungen nicht losgelöst von diesen Eingliederungsprozessen gesehen werden können. Insbesondere bei zugewanderten Auszubildenden scheinen spezifische Annahmen über besondere Herausforderungen in diesen Prozessen die Einstellungsentscheidungen zu beeinflussen. Dies geschieht oftmals zum Nachteil der zugewanderten Ausbildungsinteressierten. In den hier beschriebenen Fällen findet die Einstellung häufig ‚trotz‘ entsprechender Befürchtungen und Vorannahmen statt. Deutlich wird auch, dass den hier untersuchten Einstellungen in die duale Ausbildung zumeist ‚Kennenlernphasen‘ vorgeordnet waren, beispielsweise über Praktika oder Probearbeiten, oder andere Arten des Kennenlernens. Nicht in ihrer Bedeutung zu unterschätzen sind hierbei Personen, die nicht dem Unternehmen oder Betrieb angehören, die aber vor Ort in der einen oder anderen Weise ‚etabliert‘ sind und den ersten Kontakt unterstützen oder gar initiieren. Sie fungieren als Gewährsleute und ebnen oftmals den Weg an das ‚Tor‘ des Ausbildungsbetriebs.

Ob sich dieses für die jungen Migrantinnen und Migranten öffnet, ist abhängig von verschiedenen Faktoren. Eine Rolle spielt beispielsweise ein bestehender Personalbedarf im Betrieb oder auch die individuellen Ressourcen und Fähigkeiten, welche die Ausbildungsinteressierten mitbringen. Entscheidend ist jedoch zudem, auf welche personalentscheidenden Personen sie treffen und welche Haltungen, Vorstellungen und Vorannahmen diese gegenüber der Beschäftigung und Ausbildung von Zugewanderten oder bestimmten Gruppen zugewanderter Menschen haben. Auch die lebensgeschichtlichen Erfahrungen der Gatekeeper in den Betrieben haben eine Bedeutung dafür, ob sie zu ‚Chancengebenden‘ werden und zugewanderte junge Menschen in Ausbildung einstellen. Mit der Einstellung in Verbindung stehen dabei spezifische Prozesse der sozialen und ethnischen Grenzziehung, die einerseits den Ausbildungszugang für diese Zielgruppe (mit)regulieren, andererseits aber auch für die Herstellung eines ‚Wir‘ im Unternehmen bedeutsam sind. Hierbei spielen Strategien der Entkräftung ethnischer Grenzen eine besondere Rolle. Die vorliegende Untersuchung konnte, in Erweiterung der Theorie ethnischer Grenzziehung nach Wimmer (2008; 2013), zeigen, dass auch eine Strategie der *Similarisation*, der Verähnlichung also, von den

Gatekeepern zur Entkräftung ethnischer Grenzen und zur Legitimierung der Einstellungsentscheidung eingesetzt wird. Weiterhin zeigt die Untersuchung auf, welche herausgehobene Rolle familienanaloge Strukturen, entsprechende organisationale Selbstverständnisse und vergemeinschaftende Praktiken für die Herstellung eines ‚Wir‘ in den Betrieben spielen. Es ist davon auszugehen, dass dieser Aspekt keineswegs nur zugewanderte Auszubildende betrifft, sondern, dass Betriebe ganz grundsätzlich auf solche Umgangsweisen zurückgreifen, um die Integration bzw. Inklusion neuer Mitarbeitender ins Unternehmen zu realisieren.

Auf der Suche nach Antworten auf die Forschungsfrage wurde in der vorliegenden Untersuchung empirisches Material in einem Feld erhoben, zu dem der Zugang oftmals schwierig ist. Gerade in kleinen und kleinsten Unternehmen ist Zeit knapp und die Bereitschaft, sich hinsichtlich der Personalauswahl ‚auf die Finger‘ sehen zu lassen, oft gering. Betrachtet man den Anteil, den kleinere Unternehmen an der dualen Ausbildung haben, so wird deutlich, dass Forschung zum Ausbildungszugang sich auch, bzw. gerade, mit diesen beschäftigen muss. Dabei sind die Auswahl- und Entscheidungspraktiken der Betriebe von höchster Relevanz für die Verteilung von Teilhabechancen für junge Menschen. Gerade weil die Einstellungen zunächst augenscheinlich nach vorrangig marktförmiger Logik ablaufen und mit ihnen über die Vergabe von (Aus)Bildungs- und somit Lebenschancen entschieden wird, sollten die einschlägigen Studien, die ethnisch-herkunftsbezogene Diskriminierung nachweisen, besonderes Augenmerk erhalten. Schon rechtlich, darüber hinaus aber auch gesellschaftlich, widerspricht der Ausschluss aufgrund nicht-deutscher Herkunft den normativen Vorgaben. Um wirkungsvoll gegenzusteuern, ist es unerlässlich, die Prozesse genauer zu verstehen, nach denen Gatekeeper an dieser strukturell so bedeutsamen Stelle den Zugang für junge Menschen mit Migrationshintergrund gewähren oder verweigern. Die vorliegende Untersuchung leistet dazu einen Beitrag.

Anhand der vorgestellten Ergebnisse wird deutlich, dass, für den Bereich der Auswahlentscheidungen in den kleinen und kleinsten Betrieben, ein biographischer Zugang die wissenschaftliche Perspektive sinnvoll erweitert. Biographieforschung mit betrieblichen Gatekeepern scheint geeignet, Schnittstellen von Organisationskultur sowie individuellem Habitus sichtbar und somit rekonstruierbar zu machen. Der biographieanalytische Blick auf die Lebensgeschichte ermöglicht ein tieferes Verständnis der personalpolitischen Entscheidungen und Entscheidungsbegründungen durch die Gatekeeper. Unabhängig von der biographischen Perspektive der vorliegenden Studie, bestätigt sich am Material die herausgehobene Bedeutung der positiven betrieblichen Erfahrungen, die, einmal gemacht, die Weichen für weitere Einstellungen Auszubildender mit Migrationshintergrund zu stellen scheinen. Auch die Bedeutung ehrenamtlicher Begleitpersonen als Mentorinnen und Mentoren bzw. Gewährspersonen beim Ausbildungszugang wird in den Einzelfällen deutlich. Gerade in neu gegründeten Betrieben,

bzw. solchen ohne vorhandene spezifische Erfahrungen, scheinen zudem bestimmte biographische Aspekte aufseiten der Gatekeeper den Zugang junger Menschen mit Migrationshintergrund zu erleichtern. Zu nennen sind hier Differenzenerfahrungen sowie Konstrukte konjunktiver Erfahrungen oder sozio-biographischer Gemeinsamkeiten, insbesondere, jedoch keineswegs ausschließlich, vor dem Hintergrund selbst erlebter Migration. Die Bedeutung von Differenzenerfahrungen, wie sie im Rahmen der Untersuchung dargestellt wurde, tangiert den Interkulturalitätsdiskurs. So erhält die Erfahrung von Differenz für die persönliche Entwicklung des oder der Einzelnen ein besonderes Gewicht. Ob und inwiefern solche Erfahrungen didaktisch ‚herzustellen‘ sind, wie ihre Verarbeitung begleitet werden kann und welche Voraussetzungen bestehen müssen, damit die Irritation durch das Fremde oder durch die eigene Fremdheit in eine produktive Lern- oder gar Transformationserfahrung mündet – dies alles sind Fragen, die für die interkulturelle Bildung viel Potenzial für eine empirische, didaktische sowie theoretische (Weiter)Beschäftigung mit der Thematik bereithalten.

Die Untersuchung wirft im Ausblick auf zukünftige Forschung neue Fragen auf. Es zeigen sich Aspekte, deren Beantwortung und Erforschung vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse geboten erscheint. So ist für die Partizipationschancen junger Menschen nicht-deutscher Herkunft der je spezifische organisationskulturelle Kontext von (Aus)Bildungsinstitutionen bedeutsam. Dieser scheint relevant für die Teilhabemöglichkeiten zu sein und in Zusammenhang mit den Vergabeverfahren zu stehen. Erkenntnisreich könnte es sein, die Verbindungen zwischen der Struktur der Organisation, ihren rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, routinisierten Praktiken und den lebensgeschichtlichen Voraussetzungen der Menschen, die als Akteure die Organisationskulturen leben, gestalten und verändern, zu beforschen. Besser zu verstehen, wie Individuum und Organisation in diesem Zusammenhang aufeinander Bezug nehmen, könnte, gerade im Bereich beruflicher Bildung, lohnend sein. Sicherlich sind dabei Fragen, die den Bereich Zuwanderung und Integration betreffen, immer als eingebettet in eine allgemeine Organisationsentwicklung zu verstehen. Dies wird auch deutlich, wenn man eine Grenzziehungsperspektive einnimmt. Hierbei erscheint es nicht sinnvoll, ethnische Grenzziehung als isoliert von Grenzziehungsprozessen anhand anderer sozialer Kategorien zu betrachten. Die vorliegende Untersuchung macht deutlich, dass die Gatekeeper auf sehr verschiedene sozio-biographische Aspekte Bezug nehmen, wenn sie Ähnlichkeit zwischen sich und den Auszubildenden konstruieren und damit ethnische Grenzen zu entkräften versuchen. Ethnische und soziale Grenzziehung als Theoretisierungsangebot zu verstehen, mit dem sich Einmündungs- sowie Ausgrenzungsprozesse in (Bildungs)Organisationen verstehen lassen, ist sicherlich eine Perspektive die das grundlegende Verständnis in der Übergangsforschung unterstützen und erweitern kann. Gerade um den Vollzug solcher Grenzziehungen sowie die Herstellung von Gemeinschaft beforschen zu können, bietet sich eine praxeologi-

sche Forschungsperspektive an. Methodisch könnte dem durch ethnographische Verfahren entsprochen werden. Ethnographische Forschung in Ausbildungsunternehmen zu realisieren, ist eine im Feldzugang sicherlich herausfordernde jedoch vielversprechende methodisch-empirische Zukunftsperspektive.

Abschließend möchte ich darauf hinweisen, dass die vorliegende Untersuchung sehr konkret aufzeigt, dass Organisationen, bzw., die in ihnen tätigen Akteure, gegenwärtig gefragt sind, sich gegenüber teilweise sehr direkten fremdenfeindlichen und rassistischen Anfeindungen zu positionieren. Ziele dieser Anfeindungen sind die Auszubildenden, aber auch die Gatekeeper und deren Betriebe selbst. Es handelt sich bei den Bemühungen um Rechtfertigung der positiven Einstellungsentscheidungen also nicht um eine Reaktion auf völlig abstrakte Befürchtungen. Vielmehr haben die Gatekeeper ein sehr klares Gefühl gesellschaftlicher Grundstimmungen und sind teilweise auch selbst nicht frei von entsprechenden Ressentiments. Die konkrete Einstellungspolitik kann durchaus direkte negative Folgen haben, wie die erlebten Anfeindungen in den untersuchten Fällen zeigen. Die Erfordernis, in der Einwanderungsgesellschaft der Bundesrepublik Deutschland entgegen rassistischer und ethnisch-kulturell diskriminierender Strömungen Position zu beziehen, betrifft kleine und kleinste Unternehmen, die lokal verortet sind, ganz unmittelbar. Hierbei handeln sie zwischen Legitimierungsdruck, Personalbedarf undhaltungsfragen im Spannungsfeld von Biographie, Betrieb und ‚Bauchgefühl‘.

## Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. 2018. *Bildung in Deutschland 2018: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung*. 1. Auflage. Bielefeld: wbv Media.
- . 2020. *Bildung in Deutschland 2020*. DE: wbv Media. <https://doi.org/10.3278/6001820gw> (zugegriffen: 1. Oktober 2020).
- Baas, Meike und Martin Baethge. 2017. Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Expertise im Rahmen des Ländermonitors berufliche Bildung. Bertelsmann Stiftung. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung\\_Berufsausbildung\\_2017.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_Berufsausbildung_2017.pdf) (zugegriffen: 22. August 2017).
- Barth, Fredrik. 1969. *Ethnic groups and boundaries: the social organization of culture difference*. Boston: Little, Brown and Co.
- Bartmann, Sylke. 2006. *Flüchten oder Bleiben? Rekonstruktion biographischer Verläufe und Ressourcen von Emigranten im Nationalsozialismus*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Bartmann, Sylke und Oliver Immel, Hrsg. 2012. *Das Vertraute und das Fremde: Differenzenerfahrung und Fremdverstehen im Interkulturalitätsdiskurs*. Kultur und soziale Praxis. Bielefeld: Transcript.
- BBiG. 2005. *Berufsbildungsgesetz (BBiG)*. [https://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/BBiG.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf) (zugegriffen: 23. Juli 2018).
- Becker, Gary S. 1993. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press.
- Behrens, Johann und Ursula Rabe-Kleberg. 2000. Gatekeeping im Lebensverlauf - wer wacht an Statuspassagen? Ein forschungspragmatischer Vorschlag, vier Typen von Gatekeeping aufeinander zu beziehen. In: *Biographische Sozialisation*, hg. von Erika M Hoerning, 17:.. Der Mensch als soziales und personales Wesen.
- Beicht, Ursula. 2017. Ausbildungschancen von Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8331> (zugegriffen: 12. Dezember 2019).
- Beicht, Ursula und Günter Walden. 2018. Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung. Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels unter besonderer Berücksichtigung von Zuwanderungsgeneration und Schulabschlussniveau. For-

- schungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. BIBB Report. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9391> (zugegriffen: 3. März 2020).
- . 2019. *Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung*.
- Bellmann, Lutz, Hans Dietrich, Bernd Fitzenberger, Thomas Kruppe, Julia Lang, Ute Leber, Duncan Roth und Matthias Umkehrer. 2021. IAB Stellungnahme 09/2021 Weiterbildung und Ausbildungsmarkt - Entwicklungen im Zug der Corona-Krise und Umsetzung von Programmen der Bundesregierung. <https://doku.iab.de/stellungnahme/2021/sn0921.pdf> (zugegriffen: 6. Januar 2022).
- Bellmann, Lutz, Bernd Fitzenberger, Patrick Gleiser, Christian Kagerl, Eva Kleifgen, Theresa Koch, Corinna König, u. a. 2021. Jeder zehnte ausbildungsberechtigte Betrieb könnte im kommenden Ausbildungsjahr krisenbedingt weniger Lehrstellen besetzen. *IAB-Forum 22. Februar 2021*. <https://www.iab-forum.de/jeder-zehnte-ausbildungsberechtigte-betrieb-koennte-im-kommenden-ausbildungsjahr-krisenbedingt-weniger-lehrstellen-besetzen/> (zugegriffen: 5. Januar 2022).
- Bohnsack, Ralf. 2010. *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden*. 8., durchgesehene Aufl. UTB Erziehungswissenschaft, Sozialwissenschaft 8242. Opladen: Budrich.
- . 2014. *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden*. 9., überarbeitete und erweiterte Auflage. UTB Erziehungswissenschaft, Sozialwissenschaft 8242. Opladen Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- . 2017. *Praxeologische Wissenssoziologie*. UTB Erziehungswissenschaft, Sozialwissenschaft 8708. Opladen Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Bohnsack, Ralf, Winfried Marotzki und Michael Meuser, Hrsg. 2011. *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung*. 3., durchgesehene Auflage. UTB Erziehungswissenschaft, Sozialwissenschaft 8226. Opladen Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich.
- Boltanski, Luc, Laurent Thévenot und Andreas Pfeuffer. 2007. *Über die Rechtfertigung: eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. 1. Aufl. Hamburg: Hamburger Ed.
- Boos-Nünning, Ursula und Mona Granato. 2008. Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. Hg. von Vorstand des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. *IMIS-Beiträge*, Nr. 34. [https://www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4\\_Publikationen/PDFs/imis34.pdf](https://www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4_Publikationen/PDFs/imis34.pdf) (zugegriffen: 8. August 2018).
- Bourdieu, Pierre. 1988. Vive la crise!: For heterodoxy in social science. *Theory and Society* 17, Nr. 5: 773–787. doi:10.1007/BF00162619, .

- . 2020. *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Übers. von Bernd Schwibs und Achim Russer. 27. Auflage 2020. Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft 658. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bundesinstitut für Berufsbildung. 2019. Datenreport zum Berufsausbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport\\_2019\\_Vorabversion\\_final.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport_2019_Vorabversion_final.pdf).
- . 2020. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2020.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf) (zugegriffen: 28. September 2021).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. 2017. Duale Berufsausbildung sichtbar gemacht. Eine illustrierte Einführung mit digitalem Foliensatz. [https://www.bmbf.de/pub/Duale\\_Berufsausbildung\\_sichtbar\\_gemacht\\_Broschuere.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Duale_Berufsausbildung_sichtbar_gemacht_Broschuere.pdf) (zugegriffen: 23. Juli 2018).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. 2017. Berufsausbildungsbericht 2017. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. [https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht\\_2017.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf) (zugegriffen: 11. Juli 2017).
- Cole, Teju. 2012. The White-Savior Industrial Complex. *The Atlantic*. <http://mrstarace.com/wp-content/uploads/2016/08/The-White-Savior-Industrial-Complex.docx> (zugegriffen: 18. Mai 2021).
- Connell, Raewyn. 2015. *Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Hg. von Michael Meuser und Ursula Müller. 4. durchgesehene und erweiterte Auflage. Geschlecht und Gesellschaft Band 8. Wiesbaden: Springer VS.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. 2016. 11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration – Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. [https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/11-Lagebericht\\_09-12-2016.pdf;jsessionid=D64923C510A8D2ACC63A6EA0C1751785.s1t2?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/11-Lagebericht_09-12-2016.pdf;jsessionid=D64923C510A8D2ACC63A6EA0C1751785.s1t2?__blob=publicationFile&v=6) (zugegriffen: 20. Dezember 2017).
- Diehl, Claudia, Michael Friedrich und Anja Hall. 2009. Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. *Zeitschrift für Soziologie* 38, Nr. 1: 48–67.
- Eberhard, Verena, Mona Granato, Philip Herzer, Stephanie Matthes, Annalisa Schnitzler, Rafael Schratz, Joachim Gerd Ulrich und Ursula Weiß. 2019. Betriebe ohne Azubis, Jugendliche ohne Ausbildungsstellen Ausbildungsmarkt in der Krise? Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors 2018 zu Berufsorientierung



- und Passungsproblemen aus dem Ausbildungsmarkt. Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Eberhard, Verena und Joachim Gerd Ulrich. 2010. Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: *Das Berufsbildungssystem in Deutschland: aktuelle Entwicklungen und Standpunkte*, hg. von Gerhard Bosch, 133-. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Eller, Natalie. 2021. "If You're Not Uncomfortable, You're Not Listening" White Saviorism in der Sozialen Arbeit. *soziales\_kapital*, Nr. 25: 211–225.
- Engelmann, Ines. 2016. *Gatekeeping*. 1. Auflage. Konzepte. Ansätze der Medien- und Kommunikationswissenschaft Band 16. Baden-Baden: Nomos.
- Enggruber, Ruth und Josef Rützel. 2014. Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund . Eine repräsentative Befragung von Betrieben. Bertelsmann Stiftung. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL\\_GB\\_Integration\\_UnternBefr\\_Links\\_2015.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_GB_Integration_UnternBefr_Links_2015.pdf) (zugegriffen: 11. Juli 2017).
- Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit. 2020. Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit. Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit. <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1875934/5a5d62f9636b87f10fd0e271ba326471/2021-01-20-bericht-fachkommission-data.pdf?download=1> (zugegriffen: 6. Juli 2021).
- Flick, Uwe. 2016. *Qualitative Sozialforschung: eine Einführung*. Originalausgabe, vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage, 7. Auflage. Rowohlt's Enzyklopädie 55694. Reinbek bei Hamburg: rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Friebel, Harry, Hrsg. 1996. *Bildungsidentität: zwischen Qualifikationschancen und Arbeitsplatzmangel ; eine Längsschnittuntersuchung*. Opladen: Leske und Budrich.
- Fuß, Susanne und Ute Karbach. 2014. *Grundlagen der Transkription*.
- Galvin, Kathleen M. 2006. Diversity's impact on defining the family: Discourse-dependence and identity. In: *The family communication sourcebook*, hg. von Lynn H. Turner und Richard L. West, 3–20. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Georg, Walter und Ulrike Sattel. 2006. Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: *Handbuch der Berufsbildung*, hg. von Rolf Arnold, 125–152. 2., überarb. und aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Georgi, Viola B., Lisanne Ackermann und Nurten Karakaş. 2011. *Vielfalt im Lehrerzimmer. Selbstverständnis und schulische Integration von Lehrenden mit Mi-*

- grationshintergrund in Deutschland*. 1. Aufl. s.l.: Waxmann Verlag GmbH. <http://gso.gbv.de/DB=2.1/PPNSET?PPN=726617466>.
- Glinka, Hans-Jürgen. 2005. Biographie. In: *Handbuch Sozialarbeit, Sozialpädagogik*, hg. von Hans-Uwe Otto, Hans Thiersch, und Karin Böllert, 207–220. 3. Aufl. Soziale Arbeit. München: Reinhardt.
- Gogolin, Ingrid. 2008. *Der monolinguale Habitus der multilingualen Schule*. 2., unveränd. Aufl. Internationale Hochschulschriften Bd. 101. Münster: Waxmann.
- Greinert, Wolf-Dietrich. 2006. Geschichte der Berufsbildung in Deutschland. In: *Handbuch der Berufsbildung*, hg. von Rolf Arnold, 499–508. 2., überarb. und aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Hanses, Andreas. 2003. Biographie und sozialpädagogische Forschung. In: *Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik*, hg. von Cornelia Schweppe, 19–42. Lehrtexte Sozialpädagogik. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Heckmann, Friedrich. 2015. *Integration von Migranten: Einwanderung und neue Nationenbildung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Hermanns, Harri, Christian Tkocz und Helmut Winkler. 1984. *Berufsverlauf von Ingenieuren: biografie-analyt. Auswertung narrativer Interviews*. (Campus Forschung 386). Frankfurt a.M. [usw.]: Campus Verl.
- Hermanns, Harry. 1992. Die Auswertung narrativer Interviews. Ein Beispiel für qualitative Verfahren. In: *Analyse verbaler Daten: über den Umgang mit qualitativen Daten*, hg. von Jürgen H. P. Hoffmeyer-Zlotnik, 110–141. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Hörning, Karl H. und Julia Reuter, Hrsg. 2004. *Doing culture: neue Positionen zum Verhältnis von Kultur und sozialer Praxis*. Sozialtheorie. Bielefeld: Transcript.
- Horvath, Kenneth. 2017. Migrationshintergrund. Überlegungen zu Vergangenheit und Zukunft einer Differenzkategorie zwischen Statistik, Politik und Pädagogik. In: *Bildung und Teilhabe: zwischen Inklusionsforderung und Exklusionsdrohung*, 197–215. Wiesbaden: Springer VS.
- Hunkler, Christian. 2016. Ethnische Unterschiede beim Zugang zu beruflicher Ausbildung. In: *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf: Mechanismen, Befunde, Debatten*, hg. von Claudia Diehl, Christian Hunkler, und Cornelia Kristen, 597–641. Wiesbaden: Springer VS.
- Hurth, Elisabeth. 2003. „Waltons“ oder „Dallas“? Wie die Familie im Fernsehen vorkommt. *Herder Korrespondenz. Monatshefte für Gesellschaft und Religion* 57, Nr. 2: 95–100.
- Indorf, Christian. 2008a. Der Ausschluss „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl: ein Fall von institutioneller Diskriminierung? In: *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006*, hg. von Karl-Siegbert Rehberg, Dana Giesecke, Thomas Dumke, Deutsche Gesellschaft für Soziologie, und Deutsche Gesell-

- schaft für Soziologie, 2048–2058. Verhandlungen des Deutschen Soziologentages 33. Frankfurt New York: Campus Verlag.
- . 2008b. Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe - auch ein Problem für Kommunen. In: *Migrationsreport 2008: Fakten - Analysen - Perspektiven*, hg. von Michael Bommers und Marianne Krüger-Potratz, 113–158. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Campus.
- . 2010. Die Diskriminierung „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In: *Diskriminierung Grundlagen und Forschungsergebnisse*, hg. von Ulrike Hormel und Albert Scherr, 197–219.
- . 2011. Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrant\*innen bei der Lehrlingsselektion. In: *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*, hg. von Heinz-Hermann Krüger, Ursula Rabe-Kleberg, Rolf-Torsten Kramer, und Jürgen Budde, 261–276. 2.
- . 2015. Ausländerdiskriminierung bei der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe Ein konventionssoziologisches Erklärungsmodell. In: *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*, hg. von Albert Scherr, 34–53. Weinheim: Beltz Juventa.
- Janz, Caroline. 2017. Das „Bauchgefühl“ als Instrument der Personalauswahl bei der Vergabe von Ausbildungsstellen. Zur Erklärungskraft des organisationspezifischen Habitus. *Sozialer Sinn* 18 (1): 57–91.
- Jenkins, Richard. 1997. *Rethinking ethnicity: arguments and explorations*. London ; Thousand Oaks, California: Sage.
- Jurczyk, Karin, Andreas Lange und Barbara Thiessen. 2014. Doing Family als neue Perspektive auf Familie. Einleitung. In: *Doing Family: warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist*, hg. von Karin Jurczyk, Andreas Lange, und Barbara Thiessen, 7–48. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Jurczyk, Karin. 2014. Familie als Herstellungsleistung. Hintergründe und Konturen einer neuen Perspektive auf Familie. In: *Doing Family: warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist*, hg. von Karin Jurczyk, Andreas Lange, und Barbara Thiessen, 50–70. Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Kaas, Leo und Christian Manger. 2010. Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No 4741. <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf> (zugegriffen: 12. Dezember 2019).
- Kallmeyer, W. und Fritz Schütze. 1976. *Konversationsanalyse*. Kronberg/Ts.: Scriptor.
- Kalter, Frank. 2006. Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung“ (ZfS 5/2005. *Zeitschrift für Soziologie* 35, Nr. 2: 144–160.

- Kauppert, Michael und Hans-Joachim Giegel. 2010. *Erfahrung und Erzählung: zur Topologie des Wissens*. 2., korrigierte Aufl. Wissen, Kommunikation und Gesellschaft Schriften zur Wissenssoziologie. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Kell, Adolf. 2006. Organisation, Recht und Finanzierung der Berufsbildung. In: *Handbuch der Berufsbildung*, hg. von Rolf Arnold, 453–484. 2., überarb. und aktualisierte Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Kohlrausch, Bettina. 2012a. Betriebe als Gatekeeper. *Sozialer Fortschritt. Unabhängige Zeitschrift für Sozialpolitik* 61, Nr. 10: 257–265.
- . 2012b. Das Übergangssystem - Übergänge mit System? In: *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie*, hg. von Ullrich Bauer, Uwe H. Bittlingmayer, und Albert Scherr, 595–609. Bildung und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- . 2013. Betriebliche Gatekeepingprozesse: Wie Rekrutierungsprozesse und Einstellungsentscheidungen von Betrieben strukturiert sind. In: *Übergänge in eine neue Arbeitswelt? blinde Flecken in der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf*, hg. von Maja S. Maier und Thomas Vogel, 225–244. Wiesbaden: Springer VS.
- Koller, Hans-Christoph. 2012. Fremdheitserfahrungen als Herausforderung transformatorischer Bildungsprozesse. In: *Das Vertraute und das Fremde: Differenzierung und Fremdverstehen im Interkulturalitätsdiskurs*, hg. von Sylke Bartmann und Oliver Immel, 157–175. Kultur und soziale Praxis. Bielefeld: Transcript.
- Konietzka, Dirk. 2016. Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In: *Bildung als Privileg: Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, hg. von Rolf Becker und Wolfgang Lauterbach, 315–344. 5., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Konietzka, Dirk und Holger Seibert. 2003. Deutsche und Ausländer an der „zweiten Schwelle“. Eine vergleichende Analyse der Berufseinstiegskohorten 1976–1995 in Westdeutschland. *Zeitschrift für Pädagogik* 49 (2003), Nr. 4: 567–590.
- Krüger, Heinz-Hermann und Winfried Marotzki, Hrsg. 2006. Biographieforschung und Erziehungswissenschaft - Einleitende Anmerkungen. In: *Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung*, 7–11. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, Udo. 2014. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*.
- Lutz, Helma und Norbert Wenning, Hrsg. 2001. *Unterschiedlich verschieden: Differenz in der Erziehungswissenschaft*. Opladen: Leske + Budrich.
- Maier, Tobias. 2020. Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Version 1.0 (Preprint). Bundesinstitut für Berufsbildung.

- Mantel, Carola. 2017. *Lehrer\_in, Migration und Differenz: Fragen der Zugehörigkeit bei Grundschullehrer\_innen der zweiten Einwanderungsgeneration in der Schweiz*. Kultur und soziale Praxis. Bielefeld: Transcript.
- Nelson, Margaret K. 2006. Single Mothers „Do“ Family. *Journal of Marriage and Family* 68, Nr. 4: 781–795.
- Panagiotopoulou, Argyro und Lisa Rosen. 2016. Sprachen werden benutzt, „um sich auch gewissermaßen abzugrenzen von anderen Menschen“ Lehramtsstudierende mit Migrationshintergrund plädieren für einsprachiges Handeln im schulischen Kontext. In: *Migration: Auflösungen und Grenzziehungen: Perspektiven einer erziehungswissenschaftlichen Migrationsforschung*, hg. von Thomas Geier und Katrin U. Zaborowski, 169–190. Studien zur Schul- und Bildungsforschung Band 51. Wiesbaden: Springer VS.
- Peuckert, Rüdiger. 2008. *Familienformen im sozialen Wandel: Lehrbuch*. 7., vollst. überarb. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Przyborski, Aglaja und Monika Wohlrab-Sahr. 2014. *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. 4., erweiterte Auflage. Lehr- und Handbücher der Soziologie. München: Oldenbourg Verlag.
- Reichertz, Jo. 2019. Empirische Sozialforschung und soziologische Theorie. In: *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, hg. von Nina Baur und Jörg Blasius, 31–48. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Handbuch. Wiesbaden: Springer VS.
- Rosenbaum, Heidi, Hrsg. 1978. *Seminar Familie und Gesellschaftsstruktur: Materialien zu d. soziökonom. Bedingungen von Familienformen*. 1. Aufl. Suhrkamp Taschenbüch Wissenschaft ; 244. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sandkühler, Hans Jörg, Arnim Regenbogen, Chup Friemert und Istituto italiano per gli studi filosofici, Hrsg. 1990. *Europäische Enzyklopädie zu Philosophie und Wissenschaften*. Hamburg: Meiner.
- Scarvaglieri, Claudio und Claudia Zech. 2013. „ganz normale Jugendliche, allerdings meist mit Migrationshintergrund,„. Eine funktional-semantische Analyse von „Migrationshintergrund,„. *Zeitschrift für angewandte Linguistik* 58, Nr. 1 (25. Januar). doi:10.1515/zfal-2013-0008, <https://www.degruyter.com/view/j/zfal.2013.58.issue-1/zfal-2013-0008/zfal-2013-0008.xml> (zugegriffen: 7. März 2019).
- Scherr, Albert, Caroline Janz und Stefan Müller. 2013. Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung: Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. *Soziale Probleme* 24, Nr. 2: 245–270.
- . 2015a. *Diskriminierung in der beruflichen Bildung: Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden*. Bildung und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- . 2015b. Einleitung: Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze Forschungsergebnisse, For-

- schungsdefizite und Kontroversen. In: *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*, hg. von Albert Scherr, 9–32. Weinheim: Beltz Juventa.
- Schmid, Wolfgang. 1998. Brunnen und Gemeinschaften im Mittelalter. *Historische Zeitschrift* 267, Nr. 1 (1. Dezember): 561–586. doi:10.1524/hzhz.1998.267.jg.561, .
- Schneider, Jan und Martin Weinmann. 2015. Diskriminierung türkeistämmiger Jugendlicher in der Bewerbungsphase. Ein Korrespondenztest am deutschen Ausbildungsmarkt. In: *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*, hg. von Albert Scherr, 115–142. Weinheim: Beltz Juventa.
- Schneider, Jan, Ruta Yemane und Martin Weinmann. 2014. Diskriminierung am Ausbildungsmarkt Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB\\_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf) (zugegriffen: 31. August 2017).
- Schultheis, Kathrin und Stefan Sell. 2014. Hintergrund: Berufliche Bildung. Hg. von Bundeszentrale für politische Bildung. 11. August. <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187848/hintergrund-berufliche-bildung?p=all> (zugegriffen: 23. Juli 2018).
- Schulze, Theodor. 2006. Biographieforschung in der Erziehungswissenschaft. In: *Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung*, hg. von Heinz-Hermann Krüger und Winfried Marotzki, 36–57. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schütz, Alfred. 1932. *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt*.
- Schütze, Fritz. 1976. Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung: dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen. In: *Kommunikative Sozialforschung: Alltagswissen und Alltagshandeln, Gemeindeforschung, Polizei, politische Erwachsenenbildung*, hg. von Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen, 159–260. Kritische Information ; 48. München: W. Fink.
- . 1982. Narrative Repräsentation kollektiver Schicksalsbetroffenheit. In: *Erzählforschung: ein Symposium*, hg. von Eberhard Lämmert und Deutsche Forschungsgemeinschaft, 568–590. Germanistische Symposien, Berichtsbände 4. Stuttgart: J.B. Metzler.
- . 1983a. Biografieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis. Kritische Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpädagogik*: 283–293.
- . 1983b. Prozeßstrukturen des Lebensablaufs. In: *Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive: Kolloquium am Sozialwissenschaftlichen For-*

- schungszentrum der Universität Erlangen-Nürnberg*, hg. von Joachim Mattes, 67–129. 2., unveränd. Aufl. Nürnberg: Verl. d. Nürnberger Forschungsvereinigung.
- . 1984. Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens. In: *Biographie und soziale Wirklichkeit: neue Beiträge und Forschungsperspektiven*, hg. von Martin Kohli und Günther Robert. Stuttgart: J.B. Metzler.
- . 2014. Kollektiva in der Identitätsentwicklung. In: *Wie wir zu dem werden, was wir sind Sozialisations-, biographie- und bildungstheoretische Aspekte*, hg. von Detlef Garz und Boris Zizek, 115–188. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Seibert, Holger und Heike Solga. 2005. Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. *Zeitschrift für Soziologie* 34, Nr. 5: 364–382.
- Settemeyer, Anke und Jessica Erbe. 2010. *Migrationshintergrund: Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung; Stand: 8. Januar 2010*. Wissenschaftliche Diskussionspapiere / Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär 112. Bonn: BiBB. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd\\_112\\_migrationshintergrund.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf) (zugegriffen: 31. Januar 2019).
- Söhn, Janina. 2020. Why companies prefer applicants from non-immigrant families: investigating acces to vocational training among low-qualified adolescents with an interlinked firm-applicant survey. *Empirical Research in Vocational Education and Training* 12, Nr. 01: 1–22. doi:10.1186/s40461-020-00090-z, .
- Solga, Heike. 2005. *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*. Opladen: B. Budrich.
- Spence, Michael. 1973. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87, Nr. 3 (August): 355. doi:10.2307/1882010, .
- Statistisches Bundesamt, Hrsg. 2018. Fachserie 1 Reihe 2.2: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2017 -. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220177004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220177004.pdf?__blob=publicationFile) (zugegriffen: 31. Januar 2019).
- . 2020. Migrationshintergrund: Definition - Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html> (zugegriffen: 5. November 2020).
- Stošić, Patricia. 2017. Kinder mit ‚Migrationshintergrund‘ Reflexionen einer (erziehungs-)wissenschaftlichen Differenzkategorie. In: *Differenz-Ungleichheit-Erziehungswissenschaft: Verhältnisbestimmungen im (Inter-)Disziplinären*, hg. von Isabell Diehm, Melanie Kuhn, und Claudia Machold, 81–97. Wiesbaden: Springer VS.

- Strasser, Josef, Bruno Leutwyler und Carola Mantel. 2016. Differenzerfahrung und Umgang mit Differenzen im schulischen Alltag. Forschungsbericht. Institut für Internationale Zusammenarbeit in Bildungsfragen. [https://www.researchgate.net/publication/302277736\\_Differenzerfahrung\\_und\\_Umgang\\_mit\\_Differenzen\\_im\\_schulischen\\_Alltag\\_Forschungsbericht/link/572f46c008ae-b1c73d13a0b2/download](https://www.researchgate.net/publication/302277736_Differenzerfahrung_und_Umgang_mit_Differenzen_im_schulischen_Alltag_Forschungsbericht/link/572f46c008ae-b1c73d13a0b2/download).
- Strübing, Jörg. 2019. Grounded Theoy und Theoretical Sampling. In: *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*, hg. von Nina Baur und Jörg Blasius, 525–544. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Handbuch. Wiesbaden: Springer VS.
- Vertiefte Berufsorientierung. Projekt Vertiefte Berufsorientierung den Landkreises Böblingen und der Bundesagentur für Arbeit. <http://www.vbo-bb.de/>.
- Weber, Max. 1972. *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der verstehenden Soziologie*. Hg. von Johannes Winckelmann. Studienausg., 5., rev. Aufl. Tübingen: Mohr.
- West, Candace und Don H. Zimmerman. 1987. Doing Gender. *Gender and Society* 1, Nr. 2: 125–151.
- Wieland, Clemens und Lars This. 2017. Beschäftigung boomt, Ausbildung bröckelt - Schlussfolgerungen aus Sicht der Bertelsmann Stiftung. Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. Expertise im Rahmen des Ländermonitors berufliche Bildung. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung\\_Berufsausbildung\\_2017.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_Berufsausbildung_2017.pdf) (zugegriffen: 22. August 2017).
- Wimmer, Andreas. 2008. Ethnische Grenzziehungen in der Immigrationsgesellschaft. Jenseits des Herderschen Commonsense\*. Hg. von Frank Kalter. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Nr. 48 Migration und Integration. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: 57–80.
- . 2013. *Ethnic boundary making: institutions, power, networks*. Oxford studies in culture and politics. New York: Oxford University Press.



## Anhang

### Segmentierung und Strukturelle Beschreibung Frau A.

Segmentierung Frau A. (Ergebnis Formale Textanalyse)		
Segment Nr.	Kurzbeschreibung	Lokalisierung im Text (ZeilenNr.)
(1)	Erzählstimulus und Aushandlung	1-30
(2)	Aufwachsen und Familie	31-44
(3)	Rausgehen aus Berlin	44-70
(4)	Beruflicher Neuanfang und Aufstieg	70-104
(5)	Familienneugründung	104-160
(6)	Cebrail (1) Der Funke springt über	164-261
(7)	Traum Tagescafé: ein familiärer Kommunikationsraum	279-378
(8)	Cebrail (2) Ein dritter Sohn	382-498
Strukturell zu beschreibende Abschnitte im immanenten und exmanenten Nachfrageteil		
(9)	Ausbildungserfahrungen und Verfestigung des Kaufmännischen	500-619
(10)	Scheitern in Berlin, Neuanfang ‚mit weniger als null‘	623-679
(11)	Ankommen in der Freiheit, Neuaufbau ‚Stück für Stück, Stein für Stein‘	712-1036
(12)	Ende immanenter Nachfrageteil / Aushandlung Übergang exmanenter Nachfrageteil	1037-1056

## **Strukturelle inhaltliche Beschreibung**

(Zitationen beziehen sich auf das Transkript Frau A., aus Gründen der Lesbarkeit sind Äußerungen, die das aufmerksame Zuhören signalisieren wie ‚Mhm‘ aus den Zitaten entfernt, in den Transkripten jedoch einsehbar)

### **Segment 1: Erzählstimulus und Aushandlung**

Das Segment beginnt mit der, durch die Interviewerin formulierten, Erzählauforderung:

„Und ähm, vielleicht haben Sie es in dem Anschreiben schon so anklingen hören, es ähm geht mir um Personen wie Sie, die ähm Jugendlichen mit Migrationshintergrund über so ne Ausbildung ne Chance geben (...) Und ich wollte Sie bitten (lacht), ob Sie mir ähm die erzählen würden“ (Z. 1-11).

Noch während die Interviewerin ausführt, dass sie nun erst einmal zuhören werde, stellt Frau A. die Nachfrage: „Wo soll ich dann anfangen?“ (Z. 14), die ihre prinzipielle Bereitschaft, der Erzählauforderung nachzukommen transportiert und die Bitte beinhaltet, den gewünschten Anfangspunkt der Erzählung auf Interviewerinnenseite zu konkretisieren. Während die Interviewerin zur Konkretisierung ansetzt „Also für mich ist //“ (Z. 16) formuliert Frau A. ihre Frage ein zweites Mal mit „Wie weit soll ich dann zurückgreifen?“ (Z. 18). In Zeile 20-25 formuliert die Interviewerin schließlich, dass für sie alles wichtig ist, was für Frau A. wichtig ist, wenn diese die Frage nach ihrer Lebensgeschichte hört, benennt aber keinen gewünschten Anfangszeitpunkt, sondern schließt mit der Information, dass sie später Nachfragen stellen wird. Frau A. verzichtet auf eine weitere Nachfrage nach einem gewünschten Anfangszeitpunkt, sondern beginnt schließlich in Zeile 31 mit der Anfangserzählung.

### **Segment 2: Aufwachsen und Familie**

In Segment 2 beginnt Frau A. nach der vorangegangenen Aushandlungsphase mit der Erzählung. Hierbei folgt der Nennung des Geburtsmonats und Jahres die Information, dass der Vater von Frau A. Zahnarzt, ihre Mutter Zahntechnikerin gewesen ist. Ohne es zu weiter auszuführen spricht Frau A. die Selbständigkeit ihrer Eltern an, die „ihre Praxis also quasi zusammen betrieben“ (Z. 32-33) haben. In dieser Praxis, so erzählt Frau A. weiter, sei sie großgeworden, bevor sie recht unvermittelt formuliert:

„ähm mein sehnlichster Wunsch war immer ein Geschwister oder ein Hund und mit dem Geschwister hat es nicht funktioniert. Irgendwann hab ich dann nen Hund bekommen“ (Z. 34-35).

Rein sprachlich wäre hier von einer Erfüllung ihres sehnlichsten Wunsches auszugehen, da sie keine Priorisierung zwischen einem Geschwister oder einem Hund vornimmt. Im direkten Anschluss erzählt sie vom Tod ihres Vaters, der „sehr früh gestorben“ (Z. 36) ist. Dieses „früh“ detailliert Frau A. durch die Nennung ihres damaligen Lebensalters „da war ich 13“ (Z. 37), womit sie vermutlich das Alter von 13 Jahren meint. Ihre Mutter, so erzählt sie weiter, sei dann leider auch nicht alt geworden, sondern gestorben, als Frau A. 30 war (vgl. T.1, Z. 37). Frau A. greift an dieser Stelle erneut auf ihr eigenes Lebensalter beim Tod des Elternteils zurück und benennt nicht das Alter der Mutter bei deren Tod, was nach der Einführung des Verlustes durch „meine Mutter ist dann äh leider auch nicht alt geworden“ (Z. 37) durchaus möglich gewesen wäre. Direkt im Anschluss, sprachlich verbunden durch ein „und“ wird innerhalb des gleichen Satzes eine Erzählpräambel gesetzt: „und mein Wunsch waren eigentlich immer viele Kinder, also am liebsten hätt ich so ne Walton-Family gehabt“ (Z. 38-39). Sie eröffnet auch gleich, dass dieser Wunsch sich für sie „nicht ganz“ (Z. 43) erfüllt hat, da es dann nur drei (Kinder) waren. Die Verknüpfung des frühen Todes des Vaters (und der Mutter) sowie dem sehnlichen Wunsch nach Geschwistern oder einem Hund, mit dem eigenen Wunsch nach vielen Kindern lässt die Vermutung zu, dass die Kindheit von Frau A. von Einsamkeit und dem Wunsch nach Gesellschaft / Gemeinschaft geprägt war. Mit der ‚Walton-Family‘ führt Frau A. einen Begriff für eine Familie ein, die sie ‚am liebsten‘ gehabt hätte. Wie eine solche Familie aussieht, wird nicht näher erläutert. Scheinbar geht sie davon aus, dass die ZuhörerIn sich unter einer ‚Walton-Family‘ etwas Spezifisches vorstellen kann. Mit der Erzählpräambel eröffnet Frau A. den biographischen Entwurf eine Mutter vieler Kinder in einer spezifischen Familienform, einer ‚Walton-Family‘, zu sein.

### **Segment 3: Rausgehen aus Berlin**

In diesem Segment erzählt Frau A. zunächst, dass die Familie, als ihre Mutter „dann auch verstorben ist“ (Z. 44) aus Berlin „rausgegangen“ (Z. 45) sind. Diesen Schritt begründet sie an dieser Stelle argumentativ mit dem Wohl ihrer Kinder, deren Entwicklungsmöglichkeiten und Freiheit sie in der Großstadt Berlin eingeschränkt sieht. Ihr Mann habe einen Job am neuen Lebensort gehabt und der Familie habe es ‚von den ganzen Lebensräumen‘ her gut gefallen (vgl., Z. 50). In das Segment ist ein Telefonanruf eingebettet, welcher den Erzählfluss unterbricht, als Frau A. ihn entgegen nimmt (vgl., Z. 53-64). Ihre Frage danach, wo das Gespräch stehen geblieben sei, nimmt die Interviewerin über ein immanentes Fragen nach einer im Erzählverlauf schon etwas weiter zurückliegenden Stelle auf, um den Wiedereinstieg in den Erzählfluss zu ermöglichen: „Also Sie sind in / in Berlin dann geboren und aufgewachsen?“ (Z. 66). Hier steigt Frau A. dann auch mit einem kurzen zusammenfassenden Einschub ein „Ja, genau. Also, ich bin in Berlin geboren, aufgewachsen“ (Z. 68), um dann an der unterbrochenen

Erzählung des Wegzugs aus Berlin und des Ankommens anzuknüpfen, indem sie die Jahreszahl des Umzugs mit 1994 benennt und das Alter ihrer drei Kinder zu diesem Zeitpunkt mit 2, 8 und 10 Jahren konkretisiert.

#### **Segment 4: Beruflicher Neuanfang und Aufstieg**

In Segment 4 erzählt Frau A., dass sie angefangen habe in einer Weinstube zu arbeiten und begründet diese Tätigkeit argumentativ mit dem Alter ihrer damals 2-jährigen Tochter: „weil ja die / die Kleine noch nicht in den Kindergarten konnte damals“ (Z. 71) und verweist zusätzlich auf die ‚völlig anderen Regelungen der Kindertagesbetreuung‘, als sie es von Berlin aus kannten (vgl. Z. 72-73). Hierbei spricht sie in der wir Form und es ist zu vermuten, dass sie hiermit ihre (Kern)Familie, also ihren Mann und die Kinder meint. Nach dieser Begründung für ihre Tätigkeit beschreibt sie ihre Tätigkeit in der Weinstube, die sich „gegenüber“ (Z. 79) befunden hat, näher. Es habe ihr „eigentlich unheimlich viel Spaß gemacht, also (unv.) der Kontakt mit den Menschen und so, das war eigentlich schon immer so mein / mein Ding“ (Z. 79-81). Anschließend beginnt Frau A. eine Erzählung, in der sie von der Eröffnung eines Modegeschäfts berichtet, in dem sie sich als Aushilfe beworben habe. Der damalige Bereichsleiter habe sich ihre Bewerbung durchgelesen und sei dann „direkt“ (Z. 84) auf sie zugekommen und habe sie gefragt, ob sie nicht die Filialleitung übernehmen wolle. Dies, so erzählt Frau A., habe sie dann getan. Ergänzend fügt sie hinzu, dass ihre Kinder dann schon so groß und so alt gewesen seien, dass sie gesagt hätten: „Joa, das musst du unbedingt machen, das ist deine Chance“ (Z. 91) ohne zu konkretisieren, in welchem Alter sich die Kinder zu diesem Zeitpunkt befunden haben. Sie expliziert jedoch, dass ihre Tochter natürlich noch jünger war, die Jungen jedoch schon so groß, dass diese die Zeit überbrücken konnten, bis ihr Mann von der Arbeit kam. Frau A. erzählt in diesem Segment sehr komprimiert die Geschichte eines beruflichen Neuanfangs in der Weinstube, bis hin zur Tätigkeit als Filialleiterin für das Modegeschäft, bei dem es sich nicht um ein Einzelgeschäft, sondern um einen größeren Betrieb mit mehreren Filialen gehandelt hat. Den (vorläufigen) Höhepunkt dieser Karriereentwicklung findet ihr relativ schneller Aufstieg zur Regionalleiterin (vgl. Z. 102-104).

#### **Segment 5: Familienneugründung**

Der Aufstiegsentwicklung im beruflichen Bereich stehen familiäre Veränderungen entgegen. In sehr verdichteter, komprimierter Form erzählt Frau A., dass ihre Beziehung „in die Brüche“ ging, vom Auszug mit zwei ihrer drei Kinder, vom Zurückbleiben eines Sohns bei seinem Vater und dem Kennenlernen ihres jetzigen Mannes (Z. 104-107). Bei der Familienneugründung, entsteht eine „Patchworkfamilie“ (Z. 116), da ihr (zweiter) Mann auch zwei Söhne hat und schließlich eine gemeinsame Tochter (Mallie) geboren wird (vgl. Z. 113-114).

Diese Entstehungsgeschichte verknüpft sie argumentativ mit ihrer Erzählpräambel: „weil ich wollt ja immer (lachend) ne große Familie haben“ (Z. 109). Die verdichtete Form, insbesondere hinsichtlich des Scheiterns ihrer ersten Ehe deutet auf möglicherweise schmerzhaft und schwierige Erlebnisse hin, dazu passt auch die kurze Pause, die Frau A. in Zeile 105 macht. Die Familienneugründung hingegen wird ausführlicher erzählt, das Kennenlernen ihres neuen Partners wieder sehr komprimiert dargestellt. Dies kann als eine hohe Bedeutungszumessung der Familienneugründung im Sinne einer Familienvergrößerung verstanden werden, welche sie auch mit dem Rückgriff auf ihre Erzählpräambel unterstreicht. Hierbei realisiert sich der, in Segment 2 formulierte, Wunsch nach „vielen Kinder(n)“ (Z. 38-39) zunehmend und dient auch als Erklärung für die Entscheidung für ein gemeinsames Kind mit dem neuen Lebenspartner: „er hatte zwei Söhne und ich hatte ja die drei und ich hab gesagt ich hätte auch nix dagegen, wens irgendwann vier sind“ (Z. 107-109). Frau A. rekapituliert schließlich

„So haben wir jetzt also zwei Jungs und zwei Mädchen, beziehungsweise mein Mann hat ja auch noch nen Sohn und sind eben ne Patchworkfamilie. Die Kinder verstehen sich gut, also Mallie ist da voll akzeptiert als Schwester die sehen da keinen Unterschied“ (Z. 114-117).

Uneindeutig bleibt, wieso sie zunächst davon spricht, dass ‚er‘ (womit sie vermutlich ihren zweiten Mann meint) zwei Söhne hatte, einige Zeilen später davon spricht, dass ‚ihr Mann‘ ja auch ‚noch nen Sohn‘ habe. Möglicherweise bezieht sie sich hier auf ihren Exmann, der in einer späteren Beziehung nochmals Vater eines weiteren Sohn geworden sein könnte. Dies klärt sich jedoch anhand der Erzählung nicht. Das Segment zeigt eine deutliche Konzentration auf den thematischen Kreis der Familie/ der Familienneugründung bzw. deren Erweiterung.

In einer folgenden argumentativ-bilanzierenden Passage beleuchtet Frau A. ihre Mutterrolle. Sie erläutert, dass es ihr immer wichtig gewesen sei, nicht nur Mutter, sondern auch Freundin für ihre Kinder zu sein und nimmt einen eigentheoretischen Erklärungsversuch vor: „weil ich nicht so ein tolles Verhältnis zu meiner Mutter hatte und mein Vater ist ja leider sehr früh gestorben“ (Z. 132-133). Durch diesen, indexikal mit dem Segment verbundenen, Einschub erhärtet sich die Vermutung einer von Einsamkeit und Verlust geprägten eigenen Kindheit, in welcher der frühe Verlust des Vaters eine Schlüsselrolle einzunehmen scheint. Zudem wird deutlich, dass das Verhältnis zur Mutter retrospektiv eher negativ beurteilt wird und dieser Umstand Frau A.s Vorstellungen für die Gestaltung der Beziehung zu ihren eigenen Kindern maßgeblich beeinflusst. Ihre Rolle in Relation zu ihren Kindern beschreibt Frau A. folgendermaßen: „war ich eigentlich immer mehr (.) ja Freundin als/ als strenge Mutter und wir haben immer ein super Verhältnis gehabt“ (Z. 137-139). Frau A. beschreibt das Familienleben als lebhaft, das Zuhause als eines, in dem sich ‚eigentlich immer alles abgespielt‘

habe und wohin die Kinder ‚jeden mit bringen konnten‘ (vgl. Z. 140-140). Die innerfamiliären Beziehungen beschreibt sie als freundschaftlich sowie von einem guten Kontakt zu ihren Kindern geprägt, der bis heute andauert: „hab ich auch immer diesen/ diesen Kontakt oder auch heute noch diesen Kontakt zu den (.) Kindern wat ja jetzt keine Kinder mehr sind“ (Z. 141-142). Dieser Kontakt bestünde, so erläutert sie in der, indexikal mit dem Erzähltext verbundenen, von der Textform her eher argumentativen Passage, immer noch, obwohl die Söhne heute in einer anderen Stadt lebten. Ihre Tochter, so ergänzt Frau A., lebe aber in der Nähe und sei verheiratet, habe auch schon zwei Kinder, so habe sie selbst auch schon zwei Enkelkinder (vgl. Z-151-154). Bemerkenswert ist, dass Frau A. den Abschnitt mit der Information beendet, dass auch der Kontakt zu den ehemaligen Freunden ihrer Söhne immer noch da sei. Diese Aussage bricht mit dem zentralen Thema der Familienneugründung und den Erläuterungen zu ihrer Mutterrolle und den innerfamiliären Beziehungen. Verstehbar wird dies im Kontext des weiteren Verlaufs des Interviews (Segment 6), als Öffnung der familiären Beziehungen auch für Nicht-Blutsverwandte. Nach einem bilanzierenden Einschub: „und/ und ja, wie gesagt, das war halt für mich, oder ist für mich immer noch wichtig“ (Z. 159-160) der auf die besondere Art des Kontakts und der intergenerationalen inner- und außerfamiliären Beziehungen bezogen ist, steigt Frau A. wieder in den Erzählfluss ein und leitet ein neues Segment 6 ein.

### **Segment 6: Cebrail (1) Der Funke springt über**

Im Mittelpunkt des Segments 6 steht Cebrail, der Auszubildende des Kleinbetriebes. Frau A. bettet die Geschichte seiner Einstellung in die Erzählung über ihr Leben als Anschluss an ihre Erläuterungen zur Mutterrolle ein: „ Und so kams dann eben auch mit dem Cebrail“ (Z. 164). In einer verdichteten und detaillierten Erzählpassage schildert sie, wie Cebrail, gemeinsam mit einer Betreuerin im Café Kaffee trinken gewesen sei. Hierbei sei „der Funke gleich übergesprungen irgendwo zwischen uns“ (Z. 169-170) und unter Mitwirkung der Betreuerin ergibt sich eine Vereinbarung zu einem Probearbeiten. Frau A. erzählt davon, wie Cebrail sie bei diesem Probearbeiten überzeugt hat

„Und dann kam der und dann hat der (.) hier geschafft, wie ein Brunnenputzer, also man musste kein Wort sagen. Er hat nur geguckt. Der hat (.) Kaffee angefangen zu kochen, der hat die Maschinen bedient, der hat Geschirr/ da stand nix verkehrt, also das hat mich absolut fasziniert“ (Z. 181-184).

In Zeile 185-261 erzählt Frau A. von Cebrails Weg in die Ausbildung, der unter Mitwirkung des ‚Arbeitsamts‘ und der Nutzung verschiedener Instrumente (Praktikum, Einstiegsqualifizierung) schließlich möglich wird. Maßgeblich ist, dass die zuständige Mitarbeitende der IHK (Industrie- und Handelskammer), sie noch von ihrem ‚Ex-Job‘ kennt und kein Problem darin sieht, dass Frau A. mit

ihrer ‚langen Berufserfahrung‘ die Ausbildung verantwortet. An dieser Stelle nicht explizit formuliert, lässt sich vermuten, dass Frau A. nicht formal über eine Berechtigung zur Ausbildung (also in der Regel einen eigenen entsprechenden Berufsabschluss) verfügt und ihr diese Berechtigung somit von der IHK über den Aspekt der vorhandenen (einschlägigen) Berufserfahrung zugestanden wird. Innerhalb des Segments detailliert Frau A. Cebrails Fähigkeiten und seine beruflichen Vorerfahrungen (Sportlehrer in Syrien). Gegen Ende des Segments kommt es zu einer Störung durch einen (missglückten) Anruf der jüngsten Tochter von Frau A.

Diese Störung veranlasst die Interviewerin zu einer immanenten Nachfrage, um wieder Anschluss an die Erzählung zu ermöglichen. Hierbei setzt die Interviewerin an der Erzählung des beruflichen Neuanfangs und des Aufstiegs aus Segment 4 an und bittet Frau A. zu erzählen, wie es zum Schritt in die Selbständigkeit kam.

### **Segment 7: Traum Tagescafé: ein familiärer Kommunikationsraum**

Im siebten Segment erzählt Frau A. von ihrem Traum „Tagescafé“, den sie (mit der Unterstützung und Zustimmung ihres Mannes) nach der Geburt der jüngsten Tochter, im Anschluss an die dreijährige Elternzeit realisieren konnte (vgl. Z. 279-294). Unterbrochen von weiteren Anrufen, die sie tätigt und entgegen nimmt, setzt die Interviewerin mit einer weiteren immanenten Nachfrage (Zeile 351) wieder ein: „Das heißt das Café, wenn ichs richtig verstanden habe war ein Traum / war ein Traum von Ihnen?“ (Z. 351-352). Dies bejaht Frau A. ein steigt in eine kurze Bilanzierung der damaligen Entscheidung ein

„ich hab dann halt gesagt, also, wenn wir es machen, dann / dann muss das natürlich auch klappen, weil ähm also vom Alter her äh sind wir ja beide in dem Alter, dass wir jetzt, also keine Zeit mehr haben, was in den Sand zu setzen“ (Z. 355-357).

Nachfolgend beschreibt sie die schwierigen Bedingungen am Standort Kleinstadt und erzählt von ihrer Entscheidung, das Café ‚trotzdem‘ in Klein-Stadt zu eröffnen, obwohl dies ein ‚schwieriges Pflaster‘ sei (vgl. Z. 360-361). Für die Realisierung ihrer Idee, so erzählt sie, habe sie ihre Lebensversicherung aufgelöst, tief ins ‚Zaubersäckchen‘ gegriffen und wirklich alles (Geld) unterm ‚Kopfkissen rausgefischt‘ (vgl. Z. 365-369). Zugleich bilanziert sie, indexikal mit der Erzählung dieser herausfordernden Anfangszeit verbunden, die Richtigkeit der damaligen Entscheidung:

„Und es hat sich einfach ähm bestätigt, dass es die richtige Wahl war, weil es ist jetzt genau so, wie wir es auch haben wollten. Wir haben halt nicht

nur die/ die Kaffeerösterei, sondern wir haben hier einen Kommunikationsraum geschaffen. Hier treffen sich viele Leute zur gleichen Zeit, die kommen jeden Tag, es ist sehr herzlich. Es ist sehr familiär kann man schon fast sagen“ (Z. 369-378).

An dieser Stelle entwirft Frau A. ein Bild ihres Betriebs, das über den Kontext der Berufstätigkeit hinaus verweist und Anschluss findet an ihr biographisches Kernthema: die Familie.

### **Segment 8: Cebrail (2) Ein dritter Sohn**

Im achten Segment nimmt Frau A. die, von der Störung unterbrochene, Erzählung zu Cebrail wieder auf:

„Und ähm, da ist es natürlich auch schwer Leute zu finden, die dazu passen. Und das war/ also mit Cebrail, der passte (.) auf Anhieb hier rein, das hat auf Anhieb/ also auch mit den/ mit den Leuten/ (holt Luft)“ (Z. 379-384).

Im Folgenden erzählt sie von diesen Bedenken, die sich darauf bezogen, dass Cebrail Syrer ist und sie Sorgen hatte, dass dies dazu hätte führen können, dass ihr Kunden wegbleiben würden. Sie habe es aber ‚drauf ankommen lassen‘ so erzählt Frau A. und es habe sich positiv entwickelt „dass die Leute ihn akzeptieren, dass sie ihn annehmen und das Empfinden hat er ja auch“ (Z. 387-389). Im Folgenden erzählt Frau A. von Cebrail, dessen Geschwistern und seinen Lernerfolgen, vor allem beim Erlernen der deutschen Sprache. Sie thematisiert jedoch auch berufsschulische Probleme und erzählt von Cebrails Unzufriedenheit mit der Unterstützung durch einen externen Träger (XYZ). Zudem erzählt sie davon, dass Cebrail seine Führerscheinprüfung, die er ohne Fehler bestanden hat, auf Arabisch machen konnte. Im Betrieb, so erzählt Frau A. sei er fleißig, er sei auch mal ‚eine halbe Stunde‘ allein im Laden (vgl. Z. 479). Sie spricht davon, dass Cebrail ihr vollstes Vertrauen genieße, wisse, wo ihr Hausschlüssel hinge und konstatiert: „Im Prinzip ist er wie n/ wie n dritter Sohn für mich also (.) knallt natürlich auch mal, so wie es eben in Familien ist ((lachend)), ja? (Z. 482-488). An dieser Stelle schließt Frau A. die Narration an den thematischen Kreis der Familie an, den sie schon mit der Erzählpräambel im zweiten Segment eröffnet hat. Das Verhältnis zu ihrem Auszubildenden beschreibt sie als analog zu einem Mutter-Sohn-Verhältnis, zu dem auch Konflikte gehören:

„Weil er dann irgendwie Sachen macht, wo ich sage, mein lieber Schwan, also, da muss ich dir jetzt die Ohren langziehen. Aber das gehört also eigentlich für mich mit dazu, ne? Das ist völlig normal, denke ich“ (Z. 492-498).



Mit dieser Bilanzierung, die im Sinne einer Koda den Bogen in die Gegenwart schlägt, beendet Frau A. ihre Haupterzählung.

### **Segment 9: Ausbildungserfahrungen und Verfestigung des Kaufmännischen**

Segment 9 wird durch eine Nachfrage der Interviewerin eingeleitet, die sich, anschließend an die Erzählungen an den beruflichen Neuanfang (Segment 4), auf eigene Ausbildungserfahrungen in Berlin bezieht. Frau A. bejaht diese Frage und erzählt, dass sie gelernte Arzthelferin ist und zusätzlich eine zweite Ausbildung als Laborassistentin gemacht habe (vgl. Z. 502-506). In einer Narration thematisiert sie die Ausbildungen jedoch zunächst nur kurz. Ausführlicher erzählt sie von der ‚Verfestigung des Kaufmännischen‘ durch die Mitarbeit und schließlich die Übernahme der chemischen Reinigung ihrer Mutter, die krankheitsbedingt ausschied (vgl. Z. 506-514). In diesem Abschnitt zeigen sich stark argumentative Passagen, die sich jedoch indexikal auf die Erzählung beziehen. Die Frage nach den Ausbildungserfahrungen scheint Frau A. unter Rechtfertigungsdruck zu setzen, so dass sie, eingeleitet über die kurze Erzählung zur Selbständigkeit mit der chemischen Reinigung, schließlich alle Aspekte aufzählt, die für sie als ‚Verfestigung des Kaufmännischen‘ gelten:

„Meine Mutter ist dann aber krankheitsbedingt irgendwann ähm ausgestiegen aus dem Ganzen. Heißt dann haben wir den Laden alleine weitergemacht. Ja und dadurch ist ja diese ganze kaufmännische Geschichte ja. Verfestigt. Und hab auch im / im Einzelhandel ja dann gearbeitet, hab im Einzelhandel, also ich war beim/ bei dem Makler hab ich gearbeitet (räuspert sich), dann eben im Verkauf hab da auch immer die Aquise gemacht mit den / mit den Leuten, mit den Firmen, wir hatten nen Internetshop, den hab ich betreut damals und ja, also, dadurch hab ich eigentlich mir ja diese ganzen Sachen angeeignet“ (Z. 513-224).

Den Bogen in die Gegenwart schlägt sie über diese Passage, indem sie all die gemachten Erfahrungen in Verbindung mit dem bringt, was sie heute im eigenen Betrieb tut:

„Man muss ja hier auch/ bin ja hier auch Mädchen für alles also nicht nur fürs Kaffeekochen zuständig, sondern äh, ja komplett die ganze Buchführung, Buchhaltung, Planung und so weiter und so fort. Weil mein Mann hat ja noch seinen Hauptjob, der schafft noch zu 80% in Z-Stadt“ (Z. 258-535).

‚Mädchen für alles‘ zu sein setzt sie hierbei in Verbindung mit den zentralen geschäftsführenden Tätigkeiten setzt und dem Kaffeekochen, wobei sie transportiert, dass die zentrale Verantwortung von der einfachsten bis zur komplexesten Tätigkeit in ihren Händen liegt, da ihr Mann seinen Hauptjob in Z-Stadt ausübt.

Ihre vielfältigen, aber auf den ersten Blick wenig konsistenten, Arbeitserfahrungen ordnet sie argumentativ in die eigene Berufsbiographie so ein, dass sie sich sinnhaft zur ‚Verfestigung des Kaufmännischen‘ fügen.

Nach erneuter Nachfrage hinsichtlich der Ausbildungserfahrungen seitens der Interviewerin: „Können Sie von Ihren eigenen Ausbildungserfahrungen erzählen?“ (Z. 551), setzt Frau A. schließlich zu einer ausführlicheren Narration an, die unter Umständen erst jetzt, nach der argumentativen Herstellung der Konsistenz des Kaufmännischen in ihrer Biographie, möglich wird, zu der die Ausbildungen als Arzthelferin und Laborassistentin, als institutionelle Ablaufmuster der Berufsausbildung, auf den ersten Blick nicht passen wollen. Zunächst überschreibt sie die Erzählung bilanzierend: „Oh meine eigenen Ausbildungserfahrungen waren nicht so positiv“ (Z. 553). Frau A. erzählt daraufhin vom Beginn ihrer ersten Ausbildung mit einer Information zum Ausbildungsbetrieb. Sie habe, so erzählt sie, bei einer Kinderärztin gearbeitet, die aus Ostberlin geflüchtet war (vgl. Z. 557-558). Ohne, dass sie dies expliziert, wird an dieser Stelle deutlich, dass sie im Westteil der Stadt gearbeitet, vermutlich auch gewohnt hat. Sie beschreibt die Praxis als ganze Fabriketage, die ‚supertoll‘ ausgebaut gewesen sei, den Praxisalltag als sehr voll und lang: „also die Praxis, wir haben morgens um acht aufgemacht und abends um 10 zugemacht. Das war da immer gerammelt voll“ (Z. 565-566). Die Tätigkeit in der Kinderarztpraxis verknüpft sie argumentativ und beschreibend mit dem großen thematischen Kreis des ausgeprägten Kinderwunschs in ihrer Biographie:

„Und da mir das aber auch sehr viel Spaß gemacht hat, grade mit Kindern weil ich ja ((lachend)) schon immer diesen ausgeprägten Kinderwunsch hatte ähm ja, war ich auch jeden Tag bis um 10 da. Hab dann natürlich tierischen Ärger mit meiner Mutter gekriegt, weil die mir nie geglaubt hat, dass ich dann um 10 erst vom Arbeiten kam,, (Z. 566-570).

In diesem Abschnitt findet sich ein weiterer Hinweis darauf, dass die Beziehung zur Mutter von Frau A. als belastet erlebt wurde. Sie detailliert nicht weiter, was möglicherweise auch auf schmerzhaft Aspekte mit Ereignischarakter hinweisen könnte, jedoch lässt die Wortwahl und der beschreibende Charakter der Passage vermuten, dass es sich mehr um wiederkehrende Konflikte, als um ein einmaliges Ereignis gehandelt hat, bzw., dass Frau A. dies retrospektiv so bewertet (‚jeden Tag‘, ‚mir nie geglaubt hat‘).

Zudem erzählt Frau A. von Problemen mit der ‚Arzthelferin‘, die damals der Ärztin zur Flucht aus dem Osten verholfen hatte. Diese sei eifersüchtig auf ihre Beliebtheit gewesen und habe ‚angefangen zu intervenieren‘ (vgl. Z. 547-588). Was genau hinter diesen Interventionen steckte, detailliert Frau A. nicht. Nachher habe sie, Frau A., eine fristlose Kündigung bekommen und die Ärztekammer

habe daraufhin der ausbildenden Ärztin die Konzession entzogen, weil diese sich Frau A. gegenüber ‚nicht richtig verhalten‘ habe (vgl. Z. 587-594). Frau A. vollendet also ihre Ausbildung nicht bei dieser Ausbildungsstelle, sondern vollzieht einen Wechsel, bei dem sie ‚Glück hat‘ und über eine Freundin beim Internisten ‚unterkommt‘ (vgl. Z. 594-600). Dieser habe ihr die Zeit angerechnet und es war ‚gut‘ dort. Allerdings macht Frau A. den ‚Fehler‘ selbst eine Freundin dort ‚einzubringen‘, was dazu führt, dass sie selbst erneut die Praxis wechselt ‚weils nicht funktioniert hat‘ (Z. 602). Was genau nicht funktioniert hat erzählt Frau A. nicht genauer, was, ebenso wie die mangelnde Detaillierung des Konflikts mit der Althelferin in der Kinderarztpraxis, auf schmerzhaft oder unangenehme Erfahrungen hindeutet. Als Nächstes arbeitet sie bei einem Gynäkologen, vermutlich schließt sie dort ihre erste Ausbildung ab, was sie jedoch nicht explizit sagt, sondern was nur aus der vorherigen Aussage in Zeile 502 ‚Ich bin gelernte Arzthelferin‘ hergeleitet werden kann. In der gynäkologischen Praxis ist Frau A. dann ‚hin und wieder mal‘ im Labor (vgl. Z. 607). Dies macht ihr viel Spaß und so beginnt sie eine zweite Ausbildung als Laborassistentin auf der Abendschule und wechselt dann ins Labor (vgl. Z. 613-619).

### **Segment 10: Scheitern in Berlin, Neuanfang ‚mit weniger als null‘**

In Segment 10 erzählt Frau A. vom beruflichen Wechsel aus dem Labor in die chemische Reinigung, die ihre Mutter gemeinsam mit ihrem zweiten Lebenspartner gekauft hat (vgl. Z. 628) und bricht so mit dem institutionellen Ablaufmuster der Berufsausbildung, auf die im Normallebenslauf die Berufstätigkeit im entsprechenden Beruf folgen würde. Ob dieser Wechsel freiwillig erfolgt, lässt sich anhand des narrativen Materials nicht eindeutig sagen. Deutlich wird, dass Frau A. mit dieser Zeit negative Erfahrungen verbindet:

„Aber meine Mutter war krank und er [der zweite Lebenspartner der Mutter, I.H.] war auch krank. Also sie sind relativ schnell ausgeschieden aus dem Ganzen, so dass wir das dann an der Backe hatten. Und wir hatten auch bei der Bank damals gebürgt. Also das war (.) für uns damals (.) ziemlich heftig. Hart. Gewesen“ (Z. 629-636).

An dieser Stelle wird deutlich, dass sich Verlaufskurvenpotenzial aufschichtet, indem das Geschäft der Mutter, möglicherweise unfreiwillig, auf Frau A. übergeht. Darauf deuten, neben dem Inhalt auch sprachliche Marker, wie die besondere Betonung der Worte ‚hart‘ und ‚heftig‘ sowie die beiden Pausen hin, die sie in der Erzählung macht. Mit ‚wir‘ meint sie an dieser Stelle vermutlich ihren damaligen Mann, genauer expliziert sie dies jedoch nicht. Das Ausscheiden der Mutter und deren Lebenspartner sorgt dafür, dass Frau A. die chemische Reinigung ‚an der Backe hat‘, vermutlich wurde ein Kredit aufgenommen, für den Frau A. bei der Bank gebürgt hat. In komprimierter Form erzählt Frau A. davon,

dass es hart für sie gewesen sei „das abzubauen, da runterzukommen“ (Z. 640), womit sie vermutlich die Schulden meint, die für den Erwerb des Geschäfts aufgenommen wurden. In Zeile 641 konstatiert sie: „Also wir haben da eigentlich 11 Jahre lang für nix geschafft, wenn man so will“. Auf die Nachfrage der Interviewerin danach, ob Frau A bis zu ihrem Umzug nach dem Tod der Mutter (Z. 643) dort gearbeitet habe, führt Frau A. die begonnene Erzählung des (wirtschaftlichen) Scheiterns in Berlin fort:

„meine Mutter ist 92 gestorben/ äh 91 gestorben und 94 sind wir hier rübergezogen. Also wir haben den Betrieb dann veräußert was ich mir nie hätte träumen lassen, dass das überhaupt jemand kauft. Ich mein das war natürlich (.) ja, damit waren nicht mal mehr die Restschulden abzudecken, aber wir waren auf der anderen Seite froh, dass wir den Betrieb loswaren“ (Z. 647-658).

