Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **2.4.102**

Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen

Projektbeschreibung

Anke Settelmeyer
Karola Hörsch
Christine Schwerin

Laufzeit I/2003 – II/2005

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 0
E-Mail: zentrale@bibb.de

www.bibb.de

Bonn, November 2002

Forschungsbegründende Angaben

Problemdarstellung

In Studien zur Ausbildungssituation ausländischer Jugendlicher stehen meist Schwierigkeiten, so z.B. das schlechte Niveau der Schulabschlüsse und deren z.T. systembedingte Ursachen,[1] der erschwerte Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt oder die immer noch geringen Ausbildungsquoten im Vordergrund.[2] Über diese Schwierigkeiten hinaus wird aber auch auf Ressourcen dieser Gruppe hingewiesen. Insbesondere werden ihre Mehrsprachigkeit und andere interkulturelle Fähigkeiten, über die sie aufgrund ihrer bikulturellen Sozialisation verfügen, hervorgehoben. Betont wird dabei, dass diesen speziellen Fähigkeiten bislang wenig Beachtung geschenkt wird. Entsprechende Aussagen finden sich beispielsweise im Bündnis für Arbeit. So führt die Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten“[3] aus, dass „bei Auswahlverfahren Fähigkeiten und Stärken von Migrantinnen und Migranten, wie ihre interkulturellen Kompetenzen und die oft vorhandene Mehrsprachigkeit, stärker berücksichtigt werden“ sollen.[4] Entsprechende Kompetenzen werden auch bei Fachkräften mit Migrationshintergrund angenommen.[5]

Sucht man nach näheren Ausführungen zu diesen zusätzlichen Kompetenzen von Auszubildenden und Fachkräften ausländischer Herkunft,[6] z.B. worin diese genau bestehen und bei welchen beruflichen Tätigkeiten sie eingesetzt werden, wird man allerdings kaum fündig.

Dies wäre aber aus verschiedenen Gründen wichtig:

- Ohne präzisere Kenntnisse darüber, worin diese speziellen Kompetenzen von Personen ausländischer Herkunft bestehen und wie sie in beruflichen Zusammenhängen verwendet werden, können weder Migrantinnen und Migranten noch Betriebe diese gezielt und gewinnbringend, z. B. bei Bewerbungen bzw. zum Aufbau von Auslandskontakten, einsetzen.
- Sprachkenntnissen und anderen interkulturellen Kompetenzen kommen vor dem Hintergrund der Globalisierung und des Zusammenwachsens des europäischen Wirtschaftsraums besondere Bedeutung zu.[7] Aber nicht nur bei Tätigkeiten mit Bezug ins europäische oder weitere Ausland können solche Kompetenzen zum Einsatz kommen, sondern - aufgrund eines Ausländeranteils von ca. 9% an der Gesamtbevölkerung - auch innerhalb Deutschlands selbst.

---

[1] Deutsches PISA-Konsortium: Pisa 2000, Basiskompetenzen von Schülern und Schülerinnen im internationalen Vergleich. Opladen: Leske+Budrich 2001, S. 372 ff

[2] Vgl. Christel Alt, Mona Granato: Berufliche Ausbildung einschließlich Nachqualifizierung junger Erwachsener mit Migrationshintergrund. In: Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.): Bildung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten. Anhörung des Forum Bildung am 21. Juni 2001 in Berlin, Forum Bildung 2001, S. 45-60.

[3] Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten, Beschluss der Arbeitsgruppe vom 26. Juni 2000

[4] vgl. auch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen, Belastungen, Herausforderungen. Sechster Familienbericht, Berlin 2000, S. 172; Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.): Bildung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten. Anhörung des Forums Bildung am 21. Juni 2001 in Berlin, Forum Bildung 2001, S. 8, auch S. 36

[5] Jürgen Bolten (Hrsg.: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen): Interkulturelle Kompetenz, Erfurt 2001, S. 38

[6] Die Begriffe „Migrant/in“, „mit Migrationshintergrund“ und „ausländischer Herkunft“ werden hier synonym gebraucht.