An dieser Stelle wird sehr deutlich, dass situative Bearbeitungsschema des Schuldenabbaus nicht (mehr) funktioniert, bzw. das Ziel, vollständig von den Schulden ‚runterzukommen‘ nicht erreicht wird. Trotz des aufgeschichteten Verlaufskurvenpotenzial, das eigenständiges Handeln erschwert, trifft Frau A. eine Entscheidung mit der es ihr gelingt, den krisenhaften Verlauf des ‚für nix arbeiten‘ zu unterbrechen. Sie entscheidet sich zur (Binnen)Migration und zur Veräußerung des Betriebs, was zwar nicht die Restschulden abdeckt, jedoch den Endpunkt der, 11 Jahre dauernden, Geschichte des wirtschaftlichen Misserfolgs bedeutet. An dieser Stelle nimmt Frau A. ihr Schicksal wieder selbst in die Hände. Die Möglichkeit dazu ist historisch in die Wendezeit (1994) eingebettet. Unter den biographischen Voraussetzungen des wirtschaftlichen Scheiterns ist die Entscheidung zum Umzug auch eine Flucht aus einer wirtschaftlich angespannten, möglicherweise sogar deprivaten Lage. Wie prekär die Situation ist, wird im weiteren Verlauf der Erzählung deutlich: „Und ähm sind dann eigentlich mit weniger als null hier drüben angekommen. Den Umzug hat dann damals meine Tante gesponsert“ (Z. 658-660). An dieser Stelle zeigt sich, dass die wirtschaftliche Krise existenziell war und die finanziellen Bedingungen des Neuanfangs (aufgrund der Restschulden) als defizitär (‚mit weniger als null‘) zu bezeichnen sind. An dieser Stelle knüpft Frau A. an Segment 4 (Beruflicher Neuanfang und Aufstieg) an und kontextualisiert die Umstände des Arbeitens in der Weinstube:

„Dann musste ich halt hier mir irgendwas suchen, weil das ging ja gar nicht anders. Also ich/ mein Mann, mit dem was der verdient hat damals, hätten wir uns nicht alleine über Wasser halten können. Und dann hab ich halt angefangen da eben abends in der Weinstube zu arbeiten“ (Z. 660-667).

Diese Arbeit, auch hiermit schließt sie an die Erzählung in Segment 4 an, habe ihr immer Spaß gemacht und

„so kam das dann hier halt zu diesem Betrieb und jetzt muss ich sagen sind wir froh, dass wir es gemacht haben, dass wir es hier gemacht haben auch an dem Standort. Ähm. War mit Sicherheit die richtige Wahl gewesen“ (Z. 675-678).

Im Sinne einer Koda schlägt Frau A. an dieser Stelle die thematische Brücke in die Gegenwart und schließt an das gegenwärtige biographische Orientierungsmuster der erfolgreichen Unternehmerin mit dem Tagescafé an, welches sich in Segment 7 (Traum Tagescafé) der Narration schon angedeutet hatte.

### **Segment 11: Ankommen in der Freiheit, Neuaufbau ‚Stück für Stück, Stein für Stein‘**

Segment 11 beginnt mit einer immanenten Nachfrage der Interviewerin, die an die Erzählung zum Umzug von Berlin nach ‚hier drüben‘ anschließt: „Und ähm, war dieser Umzug von Berlin hierher der einzige Umzug, den sie ähm hatten, also sind sie dann direkt nach Klein-Stadt“ (Z. 712-713). Daraufhin konkretisiert Frau A., dass sie zunächst nach Rosendorf, einem kleineren Dorf in der unmittelbaren Nähe von Klein-Stadt gezogen sei (vgl. Z. 715-716). Nach Klein-Stadt sei sie später mit zwei ihrer drei Kinder umgezogen, was Anschluss an die Zeit der Trennung und Scheidung von ihrem ersten Mann findet. Mit der Frage „Wie war die erste Zeit, nach dem Umzug von Berlin hierher?“ versucht die Interviewerin immanent an die Anfangserzählung (Segment 3) anzuknüpfen, in der Frau A. thematisiert hatte, dass es ihnen (der Familie), ‚hier von den ganzen Lebensräumen‘ gut gefallen habe (Z. 50). Bevor Frau A. antworten kann, wird das Interview durch einen Frage ihres Ehemannes unterbrochen, zu deren Beantwortung / Klärung Frau A. den Tisch verlässt und erst nach einer Pause von etwa 1:20 Minuten wieder zurück kommt. Erneut setzt die Interviewerin, in leicht veränderter Form an: „Wie war denn der Umzug von Berlin hierher? Können Sie von dieser Zeit erzählen?“ (Z. 745-746). Frau A. bejaht dies und beginnt mit einer Bilanzierung: „Also ich fands (.) sehr (.) positiv, muss ich sagen“ (Z. 748). Daraufhin beginnt sie eine Erzählung zum Umzug, bei dem die aus Berlin stammenden Umzugshelfer die Neugierde der Nachbarn humorvoll thematisierten, wobei sie stark in den Berliner Dialekt rutscht:

„dann haben die dann damals gesagt zu meinem Exmann: Also (berlinert stark) wenn de nich weißt, wo welche Kiste hinjeräumt wurde, dann frachste mal die gegenüber, weil die ham genau uffjepasst (lacht)“ (Z. 754-756).

Nach einer weiteren Unterbrechung durch den Ehemann von Frau A. und einer weiteren kurzen Nachfrage der Interviewerin „Also es war schon/ war schon an-

ders? Aber eher ähm/“ (Z. 816) bilanziert sie wiederum die erzählte Situation und schließt an ihre anfängliche Einschätzung an

„es war anders. Aber ich habs als sehr positiv empfunden. Weil ich sagen muss, wenn du so aus ner Großstadt kommst, in so ein Dorf, manche Leute würds vielleicht abschrecken, dass es so persönlich ist, aber ich fands wahn-sinnig (.) positiv“ (Z. 818-824).

Nachfolgend erzählt Frau A. ein weiteres Erlebnis, in dem ein Nachbar ihr (be)schützend zur Seite steht, als zwei Männer von einer ‚Drückerkolonne‘ ihr Zeitungen verkaufen wollen (vgl. Z. 814-848). Diese Ereignis lässt sich als ein Schlüsselereignis für das neue, im Kontrast zu Berlin stehende, Lebensgefühl einordnen. Frau A. hat hierzu auch einen eigentheoretischen Zugang, mit dem sie die erzählte Situation kontextualisiert:

„Ich hab fast geheult, ja? Ich dachte: das wäre in Berlin nie passiert! Ja? Da/ da/ da hat irgendeiner im Graben gelegen, da sind die Leute dran vorbei ge-laufen. Das hat die nicht mal interessiert, warum der da liegt“ (Z. 856-857).

Auch, dass jeder wisse, wo die Kinder hingehören, dass spontan geholfen wurde, als eines der Kinder gestürzt war, ordnet Frau A. in diesen ‚positiven‘ Lebenszusammenhang ein, dem sie bipolar das Leben in der Großstadt gegenüberstellt. Das ‚Kulturelle‘, das viele als im ländlichen Raum fehlend charakterisieren würden, so argumentiert Frau A. habe sie ‚hier‘ genauso, sie müsse nur ein bisschen fahren und, so schließt sie wieder an die Bilanzierung an: „für mich war hier einfach die/ die Freiheit“ (Z. 884). Das Segment insgesamt ist gekennzeichnet von stark argumentativen, jedoch indexikal an erzählte Ereignisse gebundenen, Passagen. Auffällig ist eine idealisierende Beschreibung der neuen Lebenswelt und die argumentativ-bilanzierende Abgrenzung zum ‚dreckigen‘ und ‚überlaufenen‘ Berlin (vgl. Z. 909).

Das positive ‚Lebensgefühl‘ sorgt auch dafür, dass Frau A. ‚überhaupt nix‘ fehlt (vgl. Z. 932), vielmehr sieht sie am neuen Ort „die Möglichkeit irgendwann auch zu beeinflussen oder zu machen. M/ als Mensch was zu erreichen, zu erzielen“ (Z. 933-938). So erzählt sie von ihren Aktivitäten im Stadtrat und davon, dass sie sich in den 15 Jahren, in denen sie und ihr Mann nun gemeinsam in Klein-Stadt wohnen einiges erarbeitet haben und auch bekannt geworden sind (vgl. Z. 940-958). Funktion diese Segments ist es, Frau A.s Zufriedenheit mit dem gewählten neuen Lebensort auszudrücken und dies auch als bewusste Entscheidung darzustellen. Gleichzeitig schließt das Segment an die Erzählung des Scheiterns in Berlin und des Neuanfangs an:

„wir bleiben hier. Wir gehen nicht nach Stalle oder Schönstadt oder sonst irgendwohin, sondern wir wollen halt zeigen, dass es auch hier geht. Und (.) ja. Es funktioniert. (.) Nicht einfach, aber es/ es Stück für Stück, Stein für Stein (.) funktioniert“ (Z. 957).

Im Bild des Aufbaus und Neuanfangs ‚Stück für Stück, Stein für Stein‘ manifestiert sich eine zentrale biographische Strukturkategorie, die von Frau A. als der Höhepunkt ihres (Neu-)Beginns nach dem Scheitern in Berlin dargestellt wird und gleichzeitig in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft handlungsleitend für sie ist. Diese Strukturkategorie ihrer eigenen Biographie legt Frau A. in Zeile 967 auch an ihren Auszubildenden an: „Und genauso ist das auch mit dem Cebrail“.

Hier stellt Frau A. einen Zusammenhang ihrer eigenen Biographie mit Cebrails Situation her und überträgt das Prinzip des Neubeginns und schrittweisen Aufbaus auf Cebrail. In der darauf folgenden Bilanzierung schränkt sie ein, dass es manchmal ‚schwierig‘ sei, besonders, wenn Cebrail von der belasteten und prekären Situation seiner, in Syrien verbliebenen, Eltern, Schwester sowie eines Bruders erzählt, die ihr sehr nahegeht, dadurch, dass sie so ein ‚Herzensemsch‘ ist (vgl. Z. 967-988). Hinsichtlich dieser Situation des geflüchteten Azubis zeigt sich Frau A. emotional beteiligt und zieht Konsequenzen für ihre Haltung gegenüber den Geflüchteten, wobei sie möglicherweise Bezug auf eher ablehnende gegenwärtige Diskurse nimmt: „Und ähm, wenn man das halt alles so miterlebt mal so nah, dann / dann denkt man natürlich ganz anders darüber nach“ (Z. 988-989). Aus dieser argumentativ-bilanzierenden Passage heraus formuliert Frau A. schließlich eine grundlegende Haltung mit der sie sich und vermutlich ihren Mann im gesellschaftlichen Diskurs um Fluchtmigration positioniert:

„Und insofern (.) sagen wir halt immer/ also das ist eigentlich unser beider/ dass wir immer sagen man/ man muss immer den Menschen sehen und nicht/ nicht die Herkunft. Also egal ob der schwarz, gelb oder grün ist/ ist für uns zählt/ zählt der Mensch“ (Z. 994-997).

Dieser Positionierung folgt eine, von einer Nachfrage der Interviewerin angestoßene, Erzählung über Anfeindungen die der Betrieb nach der Einstellung von Cebrail erfahren hat und wie durch öffentliche Thematisierung und den Gang an die Presse ein positiver und wehrhafter Umgang damit gelungen ist (vgl. Z. 1008-1036).

**Segment 12: Ende immanenter Nachfrageteil / Aushandlung Übergang exmanenter Nachfrageteil**

Das Segment beginnt mit der Ankündigung des exmanenten Nachfrageteils durch die Interviewerin, die von einer absichernden Nachfrage begleitet ist, ob aus Sicht von Frau A. noch relevante Teile der lebensgeschichtlichen Erzählung fehlen:

„Und ähm ich würde Sie gerne noch ein paar Sachen fragen die so/ sich auch nochmal stärker u die Ausbildung drehen. Außer es gibt noch etwas, wo Sie sagen: Wenn Sie mich nach meiner Lebensgeschichte gefragt haben, ich hab noch was vergessen, das möchte ich Ihnen gern noch/ gern noch erzählen, das ist mir noch wichtig zu sagen“ (Z. 1038-1045).

Dies verneint Frau A. und versichert sich ihrerseits rück: „Nö, im Großen und Ganzen glaub ich, hab ich ja alles erzählt oder? Wie wir hier angefangen haben, ja?“ (Z. 1047-1048). Mit dieser Koda beendet Frau A. das, was sie als ihre Lebensgeschichte im Kontext des Interviews, erzählt wissen möchte, möglicherweise bezieht sie sich auch auf die immanenten Nachfragen in Segment 11 zu Umzug und der ersten Zeit am neuen Wohnort (vgl. Z. 745-746).

## Segmentierung und Strukturelle Beschreibung Herr B.

Segmentierung Herr B. - (Ergebnis Formale Textanalyse)		
Segment Nr.	Kurzbeschreibung	Lokalisierung im Text (ZeilenNr)
(1)	Erzählstimulus	1-29
(2)	Block 1 - Die Flüchtlinge	31-229
(3)	Wiederaufnehmen des autobiographisch-narrativen Erzählstimulus	231-239
(4)	Vom Versager zum Sieger – Scheitern in der Schulzeit und erfolgreiche Weinbauzeit	243-334
(5)	Der Weg nach Afrika	334-409
(6)	Block 2 – Die Namibier	413-748
(7)	Evaluation und Erzählkoda	752-759
Strukturell zu beschreibende Abschnitte im immanenten und exmanenten Nachfrageteil		
(8)	Die Nachkriegszeit	761-889
(9)	Das Dorf Aroab und das Kind im Feuer –	891-960



	Afrika als biographischer Wendepunkt	
(10)	Selbstmord des Vaters	962-998
(11)	Eigene Elternschaft, Unterstützung der Tochter und Regelung der Nachfolge	1021-1068
(12)	Evaluation der Lebensgeschichte 1	1072-1079
(13)	Detaillierung zum Selbstmord des Vaters und der schwierigen Situation im Elternhaus	1080-1144
(14)	Evaluation der Lebensgeschichte 2	1148-1272
(15)	Detaillierung zu Hintergrundkonstruktion der Familie als karitativ-christlich-missionarisch orientiert	1277-1355
(16)	Evaluation der Lebensgeschichte 3	1358-1359
(17)	Detaillierung der Geschichte der Hotelgründung	1417-1466
(18)	Bitte um Ergänzung der narrativen Darstellung um gegebenenfalls noch fehlende Aspekte	1630-1632
(18)	Erzählung zum eigenen ‚Politisch-Sein‘ in der Jugend und eigentheoretische Einordnung der Bedeutung von Vorbildern vor dem Hintergrund des frühen Verlust des Vaters	1634-1700
(19)	Übergang und Beginn exmanenter Nachfrage	1703-1836
(20)	Erzählung zum eigenen psychischen Zusammenbruch	2521-2529
(21)	Erzählung zur immer wiederkehrenden Erfahrung des Verlustes von Vorbildern	2556-2914

### Strukturelle inhaltliche Beschreibung

(Zitationen beziehen sich auf das Transkript Herr B., aus Gründen der Lesbarkeit sind Äußerungen, die das aufmerksame Zuhören signalisieren wie ‚Mhm‘ aus den Zitaten entfernt, in den Transkripten jedoch einsehbar)

## Segment 1: Erzählstimulus

Segment 1 beinhaltet den Erzählstimulus:

„Ja bei mir is es so, ich ähm beschäftige mich oder interessier' mich für Personen, wie Sie, die sich eben in dem Bereich engagieren, die jungen Menschen mit Migrationshintergrund über ne Ausbildung auch eine Chance geben. Und also mich interessiert dafür tatsächlich Ihre Persönlichkeit// Beziehungsweise Ihre persönliche Lebensgeschichte. Also das wär' toll, wenn Sie mir die erzählen würden. Wenn Sie da anfangen, wo Sie anfangen möchten. Also für mich ist alles wichtig, was für Sie wichtig ist“ (Z. 1-21).

I. kommuniziert hier das Interesse an der Persönlichkeit, bzw. an der persönlichen Lebensgeschichte von Herrn B. Herr B. Vollzieht hierbei keine Aushandlung, sondern bejaht lediglich mehrfach, lacht einmal kurz auf. I. Schließt den Erzählstimulus mit „Und ich würd Sie jetzt auch ne Zeit lang nicht unterbrechen (...) und Ihnen einfach gern zuhörn“ (Z. 25-29).

## Segment 2: Block 1 - Die Flüchtlinge

Segment 2 beginnt mit einem Abstrakt zur Erzählung: „Also ich erzähl nochmal die zwei Blocks, die uns hier beschäftigen“ (Z. 31). Auffällig ist, dass Herr B. nicht auf die die autobiographische Erzählaufforderung eingeht, sondern eine betriebliche Perspektive einnimmt, was sich auch an dem ‚uns‘ in seiner Formulierung zeigt. In der folgenden Erzählpassage, die auch argumentativ-beschreibende Teile beinhaltet, bezieht sich Herr B. Stark auf den ‚Block‘ in dem die Geflüchteten als Auszubildende in das Unternehmen kamen. Es wird deutlich, dass der Stegreifcharakter deutlich eingeschränkt ist. Vielmehr scheint es sich um eine Geschichte zu handeln, die Herr B. Bereits häufiger erzählt hat und die er mit Berichten zu den Lebensgeschichten der Geflüchteten spickt, jedoch keineswegs mit Aspekten seiner eigenen Biographie. Aus diesem Grund wird Segment 2 nicht ausführlich im Rahmen der strukturellen Beschreibung behandelt, seine Inhalte jedoch unter Umständen später noch einmal im Rahmen der Wissensanalyse thematisiert.

## Segment 3: Wiederaufnehmen des autobiographisch-narrativen Erzählstimulus

In Segment 3 nimmt die Interviewerin den autobiographisch-narrativen Erzählstimulus erneut auf und thematisiert immanent einen Erzählzapfen, den Herr B. Im Vorgespräch vor dem Erzählstimulus schon thematisiert hatte, nämlich die Formulierung, dass er und seine Frau aus dem Weinbau kommen:

„Jetzt würd ich gern nochmal nach Ihrer, also nach Ihrer eigenen Geschichte fragen, weil ich mich ja ganz speziell auch für Persönlichkeiten interessiere, die sich eben so in nem Bereich engagieren oder auch so ne große Offenheit ähm haben. Also Sie dürfen da anfangen, wo Sie anfangen wollen// Sie haben ja schon gesagt, Sie kommen aus dem Weinbau und Ihre Frau auch?“ (Z. 236-241).

Diese Thematisierung eines bereits genannten Aspekts der Lebensgeschichte soll Herrn B. Dabei unterstützen in eine autobiographisch-lebensgeschichtliche Narration einzusteigen.

#### Segment 4: Vom Versager zum Sieger – Scheitern in der Schulzeit und erfolgreiche Weinbauzeit

In Segment 4 beginnt Herr B. nun mit der Erzählung seiner Lebensgeschichte. Hierbei greift er den Startpunkt auf, den ihm die Interviewerin mit dem Rückgriff auf seine Formulierung ‚aus dem Weinbau zu kommen‘ angeboten hat und setzt dann an seinem Schulabschluss an: „Ich komme aus dem Weinbau. Hab mit Mühe und Not die Mittlere Reife geschafft“ (Z. 243). In dieser Formulierung steckt die Information, dass sich Herr B. im schulischen Bereich ‚schwer‘ getan hat, jedoch einen qualifizierten Abschluss erreichen konnte, wenn auch ‚mit Mühe und Not‘, also ‚gerade so‘. Im Anschluss fügt Herr B. ein Argument an, dass rein sprachlogisch eine Erklärung für seine Schwierigkeiten im schulischen Bereich darstellt, sich jedoch nicht ohne weiteres sinnhaft erschließt: „Weil mein Vater geglaubt hat, ich müsst wie er Diplom-Ingenieur werden und das große Latinum machen und so weiter. Aber ich bin Praktiker“ (Z. 247-248). In dieser argumentativ-begründenden Passage eröffnet Herr B. zugleich eine Differenz zwischen ihm, als Praktiker und seinem Vater, den er als ‚Diplom-Ingenieur mit großem Latinum‘ einführt. Der sprachlogisch hergestellte Zusammenhang der Schwierigkeiten in der schulischen Laufbahn und des Glaubens des Vaters, dass Herr B. ‚wie er‘ Diplom-Ingenieur werden und das große Latinum machen müsse, deutet auf eine unangenehme, möglicherweise krisenhafte Erfahrung mit den väterlichen Erwartungen hin, denen Herr B. als ‚Praktiker‘ nicht entsprechen konnte. Die Erwartungen des Vaters können an dieser Stelle als institutionelles Ablaufmuster der ‚Regelung der Nachfolge‘ verstanden werden, die als erwarteter Erwartungsfahrplan den kindlichen Werdegang mitbestimmen. Im Anschluss an diese Einführung des Vaters als Akteur in der Biographie steigt Herr B. wieder in die Erzählung ein:

„Hab dann, weil/wir von mütterlicherseits und auch väterlicherseits waren Weinberge da. Weil (klar) war, dass ich in diesen Beruf gehe. Hab dann Weinbau gelernt. Habe dann mehr oder weniger auf dem zweiten Bildungsweg Weinbau studiert“ (Z. 252-259).

Herr B. eröffnet in dieser Passage Hintergrundkonstruktionen zum besseren Verständnis seines beruflichen Werdegangs. Die Vorabinformation, dass er ‚aus dem Weinbau kommt‘ wird detailliert. Nicht nur hat er eine Ausbildung und ein Studium in diesem Bereich absolviert, schon seine Eltern besaßen Weinberge und möglicherweise war, auch aufgrund des Nicht-Erreichens der beruflichen Pläne, die sein Vater für ihn hatte, ‚klar‘, dass er in ‚diesen Beruf‘ ging (vgl. Z. 257). Der Weinbau lag nahe, da der familiäre Besitz der Weinberge eine Grundlage für seine berufliche Existenz darstellen konnte. Somit stellte die Ausbildung und das spätere Studium in diesem Bereich eine sinnvolle berufliche Alternative dar, die Herrn B., trotz der schulischen Schwierigkeiten, offen steht. Im Verlauf des Segments beschreibt und erläutert Herr B. seinen, nicht ganz gradlinigen, Weg zum Studium der Getränketechnologie und führt seine Frau ein, die er während des Studiums kennenlernt und die ‚das Gleiche‘ studiert‘ (vgl. Z. 276-284). Zudem thematisiert er das Kennenlernen von Christian Berthold, einem ‚großen Unternehmer‘, der ‚uns‘ ‚auch en bissle geführt und gelenkt‘ (Z. 282-284) hat. Das ‚uns‘ bezeichnet an dieser Stelle vermutlich Herrn B. und seine Frau und bezieht sich wahrscheinlich auf den beruflichen Werdegang im Bereich Getränketechnologie/ Weinbau, da Herr Berthold ebenfalls in dieser Branche tätig ist (vgl. Z. 276-283). Zum Ende des Segments hat die Erzählung evaluierenden Charakter und Herr B. stellt sich selbst als erfolgreich in Ausbildung und Studium dar und eröffnet erneut die Differenz zum schulischen Kontext, in dem er sich selbst als ‚Versager‘ darstellt.

„Hab dann en sehr gutes Examen gemacht und hab vorher, während meiner Lehrzeit, war ich zweimal zweiter Bundessieger in Deutschland. Und hab meine Prüfung mit eins abgeschlossen. Also erst in der Schule mehr oder weniger versagt. Latein mit Gnaden-Fünfer entlassen und dann Prüfung mit eins gemacht. Ich hab hier in Grünheim dann Auszeichnung bekommen und war zweimal zweiter Bundessieger“ (Z. 284-292).

An dieser Stelle findet sich das Resultat, bzw. die Auflösung des Segments, dessen Stegreiferzählung den Weg ‚vom Versager zum Sieger‘ beinhaltet und das schulische Versagen als Handlungskomplikation thematisiert, dem durch die berufliche Alternative des Weinbaus über eine Berufsausbildung und das Studium, das ‚quasi auf dem zweiten Bildungsweg‘ stattfindet, produktiv begegnet werden kann. Der Erfolg setzt sich während der ‚Weinbauzeit‘ fort, als Herr B. gemeinsam mit seiner Frau einen mittelgroßen Betrieb führen (Z. 296-297). Das Erreichen (beruflichen) Erfolgs stellt sich als zentrales biographisches Handlungsschema dar. Hierbei kann Herr B. dem Vorbild seines Vaters nicht entsprechen, der sich eine erfolgreiche schulische Bildungslaufbahn, mit großem Latein und den Werdegang seines Sohnes als ‚Diplom-Ingenieur, wie er‘ vorgestellt hat. Im Weinbau jedoch findet Herr B. eine Alternative, die ihm als ‚Praktiker‘ entspricht und über die er, unterstützt vom Vater und dem Rest der Familie,

das biographische Handlungsschema ‚Erfolg haben‘ realisieren kann. Gleichzeitig wird der Weg ‚aus dem Weinbau in den Weinbau‘ zum legitimen, weil nahe-  
liegenden, institutionellen Ablaufmuster der ‚Regelung der Nachfolge‘, das die  
ganze Familie, insbesondere aber der Vater, unterstützt.

#### Segment 5: Der Weg nach Afrika

Segment 5 wird von Herrn B. mit einer Information / einem Abstrakt darüber  
eingeführt, wovon die Erzählung nun handeln wird: „Und dann kommen wir  
jetzt schon en bissle jetzt nach Afrika“ (Z. 334-335). Im Anschluss beginnt eine  
Hintergrundkonstruktion zum ‚Weg nach Afrika‘ die in der Kindheit oder Ju-  
gend von Herrn B. ansetzt:

„, ich habe eine Schwester und die hat in einem Kinderdorf N, ein Prakti-  
kum gemacht. Da war en schwarzes Kind. Da hab ich gesagt: Mmmm, so  
en Brüderle will ich haben“ (Z. 335-337).

Herr B. führt also die eigenen Schwester als Ereignisträgerin ein, die über ein  
Praktikum in einem Kinderdorf seinen ersten Kontakt mit ‚schwarzen Men-  
schen‘ ermöglicht. Der Wunsch nach einem schwarzen ‚Brüderle‘ steht unver-  
mittelt in der Erzählung und wird auch nicht erzählend oder argumentativ erläu-  
tert. Stattdessen folgt eine beschreibende Passage, die zwar indexikal eingebettet  
ist, sich jedoch nicht auf ein Ereignis bezieht, sondern auf den allgemeinen und  
dauerhaften Sachverhalt, dass Herr B. „immer schwarze Menschen gemocht“ (Z.  
337-338) habe und man eben ein großes Weingut besessen habe. Über diese  
Hintergrundkonstruktion der Sympathie für ‚schwarze Menschen‘ und dem Be-  
sitz des Weinguts mit zwei Weinstuben führt Herr B. schließlich den Ereignisträ-  
ger Günther Karl ein:

„Wir ham zwei Weinstuben gehabt und wir ham irgendwann ähm mal in-  
seriert: Wir suchen jemand, der bei uns arbeitet, der unsere Weinstube mit-  
führt. Und dann hat sich ein Lehrer gemeldet, der in der ehemaligen KFW  
in Reiterstadt studiert hat. Und der in Reiterstadt, den Wohltätigkeitsmarsch  
mit installiert hat“ (Z. 338-345).

Dieser Lehrer, namens Günther Karl, so detailliert Herr. B., hat in seinem Studi-  
um Namibia besucht und aufgrund der Erlebnisse dort (kilometerweite Wege  
zum Wasser holen für die Frauen) einen Wohltätigkeitsmarsch ins Leben geru-  
fen. Er bewirbt sich als ‚Ausgleich‘ zum Lehrerberuf als Bedienung in der Wein-  
stube, seine Frau kocht dort (vgl. Z. 359-360). Über diese Einführung der Person  
Günther Karls steigt Herr B. schließlich in die Erzählung eines lebensgesichtlich  
relevanten Ereignisses ein, die scheinbar emotional besetzt ist, worauf hörbares

Atemholen zu Beginn und im Verlauf der Erzählpassage, sowie inhaltliche Aspekte, hindeuten:

„Und dann kam eines Tages eine Schwester Teresa, die is jedes Jahr beim Wohltätigkeitsmarsch dabei. Die is so alt wie er, die haben sich wie Geschwister gefühlt und da war ich natürlich begeistert. Schwarze. (.) Und dann hatten wir vor: Günther, wie fliegen nach Afrika. Ich hab damals ein Geländewagen gekauft, den ham wir schon tropenmäßig ausgestattet und wir wollten den Wagen einige Jahre fahrn oder ich, mit Anhänger und Wein ausfahrn und dann um die Welt fahrn und dann in Afrika verschenken. Dazu is es nicht gekommen, weil der Mann vor 27 Jahren kurz vor einer geplanten Namibiatour umgefallen is und tot war dem is die Schlagader geplatzt. (Holt hörbar Luft) Von heut auf morgen. Drei Tage später wollten wir fliegen. War ne (.) schreckliche Geschichte“ (Z. 364-367).

Eingeführt wird das Ereignis über Schwester Teresa, die höchstwahrscheinlich dunkle Haut hat und unter Rückgriff auf den Umstand, schon ‚immer schwarze Menschen‘ gemocht zu haben, bei Herrn B. Begeisterung auslöst. Diese Begeisterung wird nicht durch die Persönlichkeitseigenschaften der Ereignisträgerin begründet, sondern alleinig auf ihrer Hautfarbe. Herr B. zeigt sich an dieser Stelle idealisierend-exotisierend gegenüber Menschen mit ‚schwarzer Haut‘. Er erläutert diese Positionierung nicht weiter, sondern benennt das Verhältnis zwischen Schwester Teresa und Günther Karl als ‚geschwisterlich‘ (vgl. Z. 369), ohne zu konkretisieren ob und wie er in dieses Beziehungsgefüge eingebunden war. Insgesamt stellt Herr B. eine Nähe und emotionale Bindung an ‚schwarze Menschen‘ dar, die sich ausschließlich auf deren Hautfarbe bezieht und im Segment unplausibel bleibt. Auch spielen an verschiedenen Stellen des Segments familienähnliche Strukturen eine Rolle, ohne dass dies plausibilisiert wird. So wünscht sich Herr B. ein ‚schwarzes Brüderle‘ und haben sich Günther Karl und Sister Teresa ‚wie Geschwister‘ gefühlt.

Schließlich steigt er in die Erzählung des Plans für einen Flug nach Afrika sowie eine ‚Fahrt um die Welt‘ gemeinsam mit Günther Karl ein, für die er bereits einen Geländewagen gekauft und ‚tropenmäßig‘ ausgestattet hat (vgl. Z. 370-373). Dieser Plan, der mit dem Verschenken des Geländewagens in Afrika enden soll, kommt nie zustande, sondern endet in einer ‚schrecklichen‘ Geschichte, weil Günther Karl plötzlich, kurz vor einer geplanten Namibiatour verstirbt. Bei dieser Tour handelt es sich um einen gemeinsam geplanten Flug nach Namibia, der drei Tage später hätte stattfinden sollen. Unklar ist an dieser Stelle, ob Herr B. zuvor schon einmal in Namibia gewesen ist oder ob es sich um das erste Kennenlernen des Landes gehandelt hätte. Nach dem Tod von Günther Karl greift Herr B. dessen karitatives Engagement auf, indem er beim Begräbnis Geld sammelt, nach Namibia fährt und das Geld Sister Theresa und weiteren katholischen

Ordensschwwestern, die als ‚Partner‘ auf in Namibia fungieren, überreicht (vgl. S. 376-386). Aus diesem Besuch ergibt sich die Fortführung der Spendensammlung, aus der eine Schule für 900 Kinder in der Stadt in Namibia entsteht. Der große Plan der Fahrt um die Welt zerschlägt sich mit dem Tod Günther Karls und Herr B. thematisiert an dieser Stelle auch nicht, ihn jemals wieder aufgenommen und/ oder realisiert zu haben.

Im Rahmen des Aufenthalts in Namibia entsteht zudem ein Kontakt zu einem Waisenheim bei dessen Besuch Herr B. erlebt, dass seine ‚weiße‘ Haut als exotisch empfunden wird. Zugleich macht er hier eine Erfahrung, die dafür sorgt, dass er sein Engagement für Namibia verstetigt und institutionell anbindet:

„Ich kam dort hin als Weißer, die Kinder ham noch nie en Weißer gesehn. Die ham gedacht, wir ham da Mehl auf der Haut und hab grad erlebt wie eine Mutter ihr Säugling verbrennen wollte, weil sie es nicht ernähren kann. Ham wir gesagt: Da müssen wir helfen (.) Gibt’s heut noch. Und dann hat sich eine Gruppe gebildet, die mehrfach in Namibia war. Die ham dann über die Kirche Spenden abgewickelt. Ich bin dann bei Lions in Langenstadt eingetreten, gewechselt nach Grünheim und hab schließlich en eigenen Verein gegründet, der heißt Günther-Karl-Hilfe“ (Z. 397-404).

So verstetigt Herr B. das Werk des verstorbenen Günther Karl und benennt sogar den von ihm selbst gegründeten Verein nach dem Verstorbenen. Am Ende des Segments führt Herr B. die Erzählung zurück auf die Geschichte der Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund, die hinsichtlich des ‚zweiten Blocks‘ aus dieser biographischen Verbundenheit mit Namibia resultiert (Segment 6): „und hab dann im Rahmen dieser Namibia-Hilfe eben junge Leute kennengelernt, die ich für geeignet hielt, nach Deutschland zu kommen“ (Z. 408-409).

#### Segment 6: Block 2 - Die Namibier

In Segment 6 erzählt Herr B. die Geschichte des ersten Auszubildenden aus Namibia im Hotel. Dieses Ausbildungsverhältnis, das er trotz anfänglicher Befürchtungen seiner Frau und Tochter realisiert, entwickelt sich zur einer internationalen Kooperation bei der er über seine Hilfs- und Unterstützungsarbeit junge Menschen kennenlernt und diese eine Vorausbildung bei einer Hotelfachschule in Namibia erhalten, bevor sie nach Deutschland einreisen und die Ausbildung in seinem Betrieb beginnen. Ähnlich wie in Segment 2 beinhaltet das Segment vorrangig Erzählungen über die Auszubildenden sowie über die betrieblichen Praktiken der Aquise neuer Mitarbeitender aus Namibia und Beschreibungen über Prozesse der Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden im Betrieb und am neuen Wohnort. Möglicherweise ist auch ‚Block 2‘ der Geschichte der

Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund von Herrn B. schon mehrfach erzählt worden und lässt somit den Stegreifcharakter vermissen. Aus diesem Grund wird das Segment 6 vorrangig im Rahmen der Wissensanalyse in die Auswertung miteinbezogen.

#### Segment 7: Evaluation und Erzählkoda

In Segment 7 vollzieht Herr B. eine Evaluation seiner Geschichte, vorrangig hinsichtlich seiner (betriebliche) Haltung zur Beschäftigung von neuzugewanderten Auszubildenden formuliert:

„Und ich denk ob das jetzt Namibier oder Flüchtlinge sin. Des is überall das Gleiche. Ich kann die jetzt net in en Haus stecke und sich selbst überlassen. Des bedarf einer intensiven Betreuung. Dann funktioniert des auch. Dann wollen die auch“ (Z. 752-754).

An diese Evaluation fügt er eine Erzählkoda an, mit der er signalisiert, dass aus seiner Sicht die Geschichte nun erzählt ist: „So is (.) im kurzen die Geschichte. Is en Buch“ (Z. 758-759). Hier wird deutlich, dass die Erwartungen, die Herr B. an das Interview hat sich sehr stark auf die betrieblichen Aspekte beziehen und er möglicherweise schon vorab eine Struktur für diese Erzählung gefunden hat. Anhand dieser Strukturierung wird jedoch auch deutlich, dass Segment 4 für die biographische Rekonstruktion eine herausragende Bedeutung hat, da sich hierin die Grundstruktur der Stegreiferzählung abbildet. Es folgen immanente Nachfragen, die sich auf die sogenannten Erzählzapfen beziehen, also Aspekte aus der autobiographischen Erzählung aufgreifen und das Ziel haben weitere Narrationen in Gang zu bringen.

#### Segment 8: Die Nachkriegszeit

Im achten Segment vollzieht die Interviewerin eine immanente Nachfrage zur Großmutter, die Herr B. im Z. 332 thematisiert hatte:

„Wenn Sie jetzt ähm auch nochmal zurückschaun. Sie ham ja erzählt oder auch vorhin (.) auch gesagt. Ähm, (.) dass ihre, ihre Großmutter auch ne Rolle spielt in ihrer Biographie? Können Sie von ihrer Großmutter und ihrer Beziehung oder Erlebnissen erzählen?// Die sie mit Ihrer Großmutter hatten?“ (Z. 761-766).

Daraufhin setzt Herr B. in seiner Erzählung mit einer biographischen Information zu seinem Geburtsjahr an, nachdem er die Nachfrage danach, ob er von Erlebnissen mit der Großmutter erzählen kann bejaht hat. Zentral in seiner Erzäh-



lung ist jedoch nicht die Person der Großmutter, sondern die Erlebnisse aus der Nachkriegszeit und die Rolle, die die Familie hier einnimmt:

„Ja ich bin ja Jahrgang 1950 und hab als kleines Kind, hab ich mitbekommen, dass da sehr viele Leute zu uns kamen, die Kleider geschenkt bekommen ham, die auch Geld bekommen ham. Ich hab einfach gemerkt damals, gab's ja auch sehr viele Bettler noch, ähm dass die von uns ach von uns (.) auch versorgt worden sind. Mit Kleidung, mit Essen und ähm das hat mich schon geprägt. Und des [net nur] (unv.) meine Großmutter, sondern auch äh die ganze Familie war so“ (Z. 772-777).

An dieser Stelle greift er die Beschreibung der Familie als karitativ-christlich-missionarisch auf, die schon in Segment 5 im Rahmen der Hintergrundkonstruktion zu Block 2 der Ausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund eine Rolle spielte. Besonders bedeutsam und emotional besetzt scheint der ‚Onkel‘, der mit 17 Jahren als Missionar an den Mississippi ging (im Verwandtschaftsverhältnis vermutlich ein Großonkel – nämlich Bruder der Großmutter):

„Und der eine Onkel, der an den Mississippi ging, der is ja mit siebzehn Jahren hier weg. Ich hab dreimal, dreimal erlebt, als er nach Deutschland kam. (Schnalzt mit der Zunge) Und ähm dort war er ach in Amerika ach Entwicklungshilfe notwendig und ähhh ja, die Verbreitung des christlichen Glaubens, des hat mich schon damals mitgenommen“ (Z. 785-792).

Im Anschluss an diese Äußerung vollzieht Herr B. einen Sprung in seine Gegenwart und die Erfahrungen in Namibia:

„Und des is halt ähm grad speziell, als ich von Namibia zurückkam und da gesehen hab, viele sagen ja, ach die arme Kinder. (laute Geräusche im Hintergrund) Armut is ja (.), da kann ma lang drüber rede, was is Armut. Aber ich glaube, die sind glücklicher wie wir“ (Z. 792-795).

An dieser Stelle wird deutlich, dass Namibia für Herrn B. emotional besetzt ist. Er führt nicht aus, wen er mit ‚wir‘ meint. Möglich wären sehr unterschiedliche Lesarten, so beispielsweise seine Familie, die Deutschen, die Christen oder die Weißen, um nur einige Differenzierungen aufzugreifen, die das Material bisher angeboten hat. Er eröffnet jedoch eine Perspektive darauf, dass der Armutsbegriff für ihn nicht einfach zu definieren ist und es steht zu vermuten, dass er sich dabei (auch) auf materielle Armut bezieht. Die Sicht auf die Kinder in Namibia als ‚arme Kinder‘ weist er ein Stück weit zurück, indem er die eigentheoretische Annahme formuliert, dass ‚die‘ (Kinder) ‚glücklicher als wir‘ seien. Im Anschluss setzt Herr B. in eine Erzählung aus seiner Tätigkeit im Entwicklungshilfekontext zu konkreten Projekten und Kooperationspartnerinnen und Partnern

ein. Das Segment endet mit der Feststellung, dass das Ganze (Entwicklungshilfe in Namibia) eine ‚Riesendimension‘ hat (vgl. Z. 889).

Segment 9: Das Dorf Aroab und das Kind im Feuer – Afrika als biographischer Wendepunkt

In Segment 9 findet eine weitere immanente Nachfrage statt, die sich auf die mehrfach stattgefundene Thematisierung religiöser, konkret christlicher Aspekte im bisherigen Interview bezieht:

„Sie ham jetzt gesagt, ähm, dass auch so zu sagen (.) die Religion auch ne Rolle (.) spielt oder hab ich das falsch verstanden? Für Sie, können Sie erzählen, sind Sie religiös erzogen oder geprägt“ (Z. 891-893).

Hierauf antwortet Herr B. zunächst einmal mit formalen Informationen zu seiner Religionszugehörigkeit und der Religionszugehörigkeit seiner Frau um dann eine Orientierung zu geben, welche die darauf folgende Erzählung besser verständlich machen soll: „Also ich bin katholisch. Meine Frau ist evangelisch. Ich bin religiös. Äh, stehe aber nicht unbedingt immer hundertprozentig hinter der katholischen Kirche“ (Z. 895-896). Hiermit macht er deutlich, dass die formale Religionszugehörigkeit zur katholischen Kirche nicht gleichbedeutend mit seinem Religionsverständnis ist und dass es, neben möglicherweise deckungsgleichen Aspekten auch Differenzen gibt. Gleichzeitig benennt er die zentrale Prämisse des christlichen Lebens und Handelns im Gegensatz zu formal religiösen Praktiken, wie dem Lesen der Predigt, die er im Elternhaus kennengelernt hat. Unter dem Hinweis darauf, dass seine Eltern zwar den formalen religiösen Verhaltensregeln gehorchten, aber gleichzeitig keine ‚gute‘ Ehe führten, distanziert sich Herr B. an dieser Stelle deutlich:

„Ich bin, ich bin Christ. Des is für mich eigentlich wichtig. Und **leb** dann entsprechend. Also ich musste zu Hause immer die Predigt erzähle, die da gepredigt worden ist und meine Eltern ham im Prinzip keine gute Ehe geführt. Heute würden die (.) (stockt kurz) sich trennen lassen. Ähm, ich bin einfach Christ und (.) pflege Nächstenliebe“ (Z. 896-900).

Dieser Hinweis lässt auf negative Erlebnisse hinsichtlich der Ehebeziehung der Eltern schließen, die Herr B. jedoch nicht weiter ausführt. Nach dieser Orientierung erzählt Herr B. von Erlebnissen ‚damals‘ in Aroab, dem Ort an dem das Waisenhaus in Namibia sich befindet, die ihn grundsätzlich verändert haben:

„Und als das damals in Aroab da passiert war, die Erlebnisse, die wir da hatten. Hatten wir gerade ein neues Haus gebaut, wir ham ne Tiefgarage ge-

habt. Ich hab ma von nem Jaguar geträumt, des war für mich (unv.) alles vorbei. Das interessiert mich net mehr“ (Z. 904-907).

Hier wird deutlich, dass die Erlebnisse in dem Dorf in Namibia, einen biographischen Wendepunkt in der Biographie von Herrn B. markieren. Namibia erhält den Status eines thematischen Kreises in der Biographie, an den verschiedene Erzählketten anschließen, so z.B., an dieser Stelle die der Abkehr vom Handlungsschema des (materiellen) ‚Erfolg habens‘. Während er zuvor auf materiellem Zugewinn aus war, ein Haus mit Tiefgarage baute und von einer Luxusautomarke, einem Jaguar, träumte, interessiert ihn dieses Materielle nun nicht mehr. Angebunden an die vorherige Thematisierung des eigenen Christ-Seins vorrangig über die ‚gelebte Nächstenliebe‘, lassen sich die lebensgeschichtlichen Ereignisse in Aroab an dieser Stelle als angebunden an diese Haltung einordnen. Im Anschluss wechselt Herr B. zu einer Erzählpassage, die sich auf einen kürzlich erfolgten Aufenthalt in Namibia bezieht, bei dem er von mehreren Personen begleitet worden ist, unter anderem von der ‚Hausdame‘ des Hotels und ihrem Mann, der Polizist ist. Die Erzählung verdeutlicht, dass es bei dem Paar oder bei einem der beiden psychische Probleme gab. Um diesen Abschnitt zu evaluieren und damit auch eine Verbindung zum obigen, eigenen biographischen Wendepunkt herzustellen formuliert Herr B. schließlich:

„Und die Frau, die bei uns arbeitet, ähm ihr Mann is wie gesagt Polizist, die haben auch gesagt, da (.) gabs ja so einige psychische Probleme hier. Da kannscht wirklich alles vergesse. Des is e annere Welt un des verändert. Des verändert“ (Z. 925-933).

An dieser Stelle wird deutlich, dass Namibia für Herrn B. eine ‚andere Welt‘ bedeutet, die ihn und andere verändert und es möglich macht ‚alles zu vergessen‘. Diese Veränderung und das Vergessen beinhalten für Herrn B. etwas Heilsames, insbesondere hinsichtlich psychischer Problemlagen.

In Zeile 935-944 bittet die Interviewerin Herrn B. um eine Konkretisierung der als lebensverändernd herausgestellten Erlebnisse in Aroab:

„Und ich muss nochmal nachfragen, Sie haben jetzt gesagt. Ich weiß nicht hieß die Stadt Aroab? Das Dorf. Das war für Sie en (.) ganz (.) besonderes// Erlebnis, wenn ich das verstanden hab.“ (Z. 935-944).

Woraufhin Herr B. als zentrales Ereignis die Szene benennt, die er in Zeile 399-400 bereits thematisierten hatte: „Ja, wenn e Frau ein Kind ins Feuer wirft“ (Z. 946). Dieses Erlebnis, bei dem eine Frau ihr Kind verbrennen wollte, weil sie es nicht ernähren konnte, hat in Herrn B. den biographischen Wandlungsprozess initial ausgelöst. Im Anschluss an die Benennung dieses Ereignisses wechselt Herr

B., wie schon zuvor, in die Gegenwart und beschreibt die Situation der Waisenkinder, für die er sich heute, gemeinsam mit anderen engagiert. Hierbei hebt er hervor, dass diese ihre Herkunft nicht kennen, er und die anderen Helferinnen und Helfer die psychische Verarbeitung der Umstände der Herkunft und krisenhafter Lebensereignisse jedoch nicht in den Mittelpunkt stellten, sondern im Fokus der Tätigkeit die Ablenkung (von der Vergangenheit?) und das Ermöglichen von Bildung stehen:

„Und die Waisenkinder, die wir ham, die sind jetzt zum Teil sechzehn, siebzehn, achtzehn Jahre alt oder auch zwölf, ähm die kann ma schon auch (hält kurz inne) fragen, die wissen nicht, wo sie herkommen. Eine studiert in namibische Stadt, die is zwanzig, die weiß, dass sie aus dem Müll auf gelesen worden is. Aber wir können da, wir sind keine Psychologen. Wir können da auch dann net ewig drin rumwühlen. Wir wissen des und wenn die Kinder drüber sprechen wollen, dann können sie des. Aber wir sprechen sie nicht an. Wir versuchen die abzulenken, wir versuchen denen Bildung zu geben. Und des sind wirklich hoch intelligente Menschen“ (Z. 950-960).

Auch in diesem Abschnitt geht es also um krisenhafte psychische Zustände, diesmal die der Waisenkinder. Zentrales handlungsschematisches Moment der biographischen Gegenwart von Herrn B. ist hier nicht mehr die Realisierung des Handlungsschemas des eigenen ‚Erfolg habens‘, sondern das ‚anderen zum Erfolg zu verhelfen‘. Die Transformation des biographischen Handlungsschemas ist verknüpft mit dem inneren Wandlungsprozess, den das Erlebnis in Aroab angestoßen hat.

#### Segment 10: Selbstmord des Vaters

Segment 10 beginnt mit der immanenten Nachfrage der Interviewerin nach den lebensgeschichtlichen Erfahrungen in der Schulzeit und den Eltern:

„Sie ham ja auch gesagt, dass Sie ähm in der Schulzeit eher (.) nicht so gute Erfahrungen// gemacht haben. Oder Sie haben gesagt, Sie waren nicht so erfolgreich. Können Sie von Ihrer Schulzeit erzählen? Und von den Eltern vielleicht auch?“ (Z. 962-971).

Herr B. reagiert inmitten der Nachfrage nach der Schulzeit mit dem Einwurf: „Ich war Praktiker“ (Z. 965), was darauf hindeutet, dass ihm die Verbindung der Schulzeit mit ‚nicht so guten Erfahrungen‘, welche die Interviewerin herstellt, korrekturbedürftig erscheint. Praktiker zu sein scheint für ihn ein Umstand, der die Schulschwierigkeiten erklärt, ohne seinen Selbstwert anzugreifen. Die prompte Reaktion in den Redefluss der Interviewerin hinein lässt darauf hin, dass der eigene (Schul)Erfolg in der Biographie von Herrn B. eine emotio-

nal besetzte Thematik darstellt. In der folgenden Erzählpassage geht Herr B. jedoch auf den zweiten Teil der Nachfrage ein und beginnt eine Erzählung zu seinem Vater:

„Ja(.) Ja mein Vater, war wie gesagt Diplom-Ingenieur, Einserkandidat, hat ähm Elektrotechnik studiert und ähm (.) nach em Krieg war's ja alles schwierig hier. Mein Vater hat kein Nagel grad in die Wand schlagen können, (.) hat aber Patente entwickelt für AEG oder Sachsenwerk und ähm hat eben gemeint ich müsst auch Griechisch, Latein lernen wie er. Der konnte bis zu seinem Lebensende, konnte er ((überlegt)) ähm jeden griechisches (stockt kurz) äh Text (.) fließend übersetzen. Ist letztendlich aber an sich selber verzweifelt und hat sichs Leben genommen“ (Z. 973-979).

In dieser Passage thematisiert Herr B. seinen Vater, den er bereits in Segment 4 als Ereignisträger eingeführt hat, erneut. Die orientierenden Informationen, die er hinsichtlich seines Vaters gibt, schließen an die Berufsbezeichnung ‚Diplom-Ingenieur‘ (vgl. zuvor Z. 247, hier Z. 973) an, konkretisieren jedoch, hinsichtlich einer überaus erfolgreichen Bildungs- und Studienkarriere, was sich an der Formulierung ‚Einserkandidat‘ zeigt. Unter dem Verweis auf die Nachkriegszeit, steigt Herr B. in eine kurze Narration ein, die die Handlungskomplikation beinhaltet, dass in der Zeit nach dem Krieg ‚alles schwierig‘ gewesen sei und der Vater, trotz seiner herausragenden Qualifikationen und Fähigkeiten, an ‚sich selbst‘ verzweifelt sei und mit den praktischen Anforderungen des Alltags nicht zurecht gekommen ist. Die Erzählung resultiert im Selbstmord des Vaters, der Herrn B. fassungslos zurück lässt:

„Steckt leider Gottes auch im Blut. Meine Schwester hat's probiert. Und ich hab das als junger Mensch natürlich auch da miterleben müssen. Konnt, konnt das gar net fassen, wie sowas passiert. (holt hörbar Luft)“ (Z. 981-983).

Der Selbstmord des Vaters, hierauf deuten sowohl die sprachlich formulierten Inhalte, als auch das tiefe Luftholen hin, wird vom jungen Herr B. als krisenhaft, dramatisch und ‚unfassbar‘ erlebt. Gleichzeitig gibt Herr B., in einem kurzen Einschub, die Information, dass auch seine Schwester einen Selbstmordversuch unternommen hat. Zusätzlich findet sich die, eigentheoretisch konnotierte Anmerkung, dass ‚es‘ (also die Tendenz zum Selbstmord) leider Gottes auch ‚im Blut‘ steckt. An dieser Stelle wird deutlich, dass Herr B. wird eine familiäre Betroffenheit der Selbstmordgefährdung, vermutlich auf der Grundlage von Vererbung, annimmt.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass sich an dieser Stelle Verlaufskurvenpotenzial aufschichtet, allerdings lässt Herr B. eine weitere Erzählung zu der Zeit nach

dem väterlichen Freitod aus und beschreibt die Rolle des Vaters vor dem historischen und familiären Hintergrund genauer:

„Auf jeden Fall ja er war halt in der Familie so ein bisschen der Außenseiter, weil er kein Praktiker war. Die Geschwister meiner, meiner Mutter, die ham eben so gehandelt und Fleisch und des und jenes beigebracht. Des konnte er alles net. Er war halt so der Denker neh? Und ähm meine Schwester, die is ähnlich und ich bin halt ähm da anders“ (Z. 989-991).

An dieser Stelle greift Herr B. die schon in Segment 4 begonnene Differenzierung zwischen seinem Vater und ihm anhand des Kriterium ‚Praktiker‘ versus ‚Denker / Diplom-Ingenieur‘ wieder auf. Während das Praktiker-Sein in der Beziehung zum Vater eher problematisch war, weil es die Erfüllung der hohen Erwartungen an den Schulerfolg verhindert, wird Praktiker-Sein hinsichtlich der alltäglichen Lebensbedingungen der Nachkriegszeit zur Notwendigkeit. So verlangen die Umstände des existenziellen Mangels ein pragmatisches Vorgehen z.B. das Handeln und ‚Beibringen‘ von Lebensmitteln (vgl. Z. 989-900) sowie praktische Fähigkeiten, über die der Vater nicht verfügt, der ‚keinen Nagel grade in die Wand schlagen‘ kann (vgl. Z. 975). Das Gegenteil den ‚Praktiker-Seins‘, nämlich ein ‚Denker‘ zu sein, steht innerhalb der eigentheoretischen Sicht von Herrn B. für eine gewisse Lebensunfähigkeit, sei es dahingehend psychische Probleme nicht erfolgreich bewältigen zu können oder auch in der fehlenden Fähigkeit praktische, handfeste Probleme zu lösen. Ein ‚Denker‘ zu sein, macht den Vater im familiären Gefüge der ‚Praktikerinnen und Praktiker‘ zum Außenseiter (vgl. Z. 985). In diesem Punkt ähneln sich Vater und Schwester von Herrn B., er selbst grenzt sich deutlich von beiden ab (vgl. Z. 991). Trotzdem, so evaluiert Herr B. die Beziehung zu seinem Vater, habe dieser ihn bei seinem schwierigen schulischen Weg, wie auch hinsichtlich des Wegs in den Weinbau stark unterstützt und so den Erfolg in der Weinbauzeit mit ermöglicht (vgl. Z. 991-1021).

Segment 11: Eigene Elternschaft, Unterstützung der Tochter und Regelung der Nachfolge

Anschließend an den Rückgriff auf die erfolgreiche Weinbauzeit im vorigen Segment beginnt Herr B. eine Erzählung zu seiner eigenen Elternschaft, hinsichtlich derer er die familiär und insbesondere väterlicherseits erlebte Unterstützung der beruflichen Pläne in seinem eigenen Handeln aufgreift. Hierbei führt er seine Tochter, die als Ereignisträgerin zuvor nur kurz Erwähnung fand ein:

„Haben eine Tochter und die hat mit fünfzehn, sechzehn, hat die ein Praktikum gemacht. Ich will Bedienung werden. Sie hat eben auch die praktische

Ader. (holt hörbar Luft) Und aus den Bedienung is eine diplomierte Hotelfachfrau geworden. Hat im (.) Schwarzwald gelernt“ (Z. 1020-1023).

Herr B. eröffnet eine Ähnlichkeit zwischen seiner Tochter und ihm, möglicherweise auch zu weiteren Familienmitgliedern, nämlich die, eine ‚praktische Ader‘ zu haben. Gleichzeitig findet sich in der Erzählung eine Fortsetzung des eigenen biographischen Handlungsschemas (beruflichen) ‚Erfolg haben‘, in dem sich aus dem Berufswunsch der Tochter ‚Bedienung‘ zu werden eine ‚diplomiert‘ Hotelfachfrau entwickelt. Möglicherweise spielt gerade der Begriff ‚diplomiert‘ eine besondere Rolle, da er eine Verbindung zum Vater als ‚Diplom-Ingenieur‘ aufzeigt. Interessant ist die Formulierung auch, weil es sich beim Hotelfach um einen Ausbildungsberuf und nicht um ein (Diplom)studium handelt. Herr B. erläutert nicht näher, ob seine Tochter möglicherweise ein Studium angeschlossen bzw. eine entsprechende Weiterbildung gemacht hat, sondern steigt in eine beschreibende Passage zur Entstehungsgeschichte des Hotels ein. Es wird deutlich, dass die Familie schon zuvor ein Gästehaus besessen hat, aber aufgrund der Orientierung der Tochter hin zum Hotelfach ‚etwas Größeres‘ wollte und schließlich das Hotel auf den Gelände einer ehemaligen Schnapsbrennerei realisiert (vgl. Z. 1028-1051). Um das Projekt zu realisieren verkaufen die Eheleute den Weinbau ‚komplett‘ (vgl. Z. 1047). Hierbei vollzieht sich die Umsetzung des institutionellen Ablaufmusters ‚die Nachfolge regeln‘, welches Herr B., durch seine eigenen Eltern, selbst erfahren hat, nämlich die Unterstützung der beruflichen Pläne der eigenen Kinder durch Bündelung vorhandener Ressourcen und dem Einsatz finanzieller Mittel. So wie es hinsichtlich seiner ‚erfolgreichen Weinbauzeit‘ durch das Zusammenführen der Weinberge im Familienbesitz und dem Zukauf weiterer Flächen geschehen ist, unterstützt er nun die Pläne der Tochter. Die Geschichte der Entstehung des Hotels in den Gebäuden, der ehemaligen Schnapsbrennerei, die Herr B. noch aus seiner Lehrzeit kennt, bezeichnet er in der Koda zu diesem Abschnitt als ‚lange Geschichte‘ (vgl. Z. 1067).

## Segment 12 - Evaluation der Lebensgeschichte 1

In Segment 12 evaluiert Herr B. seine Lebensgeschichte:

„Und die [sag ma mal] (unv.) die uns macht all der Umgang mit Mitarbeitern, Freunden, Bekannten viel Spaß. Ich war sehr früh in Round Table (unv.), ich war später in Lions. Hab dann diese Afrika-Kiste gemacht und ich bin in Namibia richtig zu Hause neh?“ (Z. 1071-1073).

Hierbei benennt er den Umgang mit Mitarbeitern, Freunden und Bekannten als zentrale Aspekte, die ‚uns allen‘ viel Spaß machen. Unklar bleibt, wen das ‚uns‘ alles miteinschließt, sehr wahrscheinlich ist jedoch, dass hiermit sowohl Herr B. als auch seine Tochter gemeint sind. Möglich ist auch, dass sich das ‚uns‘ auch

auf weitere Familienmitglieder (z.B. die Ehefrau von Herrn B.) bezieht, dies wird jedoch aus dem Material nicht vollständig deutlich. Zudem benennt Herr B. verschiedene Stationen seines Lebens, die ihm erwähnenswert scheinen, so ‚Round Table‘, was er nicht weiter erläutert, ‚Lions‘, die und die ‚Afrika-Kiste‘. Den Endpunkt seiner biographischen Entwicklung benennt er damit ‚in Namibia richtig zu Hause zu sein‘, womit er den zentralen thematischen Kreis seiner Biographie abermals aufgreift.

### Segment 13: Detaillierung zum Selbstmord des Vaters und der schwierigen Situation im Elternhaus

Auf die immanente Nachfrage nach dem Alter von Herrn B. beim Freitod des Vaters (vgl. Z. 1080-1081) antwortet Herr B. mit der Information, dass er selbst 23 Jahre alt gewesen ist, als der Vater starb. Das Alter seines Vaters benennt er mit 67 und steigt daraufhin in eine knappe Narration ein:

„Grad in Rente gegangen und der hat dann, der hat dann/ hat dann durchgedreht neh? Und das war nicht aufzuhalten. Ja. Heut kann man da vielleicht mehr machen, aber (bläst hörbar Luft durch seine Lippen) (Z. 1083-1101).

Das Luft ausstoßen deutet auf ein emotionales Involviertsein hin und bestätigt die Interpretation dieser Zeit als schmerzhaft und krisenhaft. Inhaltlich begegnet Herr B. mit seinem Verweis darauf, dass das ‚Durchdrehen‘ des Vaters nicht ‚aufzuhalten‘ gewesen sei möglicherweise eigenen Schuldgefühlen, gegebenenfalls versucht er auch gegenüber der Interviewerin klar zu machen, dass sich der Freitod (zumindest zur damaligen Zeit) nicht verhindern hätte lassen. Auf die immanente Nachfrage der Interviewerin danach, ob die Eltern verheiratet gewesen seien, bejaht Herr B. Es folgt eine beschreibende Sequenz zur familiären Situation, die in ihrer Funktion vorrangig beim Selbstmord des Vaters verbleibt, insgesamt jedoch die Situation im Elternhaus von Herrn B. besser verständlich macht:

„Die lebten zusammen, ja aber das war schon. (.) (leiser) Die Ehe war nicht in Ordnung. Ich hab (unv.). Die haben zusammen gelebt mein Vatter, Mutter, Großmutter und Tante. Und die drei Frauen, die warn so, die ham mein Vatter da (.) gepiesackt. Des waren Zeite (.), die kann ma sich heut gar net mehr vorstelle. Des war halt so. (..) (Z. 1113-1134).

Dieser Abschnitt macht sowohl anhand formaler, als auch inhaltlicher Aspekte deutlich, dass Herr B. das Leben in seinem Elternhaus als konfliktbehaftet und belastet empfunden hat. Pausen, das leisere Sprechen innerhalb des Abschnitts sowie Selbstabbrüche deuten formal darauf hin. Inhaltlich beschreibt Herr B. die innerfamiliäre Situation des Vaters, der von Mutter, Großmutter und Tante ‚ge-



piesackt‘ wird. Neben der Ehe, die ‚nicht in Ordnung‘ war, wird nun deutlich, dass weitere Frauen im Haushalt lebten und gegen den Vater in der Rolle als Außenseiter Allianzen bildeten. Herr B. expliziert den Zusammenhang mit dem Selbstmord des Vaters nicht, gleichwohl lässt sich rekonstruieren, dass der Zeitpunkt des ‚Durchdrehens‘ mit dem Renteneintritt zusammen fiel und der Vater den drei Frauen möglicherweise noch mehr ausgesetzt war, als zuvor. Herr B. äußert nicht, selbst Opfer geworden zu sein, gleichwohl wird deutlich, dass er die häusliche Situation als belastend erlebt: „Aber ich war früh draußen. Ich ja mit siebzehn dann praktisch, sechzehn, siebzehn in die Lehre. Und bin da halt auch mein Weg gegangen“ (Z. 1138-1143).

#### Segment 14: Evaluation der Lebensgeschichte 2

In Segment 14 greift Herr B. die Unterstützung seines Vaters vor dem Hintergrund des frühen Verlustes nochmals auf und findet Anschluss an die Erzählkette zur Entstehungsgeschichte des Hotels (vgl. Z. 1174-1161) sowie an eine Beschreibung der betrieblichen Praxen im Umgang mit den Geflüchteten sowie den Namibiern, in der auch der Kontakt der entsprechenden Mitarbeitenden zu den Gästen eine Rolle spielt (vgl. Z. 1165-1243). Hierbei wird deutlich, dass auch zwischen den Gästen und den Mitarbeitenden Unterstützung passiert, beispielsweise durch finanzielle Zuwendungen. Herr B. unterstützt solche dies und verweist auf den großen (materiellen) Wohlstand in Deutschland:

„Des macht ma ja auch gern. Die Leut in Deutschland, es is ja en Riesenwohlstand da. Alle sind sie un- (korrigiert sich) unzufrieden. Alles, wir ham alles, was wir brauchen und kö- könn uns alles kaufen. Und trotzdem sind sie all unzufrieden“ (Z. 1247-1253).

Schließlich evaluiert Herr B. nochmals die Bedeutung, die Namibia vor dem Hintergrund seiner Biographie hat:

„Und das ist, was ich in Namibia hab. Öhm, das können Sie net kaufen. Das können Sie net buchen. Die Gruppe, die mit mir fahrn, die dann wirklich da in den Busch gehen, des is schon, das geht einem schon unter die Haut, neh? (Z. 1265-1272).

Über diese Evaluation führt Herr B. die Erzählung wieder zurück zum thematischen Kreis Namibia und ergänzt die bereits eingeführten Aspekte des Landes als „andere Welt“ sowie als verändernd und heilsam (vgl. 931-932) um das Bild einer Erfahrung, die „unter die Haut“ geht und die man „nicht buchen“ kann (vgl. Z. 1265-1272).

Segment 15: Detaillierung zu Hintergrundkonstruktion der Familie als karitativ-christlich-missionarisch orientiert

In Segment 15 stellt die Interviewerin eine immanente Nachfrage nach der karitativen Tätigkeit der Familie in der Nachkriegszeit und den Zielgruppen des damaligen Engagements (vgl. Z. 1278-1300). Daraufhin beschreibt Herr B. die Familie als ‚Selbstversorger‘. Die Interviewerin setzt zu einer weiteren immanenten Nachfrage an, die sich darauf bezieht, ob die Familie schon seit mehreren Generationen in der Gegend gelebt hat und entsprechend auch Landbesitz vorhanden war (vgl. Z. 1339-1344). Dies bejaht Herr B.

Segment 16: Evaluation der Lebensgeschichte 3

Segment 16 vollzieht Herr B. eine weitere biographische Evaluation, die an Segment 12 anschließt:

„Ja nochmal [des is ganze] (unv.) mit so Menschen umzugehen, das is schon is schon eine Herausforderung, aber das macht auch irgendwo zufrieden. Neh?“ (Z. 1358-1359).

Diese Evaluation scheint an dieser Stelle unplausibel, sie wird aber nachvollziehbar, wenn sie als Überleitung zu den folgenden Beschreibungen betrieblicher Praxen und Arbeitsabläufe verstanden wird, die nicht explizit Teil der Strukturellen Beschreibung sind, da sie keine indexikale Relevanz in der autobiographischen Narration besitzen.

Segment 17: Detaillierung der Geschichte der Hotelgründung

Auf die immanente Nachfrage nach dem Umstieg vom Weinbau auf den Hotelbetrieb hin argumentiert Herr B. mit den beruflichen Plänen der Tochter: „Ja, weil die Tochter das wollt. Die Tochter// Wollte Hotelfachfrau werden“ (Z. 1421-1425). Nachfolgend detailliert Herr B. die Voraussetzungen, unter denen die Hotelgründung geschehen ist, wendet sich jedoch recht bald Argumentationen zur Situation des Hotelfachs in Deutschland sowie Beschreibungen zu betrieblichen Praxen im Familienunternehmen zu, die keinen indexikalen Charakter haben und somit in der Strukturellen Beschreibung nicht ausgewertet werden.

Segment 18: Bitte um Ergänzung der narrativen Darstellung um gegebenenfalls noch fehlende Aspekte

In Segment 18 bittet die Interviewerin, nachdem sie ihre immanenten Nachfragen gestellt hat, Herrn B. zum Abschluss des immanenten Teils um Ergänzung der narrativen Darstellung um gegebenenfalls noch fehlende Aspekte:

„Wenn ähm, wenn Sie jetzt überlegen, ich hab ja nach Ihrer Lebensgeschichte gefragt und (..) Sie haben erzählt. Gibt's noch was, wo Sie sagen, dass haben wir vergessen? Da ist noch was. Das ist noch wichtig“ (Z. 1629-1631).

Hiermit eröffnet sie, nach Ausschöpfung des narrativen Materials durch immanente Nachfragen die Möglichkeit der Ergänzung relevanter Aspekte, die Herr B. im letzten strukturell zu beschreibenden Segment (19) auch aufgreift.

Segment 19: Erzählung zum eigenen ‚Politisch-Sein‘ in der Jugend und eigen-theoretische Einordnung der Bedeutung von Vorbildern, vor dem Hintergrund des frühen Verlust des Vaters

Zu Beginn des Segments deutet Herr B. nonverbal an, dass ihn der erneute autobiographisch-narrative Stimulus möglicherweise überfordert, indem er Luft durch die Lippen bläst. Schließlich steigt er jedoch in eine Erzählung zum eigenen ‚Politisch-Sein‘ ein, das mit der Mitwirkung in einer politischen Jugendorganisation begann, einer Tätigkeit, die ihn ‚geprägt‘ hat und darüber hinaus biographische Bedeutung hatte:

„ich bin seit meinem siebzehnten Lebensjahr, damals war das halt so, ich bin in die Jugendorganisation einer Partei 1 (setzt mehrmals an und korrigiert sich) eingetreten. Und ähm damals, ich weiß nicht, ob sie den Altbürgermeister Doktor Vogel kennen? [Oh/So] (unv.) ehemaliger Oberbürgermeister von Reiterstadt. Der hat Reiterstadt ja richtig hoch gebracht. Ähm, der war dabei, der ehemalige Landrat Schmitt, der is leider verstorben. Das war die Zeit, äh Schäfer, Reinardt. (.) Ähm der ehemalige Ministerpräsident Lichter, Hans Lichter, der kommt regelmäßig zu uns. Und damals gab's halt noch politische Diskussionen. Es gab Wahlkämpfe. Wir ham uns mit den Jugendorganisation einer Partei 2 gestritten. Wir haben Wahlkämpfe gemacht. Wir ham Canvassing gemacht. Das gibt's heut alles nimmer. Aber das hat mich schon auch geprägt. Das man früh auch sich mit Politik auseinandersetzt, mit Meinungen anderer, die auch akzeptiert und respektiert. Ähm Schreiner, der war damals bei uns oft. Das waren richtige Vorbilder. Und da hab ich auch immer Menschen so vor mir gehabt, vor denen ich Achtung hatte. Und die mir auch was gegeben haben. Des war schon e wichtige Zeit. Und auch grad zu Haus mit meinem Vatter mit dem Tod und allem. [Neh,] das hat mich auch irgendwo abgelenkt. Auf andere Gedanken gebracht neh?“ (Z. 1671-1675).

Die politischen Aktivitäten ermöglichen Herrn B. zum einen die Auseinandersetzung mit Politik und den Meinungen anderer. Zudem lernt er darüber ‚richtige‘ Vorbilder kennen, an denen er sich orientieren kann und denen er ‚Achtung‘ entgegenbringt. Vor dem Hintergrund des Freitods des Vaters und des Aufbaus von Verlaufskurvenpotenzial, stellt Herr B. die politische Aktivität und das Vorhandensein von Vorbildern in einem eigentheoretischen Zugang als Ermöglichung von ‚Ablenkung‘ dar, die ihm hilft mit der schwierigen Situation umzugehen. Wieder findet sich das Motiv der ‚Ablenkung‘ von psychischen Problemen über praktisches Tun und das biographische Handlungsschema ‚Erfolg haben‘ (hier hinsichtlich des Einbringens in politische Aktivitäten). Das Segment endet wiederum mit einem Sprung in die Gegenwart über die Bezugnahme auf einen aktuell aktiven Politiker, über den sich Herr B. sehr wohlwollend äußert, womit das Segment endet:

„Aber es is dann schon (.) (stockt kurz) gut, wenn man so einen Mann wie den Doktor Heine da sieht. Und der macht im Kreis sehr viel, der macht im Bundestag viel. Und ich denk, der hat da richtige Chancen (Z. 1694-1699).

#### Segment 20: Erzählung zum eigenen psychischen Zusammenbruch

Das Segment 20 ist eingebettet in eine argumentativ-beschreibende Passage die sich mit dem Verhältnis von Männern und Frauen und psychischen Problemen der Ehefrau von Herrn B. auseinandersetzt. Die kurze Erzählsequenz beinhaltet jedoch neben einer zeitlichen Einordnung eine Handlungskomplikation sowie deren Auflösung und kann somit als eigenständiges Segment in die Strukturelle Beschreibung einbezogen werden. Bedeutsam ist, dass durch die Erzählung zum eigenen psychischen Zusammenbruch offenbar wird, dass sich tatsächlich Verlaufskurvenpotenzial aufgeschichtet hatte. Die Wiedererlangung der biographischen Handlungsfähigkeit nach dem Tod des Vaters war insofern instabil, als dass der Selbstmordversuch der Schwester den Höhepunkt der Verlaufskurve in Form eines Orientierungszusammenbruchs darstellt:

„Und also ich selbst war auch em (.) Selbstmord von meinem Vater und nach em Selbstmordversuch von meiner Schwester, war ich auch in einer Phase hier, wo ich ein Jahr außer Gefecht war. Ich war also auch in (Klinik) in der Behandlung, hab da auch viel dabei gelernt und da wurde die Familie mit einbezogen. Da wurde immer, man muss immer aus der Umgebung merken, geht er rauf, runter. Wie ist der mit der Psyche“ (Z. 2521-2529).

Möglicherweise lassen sich die Pläne der ersten Reise nach Namibia sowie der ‚Weltreise‘ mit dem Geländewagen in die Zeit nach der Behandlung einordnen, genauere zeitliche Informationen fehlen jedoch an dieser Stelle.

Segment 21: Erzählung zur immer wiederkehrenden Erfahrung des Verlustes von Vorbildern

In Segment 21 steigt Herr B. auf die exmanente Nachfrage zur Bedeutung seiner Lebensgeschichte für sein Engagement und den spezifischen Umgang mit den Mitarbeitenden mit einer argumentativ-begründenden Passage ein. In diese ist ein längeres Erzählsegment eingebettet, das sowohl für die Wissensanalyse, als auch für die Strukturelle Beschreibung bedeutsam ist:

„Ja. (.) (Holt hörbar Luft) Ja und damals als, also drei Persönlichkeiten hab ich frühzeitig verloren. Außer jetzt mit meinem Vater die Geschichte. Das war dieser Günther Karl. Dann war ich in Riesheim in einem Verein, der mich auch sehr geprägt hat. Der hieß (unv.). Der is auch sehr früh gestorben. Ja, sind eigentlich vier. Dann war's der Landrat Schmitt. Der war vor der [Frau] Schröder Landrat. Und der is jo. Hat sich mim eigenen Auto überfahr. Der hat gern einen getrunke und fährt nach Haus un hat's net gepackt bis nach Haus und im BMW is dies [Fußfüllbremse] (unv.) hat sein eines Fuß unter de (korrigiert sich) unter des Auto gebracht. Der kam ins Krankenhaus. Die haben den in Riesheim im Krankenhaus wunderbar zusammengeflickt und haben nicht gemerkt, dass er im Kopf verblutet is. Is kein CT gemacht worden. Das hat mich sehr mitgenommen. Und dann hier vom Weingut Rebenpracht, der mir auch sehr gut (unv.), der Eberhardt Rebenpracht, der is umgefallen und war tot, vor drei oder vier Jahren. Und das waren Menschen, die haben mich sehr, sehr unterstützt. Und wenn Sie da so jemand aus dem Leben gerissen kriegen, (..) (atmet hörbar aus) ja. Und das war mit dem Günther Karl mit Namibia damals besonders schlimm. Neh? Voller Elan (unv.)(rascheln) Mir machen und tun da und des war der erste Flug, den mir mit ihm da machen wollten. Oder ich mit ihm. Und Pläne gehabt, da gehen wir in die Buschbar. Wir machen des und des. (unv.) mit den VW-Busschen, da warn die Verhältnisse noch anderes vor 25 Jahrn in Namibia, neh. Geht morgens da raus, ohhhr ich freu mich auch Namibia und kommt nicht mehr wieder. Und abends kommt der Arzt und sagt, Herr (unv.) kommen Sie mal. Ja. Das war hart ((betroffen)) (Z. 2856-2914).

Es wird also deutlich, dass die ‚Geschichte‘ vom Verlust unterstützender Vorbilder, die mit dem Freitod des Vaters ihren Anfang nimmt, sich in der Biographie von Herrn B. (mehrfach) wiederholt. Besondere Relevanz hat der Verlust von Günther Karl, scheinbar unter anderem aufgrund der Verbundenheit der beiden Männer sowie des gemeinsamen Plans der Reise nach Namibia. Neben inhaltlichen Aspekten weisen im vorliegenden Segment auch das hörbare Ausatmen und mehrere unverständliche Stellen und besondere Betonungen darauf hin, dass es sich um emotional besetzte biographische Erlebnisse handelt.

## Segmentierung und Strukturelle Beschreibung Herr C.

<b>Segmentierung Herr C. - (Ergebnis Formale Textanalyse)</b>		
Segment Nr.	Kurzbeschreibung	Lokalisierung im Text (ZeilenNr)
(1)	Erzählstimulus und Aushandlung	1-27
(2)	Aufwachsen im Friseurgeschäft	28-29
(3)	Übernahme des Friseurgeschäfts der Eltern	33-73
(4)	Erzählkoda	77-78
(5)	Reformulierung Erzählstimulus / erneute Erzählaufforderung	80-81
(6)	Bilanzierung und Bezugnahme auf die männlichen Mitarbeitenden als ‚Segen‘	83-117
(7)	Wiederholte Erzählaufforderung (Familie und Schulzeit)	119-120
(8)	Beschreibung zu Kernfamilie und Wohnort, evaluativer Abschnitt mit Bezugnahme auf Geschäft	122-136
(9)	Orientierung zur Geschichte des Geschäfts	138-147
(10)	Erzählung zur Kindheit	149-189
(11)	Bild des Betriebs als Familie	191-301
Strukturell zu beschreibende Abschnitte im immanenten und exmanenten Nachfrageteil		
(12)	Erzählung zu Gutmütigkeit und religiöser Erziehung	764-859
(13)	Detaillierung zum Aufwachsen im Friseurgeschäft	1479-1564
(14)	Erzählung zum ‚Generationenkonflikt‘ im Betrieb	1572-1612

### Strukturelle inhaltliche Beschreibung

(Zitationen beziehen sich auf das Transkript Herr C., aus Gründen der Lesbarkeit sind Äußerungen, die das aufmerksame Zuhören signalisieren wie ‚Mhm‘ aus den Zitaten entfernt, in den Transkripten jedoch einsehbar)

### **Segment 1: Erzählstimulus**

Segment 1 beinhaltet den Erzählstimulus durch die Interviewerin:

„Ja. Also im Rahmen meiner Forschung interessiere ich mich ähm für Personen, die junge Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung einstellen. Und diesen Menschen so eine Chance geben. (Föhngeräusche im Hintergrund) Und tatsächlich interessiert mich dafür Ihre persönliche Lebensgeschichte ähm und ich würde Sie bitten, ob Sie mir die erzählen können, ähm. Für mich ist alles wichtig, was für Sie wichtig ist zu erzählen und Sie dürfen da anfangen, wo Sie anfangen wollen, und ich werd erstmal nur zuhören und Sie erzählen lassen und am Schluss werd ich ein paar Nachfragen stellen“ (Z. 1-21).

Daraufhin vergewissert sich Herr C. darüber, dass tatsächlich seine Lebensgeschichte gemeint ist. Das „Äh ah ok“ mit dem er anschließt bildet hierbei zunächst Verunsicherung, dann Erkennen dessen, worum es geht und eine Einwilligung ab: „Also meine Lebensgeschichte jetzt so? (Gespräch im Hintergrund) Äh ah ok (lacht)“ (vgl. Z. 23-24). Das abschließende Lachen könnte ein Hinweis darauf sein, dass er verunsichert ist und möglicherweise etwas anderes erwartet hatte. I. bestärkt jedoch seine sich-vergewissernde Frage mit einem „Genau!“ (Z. 26) und fällt in das Lachen ein, unter anderem, um die Situation zu entspannen.

### **Segment 2: Aufwachsen im Friseurgeschäft**

In Segment 2 reagiert Herr C. Zunächst mit „Ja, wie gesagt, äh aufgewachsen im Friseurgeschäft. Von meinen Eltern“ (Z. 28-29) auf die Erzählaufforderung. Hierbei bejaht er zunächst (die Erzählaufforderung) und steigt mit ‚wie gesagt‘ in die Erzählung ein, was zunächst irritiert, da er bisher noch nicht erwähnt hat, dass er im Friseurgeschäft aufgewachsen ist. ‚Wie gesagt‘ scheint als eine Art Floskel oder Lückenfüller zu fungieren, was sich später im Erzählstil wiederholt und bestätigt. Schließlich konkretisiert Herr C. den Beginn der Erzählung seiner Lebensgeschichte mit der Zeit des Aufwachsens im Friseurgeschäft der Eltern. Andere Orte des Aufwachsens spielen an dieser Stelle keine Rolle, auch der Beginn dieser Zeit wird nicht mit einem bestimmten Zeitpunkt oder anhand des Lebensalters festgemacht.

### **Segment 3: Übernahme des Friseurgeschäfts der Eltern**

In Segment 3 eröffnet Herr C. als nächste relevante Station seiner Lebensgeschichte, dass er mit 23 den Meister gemacht hat und schließlich mit 38 Jahren das Geschäft übernommen hat. Im Zusammenhang damit erfolgt die Einführung des Vaters, der Schwester und der Mutter als Ereignisträgerinnen- und Träger. Indexikal bedeutsam ist der damit einhergehende beschreibend-evaluierende Part, in dem deutlich wird, dass die zwei Geschäfte, die der Vater besessen hat auf die beiden Kinder aufgeteilt wurde, damit ‚alles gerecht‘ war (vgl. Z.48). Damit kommt Herr C. in der Gegenwart an, in der er Inhaber ist was sich sprachlich an „Und. Ja. Seitdem“ (Z. 52) abbildet. Er ergänzt jedoch die Information, dass, nach wie vor, sowohl Mutter und Vater eine gewisse Einbindung in den Betrieb erfahren:

„Gut der Vater, der hilft als noch mal mit net? In der Buchhaltung machen so bisschen noch, ne? Bis das alles so. Schließt halt manchmal noch auf, geht auf die Bank, macht er auch noch gern. Die Kasse mach ich abends dann. Das er bisschen noch drinbleibt da. Net, also? Er will nicht unbedingt ähm/ oder wir wollten auch nicht haben, dass er einfach so rausgekickt wird, ne? Wir brauchen dich jetzt nicht mehr und Tschüss. Haben wir auch nicht gemacht. Demnach hilft auch die Mutter manchmal noch mit. Die putzt nochmal net? Und so abends. Macht den Salon nochmal sauber, kehrt“ (Z. 52-73).

Hierbei wird deutlich, dass die Übergänge zwischen offizieller Verantwortung und informeller Zugehörigkeit der Eltern beim Ausscheiden fließend zu sein scheinen, bei der Mutter wird gar nicht klar, ob sie überhaupt jemals formal zum Betrieb zugehörig war, also selbst (Mit)Eigentümerin oder Angestellte. Für beide Elternteile bleiben auch nach der Übernahme des Betriebs durch die Kinder, zumindest im Ladengeschäft des Sohnes, bestimmte Aufgaben möglich (Aufschließen und Buchhaltung für den Vater, Putzen und Kehren für die Mutter). Dies begründet Herr C. nicht mit der betrieblichen Notwendigkeit der Mitarbeit, sondern, explizit hinsichtlich seines Vaters mit der Vermeidung des ‚einfach so Rauskickens‘. Interessanter formal-inhaltlicher Aspekt, ist, dass Herr C. zunächst mit „Er will nicht unbedingt“ (Z. 62) ansetzt, sich dann selbst unterbricht und den Satz mit „ähm oder wir wollten auch nicht haben, dass er einfach rausgekickt wird“ fortsetzt. Möglicherweise könnte der abgebrochene Satz Fortsetzungen wie ‚er will nicht unbedingt aufhören‘ oder ‚er will nicht unbedingt rausgekickt werden‘ finden. Die Selbstunterbrechung und Korrektur in die aktive Rolle „oder wir wollten auch nicht haben“ (Z. 63) könnte darauf hindeuten, dass es Herrn C. wichtig erscheint die Rolle des Entscheiders und des Inhabers gegenüber dem Vater als Seniorchef einzunehmen. Möglicherweise findet sich hier auch ein erster Hinweis auf einen Konflikt zwischen Vater und Sohn, eine Vermutung, die sich jedoch am weiteren Material bestätigen müsste.



#### **Segment 4: Erzählkoda**

In Segment 4 setzt Herr C. eine Erzählkoda, ermöglicht der Interviewerin jedoch auch ein nochmaliges Einsetzen: „Ja. Soweit. (..) Ansonsten. Was/ was wollen Sie wissen noch? (lacht) Das war jetzt mal die Kurzform, ne?“ (Z. 77-78).

#### **Segment 5: Reformulierung Erzählstimulus / erneute Erzählaufforderung**

In Segment 5 reformuliert die Interviewerin den Erzählstimulus: „Ja. Ja, für mich ist eigentlich alles wichtig, was Sie so sagen, das ähm muss man wissen, wenn man meine Lebensgeschichte hören will“ (Z. 80-81). Hierbei bestätigt das erste ‚Ja‘ zunächst, den Hinweis von Herrn C., dass es sich um ‚die Kurzform‘ der Lebensgeschichte gehandelt hat. Das zweite ‚Ja‘ bezieht sich auf die Frage von Herrn C., was die Interviewerin noch wissen möchte. Im Folgenden setzt die Interviewerin nochmals einen offenen Erzählstimulus, in dem deutlich wird, dass für sie alles wichtig ist, was Herr C. hinsichtlich der Erzählung seiner Lebensgeschichte für relevant hält.

#### **Segment 6: Bilanzierung und Bezugnahme auf die männlichen Mitarbeitenden als ‚Segen‘**

In Segment 6 beginnt Herr C. mit einer kurzen Beschreibung des üblichen Zustandes im Herrensalon:

„Ich hab halt die ganze Zeit immer alleine geschafft, bei mir drüben, im Herrensalon, ne? War immer (..) turbo morgens bis abends nur schneiden, schneiden, schneiden, ne?“ (Z. 83-90).

Auffällig ist, dass Herr C. sich immer wieder über das ‚Ne?‘ darüber rückversichert, ob er verstanden wird, worauf die Interviewerin mit mehrmaligen ‚Mhm‘ reagiert und versucht, ihn zum weiter erzählen zu stimulieren. Herr B. formuliert über die Beschreibung des alltäglichen Arbeitens im Herrensalon eine Handlungskomplikation, in der eine starke Arbeitsbelastung, möglicherweise auch Überlastung deutlich wird, die sich über ‚Unterstützung‘, die er gegenwärtig hat, reduziert:

„Und dann äh fand ichs halt gut äh, dass ich jetzt bisschen Unterstützung a hab jetzt, ne? Also für mich war das schon ein Segen irgendwo, ne? Mit dem Ganzen, dass wir jetzt auch mittlerweile 3 Männer äh im Geschäft noch haben net, oder? Mit mir sind wir zu viert, net? Mit dem Vater sogar zu fünft (lacht). Als manchmal auch, wenn wir alle schneiden, ne? Ja. (..) So ist das dann halt jetzt. Derzeitige Zustand (lacht)“ (Z. 94-117).

Hierbei muss die Strukturelle Beschreibung durch eine Information aus einer Beobachtung während des Interviews im Salon ergänzt werden. Es handelt sich bei dem Friseursalon um einen zweigeteilten Salon. Während sich im vorderen Bereich der Herrensalon befindet, ist im hinteren Bereich der Frauensalon untergebracht. Zum Ende des Segments bilanziert Herr C., dass die nun der ‚derzeitige Zustand‘ sei und gibt der Interviewerin zu verstehen, dass er nun in der Gegenwart angekommen ist.

### **Segment 7: Wiederholte Erzählaufforderung (Familie und Schulzeit)**

Segment 7 versucht die Interviewerin durch eine erneute Erzählaufforderung die biographische Erzählung erneut in Gang zu bringen. Hierbei bietet sie Herrn C. die Familie oder die eigene Schulzeit an, um die Erzählung wieder aufzugreifen: „Und Sie also dürfen auch gerne von Ihrer Familie erzählen oder von Ihrer Schulzeit, alles was so wichtig ist für Sie, was passiert ist bis heute, sozusagen“ (Z. 119-120).

### **Segment 8: Beschreibung zu Kernfamilie und Wohnort, evaluativer Abschnitt mit Bezugnahme auf Geschäft**

Im achten Segment nimmt Herr C. die Aufforderung durch die Interviewerin auf. Jedoch hat die Passage zunächst eher beschreibenden Charakter: „Wohne in Frankreich (lacht). Hab zwei Kinder“ (Z. 122-126). Nach der Nennung des Alters der Kinder gibt Herr C. die Information, dass er geschieden ist und dass auch seine jetzige Frau mit in das Geschäft involviert ist, wobei er diese für die Interviewerin neue Information erneut mit dem Zusatz ‚wie gesagt‘ versieht, was die Interpretation stützt, dass er diese Formulierung im Sinne einer Phrase oder Floskel nutzt (vgl. Z. 130-131). Schließlich evaluiert er die Passage mit: „Soweit. (lacht). Ja. (lacht) Muss immer weiter gehen, net? Irgendwie (lacht). Hoch und runter. (..)“ (Z. 132-136). Wieder zeigt sich das Ankommen in der Gegenwart an der Formulierung ‚soweit‘. Zudem formuliert Herr C., dass es ‚irgendwie immer weiter gehen‘ müsse und fügt an ‚hoch und runter‘. Hierbei bezieht er sich möglicherweise auf die Scheidung und die erneute Heirat, gegebenenfalls im Kontext der Führung des Familienbetriebs und der Mitarbeit seiner Frau.

### **Segment 9: Orientierung zur Geschichte des Geschäfts**

Nachdem über die wiederholten Erzählstimuli keine weitere biographische Erzählung in Gang gekommen ist, sondern vermehrt beschreibend-evaluative Passagen, geht die Interviewerin in Segment 9 zu den Nachfragen über. Hierbei vergewissert sie sich zunächst hinsichtlich des Verstehens der Passage zur Übernahme des Geschäfts weiter oben: „Das heißt Sie haben das Geschäft von den El-

tern übernommen, was aber schon hier im Ort war?“ (Z. 138-139). Dies bejaht Herr C. und detailliert die Information:

„Das Geschäft ist ja jetzt auch ähm, wie alt ist es denn jetzt. Öh letzt haben wirs davon gehabt. Wann haben wir es übernommen, 1968? Da war das ja alles noch nicht gestanden, war ja alles da vorne. Da bin ich auch aufgewachsen dann, im anderen Geschäft, im alten“ (Z. 141-147).

Hierbei zeigt er in den vorderen Teil des Geschäfts, den Herrensalon.

### **Segment 10: Erzählung zur Kindheit**

Dies greift die Interviewerin auf und formuliert, bezogen auf die konkrete Zeit des Aufwachsens: „Ah. Ok. Können Sie mir von der Zeit erzählen?“ (Z. 149). Herr C. reagiert darauf mit einer Rückfrage: „Joa. Was soll ich da sagen?“ (Z. 151), die deutlich macht, dass es ihm schwer fällt, mit dem offenen Format des narrativen Interviews umzugehen. Möglicherweise ist er kein geübter Erzähler. Möglich ist auch, dass ihn, vor dem Hintergrund seines Wissens über das Forschungsinteresse, die biographischen Fragen irritieren. Ob biographische Aspekte in seinem Fall hinsichtlich der Beschäftigung zugewanderter Auszubildender schlicht weniger stark bedeutsam sind soll in den weiteren Interpretationsschritten herausgearbeitet werden. An der konkreten Textstelle reagiert die Interviewerin mit einem leisen Lachen auf die Frage von Herrn C. danach, was er ‚da sagen soll‘. Schließlich steigt Herr C. in eine kurze Erzählung zur Zeit seines Aufwachsens ein, die sich vorrangig auf die Wahrnehmung der Stadt bezieht:

„War noch ein bisschen mehr los, in der Stadt, ne? Muss ich sagen, net? Als Kind, wenn man so mit dem Fahrrad durch d'Fußgängerzone ist, dann äh ist man da kaum durchgekommen, ne? Mittlerweile ist ja tote Hose da unten (lacht). Da läuft ja nix mehr, ne? Geschäfte sind zu, die Supermärkte sind unten. Ich sag immer, bei uns ist immer noch die Lage, jetzt wo wir sind, äh eigentlich am am besten noch, da ist noch am meisten Betrieb, net? Außer, dass wir jetzt noch den ABZ noch verloren haben und so. Aber es laufen immer noch Leute vorbei, ne? In der Fußgängerzone, wenn ich jetzt um die Zeit runter/ da ist fast nix ein paar Leute wo noch in die Metzgerei gehen, das wars dann, ne? Wenn da mal ein neues Geschäft aufmacht, dann/ das krieg ich als manchmal gar net mit. Mh. Wenn net grad was in der Zeitung steht würd, oder so, werbetechnisch. Früher war es anders ja! Da war wirklich/ da war noch Kurbetrieb da, ne? Ja und ich hab das Gefühl gehabt, dass mehr Durchgangsverkehr war, da, net? Also auch so laufkundschaftmässig. Ne?“ (Z. 155-189).

Am Erzählstil sind die immer wieder stattfindenden Rückversicherungen über ‚ne?‘ oder ‚net‘ erkennbar, die Herr C. im gesamten Interview vollzieht. In der Erzählpassage, die indexikal beschreibende Abschnitte hat wird deutlich, dass Herr C. in den ‚besseren Zeiten‘ der Stadt aufgewachsen ist, deren Fußgängerzone damals prosperierte. ABC ist eine anonymisierte Abkürzung für ein Textilgeschäft, das vor einiger Zeit in unmittelbarer Nachbarschaft zum Friseursalon geschlossen hat.

### **Segment 11: Bild des Betriebs als Familie**

Auf die Nachfrage der Interviewerin danach, ob Herr C. in der Kindheit seinen Tag auch im Geschäft verbracht hat und danach, wie dies ablief erwidert Herr C. scherzhaft, er habe ‚die Angestellten geärgert‘, die wie ‚so en Kindermädchen‘ für ihn waren (vgl. Z. 179-202). Anzumerken ist, dass die Interviewerin hier von den erzählgenerierenden Fragen abweicht und mit der Nachfrage nach den Abläufen nicht auf ein Ereignis in der Erzählung, sondern vielmehr auf eine Beschreibung wiederkehrender Abläufe abzielt. Dies geschieht vor dem Hintergrund der scheinbar ausgeschöpften Erzählung und generiert im Folgenden den Übergang zu einer eigentheoretischen Hinwendung auf ein Bild des Betriebs als Familie, in dem mehrere Generationen den Tag verbringen und in denen die Grenzen zwischen Inhabern und Angestellten zwar bestehen, vor dem Hintergrund der familiären Struktur aber verwischen:

„Ja es war schon. War schon ne Familie irgendwo, net? Und war auch immer schad, wenn mal ein Lehrling gegangen ist, ne? Man hat sich dran gewöhnt, wie so en Kindermädchen und so“ (Z. 197-207).

Dies ist insofern indexikal bedeutsam, als dass es deutlich macht, dass für Herrn C. der Betrieb nicht klar von seiner Person und seinem Privatleben getrennt ist, sondern Berufliches und Privates eng miteinander verwoben sind.

### **Segment 12 - Erzählung zu Gutmütigkeit und religiöser Erziehung**

Auf die exmanente Nachfrage nach der Verbindung der eigenen Lebensgeschichte mit der Haltung und Offenheit zur Einstellung (vgl. Z. 764-765) unterbricht Herr C. die Interviewerin spontan mit einem „Ja. Klar“ (Z. 767). Daraufhin bittet die Interviewerin Herrn C. davon zu erzählen, woraufhin dieser zu einer narrativen Passage mit indexikal eigentheoretischen Anteilen ansetzt (vgl. Z. 769-800). Herr C. beginnt diese Passage mit einem Abstrakt zur Erzählung:

„Also ich denk äh (.) mir sind ja schon immer gutmütig aufgezogen worden. Also wir/ wir [gutmütig], meine Mutter sagt immer, du bist viel zu gutmütig. Du müsstest als viel härter sein. Na ja gut. [Bin ich halt nicht].

Braucht ganz schön lang bis ich mich dann mal äh aufrege oder sonst irgendwas. Ja. So war halt meine Mutter auch, hat ja auch immer/ Oder mei/ von den Großeltern her auch, ne? Vater ist da nochmal bisschen anderster, dann, ne? Der ist nochn bisschen. Im Nachhinhein renkt er sich als wieder ein net?“ (Z. 771-785).

Die Bedeutung der eigenen Lebensgeschichte liegt also, aus der eigentheoretischen Sicht von Herrn C. darin, dass er ‚gutmütig aufgezogen‘ wurde. Er formuliert gleichzeitig, dass auch seine Mutter und Großeltern diese Gutmütigkeit besaßen, sein Vater dahingehend ‚bissel anderster‘ sei. Als Gegenpart zur Gutmütigkeit eröffnet er den Begriff der Härte, was vermuten lässt, dass er seinen Vater als weniger gutmütig und ‚härter‘ sieht. Formal interessant in der Passage ist, dass Herr C. darauf verzichtet dies bezogen auf den Vater auszusprechen, sondern hier Stellen der Unplausibilität entstehen (vgl. Z. 784 „Der ist nochn bisschen.“ oder den Selbstabbruch in Z. 789 „Ja der (.) es ist schon/ schon ähh“. Den Anspruch der Mutter ihm gegenüber, er müsste ‚viel härter sein‘ formuliert er hingegen, woraufhin zu vermuten ist, dass die fehlende Härte innerfamiliär ein Thema darstellt, das Konfliktpotenzial bietet. Möglicherweise steht der Anspruch der ‚Härte‘ auch in Zusammenhang mit der Rolle als männliches Familienoberhaupt und Geschäftsführung in der traditionell-patriarchalisch organisierten Struktur eines kleinen Handwerksbetriebs. Dem Selbstabbruch in Zeile 789 folgt schließlich die Formulierung einer, mit der ‚Gutmütigkeit‘ in Verbindung stehenden Hoffnung:

„man hofft halt immer aus das Gute, net? Jetzt machst du was Gutes, vielleicht kriegst du es auch irgendwann mal wieder zurück, ne? (lacht) Denk ich mir als manchmal. Obwols oft nicht so ist, ne? (.) Oft ist es ja wenn man zu gutmütig ist, kriegt man (unv.) [erst an den Arsch] wie anderster, gell?“ (Z. 800).

Hier zeigt sich eine Grundhaltung von Herrn C., der zum einen auf das ‚Gute‘ hofft und zudem die Idee und Erwartung hat, dass wer ‚Gutes‘ tut es auch zurück bekommt. Gleichzeitig scheint er die Erfahrung gemacht zu haben, dass dies nicht automatisch der Fall ist und ‚zu gutmütig‘ zu sein negative Folgen haben kann. Hierbei nutzt er ‚gutmütig‘ Sein und ‚Gutes‘ tun quasi synonym. Im Gegensatz zur ‚Härte‘ scheint ‚Gutmütigkeit‘ hierbei eine Komponente des ‚weich Seins‘ und des ‚Gutes Tuns‘ zu beinhalten. Das Segment endet mit einer Unterbrechung, bei der Herr C. nach vorne an die Theke gerufen wird und eine knapp eine Minute andauernde Pause entsteht (vgl. Z. 804-805). Bei seiner Rückkehr stellt er den Anschluss über „Ja. So ist das. (lacht) Mit der Gutmütigkeit“ (Z. 805-806) her. Die Interviewerin nutzt dies für eine immanente Nachfrage in Anschluss an die vorige Passage: „Ja. Ich wollt grade nochmal nachfragen, Sie haben gesagt, ähm, Sie sind gutmütig aufgezogen worden, wie war das denn

für Sie?“ (Z. 808-809). Es zeigt sich, dass es Herrn C. nicht leicht fällt auf diese Frage zu antworten:

„Ja, mh wie/ wie soll ich sagen, ähm, nicht habgierig, ne? (lacht) Ma öhm ja. Geben und Nehmen, ne? (lacht) Ja. (..) So irgendwie. Wie soll ich das sonst erklären“ (Z. 811-815).

Gleichzeitig erhält die ‚Gutmütigkeit‘ einen weiteren Gegensatz, nämlich die Habgier, von der sich Herr C. abgrenzt. Er formuliert den Grundsatz ‚Geben und Nehmen‘ als Bezugspunkt seines Aufwachsens.

Schließlich steigt er in eine Erzählung zu seiner Kindergartenzeit ein, in die christlich-religiöse Erziehung, die er und seine Schwester erhielten, thematisiert wird:

„wir/ wir sind ja ähm, wir haben da drüben der katholische Kindergarten war immer eine Schwester, ne? Da haben wir damals noch einen Nonne gehabt, net? Und die hat ja auch immer/ ja, die war schon so ein bisschen gepredigt immer, net? Und haben uns viel [erstmal] vorgelesen, [von] Jesus und Gott und die Welt hat sie immer erzählt, net? So ne? Ja, vielleicht von dem auch. Dass man so bissel, net? Und wenn/ wenn dann was war, dann haben wir gleich an den Ohren gezogen gekriegt. (lacht) [Ja das war schon so]. Ja ja. Aber war auch ne gute Frau. Ja“ (Z. 819-840).

Die als Ereignisträgerin eingeführte Nonne im katholischen Kindergarten steht in der Erzählung für die Vermittlung prägender Grundwerte des Christentums. Diese Wertorientierungen bringt Herr C. in Verbindung mit ‚Gutmütigkeit‘, ‚Geben und Nehmen‘ und ‚Gutes Tun‘, wobei er eine Abgrenzung von und Gegenüberstellung mit der ‚Habgier‘ vollzieht, die im christlichen Weltbild dem Geiz zugeordnet ist welcher eine der sieben Todsünden darstellt. Trotzdem er im Kindergarten auch körperliche Strafen erfahren hat (vgl. Z. 835-836) sieht er die Nonne als ‚gute Frau‘ die „nicht schlecht] und gerecht“ (Z. 845) war an.

### **Segment 13: Detaillierung zum Aufwachsen im Friseurgeschäft**

Segment 13 beginnt mit einer Frage in Zusammenhang mit der Erhebung der Rahmendaten, bei der die Interviewerin nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit fragt (vgl. Z. 1479). Herr C. lacht daraufhin laut heraus und antwortet mit seinem Lebensalter: „44 Jahre ((lachend))“ (Z. 1481). Daraufhin setzt die Interviewerin nochmals zu einer Thematisierung des Aufwachsens im Geschäft an:

„44 Jahre (lacht). Ich find das ja ganz spannend, wie man sich das so vorstellen muss, wenn man so im Geschäft mit groß wird. (Föhn im Hintergrund)“ (Z. 1483-1484).

Herr C. antwortet prompt mit „44 Jahre ((ungläubig)) Ja. Ja. Komisch ne?“ (Z. 1487). An dieser Stelle thematisiert die Interviewerin ihre ‚Fremdheit‘ gegenüber dem Aufwachsen als Kind in einem Familienunternehmen, was Herrn C. dazu bringt selbst eine Fremdheitshaltung gegenüber seiner Geschichte einzunehmen. Hierbei scheint er selbst ungläubig darüber, wie lange er dem Betrieb schon angehört, bzw. dies scheint ihm durch den Austausch erst voll bewusst zu werden. Schließlich vollzieht er eine Perspektivübernahme auf die Sicht der Interviewerin und vermutet, dass die Vorstellung einem Betrieb sein Leben lang anzugehören als ‚komisch‘ wahrgenommen wird.

Die Interviewerin setzt nun zu einer weiteren Frage an:

„Weiß ich nicht, ob ichs komisch. Ich kanns mir nicht so recht vorstellen, deshalb hab ich vorhin gefragt, ob Sie davon erzählen können, wie das so ist“ (Z. 1486-1490).

Daraufhin kommt eine Erzählpassage in Gang, an deren Anfang Herr C. eine Eigentheorie über sein Leben und die enge Verbindung zum elterlichen Betrieb stellt:

„Ich glaub man hat ja noch nie was anderes gesehen, gell? Das hat's eigentlich immer/ der Berufswunsch war eigentlich immer Friseur (lacht). Ja. Das war/ gab ja nicht ähm da hat's gar kein/ was anderes gegeben, ne? Gesagt jo, geh ins Geschäft und dann wird halt auch mal mitgeholfen dann ne?“ (Z. 1429-1499).

Die Formulierung ‚man‘ statt ‚ich‘ könnte darauf hindeuten, dass es Herrn C. auch etwas unangenehm ist ‚nichts anderes‘ gesehen zu haben. Der Berufswunsch, so erzählt Herr C. sei ‚eigentlich‘ immer Friseur gewesen, gleichzeitig scheint es keine Alternative gegeben zu haben. Auch scheinen die Eltern Herrn C. aktiv zur Mithilfe im Geschäft angehalten zu haben. Im abgebildeten Segment finden sich viele Selbstabbrüche und Umformulierungen, die darauf hindeuten könnten, dass Herr C. mit dieser Alternativlosigkeit der Berufswahl nicht nur Positives verbindet. Schließlich nimmt Herr C. Bezug auf seine Schwester, die (möglicherweise im Gegensatz zu ihm selbst) ‚immer unbedingt‘ im Betrieb helfen wollte: „Meine Schwester sowieso. Die war ja auch/ wollt auch immer unbedingt. Ja, ja. So war das“ (Z. 1503-1504). Auch hier findet sich wieder ein Selbstabbruch, dessen Fortsetzung unplausibel bleibt und eine Umformulierung in eine, möglicherweise für Herrn C. weniger schmerzhaft oder unangenehme

Version. Nach einem Abschnitt, in dem die eigenen Kindern von Herrn C thematisiert werden, fragt die Interviewerin „Das heißt da haben Sie auch schon früh mitgeholfen dann? Wo Sie klein waren dann?“ (Z. 1542-1543). Daraufhin geht Herr C. abermals auf sich und seine Schwester ein, wobei sich die Vermutung, dass beide sich in der Kindheit mit unterschiedlichem Engagement und Ehrgeiz im elterlichen Betrieb eingebracht haben, bestätigt:

„Jo. Ja ((gedehnt)). Schon. Als mal auch öhm die/ die/ die Übungsköpfe mal eingerollt oder so/ das hat meine Schwester auch gemacht! Immer. Die Übungsköpfe. Da war immer/ fast jeden Tag ein Übungskopf. Meine Schwester die war so ein bisschen mehr/ ja, die wollt schon (.) wie soll ich denn sagen, net? Schon früh/ die war schon früher im Laden wie ich so. Mit was frisieren so angeht. Ich war da mehr so erst mal so ab 10 und so, ne? Wo ich dann mehr so in den Laden dann bin. Die hat ja dann auch Preisfrieren gemacht in dem (unv.) noch. Ja. War schon ehrgeiziger. Muss man schon sagen. War ich bisschen faul in denen Geschichten (lacht)“ (Z. 1545-1552).

Formal zeigen sich in diesem Abschnitt wieder vermehrt Selbstabbrüche, aber auch besondere Betonungen, vermutlich an (emotional) relevanten Stellen. Im Unterschied zu seiner ehrgeizigen Schwester sei er eher ‚faul‘ gewesen, auch sei sie schon früher und mit mehr Eigeninitiative in die Tätigkeiten im Geschäft eingestiegen. Die Passage stützt die Annahme, dass Herr C. mit dieser Zeit nicht nur angenehme Erinnerungen verbindet. Das Segment endet mit einer evaluativen Passage von Herrn C.: „Ja. Ja gut. So ist das halt (lacht)“ (Z. 1560).

#### **Segment 14: Erzählung zum ‚Generationenkonflikt‘ im Betrieb**

Segment 14 geht eine Sequenz voraus, in der Herr C. indirekt die Frage danach stellt, ob das Interview nun beendet werden kann: „Ja. (..) Naja. (4 Sek.). Joa. (..) Brauchen wir noch was (lacht)?“ (Z. 1564). Daraufhin gibt die Interviewerin das Signal, sich mit dem bisherigen Material ‚zufrieden‘ zu geben: „Ja, also, für mich war es sehr, sehr interessant Ihnen zuzuhören“ (Z. 1566). Unvermittelt setzt Herr C. an dieser Stelle jedoch noch einmal an:

„Müsst man sagen/ auch von meinem Freundeskreis drunten. Jetzt ähm ich hab Dachdeckerei Müller und so net? Der hat ja auch immer. Wo er einstellt. Und: Ach klappt nicht, dann und/ auch von kleinauf, ne? Auch immer im Betrieb gewesen, ne? Auch der Vater und so auch noch im Betrieb und die Mutter noch im Büro. Und alles net? Äh oder Kollege da unten, Steinmetz, ne? Auch den elterlichen Betrieb übernommen und da/ wenn wir dann als mal so zusammenhocken ne? Und dann sagen wir ja, hier ist genau das



gleiche, ne? Bei uns auch, ne? Weil das sind ja/ sind die Eltern noch da.“ (Z. 1572-1590).

In dieser Erzählung über ‚die anderen‘, befreundete Unternehmer (Dachdeckerei und Steinmetz) in Kleinstadt also, findet sich eine Art evaluative Passage der eigenen Geschichte. Hierüber scheint es Herrn C. eher möglich, die erzählten Aspekte zu abstrahieren und in Beziehung zu dem zu setzen, was er als relevante Aspekte einordnet. So benennt er die Einstellung (Mitarbeitender oder Auszubildender) sowie damit einhergehende Probleme, die Betriebszugehörigkeit ‚von kleinauf‘, die Übernahme des elterlichen Betriebes und die andauernde Involviertheit der Eltern in den Betrieben, auch nach der Übernahme durch die Kinder, als analoge Aspekte. Auf die Nachfrage der Interviewerin danach, welche Dinge ähnlich seien (vgl. Z. 1592) kommt eine Erzählsequenz in Gang:

„Wenn dann der Vater noch so reinkommt [sagt] Ja, das muss jetzt gemacht werden! Na? Warum habt ihr das noch nicht gemacht? Ganz Zeit Arbeit gehabt, ne? Noch gar keine Zeit gehabt und er sieht halt nur des, was noch rumsteht: Warum habt ihr das Paket noch nicht ausgepackt zum Beispiel. Vater, wir haben noch keine Zeit gehabt. ((verstellt die Stimme, ungeduldiger Tonfall)) Ha ja, das kannst du nicht hier rumstehen lassen. Ja. Gut, net? Und so ist das da unten auch, bei denen Betrieben. Net? Dann kommt dann auch ((genervtes Geräusch)) immer so ein bisschen, nochmal. Ja. Ja“ (Z. 1594-1616).

An dieser Stelle zeigt sich deutlich, dass das Involviertsein des Vaters Konfliktpotenzial bietet und Herr C. sich fortlaufend mit der Behauptung der eigenen Rolle gegen den Seniorchef auseinandersetzen muss. Die Verknüpfung der eigenen Geschichte mit der der befreundeten Unternehmer hat auch eine normalisierende Funktion, möglicherweise ist es Herrn C. wichtig den Konflikt zu relativieren. Das Interview geht dann mit weiteren exmanenten Fragen sowie der Erhebung der Rahmendaten zu Ende.

## Segmentierung und Strukturelle Beschreibung Herr D.

Segmentierung Herr D. - (Ergebnis Formale Textanalyse)		
Segment Nr.	Kurzbeschreibung	Lokalisierung im Text (ZeilenNr)
(1)	Erzählstimulus und Aushandlung	3-49

(2)	Erzählpräambel – biographischer Bezug zum Arztberuf	51-60
(3)	Erzählung zur eigenen Migrationserfahrung als Kernpunkt der Biographie	60-75
(4)	Erzählung zu Kennenlernen der Ehefrau und Familiengründung, Argumentation zur Entscheidung für das Hausmann-Modell	76-92
(5)	Wiedereinstieg in den Beruf und Gründung der Praxis	93-97
(6)	Erzählkoda	101
Strukturell zu beschreibende Abschnitte im immanenten und exmanenten Nachfrageteil		
(7)	Beschreibung und Bilanzierung der eigenen Migrationserfahrung	114-154

### Strukturelle inhaltliche Beschreibung

(Zitationen beziehen sich auf das Transkript Herr D., aus Gründen der Lesbarkeit sind Äußerungen, die das aufmerksame Zuhören signalisieren wie ‚Mhm‘ aus den Zitaten entfernt, in den Transkripten jedoch einsehbar). Im Fall von Herrn D. führte ein technisches Problem zum Ausfall des Aufnahmegerätes, so dass der transkribierte Text abrupt endet. Jedoch war es möglich, die Analyse aus dem vorhandenen Material heraus durchzuführen.

### Segment 1: Erzählstimulus und Aushandlung

Segment 1 beinhaltet den Erzählstimulus durch die Interviewerin, bei der es sich im hier um eine Mitarbeiterin des Arbeitsbereichs interkulturelle Bildung, nicht um die Autorin selbst handelt:

„Ähm (.) ja die Frau Hübel ähm beschäftigt sich wie Sie schon angesprochen haben mit dem Thema auch Migration, Jugendlichen mit Migrationshintergrund und sie interessiert sich (schlucken) im Rahmen ihres Forschungsprojekts konkret ähm für die Lebensgeschichten von Personalentscheidern, die Jugendliche mit Migrationshintergrund als Auszubildende annehmen und damit ihnen eine Chance auch geben. Konkret dann eben also die Lebensgeschichten dieser Menschen, die sich in dieser Rolle befinden, deswegen ist die Wahl dann//“ (Z. 5-11).

Noch während der Formulierung des Erzählstimulus unterbricht Herr D. und stellt eine Nachfrage: „Die Geschichte der Personalentscheider // oder die Geschichte der Personal- des Personals, das angenommen wird?“ (Z. 13-17). Die Interviewerin bestätigt den ersten Teil der Nachfrage mit „Genau“ (Z. 15) und konkretisiert im Folgenden:

„Die die Geschichte deswegen das Interview an Sie, die Geschichte der Personalentscheider, die persönliche Lebensgeschichte// Mich würde in dem Rahmen dann also auch äh interessieren, ähm etwas von Ihrer persönlichen Lebensgeschichte zu erfahren//“ (Z. 19-26).

Daraufhin signalisiert Herr D. inhaltliches Verstehen und auch sein Einverständnis für ein biographisches Interview: „Also ein wenig Biographie. Ok. Gerne“ (Z. 28). Gemeinsam mit der Bestätigung, dass es sich um ein biographisches Interview handelt formuliert die Interviewerin nun den Erzählstimulus:

„Das ist ein biographisches Interview in dieser Hinsicht. Eben (..) über alles, was für Sie wichtig ist. // Alles was für Sie wichtig ist, ist für uns in dem Sinne wichtig. // Was dazu geführt hat, dass es so gekommen ist, wie es aktuell ist, was diese Entscheidungsfindung angeht. Und ich würde mich in diesem Rahmen dann erstmal zurückhalten, // Dass Sie mir erstmal erzählen hinter- hinterher dann auch vielleicht noch ein paar konkrete Fragen dazu haben“ (Z. 30-49).

## **Segment 2: Erzählpräambel – ‚Mediziner-Werden‘ als festgefügt, institutionell bestimmter Lebensentwurf**

In Segment 2 beginnt Herr D. die autobiographische Erzählung über die Nennung seines Namens und seine aktuelle berufliche Tätigkeit als niedergelassener Hausarzt für Allgemeinmedizin. Dies ergänzt er um die Information, dass er zudem über eine Qualifikation als Facharzt für diagnostische Radiologie verfügt, sich aber für die Allgemeinmedizin entschieden habe (vgl. Z. 51-57). Diese kontextualisierenden Informationen schließt Herr D. an eine Erzählpräambel an in der er sich als ‚geboren aus einem Arzthaushalt‘ vorstellt und seine Lebensgeschichte, insbesondere hinsichtlich seines Berufs, in diesem Zusammenhang verortet:

„bin so zu sagen ein bisschen biographisch in die Richtung gezogen, dadurch dass Vater und Mutter [Ärzte] (unv.) warn und da ein positiver Bezug zu dem Gebiet bestand“ (Z. 58-60).

Über die Erzählpräambel verortet Herr D. in seiner beruflichen Entwicklung stark an dem Beruf beider Eltern orientiert und stellt das ‚biographisch in die Richtung gezogen sein‘ argumentativ vor seine Lebensgeschichte, die er vor diesem Hintergrund verstanden wissen möchte, bzw. selbst so versteht. Die Gegenwart als Hausarzt erklärt sich somit aus dem Ursprung von Herrn D. ‚aus einem Arzthaushalt‘. Vorgestellt wird der berufliche Hintergrund der Eltern als eine Art Vorlage für ein institutionelles Ablaufmuster, dem Herr D. gefolgt ist, da er einen ‚positiven Bezug‘ zum Gebiet (der Medizin) erlebt hat.

### **Segment 3: Eigene Migrationserfahrungen**

Vor dem Hintergrund der Erzählkoda scheinen alternative berufliche Wege für die autobiographische Erzählung von Herrn D. keine Rolle zu spielen. Er thematisiert sein Studium in Touristadt und (vermutlich im Rahmen dieses Studiums) Praktika in England, wo ihm ‚die Medizin damals mehr Spaß gemacht‘ hat, als in Deutschland (vgl. Z. 61-62). Diese Praktika in England bilden die Grundlage für einen evaluativen Einschub: ‚Bin also selber partiell dann Migrant geworden und habe äh im späteren Verlauf meines Lebens wochenendmäßig, auch als Arzt in England gearbeitet‘ (Z. 62-64). Hiermit benennt er seine eigenen Migrationserfahrung und thematisiert sie bezogen auf den Erzählstimulus und sein Wissen über das Forschungsinteresse an den Biographien von Personalentscheiderinnen und Entscheidern, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden. Diesen Aspekt ergänzt er schließlich um eine weitere temporäre Migrationserfahrung:

„Habe auch damals wie es um die Medizinstudiumplatz ging. Ich denke solche Dinge sind die Kernpunkte ähm wegen schl-schlechterer (verspricht sich) deutscher Schulnoten äh mit einem äh (kurzes Stocken) Studienplatz in Italien geliebäugelt und hatte mich in Italien an der Universität eingeschrieben. (.) Und da war es so, dass ich um zur Erlernung der Sprache in den Tourismus nach Italien gegangen bin. Und einen Sommer in Toskana im Tourismus gearbeitet habe. [Und/ Um] (unv.) dort dann eben auch italienisch zu lernen“ (Z. 39-75).

Im Rahmen beider Migrationserfahrungen transportiert Herr D. auch Informationen zu schwierigen oder unangenehmen Erfahrungen. So hat ihm ‚die Medizin in Deutschland‘ weniger Spaß gemacht, als in England, wobei er nicht erzählt, aus welchen Gründen dies so war. Etwas konkreter wird er, als es um seine Zeit in Italien geht. Das Land erscheint ihm als Ausweichmöglichkeit, vermutlich, da wegen seiner ‚schlechteren‘ deutschen Schulnoten nicht auf Anhieb an einer deutschen Universität angenommen wird. So schreibt er sich in Italien ein, was scheinbar unproblematisch funktioniert und arbeitet einen Sommer in der Toskana im Tourismus, um seinen Spracherwerb hinsichtlich der italienischen Sprache

voranzubringen. Die Einschreibung in Italien fungiert hierbei biographisch als situatives Bearbeitungsschema in Reaktion auf die Aufschichtung von Verlaufskurvenpotenzial, das sich aufschichtet, als ‚schlechtere‘ Schulnoten das Verfolgen des institutionellen Ablaufmusters ‚Mediziner-Werden‘ gefährdet. Darauf weisen auch das Stocken und Versprechen hin, das sich in diesem Abschnitt zeigt. Von Bedeutung ist sicher auch, dass Herr D. einen eigentheoretischen Einschub platziert, mit dem er sich schon zu Beginn der Narration in eine Art Expertenposition gegenüber der eigenen Biographie begibt und die eigenen Migrationserfahrungen als ‚Kernpunkte‘ seiner Lebensgeschichte thematisiert (vgl. Z. 70). Hierbei ist es wahrscheinlich, dass Herr D. seine biographische Erzählung von vorneherein hinsichtlich dessen, was er über das Forschungsinteresse weiß, mit Relevanz besetzt und hierbei die eigenen Migrationserfahrungen eine zentrale Rolle für ihn spielen.

#### **Segment 4: Erzählung zu Kennenlernen der Ehefrau und Familiengründung, Argumentation zur Entscheidung für das Hausmann-Modell**

In Segment 4 nimmt Herr D. die autobiographische Erzählung wieder auf und setzt zum Ende seiner Studienzeit ein, auf welche die Tätigkeit als Arzt im Krankenhaus in verschiedenen Fachbereichen folgt. Dabei lernt er seine spätere Ehefrau kennen, die ebenfalls Ärztin ist und folgt über die Heirat und Familiengründung dem institutionell-biographischen Muster der Gründung eines Arztthaushalts, wie dem, in dem er selbst aufgewachsen ist. Als schließlich das erste Kind unterwegs ist steht das Paar vor der Entscheidung wer von beiden seine Karriere weiter verfolgen soll. Dass dies erfolgreich möglich ist, ist zur damaligen Zeit nicht selbstverständlich:

„und es ergab sich dann so, weil die Stellensituation in Deutschland für Ärzte nicht so rosig war wie sie heute ist, das wiiiiiiie (zieht das wie in die Länge) ((nachdenklich)) Kinder unterwegs warn also, dass das erste Kind wir (unv.)(spricht stockend, verspricht sich) unterwegs war, ich gesagt habe wir machen das (.) klassische Hausherr// (korrigiert sich) -mann-Modell. Das heißt ich habe dann Richtung meiner Beendigung meiner Facharztausbildung mich entschieden im Wesentlichen daheim zu bleiben, nur noch zu jobben oder Teilzeit zu arbeiten in Praxen (hörbares Schlucken) und meine Frau hat ihre berufliche Karriere hat auf die Weise ungehindert fortgesetzt und natürlich über den damals unbegrenzten Arbeitsvertrag auch die wirtschaftliche Seite abgesichert. (Holt hörbar Luft)“ (Z. 78-91).

An dieser Stelle wird deutlich, dass Herr D. zwar dem familiär-biographischen Ablaufmuster folgt, einen Arztthaushalt zu gründen, jedoch bei der Rollenverteilung gemeinsam mit seiner Frau vom institutionalisierten und empirisch auch häufig anzutreffenden (modifizierten) Ernährer-Modell abweicht, bei dem der

(Ehe)Mann und Familienvater voll arbeitet und die (Ehe)Frau die Haus- und Familienarbeit schultert und nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig ist. Anhand seinem Stocken, dem Versprechen, den Selbstabbrüchen, Korrekturen und dem Luftholen lässt sich vermuten, dass sich Herr D. sehr bewusst darüber ist, dass diese Aufteilung potenziell als außergewöhnlich wahrgenommen wird. Möglicherweise ist auch die Formulierung dieser Aufteilung als aktive und eigene Entscheidung (vgl. Z. 82-84) in diesem Zusammenhang als Rechtfertigungsversuch zu verstehen. Der zentrale Grund dafür, so stellt Herr D. dar, liegt darin, dass die Stellensituation in Deutschland für Ärzte ‚nicht so rosig‘ ist und die Ehefrau von Herrn D., möglicherweise im Gegensatz zu ihm, über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügt. Interessant ist vor dem Hintergrund des Rechtfertigungsbedürfnisses für diesen Schritt auch, der Versprecher von Herrn D. bezogen auf das Hausherr-Modell, das er sofort in das Hausmann-Modell korrigiert und mit dem Zusatz ‚klassisch‘ versieht, obwohl die Übernahme der Kinderbetreuung und das berufliche Zurückstecken durch den (Ehe)Mann zur damaligen Zeit sicher alles andere als gewöhnlich und ‚klassisch‘ war (es lässt sich rekonstruieren, dass seitdem mindestens 24 Jahre vergangen sind). Ob die wirtschaftlichen Gründe die einzig ausschlaggebenden waren oder ob es weitere gewichtige Aspekte gab, die zu dieser Entscheidung führten konkretisiert Herr D. nicht. Stattdessen erzählt er von der Tätigkeit der ‚vollumfänglichen Betreuung‘ beider Kinder, bis zu deren ‚12., 13. Lebensjahr‘ (vgl. Z. 92-93).

### **Segment 5: Wiedereinstieg in den Beruf und Gründung der Praxis**

In Segment 5 wendet sich Herr D. in seiner Erzählung dem nittlerweile erfolgten ‚verstärkten‘ Wiedereinstieg in den Beruf zu. Dieser findet über den Eintritt in eine allgemeinmedizinische Praxis statt, als die schulische Ausbildung des jüngeren Kindes ‚auf's Abitur zugeht‘ (vgl. Z. 93-94). Auffällig ist, wie schon in den vorigen Segmenten, die Betonung der eigenen Entscheidungen und der aktiven Handlung in der lebensgeschichtlichen Narration:

„habe nach fünf Jahren dann den Entscheid gefällt, die berufliche Selbstständigkeit einzugehen und habe hier vor sieben Jahren diese Praxis hier in Friedweiler übernommen“ (Z. 95-97).

### **Segment 6: Erzählkoda**

Über die Übernahme der Praxis in Friedweiler, die Herr D. auch gegenwärtig leitet, schlägt er den Bogen in die Gegenwart und setzt anschließend eine Erzählkoda: „Das is so das Grund- das Grundsätzliche“ (Z. 101). Hiermit gibt er der Interviewerin zu verstehen, dass er die zentralen Dinge seiner Biographie erzählt hat.

## **Segment 7: Beschreibung und Bilanzierung der eigenen Migrationserfahrung**

Segment 7 wird von einer Kommentierung durch die Interviewerin eingeleitet:

„Ja das ist für mich ja schon mal sehr spannend von der Seite auch der eigenen/ Erfahrung, // Die dahinter steckt, ne? Was // Migration, Ausland, ja“ (Z. 103-112).

Dieser Kommentar lässt Herrn D. seine eigenen Migrationserfahrungen im Folgenden bilanzieren:

„Also ich bin immer offen gewesen. Ich bin immer im Ausland gewesen und habe mich als Deutscher im Ausland nie als Ausländer gefühlt. Habe mich allerdings, habe gemerkt dass sowohl in Italien als auch in England selbstverständlich ähm eben die Anpassung erwartet wird und wenn du dich anpasst und wenn du dich bemühst, schnell die Sprachen zu lernen. Gut Italien war einfach klar ich will die Sprache lernen, weil ich eventuell in Italien studieren möchte. England war klar, ich kann in dem Beruf nur professionell arbeiten, wenn ich die Landessprache so gut beherrsche, dass ich englische Patienten betreuen kann. (holt hörbar Luft) Habe, das hat dann dazu geführt, dass ich da ne sehr schnell und sehr intensiv Sprachkompetenzen anreich- (verbessert sich) aneignen musste. Und ähm habe aber gemerkt, wenn man eben ((nachdenklich)) da das sogenannte (verbessert sich) die Integration aktiv fährt (unv.), dann geht's einem gut“ (Z. 114-124).

Diese Beschreibung und Bilanzierung wird aufgrund ihres indexikalen Charakters und den als ‚Kernpunkten‘ bezeichneten eigenen Migrationserfahrungen in der Eingangserzählung im Rahmen dieses Auswertungsschrittes sowie auch in der Wissensanalyse besprochen. Es zeigt sich, dass Herr D. selbst während seiner Zeit in Italien und in England die Erfahrung gemacht hat, dass Anpassung ein wichtiges Verhalten im Zusammenhang mit Migration ist. Eine besondere Bedeutung hat hierbei der Spracherwerb für ihn (vgl. 117-118). Zudem zeigen sich, ähnlich, wie bei der Erzählung zur Übernahme der Familienarbeit innerhalb der Ehe, Formulierungen, die den aktiven und selbstbestimmten Umgang mit Herausforderungen betonen:

„Und ähm habe aber gemerkt, wenn man eben ((nachdenklich)) da das sogenannte (verbessert sich) die Integration aktiv fährt (unv.), dann geht's einem gut“ (Z. 123-124).

Das Segment geht schließlich in einen kurzen Austausch zwischen der Interviewerin und Herrn D. über, in dem I. Darüber informiert, dass sie selbst auch mehrer Jahre im Ausland gelebt hat. Über diesen Aspekt greift Herr D. nochmals bilanzierend das Thema Migration bzw. Migrationserfahrungen auf:

„Den den Leuten geht das Herz auf, wenn Sie in ihrer Sprache angesprochen werden. Wenn Sie Interesse dem Land und Kultur entgegenbringen. Ja ganz klar. Ja. So ist das“ (Z. 149-154).

Damit endet der autobiographisch narrative Teil des Interviews und die Interviewerin geht zu den exmanenten Nachfragen über.



## Transkript Frau A.

- 1 I: Und ähm vielleicht haben Sie es in dem Anschreiben auch schon so anklingen  
2 hören, es ähm geht mir um Personen wie Sie, die ähm Jugendlichen mit  
3 Migrationshintergrund über so ne Ausbildung ne Chance geben.  
4
- 5 Frau A.: Mhm.  
6
- 7 I: Ähm. Dafür interessiert mich tatsächlich Ihre persönliche Lebensgeschichte/  
8
- 9 Frau A.: OK (lacht).  
10
- 11 I: Und ich wollte Sie bitten (lacht), ob Sie mir ähm die erzählen würden. Das ist  
12 ähm so dass ich erstmal einfach zuhören würde (...)  
13
- 14 Frau A.: (lachend) Wo soll ich dann anfangen?//  
15
- 16 I: Also für mich ist//  
17
- 18 Frau A.: Wie weit soll ich dann zurückgreifen?  
19
- 20 I: Ja, für mich ist (.) für mich ist eigentlich alles wichtig, was für Sie wichtig ist zu  
21 erzählen, // (Bohrmaschinengeräusche im Hintergrund)  
22
- 23 Frau A.: Jetzt wirs laut.  
24
- 25 I: wenn Sie so die Frage nach Ihrer Lebensgeschichte hören ((lachend)).  
26
- 27 Frau A.: Ja gut, dass// (räuspert sich)  
28
- 29 I: Und später werde ich Nachfragen stellen.  
30
- 31 Frau A.: Also, ich bin ähm im Juli 1961 geboren, ähm mein Vater war Zahnarzt  
32 meine Mutter war Zahntechnikerin, die haben ihre Praxis also quasi zusammen  
33 betrieben. Bin in diesem/ in dieser Praxis großgeworden ähm mein sehnlichster  
34 Wunsch war immer ein Geschwister oder ein Hund und mit dem Geschwister hat  
35 es nicht funktioniert. Irgendwann hab ich dann nen Hund bekommen. Ähm  
36 (räuspert sich) Mein Vater ist sehr früh gestorben, da war ich 13, meine Mutter ist  
37 dann äh leider auch nicht so alt geworden (unv.) die ist gestorben, da war ich 30  
38 (Bohrmaschine im Hintergrund) und mein Wunsch waren eigentlich immer viele

39 Kinder, also, am liebsten hätt ich so ne Walton-Family gehabt//

40

41 I: Ok.

42

43 Frau A.: aber das ham wir nicht ganz hingekriegt, also (lacht) es waren dann nur  
44 drei und ähm wir sind dann, als meine Mutter dann auch verstorben ist, also aus  
45 Berlin rausgegangen, weil mir (unv.) Wohl meiner Kinder immer sehr wichtig war  
46 und ich gesagt habe, die können sich auf dem Land halt ganz anders entwickeln  
47 als in dieser Großstadt Berlin. Das war halt schon recht schwierig, also die hatten  
48 keine/ keine Freiheit im Prinzip da, ohne, dass immer einer von den Eltern dabei  
49 sein musste. Ja und dann sind wir also hierher gekommen. Hier hat es uns gut  
50 gefallen vom/ von den/ von den ganzen Lebensräumen. Sind dann  
51 hierhergezogen haben äh mein Mann hat damals hier nen Job gehabt// (Gast  
52 verabschiedet sich mit "Tschüss") Tschüss! Ciao! (..) (Telfonklingeln) Ach (stöhnt)  
53 Auch noch Telefon (nimmt den Hörer ab, meldet sich mit Firmennamen und  
54 eigenem Namen, telefoniert, es geht um eine Kaffeebestellung zum Verschicken,  
55 steht auf, geht zur Theke, Gespräch ist nicht mehr zu verstehen, kommt nach ca.  
56 3 Minuten zurück). So, ich bin wieder da (lacht).

57

58 I: Also, der ist hervorragend (meint den Kaffee, den sie trinkt).

59

60 Frau A.: Danke!

61

62 I: Sehr lecker!

63

64 Frau A.: Ja. (räuspert sich). Wo waren wir jetzt stehen ge//

65

66 I: Also Sie sind in / in Berlin dann geboren und aufgewachsen?

67

68 Frau A.: Ja, genau. Also ich bin in Berlin eben geboren, aufgewachsen. Wir sind  
69 dann 1994 hier rüber gezogen. Da waren meine zwei Jungs acht und zehn Jahre  
70 alt und meine Tochter zwei Jahre. Und ähm (..) ja ich hab dann (atmet hörbar  
71 aus) angefangen hier in einer Weinstube zu arbeiten, weil ja die / die Kleine noch  
72 nicht in den Kindergarten konnte damals. War ja hier ne völlig andere Regelung,  
73 als wir das von Berlin aus kannten. Also von wegen mit mittags abholen äh und  
74 so und dann is natürlich schwierig, wo willsten dann arbeiten.

75

76 I: Ja.

77

78 Frau A.: Und insofern habe ich also bei uns abends in der Weinstube gearbeitet,  
79 das war gegenüber. Und das hat mir eigentlich unheimlich viel Spaß gemacht,  
80 also (unv.) der Kontakt mit den Menschen und so das war halt schon immer so  
81 mein / mein Ding. Ähm, ja. Und dann hat hier eine/ ein/ ein Modegeschäft

82 aufgemacht, da hab ich mich dann damals als Aushilfe beworben und der  
83 damalige Bereichsleiter hat sich halt mein/ meine Bewerbung durchgelesen und  
84 kam dann direkt auf mich zu und hat mich gefragt, ob ich nicht die Filialleitung  
85 übernehmen wollte.

86

87 I: Ok.

88

89 Frau A.: Ja. Und das hab ich dann gemacht. Da waren dann meine Kinder  
90 inzwischen so groß und so alt, dass sie gesagt haben: Joa, das musst du  
91 unbedingt machen das ist deine Chance/

92

93 I: Ok.

94

95 Frau A.: Gut, die Marlen war damals ja noch jünger gewesen, aber dadurch, dass  
96 die Jungs halt schon so groß waren, war das kein Problem, also die haben diese  
97 Zeit dann überbrückt, bis mein/ mein Mann damals dann vom Arbeiten  
98 gekommen ist, also so, dass die Kinder eben betreut waren.

99

100 I: Mhm.

101

102 Frau A.: Ja, das hat mir auch damals sehr viel Spaß gemacht, hab da dann auch  
103 ähm bin da relativ schnell aufgestiegen, war dann Regionalleiterin gewesen, in  
104 dem Betrieb, hatte 16 Filialen (.) ja und dann ähm ging unsere Beziehung in die  
105 Brüche (.) und ähm ich bin dann mit zwei von meinen Kindern ausgezogen. Einer  
106 ist beim Papa geblieben und ähm habe dann meinen jetzigen Mann  
107 kennengelernt (.) und dann war klar, er hatte zwei Söhne und ich hatte ja die drei  
108 und ich hab gesagt ich hätte auch nix gegen, wens irgendwann vier sind, weil  
109 ich wollt ja immer ((lachend)) ne große Familie haben.

110

111 I: (lacht mit) Ok.

112

113 Frau A.: Und. Ja. Dann kams also auch so, dass ich dann nochmal ein Kind  
114 bekommen habe. So haben wir jetzt also zwei Jungs und zwei Mädchen,  
115 beziehungsweise mein Mann hat ja auch noch nen Sohn und sind eben ne  
116 Patchworkfamilie. Die Kinder verstehen sich gut, also Mallie ist da voll akzeptiert  
117 als Schwester die sehen da keinen Unterschied (sehr lautes Bohren im  
118 Hintergrund)//

119

120 I: ich legs mal ein bisschen näher zu Ihnen, weil ich/

121

122 Frau A.: Ja, das ist wahrscheinlich, mhm, mit dem/

123

124 I: so die Befürchtung mit/

125

126 Frau A.: mit dem Hintergrund.

127

128 I: Ja. (..)

129

130 Frau A.: Ja. Und wie gesagt, also mir war es halt immer wichtig (.) Ja als / als  
131 Mutter nicht nur Mutter zu sein, sondern auch Freundin zu sein für meine Kinder  
132 (schnauft) weil ich nicht so ein tolles Verhältnis zu meiner Mutter hatte und mein  
133 Vater ist ja leider sehr früh gestorben.

134

135 I: Mhm.

136

137 Frau A.: Ähm ja, war halt wie gesagt nicht so und deshalb war ich eigentlich  
138 immer mehr (.) ja Freundin als/ als strenge Mutter und wir haben immer ein super  
139 Verhältnis gehabt. Also bei uns zu Hause hat sich eigentlich immer alles  
140 abgespielt, ähm die konnten jeden mit nach Hause bringen und ja und so  
141 dadurch hab ich auch immer diesen/ diesen Kontakt oder auch heute noch  
142 diesen Kontakt zu den (.) Kindern wat ja jetzt auch keine Kinder mehr sind, also  
143 mein ältester Sohn ist jetzt/ wird/ wird vierunddreissig dieses Jahr/  
144

144

145 I: (lacht)

146

147 Frau A.: aber trotzdem sind diese Kontakte immer noch da,

148

149 I: Ja.

150

151 Frau A.: auch wenn meine zwei Jungs jetzt in Bad Altstadt leben, aber meine  
152 Tochter, die große Tochter, lebt in/ in C-Dorf, das ist ja nicht weit von hier, ist  
153 inzwischen auch verheiratet, hat schon zwei Kinder, hab also schon zwei  
154 Enkelkinder, aber trotzdem ist halt auch der Kontakt zu den ehemaligen  
155 Freunden von meinen Söhnen immer noch da.

156

157 I: Ok.

158

159 Frau A.: Und/ und ja, wie gesagt, das war halt für mich, oder ist für mich immer  
160 noch wichtig.

161

162 I. Mhm.

163

164 Frau A.: Und so kams dann eben auch mit dem Cebrail, also der Cebrail war mal  
165 hier Kaffee trinken gewesen.

166

167 I: Ok.

168

169 Frau A.: Mit einer Betreuerin und dann hat/ ist auch der Funke gleich  
170 übergesprungen irgendwo zwischen uns, dass ich gesagt hab, Mensch, so ein  
171 netter Kerl und der hat dann gesagt ja, er/ hier würd er so gerne arbeiten. Und  
172 das hat mir dann die Betreuerin dann erzählt, hat sie gesagt, ah, der würd so  
173 gerne bei euch arbeiten, siehst du da nicht irgendwie ne Möglichkeit und so.  
174 Dann hab ich gesagt, ja, er kann ja mal zum Probearbeiten kommen und dann  
175 hatten wir auch verkaufsoffenen Sonntag im März und dann hab ich gesagt, also,  
176 wenn er Zeit und Lust hat, könnte er ja am Sonntag mal kommen und einfach  
177 mal gucken, ob das überhaupt was für ihn ist.

178

179 I: Mhm.

180

181 Frau A.: Und dann kam der und dann hat der (.) hier geschafft, wie ein  
182 Brunnenputzer, also man musste kein Wort sagen. Er hat nur geguckt. Der hat (.)  
183 Kaffee angefangen zu kochen, der hat die/ die Maschinen bedient, der hat  
184 Geschirr/ da stand nix verkehrt, also das hat mich absolut fasziniert. Und dann  
185 haben wir gesagt, da müssen wir irgend nen Weg finden. Und/ weil du so richtig  
186 gemerkt hast, der ist da Feuer und Flamme und der ist da mit/ mit Herzblut bei  
187 der Sache.

188

189 I: Mhm.

190

191 Frau A.: Ja und dann ähm hatten wir n Artikel in der Zeitung. Genau. Und dann  
192 hat sich das Arbeitsamt von Kreisstadt, die haben sich dann eingeschaltet, also  
193 aufgrund dieses Zeitungsartikels haben die sich dann an uns gewandt (.) und der  
194 hat mir dann damals Wege aufgezeichnet, also, was wir machen können. Er hat  
195 ja eine abgeschlossene Berufsausbildung, er ist ja in Syrien war er Sportlehrer  
196 gewesen.

197

198 I: Mhm.

199

200 Frau A.: Ja, das wird ja hier nicht anerkannt. Und er hat damals gleich gesagt,  
201 wenn der Kerle ne Chance haben soll, dann wär es natürlich sinnvoll, wenn er ne  
202 Ausbildung macht. Er muss aber erst mal ja dieses/ diese/ diese Deutschschule  
203 machen um überhaupt dann hier ne Ausbildung machen zu können, was ja auch  
204 Sinn macht, weil er versteht ja sonst nix, ne?

205

206 I: Mhm.

207

208 Frau A.: Er ist aber sehr lernwillig, sehr / also auch grade mit dem Sprechen, er  
209 hat ja perfekt Englisch gesprochen als er hier her kam. Das hat er sich ja alles  
210 selber beigebracht in Syrien. Das haben die ja da net in der Schule und ähm also

211 über Filme und Fernsehen und so hat der sich ja die englische Sprache und der  
212 spricht perfekt Englisch, ne?

213

214 I: Mhm.

215

216 Frau A.: Es ist super! Und damit haben wir uns am Anfang also immer  
217 unterhalten mit em Englisch und bis er dann immer mit uns geschimpft hat und  
218 gesagt hat ähm wir sollen nicht Englisch mit ihm sprechen, wir sollen deutsch, er  
219 will ja Deutsch lernen, ne?

220

221 I: Ja.

222

223 Frau A.: Gut, das haben wir dann auch gemacht und ähm ja, dann hat uns  
224 damals der vom Arbeitsamt also den/ den Weg beschrieben hat gesagt er könnte  
225 jetzt erstmal so ne/ son/ er hat ja Praktikum dann gemacht drei Monate. Dann hat  
226 er diese Einstiegsqualifizierung gemacht. Und dann hab ich mit der IHK  
227 gesprochen, die waren dann hier. Und der Witz ist, dass die dafür zuständige  
228 Dame, die kennt mich also auch noch von meinem Ex-Job/

229

230 I: Ah, ok.

231

232 Frau A.: Und die wusste also auch, dass ich da schon mit Auszubildenden zu tun  
233 hatte.

234

235 I: Ah, ok.

236

237 Frau A.: Und was ich da in den Jahren gemacht habe und auch meine  
238 Vorgeschichte, dass ich selbständig war und so weiter. Die hat gesagt, also sie  
239 erkennt mir das zu (Telefonklingeln im Hintergrund), dass ich ausbilden darf und  
240 ähm (.) ja, dann haben wir halt Ausbildungsvertrag, Vorvertrag schon mal  
241 abgeschlossen und dann hat er letztes Jahr im September halt mit der  
242 Ausbildung angefangen (Bohren im Hintergrund wird sehr laut).

243

244 I: Das heißt, sie hatten schon Vorerfahrungen in der Ausbildung und/

245

246 Frau A.: Mit der Betreuung von/ von/ von/ Jugendlichen oder (Telefon klingelt  
247 immer noch), ja. (Cebrail bringt das Telefon) (Unv.) (Geht ans Telefon) Hallo?  
248 Hallo? (Fragt mehrfach und sagt den Namen ihrer jüngsten Tochter ins Telefon).  
249 Man hört nix. Meine Tochter.

250

251 I: Ah. Ok

252

253 Frau A.: Aber die wirts gleich nochmal probieren, denk ich mal.

254

255 I: Ja, natürlich. Ja.

256

257 Frau A.: (lacht) Ja. Also ich hatte ähm/ ähm damals in dem Betrieb schon mit  
258 Auszubildenden zu tun, hatte auch Auszubildende unter meiner Obhut und ähm  
259 insofern haben die halt gesagt von der IHK is kein Thema mit meiner langen  
260 Berufserfahrung, mit den vielen Jahren, sehen sie da kein Problem, dass ich  
261 auch ihn ausbilden darf.

262

263 I: Das heißt sie hatten dann/ sozusagen waren aber angestellt in dem  
264 Bekleidungsunternehmen?

265

266 Frau A.: Ja.

267

268 I: Und dann hatten sie ihren jetzigen Mann kennengelernt/

269

270 Frau A.: Genau, da haben wir uns/

271

272 I: Können Sie nochmal erzählen, wie es zu diesem Schritt der Selbständigkeit  
273 kam? Also hier, mit dem Café? Vielleicht hab ichs auch verpasst (lacht).

274

275 Frau A.: Nee, nee! Nee, stimmt das hab ich nicht/ noch nicht erzählt.

276

277 I: Ok.

278

279 Frau A.: Ja, ist richtig. Ähm. Gut. Also mein Traum war eigentlich immer son äh  
280 son Tagescafé, weil ich immer gesagt habe, also ich bin keine Nachteule äh und  
281 es ist auch nicht so mein (.) Ding mich da mich mit den Leuten die denn da zum  
282 fünften Glas Wein übergehen zu unterhalten. Ähm. Deshalb war immer, dass ich  
283 gesagt habe, so ein Tagescafe das kann ich mir vorstellen, da biste abends um  
284 sechs oder sieben fertig äh und dann haste hier auch ein anderes Klientel, ein  
285 völlig anderes Publikum.

286

287 I: Mhm.

288

289 Frau A.: Und mein Mann ist halt auch sehr kommunikativ, muss man sagen und  
290 ähm, dann hat er gesagt, ja du, wenn du das machen willst, dann (.) mach. Und  
291 nachdem ich ja/ also ich war ja dann drei Jahre in Elternzeit nachdem Mallie auf  
292 die Welt gekommen ist. Die ist 2004 geboren. Und habe dann in einem  
293 Einzelhandelsgeschäft gearbeitet, was aber jetzt nicht unbedingt// (Handy  
294 klingelt, Frau A. stöhnt genervt auf und nimmt ab) Ja? (Unterhält sich ca 10  
295 Sekunden, verabschiedet sich und legt lachend auf) Sonst ruft mich kein  
296 Schwein an (lacht). Aber, wenn so was ist (lacht). Dann.

297  
298 I: (lacht).  
299  
300 Frau A.: Naja.  
301  
302 I: Alles gut.  
303  
304 Frau A.: Meine Tochter hat es jetzt hier nochmal probiert. (Pause 7 Sekunden).  
305 Nanu. Ich probier es mal kurz, sie zurückzurufen.  
306  
307 I: Ja, natürlich! Alles gut. (Bohrmaschine im Hintergrund)  
308  
309 Frau A.: (Pause 9 Sekunden, im Hintergrund Bohrmaschine und verschiedene  
310 Stimmen von Kaffeegästen, Stühle werden gerückt.) Ja, Mallie? Was ist los? Ja.  
311 Alles klar. Ich gucke. (Pause 7 Sekunden, sieht aufs Handy) Oh Jesses. Schon  
312 fünf Nachrichten (Pause 17 Sekunden).  
313  
314 I: Alles gut, ich bin da ganz entspannt (lacht).  
315  
316 Frau A.: (Gespräche im Hintergrund, jemand sucht seinen Regenschirm im Cafe)  
317 Nur der, der steht schon ewig.  
318  
319 G1: Nee, nee, nee, nee. Der ist markiert.  
320  
321 Frau A.: Nein. Kein Knirps. (Geschirrkloppern, Pause 30 Sekunden). Heute ist  
322 der 14, ne?  
323  
324 I: Mhm. Mhm.  
325  
326 G2: Tschüss Frau A..  
327  
328 Frau A.: Ciao, machs gut! (Pause 4 Sekunden, kichert) Gut, dass es Whatsapp  
329 gibt, ne? (Fotografiert einen handschriftlichen Zettel, den sie eben geschrieben  
330 hat).  
331  
332 I: Also praktisch ist es schon. Das ist natürlich wirklich tricky. Das machen wir  
333 immer mit dem Einkaufszettel. (lachend) Mein Mann und ich.  
334  
335 Frau A.: Ja, das machen wir auch, weil ähm/ aber sie hat ne (.) in Englisch ne  
336 Arbeit geschrieben, hat sie vergessen unterschreiben zu lassen.  
337  
338 I: Ok.  
339



- 340 Frau A.: Jetzt soll ich ihr nen Zettel schreiben, dass ich davon Kenntnis  
341 genommen habe.  
342
- 343 I: (lacht)  
344
- 345 Frau A.: Hab se zwar noch nicht gesehen (lacht), aber egal.  
346
- 347 I: Aber gut, ich mein, das ist auf jeden Fall ne praktikable Lösung.  
348
- 349 Frau A.: Genau. Ja. Ok.  
350
- 351 I: Das heißt das Café, wenn ichs richtig verstanden habe war ein Traum / war ein  
352 Traum von Ihnen?  
353
- 354 Frau A.: Ja! War ein Traum von mir. Und ich hab halt äh damals dann gesagt,  
355 also, wenn wir es machen, dann/ dann muss das natürlich auch klappen, weil  
356 ähm vom Alter her äh sind wir ja beide in dem Alter, dass wir jetzt, also keine Zeit  
357 mehr haben, was in den Sand zu setzen. Und wir sind dann halt hier durch Klein-  
358 Stadt, da wir ja hier auch wohnen haben wir gesagt, wir wollen auch hier bleiben  
359 obwohl uns jeder davon abgeraten hat also überall, aber nicht in Klein-Stadt, weil  
360 Klein-Stadt halt schon ein schwieriges Pflaster ist, muss man schon sagen. Ähm.  
361 Wir haben gesagt: Nee, grade denn, machen wir trotzdem.  
362
- 363 I: Mhm.  
364
- 365 Frau A.: Und wir haben also wirklich tief ins Zaubersäckchen gegriffen, weil wir  
366 haben einfach von den Banken keine Unterstützung gekriegt. Kein Geld von der  
367 Bank bekommen. Ich hab meine Lebensversicherung aufgelöst, hab die in den  
368 Bausparvertrag eingezahlt und hab also wirklich alles unterm Kopfkissen  
369 rausgefischt was irgendwie ging. Ja und dann haben wir hier angefangen. Und  
370 es hat sich einfach ähm bestätigt, dass es die richtige Wahl war, weil es ist jetzt  
371 genau so, wie wir es auch haben wollten. Wir haben halt nicht nur die/ die  
372 Kaffeerösterei, sondern wir haben hier einen Kommunikationsraum geschaffen.  
373 Hier treffen sich viele Leute zur gleichen Zeit, die kommen jeden Tag, es ist sehr  
374 herzlich.  
375
- 376 I: Mhm.  
377
- 378 Frau A.: Es ist sehr familiär kann man schon fast sagen. Und ähm, da ist es  
379 natürlich auch schwer Leute zu finden, die dazu passen.  
380
- 381 I: Ok.  
382

383 Frau A.: Und das war/ also mit Cebrail, der passte (.) auf Anhieb hier rein, das  
384 hat auf Anhieb/ also auch mit den/ mit den Leuten/ (holt Luft) obwohl viele auch  
385 dabei sind (.) wo ich am Anfang Bedenken hatte, wo ich dachte: Oh je, wenn du  
386 jetzt so nen Syrer da einstellst, dann kommen die nicht mehr. Aber ich habs drauf  
387 ankommen lassen. Und ich muss sagen, es hat sich halt wirklich so positiv  
388 entwickelt, dass die Leute ihn akzeptieren, dass sie ihn annehmen und das  
389 Empfinden hat er ja auch.