[7] vgl. z.B. Beiträge in Ernst Ross: Berufsbezogenes Fremdsprachenlernen. Neue Konzeptionen, Inhalte, Methoden und Medien (Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär). Bielefeld: W. Bertelsmann 1997; Gerd Busse u.a., Fremdsprachen und mehr. Internationale Qualifikationen aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten Bielefeld: W. Bertelsmann 1997, S. 9-15; Forum Bildung, a.a.O., S. 42 und Dirk Werner: Internationalisierung: Kulturelles Wissen gefordert. In: Der Ausbilder (2001) Heft 12, S. 14-17

- Detailliertes Wissen um die interkulturellen Kompetenzen von Personen ausländischer Herkunft könnte sich daher auch positiv auf ihre Arbeitsmarktchancen auswirken.
- Aus Sicht der Berufsbildungspolitik wäre es wünschenswert, neben Schwierigkeiten und Defiziten auch die Stärken dieser Zielgruppe ins Blickfeld zu rücken.

Mit diesem Forschungsprojekt soll ein Beitrag dazu geleistet werden, interkulturelle Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten zu erfassen, deren Verwendung in beruflichen Zusammenhängen nachzugehen und zu präzisieren.

Forschungsstand

Arbeiten, die ausdrücklich auf den beruflichen Nutzen muttersprachlicher und anderer interkultureller Kompetenzen von Fachkräften ausländischer Herkunft eingehen, liegen nur vereinzelt vor.

- Exemplarisch wurde der Nutzen deutlich gemacht, der portugiesischsprachigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus dem Beherrschen ihrer Muttersprache und ihrer bikulturellen Sozialisation an der ersten Schwelle erwächst.[8]
- Absolventen an binationalen Ausbildungsprojekten[9] gaben zu knapp einem Drittel an, bei ihrer Tätigkeit muttersprachliche Fachsprachenkenntnisse und andere interkulturelle Fähigkeiten einzusetzen.[10] Ihr Anteil ist somit im Vergleich zu vorangegangenen Studien um mehr als das Doppelte gestiegen.
- Das vom BIBB koordinierte Integra-Programm „Neue Berufschancen für Immigrantinnen“[11] (abgeschlossen Ende 1999) weist als ein Ergebnis aus, dass bei der Zielgruppe dieses Programms - Migrantinnen ohne Arbeitsmarktzugang - mitgebrachte Potenziale, so auch interkulturelle Kompetenzen, für den deutschen Arbeitsmarkt bislang nicht erschlossen werden.[12]

Bisherige Forschungsergebnisse zur Verwendung interkultureller Kompetenzen bei Fachkräften unabhängig von ihrer Herkunft erwähnen Personen mit Migrationshintergund nur am Rande.

- So nehmen Busse u.a. an, dass bezüglich ausländischer Beschäftigter „in bundesdeutschen Unternehmen ein enormes Potential an vorhandenen oder doch vergleichsweise leicht zu entwickelnden „internationalen Qualifikationen“ brachliegt.“[13]
- Forschungen von Wordelmann machen deutlich, dass insbesondere im Hotel-, Gaststätten- und Verkehrsgewerbe, in Banken und Sparkassen, aber auch in

---

[8] Sara Fürstenau, Ingrid Gogolin: Sprachliches Grenzgängertum: Zur Mehrsprachigkeit von Migranten. In: Gudula List, Günter List (Hrsg.): Quersprachigkeit. Zum transkulturellen Registergebrauch in Laut- und Gebärdensprachen, Tübingen: Stauffenburg-Verlag 2001, S. 49-64

[9] Im Rahmen dieser Projekte, die seit 1988 durchgeführt werden, erhalten Auszubildende türkischer, griechischer, italienischer, portugiesischer und spanischer Herkunft zusätzlich muttersprachlichen Fachunterricht und leisten ein Betriebspraktikum im Land ihrer „Herkunft“ ab. Binationale Vereinbarungen gewährleisten, dass ihr Berufsabschluss in beiden Ländern anerkannt wird. Die erworbenen Zusatzqualifikationen werden zertifiziert.

[10] Institut der Deutschen Wirtschaft Köln: Binationale Ausbildungsprojekte. Projektkonzeption und Erfahrungsbericht, Köln, November 2000, unveröffentlichtes Manuskript, S. 11.