390

391 I: Mhm.

392

393 Frau A.: Und das stärkt ihm natürlich auch unheimlich den Rücken, ne? Und er  
394 hat auch noch einige Brüder hier, also ein Bruder ist in Universitätsstadt, einer ist  
395 in Ruhrstadt und ähm einer ist in Messestadt.

396

397 I: Ok.

398

399 Frau A.: Und der in Messestadt ist sein Zwillingbruder, der kommt auch öfter  
400 mal her, also der (.) ja ist nicht ganz so mit in der Familie integriert wie Cebrail,  
401 sagen wir mal, aber also ist und auch jederzeit herzlich willkommen, oder die  
402 ganze Familie ist uns herzlich willkommen. Und was mich bei Cebrail eben so  
403 fasziniert ist, dass er unheimlich schnell gelernt hat und mit dem Sprechen, also,  
404 er spricht perfekt eigentlich. Mit Verstehen ist es manchmal noch bisschen  
405 schwierig, also, du kannst dich perfekt mit ihm unterhalten, aber du hast dann  
406 nach ner Weile, merkste oh das hat er jetzt nicht verstanden.

407

408 I: Ok.

409

410 Frau A.: Und die Problematik haben wir im Moment jetzt auch leider mit der  
411 Schule.

412

413 I: Mhm. Mhm.

414

415 Frau A.: Ich hab jetzt letzte Woche nen Brief gekriegt von der Schule, dass er in  
416 den Lernfeldern da mh sehr schlecht ist und er ist ja zusätzlich im XYZ mit denen  
417 muss ich jetzt heute noch telefonieren und muss das mal abklären, weil ähm er  
418 sagt er lernt da eigentlich nicht wirklich was. Also die Unterstützung, die ich mir  
419 da reininterpretiert habe ist glaub ich nicht die, die er da bekommt. Weil er sagt  
420 letztendlich ist es wahrscheinlich für ihn einfacher, nach der Schule nach Hause  
421 zu gehen, sich hinzusetzen, sich die Sachen zu übersetzen (holt Luft) und dann  
422 zu lernen, ähm, weil er sagt er geht ins XYZ und nur jetzt ein blödes Beispiel, er  
423 sagt dann/ warte mal kurz (lauter) Cebrail! (leise) Kommst du mal (weist Cebrail  
424 auf noch unbediente Kunden am Nebentisch hin, dieser kommt zum  
425 entsprechenden Tisch und nimmt die Bestellung auf). (..) Ähm, er sagt dann zu

426 der sie haben heute irgendwas gelernt über Milch. Er weiß aber nicht, was Milch  
427 ist.

428

429 I: Mhm.

430

431 Frau A.: Dann erzählt die ihm zehn Mal Milch/  
432

432

433 I: Mhm.

434

435 Frau A.: Ja, aber dann weiß er immer noch nicht was Milch ist.

436

437 I: Mhm.

438

439 Frau A.: So. Also das war so das Beispiel, was er mir gebracht hat. Und dann  
440 sagt er, da fehlt ihm einfach so/ wenn er jetzt nach Hause fährt, dann kann er  
441 nachgucken, in seinem Übersetzungsding. Eh ah Milch Ahh Milch! Dann weiß er  
442 was Milch ist und dann kann er den Rest auch zusammenfassen, ja?

443

444 I: Mhm.

445

446 Frau A.: Ja, sagt er dort ist so bisschen. Ja. Da muss ich jetzt heute mal mit  
447 denen telefonieren/  
448

448

449 I: Mhm.

450

451 Frau A.: Was da abläuft, wie das denn da abläuft oder auch nochmal in der  
452 Schule mit der Lehrerin sprechen, welche Möglichkeiten wir da haben, dass wir  
453 ihn da unterstützen können mit dem / mit dem Lernen. Weil wir haben ihn ja auch  
454 freigestellt fürs XYZ nachmittags, also er muss an den Tagen ja auch nicht mehr  
455 in den Betrieb kommen.

456

457 I: Mhm.

458

459 Frau A.: Und ähm weil mir das ja wichtig ist, weil es bringt ja nix, wenn er die  
460 Ausbildung macht und er kann sie nicht abschließen nachher, weil ers nicht  
461 versteht. Ja?

462

463 I: Mhm.

464

465 Frau A.: Er hat seinen Führerschein jetzt gemacht und er hat also die/ die  
466 schriftliche Prüfung konnte er auf arabisch machen/  
467

467

468 I: Mhm. Ahja.

469

470 Frau A.: Und hat mit null Fehlern seinen Führerschein bestanden. Ähm. Das  
471 schafft ja manch Deutscher nicht. Also inso/ und beim ersten Mal ne? Also nicht  
472 beim dritten Mal, sondern beim ersten Mal und deshalb. Also er ist absolut nicht  
473 dumm. Und ähm ja, das ist jetzt so im Moment, wie gesagt, die/ die Problematik,  
474 die wir bisschen haben.

475

476 I: Mhm.

477

478 Frau A.: Weil hier im/ im Betrieb ist er fleißig und/und ich kann ihn hier auch mal  
479 ne halbe Stunde alleine lassen oder so. Er is/ er hat unser vollstes Vertrauen, er  
480 hat nen Schlüssel von hier er hat / er weiß, dass da unser Hausschlüssel hängt.  
481 Er kann also auch jederzeit, wenn irgendwas wäre bei uns zu Hause rein, also  
482 da gibts eigentlich überhaupt nix. Im Prinzip ist er wie n/ wie n dritter Sohn für  
483 mich also (.)

484

485 I: Mhm. Ok.

486

487 Frau A.: Knallt natürlich auch mal, so wie es auch eben in Familien ist  
488 ((lachend)), ja?

489

490 I: (lacht mit) Ja.

491

492 Frau A.: Weil er dann irgendwie Sachen macht, wo ich sage, mein lieber  
493 Schwan, also, da muss ich dir jetzt die Ohren langziehen.

494

495 I: (lacht) Ok.

496

497 Frau A.: Aber das gehört also eigentlich für mich mit dazu, ne? Das ist völlig  
498 normal denke ich.

499

500 I. Haben Sie denn selbst auch ne Berufsausbildung gemacht in Berlin?

501

502 Frau A.: Ja. Jaja. Ich bin gelernte (lacht) Arzthelferin.

503

504 I: Mhm.

505

506 Frau A.: Und noch ne zweite Ausbildung als Laborassistentin gemacht. Dann  
507 hatten ma/ waren wir 10 Jahre selbständig mit ner chemischen Reinigung und  
508 Wäscherei, da hatten wir 16 Angestellte.

509

510 I: Mhm.

511

512 Frau A.: Und da hab ich eigentlich/ war ich Geschäftsführerin gewesen, also der  
513 Betrieb war mit/ am Anfang mit meiner Mutter zusammen. Meine Mutter ist dann  
514 aber krankheitsbedingt irgendwann ähm ausgestiegen aus dem Ganzen.

515

516 I: Mhm.

517

518 Frau A.: Heißt dann na haben wir den Laden alleine weitergemacht. Ja und  
519 dadurch ist ja diese ganze kaufmännische Geschichte ja. Verfestigt. Und hab  
520 auch im/ im Einzelhandel ja dann gearbeitet, hab im Einzelhandel, also ich war  
521 beim/ bei dem Makler hab ich gearbeitet (räuspert sich), dann eben im Verkauf  
522 hab da auch immer die Aquse gemacht mit den/ mit den Leuten, mit den Firmen,  
523 wir hatten nen Internetshop, den hab ich betreut damals und ja, also, dadurch  
524 hab ich eigentlich mir ja diese ganzen Sachen angeeignet.

525

526 I: Mhm.

527

528 Frau A.: Man muss ja hier auch/ bin ja hier auch Mädchen für alles also nicht nur  
529 fürs Kaffeekochen zuständig, sondern äh ja komplett die ganze Buchführung,  
530 Buchhaltung, Planung und so weiter und so fort.

531

532 I: Ok. Mhm.

533

534 Frau A.: Weil mein Mann hat ja noch seinen Hauptjob, der schafft noch zu 80% in  
535 Z-Stadt

536

537 I: Ok.

538

539 Frau A.: Der ist Lokführer. Und ähm ist dann ja in der Regel nur nachmittags hier.  
540 Und insofern ähm ja, bleibt der Rest halt an mir hängen, ne?

541

542 I: Mhm. (.) Und das heißt, Sie hatten dann zuerst ne Ausbildung als Arzthelferin  
543 gemacht?

544

545 Frau A.: Ja! Genau!

546

547 I: Ähm und dann nochmal eine draufgesetzt?

548

549 Frau A.: Laborassistentin! noch draufgesetzt, ja.

550

551 I: Können Sie von ihren eigenen Ausbildungserfahrungen erzählen?

552

553 Frau A.: Oh meine eigenen Ausbildungserfahrungen waren nicht so positiv.

554

555 I: Ok.

556

557 Frau A.: Ähm ich hab damals in Berlin bei einer Kinderärztin angefangen zu  
558 arbeiten, die kam aus Ostberlin. Damals gabs ja noch Ost- und Westberlin. Die  
559 war geflüchtet. Und hat äh in Berlin ne ganze Etage, so ne Fabriketage gehabt,  
560 hat supertoll ausgebaut, war mitten in Kreuzberg/

561

562 I: Mhm.

563

564 Frau A.: Oder nee, Neukölln wars. Und ähm waren sehr viel Ausländer damals  
565 und/ also die Praxis, wir haben morgens um acht aufgemacht und abends um 10  
566 zugemacht. Das war da immer gerammelt voll. Und da mir das aber auch sehr  
567 viel Spaß gemacht hat, grade mit Kindern, weil ich ja ((lachend)) schon immer  
568 diesen ausgeprägten Kinderwunsch hatte ähm ja, war ich auch jeden Tag bis um  
569 10 da. Hab dann natürlich tierischen Ärger mit meiner Mutter gekriegt, weil die  
570 mir nie geglaubt hat, dass ich dann um 10 erst vom arbeiten kam.

571

572 I: Ok.

573

574 Frau A.: Ähm ja und dann war die Althelferin, das war damals die, die ihr zur  
575 Flucht verholfen hatte ausm Osten, die war dann also ziemlich eifersüchtig, weil  
576 sie dann gemerkt hat, dass ich ihr da den Rang ablaufe und ich bin auch bei den  
577 Patienten halt sehr gut angekommen.

578

579 I: Ok.

580

581 Frau A.: Die haben mir Bilder gemalt, die Kinder, die Eltern haben mir Blümchen  
582 mitgebracht und ja, das war für mich natürlich toll, aber die Alte hat's halt  
583 wahnsinnig gestört.

584

585 I. Ok.

586

587 Frau A.: Und die hat dann angefangen da zu intervenieren. Naja und nachher  
588 hab ich dann ne fristlose

589

590 I: Mhm.

591

592 Frau A.: Kündigung gekriegt und ähm Ganze lief dann darauf hinaus, dass die  
593 Ärztekammer ihr die Konzession entzogen hat, also sie durfte keine Lehrlinge  
594 mehr ausbilden, weil sie sich mir gegenüber da nicht richtig verhalten hat. Hatte  
595 dann Glück, bin durch ne Freundin dann beim Internisten

596

597 I: Mhm.

598

599 Frau A.: untergekommen, der mir dann auch ähm die Zeit angerechnet hat,  
600 konnte meine Ausbildung da weiterführen. Das war gut gewesen, hab dann aber  
601 den Fehler gemacht, da auch eine Freundin mit einzubringen, daraufhin hab ich  
602 dann die Praxis gewechselt, weils nicht funktioniert hat.

603

604 I: Mhm. Ok.

605

606 Frau A.: Und ähm so bin ich dann zum Gynäkologen und vom Gynäkologen war  
607 ich dann hin und wieder mal im Labor und das hat mir also unheimlich Spaß  
608 gemacht und dann hab ich mir überlegt ich mach noch die zweite Ausbildung  
609 dazu.

610

611 I: Mhm.

612

613 Frau A.: Das hab ich abends dann gemacht und hab dann also auf der  
614 Abendschule noch die Laborassistentin gemacht. War dann immer abends und  
615 samstags.

616

617 I: Mhm. Mhm.

618

619 Frau A.: Ja und bin dann ins Labor gewechselt.

620

621 I: Ok.

622

623 Frau A.: Und vom Labor bin ich dann äh damals in die chemische Reinigung und  
624 Wäscherei von meiner Mutter.

625

626 I: Ok. Die hatte das Geschäft schon.

627

628 Frau A.: Die hat's dann damals gekauft. Mit ihrem zweiten Lebens(.)partner  
629 zusammen. Ja. Ja. Aber meine Mutter war krank und er war auch krank. Also sie  
630 sind relativ schnell da ausgeschieden, aus dem

631

632 I: Mhm.

633

634 Frau A.: Ganzen, so dass wir das dann an der Backe hatten. Und wir hatten auch  
635 bei der Bank damals gebürgt. Also das war (.) für uns damals (.) ziemlich heftig.  
636 Hart. Gewesen.

637

638 I: Mhm. Mh.

639

640 Frau A.: Also da von dem Ganzen das abzubauen, da runterzukommen. Also wir

641 haben da eigentlich 11 Jahre für nix geschafft, wenn man so will. Also/  
642

643 I: Das heißt auch so lange dort gearbeitet, bis Sie umgezogen sind nach dem  
644 Tod Ihrer Mutter dann?

645

646 Frau A.: Naja, gut mhh, meine Mutter ist 92 gestorben/ äh 91 gestorben und 94  
647 sind wir hier rübergezogen. Also wir haben den Betrieb dann veräußert was ich  
648 mir nie hätte träumen lassen,

649

650 I: Mhm.

651

652 Frau A.: dass das überhaupt jemand kauft. Ich mein das war natürlich (.) ja,  
653 damit waren nicht mal mehr

654

655 I: Mhm.

656

657 Frau A.: die Restschulden abzudecken, aber wir waren auf der anderen Seite  
658 froh, dass wir den Betrieb loswaren. Und ähm sind dann eigentlich mit weniger  
659 als null hier drüben angekommen. Den Umzug hat dann damals meine Tante  
660 gesponsert. Und äh naja. Dann musste ich halt hier mir irgendwas suchen, weil  
661 das ging ja gar nicht anders. Also ich/ mein Mann, mit dem was der verdient hat  
662 damals,

663

664 I: Mhm.

665

666 Frau A.: hätten wir uns nicht alleine über Wasser halten können. Und dann hab  
667 ich halt angefangen da eben abends in der Weinstube zu arbeiten. Ja. Und da  
668 bin ich dann immer wieder hängengeblieben,

669

670 I: Mhm.

671

672 Frau A.: also es gab dann (natürlich) immer wieder Leute, die dann gesagt haben  
673 och Mensch, könntste nicht mal, kannste nicht mal und wenigstens am  
674 Wochenende und so und ja und da (.) wie gesagt, es hat mir halt immer Spaß  
675 gemacht und (dann) hab ich mir gesagt, also so kam das dann hier halt zu  
676 diesem Betrieb und jetzt muss ich sagen sind wir froh, dass wir es gemacht  
677 haben, dass wir es hier gemacht haben auch an dem Standort. Ähm. War mit  
678 Sicherheit die richtige Wahl gewesen.

679

680 I: Mhm.

681

682 Frau A.: Ja. Und jetzt/ da kommt mein Mann.

683



- 684 I: Hallo!  
685  
686 Frau A.: Der Gerard hatte eben angerufen.  
687  
688 I: Hallo.  
689  
690 Frau A.: Das ist die Frau Hübel. Von der Landau in/ (lachend) äh von der Uni  
691 (lacht laut heraus)  
692  
693 I: von der Landauer Uni (lacht mit). Ich interviewe Ihre Frau mal kurz  
694 (lacht).  
695  
696 Herr A...: Ja.  
697  
698 I: Ja. (lacht) Er nimmt es hin.  
699  
700 Frau A.: Ja. So ist er.  
701  
702 I: Ok.  
703  
704 Frau A.: Da ist er großzügig (lacht).  
705  
706 Gast: Ciao!  
707  
708 Herr A...: Ciao!  
709  
710 Frau A.: Ciao! Bis morgen!  
711  
712 I: Und ähm, war dieser Umzug von Berlin hierher der einzige Umzug, den sie  
713 ähm hatten, also sind dann direkt nach Klein-Stadt  
714  
715 Frau A.: Nee, nee. Ich bin/ also von Berlin sind wir nach Rosendorf gezogen und  
716 von Rosendorf bin ich  
717  
718 I: Ah, Rosendorf. Mhm.  
719  
720 Frau A.: mit den z/ mit zweien von meinen drei Kindern dann hier runter gezogen.  
721  
722 I: Ok.  
723  
724 Frau A.: Nach äh Klein-Stadt, ja.  
725  
726 I: Wie war so die erste Zeit, nach dem Umzug von Berlin hierher?

727

728 Herr A.: (kommt an den Tisch) Tschuldigung. Was bekommt denn die Katharina  
729 jetzt?

730

731 Frau A.: Da musst du sie fragen, ich weiß nicht, wieviel Stunden sie gemacht hat.

732

733 Herr A.: (wendet sich ab und ruft Richtung Theke) Wie lang warst du jetzt da,  
734 Katharina?

735

736 I: (lacht leise) Aber er versichert sich rück.

737

738 Frau A.: Jaja. (...) Warte mal (steht auf und geht zur Theke).

739

740 I: Ja, klar (lacht). (Pause 1:20 Min, währenddessen weiterhin Bohrmaschine,  
741 Gespräche von Gästen und Radiomusik im Hintergrund)

742

743 Frau A.: So. Wieder da (lachend).

744

745 I: Alles gut. Wie war denn der Umzug von Berlin hierher? Können Sie von dieser  
746 Zeit erzählen?

747

748 Frau A.: Ja! Also ich fands (.) sehr (.) positiv, muss ich sagen, also wir hatten  
749 ungefähr ich glaube 96 Umzugskartons oder so und ähm und die/ mein Exmann  
750 war damals dann schon hier ja gewesen und hat den Umzugswagen in Empfang  
751 genommen und die haben dann also durchs ganze Haus die Kisten verteilt. Wir  
752 hatten ja überall draufgeschrieben: Kinderzimmer, Schlafzimmer und so weiter  
753 (lacht in sich hinein) und das waren ja Berliner halt auch ne, die den Umzug  
754 gemacht haben und dann haben die dann damals gesagt zu meinem Exmann:  
755 Also, (berlinert stark) wenn de nich weest, wo welche Kiste hinjeräumt wurde,  
756 dann frachste mal die gegenüber, weil die ham genau uffjepasst (lacht).

757

758 I: (lacht mit).

759

760 Frau A.: (lachend) Wir hatten ja noch keine Gardinen an den Fenstern.

761

762 I: Ja. Das ist dann schon wahrscheinlich ein Unterschied.

763

764 Frau A.: Ja! Ja. Ja.

765

766 Herr A.: (schaltet sich unvermittelt ins Gespräch ein, kniet sich an die Stirnseite  
767 des Tisches) Aus welchem Grund werden wir interviewt?

768

769 Frau A.: Du nicht! Ick! (lacht)

770

771 I: Och öh, (lachend) ich bin da offen also/ ich forsche zu den Fragen des  
772 Zugangs von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die berufliche  
773 Ausbildung.

774

775 Herr A.: Ok.

776

777 I: Und zwar so eher in die Richtung, der Fälle, wo dieser Zugang gelingt. Also es  
778 gibt ein bisschen Forschung darüber, warum Unternehmen keine Azubis mit  
779 Migrationshintergrund auf äh nehmen, es gibt nicht so viel darüber, warum die ja  
780 sagen. Ja, genau.

781

782 Herr A.: Ja. Über das Positive dann ja? Und über den Cebrail (leiser)  
783 woher wissen Sie das?

784

785 I: Ähm, ich hab äh Zeitung gelesen (lacht).

786

787 Herr A.: Ahh (lacht).

788

789 Frau A.: (lacht)

790

791 I: Und ähm hab/ der war ja schon ein bisschen her, es gab ja wohl auch zwei  
792 Artikel.

793

794 Herr A.: Ja.

795

796 I: Den einen/ ich hab nur den einen den/ den vom Februar war der glaub ich  
797 gesehen.

798

799 Frau A.: Ja!

800

801 I: Und hab mir das immer/ leg mir das immer raus das ist so ein/ ein  
802 Recherchekanal.

803

804 Herr A.: Ja, Ja. Wunderbar. Dann weitermachen! (steht auf und verlässt den  
805 Tisch)

806

807 Frau A.: Cebrail! (gleichzeitig, im Hintergrund) Du hast die Blumen mit  
808 eingeklemmt da im Kuchen.

809

810 I: (ruft Herr A.. hinterher) und der Kaffee ist super!

811

812 Herr A.: Danke!

813

814 Frau A.: Ja.

815

816 I: Also war schon/ war schon anders? Aber eher ähm/

817

818 Frau A.: Ja. Es war anders. Aber ich habs als sehr positiv empfunden. Weil ich

819 sagen muss, wenn du so aus ner Großstadt kommst, in so ein Dorf, manche

820 Leute würds vielleicht abschrecken, dass es so persönlich ist

821

822 I: Mhm. Mhm.

823

824 Frau A.: aber ich fands wahnsinnig (.) positiv, also da waren/ die die uns

825 gegenüber gewohnt haben, war ein älteres Ehepaar. Und wir haben dann

826 vielleicht ne Woche oder so da gewohnt und dann hat's bei mir an der Tür

827 geklingelt und dann stand da so zwei Typen, ganz komische, von so ner

828 Drückerkolonne, so Zeitungen, die so Zeitungen an den Mann bringen. Und dann

829 ist der Mann von gegenüber aus dem Haus

830

831 I: Ok.

832

833 Frau A.: rausgekommen und ist so lange auf und ab gelaufen vor meiner Tür, bis

834 diese zwei Typen weg waren.

835

836 I: Ok.

837

838 Frau A.: Und dann kam der anschließend und hat sich bei mir entschuldigt und

839 hat gesagt: also er wollt mir jetzt

840

841 I: Mhm. Mhm.

842

843 Frau A.: nicht zu nahe treten, aber das fand er/ das war ihm jetzt unheimlich und

844 er wollte mir nur damit zeigen, dass er aufpasst.

845

846 I: Ok.

847

848 Frau A.: Dass mir nix passiert.

849

850 I: Ok.

851

852 Frau A.: Ich hab fast geheult, ja? Ich dachte: das wär dir in Berlin nie passiert!

853

854 I: Mhm. Mhm.

855

856 Frau A.: Ja? Da/ da/ da hat irgendeiner im Graben gelegen, da sind die Leute  
857 dran vorbei gelaufen. Das hat die nicht mal interessiert, warum der da liegt. Ja?  
858 Und das fand/ deshalb fand ich das absolut positiv, muss ich sagen. Ja. Und  
859 auch, dass jeder wusste, wo die Kinder hingehören, wenn da mal/ weiß ich nicht,  
860 da ist einer gestürzt von denen, dann hat einer die Wohnungstür aufgemacht, hat  
861 den reingeholt, hat den erstmal verarztet, bevor der überhaupt wieder nach  
862 Hause gekommen ist.

863

864 I: Mhm. Mhm.

865

866 Frau A.: Also s/ und das waren ja alles so Sachen, die wir von der Großstadt her  
867 überhaupt nicht kannten.

868

869 I: Mhm. Mhm. Mhm.

870

871 Frau A.: Und dann haben/ viele haben halt gesagt: Ja, aber das Kulturelle und so  
872 und (gesagt) ja, das Kulturelle hab ich hier genauso ich muss nur ein bisschen  
873 fahren.

874

875 I: Mhm.

876

877 Frau A.: Aber das kommt ja in Berlin auch drauf an, also, wenn du in/ in Tegel  
878 wohnst und du willst zum Kudamm biste genauso lang unterwegs, als wenn ich  
879 von hier nach Grünstadt fahre, zum Beispiel.

880

881 I: Mhm. Mhm.

882

883 Frau A.: Macht ja keinen Unterschied. Ja? Und insofern. Also für mich war hier  
884 einfach die/ die Freiheit

885

886 I: Mhm.

887

888 Frau A.: der Kinder/ das war für mich so wichtig, dass die sich überhaupt  
889 entwickeln konnten.

890

891 I: Mhm.

892

893 Frau A.: Die konnten hier alleine Fahrrad fahren, die konnten alleine auf den  
894 Fußballplatz. Das war in Berlin überhaupt nicht möglich. Da hast du als Mutter  
895 daneben gesessen auf dem Spielplatz und hast selbst mit Angst gehabt, dass  
896 irgendwas passiert. Ja. Und das waren hier Sachen (atmet aus) wo die dann  
897 älter waren sind die alleine nach Schönstadt ins Kino gefahren und so, die  
898 Jungs.

899

900 I: Mhm.

901

902 Frau A.: Da hätteste dir in Berlin/ d/ das wär überhaupt gar nicht machbar  
903 gewesen.

904

905 I: Mhm. Mhm.

906

907 Frau A.: Und deshalb war das für mich eigentlich so/ so wichtig und ich muss  
908 sagen als/ von meinem eigenen Lebensgefühl her ist es nur positiv. Weil Berlin  
909 ist groß. Berlin ist dreckig. Berlin ist (.) überlaufen ähm, da haste nichts zum  
910 durchpusten im Prinzip. Also, wenn wir abends nach Hause gekommen sind mit  
911 dem Auto, wir haben uns schon oft überlegt, gehen wir überhaupt irgendwo hin  
912 oder fahren wir überhaupt mit dem Auto irgendwohin, weil du Angst hattest, wenn  
913 du Abends nach Hause kommst kriegst du keinen Parkplatz und bist manchmal  
914 zwei Stunden abends rumgefahren mit dem Auto

915

916 I: Mhm.

917

918 Frau A.: und hast nen Parkplatz gesucht. Das kann man sich hier überhaupt nicht  
919 vorstellen. Oder wenn du irgendwohin gefahren bist, ja, dann hast du da keinen  
920 Parkplatz gekriegt. Ja was haste denn dann gemacht? Dann biste wieder nach  
921 Hause gefahren. Also, das sind so Sachen

922

923 I: Mhm.

924

925 Frau A.: das sind zwar so Kleinigkeiten, aber alleine dieses/ dieses Lebensgefühl  
926 du kommst nach Hause, du hast deinen Parkplatz vor der Tür, du musst nicht  
927 schon ne halbe Stunde vorher überlegen: oh wo park ich denn? Oder: wo kann  
928 ich meine Sachen ausladen und (.) das ist soviel mehr wert, dass man

929

930 I: Mhm.

931

932 Frau A.: also, wie gesagt, mich/ mir fehlt überhaupt nix. Und ich finds grade  
933 positiv, bin ja jetzt auch hier im Stadtrat, hier hast du die Möglichkeit

934

935 I: Mhm.

936

937 Frau A.: irgendwann auch zu beeinflussen oder zu machen. M/ als Mensch was  
938 zu erreichen, zu erzielen. Und in der Großstadt, das ist für mich so/ du bist ne  
939 Nummer, du bist da einer unter vielen, du hast überhaupt kein (.) ja, weiß ich  
940 nicht. Also alles das, was wir hier haben oder was wir uns jetzt hier erarbeitet  
941 haben, seitdem wir hier wohnen/ wir sind jetzt 15 Jahre zusammen, wir sind jetzt/

942 ja, wohnen hier 15 Jahre und ich muss sagen also inzwischen weiß jeder wer der  
943 Herr Frau A. und die Frau Frau A. ist vom (Name des Betriebs) und/ und das ist  
944 einfach auch toll, ja?

945

946 I: Mhm. Das heißt so in der Gegenwart  
947 sagen Sie jetzt, können wir hier mitbestimmen und mitgestalten und das ist das,  
948 was Ihnen so wichtig ist.

949

950 Frau A.: Ja! Ja! Wir sind in der Marketing-  
951 Arbeitsgruppe, wir sind dabei Kleinstadt wieder mit aufzuputschen [das] macht  
952 uns sehr viel Spaß und ähm das war ja wie gesagt auch unsere Entscheidung,  
953 dass wir gesagt haben

954

955 I: Mhm.

956

957 Frau A.: wir bleiben hier. Wir gehen nicht nach Stalle oder Schönstadt oder sonst  
958 irgendwohin, sondern wir wollen halt zeigen, dass es auch hier geht.

959

960 I: Mhm.

961

962 Frau A.: Und (.) ja. Es funktioniert. (.) Nicht einfach, aber es/ es Stück für Stück,  
963 Stein für Stein (.) funktioniert.

964

965 I: Ok.

966

967 Frau A.: Und genauso ist das auch mit dem Cebrail. Also, (...) es ist manchmal  
968 schwierig, weil (.) dadurch, dass ich halt auch son Herzensmensch bin ist es halt/  
969 öhm klar, wenn/ wenn er erzählt, oder wenn ich mitkriege sein Handy klingelt und  
970 er kriegt schon wieder Panik, weil seine Brüder irgendwelche Bilder schicken und  
971 er nicht weiß, ob es jetzt das Haus ist von seinen Eltern was niedergebommt  
972 wurde. Also, das ist im Moment schon keine leichte Situation

973

974 I: Mhm. Mhm.

975

976 Frau A.: also auch für die/ für die Flüchtlinge nicht, weil die haben, also er hat  
977 seine Eltern wie gesagt ja noch da unten, ne Schwester und einen Bruder und  
978 ähm/ die können ja da nicht weg. Die Eltern wollen aus ihrem Haus nicht raus,  
979 klar. Die sind beide über 70, die können nicht mal lesen und schreiben. Wa s  
980 sollen die denn machen?

981

982 I: Mhm.

983

984 Frau A.: Die Schwester hat ihren Mann verloren im/ durch den Krieg ähm der war

985 im Gefängnis und ist da gestorben im Gefängnis, weil er sich da irgendwie gegen  
986 aufgelehnt hat. Und äh die sitzt jetzt mit ihren zwei Töchtern, die zwei Töchter die  
987 studieren beide Medizin, also das ist ja schon auch (.) jetzt keine (.) keine  
988 Straßenkinder. Und ähm, wenn man das halt alles so miterlebt mal so nah, dann/  
989 dann denkt man natürlich auch ganz anders darüber nach. ne?

990

991 I: ((verneinend)) Mhmhm.

Mhm.

992 Klar.

993

994 Frau A.: Und insofern (.) sagen wir halt immer/ also das ist eigentlich unser  
995 beider/ dass wir immer sagen man/ man muss immer den Menschen sehen und  
996 nicht/ nicht die Herkunft. Also egal, ob der schwarz, gelb oder grün ist/ ist für uns  
997 zählt/ zählt der Mensch.

998

999 I: Mhm.

1000

1001 Frau A.: Und deshalb ähm kann ichs oft auch nicht nachvollziehen, dass dann  
1002 halt solche Hasskampagnen da gestartet werden, weil die sind nicht alle gleich.  
1003 Es gibt überall (.) gute und schlechte. Die gibts bei uns genauso. (.)

1004

1005 I: Mhm.

Wenn ichs richtig aus der Presse entnommen

1006 habe gabs ja wohl auch eine Reaktion auf einen der Artikel.

1007

1008 Frau A.: Jaja. Das war ja die/ als wir den Cebrail hier eingestellt haben, haben wir  
1009 ähm so nen richtigen Hassbrief bekommen und: wir Gutmenschen, wir sollten  
1010 doch lieber mal gucken, dass wir Deutsche einstellen und keine Ausländer und  
1011 so weiter und so fort. Also das war schon ziemlich bös. Und ähm wir haben aber  
1012 nicht kuschelt, sondern wir sind mit dem Brief dann wieder an die Presse  
1013 gegangen, weil ich gesagt habe, also das nehm ich so nicht hin und ich werd  
1014 jetzt hier nicht kuschen und klein bei geben, ganz im Gegenteil. Und der Schuß  
1015 ging dann halt auch prompt nach hinten los, für

1016

1017 I:

Mhm.

1018

1019 Frau A.: diejenige, die den Brief geschrieben hat.

1020

1021 I: Das war zu ermitteln? Oder war der mit Absender?

1022

1023 Frau A.: Der war/ nee, der war natürlich nicht mit Absender. Aber, es existieren  
1024 noch mehr von diesen Briefen, die also auch hier an andere geschickt wurden,  
1025 wegen irgendwelchen Nichtigkeiten und da haben wir halt nen Schriftenabgleich  
1026 gemacht und ähm und ja, dann war das klar gewesen.

1027



- 1028 I: Ok.  
1029
- 1030 Frau A.: Und deshalb muss ich sagen, nach dem zweiten Artikel waren dann  
1031 viele Leute hier, die von Stalle, von überall kamen, weil sie den Cebrail halt  
1032 kennenlernen wollten und uns. Und das ist natürlich dann im Prinzip für  
1033 denjenigen, ja nach hinten losgegangen, also der/ der/ für uns war es natürlich  
1034 ne positive äh Sache gewesen und für sie (.) sie hat dann immer noch mehr  
1035 quasi Negatives gekriegt und insofern ähm ja war das aber für uns ja. War halt  
1036 so.  
1037
- 1038 I: Mhm. Und ähm ich würde Sie gerne noch ein paar Sachen fragen die so/ sich  
1039 auch nochmal stärker um die Ausbildung drehen. Außer es  
1040
- 1041 Frau A.: Ja!  
1042
- 1043 I: gibt noch etwas, wo Sie sagen: Wenn Sie mich nach meiner Lebensgeschichte  
1044 gefragt haben, ich hab noch was vergessen, das möchte ich Ihnen gern noch/  
1045 gern noch erzählen, das ist mir noch wichtig zu sagen.  
1046
- 1047 Frau A.: Nö, im Großen und Ganzen glaub ich, hab ich ja alles erzählt oder? Wie  
1048 wir hier angefangen haben, ja?  
1049
- 1050 I: Ok. Ähm ansonsten, wenn mir noch irgendwas kommt, so im Nachhinein, wo  
1051 ich denk: Ah, da hätt ich besser nochmal nachgefragt, hab ich nicht dran  
1052
- 1053 Frau A.: Kein Problem! Ja!  
1054
- 1055 I: würd ich Sie vielleicht auch einfach nochmal kontaktieren, ich werd Ihnen ja  
1056 auch nochmal ne Kopie von dem Interviewvertrag zukommen lassen. (.) Ich habs  
1057 jetzt so verstanden, dass Sie im Moment ausbilden und zwar den Cebrail. Ähm  
1058 und das ist ihr einziger Azubi? Mhm.  
1059
- 1060 Frau A.: Ja. Ja.  
1061 Ja.  
1062
- 1063 I: In welchem Beruf wird der Cebrail ausgebildet?  
1064
- 1065 Frau A.: Als Verkäufer ähm, also jetzt erstmal. Wenn ers schafft wär natürlich  
1066 Einzelhandelskaufmann für ihn besser. Aber uns war es halt wichtig  
1067
- 1068 I: Mhm. Mhm.  
1069
- 1070 Frau A.: oder mir war es halt wichtig, dass er überhaupt ne Ausbildung macht. Ich

1071 hätte ihn auch so einstellen könne, aber dann hat er halt nix, ne? Wenn dann mal  
1072 irgendwann er irgendwo anders hinmöchte, oder, oder, oder/ das war ja das, was  
1073 die auch vom Arbeitsamt gesagt haben, seine Ausbildung wird halt nicht  
1074 anerkannt und ähm, wenn er gar keine Ausbildung hat, dann wird er halt immer  
1075 irgendwo der Hilfsarbeiter bleiben.

1076

1077 I: Mhm. Mhm.

Mhm.

1078

1079 Frau A.: Und das hat er eigentlich nicht nötig. Und deshalb haben wir gesagt soll  
1080 er halt//

1081

1082 I: Mhm. Das wär ja der erste Schritt, das  
1083 Niedrigschwelligste sozusagen, was man als Ausbildung//

1084

1085 Frau A.: Genau, ja. Ja. Über die zwei oder drei Jahre äh, genau. Dass er  
1086 zumindestens irgendwas/ in Deutschland ist es halt so, dass du für alles ne  
1087 Bescheinigung brauchst und insofern äh haben wir gesagt, dann hat er  
1088 wenigstens was in der Tasche, wo er halt sagen kann, ok, die hab ich auch  
1089 meine Jahre dann irgendwo ähm (bricht abrupt ab, steht auf und geht zur  
1090 Eingangstür, Pause ca 5 Sek., kommt dann zurück an den Tisch). Manche Leute  
1091 sehen den Unterschied nicht zwischen dem Bäcker und uns.

1092

1093 I: Ok (lacht).

1094

1095 Frau A.: Ich meine ist ja ok, wenn er da drüben seinen Kaffee trinkt, aber den  
1096 Zucker muss er dann nicht von uns holen, den kann er dann auch vom Bäcker  
1097 holen (lacht).

1098

1099 I: (lacht) Ok. (...) Ähm, das ist ne Frage, die schon beantwortet ist, also gibt es im  
1100 Unternehmen Auszubildende mit Migrationshintergrund, ja. Und zwar syrisch  
1101 (schreibt mit) syrische Nationalität auch, ne? Also er ist nicht eingebürgert. Und  
1102 es ist/ ähm der Cebrail ist als Geflüchteter hergekommen.

1103

1104 Frau A.: Ja. Mhm. (...) Der ist äh zu Fuß von Syrien hier her gekommen, ja. Das  
1105 kann man sich überhaupt nicht vorstellen, ne?

1106

1107 I: Mhm.

1108

1109 Frau A.: Was die da durchmachen. Mit Nix eigentlich, ne? Also weiß ich nicht, ein  
1110 paar Turnschuhe und ein/ und ein Handy, glaub ich, ansonsten ist er/ erst ist  
1111 sein/ sein ältester Bruder/ also der ältere Bruder, der jetzt in Schönstadt lebt, der  
1112 ist schon länger hier hier als er, der ist glaub drei Jahre jetzt hier und/ das kostet  
1113 die ja auch richtig Geld, ne? Um da aus dem Land zu kommen. Und dann haben

- 1114 sie erst wieder für den nächsten Bruder gesammelt und dann  
1115  
1116 I: Mhm. Mhm.  
1117  
1118 Frau A.: so, bis sie dann ebend die vier jetzt hier sind, ne? Also ist schon (.)  
1119 schon heftig, ja.  
1120  
1121 I: Mhm.  
1122  
1123 Frau A.: Dann war er ein paar Monate in der Türkei, das ist ja das  
1124 nächstliegende. Da hat er dann wieder bisschen Geld verdient und dann gings  
1125 halt weiter.  
1126  
1127 I: Mhm. Gings weiter. Mhm.  
1128 Gibts denn für Sie besondere Gründe dafür, dass Sie einen Jugendlichen mit  
1129 Migrationshintergrund ausbilden? Oder hat das eher keine Rolle gespielt?  
1130  
1131 Frau A.: Nee, also ich hab jetzt nicht gesagt, ich muss jetzt den nehmen, weil der  
1132 n/n/ nen Hintergrund hat, ähm nee, da/ mir gings einfach um die Person, weil ich  
1133 fand, ähm (...) also wir haben auch schon mal eine Anzeige in der Zeitung  
1134 gehabt, dass wir jemanden suchen für hier. Und die Resonanz war gleich null.  
1135  
1136 I: Ok.  
1137  
1138 Frau A.: So. Ähm ich hab keine (.) Telefonnummer geschrieben, sondern ich  
1139 wollte eine schriftliche Bewerbung. Und das alleine war schon zuviel.  
1140  
1141 I: Zu  
1142 aufwendig.  
1143  
1144 Frau A.: Zu aufwendig. Genau. Und ich denke mir also, wenn jemand wirklich  
1145 nen Job sucht, dann kriegt er auch nen Job.  
1146  
1147 I: Und mit Cebrail hat sich das dann, darüber, dass er hier Kaffeetrinken war, wie  
1148 sie vorhin das erzählt haben, so ergeben.  
1149  
1150 Frau A.: Ja. Ja. Genau. Ja. Weil  
1151 das war einfach ((kichernd)) Liebe auf den ersten Blick.  
1152  
1153 I: Ok (lacht).  
1154  
1155 Frau A.: So das/ das/ das ja/ weiß ich nicht/ kann man nicht anders sagen weil  
1156 mich hat's halt einfach so fasziniert, dass der Kerl so sofort zugepackt hat, da wo

- 1157 zuzpacken war und wir hatten ja dann nochmal einen Samstag, da hatten wir ja  
1158 dann schon draußen offen. Und dann haben wir hier 60 Plätze.  
1159  
1160 I: Mhm.  
1161  
1162 Frau A.: Und das ging/ wir waren zu zweit, mein Mann und ich und auf einen  
1163 Schlag waren alle Plätze belegt. Und wir sind überhaupt nicht mehr  
1164  
1165 I: Mhm. Mhm. Ok (lachend).  
1166  
1167 Frau A.: hinterhergekommen. [Haben wir gesagt]: Was machen wir jetzt? Und  
1168 dann hab ich meine Tochter angerufen, ja, bis die dann aber mal aus dem Bett  
1169  
1170 I: Mhm.  
1171  
1172 Frau A.: raus war und so weiter und so fort. Äh da war der schon drei mal hier.  
1173 Dann hab ich ihn angerufen, hab gesagt: Cebrail, könntest du kommen?  
1174  
1175 I: (lacht)  
1176  
1177 Frau A.: (Kunde verabschiedet sich) Tschüss!  
1178  
1179 I: Tschüss.  
1180  
1181 Frau A.: Und dann hat der sich auf sein Fahrrad gesetzt und der war 10 Minuten  
1182 später war der hier gewesen, ja? Und dann hat der ja wieder gearbeitet hier und  
1183 ist hier ran und hat sich die Hacken aufgerannt ähm und hat geholfen und/ er  
1184 wollt auch nie was dafür haben, ne?  
1185  
1186 I. Mhm.  
1187  
1188 Frau A.: Also für ihn war das so wichtig und hel/ zu helfen, nicht weil er dafür  
1189 irgendwie Geld haben wollte, sondern er wollte uns helfen, ja?  
1190  
1191 I: Mhm. Mhm.  
1192  
1193 Frau A.: Und das war auch ein Punkt, der/ der mich so/ (Cebrail fragt etwas im  
1194 Hintergrund) ich weiß nicht ((antwortend zu Cebrail)) ((weiter zu mir sprechend))  
1195 das war auch ein Punkt, der mich so fasziniert hat/ ((zu Cebrail)) ja, Tisch neun,  
1196 Cebrail? Neun?  
1197  
1198 Ce: Ja.  
1199

- 1200 Frau A.: Hat schon, oder was?  
1201  
1202 Ce: (unv.)  
1203  
1204 Frau A.: Ja. Ok. Nicht schlimm. Ja (räuspert sich) und wie gesagt, deshalb war  
1205 das so. Er hat dann auch bei uns zu Hause geholfen (räuspert sich)  
1206  
1207 I: Mhm.  
1208  
1209 Frau A.: Da war irgendwas gewesen/ ich weiß nicht was wir gemacht haben,  
1210 jedenfalls war er gleich da gewesen, hatte gleich gesagt, ja er kommt, er bringt  
1211 seinen Bruder mit und so. Also er ist unheimlich hilfsbereit auch, muss man  
1212 sagen. Und das/ das war eigentlich so das, wo ich gesagt habe, am Anfang  
1213  
1214 I: Mhm. Mhm. Mhm.  
1215  
1216 Frau A.: was, wo ich gesagt habe ja, siehste, wenn/ wenn/ wenn du sonst hier  
1217 jemanden fragst, also dann: ((verstellt die Stimme)) oah nee, da kann ich nicht  
1218 und mh, da ist schwierig und gehts nicht ein andermal? Und ja. Also so hab ich  
1219 eigentlich mit/ mit ihm positive Erfahrungen gemacht, wo ich hier eigentlich mit  
1220 Deutschen eher die negative Erfahrung gemacht habe.  
1221  
1222 I: Mhm. Was ist denn für Sie ähm das Wichtigste, bei der Entscheidung, ob Sie  
1223 jemanden in Ausbildung einstellen?  
1224  
1225 Frau A.: Dass der hier reinpasst. Dass der mit uns klarkommt, dass der mit den  
1226 Gästen klarkommt, dass/ dass das Vertrauensverhältnis einfach da ist.  
1227  
1228 I: Ok, mhm. Mhm.  
1229  
1230 Frau A.: Das ist für mich das Wichtigste. Also, da ist nicht die Hautfarbe wichtig  
1231 oder sonst irgendwas. Das ist mir eigentlich, oder uns völlig egal.  
1232  
1233 I: Ok.  
1234  
1235 Frau A.: Er muss hier passen und das hat er sich erarbeitet.  
1236  
1237 I: Wie finden Sie das raus? Also, spielt Ihre Intuition da eine Rolle?  
1238  
1239 Frau A.: Ja! Natürlich! Also der Bauch spielt da ne große Rolle und das war ja  
1240 dann am Anfang auch, wo wir gesagt haben: ok, hopp komm, wir probierens  
1241 einfach mal w/ wir machen Praktikum und dann werden wir ja sehen, wie die  
1242 Leute reagiern. Und da waren natürlich am Anfang Leute dabei gewesen

1243  
1244 I: Mhm.  
1245  
1246 Frau A.: die dann sehr skeptisch waren und gesagt haben: ja, der versteht ja  
1247 nicht mal Deutsch und: wie soll denn das funktionieren? Aber durch seine Art  
1248  
1249 I: Mhm.  
1250  
1251 Frau A.: wie er halt ist und wie er zu den Leuten auch ist, immer freundlich auch,  
1252 wenn er mal was nicht versteht, dann/ dann ruft er mich halt dazu oder so, also  
1253 er findet immer ne Lösung.  
1254  
1255 I: Mhm.  
1256  
1257 Frau A.: Und das hat den Leuten dann auch akzept/ also unheimlich äh ähm  
1258 imponiert und die sagen halt auch: Mensch, das ist ja ohne den Kerl gar nicht  
1259 mehr denkbar [haben wir gesagt]: nee, ist es auch nicht. Also alleine, wenn jetzt  
1260 hier im Herbst Hochsaison ist/ ich meine jetzt ist hier alles überschaubar, ja?  
1261  
1262 I: Ok.  
1263  
1264 Frau A.: Aber, wenn das dann//  
1265  
1266 I: ((lachend)) Ich hatte vorhin den Eindruck es wäre recht voll.  
1267  
1268 Frau A.: Nee!  
1269  
1270 I: Muss ich mal im Herbst kommen!  
1271  
1272 Frau A.: Ja, dann/ dann//  
1273  
1274 I: Was ist da anders?  
1275  
1276 Frau A.: Dann tauscht man hier die Stühle.  
1277  
1278 I: Ok.  
1279  
1280 Frau A.: Im Herbst ist hier Hochsaison. Da sind halt//  
1281  
1282 I: Wegen den Kuren?  
1283  
1284 Frau A.: Nee, wegen der Weinlese und so, ne?  
1285

- 1286 I: Ah, wegen der Weinlese. Ok.  
1287  
1288 Frau A.: Da ist hier richtig, richtig Hochbetrieb. Oder auch eben an diesen  
1289 verkaufsoffenen Sonntagen oder so. Wenn schön Wetter ist. Also dann haste halt  
1290 hier innerhalb kürzester Zeit richtig zu rennen und zu tun, ne?  
1291  
1292 I: Ok.  
1293  
1294 Frau A.: Und da ist mein Mann dann immer so eher der Hektiker, der schmeißt  
1295 mir dann mehr um, als was dann so raus kommt, ja? (lacht)  
1296  
1297 I: (lacht) Ok.  
1298  
1299 Frau A.: Und/ und er rennt, er hat das alles im Blick und er weiß genau wer wann  
1300 wo gekommen ist und so weiter und so fort.  
1301  
1302 I: Mhm. Mhm.  
1303  
1304 Frau A.: Also da (..) muss man echt sagen//  
1305  
1306 I: Es passt.  
1307  
1308 Frau A.: Ja. Passt einfach. Und er wird voll akzeptiert eben. Inzwischen. Von den/  
1309 von den Leuten. Also auch von/ von meinen Kindern, war mir auch wichtig  
1310 gewesen, bevor wir ihn eingestellt haben waren die alle da und haben ihn  
1311 begutachtet und waren dann also/ weil meine große Tochter ist ja jetzt  
1312  
1313 I: Ok.  
1314  
1315 Frau A.: zweimal Mutter geworden also/ innerhalb kürzester Zeit (lacht in sich  
1316 hinein) und die kommt jetzt im Herbst auch wieder im September  
1317  
1318 I: Ok.  
1319  
1320 Frau A.: und da war mir ja auch wichtig, dass ich gesagt habe: ok, das muss ja  
1321 dann auch harmonieren.  
1322  
1323 I: Mhm.  
1324  
1325 Frau A.: Ja? Wenn Marlene wieder da ist. Aber das war auch sofort, also das die  
1326 den Cebrail auch gleich in ihr Herz geschlossen hat und gesagt hat: ja, der passt.  
1327 Der/ den kannst einstellen, also.  
1328

- 1329 I: Familienabstimmung erfolgreich.  
1330  
1331 Frau A.: Ja! Ja. Genau. Doch. Also das muss ich schon echt sagen. Auch meine  
1332 Jungs, die also da auch sehr skeptisch eher sind den Menschen gegenüber, aber  
1333 selbst die waren am Anfang gleich wo sie gesagt haben: boah ja, der Kerle (.)  
1334 passt. Ist super. Ja.  
1335  
1336 I: Ok. Mhm. (...) Ich guck grad  
1337 nochmal drauf. Sie haben jetzt gesagt, also auf die Frage ob die Intuition wichtig  
1338 ist haben Sie gleich vorhin von Herzen gesagt: Ja. Auf was achten Sie sonst  
1339 noch?  
1340  
1341 Frau A.: Ja!  
1342  
1343 I: Oder ist das so das Entscheidende?  
1344  
1345 Frau A.: Na gut, ich meine, ich achte schon natürlich auch auf das Äußere. Also  
1346 wenn es jetzt nun jemand wäre, der sehr ungepflegt ist, also/ Finger sind für mich  
1347 immer sehr äh ja da guck ich so zuerst auf die Finger (lacht). Ja genau.  
1348 Abgeknabberte Fingernägel oder so ist halt natürlich nicht.  
1349  
1350 I: (lacht)  
1351  
1352 Frau A.: Das muss halt stimmen, ne? Also das war auch am Anfang so wo wir  
1353 dann auch schon mal das eine oder andere Mal gesagt haben: Äh  
1354  
1355 I: Mhm.  
1356  
1357 Frau A.: Cebrail (macht ein schnüffelndes Geräusch) dein T-Shirt müsste mal  
1358 wieder in die Waschmaschine oder so. Was/ ich kann jetzt nicht sagen/ er ist  
1359 nicht (unv.) er ist nicht schmutzig im Gegenteil. Also die haben/ am Anfang hat er  
1360 mit fünf Jungs in ner Dreizimmerwohnung gewohnt und da haben wir mal ein  
1361 paar Sachen hingebbracht zu denen und dann haben sie uns gleich zum  
1362 Kaffeetrinken da oben eingeladen und dann äh muss man einfach auch sagen  
1363  
1364 I: Mhm. Mhm.  
1365  
1366 Frau A.: ich mein, die haben da Matratzen auf dem Boden gehabt und jeder ein  
1367 Regal im Zimmer und dann ne uralte Couch im Flur, Tapete an den Wänden die  
1368 war wahrscheinlich noch aus den 40er Jahren, würd ich mal sagen. Und da  
1369 konntest du vom Fußboden essen. Und das lag aber nur an ihm.  
1370  
1371 I: Mhm.



1372

1373 Frau A.: Also die anderen (..)

1374

1375 I: Ok.

1376

1377 Frau A.: Er hat mir dann irgendwann mal ein Bild von dem Herd geschickt, wenn  
1378 er ihn nicht putzt und er hat dann irgendwann auch nichts mehr gegessen

1379

1380 I: Ok.

1381

1382 Frau A.: zuhause. Weil er gesagt hat, also er ist der einzigste von den Fünfen  
1383 gewesen, der gearbeitet hat und Schule gemacht hat. Die anderen waren alle  
1384 faul daheim gelegen und dann hat er gesagt, er kommt dann abends und putzt  
1385 denen noch die ganze Wohnung und das hat ihm dann irgendwann natürlich  
1386 mächtig gestunken.

1387

1388 I: Also er hat jetzt eine eigene Wohnung, hab ich//

1389

1390 Frau A.: Genau, er hat ne eigene. Haben wir auch vermittelt hier auch über nen  
1391 Gast von uns, der ihn ja hier auch kennengelernt hat, der hier in Klein-Stadt  
1392 einige Wohnungen hat. Und der hat also auch für ihn die Wohnung komplett neu  
1393 machen lassen. Also der hat nen/ das ist ein Einzimmer-Appartement, der hat  
1394 neue Fenster reingekriegt, der hat ne neue Küchenzeile reingekriegt, der hat nen  
1395 neuen Fußbodenbelag reingekriegt, der hat ne neue Wohnungstür bekommen,  
1396 komplett neues Badezimmer. Also der hat alles für ihn neu machen lassen. Also  
1397 der ist da eingezogen. Also ich hab gesagt: das wäre so für mich auch ne schöne  
1398 erste Wohnung gewesen, ja? (lacht)

1399

1400 I: (lacht) Schön.

1401

1402 Frau A.: Und der hat auch Möbel von ihm. Er hat ein Möbellager, hat ihn gefragt:  
1403 Cebrail, möchtest du/ brauchst du Möbel? Der hat sofort/ er hatte ein Fahrrad.  
1404 Das Fahrrad haben sie ihm da im Haus zerlegt, also da war dann irgendwie nur  
1405 noch der Rahmen übrig/ Hallo Birgit! (ruft einer Kundin zu)

1406

1407 I: Ok.

1408

1409 B: Hallo.

1410

1411 Frau A.: Ein Cappuchino?

1412

1413 B: Ein Cappuchino!

1414

1415 Frau A.: Ja! (.) Und ähm dann hat der Max ihm sofort ein neues Fahrrad besorgt,  
1416 ne?

1417

1418 I: Ok.

1419

1420 Frau A.: Also, auch er ist da total/ also er hat hier auch in Klein-Stadt/ er ist im  
1421 Fußballverein. Er ist überall anerkannt von/ von den Leuten, egal wo er ist. Also  
1422 das kann man schon nicht anders sagen. Und das ist natürlich auch sein  
1423 Verdienst. Also, wenn er nicht so auf die Leute zugehen würde und/ und  
1424

1425 I: Mhm. Mhm.

1426

1427 Frau A.: grad auch mit dem Fußball da mitspielt (Bohrmaschine im Hintergrund)  
1428 und so weiter. Deshalb gucken wir auch immer, wenn er Spiele hat, dass er halt  
1429 auch dann in der Zeit nicht grad arbeiten muss oder so. Oder ich stell ihn dann  
1430 halt frei. Ähm. Klappt natürlich nicht immer, so wie jetzt am

1431

1432 I: Ok.

1433

1434 Frau A.: Sonntag ist verkaufsoffener Sonntag, da muss er da sein. Das geht nicht  
1435 anders, also da kann er nicht Fußball spielen gehen. Müssen die dann

1436

1437 I: Ja. Ja.

1438

1439 Frau A.: halt auch akzeptieren.

1440

1441 I: Ja.

1442

1443 Frau A.: Aber in der Regel ansonsten gucken wir auch, dass er abends pünktlich  
1444 rauskommt, dass er halt ins Training kann und so, also da sind wir schon (..) Es  
1445 ist für mich eben immer eine Geben und ein Nehmen (..)

1446

1447 I: Sie haben vorhin gesagt, es geht um die Menschen. Ich hab hier noch die  
1448 Frage, was ist für Sie persönlich wichtig, wenn es um die Einstellung  
1449 Jugendlicher mit Migrationshintergrund als Azubis geht oder gibts/ gut Sie sind  
1450 jetzt ein kleiner Betrieb/ gibt es vom Betrieb aus ne Haltung

1451

1452 Frau A.: Mhm.

1453

1454 I: ne Richtlinie, irgendwas, wo Sie sagen das ist unsere Haltung gegenüber der  
1455 Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund?

1456

1457 Frau A.: Ja gut, also für mich ist wichtig, dass sie sich hier einfügen in das

1458 System also, ich mein ich kann halt hier niemanden brauchen, der dann mit  
1459 irgendwelchen Regeln, oder mir hier irgendwelche Regeln aufstellt, sondern er  
1460 muss sich halt hier einfügen in dieses komplette System. Und das hat er also  
1461 recht schnell und gut erkannt, der Herr Doktor Mausstein [Anmerk. I.H.:Politiker,  
1462 Bundestagsmitglied] war ja auch zweimal hier gewesen

1463

1464 I: Mhm. Mhm.

1465

1466 Frau A.: der hatte ja auch mal so nen Runden Tisch, da war ich dann auch  
1467 gewesen. Weil er auch mal Positives hören wollte. Und ähm Cebrail sagt zum/  
1468 zum Doktor Mausstein von ihm würde kein Flüchtling Geld bekommen, wenn er  
1469 hier nicht in die Deutschsschule geht.

1470

1471 I: Mhm.

1472

1473 Frau A.: Weil er sagt, das ist das Nonplusultra, das ist das A und O dass/ dass  
1474 die Leute, die hier her kommen, egal aus welchem Land Deutsch lernen.

1475

1476 I: Mhm.

1477

1478 Frau A.: Damit Sie sich hier vernünftig verständigen können. Dass sie hier  
1479 arbeiten können. Und da krank es natürlich auch im System, oder am System,  
1480 weil stellenweise sind denen ja auch die Hände gebunden. Also da kommen jetzt  
1481 ein paar Jugendliche hier her/ also was heißt Jugendliche/ ich meine Cebrail ist  
1482 30, der wird 31 so jugendlich ist er ja auch nicht mehr. Aber auch die, die jetzt  
1483 noch jünger sind. Die kommen hier her und dann dauert ja diese

1484

1485 I: Mhm.

1486

1487 Frau A.: Mühle bis die dann erstmal überhaupt irgendwo was machen dürfen  
1488 dauert ja so lange, dass selbst wenn die jetzt die Möglichkeit hätten

1489

1490 I: Mhm.

1491

1492 Frau A.: irgendwo zu arbeiten, ja gar nicht dürfen.

1493

1494 I: Mhm. Mhm.

1495

1496 Frau A.: Also, er hätt ja hier ((leiser)) nicht mal die zwei Tage die er hier  
1497 gearbeitet hat/ gearbeitet hat/ die haben wir ja/ die hätten ja nicht sein dürfen.  
1498 Also, wenn da jemand vorbeigekommen wäre, dann wär der in Teufels Küche  
1499 gekommen und ich auch. Obwohl/ ich wusste es nicht, aber natürlich erwartet  
1500 man ja von uns äh dass/ dass wir über solche Sachen halt aufgeklärt sind, oder

- 1501 dass wirs halt wissen.  
1502  
1503 I: Mhm.  
1504  
1505 Frau A.: Und das finde ich eigentlich. Schade.  
1506  
1507 I: Aber ich habe jetzt verstanden, so die Haltung von Ihnen ist eigentlich, dass  
1508 Sie ein offener Betrieb sind mit gewissen Spielregeln.  
1509  
1510 Frau A.: Ja! Ja.  
1511  
1512 I: Korrigieren Sie mich, wenn ich es irgendwie falsch verstanden habe. Und das  
1513 so, wenn man das so formulieren will die Haltung Ihres B/  
1514  
1515 Frau A.: Nee, ist richtig.  
1516  
1517 I: Ihres Hauses ist. Gegenüber der Einstellung von Jugendlichen insgesamt, aber  
1518 eben auch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.  
1519  
1520 Frau A.: Ja. Genau! Ja. Ja. Ja.  
1521  
1522 I: Ok. Was denken Sie denn, steht Ihre eigene Lebensgeschichte in Verbindung  
1523 mit Ihrer Haltung oder auch mit/ mit Cebrail/ mit der Einstellung von Cebrail in  
1524 irgendner Art und Weise? Wie würden Sie das ((leiser)) beschreiben?  
1525  
1526 Frau A.: Ja, also ich denke mal schon, dass das  
1527 natürlich die/ diese Lebenseinstellung/ also ich hab halt leider Gottes nicht sehr  
1528 viel von meinem Vater gehabt, weil ich war 13 als der starb. Aber mein Vater war  
1529 son/ son Mensch, der hat immer gesagt: wenns  
1530  
1531 I: Mhm.  
1532  
1533 Frau A.: mir gut geht, dann solls auch allen anderen gut gehen. Und ähm ja, da  
1534 gabs so ne Geschichte, das werd ich nie vergessen, da waren wir in/ in Berlin  
1535 gabs ein so ein Feinkostgeschäft Amicio in Willmersdorf und da sind wir dann  
1536 irgendwie hingefahren. Mein Vater und ich.  
1537  
1538 I: Mhm.  
1539  
1540 Frau A.: Und waren dann einkaufen. Und da gabs damals den ersten  
1541 Hähnchengrillautomat. Also wo die Dinger da auf dem Spieß waren und sich  
1542 dann  
1543

- 1544 I: Mhm.  
1545  
1546 Frau A.: drehten. Und da stand dann son/ son Penner davor und dem/ haste  
1547 richtig gemerkt, wie dem so das Wasser hier runterlief (zeigt auf ihre  
1548 Mundwinkel).  
1549  
1550 I: Mhm.  
1551  
1552 Frau A.: Und dann hat mein Vater mir 10 Mark in die Hand gedrückt, was damals  
1553 ja sehr viel Geld war, wenn man jetzt überlegt, wieviele Jahre das her ist, ja?  
1554  
1555 I: Mhm.  
1556  
1557 Frau A.: Und ähm, da hat er gesagt: so, geh mal hin und geb dem das dem/ dem/  
1558 dem Vatter da, der soll sich halt da mal n Hähnchen holen. Damit der mal was  
1559 Richtiges zu essen kriegt, ne? Und das hab ich von meinem Vater gelernt. Und  
1560 mein Vater war halt auch so, wenn der so ne Oma da hatte, die ihre Zähne nicht  
1561 zahlen konnte, na dann sie sie nicht gezahlt, er hat sie ihr aber trotzdem  
1562 vernünftig gemacht.  
1563  
1564 I: Mhm.  
1565  
1566 Frau A.: Und/ und/ das/ ja, das hab ich übernommen, also genauso ist es bei mir  
1567 eigentlich auch. Wenn ich irgendwo jemandem helfen kann, dann helfe ich.  
1568 Letztens war ne junge Frau hier gewesen, die ist Friseurin ist/ war  
1569 hochschwanger ja, der Mann ist irgendwie beim Militär beschäftigt und ist wohl  
1570 alles nicht so ganz glücklich. Sie hat halt kein Geld. Dann hab ich gesagt, weißte  
1571 was, wir haben noch ein Babybett oben auf dem Dachboden stehen, von Mallie  
1572 noch das Bett. Da machste Mallie mal die Haare, dafür kriegste das Bett. So.  
1573 Fertig, ja?  
1574  
1575 I: Mhm.  
1576  
1577 Frau A.: Naja, dann habe ich natürlich beim Einkaufen/ die hat nen kleinen  
1578 Jungen gekriegt, naja, dann war ich einkaufen und da hatten sie so goldige  
1579 Babysachen, musste ich natürlich nochmal gleich bisschen was ((lachend))  
1580 mitnehmen.  
1581  
1582 I: (lacht)  
1583  
1584 Frau A.: Ich kann ja nicht anders. Ich kann ja nicht aus meiner Haut raus. Ja?  
1585 Das ist so. Ja. Und deshalb ist oft, wie gesagt, wenn Cebrail hat hier auch, wenn  
1586 der hier ist und arbeitet äh am Anfang, als/ als er ja nur diese

1587 Einstiegsqualifizierung/ da hat er ja/ also das ist ja kein Geld, was die da kriegen.

1588

1589 I: Mhm. Mhm.

1590

1591 Frau A.: War das auch ganz selbstverständlich, dass das komplette Trinkgeld  
1592 seins war. Er hat immer von uns das komplette Trinkgeld, egal wer kassiert hat,  
1593 fliegt in sein/ seine Dose da rein.

1594

1595 I: Mhm.

1596

1597 Frau A.: Ja? Und ähm weil wir immer gesagt haben, er hat ja am Anfang auch  
1598 viel rübergeschickt zu seiner Schwester dann und so oder auch seine Mutter  
1599 musste dann operiert werden und das müssen die ja alles selber zahlen. Da  
1600 drüben. Na, dann schicken halt alle Kinder was sie halt können halt da hin, damit  
1601 dann die Mutter wieder operiert werden kann. Und da er der einzige ist, der nen  
1602 festen Job hat, ist er natürlich auch immer der, der Depp muss man dazu sagen.  
1603 Ne? Also, wenn bei seinen Brüdern irgendwas ist, dann heißt es immer, ja  
1604 Cebrail, mach mal. Bezahl mal. Oder gib mal. Und er macht halt, ne?

1605

1606 I: Mhm.

1607

1608 Frau A.: Weil es bei denen einfach so üblich ist. Ja. Da ist halt dieser  
1609 Familienzusammenhalt das ist eben so.

1610

1611 I: Mhm.

1612

1613 Frau A.: Fertig aus. Ja. Und ja, da sind wir uns wahrscheinlich ähnlich irgendwo  
1614 und/ und das/ ja, weiß ich nicht/ also wie gesagt

1615

1616 I: Ok.

1617

1618 Frau A.: ich hab immer so/ ich sag immer, wenn man merkt, dass man nicht  
1619 ausgenutzt wird/ wir haben hier ja auch Leute denen es halt finanziell sichtbar  
1620 nicht so gut geht. Und dann war auch einer, der dann immer hier Kaffee trinken  
1621 kam/ mittlerweile/ ich hab auch kein Problem damit/ der kann hier auch seinen  
1622 Kaffee trinken/ mittlerweile ist der aber wirklich so runtergekommen und so  
1623 verlottert, dass wenn der hier reinkommt, dann hängt die Hose in den  
1624 Kniekehlen, da kannst du dann von hinten bis vorne durchgucken und da muss ich  
1625 dann sagen, also dann muss ich auch schützen und muss sagen, also äh das  
1626 funktioniert so nicht (.) mehr. Weil da kann ich nicht, weil damit versau ich mir  
1627 meine ganzen Kunden und das geht natürlich nicht.

1628

1629 I: Mhm.

Mhm.

1630

1631 Frau A.: Also dann muss ich auch egoistisch werden und dann zu solchen Leuten  
1632 sagen: also geht nicht.

1633

1634 I: Mhm. Mhm.

1635

1636 Frau A.: Wir haben letztes Jahr einen hier gehabt, der macht auch immer wieder  
1637 handwerkliche Arbeiten, der Kerle ist nicht verkehrt, aber er ist spielsüchtig. Also  
1638 der trägt sein ganzes Geld, was er irgendwoher hat und herholt/ ja das landet  
1639 dann halt in der Spielbank. Ich hab ihm jeden Tag ein oder zwei Kaffee spendiert  
1640 oder im Sommer, wenn es brütend heiß war, dann hab ich ihm ein großes Glas  
1641 Apfelsaftschorle gemacht und kein Leitungswasser, der hat jeden Morgen sein  
1642 Brötchen von mir gekriegt belegt oder Baguette also (.). Dann hat er jetzt so/ son/  
1643 son ne Notunterkunft, wir nennens Asselhaus das sind halt so  
1644 Barackenwohnungen, da wohnt er jetzt. Ja und dann kam er im Winter und hat  
1645 gesagt, er hat da ja nicht mal ne Heizung drin.

1646

1647 I: Mhm.

1648

1649 Frau A.: Dann bin ich los, hab ihm nen Heizlüfter gekauft und hab ihm Geschirr  
1650 geholt, hab ihm nen Topf geholt, damit er sich auch mal da was warm machen  
1651 kann. Das mach ich dann gerne. Wenn ich dann aber merke, dass ich auf der  
1652 anderen Seite dann ausgenutzt werde, weil er hat im Gegenzug hat er mir dann  
1653 versprochen, er macht mir daheim meine Treppe von der Terrasse. Die liegt jetzt,  
1654 seit letztes Jahr August liegt da ne Plane drauf.

1655

1656 I: Mhm.

1657

1658 Frau A.: Ok. Dann sag ich halb auch irgendwann mal nein. Und genauso ist das  
1659 da auch. Weil ich dann merke, dass da/ dass ich nur diejenige bin, die

1660

1661 I: Ok. Ja.

1662

1663 Frau A.: dann da. Lange Arme macht. Dann kann ich halt auch irgendwann mal  
1664 sagen: nee Leute, also jetzt ist Schluss, jetzt ist fertig.

1665

1666 I: Ja.

1667

1668 Frau A.: Das funktioniert halt nicht.

1669

1670 I: Kann man verstehen.

1671

1672 Frau A.: Ja. Aber im Prinzip bin ich eigentlich immer so der/ ja. Der Geber.

1673

1674 I: Mhm. Ok.

1675

1676 Frau A.: Aber das mach ich auch gerne. Also, wenn ichs nicht gerne machen  
1677 würde, würde ichs nicht machen.

1678

1679 I: Ok.

1680

1681 Frau A.: Das ist/ ist halt einfach so mein/ mein Naturell oder//

1682

1683 I: Ja.

1684

1685 Frau A.: ist mir mit in die Wiege gelegt worden. Weiß ich nicht ((lachend)) keine  
1686 Ahnung.

1687

1688 I: (lacht)

1689

1690 Frau A.: Also. Ja.

1691

1692 I: Hat anscheinend eine Verbindung zu Ihnen.

1693

1694 Frau A.: Ja.

1695

1696 I: Zumindest hab ich das jetzt so verstanden.

1697

1698 Frau A.: Ja, das denke ich.

1699

1700 I: Mhm.

1701

1702 Frau A.: Mhm.

1703

1704 I: Bei Ihnen entscheiden, also entscheiden Sie gemeinsam mit Ihrem Mann  
1705 darüber, wer als Auszubildender eingestellt wird? War ja jetzt nur in diesem Fall/  
1706 ist auch der erste Auszubildende?

1707

1708 Frau A.: Ja, ist unser erster. Wir sind ja jetzt erst das vierte Jahr hier. Ja und ich  
1709 denke mal, wie gesagt, meine Tochter kommt ja jetzt wieder und wenn die nicht  
1710 grade in zwei Jahren dann doch nochmal ein drittes Kind kriegt oder so, dann  
1711 hoff ich ja, dass sie auch bleibt. Und das ist ja auch so mal der

1712

1713 I: Mhm.

1714

1715 Frau A.: Hintergedanke gewesen, dass/ dass wir dann vielleicht auch mal so ein/



- 1716 zwei Tage freimachen können oder so. Und ähm, klar, wenn  
1717  
1718 I: Mhm. Mhm.  
1719  
1720 Frau A.: sichs irgendwo ergibt, also ich meine wir/ wir haben schon einige  
1721 Gedanken, dass man jetzt sagt, wenn Cebrail dann wirklich so fit ist, dass der  
1722 vielleicht irgendwo ne kleine Filiale mal selber machen kann oder so, dann wär ja  
1723 hier auch wieder Platz, dann könnte man auch wieder nen neuen  
1724 Auszubildenden einstellen.  
1725  
1726 I: Mhm. Mhm.  
1727  
1728 Frau A.: Also (atmet aus) wir sind auch dabei uns noch so ein Kaffeemobil  
1729 anzuschaffen, das ist auch nochmal so/ so ne Überlegung, dass man auf die  
1730 Märkte kann. Das wäre dann auch dann ein Part, den er übernehmen kann, er  
1731 hat ja jetzt seinen Führerschein. Dass, wenn er dann fertig ist mit der Ausbildung,  
1732  
1733 I: Mhm.  
1734  
1735 Frau A.: dass er vielleicht gar nicht mehr unbedingt hier ist, wenn man dann  
1736 wieder eventuell jemanden einstellt oder so, aber/ also wir wollen ihn nicht/ nicht  
1737 weghaben oder so, sondern wir gucken einfach eher in die Richtung, dass er  
1738 dann auch ein besseres Einkommen oder Auskommen hat, ne?  
1739  
1740 I: Mhm. Aber für diese Entscheidung die haben Sie jetzt mit ihrem Mann  
1741 getroffen und der Familienrat?  
1742  
1743 Frau A.: Ja. Ja.  
1744  
1745 I: ((lachend)) Hab ich jetzt verstanden.  
1746  
1747 Frau A.: Genau. Ja. Ja, das ist richtig, ja.  
1748  
1749 I: Genau. (..) Sie haben gesagt, der Cebrail hat einen/ einen Berufsabschluss?  
1750  
1751 Frau A.: Ist er nix? Mh. (spricht mit ihrem Mann über den Umbau / fehlendes  
1752 Material 54 S)  
1753  
1754 I: Also er hat einen Schulabschluss und er hat auch einen Berufsabschluss?  
1755  
1756 Frau A.: Ja. Ja. Er ist Sportlehrer, also er war auf der Uni. Wobei das ja bei  
1757 denen eben keine 10 Jahre Studium da sind, so wie bei uns, sondern sind zwei  
1758 Jahre Studium, ne? Und das ist ja das, was die dann hier sagen. Ich mein da

- 1759 könnt er hier vielleicht im Fitnessclub irgendwo die Mülleimer ausleeren, aber  
1760 von der Qualifizierung her.  
1761  
1762 I: Aber er hat formal den Abschluss von der Schule und auch von ner Uni.  
1763  
1764 Frau A.: Ja. Ja. Ja. (..) Die haben alle, also ich glaube drei von den/ von den  
1765 Jungs sind Lehrer und deshalb. Also die haben alle keine/ keine schlechten  
1766 Berufe da in Syrien, aber wie gesagt, das ist natürlich anders als hier, ne? Wobei  
1767 ich dazu sagen muss, meine Arzthelferinnenausbildung damals  
1768  
1769 I: Mhm.  
1770  
1771 Frau A.: ging auch nur anderthalb Jahre.  
1772  
1773 I: Ok.  
1774  
1775 Frau A.: Ich hab damals noch Glück gehabt. War so mit der letzte Durchgang.  
1776  
1777 I: Auch heute/ heute kann man//  
1778  
1779 Frau A.: Drei!  
1780  
1781 I: Ah ja. Man kann glaube ich/ mit Abitur kann man wieder verkürzen. Da gibts ja  
1782 dann immer so/ ah, die dauerte früher nur anderthalb Jahre?  
1783  
1784 Frau A.: Deshalb hat nämlich dann meine Freundin, die wollte nämlich eigentlich  
1785 Krankenschwester werden und die hat damals aber auch schon so  
1786 Rückenprobleme gehabt und dann hat die nachdem die gesehen hat oh  
1787 Arzthelferin, nur anderthalb Jahre und dann hat die gewechselt. Dann hab ich sie  
1788 halt da//  
1789  
1790 I: Die mit Ihnen dann in der Praxis dann war?  
1791  
1792 Frau A.: Genau. Wo ich dann aufgehört habe. (..)  
1793  
1794 I: Ich hab noch so ein paar Fragen zu also zu/ also zu Ihrem Alter, also, wenn ich  
1795 das fragen darf!  
1796  
1797 Frau A.: Jaja, klar! 56.  
1798  
1799 I: Staatsangehörigkeit? Sie sind Deutsche?  
1800  
1801 Frau A.: Deutsch.

- 1802
- 1803 I: Und geboren in Berlin, hab ich jetzt verstanden.
- 1804
- 1805 Frau A.: Genau.
- 1806
- 1807 I: Ihre Eltern, sind die auch in Berlin geboren?
- 1808
- 1809 Frau A.: Ja.
- 1810
- 1811 I: Beide?
- 1812
- 1813 Frau A.: Ja. Beide.
- 1814
- 1815 I: Mhm. Wissen Sie, wo Ihre Großeltern geboren sind?
- 1816
- 1817 Frau A.: Also meine Oma mütterlicherseits in Schlesien.
- 1818
- 1819 I: Mhm.
- 1820
- 1821 Frau A.: Und väterlicherseits die ganze Mischpoke die kam Richtung Polen
- 1822 irgendwoher.
- 1823
- 1824 I: Die ganz Familie?
- 1825
- 1826 Frau A.: Ja, ich glaube ja.
- 1827
- 1828 I: Ganze Familie väterlicherseits aus dem/ aus Polen.
- 1829
- 1830 Frau A.: Mhm.
- 1831
- 1832 I: Wissen Sie es vom/ vom Opa mütterlicherseits?
- 1833
- 1834 Frau A.: Nee. So weit komm ich nicht zurück. Die lebten damals ja auch alle
- 1835 schon nicht mehr, als ich auf die Welt kam, weil meine Mutter war ja auch damals
- 1836 eine späte Erstgebärende mit 29. Und da waren die/ da/ da war keiner mehr
- 1837 gewesen. Also Urgroßeltern hatte ich nie gehabt und deshalb nur die Omas und
- 1838 einen Opa. Mein Opa ist 63 gestorben, den hab ich zwar noch kennengelernt//
- 1839
- 1840 I: Der väterlicherseits?
- 1841
- 1842 Frau A.: Ja. Ja. Aber, also da sind nur noch die Erinnerungen halt, ne? Ist ja
- 1843 schon ((lachend)) hundert Jahre her.
- 1844

- 1845 I: Ja nicht ganz ((lachend)).  
1846  
1847 Frau A.: Naja fast, ne?  
1848  
1849 I: Sie haben vier leibliche Kinder?  
1850  
1851 Frau A.: Ja.  
1852  
1853 I: Und auch Stiefkinder?  
1854  
1855 Frau A.: Und noch nen Stiefsohn, ja.  
1856  
1857 I: Einen Stiefsohn. Mhm. Sind Sie verheiratet?  
1858  
1859 Frau A.: Ja. (..) Schon das zweite Mal (lacht).  
1860  
1861 I: Spricht ja nix dagegen (lacht). Was für einen Schulabschluss haben Sie?  
1862  
1863 Frau A.: Realschule.  
1864  
1865 I: Mhm. Und Berufsausbildung weiß ich aus dem Gespräch (.) Arzthelferin und  
1866 Laborassistentin.  
1867  
1868 Frau A.: Assistentin, ja.  
1869  
1870 I: Studium, Weiterbildung, MeisterIn? Sie haben dann in der Bekleidungsbranche  
1871 haben Sie keinen/ keinen weiteren Abschluss gemacht.  
1872  
1873 Frau A.: Nee. Abschlüsse nicht, also ich war damals in der Maklerszene mal ne  
1874 kurze Zeit drin gewesen, da habe ich dann damals bei der IHK diesen/ diesen  
1875 Maklerschein gemacht noch. Und ansonsten halt die normale, interne  
1876 Fortbildung, die damals so gemacht wurde von der Firma aus, aber da gabs ja  
1877 keine/  
1878  
1879 I: Mhm. Und  
1880 haben Sie so ne/ wie ist das bei der Ausbildung, so ne Ausbildungseignerprüfung  
1881 dann?  
1882  
1883 Frau A.: Nein, die hab ich nicht, ich hab keinen ADA-Schein. Also deshalb waren  
1884 ja die von der IHK hier und haben mich also hier quasi vor Ort geprüft und haben  
1885 gesagt, also durch diese langjährige Berufserfahrung, die ich halt mitbringe und  
1886 in diesen ganzen Sparten gearbeitet habe können sie mir das zuerkennen.  
1887 Deshalb haben wir es auch da draußen dran, also Ausbildungsbetrieb darf ich

- 1888 mich nennen und darf halt ausbilden.  
1889  
1890 I: Ok. Branche des Betriebs ist Café dann? Oder Kaffeerösterei?  
1891  
1892 Frau A.: Kaffeerösterei, ja. Deshalb können wir auch den Cebrail als/ als  
1893 Kaufmann ausbilden. Weil wir ja hier halt nicht nur die Gastronomie haben, weil  
1894 das ist ja eigentlich unser zweites Standbein, die Gastronomie.  
1895  
1896 I: Sondern auch den Kaffeeverkauf. Ah.  
1897  
1898 Frau A.: Genau. Ja. Ja.  
1899  
1900 I. Sie sind Geschäftsführerin dann hier?  
1901  
1902 Frau A.: Ja.  
1903  
1904 I: Und wie lang gibts jetzt das Geschäft?  
1905  
1906 Frau A.: 13 äh 16.11.13  
1907  
1908 I: Ok. Also seit gut 5 Jahren.  
1909  
1910 Frau A.: Ja. Wir sind jetzt im fünften Jahr.  
1911  
1912 I: Auch schon ne Zeit.  
1913  
1914 Frau A.: Ja. Und sind jetzt dabei zu vergrößern. Deshalb der Lärm hier.  
1915  
1916 I: Wollte grade fragen, ja. Das heißt Sie haben/ haben dann hinter dieser Wand  
1917 noch Räume, die Sie//  
1918  
1919 Frau A.: Hinter dem. Also das ist ja ein ganz kleines Lager und wir haben jetzt  
1920 hintendran noch/ wir haben jetzt beide Geschäfte gekauft und haben/ machen da  
1921 jetzt nen Durchbruch und dann kommt die ganze Rösterei, also alles was mit  
1922 Kaffee zu tun hat nach hinten und dann kann mein Mann da hinten seins  
1923 machen//  
1924  
1925 I: Werkeln.  
1926  
1927 Frau A.: Werkeln. Genau. Und ich hab dann hier vorne bisschen mehr Platz. Und  
1928 wir haben in letzter Zeit halt immer mehr so Kaffeeröstvorführungen und so  
1929 weiter und das ist halt nervig, wenn du hier den laufenden Betrieb hast und dann  
1930 stehen da 20 Leute um die Maschine und dann im Sommer musste dann immer

1931 durch die 20 Leute, bis du da draußen dann bist und da haben wir schon immer  
1932 davon geträumt, naja ein bisschen mehr Platz wäre halt nicht verkehrt, ja? Wenn  
1933 man das Ganze ein bisschen vergrößern.

1934

1935 I: Ja. Und wenn sichs dann ergibt, dass man sozusagen  
1936 anschließend was kriegen kann.

1937

1938 Frau A.: Ja. Ja. Wir hätten auch das nebenan dazu nehmen können, das ist der  
1939 gleiche Vermieter, aber da ist ein großer Keller mit Lagerräumen, da ist noch ne  
1940 Kegelbahn das zählt ja alles in die Gewerbefläche und das sind Sachen das sind  
1941 [tote] (unv.) sagen wir mal so. Das ist ne doppelte Kegelbahn. Wer will da/ wer  
1942 geht da heute noch Kegeln? Also wenn dann gehste Bowling spielen in  
1943 Schönstadt, oder so, aber du gehst hier nicht auf so ner Doppelbahn kegeln.

1944

1945 I: Mhm. Mhm. Hat dann für Sie keinen Sinn gemacht.

1946

1947 Frau A.: Und mal ein, zwei Kindergeburtstage, die dann da mal stattfinden, aber  
1948 davon kannst du nicht finanzieren. (unv.) Gesagt das will ich nicht. Nee. Da ist  
1949 das da hinten schon besser.

1950

1951 I: Ich bin ganz gespannt, das wird bestimmt auch schön. Aber bis es dann fertig  
1952 ist, ist immer (lacht) furchtbar.

1953

1954 Frau A.: Genau. Also das ist halt jetzt ein bisschen nervig. Also mal von dem  
1955 Krach ab/ also mich stört der Krach jetzt nicht, aber es ist für die Gäste halt  
1956 unangenehm. Aber jetzt müssen wir halt durch.

1957

1958 I: Manchmal muss man durch wahrscheinlich. Also der Kaffee ((lachend))  
1959 schmeckt trotzdem sehr gut.

1960

1961 Frau A.: Ja. Das sagen auch die Leute. Das ist ja das, das war eigentlich am  
1962 Anfang meine größte Angst, als wir hier angefangen haben. Dass ich gesagt  
1963 habe also letztendlich müssen ja mehrere Komponenten passen. Also sprich die  
1964 Leute müssen hier herkommen sich wohlfühlen. Die Leute müssen/ denen muss  
1965 der Kaffee schmecken und das war so meine Angst am Anfang, weil er das  
1966 immer nicht verstehen konnte als wir dann, wie gesagt, hier losgelegt haben, wir  
1967 haben ja kein großes Budget gehabt, also musste ich ja immer gucken, dass das  
1968 alles irgendwo niedrig gehalten wird. Also ich konnte jetzt nicht mir nen Katalog  
1969 nehmen und sagen: das, das, das will ich, sondern ich musste halt immer  
1970 erstmal auf die rechte Seite gucken.

1971

1972 I: Mhm. Mhm.

1973

- 1974 Frau A.: Wo die Preise stehen. Und dann bin ich halt in den Baumarkt gefahren,  
1975 da hat er gesagt: ((verstellt die Stimme)) bring doch mal Fliesen! Da hab ich  
1976 gesagt: Herr A., ich muss da rein gehen, ich muss was sehen, das muss mir  
1977 gefallen, dann kommt die Vorstellung und dann (.) passt das. Also ich glaube ich  
1978 war 20 Mal im Baumarkt, bis mir dann endlich mal dieser Restposten Fliesen für/  
1979 weiß ich nicht 8 Euro der Quadratmeter gefallen hat, wo ich gesagt hab: Ja! Das  
1980 passt jetzt, ja, das will ich haben.  
1981  
1982 I: Passt gut, ja. Sowieso schön eingerichtet haben Sie.  
1983  
1984 Frau A.: Ja. Das ist alles//  
1985  
1986 I: Einfach mit diesen, mit diesen Bildern dann noch//  
1987  
1988 Frau A.: Die Bilder/ die Bilder sind immer wechselnd bei uns. Das sind  
1989 Bilderausstellungen.  
1990  
1991 I: Ah.  
1992  
1993 Frau A.: Wir haben immer wechselnde Ausstellungen. Ja. Genau. Auch das ist so  
1994 ein Punkt, wo wir gesagt haben, wir wollen ja diese Kaffeekultur mit der normalen  
1995 Kultur verbinden und das ist uns eigentlich ganz gut gelungen. Wir machen ja  
1996 auch so Lesungen.  
1997  
1998 I: Das hab ich gesehen auf der Homepage.  
1999  
2000 Frau A.: Letzte Woche haben wir/ genau/ Krimilesung gehabt. Und so machen  
2001 wir halt immer wieder irgendwelche Aktionen und wenn wir denn dann Platz  
2002 haben sind wir natürlich noch ein Stück weit flexibler, dann kann man auch mal,  
2003 was ich mir denke, was hier sehr gut wäre, so ne Afterwork-Party machen  
2004 abends, dass man/ weil die Leute sagen immer: ja, wo willstest hier hin? Entweder  
2005 hockstest irgendwo in ner Kneipe, wo geraucht wird, das will halt nicht mehr jeder.  
2006 Aber du kannst eigentlich nirgendwo hingehen, wo du dann paar nette Leute  
2007 triffst. Wo du einfach nur ein bisschen quatschst, wo du dein Gläschen Wein  
2008 trinkst.  
2009  
2010 I: So eine Feierabendkultur irgendwie. Mhm. Das hat man eigentlich fast nur in  
2011 den Städten/ also in den größeren Städten.  
2012  
2013 Frau A.: Richtig. Genau. Genau. Und/ und deshalb haben wir gesagt, also dann/  
2014 ja, dann wechseln vielleicht diese Lesungen ab in solche Events. Wird sich dann  
2015 finden. Unsere Tochter wird ja  
2016

- 2017 I: Mhm.  
2018  
2019 Frau A.: immer größer, ich mein, eigentlich ist sie schon groß genug. Weil ich  
2020 muss inzwischen schon nach oben gucken ((lachend)).  
2021  
2022 I: (lacht)  
2023  
2024 Frau A.: Aber vom Alter her meinte ich jetzt, die ist jetzt 14 oder ja wird jetzt 14  
2025 am 30. März und (.) ist viel mit dem Schwimmverein unterwegs. Also insofern  
2026 haben wir dann ja auch mal die Möglichkeit zu sagen wir machen hier abends  
2027 irgendwie was oder so.  
2028  
2029 I: Ja. Ja.  
2030  
2031 Frau A.: Also. Ja.  
2032  
2033 I: Ja. Also ich glaube so mit 14, 15, 16 kommen sie dann aus dem Größten  
2034 raus. Hab ich zumindest die Hoffnung ((lachend)). Sie haben da mehr Erfahrung.  
2035 Meiner ist erst 4.  
2036  
2037 Frau A.: Ja. Ok. Also ähm (.) das ist noch ein schönes Alter (lacht).  
2038  
2039 I: (lacht) Ok.  
2040  
2041 Frau A.: Das wird dann immer anstrengender (lacht). Also man sagt ja immer, je  
2042 größer die Kinder, je größer die Sorgen das stimmt eigentlich auch. Also an all  
2043 diesen bekloppten Sprüchen ist immer was dran.  
2044  
2045 I: Immer was Wahres dran.  
2046  
2047 Frau A.: Ja. (Gespräch über Kinder / Erziehung, größer werden, im Hintergrund  
2048 näher sich die jüngste Tochter von Frau A. und Herr A..) Das ist meine Kleine!  
2049  
2050 I: Hallo. Isa Hübel. Hi.  
2051  
2052 M: Hi.  
2053  
2054 Frau A.: Hi. (es beginnt ein Gesprächsabschnitt zwischen Frau A. und M über  
2055 alltägliche / familienorganisatorische Themen, das Essen für die Tochter. Sie  
2056 verabschiedet sich dann wieder)  
2057  
2058 I: So, alle versorgt ((lachend)). Ok. Also von meiner Seite, soweit ich zumindest  
2059 jetzt grade überblicke, ist meine Neugierde jetzt erstmal befriedigt.



2060

2061 Frau A.: Erstal gestillt, ja? (lacht)

2062

2063 I: Ich möchte Ihnen ganz herzlich auf jeden Fall Danke sagen!

2064

2065 Frau A.: Gerne, ja!

2066

2067 I: Es war sehr spannend für mich und ich würde, wenn ich merke / was passieren

2068 kann ist, dass der Ton ganz ganz schlecht ist.

2069

2070 Frau A.: Ja, das könnte natürlich sein. Mit dem/ mit dem leichten ((lachend))

2071 Hintergeräuschen heute. Ja.

2072

2073 I: Vielleicht, also, wenn es wirklich so ist, dass ich es nicht verstehen kann,

2074 würde ich Sie nochmal anfragen?

2075

2076 Frau A.: Ja, gar nicht schlimm.

2077

2078 I: Muss ich mir einfach mal anhören, ob es funktioniert. Den Kaffee würd ich gern

2079 noch bezahlen und ich würde gern mal eine Packung von der Hausmischung

2080 mitnehmen.

2081

2082 Frau A.: Können Sie gerne machen, ja. Gemahlen?

2083

2084 I: Also das ist ja die/ das ist ja der?                      Nee, nee. Als Bohnen.

2085

2086 Frau A.: Als Bohnen. Ja, gerne! (kurze Unterhaltung folgt, Gespräch läuft dann

2087 aus)

## Transkript Herr B.

- 1 I: Mhm. Ja bei mir is es so, ich ähm beschäftige mich oder interessier' mich für Personen,  
2 wie Sie, die sich eben in dem Bereich engagieren, die jungen Menschen mit  
3 Migrationshintergrund (Stimmen im Hintergrund werden lauter) über ne Ausbildung auch  
4 eine Chance geben.  
5  
6 Herr B.: Mhm.  
7  
8 I: Und also mich interessiert dafür tatsächlich Ihre Persönlichkeit //  
9  
10 Herr B.: Mhm.(Pfeifen im Hintergrund)  
11  
12 I: Beziehungsweise Ihre persönliche Lebensgeschichte.  
13  
14 Herr B.: Mhm, mhm.  
15  
16 I: Also das wär' toll, wenn Sie mir die erzählen würden. Wenn Sie da anfangen, wo Sie  
17 anfangen möchten.  
18  
19 Herr B.: Jaja.  
20  
21 I: Also für mich ist alles wichtig, was für Sie wichtig ist.  
22  
23 Herr B.: (lacht) Ja, ja.  
24  
25 I: Ja. Und ich würd Sie jetzt auch ne Zeit lang nicht unterbrechen//  
26  
27 Herr B.: Mhm, mhm.  
28  
29 I: und Ihnen einfach gerne zuhörn.  
30  
31 Herr B.: Mhm, Mhm. Also ich erzähl nochmal die zwei Blocks, die uns hier beschäftigen.  
32 Das eine sind jetzt die Flüchtlinge.  
33  
34 I: Mhm.  
35  
36 Herr B.: Fangen wir mal damit an.  
37

38 I: Mhm.

39

40 Herr B.: Bei dem ersten Flüchtlingsstrom (holt hörbar Luft) gab es eine Initiative in  
41 Reiterstadt, das war im Schwanenhotel gewesen. Da gab's Sponsoren, die gesagt ham  
42 ähm: Wir laden die Flüchtlinge mal ein. Machen da en schönes Essen und suchen  
43 Sponsoren für äh wie auch immer, zu diesem ganzen Thema. Wir wurden da eingeladen  
44 und wir wurden bedient von Fachkräften und von Flüchtlingen.

45

46 I: Mhm.

47

48 Herr B.: Und wir haben nicht erkennen können, wer ist Flüchtling und wer ist Fachkraft.  
49 Die Flüchtling wurden zwei Stunden vorher angelernt, die haben genauso die Teller  
50 getragen, ähm wie die Fachkräfte; und wir waren von dem Abend begeistert.

51

52 (ein Telefon im Hintergrund klingelt)

53

54 I: Mhm.

55

56 Herr B.: Da war unter anderem die Firma Erwachsenen-Bildungsträger. Is ja ne bekannte  
57 Schule in Reiterstadt ähm, die Sprachunterricht geben. Die warn dabei. Die kannten wir.  
58 Und die haben gesagt, da sind zwei. Nehmt die mit!

59

60 I: Mhm.

61

62 Herr B.: Das ham wir gemacht. (Holt hörbar Luft) Meine Tochter hat's hinterher bereut, weil  
63 der bürokratische Aufwand sehr hoch war und weil sie gemerkt hat, dass wir dann doch  
64 das ein oder andere hätten in Anspruch nehmen können, was dann politisch ausgearbeitet  
65 (korrigiert sich) vorbereitet wurde. Aber das hat sie revidiert, weil der Erfolg war so groß  
66 von den beiden, ähm dass wir gute Leute gewonnen hatten, die auch für den Betrieb hier  
67 gepasst, haben.

68

69 I: Mhm.

70

71 Herr B.: Wir haben die beiden geholt. Wir haben die mit offenen Händen aufgenommen  
72 (atmet laut). Die haben dann den Sprachkurs äh gemacht; und die hatten dann en  
73 gelenktes Praktikum bei uns gemacht und wir haben erkannt: Die sind geeignet zur  
74 Ausbildung, wenn das sprachlich geht.

75

76

77 I: Mhm.

78

79 Herr B.: Und die Sprache lernen, ist die Sprachschule auf der einen Seite und die andere

80 Seite ist, dass man in der Praxis hier, das natürlich auch schnell lernt.

81

82 I: Mhm.

83

84 Herr B.: In unserm Betrieb sind 50 Mitarbeiter, mit ich glaub jetzt ähm Mitarbeitern aus  
85 zwölf oder dreizehn Ländern. Und da gibt's nur eine Sprache, die die alle verstehen, ist  
86 deutsch.

87

88 I: Mhm.

89

90 Herr B.: Und das is das Gute dadran. Und der ideale Platz ist eben auch in der Küche. In  
91 der Küche, ist es glaub ich am besten hier, die Leute zu integriern. Die machen was mit  
92 den Händen und reden und sind nicht direkt an der Kundenfront//

93

94 I: Mhm.

95

96 Herr B.: Wo da auch Hemmungen sind. (.) Auf jeden Fall wir haben die beiden genommen.  
97 Einer war in der Küche und der andere im Service. Und ich kürz' jetzt ab, beide haben ihre  
98 Ausbildung bestanden.

99

100 I: Mhm.

101

102 Herr B.: Beide sind aus Eritrea und einer davon ist auch hier geblieben. Der zweite ist in  
103 ein anderes Haus gewechselt und der hier geblieben is, gehört mit zu unseren besten  
104 Kräften.

105

106 I: Mhm.

107

108 Herr B.: Hat sich super integriert. Ähm, kommt auch sehr gut mit den Gästen zurecht.

109

110 I: Mhm.

111

112 Herr B.: Es gab einmal ein Zwischenfall vor ein paar Wochen. Das ham wir zufällig  
113 bemerkt, da hat ein arroganter Gast gesagt, er möchte von einem Weißen fachgerecht  
114 bedient werden.

115

116 I: Mhm.

117

118 Herr B.: Dann hat er spontan gesagt, wenn Sie von mir nicht bedient werden wollen,  
119 stehen Sie auf und gehen Sie bitte. Dazu stehen wir auch.

120

121 I: Mhm.

122

123 Herr B.: (holt hörbar Luft) Auf jeden Fall ein sehr guter Mann, der erkannt hat, dass wir im  
124 Hotelfach weitere Kräfte brauchen. Speziell auch bei uns, in allen Bereichen. Es ist ja  
125 Mangel in ganz Deutschland und der hat dann einen Kollegen gebracht.

126

127 I: Mhm.

128

129 Herr B.: Er selbst ähm der Auri war (.) Hilfsarbeiter in einem Maurergeschäft und hat mit  
130 dem Esel, mit dem Pferd Steine gefahren. Und sein Kollege, der hat gemauert. Und der  
131 Kollege, der is auch in Deutschland, den hat er gebracht. Der Kollege is heut ein 1A-Mann  
132 ähm im äh Bereich ähm Hausmeister. Sein deutsch war schlechter, obwohl er in die B1-  
133 Prüfung gegangen ist. Da sollte man erwarten, dass das Deutsch gut ist. Die Prüfung hat  
134 er zweimal nicht bestanden, aber die Tatsache, dass er da zugelassen war, hat uns schon  
135 gesagt, dass er in deutsch besser ist, wie A1; wie ein Anfänger. Er hat noch viele  
136 Verständigungsschwierigkeiten, aber da laufen wir hinterher, zeigt ihm des. Der ist absolut  
137 gewissenhaft und wir sind sehr zufrieden.

138

139 I: Mhm.

140

141 Herr B.: Und den beiden ham wir gesagt, bringt noch einen. Jetzt haben die noch einen  
142 gebracht. Der steht in der Küche, genauso gut.

143

144 I: Mhm.

145

146 Herr B.: Also alles sind das Eritreer. Alle haben ihre Sorgen (.) und die werden hier,  
147 wirklich wie in unserer Familie (Piepen und Musik im Hintergrund) aufgenommen.

148

149 I: Mhm.

150

151 Herr B.: Und, wenns en Problem gibt, dann reden wir drüber. Wir kriegen auch deren  
152 Schicksale mit (.) äh Eritrea hat vor Kurzem die Grenzen geöffnet. (Piepen) Ist das bei  
153 Ihnen?

154

155 (Mikro rauscht)

156

157 I: Mhhh. (.) Ist das bei mir? Ne, bei Ihnen?

158

159 Herr B.: (Geht ans Telefon) Michaela ich bin im Gespräch. Ich ruf dich später zurück.  
160 (Stimme vom Telefon ist zu hören) Ok alles klar. Tschüss. (.) Eritrea hat (.) kurz die  
161 Grenzen geöffnet, nach (Mikro rauscht) Äthiopien und da is unter anderem (..) sein (.) sein  
162 ((nachdenklich)) Bruder hingegangen. Der is siebzehn. Dann ham die Grenzen wieder  
163 geschlossen und da hat Eritrea der Staat festgestellt, der is über die Grenze. Ham die, die

- 164 Mutter eingesperrt. Und eigentlich war geplant, dass er selbst jetzt nach Äthiopien fliegt.  
165 Die Grenzen warn ne Weile offen, trifft dort die Familie und ähm (.) die Leut stehn natürlich  
166 erstmal sehr traurig hier.  
167  
168 I: Mhm.  
169  
170 Herr B.: Aber dann sieht man, wie nah das doch alles auch is.  
171  
172 I: Mhm.  
173  
174 Herr B.: Der hat sein Urlaub geplant gehabt. Treffen sich alle in Äthiopien und ähm des is  
175 natürlich sehr unangenehm.  
176  
177 I: Mhm. Mhm.  
178  
179 Herr B.: Die Mutter sitzt im Gefängnis. Die wollen ne Ablöse von 100.000 Euro (Geschirr  
180 klimpert im Hintergrund) oder drei Monaten Knast. Und die muss jetzt vermutlich die drei  
181 Monate absitzen. Unter welchen Bedingungen des kann man sich vorstellen oder der  
182 Bruder kehrt zurück. Wenn der Bruder zurückkehrt mit siebzehn, muss der sofort zum  
183 Militär. Und auch da werden grausame Szenen, von grausamen Szenen berichtet.  
184  
185 I: Mh, Mh.  
186  
187 Herr B.: (Holt hörbar Luft) Und da müssen wir die Leut' auch natürlich aufmuntern, neh.  
188 Wir helfen bei allem mit. Ob das die Fahrradbeschaffung is, ob das die Führerschein- ähm  
189 Geschichte is. Die ganzen Behördegänge. Wir sind dabei. Wir machen da mit.  
190  
191 I: Mhm.  
192  
193 Herr B.: Und ähm stehen auch, ich sag mal bei den Verbrauchern, dann bei den Gästen  
194 dazu.  
195  
196 I: Mhm. Mhm  
197  
198 Herr B.: Wir haben ähnliche Erfahrungen mit Syrern. (..) Die junge Frau, die hier im  
199 Service, die kleine kräftige. Kann, kann auch mal gern mal her kommen. Is von ner  
200 syrischen Familie sind komplett hier. Die hat am Anfang auch ähm dieses gelenkte  
201 Praktikum gemacht. Alles was da von staatlicher Seite angeboten worden is. Is ne super  
202 gute Frau in Hauskeeping. Und die hat sich dann auch entschlossen, ne Ausbildung zu  
203 machen. Und das macht sie jetzt.  
204  
205 I: Mhm.

206

207 Herr B.: Jetzt ist das mit der deutschen Sprache so gut ähm, dass sie das alles verstehen  
208 kann und das is jetzt mal en Thema für sich. In der Berufsschule Friesenstadt, in der  
209 Klasse, in der sie is, is ein Einziger aus Deutschland. Alle Anderen sind ähm integriert aus  
210 verschiedenen Ländern und die haben jetzt, statt Wirtschaft und Sozialkunde, Deutsch,  
211 was auch Sinn macht.

212

213 I: Mhm.

214

215 Herr B.: Ich kann net über Dinge sprechen, wo ma noch nicht net mal, selbst wenn man  
216 das Wort versteht, die Hintergründe kennt.

217

218 I: Mhm, mhm.

219

220 Herr B.: Also da wird schon auch von den Berufsschulen, sehr gut mitgewirkt und  
221 mitgearbeitet. Wenn man merkt als Lehrer: Ich steh da und so Wirtschaft (und)  
222 Sozialkunde lehren und merkt, dass die, die können gar net Hintergründe können, in  
223 unserem Sozialsystem, von unsrer Gesellschaft. Und das dann Sinn macht, erstmal noch  
224 deutsch zu geben. Find' ich super.

225

226 I: Mhm.

227

228 Herr B.: Also soweit so gut. Wir haben Syrer, wir haben Eritreer und des klappt  
229 hervorragend.

230

231 I: Jetzt würd ich gern nochmal nach Ihrer, also nach Ihrer eigenen Geschichte fragen, weil  
232 ich mich ja ganz speziell auch für Persönlichkeiten//

233

234 Herr B.: Ja, ja.

235

236 I: Interessiere, die sich eben so in nem Bereich engagieren oder auch so ne große  
237 Offenheit ähm haben. Also Sie dürfen da anfangen, wo Sie da anfangen wollen//

238

239 Herr B.: (lacht) Ja.

240

241 I: Sie haben ja schon gesagt, Sie kommen aus dem Weinbau und Ihre Frau auch?

242

243 Herr B.: Ich komme aus dem Weinbau. Hab mit Mühe und Not die Mittlere Reife geschafft.

244

245 I: Mhm.

246

247 Herr B.: Weil mein Vatter geglaubt hat, ich müsst wie er Diplom-Ingenieur werden und das

248 große Latinum machen so weiter. Aber ich bin Praktiker.

249

250 I: Mhm.

251

252 Herr B.: Hab dann, weil mir/wir von mütterlicherseits (Husten im Hintergrund) und auch  
253 väterlicherseits, warn Weinberge da.

254

255 I: Mhm

256

257 Herr B.: (holt hörbar Luft) Weil (klar) war, dass ich in diesen Beruf gehe. Hab dann  
258 Weinbau gelernt. Habe dann mehr oder weniger auf dem zweiten Bildungsweg, Weinbau  
259 studiert, als letzter Baden-Württemberger mit Mittlerer Reife in Thüringen.

260

261 I: Mhm.

262

263 Herr B.: [-fach] (unv.) in Schlossstadt, das ging nur, weil damals, die Thüringer auch in  
264 Baden-Württemberg Studienplatz bekommen haben. Und das ging über die politische  
265 Schiene, ich war damals schon in ner Partei; ging über die politische Schiene, dass man  
266 gemerkt hat, aha die Thüringer sind in Baden-Württemberg mit Mittlerer Reife, das muss  
267 umgekehrt auch noch gehn.

268

269 I: Ah, ok.

270

271 Herr B.: Und dann war ich in Gaustadt und hab da Getränketechnologie studiert. Alles,  
272 alles, was flüssig is.

273

274 I: Mhm.

275

276 Herr B.: Und habe in dieser Zeit, einen großen Unternehmer kennen gelernt. Des, der hieß  
277 Christian Berthold. Hat Bertholds BS entwickelt. Und der hat in meinem Dorf, wo ich  
278 herkomme in Winzerdorf, den "bekanntem Sekt" gemacht.

279

280 I: Mhm.

281

282 Herr B.: Und d-des is äh ne Firma mit großem Weitblick, weltweit und ähm der hat uns  
283 auch en bissle gelenkt und geführt. Hab meine Frau früh kennen gelernt, die hat das  
284 gleiche studiert. (...) Hab dann en sehr gutes Examen gemacht und hab vorher, während  
285 meiner Lehrzeit, war ich zweimal zweiter Bundessieger in Deutschland,

286

287 I: Mhm

288

289 Herr B.: Und hab meine Prüfung mit eins abgeschlossen. Also erst in der Schule mehr



290 oder weniger versagt. Latein mit Gnaden-Fünfer entlassen und dann Prüfung mit eins  
291 gemacht. Ich hab hier in Grünheim dann Auszeichnung bekommen und war zweimal  
292 zweiter Bundessieger.

293

294 I: Mhm.

295

296 Herr B.: In unsrer Weinbauzeit haben meine Frau und ich einen mittelgroßen Betrieb  
297 geführt in Riesheim und in Reiterstadt. Wir ham Pionierarbeit geleistet. Wir haben als erste  
298 in Deutschland ein Drehverschluss für Wein hierher gebracht. Der lange Drehverschluss,  
299 der heute hier ist war unsre Idee. Stand damals groß im "Bekannte Zeitung", hat Gauheim  
300 (unv.) auch befürwortet und der Professor Weiß, Herbert Weiß heißt der. Der hat damals  
301 ne Studie gemacht, über die Akzeptanz vom Drehverschluss.

302

303 I: Mhm.

304

305 Herr B.: Und ähm große Betriebe ham gesagt: Also wir werden das nicht  
306 über(leben/nehmen) (unv.) und so weiter. Heut is es gang und gäbe.

307

308 I: Mhm.

309

310 Herr B.: Wir haben den ersten deutschen Perlwein gefüllt, mit amtlicher Prüfungsnummer.

311

312 I: Mhm.

313

314 Herr B.: Aus dieser Geschichte ist die ganze Secco-Geschichte (unv.) entstanden. Wir  
315 haben sehr früh erkannt, dass Wein und Essen zusammenpasst und haben kulinarische  
316 Events gemacht; und ham schon immer en Herz gehabt für (...) sagen wir mol diejenigen  
317 in der Gesellschaft, die nicht so betucht sind und haben zum Beispiel den  
318 Behindertensport gefördert; und haben so die Manuela Schmitt, die is heute Sprecherin  
319 der Bundesregierung, die war mit mir zweimal in Namibia. Wollte Namibia sehn, als  
320 Blinde. Ham die Familie kennen gelernt. Wir haben ein Event gemacht, die "Olympiatour  
321 Großstadt". Wein und Essen zusammen mit "Brauereibetrieb M" zusammen und ham dem  
322 Behindertensport damals weiß net (unv.) 12.000 Euro überreicht. (..) Und das ist auch so,  
323 was meine Familie prägt. Meine Großmutter, die warn neun Kinder und eine Schwester  
324 meiner Großmutter, die war Ordensschwester in Weißburg.

325

326 I: Mhm.

327

328 Herr B.: Ein Bruder ist mit siebzehn, an den Mississippi als Missionar. Und meine  
329 Großmutter, die ham sehr viel geholfen im Krieg, armen Leuten. Die ham unserem  
330 Fuhrmann en Dahlehn gegeben von 30.000 Mark. Der hat en Haus bauen können.

331

332 I: Mhm.

333

334 Herr B.: (Holt hörbar Luft) Und so weiter. Und dann kommen wir jetzt schon en bissle jetzt  
335 nach Afrika und ich habe eine Schwester und die hat in einem Kinderdorf N, ein Praktikum  
336 gemacht. Da war en schwarzes Kind. Da hab ich gesagt: Mmmm, so en Brüderle will ich  
337 haben. (Lacht) (Geräusch, als ob hörbar durch die Lippen Luft geblasen wird). Ich hab  
338 immer schwarze Menschen gemocht und wir hatten eben en großes Weingut. Wir ham  
339 zwei Weinstuben gehabt und wir ham irgendwann ähm mal inseriert: Wir suchen jemand,  
340 der bei uns arbeitet, der unsere Weinstube mitführt.. Und dann hat sich ein Lehrer  
341 gemeldet, der in der ehemaligen KFW in Reiterstadt studiert hat,

342

343 I: Mhm.

344

345 Herr B.: und der in Reiterstadt, den Wohltätigkeitsmarsch mit installiert hat.

346

347 I: Mhm, mhm.

348

349 Herr B.: Wohltätigkeitsmarsch kennen Sie vielleicht, der is an Christi Himmelfahrt.

350

351 I: Mhm.

352

353 Herr B.: Dieser Günther Karl, war im Rahmen seiner Ausbildung an der Uni mit dem  
354 Damals-Pfarrer Fischer und dem Bischof von Domstadt in namibische Stadt, wurd an eine  
355 Wasserloch geführt und dann hat der Bischof von namibische Stadt gesagt: Da trinken die  
356 Tiere Wasser und die Frauen laufen fünfzehn Kilometer einfacher Weg und tragen auf dem  
357 Kopf Wasser. Und da hat der Bischof gesagt und die Gruppe, die drum rum war unter  
358 anderem dieser Günther Karl: da müssen wir helfen. Seitdem gibt's diesen  
359 Wohltätigkeitsmarsch und da war der Günther Karl dabei, der hat sich bei uns beworben,  
360 als Lehrer wollte er zum Ausgleich in der Weinstube bedienen. Seine Frau hat gekocht.

361

362 I: Mhm.

363

364 Herr B.: (Holt hörbar Luft) ("Schmatzt" mit der Lippe) Und dann kam eines Tages eine  
365 Schwester Teresa, die is jedes Jahr beim Wohltätigkeitsmarsch dabei.

366

367 I: Mhm.

368

369 Herr B.: Die is so alt wie er, die haben sich wie Geschwister gefühlt und da war ich  
370 natürlich begeistert. Schwarze. (.) Und dann hatten wir vor: Günther, wir fliegen nach  
371 Afrika. Ich hab damals ein Geländewagen gekauft, den ham wir schon tropenmäßig  
372 ausgestattet und wir wollten den Wagen einige Jahre fahrn oder ich, mit Anhänger und  
373 Wein ausfahrn und dann um die Welt fahrn und dann in Afrika verschenken. Dazu is es

374 nicht gekommen, weil der Mann vor 27 Jahren kurz vor einer geplanten Namibiatour  
375 umgefallen is und tot war dem is die Schlagader geplatzt. (Holt hörbar Luft) Von heut auf  
376 morgen. Drei Tage später wollten wir fliegen. War ne (.) schreckliche Geschichte. Wir  
377 haben da Geld gesammelt bei seinem Begräbnis, sind nach Namibia gefahrn und die  
378 Partner in Namibia waren oder sind heute noch katholische Ordensschwwestern.

379

380 I: Mhm.

381

382 Herr B.: Auch diese schwarze Schwester, die er kannte,

383

384 I: Mhm.

385

386 Herr B.: Sister Teresa. Da haben wir dort ne Spende hingebraht und dann haben die  
387 Schwestern gesagt: Eigentlich, ist des ähm ideal für den (.) Grundstein einer Schule. Da  
388 hab ich gesagt: Was kostet die Schule?, Plan, her! Die Schule hat dann 60.000 DM kosten  
389 sollen. Acht Klassen und dann ham wir gesagt: Und des machen wir.(Holt hörbar Luft)

390

391 I: Mhm

392

393 Herr B.: Des Geld kriegen wir zusammen. Zehn Prozent hatten wir und dann hab ich zu  
394 Hause en Pfarrer angesprochen, um über die Kirche spenden abzuwickeln. Das is ja  
395 finanztechnisch immer so ne Sache. Man braucht dann seriöse Partner. Und dann ham wir  
396 das ganze angeleiert und ich kürz jetzt ab. Dadraus ist ne Schule in namibische  
397 Harfenstadt geworden mit 900 Kinder. Wir hatten dort en Waisenheim kennengelernt. Ich  
398 kam dort hin als Weißer, die Kinder ham noch nie en Weißer gesehn. Die ham gedacht,  
399 wir ham da Mehl auf der Haut und hab grad erlebt wie eine Mutter ihr Säugling verbrennen  
400 wollte, weil sie es nicht ernähren kann. Ham wir gesagt: Da müssen wir helfen. (.) Gibt's  
401 heut noch. Und dann hat sich eine Gruppe gebildet, die mehrfach in Namibia war. Die ham  
402 dann über die Kirche Spenden abgewickelt. Ich bin dann bei Lions in Langenstadt  
403 eingetreten, gewechselt nach Grünheim und hab schließlich en eigenen Verein gegründet,  
404 der heißt Günther-Karl-Hilfe. Bin aber noch in anderen Vereinen,

405

406 I: Mhm.

407

408 Herr B.: und hab dann im Rahmen dieser Namibia-Hilfe eben junge Leute kennengelernt,  
409 die ich für geeignet hielt, nach Deutschland zu kommen.

410

411 I: Mhm.

412

413 Herr B.: Und so eines Tages, war ich an einer Bahn. Hat en junger Mann mich über  
414 Fußball ausgefragt, wo ich mich gar nicht so auskenne; Und da hab ich gedenkt: Das is en  
415 clever Bürschel. Ich kam nach Hause, hab das meiner Frau und meiner Tochter erzählt,

416 die ham die Nas' gerümpft und hab gesagt: Stell da vor, do en Schwarzer in k- (korrigiert  
417 sich) in Deutschland und dann komme Gäst, was sagen die?

418

419 I: Mhm.

420

421 Herr B.: Das war vor acht Jahrn.

422

423 I: Mhm.

424

425 Herr B.: Da hab ich zu meiner Tochter gesagt: Gut, wenn du wieder Mitarbeiter suchst,  
426 dann sagschst mir's, dann reden wir wieder drüber.(Stimme geht hoch). Sie kam dann und  
427 sagte: Ah Baba tätsch de mol.(.) (Schmalzt mit der Zunge) Ich nach Namibia gefahrn, hab  
428 den jungen Mann angesprochen, dem seine Tante is zufällig auch Ordensfrau,

429

430 I: Mhm.

431

432 Herr B.: Und ähm, dann war so (unv.) sein Onkel dabei, dann ham wir unterhalten über  
433 Deutschland wie die Arbeitsbedingungen sind, wie das Leben hier is,

434

435 I: Mhm.

436

437 Herr B.: Ähm halt so rundum erzählt. Ich hab dann immer gesagt, ihr habt's viel einfacher.  
438 Ihr habt immer warm. Ihr habt immer Früchte. Unsere Vorfahren, die ham Löcher in de  
439 Boden gemacht, um Kartoffeln und Rüben zu horten. Wir ham Äpfel gehortet und se (unv.)  
440 eingemacht. (Holt hörbar Luft) Und dodrau- (korrigiert sich) dadraus ist dann ein  
441 Ausbildungsvertrag entstanden und er kam nach Deutschland. Der war kaum hier, alle  
442 begeistert.

443

444 I: Mhm.

445

446 Herr B.: Der hat sich auf's Fahrrad gesetzt, is durch die Gegend gefahren und hat nicht  
447 mehr nach Haus gefunden, hat gefragt, wo geht's en da hin. Und da und dort. Es hat allen  
448 Freude gemacht.

449

450 I: Mhm.

451

452 Herr B.: (.) Er is dann in die Schule ge[gangen] (unv.). Und is auch sprachlich zurecht  
453 gekommen. Also in Namibia hat er A1 gemacht, im Goethe-Institut. Goethe-Institut is weit  
454 verbreitet. Und hat sich dann in der Schule hier durchgeschlagen. Um mal (..) die  
455 Geschichte von ihm zu beenden. Er hat seine Prüfung bestanden. Die Berufsschullehrerin  
456 die Frau Maurer, war mit mir in Namibia, hat vor Ort alles gesehn, war auch begeistert.  
457 Und die Schule hat das auch richtig unterstützt.

458

459 I: Mhm.

460 Herr B.: Und so auch die Prüfung. In der Prüfung ist er dann gefragt worden: Ezechil ähm,  
461 ich hab en 40. Geburtstag und ähm und ich möchte es feiern, was schlagen Sie denn vor?  
462 Ja wollen Sie Menü oder wollen Se à la carte. Ich will dann Menü. Gut. Und dann hat er, is  
463 er weiter gefragt worden. Musst er noch fragen, sind da Allergiker dabei und da h- ((lacht))  
464 hat Prüfer gesagt, (unv.). Gott sei Dank, kannte der sich nicht so aus ((lachend)). Aber das  
465 kam so von Herzen//

466

467 I: Ja.

468

469 Herr B.: Da kann en Prüfer net widerstehen.

470

471 I: Ja.

472

473 Herr B.: Des muss der sogar gut bewerte. Dann ging die Frage weiter, ja wollen Se,  
474 Tischdecken. Ja weiße Tischdecken (jemand niest im Hintergrund) (unv.). Wolln Se auch  
475 Blumen. Ja,ja was gibt's denn für Blumen. Der ja [hat er gesagt] (unv.), er kennt eine Sorte  
476 Blumen. Das sind Sonnenblumen (lacht). So ging des.

477

478 I: Ja

479

480 Herr B.: Einserkandidat. Der is heute sieben oder bald acht Jahre hier, ich kann Ihnen den  
481 nachher zeigen, der is drübe in der Küche. Vorbildlich. (Niest oder hustet) Und er hat dann  
482 von seinem wenigen Geld, in Deutschland wird ja die Ausbildung ja vergütet, in Namibia  
483 nicht.

484

485 I: Mhm.

486

487 Herr B.: In Namibia sind das billige Arbeitskräfte. Er hat dann von seinem wenigen Geld,  
488 50 Euro abgetreten und hat seiner Tochter. Äh seiner Tochter sag ich, seiner Schwester (.)  
489 seine Schwester in die Hotelfachschule in namibische Stadt geschickt, die ich auch kenne.  
490 Das heißt „Work School“. Is ne Schule, die bilden Piloten, Stewardessen aus. Die bilden  
491 Hotelfach aus. Und mein Vorteil ist, die bilden Köche aus und Restaurantfachleute, aber in  
492 einem Zug. Das heißt die Ausbildung geht über ein Jahr. Die lernen Tischeindecken,  
493 Servieren, Küche, Umgang mit der Technik und mit dem, mit den Lebensmitteln. Und  
494 dadurch hab ich natürlich, die Möglichkeit, weil hier muss man sich ja en bisschen  
495 festlegen: Mach ich Koch oder Hotelfachfrau (unv.).

496

497 I: Mhm.

498

499 Herr B.: Das heißt die ham ne Grundahnung und kommen schonmal hierher und denen

500 muss man net zeige, wie ich das Messer in die Hand nehm und die wisse ach, will ich  
501 Koch werde oder Hotelfachfrau oder -mann.

502

503 I: Mhm.

504

505 Herr B.: Und der hat die bezahlt. 50 Euro im Monat, des kostet die Schule und sie hat von  
506 zehn Euro gelebt im Monat zum Essen. Zehn Euro. (.) Die hat auch ihre Prüfung gemacht  
507 hier. Die hat eine praktische Prüfung hingelegt, die so gut war, dass sie den Großkonzern  
508 geschlagen hat. Der Großkonzern drillt die Leute richtig und die war in der Geschichte von  
509 der Schule in Friesenstadt, die erste die Grünheim geschlagen hat, 1,0. Und damals das  
510 Essen, was die Kochen muss ja jemand essen. War bekannter Konzern eingeladen. Die  
511 ham sofort gefragt, wer is (korrigiert sich), wo is diese Frau her? Wo schafft die. Ham die  
512 hier ne Tagung (unv.) gebucht.

513

514 I: Ähhä.

515

516

517 Herr B.: Des is die Hibo. Also die beiden sind hier. Der hat noch en Bruder, der is jetzt  
518 auch in der Hotelfachschule, der kommt nächstes Jahr.

519

520 I: Mhm.

521

522 Herr B.: (.) So. (.) Also das war der Erste hier. Dann war wieder Mangel an Arbeitskräften.  
523 Ich in Namibia lern ständig nette Leut kenne. Ich bin da oft allein, weil des is immer die  
524 gleiche Tour und meine Frau, die hat andere Interessen.

525

526 I: Mhm.

527

528 Herr B.: (holt hörbar Luft) Und (..) hab dann wieder ne ganze Menge Kandidaten  
529 kennengelernt, kam nach Haus, (..) hab ich gesagt, gut, wenn wieder Leut' [mag schd/  
530 brach schd] (unv.) melschd dich. Es kam wieder so. Ja däd schde mol nochmol frage.  
531 Dann könne wir ja noch jemand hole. Aber zwei, dann is genug. Dann hat die  
532 Berufsschullehrerin war mit mir dort und dann hat die gesagt, Herr B., wir fragen mal in  
533 den umliegenden Hotels. Dann hab ich für umliegende Hotels eben auch Namibier  
534 vermittelt.

535

536 I: Mhm.

537

538 Herr B.: Des war nicht alles glücklich. Es war teilweise gut. Aber teilweise, hab ich auch  
539 Lehrgeld bezahlt. Teilweise gibt's eben junge Damen, die suchen einfach en Mann. Und so  
540 geschehen. Eine kam daher, hochintelligentes Mädels, super gut angelaufen alles. Eines  
541 Tages verschwand die und die Verwaltungen sind also sehr (stockt kurz) kooperativ.

542 Datenschutz hin oder her, ham mir geholfen, wo die steckt und dann is raus gekommen,  
543 dass die war (.) zwanzig, dass die en 65-Jährigen geheiratet hat in Schweden.

544

545 I: Ok. Mhm.

546

547 Herr B.: Ich hab den Mann inzwischen kennengelernt. Des is noch net mal alles verkehrt.  
548 In Namibia sind da andere Sitte, andere Gebräuche, des is so. Aber (.) die Erfahrung hab  
549 ich auch gemacht.

550

551 I: Mhm.

552

553 Herr B.: Und so is en weiterer Fall passiert. (holt hörbar Luft) Dann waren da zwei  
554 Kandidaten, die sind regelrecht ausgenutzt worden in Deutschland. Mit Unmengen an  
555 Überstunden, nicht bezahlt, schlechte Unterbringung und so weiter. Sodass ich mir gesagt  
556 habe, also den Schuh muss ich mir net anzieh'n. Wenn ich da jemand bringe, hab ich  
557 Verantwortung. Und hab eigentlich des sein lassen. Leider muss ich sagen. Hab mich  
558 dann auf uns konzentriert.

559

560 I: Mhm.

561

562 Herr B.: Lange Rede kurzer Sinn, meine Damen hier ham eingesehen, dass des doch e  
563 gute Sache is, dass die sehr gut ankommen. Und wir haben weitere Namibier her  
564 gebracht, die [jüngschst Gäste] (unv.).

565

566 I: Mhm.

567

568 Herr B.: Die Problematik dabei is, dass Namibia ne andere Kultur hat. Ich versuche und  
569 das will die Bundesrepublik auch, dass wir Leut' aus christlichen Regionen bringen. (..) In  
570 namibische Stadt leben ja 80 Prozent Moslems, des macht die Sache etwas schwerer,  
571 aber des ist öhm Aussage der Bundesregierung, dass wir christliche Länder eigentlich  
572 wollen. Also da acht ich auch en bisschen drauf. Die Kirche hat in Namibia ne sehr große  
573 Bedeutung. Also man geht sonntags stundenlang in die Kirche. Es wird getanzt, es wird  
574 gesungen, es is fröhlich, es is Kommunikation.

575

576 I: Mhm.

577

578 Herr B.: Es gibt [en] Opfergang, wo man hingeht, seine Gaben tanzend und singend an  
579 den Altar bringt. Und (..) ich hab halt so [im Lauf von 25 Jahren] (unv.), kriegt man so die  
580 ganze Kultur da mit. Was, wo auch im Hintergrund passiert. Neh?!

581

582 I: Mhm.

583

- 584 Herr B.: Und ähm, da entdeckt ma halt immer wieder junge Leute, ähm die geeignet sind.  
585 Und so die jüngsten Fälle jetzt. Es gibt hier ne Namibierin, irgendwann lesen Sie in der  
586 Zeitung (unv.), die kommen hier her. Dann hat die gesagt, die arbeite in Reiterstadt bei der  
587 Firma, die diese Oldtimer da restauriert; und die hat bei Automobil Müller und is jetzt da  
588 Chefsekreterin.  
589
- 590 I: Mhm.  
591
- 592 Herr B.: Und die hat gesagt, oh ich hab Verwandte in Swakopmund, da könntest du  
593 eigentlich mal vorbeifahrn, bring denen mal en paar Geschenke mit. Da hab ich gesagt,  
594 des liegt auf dem Weg, wir gehen dort hin. Tiefste Provinz,  
595
- 596 I: Mhm.  
597
- 598 Herr B.: Wirklich, auch irgendwo eine Idylle,  
599
- 600 I: Mhm.  
601
- 602 Herr B.: Und da sitzt da en Mädal. Mit der kam ich ins Gespräch und dann hab ich gesagt,  
603 und was [magschen du] (unv.) ? Ja, ich koch gern, aber ich sitz da rum. (.) Und die is jetzt  
604 auch hier.  
605
- 606 I: Mhm.  
607
- 608 Herr B.: Hab da so en schönes Bild (..). ((Zeigt vermutlich das Bild))  
609
- 610 I: Mhm.  
611
- 612 Herr B.: (...) Natürlich ähm, ein Jahr Vorbereitungszeit.  
613
- 614 I: Mhm.  
615
- 616 Herr B.: (6 sec.) Aber die sind jetzt beide hier.  
617
- 618 I: Mhm.  
619
- 620 Herr B.: Des is die Rebecca [und des is die], (unv.), die gestern gekommen is.  
621
- 622 I: Mhm.  
623
- 624 Herr B.: Aber ich zeig Ihnen jetzt mal, wo die herkommt. (11 sec.) ((vermutlich sucht er  
625 etwas auf dem Handy)) (ganz leises Tippen zu hören). Ein wunderschönes Bild. Hier noch



626 in (unv.) im Busch.

627

628 I: Mhm. Mhm.

629

630 Herr B.: Ziegen, Hühner kreuz und quer und des in unsrer Küche.

631

632 I: Ok. ((lächelnd)) Schön (leise).//

633

634 Herr B.: Und dann ging das natürlich los, wer bezahlt das Ganze. Die muss  
635 mal auf jeden Fall vorbereitet werden. Ein Jahr in die Schule dann. (zieht die Luft hörbar  
636 ein)

637

638 I: Mhm.

639

640 Herr B.: Keiner hat Geld, sagen sie jedenfalls, obwohl ein Onkel auch hier in Deutschland  
641 hier is. Aber ich hab gemerkt, wenn ich's nicht unterstütze, krieg ich sie nicht und ich wollte  
642 sie. Also hab ich (.), inzwischen sind's 100 Euro für die Namibische Stadt-Schule bezahlt,  
643 deren Schulleiter ich auch kenne, der freut sich richtig, wenn wir da jemanden hinschicken.

644

645 I: Mhm.

646

647 Herr B.: Und die Mutter hat dann es Essen bezahlt. Nach sieben Jahren, hat dann das  
648 Essen im Monat statt zehn, wie bei der Hibo 30 Euro gekostet. Also das Mädels, hat für  
649 (stockt kurz) 30 Euro gelebt dort.

650

651 I: Mhm. Mhm (leise)

652

653 Herr B.: Vielleicht, es kann sein, dass die bald kommen. Sind grad bei der Verwaltung  
654 (wird leiser). Und (normale Lautstärke) ich hab dann die Schule bezahlt, (.) äh die Mutter  
655 ähm eben die Nahrung.

656

657 I: Mhm.

658

659 Herr B.: Dann hat die parallel Deutschkurs gemacht,

660

661 I: Mhm.

662

663 Herr B.: In der Schule wird deutsch gelehrt, aber auch zusätzlich Goethe-Institut, A1-  
664 Prüfung gemacht. Und hab sie dann drauf vorbereitet, dass sie dann namibische Stadt  
665 (korrigiert sich) geht, äh das Visum beantragt.

666

667 I: Mhm.

668

669 Herr B.: Und da war ich sicher drei, viermal mit ihr zusammen und da erzählt man immer  
670 wieder, wie is es in Deutschland, Man zeigt Bilder.

671

672 I: Mhm.

673

674 Herr B.: Natürlich wenn man herkommt, is das nochmal ganz anders. Aber die müssen  
675 auch so bestimmte Grunddinge auch lernen und da is mir eine Studentin aus Sprachstadt  
676 zu Hilfe gekommen. Die hat in einer Bachelorarbeit untersucht (..), wo die größten  
677 Probleme der Namibier sind und hat eine App gemacht, die ich da drauf habe.

678

679 I: Mhm, mhm, mhm.

680

681 Herr B.: Die hat hier die Namibier befragt und ich hab die Kandidaten in namibische Stadt  
682 befragt und da gab es vier Dinge, die sie beschäftigen. Die Sprache ist das größte  
683 Problem, die Gemüse- und Obstsorten.

684

685 I: Mhm.

686

687 Herr B.: Der Müll und die Pünktlichkeit. Und da gibt's ne App.

688

689 I: Mhm.

690

691 Herr B.: Die hat ne eins bekommen auf ihre Bachelorarbeit. Da könn' wir richtig was draus  
692 machen. Die App stell ich auch denen zu Verfügung.

693

694 I: Mhm.

695

696 Herr B.: Und des merken die auch vom ersten Tag an, neh. Da spricht man drüber, immer  
697 wieder. Natürlich, wenn sie herkommen und man erlebts da, dann is es natürlich nochmal  
698 anders. Die hat gestern gesagt, ja wo is denn die Security, ich hab hier Angst. Da hab ich  
699 gesagt, du brauchst hier keine Security. Da stehen keine, hier mit der Knarre. Is net  
700 notwendig. Und des bedarf Vorbereitung.

701

702 I: Mhm.

703

704 Herr B.: Und dann der ganze Papierkram.

705

706 I: Mhm.

707

708 Herr B.: Ähm (...) problematisch is es halt immer, die ganzen Behördengänge und die  
709 Botschaften in aller Welt. Und da steh ich auch in Kontakt mit der Industrie- und

710 Handelskammer. Die sagt jawoll, wir kriegen sehr viele Beschwerden. Es werden halt  
711 Anträge mit Familienzusammenführungen, werden vorgezogen. Da gibt's ne Frist, die  
712 müssen die in sechs Wochen bearbeiten.

713

714 I: Mhm.

715

716 Herr B.: Aber diese Anträge bleiben zum Teil liegen. Und ich muss halt warten, bis die  
717 Ausbildung beendet is. Work School. Bis ich da alle Papiere habe und dann beginnt bei  
718 uns im August die Ausbildung. Und da hab ich halt grad mal sechs, acht Wochen.

719

720 I: Mhm.

721

722 Herr B.: Und die beiden, die jetzt gekommen sind, die ham beide ihre Deutschprüfung  
723 gemacht am gleichen Tag, beide am gleichen Tag zur gleichen Stunde in der Botschaft  
724 gewesen, aber das Visum kam drei, vier Wochen unterschiedlich. Und des is halt lästig.

725

726 I: Mhm.

727

728 Herr B.: Und ich steh da immer wieder in Kontakt. Sie kennen vielleicht den Doktor Heine,  
729 das is der Bundes[Tags]abgeordnete hier, der mir sehr viel hilft. Auch sein Büro und mich  
730 sehr da unterstützt. Aber is alles en langer Prozess, dass die Dinge dort en bissle  
731 beschleunigt werden.

732

733 I: Mhm.

734

735 Herr B.: (holt hörbar Luft) (.) Es is die Frage, kann man den Arbeitsmarkt mit mehr  
736 Namibier hier (.) bestücken, ja oder nein? Es geht nur, wenn des (..) en Betrieb is, wo die  
737 junge Leut entsprechend aufgenommen, versorgt werden. Wir sorgen für die Wohnung,  
738 wir sorgen für Kleidung, wir sorgen für das Essen, wir machen die Behördengänge. Wir  
739 ham jetzt im Haus en eigenen Deutschkurs, weil alles andere reicht net aus. Nach  
740 Reiterstadt zu Erwachsene-Bildungsträger zu schicken is zu kompliziert. Es kommt jetzt  
741 ein Lehrer hier her. Die kriegen zweimal, zwei Schulstunden und dann in der Schule noch.  
742 Und in nem Jahr, sind die perfekt. Es wird natürlich beim Berichtsheft führen geholfen. Die  
743 Führungskräfte hier kümmern sich. Die Mitarbeiter schleppen von ihren Töchtern oder  
744 Geschwistern Kleidung bei. Ich hab jetzt paar Säcke Kleider da unten, fast nagelneue  
745 Zeug. Ich lass mir das auch nicht alles schenken. Ich drücke denen dann auch schonmal  
746 Geld in die Hand und sag da. müsst ihrs ja auch kaufe und das muss halt ganzheitlich  
747 passen.

748

749 I: Mhm.

750

751 Herr B.: Und ich denk ob das jetzt Namibier oder Flüchtlinge sin. Des is überall das

- 752 Gleiche. Ich kann die jetzt net in en Haus stecke und sich selbst überlassen. Des bedarf  
753 einer intensiven Betreuung. Dann funktioniert des auch. Dann wollen die auch.  
754
- 755 I: Mhm.  
756
- 757 Herr B.: (holt hörbar Luft) (leise) (..) So is (.) im kurzen die Geschichte. Is en Buch. (..)  
758 (lacht)  
759
- 760 I: Wenn Sie jetzt ähm auch nochmal zurückschaun. Sie ham ja erzählt oder auch vorhin (.)  
761 auch gesagt. Ähm, (.) dass ihre, ihre Großmutter auch ne Rolle spielt in ihrer Biographie?  
762
- 763 Herr B.: Mhm.  
764
- 765 I: Können Sie von ihrer Großmutter und ihrer Beziehung oder Erlebnissen erzählen?//  
766
- 767 Herr B.: Mhm.  
768
- 769 I: Die sie mit Ihrer Großmutter hatten?  
770
- 771 Herr B.: Ja ich bin ja Jahrgang 1950 und hab als kleines Kind, hab ich mitbekommen, dass  
772 da sehr viele Leute zu uns kamen, die Kleider geschenkt bekommen ham, die auch Geld  
773 bekommen ham. Ich hab einfach gemerkt damals, gab's ja auch sehr viele Bettler noch,  
774 ähm dass die von uns ach von uns (.) auch versorgt worden sind. Mit Kleidung, mit Essen  
775 und ähm das hat mich schon geprägt. Und des [net nur] (unv.) meine Großmutter, sondern  
776 auch äh die ganze Familie war so.  
777
- 778 I: Mhm.  
779
- 780 Herr B.: Wir ham immer Armen und Kranken geholfen, wo wir konnten.  
781
- 782 I: Mhm. Mhm.  
783
- 784 Herr B.: Und der eine Onkel, der an den Mississippi ging, der is ja mit siebzehn Jahren  
785 hier weg. Ich hab dreimal, dreimal erlebt, als er nach Deutschland kam.  
786
- 787 I: Mhm.  
788
- 789 Herr B.: (Schnalzt mit der Zunge) Und ähm dort war er ach in Amerika ach  
790 Entwicklungshilfe notwendig und ähhh ja, die Verbreitung des christlichen Glaubens, des  
791 hat mich schon damals mitgenommen. (Laute (Radio)Stimmen im Hintergrund) Und des is  
792 halt ähm grad speziell, als ich von Namibia zurückkam und da gesehen hab, viele sagen  
793 ja, ach die arme Kinder. (laute Geräusche im Hintergrund) Armut is ja (..), da kann ma lang

- 794 drüber rede, was is Armut. Aber ich glaube, die sind glücklicher wie wir. Ich war jetzt dort  
795 mit (.). Wir warn neun Personen und diese Waisen Kinder in Aroab, die werden einmal von  
796 uns betreut und zum Zweiten, da ham sich zufällig zwei junge Frauen getroffen. Eine aus  
797 Ungarn, eine aus Deutschland.  
798
- 799 I: Mhm.  
800
- 801 Herr B.: Und die ham gesagt, wir tun da was. Die aus Ungarn hat in Ungarn ne Stiftung  
802 gegründet,  
803
- 804 I: Mhm.  
805
- 806 Herr B.: Des is e bissel anders, wie in Deutschland. Da sind sehr viele Leute drin, die  
807 kleines Geld geben.  
808
- 809 I: Mhm.  
810
- 811 Herr B.: Und ich war selbst in Debresin voriges Jahr. Ich hab eine ganz große  
812 Hochachtung vor Menschen, die am Essen auch mal sparn und ein Euro im Monat [oder in  
813 der Woche] (unv.) abgeben.  
814
- 815 I: Mhm.  
816
- 817 Herr B.: Und diese Ungarin hat diese Stiftung gegründet. Der ungarische Staat steht da  
818 dahinter und diese Ungarn (..) kümmern sich um die Kinder, was Bildung betrifft,  
819
- 820 I: Mhm.  
821
- 822 Herr B.: Öhm, Nahrung betrifft und haben damit das finanziell ach (.) sag mal nachhaltig  
823 funktioniert. Dort ne [Schamba](unv.), ne Landwirtschaft eingerichtet. [Für] (unv.) Kühe,  
824 Schweine, Rinder, Hühner und so weiter. Des soll Geld einbringen und/um diese  
825 Einrichtungen zu unterstützen. Wir ham dort mit Lions Hilfe eine Schule gebaut, wo die  
826 Kinder auch hingehen und wir kümmern uns in dem Waisenhaus um die ((überlegt))  
827 (schnalzt mit der Zunge) Gebäude.  
828
- 829 I: Mhm.  
830
- 831 Herr B.: Also um die Hardware (spricht das „d“ als „t“ aus) , würd' ich mal sagen.  
832
- 833 I: Mhm.  
834
- 835 Herr B.: Aber neuerdings auch um Kinder, die jetzt größer werden, die en [positiven] (unv.)

836 Schulabschluss haben, die dann auf die Uni gehen. Und das sind jetzt zwei oder drei. Der  
837 eine is Pfarrer geworden, die andern studieren Informatik. Öhm, da suchen wir Sponsoren,  
838 die des begleiten.

839

840 I: Mhm.

841

842 Herr B.: Und die Volunteere, gehen sehr viele Volunteere von Ungarn dort hin. Da  
843 kümmert sich der ungarische Staat drum. Die fliegen nach Windheok, die übernachten in  
844 der Botschaft, der Botschafter von Ungarn besucht dieses Waisenhaus,

845

846 I: Mhm.

847

848 Herr B.: Lässt zwar net viel Geld da, aber ist präsent. Und es is für Ungarn en großes  
849 Projekt. Ungarn is ja kein großer Staat und politisch ach net ganz einfach, aber  
850 Hochachtung vor dieser Leistung.

851

852 I: Mhm.

853

854 Herr B.: Wir stehen mit den Ungarn da in s-sehr engem Verhältnis.

855

856 I: Mhm.

857

858 Herr B.: Natürlich, da merkt man jetzt wieder die Kultur der Namibier, man hat die  
859 Schamba gebaut und dann kriegen wir immer wieder von den katholischen Schwestern  
860 gesagt, ja wir brauchen Geld für Löhne, wir brauchen Geld für ähm Futter für die Tiere,  
861 öhm wir brauchen Geld, um die Tiere zu impfen. Dann sagen [wir] (unv.), ihr habt doch  
862 auch Einnahmen.

863

864 I: Mhm.

865

866 Herr B.: Wenn wir keine Einnahmen haben, dann essen wir die Tiere. Neh? Dann war ich  
867 mit der Ungarin dort, und dann [ham wir] (unv.) ne Exel-Tabelle entwickelt. Wie viel Eier  
868 werden da jeden Tag verkauft, wie viel Fleisch wird selber gegessen und so weiter, neh?

869

870 I: Mhm. Mhm.

871

872 Herr B.: Wir denken da europäisch,

873

874 I: Mhm.

875 Herr B.: Da kommt aber auf dich, was ganz anderes zu.

876

877 I: Mhm.

878

879 Herr B.: Des funktioniert jetzt auch. Die machen schön ihre Abrechnungen und wir sehen,  
880 dass ein Teil des Geldes dort erwirtschaftet werden kann. Hilfe zur Selbsthilfe. Das is ja  
881 eigentlich das große Ziel.

882

883 I: Mhm.

884

885 Herr B.: Aber des greift da sehr in einander ein. Und man lernt halt in Namibia  
886 unwahrscheinlich viele Leute kennen, die in Entwicklungshilfe da tätig sind. Der eine, der  
887 baut ne Biogasanlage ähm, der andere ist im Bildungsbereich tätig. Die Schwester Teresa  
888 (mit ihrem) Krankenhaus. Des hat äh rie- ne Riesendimension.

889

890 I: Mhm. Sie ham jetzt gesagt, ähm, dass auch so zu sagen (.) die Religion auch ne Rolle  
891 (.) spielt oder hab ich das falsch verstanden? Für Sie, können Sie erzählen, sind Sie  
892 religiös erzogen oder geprägt.

893

894 Herr B.: Also ich bin katholisch. Meine Frau ist evangelisch. Ich bin religiös. Äh, stehe aber  
895 nicht unbedingt immer hundertprozentig hinter der katholischen Kirche. Ich bin, ich bin  
896 Christ. Des is für mich eigentlich wichtig. Und leb dann entsprechend. Also ich musste zu  
897 Hause immer die Predigt erzähle, die da gepredigt worden ist und meine Eltern ham im  
898 Prinzip keine gute Ehe geführt. Heute würden die (.) (stockt kurz) sich trennen lassen.  
899 Ähm, ich bin einfach Christ und (.) pflege Nächstenliebe.

900

901 I: Mhm.

902

903 Herr B.: Und als das damals in Aroab da passiert war, die Erlebnisse, die wir da hatten.  
904 Hatten wir gerade ein neues Haus gebaut, wir ham ne Tiefgarage gehabt. Ich hab ma von  
905 nem Jaguar geträumt, des war für mich (unv.) alles vorbei. Das interessiert mich net mehr.

906

907 I: Mhm.

908

909 Herr B.: Ich war jetzt mit acht Leuten in Namibia. Da ist unsere Hausdame dabei gewesen.  
910 Ihr Mann ist Polizist. Ein weiteres Ehepaar mit zwei Kindern. Die Tochter war auch als  
911 Volunteer in Namibia. Die sind Installateur. Die warn mit. Mir ham für die Waisenkinder, en  
912 Teil der Waisenkinder, ham wir ne Kinderfreizeit gemacht. Die Ungarn ham  
913 Weihnachtsgeschenke gegeben. Die ham gesagt, das ist genug. Dann ham wir gesagt, wir  
914 machen ne Kinderfreizeit. Ich such Sponsor'n. Dann ham wir dort ein Cottage (unv.)  
915 gemietet. Das gehört einer Deutschen. Komplettes kleines Dorf und warn da vier Tage mit  
916 den Kindern zusammen.

917

918 I: Mhm.

919

920 Herr B.: In denen vier Tagen, ham die Kinder schwimmen gelernt. Wir ham da mit den  
921 allen einen Olympiade. Wir hatten einen Riesenspaß. Wir waren am Meer, wir ham da  
922 Spiele gemacht, wir sind in die Wellen rein. Das war gigantisch. Und, ähm das waren ja  
923 alles Leut, die noch nie in Namibia warn, außer er einen Volunteerin. Und die Frau, die bei  
924 uns arbeitet, ähm ihr Mann is wie gesagt Polizist, die haben auch gesagt, da (.) gabs ja so  
925 einige psychische Probleme hier.

926

927

928 I: Mhm.

929

930 Herr B.: Da kannscht wirklich alles vergesse. Des is e annere Welt un des verändert. Des  
931 verändert.

932

933 I: Und ich muss nochmal nachfragen, Sie haben jetzt gesagt. Ich weiß nicht hieß die Stadt  
934 Aroab?

935

936 Herr B.: Aroab is das Dorf. Ja.

937

938 I: Das Dorf. Das war für Sie en (.) ganz (.) besonderes//

939

940 Herr B.: Ja.

941

942 I: Erlebnis, wenn ich das verstanden hab.//

943

944 Herr B.: Ja, wenn e Frau ein Kind ins Feuer wirft.

945

946 I: Mh.

947

948 Herr B.: Und die Waisenkinder, die wir ham, die sind jetzt zum Teil sechzehn, siebzehn,  
949 achtzehn Jahre alt oder auch zwölf, ähm die kann ma schon auch (hält kurz inne) fragen,  
950 die wissen nicht, wo sie herkommen. Eine studiert in namibische Stadt, die is zwanzig, die  
951 weiß, dass sie aus dem Müll aufgelesen worden is. Aber wir können da, wir sind keine  
952 Psychologen. Wir können da auch dann net ewig drin rumwühlen. Wir wissen des und  
953 wenn die Kinder drüber sprechen wollen, dann können sie des. Aber wir sprechen sie nicht  
954 an. Wir versuchen die abzulenken, wir versuchen denen Bildung zu geben.

955

956 I: Mhm.

957

958 Herr B.: Und des sind wirklich hoch intelligente Menschen.

959

960 I: Mhm. (holt hörbar Luft) Sie ham ja auch gesagt, dass Sie ähm in der Schulzeit eher (.)  
961 nicht so gute Erfahrungen//



962

963 Herr B.: Ich war Praktiker.

964

965 I: gemacht haben. Oder Sie haben gesagt, Sie waren nicht so erfolgreich.

966

967 Herr.: Ja. Ja.

968

969 I: Können Sie von Ihrer Schulzeit erzählen? Und von den Eltern vielleicht auch?

970

971 Herr B.: Ja(.) Ja mein Vater, war wie gesagt Diplom-Ingenieur, Einserkandidat, hat ähm  
972 Elektrotechnik studiert und ähm (.) nach em Krieg war's ja alles schwierig hier. Mein Vater  
973 hat kein Nagel grad in die Wand schlagen können, (.) hat aber Patente entwickelt für AEG  
974 oder Sachsenwerk und ähm hat eben gemeint ich müsst auch Griechisch, Latein lernen  
975 wie er. Der konnte bis zu seinem Lebensende, konnte er ((überlegt)) ähm jeden  
976 griechisches (stockt kurz) äh Text (.) fließend übersetzen. Ist letztendlich aber an sich  
977 selber verzweifelt und hat sichs Leben genommen.

978

979 I: Mhm

980 Herr B.: Steckt leider Gottes auch im Blut. Meine Schwester hat's probiert. Und ich hab  
981 das als junger Mensch natürlich auch da miterleben müssen. Konnt, konnt das gar net  
982 fassen, wie sowas passiert. (holt hörbar Luft). Auf jeden Fall ja er war halt in der Familie so  
983 en bisschen der Außenseiter, weil er kein Praktiker war.

984

985 I: Mhm.

986

987 Herr B.: Die Geschwister meiner, meiner Mutter, die ham eben so gehandelt und Fleisch  
988 und des und jenes beigebracht. Des konnte er alles net. Er war halt so der Denker neh?  
989 Und ähm meine Schwester, die is ähnlich und ich bin halt ähm da anders. Aber mein  
990 Vatter hat mich stark unterstützt. Hat mir da in der Schule geholfen wo's ging. Ich bin dann  
991 vom [altsprachlichem] Gymnasium hier nach Grünstadt in das sogenannte Progymnasium.  
992 Und da gab's dann die Kurzschuljahre. Ich musst dann wechseln, die Schule ist  
993 geschlossen worden. Und dann war ich in Riesheim in Erich-Kästner-Gymnasium und hab  
994 da wieder Latein gehabt und total versagt. [Ja] normal sechs und mein Vater hat dann  
995 verhandelt und hat en V-Vertrag unterschrieben, wenn ich weggehe, krieg ich en Fünfer.  
996 (lacht) Komm nie wieder. (lacht)

997

998 I: (lacht) Ok.

999

1000 Herr B.: Hab dann ne Lehre gemacht. Weinbau.

1001

1002 I: Mhm.

1003

1004 Herr B.: Des hat mein Vatter auch unterstützt. Der hat auch Weinberge für mich gekauft.  
1005 Weil das nicht genug war, hat er zu mir gesagt, hier. Und ähm, das war eigentlich sehr  
1006 erfolgreich und dann hab ich mich äh entschlossen doch nochmal en Studium zu machen  
1007 in Gaustadt. Hab meine Frau kennen gelernt. Wir warn beide dort. (holt hörbar Luft) Und  
1008 hab dann auch sehr früh ach zu Haus angefangen einen Betrieb aufzubauen. Es war dann  
1009 geplant mit diesem Herr Berthold, dass wir nach Italien gehen, dort en Betrieb  
1010 aufzubauen. Das hat sich zerschlagen. Da haben wir gesagt, wir packen das zu Hause an.  
1011 Und haben eben hier.

1012

1013 I: Mhm.

1014

1015 Herr B.: Ähm, mit dreitausend Weinkunden eine Viertelmillionen Falschen abgefüllt.

1016

1017 I: Mhm.

1018

1019 Herr B.: Und des erfolgreich. Haben eine Tochter und die hat mit fünfzehn, sechzehn, hat  
1020 die en Praktikum gemacht. Ich will Bedienung werden. Sie hat eben auch die praktische  
1021 Ader. (holt hörbar Luft) Und aus den Bedienung is eine diplomierte Hotelfachfrau  
1022 geworden. Hat im (.) Schwarzwald gelernt.

1023

1024 I: Mhm.

1025

1026 Herr B.: Hat dann Praktikas gehabt in England, äh Österreich auch. (holt hörbar Luft) Und  
1027 dann ham wir gesagt, ähm dass wir dann. Wir hatten auch ein Gästehaus in Wunstorf,  
1028 dass wir da was Größeres wolln. Und ich war auch damals noch politisch im Stadtrat in  
1029 Riesstadt und dann sind mir viele Dinge angeboten worden in Reiterstadt, in Riesstadt.  
1030 Und dann unter anderem kam dieses Projekt und des is die alte Schnapsbrennerei Das  
1031 war mal eine Schnapsbrennerei. \*

1032

1033 I: Aha.

1034

1035 Herr B.: Also hier hat man Schnaps gebrannt/

1036

1037 I: Schnaps, genau. Ähä.

1038

1039 Herr B.: Hat man da Schnaps hergestellt. Da gab's en Betrieb in Lärmstadt.

1040

1041 I: Ähä.

1042

1043 Herr B.: Hier und in Wurststadt. Und des ham wir dann gekauft. Der Betrieb war Ende der  
1044 siebziger Jahre still gelegt worden. Und hier hat die, der Landkreis auch schnell (.)  
1045 eingewilligt, baugenehmigungs-technisch, dass wir das durchsetzen können, was wir

1046 wollen. Dann ham wir den Weinbau komplett verkauft,

1047

1048 I: Mhm.

1049

1050 Herr B.: Haben das Ding hier gebaut.

1051

1052 I: Mhm.

1053

1054 Herr B.: Und ich war 1967, während meiner Lehrzeit, ich war in Langenstadt, war ich  
1055 schon hier. Damals hat mein Chef, das war damals Konzern 1, später Konzern 2, heute is  
1056 des Konzern 3 oder ich weiß net was.

1057

1058 I: Mhm.

1059

1060 I: Kannten Sie das Haus schon?

1061

1062 Herr B.: Ja.

1063

1064 I: Mhm. Ok

1065

1066 Herr B.: Eine lange Geschichte.

1067

1068 I: Ja.

1069

1070 Herr B.: Und die [sag ma mal] (unv.) die uns macht all der Umgang mit Mitarbeitern,  
1071 Freunden, Bekannten viel Spaß. Ich war sehr früh in Round Table (unv.), ich war später in  
1072 Lions.

1073

1074 I: Mhm.

1075

1076 Herr B.: Hab dann diese Afrika-Kiste gemacht und ich bin in Namibia richtig zu Hause  
1077 neh?

1078

1079 I: Mhm. (.) Und ähm Sie ham jetzt von Ihrem Vatter auch erzählt, wie alt waren Sie als er  
1080 gestorben is?

1081

1082 Herr.: Da war ich 23.

1083

1084 I: Mhm.

1085

1086 Herr B.: Ja

1087

1088 I: Mhm.

1089

1090 Herr B.: Mein Vatter war damals 67. Grad in Rente gegangen und der hat dann, der hat  
1091 dann/ hat dann durchgedreht neh?

1092

1093 I: Mhm.

1094

1095 Herr B.: Und das war nicht aufzuhalten.

1096

1097 I: Mhm.

1098

1099 Herr B.: Ja. Heut kann man da vielleicht mehr machen, aber (bläst hörbar Luft durch seine  
1100 Lippen).

1101

1102 I: Und ihre Eltern war verheiratet?//

1103

1104 Herr B.: Ja.

1105

1106 I: Und lebten auch zusammen//

1107

1108 Herr B.: Ja, Ja.

1109

1110 I: Sie ham gesagt nicht immer einfach.//

1111

1112 Herr B.: Die lebten zusammen, ja aber das war schon .

1113

1114 I: Mhm.

1115

1116 Herr B.: (.) (leiser) Die Ehe war nicht in Ordnung.

1117

1118 I: Mhm.

1119

1120 Herr B.: Ich hab (unv.). Die haben zusammen gelebt mein Vatter, Mutter, Großmutter und  
1121 Tante.

1122

1123 I: Mhm.

1124

1125 Herr B.: Und die drei Frauen, die warn so, die ham mein Vatter da (.) gepiesackt.

1126

1127 I: Mhm.

1128

1129 Herr B.: Des waren Zeite (.), die kann ma sich heut gar net mehr vorstelle.

1130

1131 I: Mhm.

1132

1133 Herr B.: Des war halt so.

1134

1135 I: Mhm.

1136

1137 Herr B.: (..) Aber ich war früh draußen. Ich ja mit siebzehn dann praktisch, sechzehn,  
1138 siebzehn in die Lehre.

1139

1140 I: Mhm.

1141

1142 Herr B.: Und bin da halt auch mein Weg gegangen.

1143

1144 I: Mhm.

1145

1146 Herr B.: Aber mein Vatter hat, dass immerhin unterstützt dann, dass ich den Weinbau  
1147 mache. Hat mir ganz früh en Traktor gekauft. Die Weinberge von sich übertragen. Meine  
1148 Mutter und meine Tante, die hatten ne Erbgemeinschaft. Des wurde alles zusammen  
1149 geführt. [Weil] (unv.) mein Frau und ich ham dann diesen Betrieb aufgebaut und ham  
1150 später den elterlichen Betrieb von meiner Frau in Reiterstadt-Umland noch übernommen.

1151

1152 I: Mhm.

1153

1154 Herr B.: Und des ham wir alles vor (..) siebzehn Jahren begonnen zu verkaufen. Die  
1155 [jüngsten] (unv.) Verkäufe warn dann vor acht Jahren, damit wir des Ding hier stemmen  
1156 können.

1157

1158 I: Mhm. Mhm (leiser).

1159

1160 Herr B.: Damit man die Nachfolge regelt.

1161

1162 I: Mhm.

1163

1164 Herr B.: Des Hotel wurde von Österreichern gebaut, von nem Bauträger. Und die ham also  
1165 auch gewusst, was ich da in Afrika mache. Ham mich auch stark unterstützt und bei der  
1166 Eröffnung hingen dann im Treppenhaus, was ich nicht wusste, Namibia-Bilder. Und da  
1167 hängt jetzt der Mount Gessi und so weiter. Und dann fragen die Gäste, ja was hat das mit  
1168 Namibia zu tun.

1169

1170 I: Ähä.

1171

- 1172 Herr B.: Dann gibt's ein Gespräch hier. Aus dem Gespräch sind schon Spenden bis zu  
1173 zehntausend Euro geworden.  
1174
- 1175 I: Mhm. (..) Ist das in bestimmten Abständen immer wieder regelmäßig?  
1176
- 1177 Herr B.: (bläst hörbar Luft durch den Mund) Wie's sichs ergibt, da an der Bar.  
1178
- 1179 I: Wie's sich ergibt. Ok.  
1180
- 1181 Herr B.: Wie's sichs ergibt.  
1182
- 1183 I: Also (unv.) also Veranstaltung, sondern dass kommt dann so, //  
1184
- 1185 Herr B.: Ja.  
1186
- 1187 I: über das was Sie erzählen? //  
1188
- 1189 Herr B.: Ja, ja, ja. ((zustimmend))  
1190
- 1191 I: Und des, wie die Leute äh das dann aufnehmen und was es dann wieder //  
1192
- 1193 Herr B.: Die meisten  
1194 Gäste, sind ja Stammgäste, die wissen auch //  
1195
- 1196 I: Ja.  
1197
- 1198 Herr B.: Neh? Dass ich da ständig in Afrika bin. Ah warn Sie wieder dort? Ham Sie wieder  
1199 jemand mitgebracht. Und ähm die Gäste kommunizieren auch stark mit den Flüchtling  
1200 hier. Ob die aus Syrien oder Eritrea oder sonst wo herkommen.  
1201
- 1202 I: Mhm, mhm  
1203
- 1204 Herr B.: (..) Also da is ne sehr gute Harmonie.  
1205
- 1206 I: Mhm.  
1207
- 1208 Herr B.: Und die, die Gäste sind auch wissbegierig. Ja wie is es denn in Eritrea? Is es da  
1209 wirklich so schlimm neh? Oder in Namibia, hast du schon mal en Elefanten gesehen? Hast  
1210 du schon mal ein Löwe gesehen? Was habt ihr für Früchte, neh?  
1211
- 1212 I: Mhm.  
1213

- 1214 Herr B.: Und hast du Heimweh hier? (..) Und des, der Namibier, der is., können (unv.) auch  
1215 mal kurz Guten Tag sagen. Des is halt äh phhh (bläst hörbar Luft durch die Backen) ,  
1216 wenn die Mädels den sehn, werden alle verrückt.  
1217
- 1218 I: (lacht)  
1219
- 1220 Herr B.: Und ähm der hat auch Gäste hier gehabt und die wissen dann, dass er kocht und  
1221 manchmal macht er dann was extra. Der geht auf die Wünsche ein.  
1222
- 1223 I: Mhm.  
1224
- 1225 Herr B.: Und er hat dann erzählt, er geht jetzt nach Namibia und er will, dass sein Bruder  
1226 auch in diese Schule geht.  
1227
- 1228 I: Mhm.  
1229
- 1230 Herr B.: Aber er hat. Er muss noch Geld sparn.  
1231
- 1232 I: Mhm.  
1233
- 1234 Herr B.: Paar Tag später warn die da und ham dem fünfhundert Euro in die Hand  
1235 gedrückt.  
1236
- 1237 I: Mhm.  
1238
- 1239 Herr B.: (...) Deshalb sag ich, Leut geht raus. Kochjacke an.  
1240
- 1241 I: Mh.  
1242
- 1243 Herr B.: Raus an die Front.  
1244
- 1245 I: Mhm.  
1246
- 1247 Herr B.: Neh? Des macht ma ja auch gern. Die Leut in Deutschland, es is ja en  
1248 Riesenwohlstand da.  
1249
- 1250 I: Mh.  
1251
- 1252 Herr B.: Alle sind sie un- (korrigiert sich) unzufrieden. Alles, wir ham alles, was wir  
1253 brauchen und kö- könn uns alles kaufen. Und trotzdem sind sie all unzufrieden.  
1254
- 1255 I: Ja, is die Frage, ob das, das is, was man braucht neh?//

- 1256
- 1257 Herr B.: (kurz unv.)
- 1258
- 1259 I: Also, was man so glaubt zu brauchen. Neh?//
- 1260
- 1261 Herr B.: Ja. Ja.
- 1262
- 1263 I: Ja.
- 1264
- 1265 Herr B.: Und das ist, was ich in Namibia hab. Öhm, das können Sie net kaufen. Das
- 1266 können Sie net buchen.
- 1267
- 1268 I: Mhm.
- 1269
- 1270 Herr B.: Die Gruppe, die mit mir fahrn, die dann wirklich da in den Busch gehen, des is
- 1271 schon, das geht einem schon unter die Haut, neh?
- 1272
- 1273 I: Mh.
- 1274
- 1275 Herr B.: Ja.
- 1276
- 1277 I: Sie ham gesagt, dass ähm oder Sie ham vorhin erzählt, dass auch nach dem Krieg, ich
- 1278 weiß jetzt auch nicht, wann Sie geboren sind//
- 1279
- 1280 Herr B.: Fuffzig bin ich geborn.
- 1281
- 1282 I: Ah, das ham Sie vorhin glaub ich erwähnt.
- 1283
- 1284 Herr B.: Ja.
- 1285
- 1286 I: Schon wieder (.) vergessen. Ähm, dass Sie eben erlebt haben, dass viele Menschen
- 1287 kamen. (.) Auch gebettelt haben,
- 1288
- 1289 Herr B.: Ja.
- 1290
- 1291 I: Oder auch angewiesen warn, so zu sagen auf Unterstützung.
- 1292
- 1293 Herr B.: Ja.
- 1294
- 1295 I: Ähm, warn das dann auch Geflüchtete, Vertriebene?//
- 1296
- 1297 Herr B.: Ne, ne.



1298

1299 I: Oder Zurückkehrende?

1300

1301 Herr B.: Ich glaub ein, ein Fuhrmann, den wir hatten, (.) der war (.) ((überlegt)), der war  
1302 geflüchtet, wenn mich nicht alles täuscht.

1303

1304 I: Aus den (.) ähm Sudetendeutschen.

1305

1306 Herr B.: Das warn Sudetendeutsche, ja.//

1307

1308 I: (unv.) so zu sagen. Ja, mhm.

1309

1310 Herr B.: Wo die alle herkamen, das wusst ich net. [So] (unv.) ich hab halt nur gemerkt,  
1311 dass da ständig, ähm//

1312

1313 I: Mhm.

1314

1315 Herr B.: (.) Was getan wird für die. Ja.

1316

1317 I: Mhm.

1318

1319 Herr B.: Des (..) war (unv.) Situation da.

1320

1321 I: Mhm.

1322

1323 Herr B.: Wir hatten ja viel Obst. Wir hatten Gärten.

1324

1325 I: Mhm, mhm.

1326

1327 Herr B.: Wir ham, wir warn praktisch Selbstversorger. Wir ham ne Kuh gehabt. Wir ham en  
1328 Schwein gehabt. Wir ham Weinbau gehabt.

1329

1330 I: Mhm.

1331

1332 Herr B.: Und wie gesagt, drei Gärten. Von Brombeeren, Himbeeren, Kartoffeln war alles  
1333 da.

1334

1335 I: Mhm.

1336

1337 Herr B.: Und da hat man auch dann verteilt.

1338

1339 I: Mhm. Das heißt Ihre Familie is auch so zu sagen schon seit mehreren Generationen hier

1340 in der Gegend. Hat da auch //

1341

1342 Herr B.: Ja.

1343

1344 I: Landbesitz. Also, also Weingüter//

1345

1346 Herr B.: Ja.

1347

1348 I: Und, und entsprechend auch//

1349

1350 Herr B.: Ländereien.

1351

1352 I: Ländereien, mhm.

1353

1354 Herr B.: Ja. (räuspert sich) Ja.

1355

1356 I: Mhm.

1357

1358 Herr B.: (...) Ja nochmal [des is ganze] (unv.) mit so Menschen umzugehen, das is schon is  
1359 schon eine Herausforderung, aber das macht auch irgendwo zufrieden. Neh?

1360

1361 I: Mhm.

1362

1363 Herr B.: Und wir ham hier jedes Jahr ne Weihnachtsfeier. Und da gibts dann immer so en  
1364 Spiel. Das is ja der einzige Anlass, wo sie sich wirklich alle sehn.

1365

1366 I: Ja, mh.

1367

1368 Herr B.: Und da stellt man sich gegenseitig vor. Der Eine den Anderen. Meine Tochter, die  
1369 macht da so entsprechende Spielchen, neh?

1370

1371 I: Mhm.

1372

1373 Herr B.: Und die eine Rumänin, die kam und da hat jeden Abteilung was gemacht. Also  
1374 Hauskeeping, Küche, was weiß ich.

1375

1376 I: Mhm, mhm.

1377

1378 Herr B.: [Wenns] (unv.) Hauskeeping hat sie gesagt, sie tanzt.

1379

1380 I: Mhm.

1381

- 1382 Herr B.: Die war grad en halbes Jahr hier. Die is mit ihrer Tracht hier aufgetreten, hat solo  
1383 getanzt. Vor 50 Leuten.  
1384
- 1385 I: Mhm.  
1386
- 1387 Herr B.: Respekt.  
1388
- 1389 I: Mhm.  
1390
- 1391 Herr B.: (..) Und [des sin] (unv.) Rumäne sind ja keine Flüchtlinge. Aber auch (.) das is net  
1392 ganz einfach die zu integrieren. Neh? Die müssen erstmal des alles verstehen, wie das bei  
1393 uns läuft hier, neh?  
1394
- 1395 I: Mhm.  
1396
- 1397 Herr B.: Aber wenn die mal dann mal, ich sag mal, so die, die ganzen Internas kennen,  
1398 auch die Krankenkassen und Ärzte. Die nutzen das dann auch alles halt. Auch die  
1399 Namibier nach ein paar Monaten. Da braucht man net mehr viel zu sagen. Und die helfen  
1400 sich jetzt unter einander. (unv.) Selbstläufer, wenn da mal fünf oder sechse Leut sin, dann  
1401 kochen die mal ihren Ugali oder ich bring aus Namibia Mangos mit. Die ham auch frische  
1402 Mangos mitgebracht, neh. Das is ja nochmal, die Frucht is dann nochmal ganz anders,  
1403 wenn man sie direkt vom Baum holt.  
1404
- 1405 I: ((lachend)) Kenn ich leider nur aus Erzählungen.  
1406
- 1407 Herr B.: Ja.  
1408
- 1409 I: Das hab ich schon öfter gehört//  
1410
- 1411 Herr B.: Mangos sind en Traum.//  
1412
- 1413 I: Das, dass einen großen Unterschied macht, ja.  
1414
- 1415 Herr B.: Ja.  
1416
- 1417 I: Ja. (.) Und wie kam es dazu, vielleicht ham Sie's auch gesagt (unv.) und ich habs nicht  
1418 ganz ähm genau wahrgenommen, dass Sie von dieser Weinbaugeschichte aufs Hotel  
1419 umgestiegen sind?  
1420
- 1421 Herr B.: Ja, weil die Tochter das wollt. Die Tochter//  
1422
- 1423 I: Ah.

1424

1425 Herr B.: Wollte Hotelfachfrau werden.

1426

1427 I: Ok. Und das haben Sie unterstützt?

1428

1429 Herr B.: Ja. Und wir hatten damals zwei Weinstuben. Eine in Reiterstadt-Umland, eine in  
1430 Riesheim.

1431

1432 I: Mhm.

1433

1434 Herr B.: Und wir hatten ein Gästehaus mit fünf Zimmern.

1435

1436 I: Mhm.

1437

1438 Herr B.: Und dadurch hat sie abschied- (korrigiert sich) bissle Einblick gehabt, was das  
1439 heißt, heißt Gast zu bedienen, Betten zu machen und für einen Gast da zu sein.

1440

1441 I: ((zustimmend)) Mhm, mhm.

1442

1443 Herr B.: Und das war ihr Ding.

1444

1445 I: Mhm.

1446

1447 Herr B.: Und dann hat sie en Praktikum gemacht. In nem Hotel Hubertus, kam nach Haus,  
1448 ich will Hotelfachfrau werden.

1449

1450 I: Ok. Ah, ja.

1451

1452 Herr B.: Und dann hat die Agentur für Arbeit gesagt, fällt dir nix, (korrigiert sich) nichts  
1453 besseres ein? Der Ruf des Hoteliers in Deutschland ist miserabel.

1454

1455 I: Mhm, mhm.

1456

1457 Herr B.: In der Schweiz ist ein Koch hoch geachtet. Und damit haben wir zu kämpfen.

1458

1459 I: Mhm.

1460

1461 Herr B.: Deutschland is Industrie, is (.) Automobilbau, obwohl in der Gastronomie,  
1462 Hotellerie mehr Arbeitskräfte arbeiten im Hotel, wie in der Automobilbranche.

1463

1464 I: Mhm. Mhm.

1465

1466 Herr B.: Aber (.) es is halt so.

1467

1468 I: Mhm.

1469

1470 Herr B.: Die Wertschätzung in Deutschland ist nicht so, wie sie sein sollte. Und wir werden  
1471 jetzt in Kürze den Mitarbeitern, wir ham jetzt grad im Moment ne Einmalzahlung gemacht.

1472

1473 I: Mhm.

1474

1475 Herr B.: Wir werden im neue Jahr (..) en Aufschlag machen auf Speisen und Getränke und  
1476 werden das direkt an die Mitarbeiter weitergeben. Das wird auf Tischaufsteller, in der Karte  
1477 und überall, im Internet beworben.

1478

1479 I: Mhm.

1480

1481 Herr B.: Weil (..) egal wo Sie hinkommen, dann heißt es dann immer ähm, wird schlecht  
1482 bezahlt, schlechte Arbeitsbedingungen, schlechte Arbeitszeiten. Und des stimmt alles  
1483 nicht. Erstens zahlen wir inzwischen sehr gut. (.) Es gibt hier ein Buch, da können Sie sich  
1484 Ihre Frei-Wünsche eintragen.

1485

1486 I: Mhm.

1487

1488 Herr B.: Des können Sie net in jedem Betrieb.

1489

1490 I: Mhm.

1491

1492 Herr B.: Dass Sie sagen, ich will am Mittwoch dem so und so vielten und am Donnerstag  
1493 dem so und so vielten. Ich will hinter meine zwei Freitage/ freie Tage von der letzten  
1494 Woche noch einen Freitag/ freier Tag angehängt haben.

1495

1496 I: Mhm.

1497

1498 Herr B.: Geht hier alles.

1499

1500 I: Mhm.

1501

1502 Herr B.: Und wenn jemand bei einer Einzelhandelskette oder was weiß ich wo auf der  
1503 Bank arbeitet, gibt's auch Spätschichten.

1504

1505 I: Mhm, mhm.

1506

1507 Herr B.: Und des wollen wir auch halt en bissel, ähm in den Vordergrund rücken.

1508

1509 I: Mhm.

1510

1511 Herr B.: (unv.) Gast-(unv.), dass da einfach mehr Speckt, (korrigiert sich) Respekt und  
1512 mehr Anerkennung is. (.) Und ich mein, was wir hier machen, wir ham ne frische Küche,

1513

1514 I: Mhm.

1515

1516 Herr B.: Und ähm da gibt's keine Geschmacksverstärker und nix. Und das muss eben  
1517 auch an den Mann gebracht werden.

1518

1519 I: Mhm. Mhm.

1520

1521 Herr B.: Aber das Dumme is halt meine Frau und ich, wir kommen nicht aus dem Fach.

1522

1523 I: Mhm.

1524

1525 Herr B.: Meine Frau kümmert sich hier um die Küche. Die kocht gern und hat auch da sehr  
1526 viel Wissen. Aber das ist nochmal was anderes, wenn man das tatsächlich macht. Ich  
1527 kümmer mich mehr um Technik.

1528

1529 I: Mhm.

1530

1531 Herr B.: Ich kümmer mich um den Müll,

1532

1533 I: Mhm.

1534

1535 Herr B.: Weineinkauf,

1536

1537 I: Mhm.

1538

1539 Herr B.: Ich bin auch nach wie vor Weinsachverständiger.

1540

1541 I: Mhm.

1542

1543 Herr B.: Mit dieser Gage, die ich da bekomme, zahl ich meine Namibia-Flüge.

1544

1545 I: Mhm.

1546

1547 Herr B.: Und meine Tochter kümmert sich so ums Ganze.

1548

1549 I: Mhm.



1592 Herr B.: Wir machen Seminare mit. Wir haben Leitsätze. Mir ham alles, was man so in  
1593 Großbetrieben auch macht hier, neh.

1594

1595 I: Mhm.

1596

1597 Herr B.: Und jetzt ham wir, wie gesagt auch eingeführt, dass wir nen eigenen Deutschkurs  
1598 machen. Das übernehmen wir auch. Wir laufen jetzt net zur Behörde und fragen, wo's da  
1599 welchen Zuschuss gibt. Das is ja alles viel zu lästig. Wir machen's einfach.

1600

1601 I: Mhm.

1602

1603 Herr B.: Fertig.

1604

1605 I: Mhm. Mhm.

1606

1607 Herr B.: Wir ham en super Betriebsergebnis und wir haben (.) jetzt ne Einmalzahlung  
1608 gemacht, an all diejenigen, die in Vollbeschäftigung sind seit Januar, die mindestens zwei  
1609 Jahre hier sind,

1610

1611 I: Mhm.

1612

1613 Herr B.: Haben das gestaffelt nach Führungskräfte und den Rest. Auch die  
1614 Auszubildenden bekommen das. Und ähm, einfach um anzuerkennen, dass die alle fleißig  
1615 waren.

1616

1617 I: Mhm.

1618

1619 Herr B.: Und wir haben ein tolles Ergebnis erzielt und haben öhm weniger Wareneinsatz  
1620 gehabt. Also da merkt man dran, das halt die Lebensmittel äh verwertet werden.

1621

1622 I: Mhm.

1623

1624 Herr B.: Und auch da achten wir drauf, weil wir wissen, was Nahrung bedeutet. Wir haben  
1625 ähm kleine Portionen. Das heißt nicht Seniorenteller. Einfach um den Leuten zu zeigen  
1626 oder auch Jüngere, die sagen, ich will nicht so viel essen. Dann geht weniger zurück,  
1627 unsere, unsere Reste das hat sich auf en Minimum reduziert. Einfach (unv.) Achtung vor  
1628 der Natur und vor den Ressourcen, die wir ham.

1629

1630 I: Mhm. Wenn ähm, wenn Sie jetzt überlegen, ich hab ja nach Ihrer Lebensgeschichte  
1631 gefragt und (..) Sie haben erzählt. Gibt's noch was, wo Sie sagen, dass haben wir  
1632 vergessen? Da ist noch was. Das ist noch wichtig.

1633



- 1634 Herr B.: (bläst hörbar Luft durch die Lippen) ((lacht))  
1635  
1636 I: ((lacht))  
1637  
1638 Herr B.: Ja das is schon viel. (...) Das sind schon so die wichtigsten Dinge.  
1639  
1640 I: Mhm.  
1641  
1642 Herr B.: Was man sich halt wünschen würde, ich war wie gesagt, ich bin seit meinem  
1643 siebzehnten Lebensjahr, damals war das halt so, ich bin in die Jugendorganisation einer  
1644 Partei 1 (setzt mehrmals an und korrigiert sich) eingetreten.  
1645  
1646 I: Mhm.  
1647  
1648 Herr B.: Und ähm damals, ich weiß nicht, ob sie den Altbürgermeister Doktor  
1649 Vogel kennen?  
1650  
1651 I: ((verneint)) Mhmh.  
1652  
1653 Herr B.: [Oh/So] (unv.) ehemaliger Oberbürgermeister von Reiterstadt. Der hat Reiterstadt  
1654 ja richtig hoch gebracht. Ähm, der war dabei, der ehemalige Landrat Schmitt, der is leider  
1655 verstorben. Das war die Zeit, äh Schäfer, Reinardt. (.) Ähm der ehemalige  
1656 Ministerpräsident Lichter, Hans Lichter, der kommt regelmäßig zu uns.  
1657  
1658 I: Mhm, mhm.  
1659  
1660 Herr B.: Und damals gab's halt noch politische Diskussionen. Es gab Wahlkämpfe. Wir  
1661 ham uns mit den Jugendorganisation einer Partei 2 gestritten. Wir haben Wahlkämpfe  
1662 gemacht. Wir ham Canvassing gemacht. Das gibt's heut alles nimmer. Aber das hat mich  
1663 schon auch geprägt. Das man früh auch sich mit Politik auseinandersetzt, mit Meinungen  
1664 anderer, die auch akzeptiert und respektiert. Ähm Schreiner, der war damals bei uns oft.  
1665 Das waren richtige Vorbilder. Und da hab ich auch immer Menschen so vor mir gehabt, vor  
1666 denen ich Achtung hatte.  
1667  
1668 I: Mhm.  
1669  
1670 Herr B.: Und die mir auch was gegeben haben. Des war schon e wichtige Zeit. Und auch  
1671 grad zu Haus mit meinem Vatter mit dem Tod und allem. [Neh,] das hat mich auch  
1672 irgendwo abgelenkt.  
1673  
1674 I: Mhm.  
1675

1676 Herr B.: Auf andere Gedanken gebracht neh? Und die Politik ist eigentlich faszinierend. Es  
1677 ist heute eigentlich en Jammerbild, äh was da eigentlich vor sich geht. Ich würd' mir halt  
1678 von de Politik mehr Offenheit, mehr Kompetenz [verlangen] (unv.), ähm [erwünsche]  
1679 (unv.). Nicht einfach. Und da ist der Doktor Heine en sehr guter Mann. Der is nah am Volk  
1680 hier, setzt sich massivst ein,

1681

1682 I: Mhm.

1683

1684 Herr B.: Und ich würd mir wünschen, dass der wirklich aufsteigt. Also beim Heinrich, bei  
1685 dem Gesundheitsminister und egal in welcher Partei man jetzt is, ich bin halt jetzt in der  
1686 Partei 1. (Schluckt hörbar) Jetzt net um bestimmte Dinge, ähm für mich persönlich da  
1687 vorteilhafter rauszuziehn. Aber einfach sich mit der [Politik] (unv.) auseinander zu setzen.

1688

1689 I: Mhm.

1690

1691 Herr B.: Ich hab nicht immer die Partei 1 gewählt. Ich wähl des, was ich für richtig halte.

1692

1693 I: Mhm.

1694

1695 Herr B.: Aber es is dann schon (.) (stockt kurz) gut, wenn man so einen Mann wie den  
1696 Doktor Heine da sieht. Und der macht im Kreis sehr viel, der macht im Bundestag viel.

1697

1698 I: Mhm.

1699

1700 Herr B.: Und ich denk, der hat da richtige Chancen.

1701

1702 I: Mhm.

1703 Herr B.: (..) Wie lang sind Sie in Reiterstadt?

1704

1705 I: Also ich bin seit 2012 da, aber in dem Bereich, wo ich jetzt arbeite erst seit 2016.

1706

1707 Herr B.: (leise) Mhm. Mhm.

1708

1709 I: (..) Also vorher hab ich (.) Studierende beraten im Studium//

1710

1711 Herr B.: Ja

1712

1713 I: Wenn sie nicht so genau wussten, wo geht's hin für mich.

1714

1715 Herr. Mhm. Ja.

1716

1717 I: Und ähm so zu sagen. Hab in Gutenstadt studiert,

- 1718  
1719 Herr B.: Mhm, mhm.  
1720  
1721 I: Gehört Gaustadt auch zu, zur Uni Gutenstadt?  
1722  
1723 Herr B.: Thüringen (unv.), ne Erfurt.//  
1724  
1725 I: Ah, ah das is//  
1726  
1727 Herr B.: Fachhochschule Erfurt.  
1728  
1729 I: Ah, ok. Auguststadt gehört ja zur Gutenstadter Uni.  
1730  
1731 Herr B.: Ja, ja.  
1732  
1733 I: Mit diesen spezifischen Bereichen.  
1734  
1735 Herr B.: Ja. Gaustadt war ja mal die Weinbauschule überhaupt. Und da, später ach,//  
1736  
1737 I: Also, ich hab  
1738 das ganz oft gehört,//  
1739  
1740 Herr B.: Ja, ja.  
1741  
1742 I: Dass, Gaustadt auch sehr bekannt is,  
1743  
1744 Herr B.: Ja.  
1745  
1746 I: Was das angeht, ja.  
1747  
1748 Herr B.: Gaustadt hat auch früher von Baden-Württemberg, da gab's en Vertrag damals  
1749 zwei Millionen DM bekommen,  
1750  
1751 I: Mhm.  
1752  
1753 Herr B.: Des hat man nach und nach reduziert. Nachdem der der Campus in Riesheim  
1754 aufgebaut worden is.  
1755  
1756 I: Ah, ok.  
1757  
1758 Herr B.: Riesheim hat da mit gute Leut massiv aufgeholt.  
1759

1760 I: Hat Baden-Württemberg vorher was, die Ausbildung so zu sagen von Winzern//

1761

1762 Herr B.: Nix, nein.

1763

1764

1765 I: Und Winzerinnen (unv.) dann ging nich so viel?

1766

1767 Herr B.: Es gab, es gibt Traubenstadt. Ist ne sehr gute Technikerschule.

1768

1769 I: Mhm.

1770

1771 Herr B.: Bergesheim, aber das is mehr ach Brauerei aber auch Weinbau tangiert des.

1772

1773 I: Mhm.

1774

1775 Herr B. Und Gaustadt war auch von der Entwicklung, Rebenzüchtung her namhaft.

1776 Weltweit.

1777

1778 I: Mhm.

1779

1780 Herr B.: Und die Gaustädter, die sitzen heut in aller Welt. Und ich hab ähm

1781 Getränketechnologie studiert, weil ich mir damals gesagt habe, du weißt net mim

1782 Weinbau, wie des wird.

1783

1784 I: Mhm.

1785

1786 Herr B.: Hat einfach en breiteres Wissen.

1787

1788 I: Mhm.

1789

1790 Herr B.: Und Getränketechnoli- (korriegiert sich) -logie bedeutet, da hat man Kältetechnik,

1791 Verfahrenstechnik. Ich hab meine Prüfung im Brauwesen gemacht.

1792

1793 I: Mhm.

1794

1795 Herr B.: [Man hat] (unv.) Abfalltechnik, Abwasser alles. Des nützt einem alles hier. Ich

1796 konnt en Plan lesen. Damals hat eine (stockt kurz) Dozentin gesagt, ingenieurmäßig

1797 denken meine Herrn. Und des is es.

1798

1799 I: Mhm.

1800

1801 Herr B.: Und wenn hier irgendwas is,

1802

1803 I: Mhm.

1804

1805 Herr B.: Was für Prozesse lauf [ich] (unv.) ab. Wenn die Sichtung rausfällt, warum fällt die  
1806 raus? Was sin da für Hintergründe.

1807

1808 I: Mhm, mhm.

1809

1810 Herr B.: Ja. Ich hab en großen Ordnungs- (hält kurz inne) Sinn.

1811

1812 I: Mhm.

1813

1814 Herr B.: Bei mir muss alles (..). Und die Namibier, die jetzt ankamen, was meinen Sie wie  
1815 sortiert, die ankamen. Früher kamen die an mit Fetzen von Papier und zerknittert.

1816

1817 I: Mhm.

1818

1819 Herr B.: Die ham ihre Mappen. Perfekt. Perfekt. Also die beiden, ein Traum. Jetzt hab ich  
1820 schon zwei Ordner gerichtet mit dem (unv.) da drin.

1821

1822 I: Mhm.

1823

1824 Herr B.: Mit Hüllen drin. Die kapiere des. Die kapiere des. Die sind ja net dümmer, wie  
1825 mir.

1826

1827 I: Mh mh ((verneinend)).

1828

1829 Herr B.: Neh.

1830

1831 I: Mh mh ((verneinend)). Die gehen jetzt ins neue Ausbildungsjahr rein die, die Zwei?

1832

1833 Herr B.: Die Zwei ins neue Ausbildungsjahr und die Andre, der Andre is noch einer da, der  
1834 is [vor denen/ vorheriges Jahr] (unv.) gestartet, der geht ins zwei Jahr.

1835

1836 I: Mhm. Und Sie? Wie viel Auszubildende haben Sie aktuell? Drei dann. Also, oder, jetzt,  
1837 jetzt im Moment, jetzt (unv.)//

1838

1839 Herr B.: Ja Namibier drei plus die Syrerin ((überlegt)), drei (.), warten Sie mal, drei, vier,  
1840 fünf.

1841

1842 I: Insgesamt?

1843

1844 Herr B.: Ja. (unv.) fünf. (unv.)//

1845

1846 I: Also drei aus Namibia und zwei aus ähm Syrien. Oder hab ich das  
1847 falsch oder war das Eritrea?//

1848

1849 Herr B.: Des war (unv.) Syrer. (unv.)

1850

1851 I: Die Eritrea sind schon fertig, neh?

1852

1853 Herr B.: Die Eritrea sind fertig. Ja.

1854

1855 I: (..) Und in welchen Berufen bilden Sie aus?

1856

1857 Herr B.: Auch ne anderen Deutschen.

1858

1859 I: Ah ok. Also sechs insgesamt?

1860

1861 Herr B.: Ja. Also das is en interessanter Mann. Wir ham. Is ne Familie, der junge Mann ist,  
1862 kam sehr spät an. Die Frau war um die vierzig. Is sehr verwöhnt worden.

1863

1864 I: Mhm.

1865

1866 Herr B.: Einziges Kind. (holt hörbar Luft) Und der hat seiner Abitur gemacht. Abitur gut. Der  
1867 war, denkt dann über das Lebens nach. Wenn er des studiert, ja dann kann er des net und  
1868 wenn er des studiert, dann is da eine Blockade.

1869

1870 I: Ähä.

1871

1872 Herr B.: Jetzt hat er zwei Jahr nachgedacht und ich kenn die Familie sehr gut und die  
1873 Nachbarn auch so gut. Der Nachbar, der war (unv.) -Berater und der [tut] (unv.)  
1874 ((Smartphone Nachrichtentext) sei Arbeit. Dann haben wir beide mal hergeholt und ham  
1875 wir gesagt, du hascht net e mol Luscht, mol e Praktikum zu mache, bei uns im Hotel.

1876

1877 I: Mhm.

1878

1879 Herr B.: (holt hörbar Luft) Er dann bei uns en Praktikum gemacht in alle Abteilungen.  
1880 Hauskeeping fängt man an,

1881

1882 I: Mhm.

1883

1884 Herr B.: Äh, bis zur Rezeption, Küche mit allem drum und dran und dann hat der das  
1885 analysiert und dann ham wir ihn beschäftigt und dann haben wir ihn soweit gebracht, dass

1886 er jetzt zum 1.8 Ausbildung macht.

1887

1888 I: Mhm.

1889

1890 Herr B.: Er hat jetzt rausgefunden, als Abiturient kann er die verkürzt machen.

1891

1892 I: Mhm.

1893

1894 Herr B.: Und hat schon gemerkt, Friesenstadt aha da gibt's Fächer, da kann ich noch  
1895 französisch lernen. Da kann ich noch spanisch lernen.

1896

1897 I: Mhm.

1898

1899 Herr B.: Und in so nem Fall, wenn man so einen jungen Mann hat, dann muss man den  
1900 auch fordern. Also der macht jetzt die Betten, wie alle anderen auch, aber der kriegt jetzt  
1901 schon gleich mehr Verantwortung.

1902

1903 I: Mhm.

1904

1905 Herr B.: Und dann braucht [natürlich auch er] (unv.) die richtig Fachkompetenz. Und die  
1906 Hausdame ist, ist da ganz perfekt,

1907

1908 I: Mhm.

1909 Herr B.: Dass ähm, dass die da auch wirklich Spaß dran haben und sich entwickeln.

1910

1911 I: Mhm.

1912

1913 Herr B.: Oder wir haben jetzt ähm auch mal unsere ganzen Mitarbeiter, ähm angeschaut  
1914 und gesagt, wer hat denn da Potenzial sich weiterzubilden, neh? Wir haben das schon  
1915 gemerkt, wenn bei uns jemand in der Hierarchie auf- (stockt kurz) gestiegen is, dass er  
1916 das nicht gepackt hat. Wenn jetzt jemand hier im Service war und so en Stellvertretender  
1917 Restaurantleiter werden, ist des Team manchmal schwer. Der wird nicht anerkannt.

1918

1919 I: Mhm.

1920

1921 Herr B.: Dann hab ich den vermittelt an en (.) Kollegen. [Ich gesagt] (unv.) so fair muss  
1922 man sein, du hast das Zeug dazu. Wenn des hier net geht, mach's wo anders. Und da  
1923 ham wir zwei, drei Fälle gehabt und das rechnen die mir hoch an.

1924

1925 I: Mhm.

1926

1927 Herr B.: Also ich will se net halten um jeden Preis. Wenn da Potential is, dann muss ma

- 1928 das halt fördern.  
1929  
1930 I: Mhm.  
1931  
1932 Herr B.: Jetzt bieten ma einige an Kurse, Lehrgänge, sich weiterzubilden.  
1933  
1934 I: Mhm.  
1935  
1936 Herr B.: Eben so, was das Großkonzern auch macht. Des müssen wir auch machen.  
1937  
1938 I: Mhm. Und Sie ham, äh Sie haben fünfzig Mitarbeitende insgesamt?  
1939  
1940 Herr B.: Ja.  
1941  
1942 I: Mhm.  
1943  
1944 Herr B.: Sie können, wir können gerne mal rumgehen. Ich kann (unv.) //  
1945  
1946 I: Mhm. Ich würd, wenns für Sie in  
1947 Ordnung is, würd ich grad einmal paar//  
1948  
1949 Herr B.: Ja.  
1950  
1951 I: Fragen. (lacht)  
1952  
1953 Herr B.: Ja, ja.  
1954  
1955 I: Ich klau Ihnen ganz viel Zeit. Ich weiß. (lacht). Aber das is hoch spannend//  
1956  
1957 Herr B.: Nee. Das macht mir nix aus.  
1958  
1959 I: Äh, ich welchen Berufen bilden Sie aus? Koch, Köchin?  
1960  
1961 Herr B.: Koch und Hotelfachfrau.  
1962  
1963 I: Mhm.  
1964  
1965 Herr B.: Und Restaurantfachmann/ -frau.  
1966  
1967 I: Hofa //  
1968  
1969 Herr B.: Des is abgespeckt.



- 1970
- 1971 I: Und Refa.
- 1972
- 1973 Herr B.: Ja. Da is Rezeption da nicht dabei neh?
- 1974
- 1975 I: Mhm.
- 1976
- 1977 Herr B.: Ja und die IHK, hab ich das schon erzählt? Die IHK in Windhoek wird zu uns
- 1978 kommen?
- 1979
- 1980 I: Ja, das hatten Sie am Anfang gesagt.
- 1981
- 1982 Herr B.: Da is ein Deutscher wohl, //
- 1983
- 1984 I: Ähä.
- 1985
- 1986 Herr B.: Dort. Ich kenn nicht genau die politischen Zusammenhänge, wie das organisiert
- 1987 ist. Auf jeden Fall gibt es eine Industrie-und Handelskammer in Windhoek.
- 1988
- 1989 I: Ähä.
- 1990
- 1991 Herr B.: Wird von nem Deutschen wohl geführt. Zu dem hab ich schon länger Kontakt.
- 1992
- 1993 I: Mhm.
- 1994
- 1995 Herr B.: Und die kommen am 19. (..) Oktober, ja ((überlegt)), zu uns. (holt hörbar Luft) Und
- 1996 ich hab da raus gehört, dass wi, wohl mit der einzige Betrieb sind, neben einem in
- 1997 Malstadt mit Namibiern, macht. Und die wollen oder bilden im Moment dort [aus nach
- 1998 dem] (unv.) dualen System.
- 1999
- 2000 I: Mhm.
- 2001
- 2002 Herr B.: Und des is natürlich ne fantastische Sache. Und zwar für Hotelfach und für
- 2003 ((überlegt kurz)) Logistiker.
- 2004
- 2005 I: Und in der. Also die bilden in den Herkunftsländern //
- 2006
- 2007 Herr B.: Namibia.
- 2008
- 2009 I: In Namibia aus?
- 2010
- 2011 Herr B.: In Namibia, ja.

2012

2013 I: Da, um die Fachkräfte dann später nach Deutschland zu holen oder is (unv.) ?

2014

2015 Herr B.: Um, um dort die auch//

2016

2017 I: Ok.

2018

2019 Herr B.: Um die dort auch zu nutzen.

2020

2021 I: Mhm.

2022

2023 Herr B.: Ich mein, Namibia ist ja en Entwicklungsland in dem die Chinesen, die Inder, die  
2024 Europäer, jetzt auch mit bekannte Automarke, da auch zu Gange sind. (Unv.) da werden  
2025 Fachkräfte gebraucht.

2026

2027 I: Mhm.

2028

2029 Herr B.: und wie gesagt, die sind net. (setzt neu an) Die sind genauso schlau, wie wir,  
2030 arbeiten aufgrund des Klimas anders. Die kriegen net so leicht nen Herzinfarkt. Da geht  
2031 alles Pole. Pole, wenn die da laufen, schlürfen se mit de Schuh. Des is so dort. Aber es is  
2032 auch irgendwo angenehm.

2033

2034 I: Mh.

2035

2036 Herr B.: (..) Was halt schade is, (niest) im Hotelfach werden die ausgenutzt. An der Küste  
2037 sieht das so aus. Da kann man sich bewerben als Trainee. Unbezahlt. Die kriegen  
2038 allenfalls die Uniform und Essen.

2039

2040 I: Mhm.

2041

2042 Herr B.: Und da geht ma von einem Hotel zum andern, bis man dann ähm (.) ne  
2043 Einstellung bekommt. Es gibt in Namibia eine Gewerkschaft. Es gibt in Namibia eine Bank  
2044 für Frauen. Sie kriegen einen Kleinkredit, wenn Sie sich eine Nähmaschine kaufen.

2045

2046 I: Mhm.

2047

2048 Herr B.: Oder mein Freund, der hat sich über seine Frau en Auto gekauft und hat dann en  
2049 Geschäft begonnen. Es gibt in Namibia Zahlungsmittel, die sind weiter entwickelt, wie bei  
2050 uns. Easy Pay heißt das. Und die zahlen kaum noch mit Bargeld. Da ist überall diese Easy  
2051 Pay Stationen.

2052

2053 I: Mhm.

2054

2055 Herr B.: Also man darf nicht glauben. Des is en Entwicklungsland, die sind hinterm Berg.

2056

2057 I: Mhmh (verneinend).

2058

2059 Herr B.: Also, wenn die Mädels da kommen, ratz fatz die haben von Frankfurt bis hier her  
2060 von einen Handy aufs andere, ham die ihr ähm Rechte übertragen und die hat nem  
2061 namibischen Handy, obwohl sie gar keine deutsche Nummer hatte, hat die sch-, plötzlich  
2062 arbeiten können.

2063

2064 I: Mhm.

2065

2066 Herr B.: Die können des. Besser wie wir.

2067

2068 I: Mhm.

2069

2070 Herr B.: Also,

2071

2072 I: Mhm.

2073

2074 Herr B.: Da ist richtig Potenzial.

2075

2076 I: Mhm, mhm.

2077

2078 Herr B.: Ich mein es is klar, ich war gestern im Gottesdienst. Der is in Grünheim. Die  
2079 machen Projekte in Tansania.

2080

2081 I: Mhm.

2082

2083 Herr B.: Und die Pfarrerin hat dann auch gesagt, Tansania is fünfmal so groß wie  
2084 Deutschland, aber die Bevölkerungsdichte nicht so hoch. Die tansanische Frau hat im  
2085 Durchschnitt fünf Kinder. Die deutsche Frau hat 1,5 Kinder.

2086

2087 I: Mh.

2088

2089 Herr B.: Das Durchschnittsalter 65 Jahr bei uns 80. (holt hörbar Luft) Und ich weiß  
2090 nicht, von tausend Kinder sterben in Deutschland, glaub ich, zehn und in Namib (korrigiert  
2091 sich) in Tansania zwei bis drei hundert.

2092

2093 I: Mhm.

2094

2095 Herr B.: Und so paar Zahlen genannt worden. Aber das entwickelt sich, das geht weiter\*

2096

2097 I: Mhm.

2098

2099 Herr B.: Die Chinesen ham ne Eisenbahn gebaut. Des verwerten (unv.) (Geräusche im  
2100 Hintergrund). Die haben in China 5.000 Leut' aus den Gefängnissen raus und ham gesagt,  
2101 entweder in den Knast oder nach Namibia. Aber es gibt kein zurück. Die sitzen jetzt in  
2102 Namibia. (..) Ja. Des is 21. Jahrhundert.

2103

2104 I: Ja also ich glaub auch, dass mit dieser Überwachung, was da jetzt gerade läuft.

2105

2106 Herr B.: Ja.

2107

2108 I: Ich hab Bekannte, die waren jetzt grad dort. (Unv.) ah, das ist so toll. Da ist alles so  
2109 ordentlich und da funktioniert alles so toll. Und da hab ich gedacht, also mich reizt es net.  
2110 (lacht)

2111

2112 Herr B.: Ja.

2113

2114 I: Muss ich Ihnen ganz ehrlich sagen. Da hab ich schon noch so Bedenken. Neh? Mit der  
2115 Gesichtserkennung und die Punktesystemen und (..) ja.

2116

2117 Herr B.: Also es tut irgendwo weh, als Land wo wir die Entwickler mal warn. Wir haben die  
2118 modernsten Kernkraftwerke gebaut. Und heut, bauen des die anderen Länder. Hunderte  
2119 von Kernkraftwerken werden gebaut. Wir reißen die ab. Ich bin jetzt kein Freund von  
2120 Kernkraft, aber des geht einem schon durch den Kopf. Die Firmen, die hier tagen, große  
2121 Automobilfirmen, sitzen auch vor der Haustür, die machen ihr Geschäft nur noch in China.  
2122 Die verdienen nix mehr in Deutschland. Kann das sein? (..) Jetzt machen wir da mit  
2123 Elektroautos rum. Die Chinesen fahren schon lang mit Wasserstoff. (..) (bläst Luft hörbar  
2124 durch den Mund) ist alles sehr unruhig neh?

2125

2126 I: Mhm.

2127

2128 Herr B.: Wenn Sie auch sehen in Saudi Arabien, Türkei, USA.

2129

2130 I: Sind bewegte Zeiten. Das, das is richtig.//

2131

2132 Herr B.: Ohhhh ahh

2133

2134 I: Ja.

2135

2136 Herr B.: Ja.

2137

2138 I: Ja.

2139

2140 Herr B.: Wir sind das Land hier. Und wie ist die Achtung der Kanzlerin gegenüber, neh?

2141 Wie wir die jetzt zum Teil da, auch von uns (stockt kurz). Sehr schwierig.

2142

2143 I: Mh.

2144

2145 Herr B.: Sehr schwierig.//

2146

2147 I: Tja, der Ton wird auch schon schärfer, neh?

2148

2149 Herr B.: Ja. Also ich denk unsere Vorfahren haben auch so gedacht. Ob wir da jetzt  
2150 überempfindlich sind, aufgrund des Alters, ich weiß es net.

2151

2152 I: Ja aber ich glaub es gibt schon auch Zei-, also, ich bin ja aufgewachsen in ner, ner sehr  
2153 stabilen Zeit.

2154

2155 Herr B.: Ja.

2156

2157 I: Ich bin 83 geboren und hab, ja eine sehr große Stabili(.)tät und viel Wohlstand auch  
2158 kennengelernt.

2159

2160 Herr B.: Ja.

2161

2162 I: Mein Eindruck ist schon, dass die Zeiten bewegter werden.

2163

2164 Herr B.: Mhm.

2165

2166 I: Ja. Da fehlt mir vielleicht noch auch die Lebenserfahrung oder wie auch immer. Um jetzt  
2167 einzuordnen, (..) was das bedeutet.

2168

2169 Herr B.: Jaja.

2170

2171 I: Aber ähm ich find es ist schon spürbar. Ach jetzt generationübergreifend, dass sich was,  
2172 dass sich was verändert.

2173

2174 Herr B.: Mh, mh.

2175

2176 I: Dass die Zeiten bewegter werden.

2177

2178 Herr B.: Ja, ja. (leise)

2179

2180 I: Das viel in Bewegung ist und Sachen, die man sicher geglaubt hat oder stabil geglaubt  
2181 hat, auf einmal wackeln.

2182

2183 Herr B.: Ja. Jaja.

2184

2185 I: Und des, des kann natürlich, (.) wahrscheinlich unabhängig davon wie alt man ist,  
2186 Verunsicherungen,

2187

2188 Herr B.: Jaja.

2189

2190 I: Auslösen, neh.

2191

2192 Herr B.: Es gab ein Weinbeamtmann in Riesheim, Schurr hat der geheißen und der hat in  
2193 (..) ja der hat bei Riesheim im Weinbau beschäftigt. Der ist, wäre theoretisch zehn Jahre  
2194 älter als ich. Also, fa/ fast ne Generation vor mir.

2195

2196 I: Mhm.

2197

2198 Herr B.: Und der hat mir gesagt, wie er aufgewachsen is und die sind nach Grenzstadt  
2199 gefahrn, hat er gedacht da ist die Welt zu Ende.

2200

2201 I: Mhm.

2202

2203 Herr B.: (unv.) mal vorstellen. Wir fahren heute europaweit, neh?

2204

2205 I: Ja. Ja. ((zustimmend)) Und das ist ja ne Errungenschaft, //

2206

2207 Herr B.: Ja.

2208

2209 I: Dass ma net merkt, dass man ne Grenze überquert auch.

2210

2211 Herr B.: Ja.

2212

2213 I: Ja. Wobei das natürlich auch net alle so sehen. (lacht)

2214

2215 Herr B.: Ja.

2216

2217 I: Aber ich würd's mal so einordnen. (holt hörbar Luft) Wie ist es denn, ähm (.) , also Sie  
2218 haben (..) verschiedene Arten wahrscheinlich auch, auch Personal zu rekrutieren, in der  
2219 Ausbildung? Haben Sie ja jetzt schon erzählt, dass (stockt kurz) Sie äh einmal so diese  
2220 Richtung in Namibia haben, wo Sie auch Leute, die Sie treffen, ansprechen//

2221

- 2222 Herr B.: Mhm.  
2223
- 2224 I: Oder sich das auch ein Stück weit ergibt.  
2225
- 2226 Herr B.: Ja. Ja.  
2227
- 2228 I: Gibt's noch andere Weg, wie Sie auch rekrutieren? Die, die zwei Eritreer hab ich  
2229 verstanden, kamen über Erwachsene-Bildungsträger, der Kontakt zustande? Wie laufen  
2230 Ihre Personalauswahlprozesse oder auch Ihre Rekrutierungsprozesse ab?  
2231
- 2232 Herr B.: Also wir haben eine sehr gute Kooperation mit der Agentur für Arbeit,  
2233
- 2234 I: Mhm.  
2235
- 2236 Herr B.: die auch wissen vom Profil her, was wir hier brauchen.  
2237
- 2238 I: Mhm.  
2239
- 2240 Herr B.: Und da kommen gelegentlich auch gute Vorschläge.  
2241
- 2242 I: Mhm.  
2243
- 2244 Herr B.: Also wir weisen halt immer wieder drauf hin, dass wir hier fast vorm ((lachend))  
2245 Kollaps stehn. Und natürlich müssen die verwaltungstechnisch einige Leute schicken,  
2246
- 2247 I: Mhm.  
2248
- 2249 Herr B.: Die aber im Prinzip ja gar net arbeiten wollen.  
2250
- 2251 I: Mhm.  
2252
- 2253 Herr B.: Das läuft hier durch, aber es sind schon einige Brauchbare dabei. Also wir haben  
2254 vom der Agentur für Arbeit auch schon gute Leute bekommen.  
2255
- 2256 I: Mhm. (..) Schreiben Sie aus auch, oder eher weniger?  
2257
- 2258 Herr B.: Wir inserieren.  
2259
- 2260 I: Mhm.  
2261
- 2262 Herr B.: Ja.  
2263

2264 I: Mhm.

2265

2266 Herr B.: Also (bläst Luft durch den Mund) allen Flanken. Wir ham nach (.) Agenturen, also  
2267 private schon auch äh in Anspruch genommen.

2268

2269 I: Mhm.

2270

2271 Herr B.: Die nicht billig sind. Aber auch die ham schon, was gebracht.

2272

2273 I: Mhm. (.) Mhm.

2274

2275 Herr B.: Auf allen Flanken. Also es kommt gelegentlich auch jemand rein und sucht Arbeit.

2276

2277 I: Mhm.

2278

2279 Herr B.: Ham wir ein Paar hier gewonnen, die wohne in Bachfeld und der war irgendwo  
2280 LKW-Fahrer. Ich weiß net, was sie gemacht hat. Geputzt oder was. Kamen strahlend rein  
2281 und da haben wir gesagt, Sie können wir brauchen. Sie arbeitet jetzt in der Küche. Er is  
2282 inzwischen woanders beschäftigt.

2283

2284 I: Mhm.

2285

2286 Herr B.: Also es gibt auch Leute, die da anklopfen. Aber wer (unv.) wollen auch mehr  
2287 publik machen, was wir für die Mitarbeiter tun. Wir ham ne betriebliche Altersversorgung.  
2288 Wir haben jetzt gemerkt, ähm (.) wo der Schuh drückt, auch im medizinischen Bereich. Ich  
2289 bin selbst auch betroffen.

2290

2291 I: Mhm.

2292

2293 Herr B.: Ich hatte einen schweren Radunfall.

2294

2295 I: Mhm.

2296

2297 Herr B.: Zwei Zähne drin. Do genäht worden.

2298

2299 I: Mhm.

2300

2301 Herr B.: Äh, wir ham junge Leute, die Implantate brauchen, die Kronen brauchen, die sie  
2302 net bezahlen. Des wollen wir jetzt versichern und ja da tun wir alles Erdenkliche, neh.

2303

2304 I: Mhm. Was ist für Sie das Wichtigste ähm bei der Entscheidung, ob Sie einen jungen  
2305 Menschen in Ausbildung einstellen?



2306

2307 Herr B.: (bläst Luft durch die Lippen) Ja muss halt motiviert sein. Er muss ins Haus  
2308 passen. Es muss ihm einfach Spaß machen und wenn des gegeben is, dann, dann  
2309 funktioniert des auch.

2310

2311 I: Mhm.

2312

2313 Herr B.: Die müssen wollen.

2314

2315 I: Mhm.

2316

2317 Herr Neh?

2318

2319 I: Mhm.

2320

2321 Herr B.: (.) Also wir haben eine (.) junge Frau hier, die war schon bei uns. Dann war sie in  
2322 der Landesgartenschau. Da im Sekretariat. Dann war sie auf nem Schiff. Dann war sie  
2323 wieder hier. War wieder auf nem Schiff und die ist jetzt Sekretärin von meiner Tochter.

2324

2325 I: Mhm.

2326

2327 Herr B.: Also es gibt auch Leut, die kommen wieder zurück.

2328

2329 I: Mhm, mhm.

2330

2331 Herr B.: (holt hörbar Luft) Des is ganz klar, dass in der Küche, auch im Service, die Leute  
2332 raus müssen. Ich würd mir auch mehr Kooperation mit anderen Häusern wünschen. Aber  
2333 des ist schwierig.

2334

2335 I: Mhm.

2336

2337 Herr B.: Im Weinbau so vor 40 Jahren, gab es eine Jungweinprobe. Wein wird jetzt  
2338 geerntet. Er vergärt.

2339

2340 I: Mhm.

2341

2342 Herr B.: Dann haben Sie Rohlinge.

2343

2344 I: Mhm.

2345

2346 Herr B.: Und da is immer so Januar, Februar kam jemand von der Weinbauschule oder  
2347 vom Weinbauamt, der Fachkompetenz hat. [Dann] (unv.) kamen die Winzer, dann wurden

2348 alle Müller-Thurgau zusammen gestellt, ham ne Nummer bekomme, dann alle Rieslinge  
2349 (Rieslinge). Und dann is probiert worden. (unv.) hatte die Nummer 33. Hab ich gewusst, ah  
2350 der ist mir. Aber niemand anderes wusste des.

2351

2352 I: Mhm, mhm.

2353

2354 Herr B.: Je nachdem ob er gut oder schlecht probiert worden is. Dann hat ma gesagt,  
2355 Hose runter. Wir machen das offen. Und das war der Durchbruch im Weinbau.

2356

2357 I: Mhm. (leise)

2358

2359 Herr B.: Die ganze Weinfront, alles was die heute machen. Denen Winzer geht's allen gut.  
2360 Die ham keine Sorgen. Die ham auch keine Konkurrenzangst und des is im Hotelfach  
2361 nicht der Fall. Wenn da Einer kommt und das Rumpsteak für siebzehn Euro verkauft,  
2362 kommt der Nächste und verkauft es für 16,50. Des ist falsch. Und es gibt verschiedene  
2363 Initiativen. Also ich hab jetzt auch die Frau Baumgärtner von der [Tourismus-] (unv.)  
2364 Werbung gebeten mim Landrat zu sprechen, dass wir hier mal gemeinsam zusammen  
2365 kommen, Fachkräftemangel ist des Thema und dann so überbetrieblich.

2366

2367 I: Mhm.

2368

2369 Herr B.: Da gibt's jetzt ein Konzept. Es gibt ne Arbeitsgruppe und da kommt bei raus, dass  
2370 wir unter anderem einen Art Mitarbeiterpass machen, dass die Mitarbeiter vergünstigt im  
2371 anderen Hotel essen können,

2372

2373 I: Mhm.

2374

2375 Herr B.: Dass wir Jobaustausch machen. Da (stockt kurz) kommt jetzt einiges ins(unv.)  
2376 rollen. Aber die Frage is, wer lässt sich da in die Karten gucken.

2377

2378 I: Mhm. Sind Sie gera- Reiterstadt-Land is das dann? Oder is des?//

2379

2380 Herr B.: Is en Landkreis.

2381

2382 I: Land, mh.

2383

2384 Herr B.: Ja. (..) Also wir sind Landkreis Reiterstadt. Landkreis Weinstadt.

2385

2386 I: Mhm, mhm, genauso so heißt, so heißt, so heißt des ja.// (gleichzeitig mit Herr B.)

2387

2388 Herr B.: Es gibt die Verbandsgemeinde Grünheim. Also ja.

2389

2390 I: Genau. Ah ja.

2391

2392 Herr B.: Ja.

2393

2394 I: Mhm. Und wenn Sie nochmal (.) ähm über diese Entscheidungen, wen Sie einstellen,  
2395 nachdenken. Wie treffen Sie diese Entscheidungen? Gemeinsam mit jemandem? Oder  
2396 also wählen Sie das Personal aus?

2397

2398 Herr B.: Also//

2399

2400 I: Gemeinsam mit Ihrer Tochter? Oder mit der?

2401

2402 Herr B.: Das, das machen wir und die Mitarbeiter.

2403

2404 I: Ja. Mhm.

2405

2406 Herr B.: Die Mitarbeiter.

2407

2408 I: Mhm. Mhm.

2409

2410 Herr B.: Also, die, die Bewerber, die können mal ein Probetag hierher kommen,

2411

2412 I: Mhm.

2413

2414 Herr B.: Ins Hauskeeping, in den Service, in die Küche und die Mitarbeiter haben das  
2415 maßgebliche Wort hier.

2416

2417 I: Mhm.

2418

2419 Herr B.: Da komme auch andere Fragen, wie bei den Chefs, neh.

2420

2421 I: Mhm.

2422

2423 Herr B.: Des is uns ganz wichtig.

2424

2425 I: Mhm.

2426

2427 Herr B.: Wobei jetzt bei den Namibiern, des (stockt kurz) geht (lachend) halt nicht, dass  
2428 die (.) Probe arbeiten. Des ist schon ein Risiko, neh.

2429

2430 I: Das ist dann im Prinzip, //

2431

2432 Herr B.: Bei dem einen Fall//

2433

2434 I: Funktioniert oder funktioniert nicht.

2435

2436 Herr B.: Ja. Dem einen Fall wohnt jetzt die Tante hier. Des Mädels, was ich gestern  
2437 abgeholt habe. Ist die Tochter von einem, der im Hotel arbeitet.

2438

2439 I: Mhm.

2440

2441 Herr B.: Daher kenn' ich den.

2442

2443 I: Mhm.

2444

2445 Herr B.: Der spricht relativ gut deutsch. Der weiß, was ich da mache.

2446

2447 I: Mhm.

2448

2449 Herr B.: Also im Hotel bin ich da ganz hoch geachtet, die merken dauern, wer da alles  
2450 kommt und hin und her. Und da hat der mich angesprochen und (.) ja. Da haben wir uns  
2451 kennengelernt und ja der Vatter is jetzt ganz hinterher. Der hat den auch gestern an den  
2452 Flugplatz gebracht.

2453

2454 I: Mhm.

2455

2456 Herr B.: War am Flugplatz geblieben, bis sie auf ihrem Platz sitzt im Flieger und dann hat  
2457 er geschrieben, jetzt is sie in deinen Händen. (lacht)

2458

2459 I: Ja, ok. Mhm.

2460

2461 Herr B.: Und des können Sie (unv.), also ich kann mir nicht vorstellen, dass der  
2462 Großkonzern sowas machen kann.

2463

2464 I: Mhm.

2465

2466 Herr B.: Die bilden top aus. Aber die haben im ersten Jahr ne wahnsinnig theoretische  
2467 Ausbildung. Des können wir gar nicht leisten hier. Aber sowas können die halt nicht.

2468

2469 I: Mhm, mhm.

2470

2471 Herr B.: Des ist unsere Stärke.

2472

2473 I: Mhm. Achten Sie auch (.) noch auf was anderes oder ist das so, weil Sie gesagt haben,

2474 das Wollen is eigentlich im Mittelpunkt.

2475

2476 Herr B.: (...) Müssen Sie eigentlich meine Tochter fragen. Ich kann sie auch gern nochmal  
2477 holen, wenn Sie sie wollen ((lachend)).

2478

2479 I: ((lachend)) ja, also können wir gerne gleich machen.

2480

2481 Herr B.: (lacht) Ja.

2482

2483 I: Ehm, aber das passt auch mit dem, was Sie gesagt haben. Das sind so ein paar Fragen,  
2484 die ich mir so vorbereitet hab, damit ich nix vergesse.

2485

2486 Herr B.: Ja.

2487

2488 I: So zu sagen ergänzend zu dem, was Sie erzählen, neh.

2489

2490 Herr B.: Ja.

2491

2492 I: Deswegen manchmal doppelt sichs auch so en bisschen.

2493

2494 Herr B.: Ja.

2495

2496 I: Ich geh sie trotzdem nacheinander durch, damit ich einfach nix äh übersehe.

2497

2498 Herr B: Ich mein Sie sind ja in der Psychologie,

2499

2500 I: In Erziehungswissenschaft bin ich.

2501

2502 Herr B.: Ja aber machen die da auch ein bisschen mit, mit Psychologie rein.//

2503

2504 I: Ja, ja natürlich. Klar. Ja.

2505

2506

2507 Herr B: Ich hab erst vor ein paar Jahren gelernt, dass Frauen anders denken, wie Männer.

2508

2509 I: Mhm.

2510

2511 Herr B.: Meine Frau, die hatte Pfeiffersche Drüsenfieber (Pfeiffersches Drüsenfieber), was  
2512 net erkannt erkannt war und dann war sie in ner Kur und dann hat sie angerufen, sie  
2513 bräucht en Psychologen. Und ich weiß aus meinem ganzen Bekanntenkreis, wenn ein  
2514 Psychologe mal in eine Ehe reinspuckt,

2515

2516 I: Mhm.

2517

2518 Herr B.: Dass die Ehe auseinander geht.

2519

2520 I: Mhm.

2521

2522 Herr B.: Und also ich selbst war auch em (.) Selbstmord von meinem Vater und nach em  
2523 Selbstmordversuch von meiner Schwester, war ich auch in einer Phase hier, wo ich ein  
2524 Jahr außer Gefecht war. Ich war also auch in (Klinik) in der Behandlung, hab da auch viel  
2525 dabei gelernt und da wurde die Familie mit einbezogen.

2526

2527 I: Mhm.

2528

2529 Herr B.: Da wurde immer, man muss immer aus der Umgebung merken, geht er rauf,  
2530 runter. Wie ist der mit der Psyche.

2531

2532 I: Mhm.

2533

2534 Herr B.: Ja und meine Frau, die kam dann Psy (korrigiert sich) zum Psychologe hier. Ich  
2535 bin da nie gefragt worden.

2536

2537 I: Mhm.

2538

2539 Herr B.: Das find' ich schlecht.

2540

2541 I: Mhm.

2542

2543 Herr B.: Ich fand's bei uns gut. Is auch bei meiner Schwester jetzt so. Die is, da is der  
2544 Lithiumspiegel ganz wichtig. Geht die hoch, geht die unter. Wenn sie an- (korrigiert sich),  
2545 wenn die anfängt Hochdeutsch zu spreche, dann muss sofort reagiert werde. Weil des  
2546 steigert sich hoch, bis in eine Psychose. Und wenn sie runter geht in die Manie.

2547

2548 I: Mhm.

2549

2550 Herr B.: (holt hörbar Luft) Und da ist die Umgebung gefordert. Und bei meiner Frau wie  
2551 gesagt und da hab ich lernen müssen, gelernt, dass Frauen anders denken wie Männer.  
2552 Und wir warn früher weiter auseinander. Meine Frau, die hat sich um den Vertrieb  
2553 gekümmert.

2554

2555 I: Mhm.

2556

2557 Herr B.: Im Weingut. Ich war mehr im Keller. Ich war mit dem LKW unterwegs, hab

- 2558 100.000 Flaschen ausgeliefert im Jahr und hier sitzen wir mehr aufeinander.  
2559  
2560 I: Mhm.  
2561  
2562 Herr B.: Und bei uns so in dem Dreierteam, meine Frau, meine Tochter und ich, da sind  
2563 manchmal so Situationen, wo ich denk, ((lachend)) (unv.) Frau, das darf nicht wahr sein.  
2564 Wo selbst mei Tochter sagt, das kannst du doch nicht machen.  
2565  
2566 I: Mhm.  
2567  
2568 Herr B.: Und (.) ich muss sagen, des weiß ich erst seit en paar Jahre.  
2569  
2570 I: Mhm.  
2571  
2572 Herr B.: Is auch en Lernprozess.  
2573  
2574 I: Ja. ((lachend))  
2575  
2576 Herr B.: (lacht)  
2577  
2578 I: (lacht) Is ne Ehe wahrscheinlich immer.  
2579  
2580 Herr B.: (lacht) Ja.  
2581  
2582 I: (lacht) Ich bin auch verheiratet. Ich kann auch schon mitreden.  
2583  
2584 Herr B.: Ja. Ja.  
2585  
2586 I: Ja.  
2587  
2588 Herr B.: Ja.  
2589  
2590 I: Ja. Ehm (..) was is denn für Sie persönlich wichtig, wenn es um die Aus- (korrigiert sich)  
2591 Einstellung Jugendlicher mit ausländischen Wurzeln, also Migrationshintergrund als  
2592 Azubis geht? Also (.) gibt's da ne Haltung von Seiten in (korrigiert sich) Ihres Betriebes?  
2593 Sie sind sehr offen, das haben Sie ja auch schon erzählt. Aber vielleicht gibt's da  
2594 irgendwie ne, ne Haltung. Oder was, was bedeutungsvoll is.  
2595  
2596 Herr B.: Also ich finde die sollen ihre Herkunft nicht verbergen. Die sollen schon auch, (..)  
2597 ihre Kultur hier leben.  
2598  
2599 I: Mhm, mhm.

2600

2601 Herr B.: Natürlich, ich kann jetzt nicht, wenn wir. Wir haben Moslems. Auch hier. Und es  
2602 wird zum Teil soweit sogar Rücksicht genommen, dass wir sagen, den Ramadan da sollen  
2603 se sich mal eine Woche Urlaub nehmen. Aber wir können dann halt nicht akzeptieren,  
2604 wenn die da hungern, dass die da am Ende zusammenbrechen sind. Neh?

2605

2606 I: Mhm.

2607

2608 Herr B.: Ähm also hier müssen wir schon drauf achten, dass hier gleiches Recht für alle  
2609 gilt. Gewisse Rücksicht ja aber das wird auch im Team besprochen.

2610

2611 I: Mhm.

2612

2613 Herr B.: Also im Hauskeeping is des der Fall, ähm dass die Hausdame dann, doch brauch  
2614 die die Chefs- (unv.), sag mal das is so und so.

2615

2616 I: Mhm.

2617

2618 Herr B.: Die Hungern jetzt und Fasten, macht ihr da mit, dass wir das so und so (unv.). Für  
2619 mich in Ordnung.

2620

2621 I: Mhm.

2622

2623 Herr B.: Genauso mit der Urlaubsregelung. Länger als vierzehn Tage im Urlaub, soll man  
2624 eigentlich am Stück nicht nehme.

2625

2626 I: Mhm.

2627

2628 Herr B.: Aber auch da ist das Team gefordert. Wenn die nach Afrika fahren, was ein  
2629 Flugticket sechs-, achthundert Euro kostet. Dann wollen die ihren Jahresurlaub dann  
2630 haben. Neh?

2631

2632 I: Mh.

2633

2634 Herr B.: Und ähm des ist ne Sache, das muss ma im Team entwickeln. Da müssen die alle  
2635 mitmachen.

2636

2637 I: Mhm.

2638

2639 Herr B.: Also alles in allem, die ken-, die, die Migranten, die müssen sich hier schon  
2640 einordnen, anpassen, aber trotzdem auch ihr Selbstbewusstsein nicht verlieren. Des is  
2641 uns schon wichtig. Die sollen schon auch zeige, wer se sind.



2642

2643 I: Mhm.

2644

2645 Herr B.: Aber was Kleidung, alles, betrifft, das klappt ja auch alles. Da haben die ihre  
2646 Uniform und da funktioniert des neh//

2647

2648 I: Ja, Sie ham. Sie ham ja grad gesagt, Sie ham sowohl chris-  
2649 also christliche//

2650

2651 Herr B.: Ja.

2652

2653 I: Auszubildende als auch muslimische? //

2654

2655 Herr B.: Wir ham Muslime.

2656

2657 I: Auszubildende oder ähm Mitarbeitende? Beides.

2658

2659 Herr B.: Beides.

2660

2661 I: Ja.

2662

2663 Herr B.: Beides.

2664

2665 I: Gibt's ähm bei den Azubis (.) (Stimmen aus Radio oder Fernseher im Hintergrund) ähm  
2666 (.) sichtbare religiöse Symbole, die getragen werden? Zum Beispiel Kreuzanhänger oder  
2667 Kopftuch.

2668

2669 Herr B.: Mit Kreuz kann auch Christanhänger oder //

2670

2671 I: Genau das mein ich ja.

2672

2673 Herr B.: Ja //

2674

2675 I: Genau. Ja.

2676

2677 Herr B.: Ja aber das is (Geschirr klirrt) (unv.) nicht auffällig.

2678

2679 I: Mhm.

2680

2681 Herr B.: Nicht auffällig.

2682

2683 I: Mhm.

- 2684
- 2685 Herr B.: Is manchmal Tätowierungen sind manchmal ein Thema.
- 2686
- 2687 I: Mhm.
- 2688
- 2689 Herr B.: Da is [inzwischen] (unv.) //
- 2690
- 2691 I: (unv.) Also religiöser Natur oder?//
- 2692
- 2693 Herr B.: Ne, ne, ne.
- 2694
- 2695 I: Achso ok.
- 2696
- 2697 Herr B.: Allgemein.
- 2698
- 2699 I: [Ja/Eher] vom Erscheinungsbild her.
- 2700
- 2701 Herr B.: Ja, da is eine aus Spanien, die war ja voll (unv.), [mit] lange Ärmeln und so weiter
- 2702 oder Halstuch angehabt.
- 2703
- 2704 I: Mhm, mhm.
- 2705
- 2706 Herr B.: Ja (leise).
- 2707
- 2708 I: Ok. (holt hörbar Luft)
- 2709
- 2710 Herr B.: Aber es is halt. (..) Wichtig ist, die Berufsschulen sind auch ein wichtiger Faktor.
- 2711
- 2712 I: Mhm.
- 2713 Herr B.: Da is auch heute Abend grade auch ein Treffen. Sind wir eingeladen in die
- 2714 Berufsschule Grünheim.
- 2715
- 2716 I: Mhm.
- 2717
- 2718 Herr B.: Die Berufsschulen sind da auch sehr gefordert. Also in Friesenstadt die junge
- 2719 Dame, die jetzt grade hier steht, die linke,
- 2720
- 2721 I:Mhm.
- 2722
- 2723 Herr B.: Die ist da in einem, in einer Klasse, da sind nur Migranten und die sprechen nur
- 2724 ausländisch.
- 2725

2726 I: Mhm.

2727

2728 Herr B.: Und die Namibierin, die jetzt hier ist, die können plötzlich alle deutsch. Des sind  
2729 wohl auch Flüchtlinge dabei, aber die sind schon en paar Jahre hier. (Laute Geräusche im  
2730 Hintergrund setzten ein)

2731

2732 I: Mhm.

2733

2734 Herr B.: Also (unv.) merkt man auch schon die Erfolge. Neh?

2735

2736 I: Mhm, mhm. (Geräusche werden schwächer)

2737

2738 Herr B.: Aber die Berufsschule und auch die Prüfer später, die sind da gefragt.

2739

2740 I: Mhm.

2741

2742 Herr B.: Und da merk ich auch bei den Namibier, ich kann doch den in Wirtschaft,  
2743 Sozialkunde, wegen diesem Fach net durchfallen lassen. Was soll des?

2744

2745 I: Mhm.

2746

2747 Herr B.: Und ich denk, da is schon auch ein Umdenken.

2748

2749 I: Mhm.

2750

2751 Herr B.: Auch sprachlich. Also in Grünheim dürfen die Namibier am Anfang auch, äh mit  
2752 Englisch arbeiten.

2753

2754 I: Mhm, mhm.

2755

2756 Herr B.: Und des sind auch Dinge, da müssen wir nachdenken. Ich mein die Namibier  
2757 wachsen auf mit, mit ähm Englisch, Swahili und dann noch ähm, dann noch  
2758 Stammessprache.

2759

2760 I: Mhm.

2761

2762 Herr B.: In Namibia gibt's über dreißig Stämme in Tansania gibt es glaub ich zweihundert  
2763 Stammessprachen. Die wachsen dreisprachig auf.

2764

2765 I: Mhm, mhm.

2766

2767 Herr B.: Und deshalb bei uns. Sie können die Führerscheinprüfungen heut, glaub ich, auf

- 2768 Italienisch, Spanisch und was weiß ich noch machen und da müssen wir in unserem Beruf  
2769 auch en bissle großzügiger sein. Und in den meisten Fällen sehe ich ja, das ist ein  
2770 Ausländer hier. Wenn ich halt merk', dass er die Sprache noch nicht so beherrscht, dann  
2771 bemüh' ich mich halt auch ein bissel.  
2772  
2773 I: Mh, mh.  
2774  
2775 Herr B.: Wir sind halt ein Einwanderungsland, auch wenn's die Partei 1 meine eigene  
2776 Partei nicht wahr haben will.  
2777  
2778 I: Mhm, mhm.  
2779  
2780 Herr B.: [Is es aber] (unv.).  
2781  
2782 I: Mhm, mhm.  
2783  
2784 Herr B.: Wir brauchen die auch.  
2785  
2786 I: Was denken Sie denn, ähm steht ihre eigene Lebensgeschichte in Verbindung mit Ihrer  
2787 Haltung, was eben ausländische Auszubildende oder Azubis mit Migrationshintergrund  
2788 angeht? Gibt's da, //  
2789  
2790 Herr B.: Ich denk schon ein bissel. Die ganz Familie ist ja auch so geprägt. Die  
2791 Tochter, meine Frau, wir denken ja alle so.  
2792  
2793 I: Mhm.  
2794  
2795 Herr B.: (..) In meinem Anfang war das hier auch so, dass wir (.) den Mitarbeitern klar  
2796 haben mache, mussten als der erste Namibier kam, ähm, dass wir den schon en bissle  
2797 mehr verwöhnen müssen. Die ham schon gemerkt, wie ich mich den (korrigiert sich), für  
2798 den einsetzt, neh?  
2799  
2800 I: Mhm, mhm.  
2801  
2802 Herr B.: Dem hab ich ein Auto gekauft, dem hab ich den Führerschein finanziert. Alles.  
2803  
2804 I: Mhm.  
2805  
2806 Herr B.: Der hat des auch zurückbezahlt. (holt hörbar Luft) Ähm, des machen wir ja für  
2807 andere auch, aber die ham schon gemerkt, oh der, der kniet sich da rein.  
2808  
2809 I: Mhm.

2810

2811 Herr B.: das geht's mir net drum, dass ich jetzt ne gute Arbeitskraft haben. Mir geht's da  
2812 um den Mensch.

2813

2814 I: Mhm.

2815

2816 Herr B.: Und wenn des stimmt, dann klappt das andere auch.

2817

2818 I: Mhm. Was würden Sie sagen, ist das Wichtige, was an Ihrer Lebensgeschichte eben  
2819 macht, dass Sie so en Umgang haben? (dumpfes Geräusch)

2820

2821 Herr B.: Die Gene, das is in den Genen drin. (lacht) Man hat's oder man hat's nicht.

2822

2823 I: Ok.

2824

2825 Herr B.: Ja. Wie gesagt das Wort Armut, wenn ich das hör, wenn (unv.) sagt, die Arme in  
2826 Namibia, [sag ich] (unv.): Nee!. (.) Geh mal mit.

2827

2828 I: (.) Mhm.

2829

2830 Herr B.: Sind manche, manche hier ärmer, wie sie glauben. Wenn man hier erlebt, dass  
2831 eine Familie kommt, mit zwei Kinder, sich beschwert, der Abfluss ähm der geht net. Ist  
2832 doch eine Unverschämtheit und so ein Zimmer. Ich mein ich kümmer mich drum. Dann  
2833 hab ich gehört, dass die Kinder, das war in der Weinlese, //

2834

2835 I: Mhm.

2836

2837 Herr B.: Jede Menge Weintrauben sich bestellt haben. Dann haben die in dem Abfluss des  
2838 ganze Ding alles reingedrückt und verstopft. Ich hab's dann da abends sauber gemacht.  
2839 Meine Tochter hat erlaubt, sich zwanzig Euro zu nehmen für den Einsatz. Wenn ich en  
2840 Installateur geholt hätte, der hätte wieder über 100 Euro verlangt.

2841

2842 I: Mhm.

2843

2844 Herr B.: Da gab's da drüber noch ne Beschwerde.

2845

2846 I: Mhm.

2847

2848 Herr B.: Des sind arme Menschen und arme Kinder. Die gar nicht wissen, was das alles  
2849 wert is.

2850

2851 I: Mhm.

2852

2853 Herr B.: (räuspert sich)

2854

2855 I: Mhm.

2856

2857 Herr B.: Ja. (.) (Holt hörbar Luft) Ja und damals als, also drei Persönlichkeiten hab ich  
2858 frühzeitig verloren. Außer jetzt mit meinem Vater die Geschichte.

2859

2860 I: Mhm

2861

2862 Herr B.: Das war dieser Günther Karl.

2863

2864 I: Mhm.

2865

2866 Herr B.: Dann war ich in Riesheim in einem Verein, der mich auch sehr geprägt hat. Der  
2867 hieß (unv.). Der is auch sehr früh gestorben. Ja, sind eigentlich vier. Dann war's der  
2868 Landrat Schmitt. Der war vor der [Frau] Schröder Landrat.

2869

2870 I: Mhm.

2871

2872 Herr B.: Und der is jo. Hat sich mim eigenen Auto überfahr. Der hat gern einen getrunke  
2873 und fährt nach Haus un hat's net gepackt bis nach Haus und im BMW is dies  
2874 [Fußfüllbremse] (unv.) hat sein eines Fuß unter de (korrigiert sich) unter des Auto  
2875 gebracht. Der kam ins Krankenhaus. Die haben den in Riesheim im Krankenhaus  
2876 wunderbar zusammengeflickt und haben nicht gemerkt, dass er im Kopf verblutet is.

2877

2878 I: Mh.

2879

2880 Herr B.: Is kein CT gemacht worden. Das hat mich sehr mitgenommen.

2881

2882 I: Mhm.

2883

2884 Herr B.: Und dann hier vom Weingut Rebenpracht, der mir auch sehr gut (unv.), der  
2885 Eberhardt Rebenpracht, der is umgefallen und war tot, vor drei oder vier Jahren.

2886

2887 I: Mhm.

2888

2889 Herr B.: Und das waren Menschen, die haben mich sehr, sehr unterstützt. Und wenn Sie  
2890 da so jemand aus dem Leben gerissen kriegen, (..) (atmet hörbar aus) ja. Und das war mit  
2891 dem Günther Karl mit Namibia damals besonders schlimm. Neh? Voller Elan (unv.).

2892

2893 I: Mhm.

2894

2895 Herr B.: (rascheln) Mir machen und tun da und des war der erste Flug, den mir mit ihm da  
2896 machen wollten. Oder ich mit ihm. Und Pläne gehabt, da gehen wir in die Buschbar. Wir  
2897 machen des und des. (unv.) mit den VW-Busschen, da warn die Verhältnisse noch  
2898 anderes vor 25 Jahrn in Namibia, neh.

2899

2900 I: Mhm.

2901

2902 Herr B.: Und dann stirbt der.

2903

2904 I: Mhm.

2905

2906 Herr B.: Geht morgens da raus, ohhhr ich freu mich auf Namibia und kommt nicht mehr  
2907 wieder.

2908

2909 I: Mhm.

2910

2911 Herr B.: Und abends kommt der Arzt und sagt, Herr (unv.) kommen Sie mal.

2912

2913 I: Mhm.

2914

2915 Herr B.: Ja. Das war hart ((betroffen)). Ja ((schnalzt mit der Zunge)), der hat damals in der  
2916 sogenannten (...), das hieß Hochschule Reiterstadt. Das war der Vorgänger von der Uni//

2917

2918 I: Vorgänger von der Uni Reiterstadt. Jaja, mhm.

2919

2920 Herr B.: Und die Uni is in Reiterstadt natürlich schon en Meilenstein für die Stadt, neh.

2921

2922 I: Mh, mh.

2923

2924 Herr B.: Toll entwickelt.

2925

2926 I: Mhm.

2927

2928 Herr B.: Ja. (...) Jo, was ham Se'n noch?

2929

2930 I: Ja, vielen, vielen Dank.

2931

2932 Herr B.: (lacht)

2933

2934 I: Öh, für Ihre Erzählung//

2935

2936 Herr B.: Ich kann Ihnen noch ein paar Leute vorstellen da.

2937

2938 I: Ja. Ich hab noch. Ich geh noch grad einmal, ((Blättern von Papier zu hören)) Sie, Sie  
2939 müssen jetzt hier (lacht). Vieles haben wir, glaub ich, auch schon besprochen. Sie bilden  
2940 aus. Ss- [Anzahl] (unv.) der Azubis hatten wir auch. Welche Berufe, hatten wir auch. (.)  
2941 Genau. (5sec.) Sie ham gesagt, Sie als Leitungsteam entscheiden über, darüber wer  
2942 eingestellt (stockt kurz) wird, aber auch das Team.

2943

2944 Herr B.: Mit den Mitarbeitern, ja.

2945

2946 I: Die Mitarbeitenden, genau. Genau. Welche Schulabschlüsse ham ihre Azubis? (.) Ganz  
2947 unterschiedlich.

2948

2949 Herr B.: Bis zum Abitur.

2950

2951 I: Mhm.

2952

2953 Herr B.: Mhm. (unv.)//

2954

2955 I: Also im Prinzip von Hauptschul-(.)abschluss bis zum Abitur?

2956

2957 Herr B.: bis zum Abitur. Ja

2958 (gleichzeitig).

2959

2960 I: (4 sec.) Bis Abitur ((macht evt. Notizen). Und wie is es mit ähm (.) zum Beispiel den  
2961 namibischen Azubis? Gibt's da ein Anerkennungsprozess für deren//

2962

2963 Herr B.: Die ham mindestens Secondary School.

2964

2965 I: Und das entspricht, dann der//

2966

2967 Herr B.: Abitur.

2968

2969 I: D-Dem Abitur.

2970

2971 Herr B.: Mhm.

2972

2973 I: Ok. Mhm.

2974 Herr B.: Ja.

2975

2976 I: ((Blättern von Papier)) Und dann hab ich noch ein paar Fragen (.) zu Ihnen. Sie sind  
2977 männlich. Sie sind (.) 50 geborn, ham Sie gesagt. Sie sind deutscher Staatsangehöriger.



- 2978
- 2979 Herr B.: Mhm.
- 2980
- 2981 I: Mhm. ((Geräusche von einem Stift)). (..) Wo sind Sie geboren?
- 2982
- 2983 Herr B.: Grünheim.
- 2984
- 2985 I: In Grünheim.
- 2986
- 2987 Herr B.: Ja.
- 2988
- 2989 I: Ähhä. Ihre Eltern, wo sind die geboren?
- 2990
- 2991 Herr B.: Mein Vater in Rauschbach.
- 2992
- 2993 I: Ähhä.
- 2994
- 2995 Herr B.: Und meine Mutter in Riesheim.
- 2996
- 2997 I: (5 sec.) Wissen Sie wo Ihre Großeltern geboren sind?
- 2998
- 2999 Herr B.: (bläst Luft durch den Mund) ((überlegt)) Meine Großeltern, die sind alle auch, in  
3000 der, in Baden-Württemberg geboren. Eigentlich in Wunstorf.
- 3001
- 3002 I: Mhm.
- 3003
- 3004 Herr B.: Ja.
- 3005
- 3006 I: (...) Mhm. Sie haben (..) eine Tochter?
- 3007
- 3008 Herr B.: Ja.
- 3009
- 3010 I: Mhm. (..) Und sind verheiratet.
- 3011
- 3012 Herr B.: Ja.
- 3013
- 3014 I: Sie haben auf dem zweiten Bildungsweg das Abitur gemacht, neh?? Also (unv.)//
- 3015
- 3016 Herr B.: Mittlere Reife
- 3017 und dann F-Fachhochschule.
- 3018
- 3019 I: Genau. (..) Ehm, das is dann Fachabitur?

3020

3021 Herr B.: Ja.

3022

3023 I: Mhm.

3024

3025 Herr B.: Bin praktisch Diplom[-ingenieur] (unv.) FH.

3026

3027 I: Mhm. (4 sec.) Genau das wär' das nächste: Berufsausbildung. (Unv.) hier runter. (.) Mh  
3028 Studium, Weiterbildung, Meister davon haben Sie mir ja erzählt. Neh, Sie sind, haben  
3029 dieses Weinbaustudium gemacht.

3030

3031 Herr B.: Genau, ja.

3032

3033 I: Und vorher Aus-//

3034

3035 Herr B.: Getränketechnologie.

3036

3037 I: Vorher ne Ausbildung.//

3038

3039 Herr B.: Vorher ne Ausbildung, ja.

3040

3041 I: Zum?

3042

3043 Herr B.: Ne Lehre, zum Winzer.

3044

3045 I: Genau, zum Winzer//

3046

3047 Herr B.: Winzergehilfe.

3048

3049 I: Mhm. (...) Eh die Branche Ihres jetzigen Betrieb ist Hotel?

3050

3051 Herr B.: Mhm.

3052

3053 I: Wesen? Und Ihre Funktion, Stellenbezeichnung im Betrieb. Sind Sie Geschäftsführer  
3054 oder sind? Ja, mhm.

3055

3056 Herr B.: Inhaber, Geschäftsführer.

3057

3058 I: Mhm. (5 sec.) ((lautes Klappern von Geschirr)) Geschäftsführer. Und den Betrie-, also  
3059 steht, wie lange schon im Betrieb beschäftigt beziehungsweise seit wann  
3060 Geschäftsleitung? Das das Haus gibt's also seit Anfang neh?

3061



## Transkript Herr C.

- 1 I: Ja. Also im Rahmen meiner Forschung interessiere ich mich ähm für Personen,  
2  
3 Herr C.: Mhm.  
4  
5 I: die junge Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung einstellen.  
6  
7 Herr C.: Mhm.  
8  
9 I: Und diesen Menschen so eine Chance geben. (Föhngeräusche im  
10 Hintergrund)  
11  
12 Herr C.: Ja!  
13  
14 I: Und tatsächlich interessiert mich dafür Ihre persönliche Lebensgeschichte ähm  
15 und ich würde Sie bitten, ob Sie mir die erzählen können, ähm.  
16  
17 Herr C.: Mhm.  
18  
19 I: Für mich ist alles wichtig, was für Sie wichtig ist zu erzählen und Sie dürfen da  
20 anfangen, wo Sie anfangen wollen, und ich werd erstmal nur zuhören und Sie  
21 erzählen lassen und am Schluss werd ich ein paar Nachfragen stellen.  
22  
23 Herr C.: Also meine Lebensgeschichte jetzt so? (Gespräch im Hintergrund) Äh  
24 ah ok (lacht).  
25  
26 I: Mhm. (lacht mit) Genau!  
27  
28 Herr C.: Ja, wie gesagt, äh aufgewachsen im Friseurgeschäft. Von meinen  
29 Eltern.  
30  
31 I: Mhm. Mhm.  
32  
33 Herr C.: Und dann ähm mit (...) wie alt war ich dann, muss mal überlegen.  
34  
35 I: Mhm.  
36  
37 Herr C.: Ich hab 23// mit 23 den Meister gemacht und hab dann später mit  
38

- 39 I: Mhm.  
40  
41 Herr C.: mit ähm (...) 35 glaub ich war ich// Nee, net ganz 38 hab ich dann das  
42 Geschäft übernommen.  
43  
44 I: Mhm. Mhm.  
45  
46 Herr C.: Dann ist das Ganze aufgeteilt worden. Hat dann praktisch mein Vater  
47 hat ja zwei Geschäfte gehabt. Eins hat meine Schwester dann (.) übernommen  
48 und eins hab ich dann, dann war es gerecht  
49  
50 I: Mhm.  
51  
52 Herr C.: aufgeteilt. Und. Ja. Seitdem. Gut der Vater, der hilft als noch mal mit  
53 net? In der Buchhaltung machen so bissel noch, ne?  
54  
55 I: Ok.  
56  
57 Herr C.: Bis das alles so. Schließt halt manchmal noch auf, geht auf die Bank,  
58 macht er auch noch gern. Die Kasse mach ich abends dann (lacht)  
59  
60 I: (lacht mit)  
61  
62 Herr C.: Dass er bissel noch drinbleibt da. Net, also? Er will nicht unbedingt ähm/  
63 oder wir wollten auch nicht haben, dass er einfach so rausgekickt wird, ne? Wir  
64 brauchen dich jetzt nicht mehr und Tschüss. Haben wir auch nicht gemacht.  
65  
66 I: Mhm.  
67  
68 Herr C.: Demnach hilft auch die Mutter manchmal noch mit. Die putzt nochmal  
69 net?  
70  
71 I: Mhm.  
72  
73 Herr C.: Und so abends. Macht den Salon nochmal sauber, kehrt.  
74  
75 I: Mhm.  
76  
77 Herr C.: Ja. Soweit. (..) Ansonsten. Was/ was wollen Sie wissen noch? (lacht)  
78 Das war jetzt mal die Kurzform, ne?  
79  
80 I: Ja. Ja, für mich ist eigentlich alles wichtig, was Sie so sagen, das ähm muss  
81 man wissen, wenn man meine Lebensgeschichte hören will.

82

83 Herr C.: Ich hab halt äh die ganze Zeit immer alleine geschafft, bei mir drüben,  
84 im Herrensalon, ne?

85

86

87 I: Mhm.

88

89 Herr C.: War immer (..) turbo morgens bis abends nur schneiden, schneiden,  
90 schneiden, ne?

91

92 I: Mhm.

93

94 Herr C.: Und dann äh fand ichs halt gut äh, dass ich jetzt bisschen Unterstützung  
95 a hab jetzt, ne?

96

97 I: Mhm.

98

99 Herr C.: Also für mich war das schon ein Segen irgendwo, ne?

100

101 I: Mhm.

102

103 Herr C.: Mit dem Ganzen, dass wir jetzt auch mittlerweile 3 Männer äh im  
104 Geschäft noch haben net, oder?

105

106 I: Ok.

107

108 Herr C.: Mit mir sind wir zu viert, net? Mit dem Vater sogar zu fünft (lacht).

109

110 I: Mhm (lacht mit).

111

112 Herr C.: Als manchmal auch, wenn wir alle schneiden, ne? Ja. (..) So ist das  
113 dann halt jetzt.

114

115 I: Mhm.

116

117 Herr C.: Derzeitige Zustand (lacht).

118

119 I: Und Sie also dürfen auch gerne von Ihrer Familie erzählen oder von Ihrer  
120 Schulzeit, alles was so wichtig ist für Sie, was passiert ist bis heute, sozusagen.

121

122 Herr C.: Wohne in Frankreich (lacht).

123

124 I: Mhm, ok (lacht mit).

- 125  
126 Herr C.: Hab zwei Kinder.  
127  
128 I: Mhm.  
129  
130 Herr C.: Der Groß ist jetzt/ wird 18 im Januar und er Kleine (.) 14 ist der. Ja.  
131 Geschieden und, wie gesagt, mit der jetzigen Frau halt auch im Geschäft.  
132 Soweit. (lacht). Ja. (lacht) Muss immer weiter gehen, net? Irgendwie (lacht).  
133  
134 I: Ja.  
135  
136 Herr C.: Hoch und runter. (..)  
137  
138 I: Das heißt Sie haben das Geschäft von den Eltern übernommen, was aber  
139 schon hier im Ort war?  
140  
141 Herr C.: Ja. Das Geschäft ist ja jetzt auch ähm, wie alt ist es denn jetzt. Öh letzt  
142 haben wirs davon gehabt. Wann haben wir es übernommen, 1968?  
143  
144 I: Ok.  
145  
146 Herr C.: Da war das ja alles noch nicht gestanden, war ja alles da vorne. Da bin  
147 ich auch aufgewachsen dann, im anderen Geschäft, im alten.  
148  
149 I: Ah. Ok. Können Sie mir von der Zeit erzählen?  
150  
151 Herr C.: Joa. Was soll ich da sagen?  
152  
153 I: (Lacht leise).  
154  
155 Herr C.: War noch ein bisschen mehr los, in der Stadt, ne? Muss ich sagen, net?  
156 Als Kind, wenn man so mit dem Fahrrad durch d'Fußgängerzone ist, dann äh ist  
157 man da kaum durchgekommen, ne? Mittlerweile ist ja tote Hose da unten (lacht).  
158 Da läuft ja nix mehr, ne? Geschäfte sind zu, die Supermärkte sind unten.  
159  
160 I: Mhm.  
161  
162 Herr C.: Ich sag immer, bei uns ist immer noch die Lage, jetzt wo wir sind, äh  
163 eigentlich am am besten noch, da ist noch am meisten Betrieb, net?  
164  
165 I: Mhm.  
166  
167 Herr C.: Außer, dass wir jetzt noch den ABZ noch verloren haben und so. Aber es

168 laufen immer noch Leute vorbei, ne? In der Fußgängerzone, wenn ich jetzt um  
169 die Zeit runter/ da ist fast nix ein paar Leute wo noch in die Metzgerei gehen, das  
170 wars dann, ne? Wenn da mal ein neues Geschäft aufmacht, dann/ das krieg ich  
171 als manchmal gar net mit. Mh?

172

173 I: Mhm.

174

175 Herr C.: Wenn net grad was in der Zeitung steht würd, oder so, werbetechnisch.

176

177 I: Mhm. Und das war früher anders?

178

179 Herr C.: Früher war es anders ja! Da war wirklich/ da war noch Kurbetrieb da,  
180 ne?

181

182 I. Mhm.

183

184 Herr C.: Ja und ich hab das Gefühl gehabt, dass mehr Durchgangsverkehr war,  
185 da, net?

186

187 I: Mhm.

188

189 Herr C.: Also auch so laufkundschaftmässig. Ne?

190

191 I: Und Sie haben dann Ihren/ Ihren Tag auch mit im Geschäft verbracht?

192

193 Herr C.: Oft, klar!

194

195 I: Mhm. Wie lief das dann ab?

196

197 Herr C.: Ich hab ((lachend)) die Angestellten geärgert. Sagen wir mal. Naja, die  
198 waren irgendwie

199

200 I: (lacht) Hat sich das verändert, bis heut?

201

202 Herr C.: (lacht laut). Ja es war schon. War schon ne Familie irgendwo, net? Und  
203 war auch immer schad, wenn mal ein Lehrling gegangen ist, ne?

204

205 I: Ok.

206

207 Herr C.: Man hat sich dran gewöhnt, wie so en Kindermädchen und so.

208

209 I: Die Eltern haben auch schon ausgebildet dann.

210



- 211 Herr C.: Ja, ja. Ah die. Genug. Weiß gar nicht, wieviel das es sind, da müsst ich  
212 mal den Vater fragen, wie viel das wir da mittlerweile ausgebildet haben schon,  
213 ne?  
214
- 215 I: Mhm.  
216
- 217 Herr C.: Wo jetzt auch Geschäfte haben, immer noch. Sich selbständig gemacht  
218 haben.  
219
- 220 I: Ok.  
221
- 222 Herr C.: Ja sind. Sind einige. Und die Angestellten wo wir jetzt haben. Die haben  
223 wir auch schon (.) teilweise 20 Jahre, wo bei uns arbeiten.  
224
- 225 I: Mhm.  
226
- 227 Herr C.: Marielle weiß ich jetzt gar nicht, muss ich mal überlegen, da wirds jetzt  
228 auch schon 30 bald.  
229
- 230 I: Mhm.  
231
- 232 Herr C.: Müsst ich auch mal nachgucken, wie lang das die schon/ die haben wir  
233 auch schon ausgebildet (lacht).  
234
- 235 I: Mhm, ok.  
236
- 237 Herr C.: Also sind schon langjährige Mitarbeiter, das ist auch irgendwo mh äh.  
238 Ja, familiär bissel, ne?  
239
- 240 I: Ja.  
241
- 242 Herr C.: Bei uns schon.  
243
- 244 I: Ja. (..)  
245
- 246 Herr C.: Muss man schon sagen. Ne Vanessa?  
247
- 248 V: Ja, ich bin die Letzte!  
249
- 250 Herr C.: Sie ist die Letzt, wo dazu gekommen ist, aber wir haben schon familiäre  
251 Verhältnisse da.  
252
- 253 I: Ja, ehrlich? Ach so.

254

255 V: Sind alle schon lang da ((leise)).

256

257 Herr C.: Mh?

258

259 V: ((lauter)) Sind alle schon lang da.

260

261 Herr C.: Ha jo. Ich sag ja. Marielle müsst jetzt/ das wird schon 30 Jahre bald,

262 müsst ich mal nachgucken, wann die 30-jähriges hat, das wir das nicht

263 verpassen!

264

265 I: (lacht).

266

267 M: 24!

268

269 Herr C.: 24. (unv.) Ha jo. Machen wir 25-jähriges Jubiläum.

270

271 I: Das heißt, da gibts auch ne Tradition. Sozusagen.

272

273 Herr C.: Ha die Letz, die/ die Ältscht die ist letscht Jahr in Rente gegangen, oder/

274 war es letztes Jahr?

275

276 V: Ja.

277

278 Herr C.: (murmelt) Oder vorletztes Jahr. Nee, es war schon vor zwei Jahren im

279 September. Ah gut, war Ende/ Ende Jahr. Die war mit meinem Vater/ die hat

280 mein Vater damals noch ausgebildet. Die war im zweiten Lehrjahr wo de (.)

281

282 I: Mhm.

283

284 Herr C.: Und die war auch da bis zum Schluss, muss man sagen, bis das sie in

285 Rente gegangen ist.

286

287 I: Ok. Haben Sie sie net genug geärgert (lacht)?

288

289 Herr C.: (lacht mit) Ha das war schon e so wie eine zweite Chefin dann auch

290 ne? Mittlerweile.

291

292 I: Ok. Mhm.

293

294 Herr C.: Die war halt lange Jahre da und und dann hat die auch ein bisschen was zu

295 sagen gehabt.

296

- 297 I: Mhm.  
298  
299 Herr C.: (wird von der Theke aus gerufen) Grad nen Moment.  
300  
301 I: Ja, klar! (21 Sek.).  
302  
303 Herr C.: So. Bin da.  
304  
305 I: Ja. Wie/ Wie kommen Sie an Ihre Azubis? Also wie rekrutieren Sie?  
306  
307 Herr C.: Äh, in letzter Zeit, so wie jetzt der da (lacht und zeigt auf einen jungen  
308 Mann) der macht Praktikum bei uns.  
309  
310 I: Mhm.  
311  
312 Herr C.: Der hat sich so ein bisschen uns uffgezwungen er hat gesagt er lässt sich//  
313 äh er geht erst wieder  
314  
315 I. (lacht)  
316  
317 Herr C.: wenn er rausgeschmissen wird, ne?  
318  
319 I: (lacht)  
320  
321 Herr C.: Gell, Frederik?  
322  
323 F: Ha jo!  
324  
325 I: (lacht).  
326  
327 Herr C.: (lacht) Ähm ja, die stellen sich vor, ne? Wobei, ich muss sagen, früher,  
328 wenn wir 20 Bewerbungen, 30 gehabt haben  
329  
330 I: Mhm.  
331  
332 Herr C.: Noch nicht so lange her, vielleicht vor 10 Jahren sag ich mal, ne? Ein  
333 Schrank voll Bewerbungen, ne?  
334  
335 I: Mhm.  
336  
337 Herr C.: Jetzt mal zwei, drei (im Jahr) höchstens.  
338  
339 I: Ok. Das heißt Sie schreiben dann aus, oder sind das dann

340 Initiativbewerbungen?

341

342 Herr C.: Ja. Ausschreiben. Ja, gut, momentan brauch ich nicht ausschreiben.

343

344 I: Mhm.

345

346 Herr C.: Ich hab als schon mal gesucht, ja. Dann hatten wir mal und dann gings  
347 mal probezeitmässig. Drei, vier Monate, dann waren sie wieder weg.

348

349 I: Mhm.

350

351 Herr C.: Entweder sind die dann von sich aus gegangen, oder ähm hat's halt  
352 einfach nicht gepasst, ne? Es letzte Lehmädchen, wo ich gehabt hab, die hab  
353 ich knallhart sagen müssen du, der/ der Job ist einfach nix für dich. Fertig.

354

355 I: Mhm.

356

357 Herr C.: Das bringt nix, ich/ wenn ich da jetzt drei Jahre versuch auszubilden und  
358 es geht nix rein und es kommt nix. Es ist halt. Naja. Manche habens halt und  
359 wollens lernen und manche (.) naja.

360

361 I: Mhm. Ok, das heißt, was ist für Sie dann am Wichtigsten bei der Entscheidung,  
362 ob Sie jemanden in Ausbildung einstellen?

363

364 Herr C.: In erster Linie mal, dass sie auch wirklich Interesse haben, ne? Und  
365 auch mal nachfragen und so, ne?

366

367 I: Mhm. Mhm.

368

369 Herr C.: Gut, das macht er jetzt auch, der Frederik, net? Ich weiß es halt nicht,  
370 inwiefern ähm/ ich hab gesagt, wir warten jetzt mal ab. [Haben] noch Zeit.

371

372 I: Mhm.

373

374 Herr C.: Wie er sich macht noch. Er ist halt auch schon 20 jetzt, gell.

375

376 I: Mhm.

377

378 Herr C.: (lacht) Ja. Manchmal ist es halt auch so, da sind sie praktisch gut und in  
379 der Theorie halt schlecht, ne?

380

381 I: Mhm.

382

383 Herr C. (unv.). (..) Ja. Schon schwierig, gell? Also Ausbildung find ich schon.  
384 Dann sind sie kaum da (..) manchmal drei/ drei mal in der Woche, je nachdem,  
385 wenn Schule ist. Die haben jetzt/ (Gespräch zwischen Mitarbeiterin und Kundin  
386 im Hintergrund) Montags, der Yussuf [meint an dieser Stelle vermutlich Tahsin,  
387 Anmerkung I.H.] der macht ja nochmal ne Ausbildung, obwohl er ja schon fertiger  
388 Friseur ist, ne?

389  
390 I: Mhm.

391  
392 Herr C.: Ähm. Montags und donnerstags haben die halt Schule und dann kriegen  
393 sie noch nen Tag frei, wenn sie montags Schule haben

394  
395 I: Mhm.

396  
397 Herr C.: Das heißt, (wann sind sie) da mittwochs. Dienstags hat er frei,  
398 mittwochs, Freitag, Samstag. Drei Tage als. Manchmal nur.

399  
400 I: Mhm. Mhm.

401  
402 Herr C.: Das ist dann halt auch (..) **wenn man se brauch sind se net da, sag**  
403 **ich immer, gell** ((lachend in Richtung des Möbelsalons))?

404  
405 I: (lacht mit).

406  
407 Herr C.: Ja.

408  
409 I: Und wie ähm treffen Sie dann die Entscheidung hop oder top?

410  
411 Herr C.: Als Lehrling?

412  
413 I: Ja.

414  
415 Herr C.: Wie gesagt, das seh ich in der Probezeit, wer die vier Monate/ ähm oder  
416 manchmal sieht man es schon in den ersten vier Wochen.

417  
418 I: Mhm. Also dann, wenn  
419 die schon eingestellt sind? In diesem/ in der Zeit//

420  
421 Herr C.: Aber ich hab oft als schon das Glück gehabt, dass ich ähm  
422 manchmal wie jetzt er da oder so, dass die schon länger als mal geholfen haben.  
423 Da hat mans dann schon gesehen. [Dann hab ich gesagt, hey komm] willst du es  
424 nicht lernen? Ne?

425

- 426 I: Mhm. Mhm.  
427  
428 Herr C.: Wir hatten zwei Mädelscher gehabt, die waren super, ne? Die wolltens  
429 aber net lernen, ne? (Föhngeräusch startet im Hintergrund)  
430  
431 I: Ok.  
432  
433 Herr C.: Die helfen mal ab und zu mal ein bisschen, ne? Schad. Die hätt/ die hätt ich  
434 sofort eingestellt. Nur, wollten halt net, die wollten halt doch weiter in die  
435  
436 I: Mhm. OK.  
437  
438 Herr C.: Schule. Was anderes machen. Ja. Wenn se/ viel Faktoren. Dann  
439 Pünktlichkeit, net?  
440  
441 I: Mhm.  
442  
443 Herr C.: Wenn sie das nicht drauf haben. Schlecht.  
444  
445 I: Mhm.  
446  
447 Herr C.: Ja, musst schon so ein bisschen. Ne? Pünktlichkeit und so es bisschen äh ähm  
448 gewisser Gehorsam muss schon da sein. Und Respekt. Ne?  
449  
450 I: Mhm. Mhm.  
451  
452 Herr C.: Und nicht die ganze Zeit raus oder qualmen oder [sonst] net?  
453  
454 I: Mhm. Ja.  
455  
456 Herr C.: Die jungen Mädelscher manchmal mit 15 hocken sie draus und  
457 qualmen, ne? Da muss ich beide Augen zudrücken noch.  
458  
459 I: Ok. (.) Wieviele Auszubildende haben Sie jetzt im Moment?  
460  
461 Herr C.: Äh ich hab momentan eigentlich. Zwei Stück jetzt. Der Jussuf und der  
462 Tahsin, der hat Urlaub grad, der Tahsin.  
463  
464 I: Mhm. Ok. Und wie war da der/  
465 (Telefonklingeln im Hintergrund) der/ oder wie sind Sie äh da an die beiden  
466 gekommen?  
467  
468 Herr C.: (atmet hörbar aus) Ja, gut der Tahsin, der/ den hab ich/ der hat lernen

- 469 müssen ansonsten wäre er abgeschoben worden, auf Bulgarien.  
470  
471 I: Mhm.  
472  
473 Herr C.: Und den haben wir dann (unv.) dann lernst es halt. (Unv.) Gut, ich hab  
474 gesagt, ja.  
475  
476 I: Mhm.  
477  
478 Herr C.: Ich hätt zwar keinen gebraucht äh zu damaliger Zeit, hab gesagt (unv.)  
479 hoch zu meiner Schwester mir teilen und das auf, ne? Das er bissel Frauen lernt,  
480 da unten kann er dann ein bissel Männer schneiden, ne? Was er ja gekonnt hat.  
481 Ähm mittlerweile ist er bloss do hunne jetzt. Weil  
482  
483 I: Mhm.  
484  
485 Herr C.: wir brauchen halt auch, wo noch mithelfen da.  
486  
487 I: Und wie haben Sie einander kennengelernt?  
488  
489 Herr C.: Da waren dann Betreuerinnen da, net? Also//  
490  
491 I: Ah.  
492  
493 Herr C.: vom Tahsin war ne Betreuerin da. Der ist ja von Altberg (Dorf in etwa 30  
494 km Entfernung) das ist ja auch//  
495  
496 I: Ah ok.  
497  
498 Herr C.: ja auch/ der braucht ja manchmal 2 Stunden, bis er da ist, ne?  
499  
500 I: Mhm. Ok.  
501  
502 Herr C.: Ich hab schon [damals] zu der Betreuerin gesagt, Mensch suchen Sie  
503 ihm doch was in Stalle (Kleinstadt, etwa 10 km von Altberg entfernt) oder was, da  
504 ist er doch schneller, ne?  
505  
506 I: Mhm.  
507  
508 Herr C.: Ahja, die wollen nicht und net?  
509  
510 I: Aj ja ok.  
511

- 512 Herr C.: Ja. [Brutal]. Bei uns anfangen. Fertig.  
513  
514 I: Eine Betreuerin vom Ehrenamt? Von der Stadt? Oder?  
515  
516 Herr C.: Die sind meistens ehrenamtlich. Ja ja.  
517  
518 I: Ok.  
519  
520 Herr C.: Die kriegen ja auch keinen Cent ne? Wo des machen.  
521  
522 I: Mhm.  
523  
524 Herr C.: Für die Arbeit, die sie haben. Also ich wollts nicht machen. Ganz ehrlich  
525 (lacht verlegen). Weil ich hab ja/ kümmer mich ja um die auch schon, net?  
526  
527 I: Mhm.  
528  
529 Herr C.: Alles was Schriftverkehr angeht, net? Und guck. Beim Hussein jetzt  
530 weniger, der hat ne Frau,  
531  
532 I: Mhm. Mhm.  
533  
534 Herr C.: aber der/ der Tahsin ich/ (atmet aus) manchmal immer noch. Bringt er  
535 mir ein Ding. Was soll ich da machen? Tätest du mir mal da anrufen?  
536  
537 I: Mhm.  
538  
539 Herr C.: Wobei ich als auch sag ähm du bist jetzt alt genug, du bist jetzt schon/  
540 er hat jetzt relativ schnell deutsch gelernt, ne? Er muss halt auch mal selbständig  
541 werden (unv). Mittlerweile telefoniert  
542  
543 I: Mhm.  
544  
545 Herr C.: er auch mal selbständig mit den Ämtern und so, ne?  
546  
547 I: Mhm.  
548  
549 Herr C.: Sonst bin ich halt immer mitgegangen, ne? Wohnung gesucht, net?  
550  
551 I: Mhm.  
552  
553 Herr C.: Haben wir noch gesagt kriegt wir [guter Mieter]. Der ist ja auch gut.  
554 Sonst hätte er die Wohnung ja auch nicht gekriegt, ne?



555

556 I: Mhm. Der wohnt dann hier in der Nähe?

557

558 Herr C.: Der wohnt da vorne jetzt, schöne Wohnung. Ich sag ja auch immer. Ich  
559 komm mir als manchmal vor, wie denen ihr Vater ne (lacht)?

560

561 I: (Lacht mit).

562

563 Herr C.: Das ist wirklich wahr, ne?

564

565 I: Ok (lachend).

566

567 Herr C.: Und die/die/die Betreuerinnen ja auch! Ne? Die sind ja da/ die haben ja  
568 nicht nur einen, die haben ja nochmal sechs/ siebene von dene Sorten ne?  
569 Wann sie dann hin und herspringen müssen

570

571 I: Mhm. Ok.

572

573 Herr C.: Und die sind auch schon älter, also. Weiß nicht (...). Ich sag als immer  
574 des hätt nicht funktioniert, wenn es die Leut nicht gegeben hätte. Ne? Mit dem  
575 ganzen Flüchtlingsstrom. Hundertprozentig nicht.

576

577 I: Mhm.

578

579 Herr C.: Wenn da nicht ehrenamtliche Leut da wären. Des hätt niemals  
580 funktioniert, das hätte ein Chaos gegeben.

581

582 I: Mhm.

583

584 Herr C.: Weil die überhaupt von der/ von der Art her komplett anders sind [wie  
585 wir].

586

587 I: Ok. Sind denn beide Azubis Geflüchtete dann, die im Moment ausgebildet  
588 werden?

589

590 Herr C.: Bitte?

591

592 I: Sind beide Azubis Geflüchtete, die im Moment ausgebildet werden?

593

594 Herr C.: Die sind/ ja. Ja. Der andere ist ja ein Christ. Der ist aus Syrien.

595

596 I: Ahja. mh.

597

598 Herr C.: Und er Tahsin ist von äh auch aus Syrien, der ist ein Kurde.  
599  
600 I: Mhm.  
601  
602 Herr C.: Und der Hussein der ist Schiit, der ist vom Irak. Aber der lernt ja nicht,  
603 der ist ja (.)  
604  
605 I: Mhm. Mhm. Mitarbeiter.  
606  
607 Herr C.: Ja. Ja. Normaler Mitarbeiter.  
608  
609 I: Und den zweiten Azubi, wie haben Sie den kennengelernt?  
610  
611 Herr C.: Also der Jussuf, der ist von sich aus gekommen. Der wollt halt einfach  
612 ((leiser)) schaffen.  
613  
614 I: Ok.  
615  
616 Herr C.: Und von der Kirche war noch jemand dabei, die hab ich auch schon  
617 gekannt, die Frau.  
618  
619 I: Mhm.  
620  
621 Herr C.: Ähm die hat sich so ein bisschen um die Christen gekümmert dann. Um  
622 die christlichen Flüchtlinge. Die war dann noch dabei. Und hat dann mal gefragt,  
623 ob er mal schaffen darf.  
624  
625 I: Mhm.  
626  
627 Herr C.: [Dann hab ich gesagt] Ha jo. Äh dann ist auch gleich jemand gekommen  
628 vom Jobcenter, wo dann nen äh Praktikumsvertrag gemacht hat net? Das hat  
629 man ja dann auch machen müssen  
630  
631 I: Mhm.  
632  
633 Herr C.: Praktikumsvertrag.  
634  
635 I: Mhm.  
636  
637 Herr C.: Ähm und dass er halt auch kein Geld kriegt, net? Also der hat also  
638 wirklich keinen Cent kriegen  
639  
640 I: Mhm.

641

642 Herr C.: dürfen. [Hab ich gesagt] Na gut, kann ja mal kommen, wann er will. Und  
643 dann ist er mal morgens gekommen halt. Hat mal zugeguckt. Mh. Ja. Und dann  
644 hab ich gesagt gehabt ich (lauter) wär froh, natürlich ich brauch jemanden wie  
645 gesagt, wo mir hilft, ne?

646

647 I: Mhm.

648

649 Herr C.: Mein Vater kanns nicht ewig machen. Und der wollt auch nicht mehr.  
650 Und von morgens

651

652 I: Mhm.

653

654 Herr C.: bis abends nur schnippeln net? So wie jetzt auch, jetzt hab ich kann ich  
655 mich auch mal hersetzen, hab ich ja früher gar nicht gekonnt ne?

656

657 I: Mhm.

658

659 Herr C.: Bin ich eigentlich froh, ne (lacht)?

660

661 I: Ja (lacht). Ja.

662

663 Herr C.: Ja. (4 Sek.) Und was sie alle gehabt haben, muss ich sagen, ist es im  
664 Magen. Am Anfang. Die Essensumstellung. Da haben sie alle. Ja ja. Das haben  
665 die alle nicht irgendwie äh auf die Reihe

666

667 I: Ah. Ja.

668

669 Herr C.: gekriegt. Bakterien im Bauch gehabt. War ja dann auch mit beim Doktor.  
670 Ich bin ja dann auch immer als Vertrauensperson mitgegangen zum Doktor,  
671 nicht? Die ganzen Ärzteberichte

672

673 I: Ok.

674

675 Herr C.: durchgelesen.

676

677 I: Ok.

678

679 Herr C.: Und die haben alle den Helikobakter. Bakterien gehabt. Von Syrien drin.

680

681 I: Ok.

682

683 Herr C.: Ja. Ja.

684

685 I: Das heißt, waren sie dann auch/ waren auch krank. Erstmal.

686

687 Herr C.: Nochmal. Nochmal zwei Monate ausgefallen, ja. Da läuft/ da läuft dann

688 nix mehr. Ist dann auch/ wo ich mir dann manchmal denk: Mensch, da brauchst

689 du auch viel Geduld, gell? Nen anderen Lehrling hättest du schon (.) gesagt ah ja

690 gut, wenn du so lange fehlst, net und so?

691

692 I: Mhm.

693

694 Herr C.: Das ist nicht einfach, net? Aber man muss schon wirklich (...) als mal

695 beide Augen zudrücken, gell? (lacht)

696

697 I: (lacht mit)

698

699 Herr C.: (Muss) ich sagen, gell?

700

701 I: Ok.

702

703 Herr C.: (Aber) wie gesagt. Sie sind halt anders. (Föhn startet im Hintergrund).

704

705 I: Ok.

706

707 Herr C.: Komplet von der Art her, ne?

708

709 I: Welche Rolle spielt es denn für Sie ähm ob die Menschen/ oder jungen

710 Menschen die Sie ähm in die Ausbildung einstellen ausländische Wurzeln haben,

711 oder ob die männlich oder weiblich sind?

712

713 Herr C.: Das hat bei uns noch nie ne Rolle gespielt [eigentlich]. Wie sind/ wir

714 haben äh früher schon Irakerin gehabt, wo auch ein Jahr Praktikum gemacht

715

716 I: Mhm.

717

718 Herr C.: hat. Die haben wir 5 Jahre im Laden gehabt auch. Die ist dann nach

719 Domstadt gezogen, also die/

720

721 I: Mhm.

722

723 Herr C.: Ach ich muss auch immer sagen mei/ meine Kundschaft auch. Die (...)

724 die haben da gar nix dagegen, gell ((verwundert))? Im Gegenteil, ne?

725

726 I: Ok.

727

728 Herr C.: Wenn ich als/ äh ich hab am Anfang Bedenken gehabt. [Dann hab ich]  
729 gedacht ah gut, jetzt hast nen Syrer da drin stehen, die Stimmung war ja auch  
730 nicht so/ mehr/ mehr b/ braun wie alles andere, net? Net? Und da hab ich  
731 gedacht oh, nicht, dass da/ bleiben vielleicht auch mal paar weg, ne?

732

733 I: Mhm.

Mhm.

734

735 Herr C.: Aber die haben (..) verständnisvoll: ((verstellt die Stimme)) Ah ne, ich  
736 geh auch mal zu Ihnen net? Mittlerweile haben die auch nen großen  
737 Kundenstamm muss ich sagen, gell? Ich weiß nicht, die sehen das vielleicht ein  
738 bisschen anders, meine Kundschaft, wie wenn man als mal das facebook  
739 aufmacht, da sind ja bloss noch Hetze ne (lacht)? Weiß auch net. Mit dem, dass  
740 sie halt schaffen wahrscheinlich, sagen sie, haja, schaffen sie wenigstens und  
741 so. Ne?

742

743 I: Mhm.

744

745 Herr C.: Aber sieht mans nachher auf der Straße? Wenn sie rumlaufen? Wer  
746 schafft und wer nicht? Ne?

747

748 I: Mhm.

749

750 Herr C.: Dann sagen sie: guck dir die mal an, die laufen da rum, ne? Weiß  
751 mans? Da oben in der Bäckerei ist auch einer, der schafft nachts, net? Der muss  
752 ja tagsüber auch rumdappen dann, ne? (lacht). Wenn mans so sieht//

753

754 I: Wie die anderen Bäcker auch.

755

756 Herr C.: Ja. Genau.

757

758 I: (lacht)

759

760 Herr C.: Ja. Sind schon Vorurteile, ne (lacht verlegen). Aber, wie gesagt, ich (..) sag halt immer die hätten ähm (..) die (leiser) Migranten gleich gucken müssen, wer hat was gelernt und dann so schnell wie möglich irgendwie (in die Arbeit).

763

764 I: Mhm. Was denken Sie denn, steht Ihre eigene Lebensgeschichte in  
765 Verbindung mit Ihrer Haltung, mit dieser Offenheit, was die Einstellung//

766

767 Herr C.: Ja. Klar.

768

769 I: Ok. Können Sie mir davon erzählen?

770

771 Herr C.: (Föhn im Hintergrund setzt ein) Also ich denk äh (.) mir sind ja schon  
772 immer gutmütig aufgezogen worden. Also wir/ wir [gutmütig], meine Mutter sagt  
773 immer, du bist viel zu gutmütig. Du müsstest als viel härter sein. Na ja gut. [Bin  
774 ich halt nicht].

775

776 I: Mhm.

777

778 Herr C.: Braucht ganz schön lang bis ich mich dann mal äh aufrege oder sonst  
779 irgendwas. Ja. So war halt meine Mutter auch, hat ja auch immer//

780

781 I: Ok.

782

783 Herr C.: Oder mei/ von den Großeltern her auch, ne? Vater ist da nochmal bissel  
784 anderster, dann, ne? Der ist nochn bissel. Im Nachhinhein renkt er sich als  
785 wieder ein net? Aber (lacht)

786

787 I: (lacht mit)

788

789 Herr C.: Ja der (.) es ist schon/ schon ähh ja man denkt/ man hofft halt immer  
790 aus das Gute, net? Jetzt machst du was Gutes, vielleicht kriegst du es auch  
791 irgendwann mal wieder zurück, ne?

792

793 I: Mhm.

794

795 Herr C.: (lacht) Denk ich mir als manchmal. Obwohls oft nicht so ist, ne? (.)

796

797 I: Mhm.

798

799 Herr C.: Oft ist es ja wenn man zu gutmütig ist, kriegt man (unv.) [erst an den  
800 Arsch] wie anderster, gell?

801

802 I: (lacht)

803

804 Herr C.: (Pause, 57 Sek., Herr C. wird vorne an der Theke für eine  
805 Terminvereinbarung benötigt, kommt dann zurück) Ja. So ist das. (lacht) Mit der  
806 Gutmütigkeit.

807

808 I: Ja. Ich wollt grade nochmal nachfragen, Sie haben gesagt, ähm, Sie sind  
809 gutmütig aufgezogen worden, wie war das denn für Sie?

810

811 Herr C.: Ja, mh wie/ wie soll ich sagen, ähm, nicht habgierig, ne? (lacht)

812

- 813 I: Ok.  
814  
815 Herr C.: Ma öhm ja. Geben und Nehmen, ne? (lacht)  
816  
817 I: Mhm.  
818  
819 Herr C.: Ja. (..) So irgendwie. Wie soll ich das sonst erklären, wir/ wir sind ja  
820 ähm, wir haben da drüben der katholische Kindergarten war immer eine  
821 Schwester, ne?  
822  
823 I: Mhm.  
824  
825 Herr C.: Da haben wir damals noch einen Nonne gehabt, net? Und die hat ja  
826 auch immer/ ja, die war schon so ein bisschen gepredigt immer, net?  
827  
828 I: Ok.  
829  
830 Herr C.: Und haben uns viel [erstmal] vorgelesen, [von] Jesus und Gott und die  
831 Welt hat sie immer erzählt, net? So ne?  
832  
833 I: Mhm.  
834  
835 Herr C.: Ja, vielleicht von dem auch. Dass man so bissel, net? Und wenn/ wenn  
836 dann was war, dann haben wir gleich an den Ohren gezogen gekriegt.  
837  
838 I: Mhm.  
839  
840 Herr C.: (lacht) [Ja das war schon so]. Ja ja. Aber war auch ne gute Frau. Ja. Jo.  
841  
842 I: Ok. Ok. Hier in/ im  
843 katholischen Kindergarten.  
844  
845 Herr C.: In Kleinstadt war das. Ja. Ja. [War die nicht schlecht] und gerecht.  
846  
847 I: Das heißt da haben Sie so ne Grundhaltung mit/ auch mitgenommen. Aus der  
848 Familie und von dieser/ von dieser Non/ Nonne wars ja dann?  
849  
850 Herr C.: Wahrscheinlich, ja! Ich/  
851 ich denk ja. Ich denk von dem wirds auch kommen, ne?  
852  
853 I: Mhm.  
854  
855 Herr C.: Von kleinauf (lachend).

856

857 I: Ja.

858

859 Herr C.: Jaja (.). Im Nachinein. Wenn ich so zurückdenk. Ja. Doch. (lacht)

860

861 I: Ok. (...) was würden Sie denn sagen, welche Haltung haben Sie vom Betrieb  
862 aus, ähm gegenüber der Einstellung von jungen Menschen mit  
863 Migrationshintergrund. Oder von Menschen mit Migrationshintergrund allgemein.  
864 Gilt gar nicht nur für die Auszubildenden.

865

866 Herr C.: Ähm, wie/ ja Haltung/ mh. Wenn, wenn ich als, oder der Jussuf der hat  
867 mir als auch schon mal Bilder gezeigt, auch von der Flucht und so, ne? Das  
868 kommt immer mal so nach und nach kommt als mal was durch, net? Am Anfang  
869 haben die ja gar nicht drüber geredet. Aber so nach und nach kriegt man ja als  
870 so mit, ne?

871

872 I: Mhm.

873

874 Herr C.: Äh ja. Was hätt ich gemacht in der Situation, ne? Es ist ja nicht so, dass  
875 sie ähm nicht so, dass sie abhauen wollten, ne? (Steht auf, geht zur Theke)

876

877 UK: Gehst du mal vor?

878

879 I: Mhm. (Pause 14 Sek.)

880

881 Herr C.: Keine Ahnung/ gut, ich denk//

882

883 I: Aber gibts son/ son/ son Leitsatz, wo Sie sagen das ist wie wir sozusagen mit  
884 der Einstellung von Leuten mit Migrationshintergrund umgehen?

885

886 Herr C.: Mh. (..) Naja, Leitsatz, ich weiß nicht, ich denk es sind schon/ es sind  
887 schon viele, viele da, ne? Ah.

888

889 I: Mhm.

890

891 Herr C.: Man sagt ja auch manchmal: eh gut, vielleicht geht noch mal wieder ein  
892 paar zurück, nit?

893

894 I: Mhm.

895

896 Herr C.: Äh auf der anderen Seite, wenn er jetzt wieder zurückgehen täte, hätt  
897 ich ja keinen Mitarbeiter mehr ne?

898



- 899 I: Ja. Ja. (.) Ja.  
900
- 901 Herr C.: Davon mal abgesehen. (lacht) Ja. Wie soll man das aussortieren, gell?  
902 Da müsst man halt, ich sag immer, da müsst unsern Staat eigentlich zuständig  
903 sein, ne?  
904
- 905 I: Ich hab jetzt/ meine Frage ist auch so ein bisschen, ähm, weil es Betriebe gibt,  
906 die sagen mir ist es egal, wo jemand herkommt und es Betriebe gibt  
907
- 908 Herr C.: Ja.  
909
- 910 I: die sagen das möchte ich lieber nicht. Und das hat mich jetzt so interessiert//  
911 Was da für Sie dahinter steht oder was so/ was so/ was Sie sagen würden  
912
- 913 Herr C.: Ahja, gut, das glaub ich schon, ja. Ich denk aber  
914 das ist/ vielleicht auch die (Kunst) auch dann, ne? Ja.  
915
- 916 I: Ne? Ja. Ob Sie eher sagen würden: Das ist mir egal/ oder ob Sie sagen, es ist  
917 mir zwar net egal, aber/ so ja.  
918
- 919 Herr C.: Ja, ist mir auch egal. Grad/ wie gesagt/ wir  
920 haben/ wir haben mal nen Zeitungsbericht gehabt, ich weiß nicht ob (wir den  
921 noch haben) ich glaub wir haben ähm zwischendurch mal gut, Franzosen  
922 (lachend) ich weiß nicht, ob man das als Ausländer jetzt bezeichnen kann  
923
- 924 I: (lacht) Ja.  
925
- 926 Herr C.: Aber wir haben fünf Nationen glaub ich mal da gehabt.  
927
- 928 I: Ok.  
929
- 930 Herr C.: Ne Kroatin, Französin, Russin, (leiser) Russin, Syrer, Irak (lacht) muss  
931 ich noch überlegen.  
932
- 933 I: Mhm. Mhm.  
934
- 935 Herr C.: Wen haben wir noch? Ah Iranerin haben wir noch gehabt, das war die  
936 fünfte. Die ist aber jetzt/ die hat sich selbständig gemacht. Ja, waren fünf  
937 Nationen, wo mal zwischenzeitlich komplett im Laden waren. Net, also?  
938
- 939 I: Mhm.  
940
- 941 Herr C.: Und wie gesagt. Das nenn ich mal multikulti und trotzdem hat's

942 funktioniert, ne? (lacht) Ja.

943

944 I: Mhm.

945

946 Herr C.: Ah ja. Gut.

947

948 I: Wenn Sie jemand einstellen, welche Rolle spielt dann Ihre Intuition?

949

950 Herr C.: Äh (.) Gut, wichtig ist, wenn jetzt ähm zum Beispiel jetzt der Jussuf oder

951 der Hussein, wenn die jetzt nicht so geschnitten hätten, wie ich jetzt des wollt

952 oder so, net? Dann hätt ich gesagt, du das bringt nix, lieber mach ich meine

953 Arbeit selber, net? Weil ich sag mal, viel/ viel Stammkunden, dann hätt ich

954

955 I: Mhm.

Mhm.

956

957 Herr C.: Dann hätt ich nicht eingestellt. Dann hätte ich gesagt, ah ja nee, das

958 gefällt mir nicht vom Schnitt her, oder so.

959

960 I: Ja.

961

962 Herr C.: Mhm. Oder vielleicht (batzig) zu den Leuten. Waren sie aber/ sind sie ja

963 beide nicht, net? Sind ja beide freundlich. Und lachen ja immer, ne?

964

965 I:

Mhm.

Ja. Und so ihr

966 Bauchgefühl?

967

968 Herr C.: Da geh ich schon/ da hätt ichs dann schon aufgepasst, hätt ich gesagt

969 gehabt nee, dann lieber doch nicht, lieber mach ichs dann doch selbst, wie das.

970

971 I: Also eher so auf das Fachliche geguckt.

972

973 Herr C.: Ja das auch.

974

975 I: Ja.

976

977 Herr C.: Aber (atmet aus)//

978

979 UK: Herr C., gehst du vor bitte?

980

981 Herr C.: (Unv.) (steht auf, geht zur Theke, kommt zurück) (Unv.) Man muss auch

982 dazu sagen, es ist nicht immer einfach, net? Sie lassen sich auch manchmal

983 nichts sagen. Also der eine schon, aber der andere nicht. Weil das sind halt/ sind

984 Araber und das sind/ die lassen sich erster was von mir sagen, wie dass

- 985  
986 I: Ok. Gibts da Unterschiede.  
987  
988 Herr C.: jetzt sie (zeigt auf eine Mitarbeiterin) sagen würde, macht mal das. Da  
989 ist dann/ spielt jetzt wieder Mann-Frau ne?  
990  
991 I: Mhm.  
992  
993 Herr C.: Bei denen haben die Frauen halt wirklich egal, obs jetzt Christen oder  
994 Moslems sind, net so viel zu sagen, wie bei uns. Ist einfach so.  
995  
996 I: Mhm. Da merken Sie nen Unterschied.  
997  
998 Herr C.: Da ist/ definitiv!  
999  
1000 I: Ok.  
1001  
1002 Herr C.: Jetzt, wie gestern, net? Der hat um fünfe Feierabend der eine und wenn  
1003 ähh ähh da meine Mutter oder sonst jemand noch sagt: Hey du, könntest du mal  
1004 bisschen länger bleiben? Nee, der Herr C. hat mirs nicht gesagt, dass ich länger  
1005 bleiben soll. Net? Sag ich, Mensch, hättet ihr doch angerufen, dann hätt ichs ihm  
1006 schon gesagt, net? Das ist aber wirklich dann so, net? Nee, ähm. Der ist mein  
1007 Chef und wenn der das nicht sagt und dann net?  
1008  
1009 I: Ok. Ok.  
1010  
1011 Herr C.: Gut, Jesses Gott, ich hab frei und manchmal vergess ichs auch mal.  
1012 Ne? Das ist auch manchmal echt mal mein Fehler, ne? Oft.  
1013  
1014 I: Mhm.  
1015  
1016 Herr C.: Ne? Wenn sie (unv.). So ist es als mal.  
1017  
1018 I: Ok.  
1019  
1020 Herr C.: Es sind schon/ sind schon Sachen halt immer (lautes Geräusch im  
1021 Hintergrund) wenn die mal ineinander krachen, da tät nicht einer mal sagen:  
1022 Mensch, es tut mir leid. Oder so.  
1023  
1024 I: Bitte?  
1025  
1026 Herr C.: Es tut mir leid, sagt ja keiner von denen dreien. Wenn die Krach haben  
1027 miteinander.

- 1028  
1029 I: Ok.  
1030  
1031 Herr C.: Ja. Dann stellen sie den [Kopf], dann stellen sie mal zwei Wochen den  
1032 (Kopf) und da sag ich: Mensch, versuch dann noch [zu schlichten] sagt mal, kann  
1033 net mal einer sagen, [jawoll] es tut mir leid (unv.).  
1034  
1035 I: Ok.  
1036  
1037 Herr C.: Da sag ich als mal: Mensch, mich wunderts als nicht, dass ihr euch die  
1038 Köpfe einschlagt in denen Ländern, ne? Wenn da keiner nachgibt. Da gibt keiner  
1039 nach! Ums Verrecken nicht. Unglaublich, ne?  
1040  
1041 I: Ok. Und welche Rolle haben Sie dann?  
1042  
1043 Herr C.: Äh ich/ wenn ichs sag, dann ist es ok. Ne? Dann: ah ok. Dann sind sie  
1044 schon äh/ ja. Da haben sie dann schon (.) ähm Respekt, ne?  
1045  
1046 I: Ok.  
1047  
1048 Herr C.: Ich bin der Geldgeber, ok, gut, ne?  
1049  
1050 I: Mhm.  
1051  
1052 Herr C.: So ist das dann. Das geht. Aber untereinander unter Kollegen. Oh oh oh.  
1053 Ich guck immer, dass ich schlichte, dann gleich ne? Na, Mensch, komm, verbragt  
1054 euch, net?  
1055  
1056 I: Mhm.  
1057  
1058 Herr C.: Zusammen sind wir stark, ne? Wir müssen ja zusammen schaffen, ne?  
1059  
1060 I: Ok.  
1061  
1062 Herr C.: (unv.) (verstellt die Stimme) Ha ich kann ja, gell? Aber der und so. Und  
1063 der eine hat mal den Bart zwei Millimeter kürzer geschnitten, net?  
1064  
1065 I: (lacht)  
1066  
1067 Herr C.: Und wenn beim Araber den Bart kürzer ist, dann ist natürlich gleich äh  
1068 ein Drama, ne? Und dann hab ich gesagt: Mensch, der wächst doch wieder, in  
1069 drei Tagen ist der wieder lang! (verstellt die Stimme) Ja, aber warum hat ers  
1070 gemacht? Und dann hab ich gesagt: Ja jesses Gott, (unv.) fragen!

1071  
1072 I: (lacht)  
1073  
1074 Herr C.: (verstellt die Stimme) Warum hast du das gemacht? (Unv.) Ja, hat er  
1075 gesagt: falscher Aufsatz drauf gehabt, nicht? Oh. Aber, dass der mal gesagt  
1076 hätte: Hör mal, sorry, es tut mir leid. Er hat halt als nur gesagt: uh, jetzt komm,  
1077 jetzt reg dich nicht so auf. [Hab ich gesagt] jetzt sag doch einfach: (verstellt die  
1078 Stimme mit einem sehr hohen Ton) Tschuldigung!  
1079  
1080 I: Ok.  
1081  
1082 Herr C.: Ich habs einfach/ ich wollts nicht. Nein! (verstellt die Stimme) Dann  
1083 kommt er nicht (.) morgen. Ja. Da muss ich dann wieder sagen: Mensch, komm  
1084  
1085 I: Ok. Ehrlich?  
1086  
1087 Herr C.: hopp. Seid euch wieder gut und alles ne? Deswegen. Es ist wirklich  
1088 nicht einfach, nicht?  
1089  
1090 I: Mhm.  
1091  
1092 Herr C.: Man stellt sich das so einfach vor, die schaffen und gut ist. Aber nee,  
1093 nee, nee. (lacht)  
1094  
1095 I: Ja. Das klingt so (lacht).  
1096  
1097 Herr C.: Ja. Ich hab immer gedacht gehabt, mit den Frauen, wenn die als mal  
1098 was gehabt haben/ das hat sich dann auch mal, das kommt ja dann öfters vor,  
1099 dass es mal ein rauerer Ton ist, wenn viel los ist, aber die haben sich da abends  
1100 wieder eingekriegt, und dann war wieder gut. Aber, bei den Männern  
1101  
1102 I: Ja.  
1103  
1104 Herr C.: ist eh/ die haben ja da schon/ sind Araber halt ne? Da weht ein anderer  
1105 Wind, ne? Ein rauerer.  
1106  
1107 I: Ok. Ok. Und sie haben jetzt  
1108 quasi vorne nen Männersalon und hinten ist der/ ist der Frauenbereich? Dann.  
1109  
1110 Herr C.: Ja. Genau. Mhm.  
1111  
1112 I: Und jetzt haben Sie vorhin gesagt, es gab zwei Läden?  
1113

- 1114 Herr C.: Eine Filiale haben wir noch, oben im Kurpark dann, ne?  
1115  
1116 I: Ok. Ah. Und das macht Ihre Schwester.  
1117  
1118 Herr C.: Das macht meine Schwester. Also die hat auch, aber/ immer mal ähm  
1119 Ausländer eingestellt gehabt, auch mal ne Russin/  
1120  
1121 I: Ok.  
1122  
1123 Herr C.: ich weiß nicht, was hat sie denn noch da gehabt? Mal ne Koreanerin wo  
1124 noch oben schafft, auch.  
1125  
1126 I: Mhm.  
1127  
1128 Herr C.: Also die hat da auch nie Probleme gehabt, ne?  
1129  
1130 I: Und bildet die auch aus?  
1131  
1132 Herr C.: Die bildet auch aus. Ja.  
1133  
1134 I: Mhm. Wieviele Mitarbeitende haben Sie insgesamt?  
1135  
1136 Herr C.: Wir sind zu (.) muss ich grad mal überlegen. 13.  
1137  
1138 I: Also, hier jetzt in dem Laden jetzt.  
1139  
1140 Herr C.: Da jetzt. Und meine Schwester weiß ich gar nicht genau, wieviel, dass  
1141 die hat. Weil wir sind ja getrennte/ wir haben ja getrennte Kassen. Wir haben sie  
1142 ja nicht zusammen gemacht.  
1143  
1144 I: Mhm.  
1145  
1146 Herr C.: Ja. Ja.  
1147  
1148 I: Das heißt/ ich hab hier noch so/ ja einfach so nen Fragebogen, wo ich nochmal  
1149 Sachen eintrag. Sie bilden aktuell aus? Und Sie haben zwei Azubis im Moment.  
1150  
1151 Herr C.: Zwei Azubis sinds.  
1152  
1153 I: Und 13 Mitarbeiter insgesamt.  
1154  
1155 Herr C.: Ja.  
1156

- 1157 I: Wo die aber mit drin sind. Die äh Azubis.  
1158  
1159 Herr C.: ja.  
1160  
1161 I: Und Sie bilden im Friseurhandwerk aus.  
1162  
1163 Herr C.: Genau.  
1164  
1165 I: Also Friseur ist der/ ist der Beruf dann.  
1166  
1167 Herr C.: Friseur. Dann ja.  
1168  
1169 I: Oder Friseurin. Ja. (...) Gibt es besondere Gründe, warum Sie sagen, ich nehm  
1170 Jugendliche mit Migrationshintergrund als Azubis?  
1171  
1172 Herr C.: Nö. Da gibts keinen Grund.  
1173  
1174 I: Mhm. Und die Entscheidung wen Sie als Azubi einstellen treffen Sie? Mit Ihrer  
1175 Frau gemeinsam?  
1176  
1177 Herr C.: Ähm.  
1178  
1179 I: Oder wie/ wie geht das vonstatten?  
1180  
1181 Herr C.: Öh. Ich frag meine Mitarbeiter als auch schon, ne? Weil es muss ja auch  
1182 mit denen funktionieren, ne?  
1183  
1184 F: (fragt aus dem Hintergrund) Herr C., haben wir noch offenes? (Meint eine  
1185 Pflege- oder Stylingprodukt)  
1186  
1187 Herr C.: Musst du gucken, ich weiß es nicht. Guck mal vorne, wenn nicht, musst  
1188 du eins rausholen ausm Schrank, ne? (..) Nee, ich frag da schon mein ganzes  
1189 Team als, ne? Dann was meint ihr, ne?  
1190  
1191 I: Mhm.  
1192  
1193 Herr C.: Net? Auch mit den Praktikanten oder Praktikantinnen haben wir ja auch  
1194 als mal, ne Langzeitpraktikantinnen, ne? Ja. Mach ich als schon.  
1195  
1196 I: Mhm.  
1197  
1198 Herr C.: Weil danach heißt es dann nicht: hätten wir sie doch nicht, na hätt ich  
1199 gesagt: Nee, ich hab euch gefragt.

- 1200  
1201 I: Ok.  
1202  
1203 Herr C.: Es war eure Entscheidung, ne?  
1204  
1205 I: Wird der/ wird der äh Teamrat befragt.  
1206  
1207 Herr C.: Genau. Richtig. Das will ich schon haben.  
1208  
1209 I: Mhm.  
1210  
1211 Herr C.: Ja.  
1212  
1213 I: Haben die Azubis ähm, die sie jetzt im Moment haben nen Schulabschluss?  
1214  
1215 Herr C.: ((überlegend)) Jjja. Die [müssten] jaja. Der Jussuf hat ja den Meister  
1216 gemacht in/ in Syrien halt, ne?  
1217  
1218 I: Ok. Auch im Friseurberuf?  
1219  
1220 Herr C.: Der hat nen richtigen Meisterbrief gehabt. Wo er gebracht hat. Jaja. Die  
1221 haben ein eigenes  
1222  
1223 I: Ja? Auch im Friseurberuf?  
1224  
1225 Herr C.: Geschäft gehabt, er und sein Vater.  
1226  
1227 I: Mhm. Ok.  
1228  
1229 Herr C.: Und der Tahsin, ja der müsst auch ich weiß nicht wie/ was das ist.  
1230 Mittlere Reife oder was, denk ich. Ja.  
1231  
1232 I: Mhm.  
1233  
1234 Herr C.: Also (.) äh gescheit sind sie schon. Muss man schon sagen, net? Sind  
1235 schon/ wie soll ich denn sagen (...), wie kann mans denn ausdrücken? Intelligent!  
1236 Sind die eigentlich schon, auch was Sprache angeht und die lernen wahnsinnig  
1237 schnell Sprache, aber nicht nur deutsch.  
1238  
1239 I: Mhm.  
1240  
1241 Herr C.: Englisch. Englisch können sie ja auch. Fließend! Und ähm so paar  
1242 Brocken (unv.) französisch und so, net? Sind schon sprachgewandt.



- 1243
- 1244 I: Mhm. Mhm.
- 1245
- 1246 Herr C.: [Mein] ich als oft, net? Und äh dem/ der hat ja den ähm Deutschkurs  
1247 gemacht und auch schriftlich hat er den super bestanden.
- 1248
- 1249 I: Mhm.
- 1250
- 1251 Herr C.: Mit B1 wollte er glaub ich jetzt/ ja, da hätt er vielleicht öfters reingemusst  
1252 noch. Wollt er dann auch nicht, wollt halt eher schaffen dann.
- 1253
- 1254 I: Mhm.
- 1255
- 1256 Herr C.: Lehrling, dann. Doch. Muss schon sagen, sind schon intelligent.
- 1257
- 1258 I: Wo gehen die/ wo gehen die zwei zur Berufsschule?
- 1259
- 1260 Herr C.: In Kreisstadt.
- 1261
- 1262 I: In Kreisstadt.
- 1263
- 1264 Herr C.: Mhm
- 1265
- 1266 I: Ok. Und die sind im ersten, zweiten Lehrjahr oder wie lange werden die  
1267 brauchen?
- 1268
- 1269 Herr C.: Die sind beide jetzt im ersten.
- 1270
- 1271 I: Beide im ersten.
- 1272
- 1273 Herr C.: Ja. Der Jussuf hat gesagt, er probiert mal. Der andere muss ja, der  
1274 Tahsin, wo jetzt heute nicht da ist, der hat ja Urlaub.
- 1275
- 1276 I: Ja.
- 1277
- 1278 Herr C.: Äh der hat ja gemusst Lehrling. Der andere hat gesagt er will es mal  
1279 probieren. Weil, wenn er irgendwann mal ein Leben in Deutschland  
1280 weitermachen will, will er ja vielleicht auch mal den Meister [dann da] noch  
1281 machen, net? Dann muss er ja die Grundkenntnis, Theorie, Praxis
- 1282
- 1283 I: Ja.
- 1284
- 1285 Herr C.: muss er ja dann auch, was brauch ich noch, schneiden und so. Hat er





- 1372 I: In Cidre.  
1373  
1374 Herr C.: Neben Fourville.  
1375  
1376 I: Ahja.  
1377  
1378 Herr C.: Ja, schön ruhig. Da läuft der Bach vorbei, kann man ausspannen. Super.  
1379  
1380 I: Und Sie sind aber aufgewachsen hier in Kleinstadt? Das heißt die Familie ist  
1381 auch hergezogen dann?  
1382  
1383 Herr C.: Ja! Wir haben  
1384 damals/ mein/ mein Großonkel der war Friseur. Und mein Vater, der wollte dann  
1385 ähm ja, der wollte sich halt dann auch selbständig machen, dann ne? Und  
1386 Kleinstadt, da war ja damals dann das Geschäft ähm zur Übergabe praktisch ne?  
1387  
1388 Ju: [Hast du Zeit?]  
1389  
1390 Herr C.: Bitte?  
1391  
1392 Ju: Hast du Zeit?  
1393  
1394 Herr C.: Wann?  
1395  
1396 Ju: Jetzt.  
1397  
1398 Herr C.: Nee, noch nicht. Noch nicht.  
1399  
1400 I: Mhm.  
1401  
1402 Herr C.: Ähm. Ja da war ja der/ der Mann ist in Rente gegangen.  
1403  
1404 I: War das der Großonkel dann?  
1405  
1406 Herr C.: Nee, nee. Das war dann der, der wo das alte Geschäft gehabt hat.  
1407  
1408 I: Ok. Mhm.  
1409  
1410 Herr C.: Und der hat das der Vater übernommen damals. Dann. Ich glaub, der ist  
1411 dann auch zwei Jahre später gestorben, der Mann. Soweit ich das noch weiß.  
1412 War bloss noch die/ die Frau da, die haben oben drüber überm Geschäft  
1413 gewohnt.  
1414

- 1415 I: Und das war vor Ihrer Geburt, dass die Eltern dann hergezogen sind?  
1416  
1417 Herr C.: Genau. Ja.  
1418  
1419 I: Dann sind Sie hier aufgewachsen. Und wann sind Sie nach Frankreich  
1420 gezogen?  
1421  
1422 Herr C.: Ah vor 17 Jahren.  
1423  
1424 I: Ok.  
1425  
1426 Herr C.: Ja. Gut, muss dazu sagen, meine damalige Frau, die war halt auch  
1427 Französin.  
1428  
1429 I: Ok.  
1430  
1431 Herr C.: Das hat die Sache bisschen einfacher gemacht. Aber mh (.) bereut hab  
1432 ichs noch nicht.  
1433  
1434 I: Mhm.  
1435  
1436 Herr C.: Schön. Grand Est sowieso. Ist. Ja.  
1437  
1438 I: Ja. Mhm. Haben Sie Kinder? Ja, haben Sie gesagt, ne?  
1439  
1440 Herr C.: Zwei Stück.  
1441  
1442 I: Schon große?  
1443  
1444 Herr C.: Die sind schon (lacht) ja. Mh.  
1445  
1446 I: Leben auch mit in Frankreich? Oder sind sie schon aus dem Haus?  
1447  
1448 Herr C.: Ja. Die ahja, die wohnen äh bei der Mutter. Im Haus.  
1449  
1450 I: Ach so, ok. Ahja.  
1451  
1452 Herr C.: Genau.  
1453  
1454 I: Sie sind verheiratet? In zweiter Ehe?  
1455  
1456 Herr C.: Ja. Mhm.  
1457

- 1458 I: Was für einen Schulabschluss haben Sie?  
1459  
1460 Herr C.: Ich hab Hauptschul.  
1461  
1462 I: Mhm.  
1463  
1464 Herr C.: Mhm.  
1465  
1466 I: Hauptschul. Und Berufsausbildung auch Friseur? Gelernt. Das haben Sie ja  
1467 vorhin gesagt. Friseur und dann haben Sie den Meister gemacht.  
1468  
1469 Herr C.: Mhm.  
1470  
1471 I: Mhm. (...) Sie sind Inhaber hier?  
1472  
1473 Herr C.: Ja.  
1474  
1475 I: Mhm.  
1476  
1477 Herr C.: Mhm.  
1478  
1479 I: Dann hab ich die Frage: Wie lange schon im Betrieb beschäftigt? (lacht)  
1480  
1481 Herr C.: (lacht laut heraus) 44 Jahre ((lachend))  
1482  
1483 I: 44 Jahre (lacht). Ich find das ja ganz spannend, wie man sich das so vorstellen  
1484 muss, wenn man so im Geschäft mit groß wird. (Föhn im Hintergrund)  
1485  
1486 Herr C.: 44 Jahre ((ungläubig)).  
1487 Ja. Ja. Komisch ne?  
1488  
1489 I: Weiß ich nicht, ob ichs komisch. Ich kanns mir nicht so recht vorstellen,  
1490 deshalb hab ich vorhin gefragt, ob Sie davon erzählen können, wie das so ist.  
1491  
1492 Herr C.: Ich glaub man hat ja noch nie was anderes gesehen, gell? Das hat's  
1493 eigentlich immer/ der Berufswunsch war eigentlich immer Friseur (lacht).  
1494  
1495 I: Mhm.  
1496  
1497 Herr C.: Ja. Das war/ gab ja nicht ähm da hat's gar kein/ was anderes gegeben,  
1498 ne? Gesagt jo, geh ins Geschäft und dann wird halt auch mal mitgeholfen dann  
1499 ne?  
1500

- 1501 I: Mhm.  
1502  
1503 Herr C.: Meine Schwester sowieso. Die war ja auch/ wollt auch immer unbedingt.  
1504 Ja, ja. So war das.  
1505  
1506 I: Sie haben auch keine weiteren Geschwister? Sie sind zu zweit?  
1507  
1508 Herr C.: Nur die eine. Ja.  
1509  
1510 I: Wie ist das bei Ihren Kindern?  
1511  
1512 Herr C.: ((atmet aus)) Hahh.. weiß es noch nicht, der Große nicht so, der Kleine  
1513 na ja, der (unv.) schon [erster Mal], der hat auch schon mal probiert  
1514  
1515 I: Mhm.  
1516  
1517 Herr C.: der hätt's auch in den Händen, ja. Mal abwarten.  
1518  
1519 I: Ok.  
1520  
1521 Herr C.: Der hat noch ein bisschen Zeit.  
1522  
1523 I: Ja.  
1524  
1525 Herr C.: Haja. Zwingen tu ich sie jetzt auch nicht. Sag immer, wenn die/ wenn die  
1526 jetzt noch lernen müsst ich so lang im Geschäft bleiben, wie mein Vater (lacht).  
1527  
1528 I: (lacht)  
1529  
1530 Herr C.: Da wär ich/ [dann] erst mal raus.  
1531  
1532 I: Ihr Vater ist ja irgendwie auch noch mit dabei, aber wann/ wie alt war der, als  
1533 Sie offiziell ähm übergeben haben?  
1534  
1535 Herr C.: Ha jo! Äh er  
1536 war schon (.) 68, damals, ja.  
1537  
1538 I: Ok. Mhm. Da haben Sie noch ein bisschen dann.  
1539  
1540 Herr C.: Da hab ich noch ein bisschen. Ja. Ja. So ist das. Aber gut (kichert).  
1541  
1542 I: Das heißt da haben Sie auch schon früh mitgeholfen dann? Wo Sie klein  
1543 waren dann?

- 1544  
1545 Herr C.: Jo. Ja ((gedehnt)). Schon. Als mal auch öhm die/ die/ die Übungsköpfe  
1546 mal eingerollt oder so/ das hat meine Schwester auch gemacht! Immer. Die  
1547 Übungsköpfe. Da war immer/ fast jeden Tag ein Übungskopf. Meine Schwester  
1548 die war so ein bisschen mehr/ ja, die wollt schon (.) wie soll ich denn sagen, net?  
1549 Schon früh/ die war schon früher im Laden wie ich so. Mit was frisieren so  
1550 angeht. Ich war da mehr so erst mal so ab 10 und so, ne? Wo ich dann mehr so  
1551 in den Laden dann bin. Die hat ja dann auch Preisfrisieren gemacht in dem (unv.)  
1552 noch. Ja. War schon ehrgeiziger. Muss man schon sagen.  
1553  
1554 I: Mhm. Mhm.  
1555  
1556 Herr C.: War ich bisschen faul in denen Geschichten (lacht).  
1557  
1558 I: Ok.  
1559  
1560 Herr C.: Ja. Ja gut. So ist das halt (lacht).  
1561  
1562 I: (lacht)  
1563  
1564 Herr C.: Ja. (..) Naja. (4 Sek.). Joa. (..) Brauchen wir noch was (lacht)?  
1565  
1566 I: Ja, also, für mich war es sehr, sehr interessant Ihnen zuzuhören.  
1567  
1568 Herr C.: Ja, klar. Natürlich. Muss/ immer mal.  
1569  
1570 I: Mhm.  
1571  
1572 Herr C.: Müsst man sagen/ auch von meinem Freundeskreis drunten. Jetzt ähm  
1573 ich hab Dachdeckerei Müller und so net?  
1574  
1575 I: Mhm.  
1576  
1577 Herr C.: Der hat ja auch immer. Wo er einstellt. Und: Ach klappt nicht, dann und/  
1578 auch von kleinauf, ne? Auch immer im Betrieb gewesen, ne?  
1579  
1580 I: Ja.  
1581  
1582 Herr C.: Auch der Vater und so auch noch im Betrieb und die Mutter noch im  
1583 Büro. Und alles net? Äh oder Kollege da unten, Steinmetz, ne? Auch den  
1584 elterlichen Betrieb übernommen und da/ wenn wir dann als mal so  
1585 zusammenhocken ne? Und dann sagen wir ja, hier ist genau das gleiche, ne?  
1586 Bei uns auch, ne?



1587

1588 I: Ja. Ok.

1589

1590 Herr C.: Weil das sind ja/ sind die Eltern noch da.

1591

1592 I: Was sind das dann für Sachen, die so ähnlich sind?

1593

1594 Herr C.: Ja. Net? Wenn dann der Vater noch so reinkommt [sagt] Ja, das muss  
1595 jetzt gemacht werden! Na? Warum habt ihr das noch nicht gemacht?

1596

1597 I: Ok.

1598

1599 Herr C.: Ganz Zeit Arbeit gehabt, ne? Noch gar keine Zeit gehabt und er sieht  
1600 halt nur des, was noch rumsteht: Warum habt ihr das Paket noch nicht  
1601 ausgepackt zum Beispiel. Vater, wir haben noch keine Zeit gehabt. ((verstellt die  
1602 Stimme, ungeduldiger Tonfall)) Ha ja, das kannst du nicht hier rumstehen lassen.  
1603 Ja. Gut, net?

1604

1605 I: Ja.

1606

1607 Herr C.: Und so ist das da unten auch, bei denen Betrieben. Net?

1608

1609 I: Ja. Ja.

1610

1611 Herr C.: Dann kommt dann auch ((genervtes Geräusch)) immer so ein bisschen,  
1612 nochmal.

1613

1614 I: Ja.

1615

1616 Herr C.: Ja. Ja.

1617

1618 I: Bilden die auch aus?

1619

1620 Herr C.: Die bilden auch aus. Jaja. Ja. Ja, die haben als auch/ die haben als  
1621 auch Personalmangel Dachdecker. Will auch nicht mehr jeder werden, net?

1622

1623 I: Ja.

1624

1625 Herr C.: Und dann ist das auch manchmal für manche auch bloss so ne  
1626 Übergangslösung mal aufs Dach zu steigen. Net? Und bis sie was anderes  
1627 haben, net?

1628

1629 I: Ja.

- 1630
- 1631 Herr C.: Der sagt auch immer: oh Mensch/ wir/ Haufen Aufträge, ich könnt das  
1632 Doppelte machen, net?  
1633
- 1634 I: Ok. Und wie machen die das? Bilden die dann auch ähm Leute mit  
1635 Migrationshintergrund aus?  
1636
- 1637 Herr C.: Ja. Die haben auch, ha jo. Ha jo, die sind auch froh, wenn sie Leute  
1638 haben.  
1639
- 1640 I: Wenn sie die mal treffen, dann können Sie ja mal vorsichtig vorfühlen, ob die  
1641 äh sich mit mir auch unterhalten würden (lacht).  
1642
- 1643 Herr C.: (lacht laut heraus) Ha, jo,  
1644 klar! Täte der bestimmt machen.  
1645
- 1646 I: Also das wär/ wär ganz toll.  
1647
- 1648 Herr C.: Zumindest mal der Dachdecker, der bestimmt, der hat/ der andere der  
1649 ist als nicht so.  
1650
- 1651 I: Ja, also. Ok (lacht). Also, das wäre ganz  
1652 toll.  
1653
- 1654 Herr C.: Der könnt auch ein Lied singen als manchmal. Gell?  
1655
- 1656 I: Ok.  
1657
- 1658 Herr C.: Vom arbeiten.  
1659
- 1660 I: Ja (lacht).  
1661
- 1662 Herr C.: Ha jo, klar. Hat auch immer mal wieder, nicht? (unv.)  
1663
- 1664 I: Ja. Haben Sie denn für Ihre Azubis jetzt auch Unterstützung  
1665 von irgendwelchen Bildungsträgern oder von irgendwelchen Programmen vom  
1666 Jobcenter? Ähm wie auch immer, da gibts ja manchmal so Instrumente zum  
1667 unterstützen auch und so.  
1668
- 1669 Herr C.: Ähm, ich hab damals/ ja, ja ich hab damals 6  
1670 Monate lang hab ich (unv.) (Kind brüllt im Hintergrund) vom äh vom Jussuf, net  
1671 äh? Als, also als ähm was war denn das? Migrationshilfe oder so.  
1672

- 1673 I: Mhm?  
1674  
1675 Herr C.: Wobei ich dann immer sagen will, das ist auch eine undankbare Sache.  
1676 Ähm Jobcenter, die wollen ja immer stapelweise Papiere haben.  
1677  
1678 I: Ja.  
1679  
1680 Herr C.: Dann ist dann damals eine gekommen und hat das dann mit mir  
1681 ausgefüllt. Also war ok, net? Dann hat der zwischenzeitlich ähm seinen  
1682 Migrationskurs machen müssen, net? Wo er dann nur noch halbtags da war. Ab  
1683 der Zwölfe oder ab der Einse. Und dann hab ich natürlich auch  
1684 dementsprechend den Arbeitsvertrag ändern müssen und dann hat der weniger  
1685 gekriegt, ne? Und dann Jobcenter der wollte dann damals haben, dass ich äh die  
1686 Lohnzettel dann hinschick und den Arbeitsvertrag und dann hab ich den auch  
1687 hingeschickt: Ja Herr Herr C., aber der ähm  
1688  
1689 I: Mhm.  
1690  
1691 Herr C.: da hat sich ja was geändert. Na hab ich gesagt: Ha jo, der hat halbtags  
1692 bloss noch geschafft, net und so, ne? Ha ja, da müssen Sie aber noch nen Teil  
1693 zurück bezahlen, was, ne? (lauter) Und da haben die mich natürlich gleich beim  
1694 Zoll angeschwärzt, ne?  
1695  
1696 I: Ok.  
1697  
1698 Herr C.: Die haben dann gleich gesagt oh, Schwarzarbeit, net? Und schon hab  
1699 ich Post vom Zoll gehabt. Net? Da machen die ja gar nicht lange rum, net?  
1700 Jobcenter.  
1701  
1702 I: War das ne Einstiegsqualifizierung oder was?  
1703  
1704 Herr C.: Nee. Das war/ ich weiß nicht mehr wie es geheißen hat.  
1705  
1706 I: Ok.  
1707  
1708 Herr C.: Ah. Die haben/ ich glaub 200 Euro, oder was sie draufgezahlt haben auf  
1709 den Lohn ein halbes Jahr lang. Ne, also (unv.).  
1710  
1711 I: Ok, also so finanzielle Unterstützung zu dem, was Sie bezahlt haben noch?  
1712 Für Sie dann, dass Ihnen das leichter ist ihn zu beschäftigen?  
1713  
1714 Herr C.: Genau.  
1715

1716 I: Ok.

1717

1718 Herr C.: Ja. Ja. Den hab ich/ den hab ich auch jetzt noch am Hals, den Zoll.

1719 Dann hat er/ irgendwann mal haben die dann/ er hat ja dann auch normal

1720 geschafft danach. Mh? Da hab ich ihn dann voll angemeldet, da war er noch

1721 nicht in der Lehre, der Jussuf.

1722

1723 I: Mhm.

1724

1725 Herr C.: Und ähm/ wie war das dann/ dann hat er/ die haben ja dann, wo er noch

1726 keinen Status gehabt hat/ regelmässig immer zum Ausländeramt. Den Ausweis

1727 verlängern. Alle drei Monate muss man das ja machen. Und da hat er ja immer

1728 alles vorlegen müssen, auch vom/ ich glaub auch die Lohnzettel oder was,

1729 einmal war ich mal dabei, ne? Und dann haben die einmal vergessen gehabt

1730 draufzuschreiben, dass er bei mir arbeiten tut, obwohl ja alles vorgelegen war,

1731 ne?

1732

1733 I: Mhm.

1734

1735 Herr C.: Was war natürlich das Ende vom Lied? Net? Der Zoll hat gesagt gehabt

1736 das ist eine Straftat, der ist illegal beschäftigt, 3 Monate lang, ne? Das muss man

1737 sich mal vorstellen. Dann ist ne/ ne Prüfung gekommen von der

1738 Rentenversicherung noch. Und da hab ich die mal angerufen und hab gesagt:

1739 Hört mal zu. Mal ganz ehrlich: Ich hab dem Mann nen Job gegeben. Den habt ihr

1740 mal/ sowieso unser Staat hat den eigentlich/ von der Last, sag ich jetzt mal, net?

1741 Der Mann hat eine Krankenversicherung, der muss nicht mehr da runter aufs

1742 Sozialamt und muss für jeden Scheiß irgendwas holen, net? Ich krieg dann/ hab

1743 dem Mann echt ne Chance gegeben und ihr kommt dann mit/ mit irgendwelchen

1744 Dingern: [Sagt er]: Ja, verstehen wir ja auch und ich lass das jetzt auch mal so

1745 stehen, net? Gut. Und dann hab ich gesagt: Das könnt ihr auch dem Zoll weiter

1746 geben, hab ich gesagt gehabt. Mensch, die sollen doch da prüfen, wo es

1747 notwendig ist. Ich kenn genug Geschäfte, wo die ausbeuten tun.

1748

1749 I: Mhm.

1750

1751 Herr C.: Der Hussein zum Beispiel, den hab ich von Schönstadt gekriegt. Der ist

1752 zu mir gekommen, er hat gesagt gehabt: in Schönstadt hab ich nur 600 Euro

1753 gekriegt äh der hat mich schwarz beschäftigt. Ich hab schaffen müssen wie ein

1754 Ochse. Ne? Und den Rest hat er nicht reintippen dürfen in die Kasse. Und dann

1755 hab ich gesagt: das gibt es bei uns nicht. Bei uns wird richtig geschafft, net?

1756

1757 I: Mhm.

1758

1759 Herr C.: Dann ist er gekommen, hat nen Lohnzettel dabei gehabt, der war mit der  
1760 Hand geschrieben! Dann sag ich ((aufgebracht)): Mensch, da ist es doch mal  
1761 notwenig, warum geht ihr da nicht hin? In so Läden. [Dort] gehört mal richtig  
1762 aufgeräumt, mal kontrolliert.

1763

1764 I: Mhm.

1765

1766 Herr C.: Die Ausbeuter! Ne? Wo da, die Flüchtlinge nehmen da, stellen sie ein,  
1767 lassen sie ackern und die Hälfte einstecken. Net? Das geht ja dann auch nicht!

1768

1769 I: Mhm.

1770

1771 Herr C.: Und selber dann Araber, ne? Also, hey. Da/ da hab ich dann echt/ da  
1772 hab ich gedacht, Mensch, ich versteh die Welt nicht. Also, das gibts doch nicht.

1773

1774 I: Also haben sie eher schlechtere Erfahrungen gemacht mit dieser  
1775 Unterstützung?

1776

1777 Herr C.: Mit de/ mit de/ mit den Ämtern sowieso! Ich bin ja/ ich hab mit dem  
1778 Jobcenter dann noch telefoniert und/ net?

1779

1780 I: Mhm.

1781

1782 Herr C.: Auch. Manchmal denk ich als auch äh jetzt beim Jussuf seiner Frau/  
1783 Jobcenter, da haben sie noch (unv.) da waren sie vielleicht ein Jahr da, oder so.  
1784 Oder anderthalbe. Dann kommen die, sie soll ne Ausbildung machen. Als  
1785 Friseurin. Dann bin ich mir der rüber in den Jobcenter und hab gesagt

1786

1787 I: Mhm. Mhm.

1788

1789 Herr C.: (unv.) die Frau. Ihr könnt mit der nicht sagen, sie soll ne Ausbildung  
1790 machen, die kann ja kaum Deutsch. Wie soll denn die jetzt ne Ausbildung

1791

1792 I: Mhm.

1793

1794 Herr C.: machen? Ha ja ((verstellt die Stimme)) irgendwie muss man sie ja/ und  
1795 dann hab ich gesagt: ah jo, sie schafft ja. Ich hab ihr oben in dem Modegeschäft  
1796 hab ich ihr so nen Halbtagsjob besorgt, net? Dass sie/ da kann sie/ da hat sie auf  
1797 400 Euro geschafft. Na hab ich gesagt, da ist

1798

1799 I: Mhm.

1800

1801 Herr C.: sie jetzt erstmal, sie soll erstmal deutsch lernen, ihr könnt doch die Leute

- 1802 nicht/ die sind kaum da/ sollen ne Ausbildung anfangen. Wie soll denn das  
1803 gehen?  
1804  
1805 I: Mhm.  
1806  
1807 Herr C.: Wie sollen äh, die/ die Berufsschullehrer damit auch klarkommen? Die  
1808 haben doch jetzt schon Schwierigkeiten mit dem gebrochenen Deutsch, net?  
1809  
1810 I: Oder anders/ in beide Richtungen, ne?  
1811  
1812 Herr C.: Die bieten ja glaub ich mittlerweile schon Sprachkurse an in der  
1813 Berufsschule.  
1814  
1815 I: Ok. Ah das wusste ich nicht.  
1816  
1817 Herr C.: Wo als mal noch ein bisschen/ dass sie sie unterstützen, ne?  
1818  
1819 I: Ah ja. Ok. Ja.  
1820  
1821 Herr C.: Dass das irgendwie mal da funktioniert. Aber da denk ich als auch:  
1822 Mensch also bisschen nachdenken müsst man ja mal. Die haben noch ähm  
1823 keinen Migrationskurs hinter sich, nix. Öhm aber in die Lehre täten sie sie  
1824 schicken. Na hab ich gesagt, das geht nicht. [Kann man nicht bringen].  
1825  
1826 I: Mhm. (schnäuzt sich)  
1827  
1828 Herr C.: [Alter, hier] oder geben sie so Tipps wie ähm: ah ja, schafft nur 3 Tage in  
1829 der Woche, dann kriegt ihr die Hälfte von eurer Wohnung bezahlt, net? Das ist ja  
1830 auch ein Witz, ne?  
1831  
1832 I: Vom/ also die Geflüchteten kriegen solche Tipps?  
1833  
1834 Herr C.: Ha jo!  
1835  
1836 I: Ok.  
1837  
1838 Herr C.: Da sagen sie, net?  
1839  
1840 I: Von wem. Kriegen sie solche//  
1841  
1842 Herr C.: Vom Jobcenter kriegen sie dann! Ne? Schafft halt bloss zwei Tage die  
1843 Woche, ne? Kriegt ihr die Hälfte von der Wohnung bezahlt. Anderster müsst ihr  
1844 selbst dran.

- 1845  
1846 I: Mhm.  
1847  
1848 Herr C.: Mensch, so Tipps gibt man doch nicht! Um Gottes willen!  
1849  
1850 I: Hat Ihnen jetzt jemand dann erzählt, von den Leuten.  
1851  
1852 Herr C.: Ha jo! Zum Beispiel da unten im/ (unv.) ja, der auch. Ja. Klar. Der  
1853 Supermarkt unten, die kennen wir ja auch. Sind auch Kunden, ne? Bertram. Die  
1854 haben einen eingestellt gehabt. Auch nen Syrer. Super geschafft, ne? Dann ist er  
1855 auf einmal gekommen. Hat er gesagt: Tut mir leid, er kann nur noch 3 Tage die  
1856 Woche kommen. Mh, warum? Ja, Jobcenter hat gesagt, er darf nur noch 3 Tage  
1857 die Woche schaffen, dafür kriegt er seine Wohnung bezahlt. Das ist ein Hammer.  
1858 Da kriegt man doch/ net? Irgendwo. Da denken sie nicht drüber nach.  
1859 Unglaublich, ne?  
1860  
1861 I: Ok.  
1862  
1863 Herr C.: Statt denen Leuten zu sagen: Hopp in Deutschland, da muss jetzt mal  
1864 geschafft werden. Net? Und wenn ihr was wollt, dass se mal auf eigenen Füßen  
1865 stehen. So Tipps dann noch geben.  
1866  
1867 I: Mhm.  
1868  
1869 Herr C.: Da versteh ich unsere Ämter nicht, ne? Da braucht man sich auch nicht  
1870 zu wundern, dass dann n andere/ Hass kriegen auf einmal. Ne?  
1871  
1872 I: Mhm. Mhm.  
1873  
1874 Herr C.: Und da ist denk ich auch das große Problem, wo wir halt haben. In  
1875 Deutschland, ne?  
1876  
1877 I: Mhm.  
1878  
1879 Herr C.: Da ist viel unsere Regierung dran schuld gewesen, ne? Wo halt gesagt  
1880 hat: kommt ihr her, ihr kriegt ein Haus, ne? Wobei das/ der Begriff Haus hab ich  
1881 jetzt auch schon mitgekriegt, ganz am Anfang. Jussuf hat immer gesagt, er  
1882 braucht ein Haus. Dann hab ich gesagt: du kriegst kein Haus. Nee ähm (..) ich  
1883 hab dann erstmal mitgekriegt, was der überhaupt will. Er will ne Wohnung!  
1884  
1885 I: Ok.  
1886  
1887 Herr C.: Die waren ja damals zu siebt oder zu acht in einer Wohnung, ne? Er will

- 1888 ein eigenes Haus. Und dann hab ich gesagt: Du kannst jetzt noch kein Haus.  
1889 Hab ich gesagt, das [kostet Geld]. Nee, nee. Er will/ (atmet aus) Haus. Bei denen  
1890 gibt es anscheinend nur Wohnung ist Haus. So.  
1891  
1892 I: Ok.  
1893  
1894 Herr C.: Und dann versteh ich auch/ wenn die ganzen Geflüchteten gesagt  
1895 bekommen haben: komm her, auf Deutschland kriegt man ein Haus, ne?  
1896 (Telefonklingeln im Hintergrund) Logisch dann ne? Dass sie dann (unv.) ach ja,  
1897 komm. Gehen wir mal da rüber, ne? Da hab ich das dann auch mal verstanden,  
1898 net?  
1899  
1900 I: Dass mit Haus was ganz anderes gemeint ist.  
1901  
1902 Herr C.: Mit Haus ist aber was ganz anderes gemeint.  
1903  
1904 I: Sondern einfach ich brauch nen Platz zum leben?  
1905  
1906 Herr C.: Richtig.  
1907  
1908 I: Ok.  
1909  
1910 Herr C.: So ist es. Ja, ja. Ha ja, wenn man dann auch mal/ ich hab ja auch schon  
1911 Interviews gesehen, im Internet, wenn einer sagt (gehabt) Frau Merkel hat  
1912 gesagt, wir kriegen alle ein Haus. Was? ((Verstellt die Stimme)) Was kriegen alle  
1913 ein Haus? Gibts doch nicht! Ha ja. Falsch übersetzt wahrscheinlich auch, net?  
1914  
1915 I: Meinen Sie so ist das entstanden auch?  
1916  
1917 Herr C.: So ist das mit Sicherheit. Jo. Das ist mit Sicherheit so entstanden. So ist  
1918 das. Kann man schon so sagen.  
1919  
1920  
1921 (Telefonklingeln, kurzes Zwischengespräch über Unterstützungsmöglichkeiten  
1922 durch staatliche Stellen Jobcenter etc, dann wird Herr C. zum Telefon gerufen,  
1923 Pause 13 Sek., nach der Rückkehr nochmaliges Einsteigen ins Gespräch)  
1924  
1925 Herr C.: Ich hab ja beim äh in Klettstadt äh hab ich ja damals auch nen Brief hab  
1926 ich dem Jussuf mitgegeben, ne?  
1927  
1928 I: Mhm. Mhm.  
1929  
1930 Herr C.: Ähm wo es drum gegangen ist, dass er anerkannter Flüchtling ist, net?



- 1931 Dass er seinen Staus kriegt, net? Da war ja das/ wurde immer wieder  
1932  
1933 I: Mhm.  
1934  
1935 Herr C.: verschoben und dann war mit seinem Pass haben sie erst gemeint, der  
1936 ist gefälscht und was auch immer und dann war er doch auf einmal richtig.  
1937  
1938 I: Mhm.  
1939  
1940 Herr C.: Und dann hab ich dann nen Brief mitgeschickt, dass er halt bei uns  
1941 arbeiten tut und dass er auch sozial engagiert ist eben in der Stadt.  
1942  
1943 I: Mhm.  
1944  
1945 Herr C.: Dass er auch manchmal/ macht er ja auch ne? Der ist ein guter Christ,  
1946 geht mal zu den Leuten und tut//  
1947  
1948 I: Mhm.  
1949  
1950 Yu: Chef! Geht los!  
1951  
1952 Herr C.: Jaja! Jetzt/  
1953 (lacht) Ich komm jetzt, bin gleich fertig!  
1954  
1955 I: Ich lass ihn nicht gehen ((lachend)).  
1956  
1957 Herr C.: Ich bin nicht schuld ((lachend))!  
1958  
1959 I: Ich bin schuld ((lachend))!  
1960  
1961 Herr C.: Nee, dass er sich sozial engagiert, dass er auch mal zu den Leuten  
1962 heim geht, wo gar nicht mehr äh noch nicht mal in die Kirche kommen können.  
1963  
1964 I: Ja.  
1965  
1966 Herr C.: Hat er denen auch schon die Haare geschnitten, kostenlos, hat er auch  
1967 schon gemacht. Wie gesagt, er ist schon/ ja gutes Wort für ihn  
1968  
1969 I: Mhm.  
1970  
1971 Herr C.: eingelegt, sag ich jetzt mal. Sehr gutes.  
1972  
1973 I: Mhm. Sie müssen weiter gell?

1974

1975 Herr C.: Ja, ich muss da mal helfen da, denen drei äh zwei.

1976

1977 I: Wenn ich merk, also ich weiß jetzt nicht, ob die Aufnahme alles geholt hat,  
1978 weils halt doch ein bisschen laut auch war im Hintergrund

1979

1980 Herr C.: Jajaja.

1981

1982 I: ich würd mich gegebenenfalls nochmal melden, wenn ich irgendwas nochmal  
1983 nachfragen wollte oder so.

1984

1985 Herr C.: Kein Thema! Ha jo.

1986

1987 I: Ansonsten würd ich mich ganz herzlich bei Ihnen bedanken! Vielen Dank für  
1988 Ihre Zeit!

1989

1990 Herr C.: Kein Problem! Nee, wie gesagt. Jederzeit!  
1991 (Kurze Verabschiedung, Herr C. geht nach vorne in den Männersalon)

1992

## Transkript Herr D.

- 1 (Mikrofon rauscht)  
2  
3 I: Und (.) theoretisch sollte das jetzt funktionieren. (Mikrofon rauscht) Ich hab auch lauter,  
4 stärkemäßig kriegen wir das hier hin. Ähm (.) ja (.) ok das läuft.  
5 Ähm (.) ja die Frau Hübel ähm beschäftigt sich wie Sie schon angesprochen haben mit  
6 dem Thema auch Migration, Jugendlichen mit Migrationshintergrund und sie interessiert  
7 sich (schlucken) im Rahmen ihres Forschungsprojekts konkret ähm für die  
8 Lebensgeschichten von Personalentscheidern, die Jugendliche mit Migrationshintergrund  
9 als Auszubildende annehmen und damit ihnen eine Chance auch geben. Konkret dann  
10 eben also die Lebensgeschichten dieser Menschen, die sich in dieser Rolle befinden,  
11 deswegen ist die Wahl dann//  
12  
13 Herr D.: Die Geschichte der Personalentscheider //  
14  
15 I: Genau.  
16  
17 Herr D.: oder die Geschichte der Personal- des Personals, das angenommen wird?  
18  
19 I: (Holt hörbar Luft) Die die Geschichte deswegen das Interview an Sie, die Geschichte der  
20 Personalentscheider, die persönliche Lebensgeschichte//  
21  
22  
23 Herr D.: Mh.  
24  
25 I: Mich würde in dem Rahmen dann also auch äh interessieren, ähm etwas von Ihrer  
26 persönlichen Lebensgeschichte zu erfahren//  
27  
28 Herr D.: Also ein wenig Biographie. Ok. Gerne.  
29  
30 I.: Biographie. Das ist ein biographisches Interview in dieser Hinsicht. Eben (.) über alles,  
31 was für Sie wichtig ist. //  
32  
33 Herr D.: Mhm  
34  
35 I: Alles was für Sie wichtig ist, ist für uns in dem Sinne wichtig. //  
36  
37 Herr D.: Ja.

38

39 I: Was dazu geführt hat, dass es so gekommen ist, wie es aktuell ist,

40

41 Herr D.: Ok.

42

43 I: was diese Entscheidungsfindung angeht. Und ich würde mich in diesem Rahmen dann  
44 erstmal zurückhalten, //

45

46 Herr D.: Ok.

47

48 I: Dass Sie mir erstmal erzählen hinter- hinterher dann auch vielleicht noch ein paar  
49 konkrete Fragen dazu haben.

50

51 Herr D.: Ja. Ähm also mein Name ist Herr D. ich bin aktuell niedergelassen in Friedweiler  
52 als Hausarzt für Allgemeinmedizin. Ich habe darüber hinaus den Facharztzeit (unv.)  
53 diagnostische Radiologie//

54

55 I: Mhm.

56

57 Herr D.: und ähm habe mich aber für die Allgemeinmedizin entschieden. Geboren bin ich  
58 aus einem Arzthaushalt (schlucken), bin so zu sagen ein bisschen biographisch in die  
59 Richtung gezogen, dadurch dass Vater und Mutter [Ärzte] (unv.) warn und da ein positiver  
60 Bezug zu dem Gebiet bestand. Ähm ((überlegt)) habe (.) dann (.) auch nach der Schule  
61 Medizin in Touristadt studiert. Hab Praktika in England gemacht, ähm in England hat mir  
62 die Medizin damals mehr Spaß gemacht als in Deutschland. Bin also selber partiell dann  
63 Migrant geworden und habe äh im späteren Verlauf meines Lebens wochenendmäßig,  
64 auch als Arzt in England gearbeitet.(..) Habe auch das englische Fachart (unv.), das das  
65 deutsche Facharztzertifikat auf England umschreiben lassen.

66

67 I: Mhm.

68

69 Herr D.: Habe auch damals wie es um die Medizinstudiumplatz ging. Ich denke solche  
70 Dinge sind die Kernpunkte ähm wegen schl-schlechterer (verspricht sich) deutscher  
71 Schulnoten äh mit einem äh (kurzes Stocken) Studienplatz in Italien geliebäugelt und hatte  
72 mich in Italien an der Universität eingeschrieben. (.) Und da war es so, dass ich um zur  
73 Erlernung der Sprache in den Tourismus nach Italien gegangen bin. Und einen Sommer in  
74 Toskana im Tourismus gearbeitet habe. [Und/ Um] (unv.) dort dann eben auch italienisch  
75 zu lernen.

76 (Holt hörbar Luft) Gut mit dem (.) Be- (verbessert sich) mit der Beendigung des Studiums

77 habe ich regelhaft angefangen zu arbeiten im Krankenhaus öhm in verschiedenen

78 Fachbereichen und habe dabei auch meine Frau kennengelernt ebenfalls Ärztin (.) und es

79 ergab sich dann so, weil die Stellensituation in Deutschland für Ärzte nicht so rosig war

80 wie sie heute ist, das wiiiiiiie (zieht das wie in die Länge) ((nachdenklich)) Kinder unterwegs  
81 warn also, dass das erste Kind wir (unv.)(spricht stockend, verspricht sich) unterwegs war,  
82 ich gesagt habe wir machen das (.) klassische Hausherr// (korrigiert sich) -mann-Modell.  
83 Das heißt ich habe dann Richtung meiner Beendigung meiner Facharztausbildung mich  
84 entschieden im Wesentlichen daheim zu bleiben,

85

86 I: Mhm.

87

88 Herr D.: nur noch zu jobben oder Teilzeit zu arbeiten in Praxen (hörbares Schlucken) und  
89 meine Frau hat ihre berufliche Karriere hat auf die Weise ungehindert fortgesetzt und  
90 natürlich über den damals unbegrenzten Arbeitsvertrag auch die wirtschaftliche Seite  
91 abgesichert. (Holt hörbar Luft) Ja und ähm im Laufe der Zeit sind dann zwei Kinder eben  
92 gekommen und die habe ich v-vollumfänglich betreut praktisch bis zum 12., 13. Lebensjahr  
93 und dann hab ich verstärkt wieder den Arbeitseinstieg gewagt. Bin dann auch wie's dem  
94 Abitur zugeing vom jüngeren Kind wieder in die Allgemeinmedizin in ne Praxis in Böhmsstadt  
95 in einem sozialen Brennpunkt eingetreten uuund (zieht das "und" in die Länge) habe nach  
96 fünf Jahren dann den Entscheid gefällt, die berufliche Selbstständigkeit einzugehen und  
97 habe hier vor sieben Jahren diese Praxis hier in Friedweiler übernommen.

98

99 I: Ok.

100

101 Herr D.: Das is so das Grund- das Grundsätzliche.

102

103 I: (4 Sek.) (Holt hörbar Luft) Ja das ist für mich ja schon mal sehr spannend von der Seite  
104 auch der eigenen/ Erfahrung, //

105

106 Herr D.: Ja.

107

108 I: Die dahinter steckt, ne? Was //

109

110 Herr D.: Ja, also//

111

112 I: Migration, Ausland, ja.

113

114 Herr D.: Also ich bin immer offen gewesen. Ich bin immer im Ausland gewesen und habe  
115 mich als Deutscher im Ausland nie als Ausländer gefühlt. Habe mich allerdings, habe  
116 gemerkt dass sowohl in Italien als auch in England selbstverständlich ähm eben die  
117 Anpassung erwartet wird und wenn du dich anpasst und wenn du dich bemühst, schnell  
118 die Sprachen zu lernen. Gut Italien war einfach klar ich will die Sprache lernen, weil ich  
119 eventuell in Italien studieren möchte. England war klar, ich kann in dem Beruf nur  
120 professionell arbeiten, wenn ich die Landessprache so gut beherrsche, dass ich englische  
121 Patienten betreuen kann. (holt hörbar Luft) Habe, das hat dann dazu geführt, dass ich da

- 122 ne sehr schnell und sehr intensiv Sprachkompetenzen anreich- (verbessert sich) aneignen  
123 musste. Und ähm habe aber gemerkt, wenn man eben ((nachdenklich)) da das  
124 sogenannte (verbessert sich) die Integration aktiv fährt (unv.), dann geht's einem gut.  
125
- 126 I: Mhm  
127
- 128 Herr D.: Ich habe mich niemals, niemals als Fremder gefühlt. Ja.  
129
- 130 I: Ja  
131
- 132 Herr D.: Ja (leise)  
133
- 134 I: Find' ich auch spannend, ich hab selbst auch 20 Jahre im Ausland gelebt. Ja//  
135
- 136 Herr D.: Wo haben sie  
137 gelebt?  
138
- 139 I: In Chile. Ja.  
140
- 141 Herr D.: Ok.  
142
- 143 I: Ja ja.  
144
- 145 Herr D.: Dann kennen Sie das auch.//  
146
- 147 I: Ich kenn das.  
148
- 149 Herr D.: Den des den Leuten geht das Herz auf, wenn Sie in ihrer Sprache angesprochen  
150 werden. Wenn Sie Interesse dem Land und Kultur entgegenbringen. Ja ganz klar. Ja.  
151
- 152 I: Mh. Mh.  
153
- 154 Herr D.: So ist das.  
155
- 156 I: (holt hörbar Luft) Ja. Äh/ find' ich sehr sehr interessant auch als Hintergrund, den Sie in  
157 dem Rahmen dann auch erzählen. Ähm haben Sie aktuell Auszubildende mit  
158 Migrationshintergrund dann ja//  
159
- 160 Herr D.: Ich hab, ich hab tatsächlich eine Auszubildende. Das ist eine siebzehnjährige  
161 äh mittlerweile nennt man das Nordmazedonierin, also die aus dem Norden Mazedoniens  
162 stammt. Das ist der Staat Mazedonien, der mittlerweile, um Streitigkeiten mit Griechenland  
163 zu vermeiden, umgetauft wurde. Die eben tatsächlich als junges Kind mit der Familie als

164 politischer Flüchtling hier noch vor der großen Migrationswelle mh äh aufschlug mit einer  
165 entsprechend ähm ja angeschlagenen Mutter, einer ganz damals ganz kleinen Schwester  
166 und einem Vater, der eben dort politisch Probleme hatte und (zieht das "und" in die Länge)  
167 die haben wir zunächst ärztlich betreut und ähm dadurch ist sie dann sozusagen in der  
168 Praxis bekannt gewesen, ist dann hier in der Gegend auf das Schul- (korrigiert sich) in das  
169 Schulsystem gekommen in die Realschule und wurde von dort aus über die sogenannten  
170 Berufspraktika recht schnell vorstellig, weil mit 13 oder 14 macht man das in Hessen, dass  
171 man dann Berufspraktikum macht.

172

173 I: Mhm.

174

175 Herr D.: Und dann hat sie dann schon aus der Not heraus niemand anderen zu kennen  
176 und auch ne vertraute Umgebung suchend uns ausgesucht, hat sich dann bewährt soweit  
177 man das da so ne Dreizehnjährige soweit einarbeiten konnte; und hat dann den  
178 Berufswunsch MFA erstmal entwickelt und ähm ist dann über ein ganzjähriges  
179 Berufspraktikum, das war immer einmal in der Woche mittwochs, war sie statt in der  
180 Schule bei uns. In den. Hat sie sich in den Arbeitsprozess eingefunden. Hat, ihre  
181 Sprachkenntnisse sehr, sehr gut verbessert.

182

183 I: Mhm.

184

185 Herr D.: War neugierig auf die Welt hier. Ähm fügt sich auch völlig ohne Themen ein und  
186 ähm dann hab ich eben im Laufe dieses Praktikums gesagt, wenn sie das möchte würde  
187 ich sie ausbilden.

188

189 I: Mhm

190

191 Herr D.: Und hab sie dann sozusagen zur Ausbildung angenommen und die bewährt sich.  
192 Ist gut. Ja (Stimme geht hoch) ((freudig)).

193

194 I: Positive Erfahrung,

195

196 Herr D.: So. Ja. Ernsthaft, wissend, ähm dass sie eben hier ne Chance gekriegt hat.  
197 Wissend, dass diese Ausbildung auch en Baustein sein kann für mehr, weil die is eher  
198 ehrgeizig, möchte später noch mehr machen. (holt hörbar Luft) Áber auch natürlich in der  
199 Familie ne für sie ne positive Stellung, weil sie hat da recht früh eben mit dieser  
200 Ausbildung schon angefangen mit fünfzehn und ähm kann natürlich das wirtschaftliche äh  
201 Fortkommen in der Familie mit- mitsteuern über ihr Einkommen.

202

203 I: Mhm

204

205 Herr D.: Also das äh also auch für sie ne Win- äh Win-/Winsituation aber auch für uns ähm  
206 sie arbeitet gut mit, sie is freundlich, sie is gewissenhaft, also positiv.  
207  
208 I: (holt hörbar Luft) Ok. Ähm und in dem Sinne der, der Prozess, der Einstellung lief dann  
209 allein über die Erfahrung auch über die Vorkenntnisse da//  
210  
211 Herr D.: Lediglich, rein über rein über das  
212 persönliche Kennenlernen, das Wissen mit wem hab ich's zu tun. Ähm, Schulzeugnisse  
213 und so habe/ham [m]ich in dem Falle nicht interessiert. Mich hat im Wesentlichen  
214 interessiert ist sie lernfähig, ist sie lernwillig und passt sie charakterlich.  
215  
216 I: Mhm.  
217  
218 Herr D.: Das passt dann dahingehend formell. Sie hat natürlich, ich konnte ihr ja nicht  
219 gleich ne Zusage machen, sich auch in anderen Praxen beworben, über den formellen  
220 Bewerbungsweg//  
221  
222 I: Mhm  
223  
224 Herr D.: Ist sie überall ausgeschieden, hat über all die Antwort zurück bekommen//  
225  
226 I: (setzt an zu sprechen, wartet jedoch kurz) Ja, ja.  
227  
228 Herr D.: Also das heißt dieses persönliche Aufeinandertreffen war gut für sie.(.) Ja.//  
229  
230 I: Mhm. Ja  
231 natürlich, wenn man den Mensch dann schon kennt//  
232  
233 Herr D.: Ja.  
234  
235 I: Ist es vielleicht nochmal ne andere Situation.  
236  
237 Herr D.: Genau.  
238  
239 I: Ja, ja.  
240  
241 Herr D.: Ja  
242  
243 I: Ja. (..) Natürlich die (korrigiert sich) sie hatte in dem Moment ein Abschluss, Realsch-//  
244  
245 Herr D.: Realschule.  
246



247 I: Realschule?

248

249 Herr D.: Ja

250

251 I: Brauch man auch für medizinische Fachangestellte ist das, was Sie hier an Ausbildung,

252 Sie hatten einmal//

253

254 Herr D.: Also//

255

256 I.: MFA gesagt. Ja.

257

258 Herr D.: Ja, MFA ich bin/ ((überlegt kurz)) ehrlich gesagt bin ich gar nicht im Bilde, also es

259 reicht Realschule reicht auf jeden Fall ähm ich bin da nicht ausbildungs- also vorbildungs-

260 interessiert. Ich will einfach, dass derjenige, der diesen Beruf macht, einfach die, die

261 Grundfähigkeit mitbringt.

262

263 I: Mhm. Mhm

264

265 Herr D.: Gerade sagen wir mal Schüler aus Migrationshintergründen, das war kein kein

266 primärer Grund sie einzustellen; würden natür- werden in der Regel gerade in der ersten

267 Generation einen niedrigeren Schulabschluss mitbringen, als als vergleichbare Deutsche.

268 (.) Werden aber unter Umständen fachlich und sachlich besser qualifiziert sein, weil sie

269 einfach aus der Akutsituation heraus gar nicht im Bildungssystem soweit einsteigen

270 können. Na/ja bis sie sich soweit etabliert haben auch von der Sprache und den

271 schriftlichen Fähigkeiten ist die Schulzeit oft schon vorbei.

272

273 I: (holt hörbar Luft) Ja das ist nochmal eine spezielle Aufgabe, der sich die jungen Leute

274 da gegenüber sehen.//

275

276 Herr D.: Ja. Genau.

277

278 I.: Mh. Ja. Und das wird von Arbeitgebern noch oft kritisch dann eventuell//

279

280 Herr D.: Ja, es kommt ja drauf

281 an wie man sich benimmt und wie man sich gibt und wie man (.), wie man sich engagiert.

282

283 I: Mhm.

284

285

286 Herr D.: Ganz simpel.

287

288 I: Und hier hat's einfach gepasst. Sie kannten die (unv.)//

- 289
- 290 Herr D.: Ja. Ja und passt bis heute ja.
- 291
- 292 I: Das (unv.). Das, das ist//
- 293
- 294 Herr D.: Wir sind im dritten Ausbildungsjahr.
- 295
- 296 I: Im dritten Ausbildungsjahr?
- 297
- 298 Herr D.: Mhm.
- 299
- 300 I: Das ist ja; Wie viel; Das sind ja drei Jahre insgesamt?
- 301
- 302 Herr D.: Genau, ja.
- 303
- 304 I: Ah das passt ja wunderbar.
- 305
- 306 Herr D.: Ja.
- 307
- 308 I: Ja. Ist das Ihr? Das ist jetzt ähm ja vielleicht außerhalb des Protokolls Ihre erste
- 309 Erfahrung ähm? Hatten sie vorher schon Auszubildende//
- 310
- 311 Herr D.: Nein, ich bin so neu in der Praxis. Ähm der
- 312 Beruf is auch nicht so, so beliebt mehr. Ähm (.) denke ich, (überlegt kurz) wie das gesamte
- 313 Gesundheitswesen im Augenblick daran leidet, dass eben die Begeisterung dafür
- 314 abhanden gekommen ist. Ähm es gibt weniger Pfleger, es gibt weniger
- 315 Krankenschwestern, es gibt weniger Assistenzpersonal. Selbst äh deutsche Ärzte sind
- 316 natürlich auch von der Ausbildungszahl weniger als früher. Ähm es werden sehr viel mehr
- 317 Ärzte auch aus dem Ausland schon importiert. Äh was in meinen Augen ne (.) (stockt kurz)
- 318 bedenkliche Entwicklung ist, weil ähm man k - (setzt neu an) , weil die dann auch in ihren
- 319 eigenen Ländern hinterher fehlen.
- 320
- 321 I: Mhm.
- 322
- 323 Herr D.: Ja.
- 324
- 325 I: Ja. Jajaja. (Holt hörbar Luft) Ja ich kenn' das Panorama eben auch von der anderen
- 326 Seite, von Chile aus.//
- 327
- 328 Herr D.: Ja.
- 329
- 330 I: Neh? Was da geschieht.

331

332 Herr D.: Ja.

333

334 I: Mit den Abwanderungen auch. Ja//

335

336 Herr D.: Ja. Dass, die die können und die, die qualifiziert sind,  
337 versuchen wegzukommen. Ja.

338

339 I: Brain drain. Wie man auch//

340

341 Herr D.: Ja.

342

343 I: so schön sagt.

344

345 Herr D.: ((zustimmend)) Ja, ja, ja. Ganz stark.

346

347 I: (lacht) Ja.

348

349 Herr D.: Ja. Sie können jetzt tradition- äh Sie können jetzt auch seh zum Beispiel ham wir  
350 jetzt ne ganz massive Zuwanderung in allen Bereichen aus der Türkei (Stimme geht leicht  
351 hoch). Seit sich da die Verhältnisse gewandelt haben und da äh wandern, wandern doch  
352 tatsächlich durch die Repression (holt hörbar Luft) ähm sehr sehr viele Intellektuelle jetzt  
353 ein.

354

355 I: Mhm

356

357 Herr D.: So dass sich plötzlich ähm bei den türkischen Einwanderern, ähm so ne so ne  
358 ganz spannende Situation entwickelt. Wir haben ja die Gastarbeiter gehabt, dass waren  
359 eher die einfachen Menschen aus Zentralanatolien (holt hörbar Luft) und die sogenannte  
360 Elite aus der Stadt, hat sich eher so bisschen über die auch hinweggesetzt. Und plötzlich  
361 kommt diese Elite.

362

363 I: Mhm. Ja, ja.

364

365 Herr D.: Ja.(.) Gut. Das//

366

367 I: Das ist schon ein Wandel. Ja. Ähm Sie haben dann also aktuell also  
368 auch nur eine Auszubildende in der Praxis.//

369

370 Herr D.: Genau.

371

372 I: Sie sagen, sie sind auch ja sieben Jahre erst hier.

373

374 Herr D.: Mhm

375

376 I: Das ist natürlich auch ähm ein begrenzter Zeitrahmen, //

377

378 Herr D.: Ja.

379

380 I: der man aha und ähm//

381

382 Herr D.: Aber das Mitarbeiter (korrigiert sich) der Mitarbeiterstamm is eh schon  
383 international.

384

385 I: Ah, ok.

386

387 Herr D.: Wir haben eine Deutschrussin. Wir haben eine ähm Deutschrumänin. Wir haben  
388 (...) wir haben, wir haben drei Deutsche und wir haben eine ähm und eine rumänisch-  
389 stämmige Putzfrau.

390

391 I: Ok.

392

393 Herr D.: Also wir sind eh schon kunterbunt. Ja.

394

395 I: Ok.

396

397 Herr D.: Ja

398

399 I: Ah. Wer da die Entscheidung zur Einstellung trifft sind dann sie selbst? Schätze ich. Ja//

400

401 Herr D.: Ja und  
402 das ist mir völlig egal.

403

404 I: Ok. Das ist (stockt kurz) (unv.)//

405

406 Herr D.: Das ist mir vollkommen egal. Hauptsache, Hauptsache es gibt  
407 eine äh gibt eine positive Dynamik. Im Engagement für den Arbeiter[in], der das dann  
408 bearbeitet. Ja.

409

410 I: Ja.

411

412 Herr D.: Ja.

413

414 I: Ja. Ok. Ähm und im Hinterkopf Ihrer eigene Geschichte dazu, die Sie mir erzählt  
415 haben, spielt da irgendeine Rolle? Ähm (unv.)//

416

417 Herr D.: Sagen wir mal äh ich würde mich als weltoffen bezeichnen.

418 Ähm((nachdenklich)), habe das, ähm sozusagen auch durchdekliniert in meinem Leben.

419 Indem ich eben zweimal als Deutscher sozusagen, arbeitend im Ausland war. Ähm ich

420 habe allerdings tatsächlich bei der Einstellung meiner Mitarbeiter[in] gesagt, weil ich weiß,

421 sie kann diverse Sprachen. Ähm, was natürlich en Vorteil ist. Ich hab ihr gesagt, es gibt

422 eine Amtssprache, die ist deutsch und nur im aller äußersten Notfalle, wenn's gar nicht

423 geht, ähm darf sie äh also dann im Dolmetschbereich dolmetschen.

424

425 I: Mhm.

426

427 Herr D.: Ähm, wenn's also (.), weil ich nicht fahren möchte, dass äh praktisch zu viele

428 Verkehrssprachen unterwegs sind. Man nicht sauber übersetzt bekommt. (Holt hörbar

429 Luft) Oder ähm im Prinzip, ähm das kenn ich auch aus England. Mir war in England

430 praktisch verboten, deutsch zu sprechen.

431

432 I: Ok

433

434 Herr D.: Professionell.

435

436 I: Tatsächlich.

437

438 Herr D.: Ja.

439

440 I: Aha. Ja.

441

442

443 Herr D.: Also, das wurde ganz, also in den Notfallabteilungen, wo ich war. Wo ich dann

444 auch mal auch auf deutsche Kollegen traf, ähm, hat uns das Personal gesagt, hörn Sie zu

445 Sie sind hier in **England**.

446

447 I: Mhm.

448

449 Herr D.: Sie können Englisch. Beide, sonst würden Sie beide hier nicht arbeiten. Bitte

450 benutzen Sie auch die Sprache. Wir fühlen uns sonst ausgeschlossen.

451

452 I: Mhm, mhm.

453

454 Herr D.: Und das halt ich für nen sauberen, akzeptablen Grund.

455

456 I: Auch als eigene Erfahrung//

457

458 Herr D.: Womit. Und damit ist man dann, im positiven Integrationsbereich. (Holt  
459 hörbar Luft) Ja.

460

461 I: Mhm. Mhm (leise)

462

463 Herr D.: Also deutsch reden konnte man dann daheim.

464

465 I: Mhm.

466

467 Herr D.: Ja. Aber (.) so, dass die praktisch die Anderen ähm mit dabei, da sie sich dann  
468 nicht ausgefühl (verbessert sich) ausgegrenzt gefühlt haben.

469

470 I: (Interviewerin hier spricht, aber unverständlich) Mhm. Ihre  
471 Auszubildende ist mehrsprachig? Wissen Sie das?

472

473 Herr D.: Ja. Genau.//

474

475 I: [Ah jetzt auch] (unv.)

476

477 Herr D.: Ja,ja. Genau. Die ist mehrsprachig.

478

479 I: Ok

480

481 Herr D.: Mit mehr Sprachen. Ja.

482

483 I: Aha. Hatten Sie ja gesagt, die Sprachkenntnisse ham sich auch hier verbessert//

484

485 Herr D.: Genau.

486

487 I: in der Praktikumszeit (Rest unv., da Interviewerin durch Herr D. unterbrochen wird)//

488

489 Herr D.: In die deutschen, die deutschen Sprachkenntnisse sind prima, sind, sind  
490 sicherlich ähm (.) Richtung B2- C1-Niveau.

491

492 I: Ok.

493

494 Herr D.: Ähm aber sie bringt eben türkisch, griechisch ähm slo- also diese ganzen  
495 Balkansprachen mit gu-/ gutem Grundverständnis mit. (.) Ja

496

- 497 I: (holt hörbar Luft) [Wow/Oh]. Ja. Das ist aber in dem Sinne keine Ressource jetzt für Ihre  
498 Praxis (unv.)//  
499
- 500 Herr D.: Es ist eine Ressource, wie gesagt, aber nur im Notfall.  
501
- 502 I: Nur im Notfall, ja.  
503
- 504 Herr D.: Weil ich möchte nicht Patienten sozusagen anlocken, ähm dass die dann (.)  
505 ständig sie als Dolmetscher benötigen.  
506
- 507 I: Mhm. Ja. Klar.//  
508
- 509 Herr D.: Weil ich tatsächlich, ähm Patienten habe, die zwanzig, dreißig Jahre hier sind  
510 und ihren Dolmetscher noch mit- mitbringen. Ne.  
511
- 512 I: Ja  
513
- 514 Herr D.: Das ist, find' ich keine gute Entwicklung.  
515
- 516 I: Ok.  
517
- 518 Herr D.: Gerade im so komplizierten Gebieten, wie der Medizin. (unv.)//  
519
- 520 I: Das Übersetzen kann ja eventuell  
521 verfälschen.//  
522
- 523 Herr D.: Ja.  
524
- 525 I: Versteh ich schon. Was sie da meinen. Ja//  
526
- 527 Herr D.: Ja. Und dann kommt. Und dann spielt plötzlich die Scham ne Rolle und  
528 dann traut sich der, der übersetzt, vielleicht die Dinge nicht so offen auszusprechen. Oder  
529 der, der seine Probleme mitteilen möchte, traut sich die nich so offen anzusprechen, weil  
530 ja plötzlich einer mithört.  
531
- 532 I: Mhm. Mhm. (leise)  
533
- 534 Herr D.: Und man nicht weiß. Auf en Arzt kann man vertraun, von der Schweigepflicht aber  
535 kann man dem, der das einem übersetzt, vertraun.  
536
- 537 I: Ja. Ja versteh ich,  
538

- 539 Herr D.: Ja.  
540  
541 I: was Sie meinen. Ja, natürlich//  
542  
543 Herr D.: Ja, genau.  
544  
545 I: Da ist dann noch jemand, der in der Mitte//  
546  
547 Herr D.: Genau.  
548  
549 I: Nochmal.  
550  
551 Herr D.: Genau, ja.  
552  
553 I:Versteh ich absolut. (holt hörbar Luft) In dem Rahmen, ähm (spricht das "ähm" lang  
554 aus) wie ist das, wissen Sie das mit Religionszugehörigkeit. Gibt's ja auch Diversität. Ihre  
555 Auszubildende zum Beispiel//  
556  
557 Herr D.: Jaja, klar gibt es. Also die Auszubildende ist Muslima.  
558  
559 I: Mhm  
560  
561 Herr D.: (holt hörbar Luft) Das, ähm spielt aber ((überlegt)) bei der Arbeit äh höchstens mal  
562 ne Rolle, wenn wa Mittagessen bestellen, dann bestellt sie sich was anderes.  
563  
564 I: Mhm.  
565  
566 Herr D.: Ähm aber sie trägt jetzt kein Kopftuch, sie ist als Frau sehr selbstbewusst. Das ist  
567 auch das, was ich vielleicht bisschen als ähm fff- Thema mit fördere äh, dass ich eben  
568 an ihr weibliches Selbstbewusstsein und ihre Selbstbestimmung appelliere.  
569  
570 I: Mhm.  
571  
572 Herr D.: Weil sie is natürlich in der Situation. Die Mutter is gesundheitlich nicht gut zurecht.  
573 Der Vater arbeitet schwer. Das heißt sie hat auch schon viele Haushaltsverantwortungen.  
574 (holt hörbar Luft) Aber eben ähm sie ist äh äh nicht devot.  
575  
576 I: Mhm.  
577  
578 Herr D.: Also keine im keinesfalls so tritt sie hinter Männern zurück. Und das ist auch das,  
579 was ich, was ich bei ihr so en bisschen sagen wir mal erziehungstechnisch, versucht habe  
580 herüber zu bringen. Das ist das einzige persönliche Eingreifen, was ich gemacht habe.



581

582 I: Ah, tatsächlich. Ok.

583

584 Herr D.: Ja.

585

586 I: Mhm.

587

588 Herr D.: Weil ich denke, sie wird es dann in unserer Gesellschaft und eben auch als Frau  
589 leichter haben.

590

591 I: Mhm.

592

593 Herr D.: Ja

594

595 I: Ja, ja (leise).

596

597 Herr D.: Ja.

598

599 I: (holt hörbar Luft) Ähm, Sie haben gesagt ähm, die junge Frau trägt kein Kopftuch.

600

601 Herr D.: Ist ja auch nicht notwendig. Die wenigsten tragen eigentlich Kopftuch.

602

603 I: Ja (leise).

604

605 Herr D.: Also es tragen viel weniger Türkinnen oder Muslima Kopftuch, als man sich das  
606 allgemein vorstellt. (holt hörbar Luft) Es fällt, weil dadurch, dass sie's nicht tragen, fallen  
607 sie nicht auf. Uns fallen dann (korrigiert sich), fällt dann nur der Prozentsatz auf, der's  
608 trägt.

609

610 I: Mhm.

611

612 Herr D.: Sodass man gar kein Überblick hat, wer is jetzt (.) eigentlich da zugehörig.

613

614 I: Mhm.

615

616 Herr D.: Nur der, der sich kenntlich macht, ist zugehörig,

617

618 I: Mhm

619

620 Herr D.: Dieser Gruppe. (holt hörbar Luft) Und ähm, das is so generell, was ich so  
621 soziologisch sehe (schluckt), dass ich grundsätzlich, die Frauen aus diesem Kulturkreis,  
622 als erfolgreicher erlebe. Gerade die jungen jetzt.



665 Zielsetzung, als noch en verwirren siebzehn Jährigen, der noch irgendwo, ähm an die  
666 Playstation denkt und nicht in der Stimmung ist//  
667  
668 I: (holt hörbar Luft) (setzt an etwas zu sagen) ((schnaubt lachend))  
669  
670 Herr D.: Ne is so. ((bekräftigend))  
671  
672 I: Mhm. Ja Sie als Arzt können Sie da vielleicht, ham Se noch en anderen Blick dadrauf.//  
673  
674 Herr D.: Jaja.  
675  
676 I: Ja.  
677  
678 Herr D.: Ja. Und bis die dann eigentlich sozusagen in die Socken kommen, ist das Abi  
679 rum.  
680  
681 I: Mh, ja.  
682  
683 Herr D.: Und dann gibt's aber kein medizinischen Platz mehr an. Dann gibt's keinen keinen  
684 Numerus clausus Platz mehr. Deswegen haben wir ja Studienquoten von 80, 90 Prozent  
685 mittlerweile von Frauen.  
686  
687 I: Mhm.  
688  
689 Herr D.: In diesen Fächern.  
690  
691 I: Mhm. Mhm.  
692  
693 Herr D.: Ja.  
694  
695 I: Ja, ja es ist schon spannend und dann kann man das ganz differenziert auch sicherlich  
696 anschauen. Wie Sie sagen, ist vielleicht hier nicht ähm nicht Thema äh (..) ja. Und für, ja  
697 ich überleg gerade mh. Da war's ja nun ein sehr persönlicher Einstellungs-, (unv.)  
698 Einstellungsprozess war wegen, wir reden gerade über männlich, weiblich,  
699  
700 Herr D.: Mhm.  
701  
702 I: Ähm wenn Sie sich noch einmal damit konfrontieren würden (zieht die Wörter ein wenig in  
703 die Länge), wen Sie (.) rekrutieren, wen Sie einstellen,  
704  
705 Herr D.: Mhm.  
706

- 707 I: Für den nächsten Auszubildenden vielleicht in Ihrem (unv.), würden Sie da konkret, K-  
708 auf Kriterien schauen? Männlich? Weiblich? Alter? Migrationshintergrund oder?//  
709
- 710 Herr D.: Also ich denke  
711 ähh (.) man kann's sich relativ schwer vorstellen, dass es en Mann macht. Das liegt aber  
712 einfach an der, an der Prägung das meistens eben Arzthelferinnen mitmachen. Es hat sich  
713 also mir noch nie die Frage gestellt , weil sich auch noch nie jemand dafür interessiert hat,  
714 männlich. Dann is es so, dass ähm mich nur letztendlich, was interessiert, ist jemand  
715 wissbegierig und will jemand was.  
716
- 717 I: Ja. Jaja.  
718
- 719 Herr D.: Und ("und" lang gesprochen) dann is er für mich interessant und daher achte ich  
720 nicht drauf, wo er herkommt.  
721
- 722 I: Haben Sie vorhin schon gesagt, dass es Ihnen (.)  
723
- 724 Herr D.: Ja.  
725
- 726 I: Egal. Ja.  
727
- 728 Herr D.: Ja. Ja. (.) Ja vollkommen egal. Ja.  
729
- 730 I: Klar wurden wieder die Erfahrungen mit hineinspielen//  
731
- 732 Herr D.: Ja .  
733
- 734 I: Man war selbst schon mal.  
735
- 736 Herr D.: Es kommt nicht auf den//  
737
- 738 (Ende der Aufnahme)

---

# LEBENS LAUF

## Persönliches:

Name:	Isa Hübel
Geburtsdatum:	08.01.1983
Geburtsort:	Groß-Gerau

## Berufserfahrung:

09/2016-laufend	Universität Koblenz-Landau, wissenschaftliche Mitarbeiterin
06/2016-10/2017	EPOS GmbH, Diplompädagogin betriebliche Sozialberatung und Organisationsentwicklung
01/2016-03/2016	Landratsamt Rastatt, Jugendhilfeplanung
04/2012-12/2015	Universität Koblenz-Landau, Campus Landau, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Studieren mit Profil“
06/2011-01/2012	Stadtjugendausschuss e.V. Karlsruhe, Jugendfreizeit- und Bildungswerk, stellvertretende Einrichtungsleitung (Elternzeitvertretung)
10/2010-04/2011	Johannes Gutenberg - Universität Mainz, Institut für Erziehungswissenschaft, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe Sozialpädagogik (Elternzeitvertretung)
06/2010-09/2010	Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur, Mainz, Abteilung 3, Referat 9311, Sachbearbeiterin (Mutterschutzvertretung)
06/2008 – 03/2010:	Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Institut für Erziehungswissenschaft, DFG-Graduiertenkolleg 1474 - Transnationale Soziale Unterstützung, Forschungsassistentin
06/1999 – 08/2008:	Kinder/Jugendbetreuerin auf verschiedenen Ferien- und Integrationsfreizeiten sowie den Ferienspielen der Stadt Griesheim (Jugendleiterausbildung bei „hin und weg-evangelische Jugendreisen“ in Frankfurt/Main 2004)
08/2005 – 07/2008:	Vertretungskraft in den verschiedenen Kindertagesstätten und Schulkindbetreuungen der Stadt Riedstadt
09/2002 – 12/2003:	Hochschulbuchhandlung Wellnitz Fachbuchhandel
05/2001 – 08/2002:	Groß-Gerauer Echo, regionale Tageszeitung (freie Mitarbeit in der Redaktion)

### Akademische und schulische Ausbildung:

01/2016 – 06/2022	Promotion am Fachbereich 5 (Erziehungswissenschaften), Universität Koblenz Landau,
04/2004 – 03/2010:	Johannes Gutenberg-Universität, Mainz Diplompädagogik mit Studienrichtung Sozialpädagogik (Abschluss: Diplompädagogin)
08/1999 – 06/2002:	Prälat-Diehl-Schule, Gymnasium, Groß-Gerau (Abschluss: Abitur)
08/1993 – 07/1999:	Martin-Niemöller-Schule, integrierte Gesamtschule, Riedstadt
08/1989 – 06/1993:	Grundschule, Erfelden