[11] Neue Berufschancen für Immigrantinnen. Projekt im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung-INTEGRA, Abschlussbericht, unveröffentlichtes Manuskript, 1999

[12] Planungswerkstatt 2tausend. Qualifizierungsoffensive zur beruflichen Integration für Immigrantinnen. Interkulturelles Lernen - Interkulturelles Handeln im Beruf. Dokumentation der internationalen Planungswerkstatt vom 15. - 17. Mai 2000, Hamburg, erstellt im Kontext des INTEGRA-Projekts „Neue Berufschancen für Immigrantinnen“, S. 33

[13] Busse, a.a.O., S. 89

personen- und gemeinschaftsbezogenen Dienstleistungsberufen, wie z.B. Arzthelfer/in und Friseur/in, ein hoher Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen besteht.[14]

- Eine Sonderauswertung der neuesten Daten der BIBB/IAB-Untersuchung (1998/99)[15] zeigt, dass in Westdeutschland Ausländer in personenbezogenen Dienstleistungen oder bei Dienstleistungskaufleuten zu deutlich höheren Anteilen Fremdsprachenkenntnisse (28% bzw. 17%) benötigen als Deutsche (16% bzw. 11%).

Zentrale Forschungshypothesen

Junge Fachkräfte mit Migrationshintergrund[16] verfügen aufgrund migrationsspezifischer Einflüsse über interkulturelle Kompetenzen. Sie werden diese (vorwiegend nicht in beruflichen Zusammenhängen erworbenen) Kompetenzen auf unterschiedlichem Niveau beherrschen und ihnen unterschiedlich große Bedeutung beimessen.

Sie setzen mutter- sowie andere fremdsprachliche und weitere interkulturelle Kompetenzen in unterschiedlichem Maße bei ihren beruflichen Tätigkeiten ein. Dies geschieht häufig nebenbei und zufällig. Wurden diese Kompetenzen in besonderer Weise gefördert, werden sie häufiger, gezielter und vielseitiger eingesetzt.

Für Betriebe haben interkulturelle Kompetenzen ihrer Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufig geringe Bedeutung, weil sie diese Potenziale nicht als für sie zu verwertende zusätzliche Qualifikationen ansehen. In den Fällen, in denen sie dies jedoch tun, setzen sie die Fachkräfte mit Migrationshintergrund gezielt für entsprechende Tätigkeiten ein.

Forschungsziele

- Vorrangiges Ziel des Forschungsprojektes ist es, diejenigen interkulturellen Kompetenzen von jungen Fachkräften mit Migrationshintergrund zu erfragen und näher zu beschreiben, die sie bei ihren beruflichen Tätigkeiten einsetzen.
- Es soll zudem den Auswirkungen der Förderung einzelner interkultureller Kompetenzen, z.B. durch muttersprachlichen Fachsprachenunterricht, auf deren Verwendung im Beruf nachgegangen werden. Dabei sollen auch soziale Kompetenzen berücksichtigt werden.
- Auf Seiten der Betriebe soll ermittelt werden, ob sie ein solches Potenzial wahrnehmen, wie sie es ggf. einsetzen, unter welchen Arbeitsbedingungen dies geschieht und welche unternehmerischen Ziele sie damit verbinden. Von Interesse sind auch die Anforderungen, die Betriebe an das Niveau interkultureller Kompetenzen stellen und welches Gewicht diesen im Vergleich zu anderen fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen ausländischer Herkunft zukommt.
- Es sollen die persönlichen, schulischen und betrieblichen Bedingungen benannt werden, die die Entwicklung und den beruflichen Einsatz interkultureller Kompetenzen fördern.

---

[14] Vgl. Peter Wordelmann: Internationale Qualifikationen und Fremdsprachenlernen - eine Bestandsaufnahme. In: Ross, a.a.O., S. 29-54

[15] BIBB/IAB-Erhebungen sind repräsentative Befragungen auf der Basis großer Fallzahlen zur Qualifikation, zum beruflichen Werdegang und zur aktuellen Beschäftigungssituation Erwerbstätiger. Die hier genannte Erhebung von 1998/99 ist seit 1979 die Vierte dieser Art.

[16] Hierunter sind sowohl Personen mit eigener Migrationserfahrung als auch solche zu verstehen, deren Eltern ggf. Großeltern nach Deutschland eingewandert sind.

Möglichkeiten der Umsetzung
Es wird angestrebt, die Ergebnisse des Forschungsprojekts für möglichst viele Bereiche der Berufsbildung zu nutzen.

- Gute Beispiele aus den geführten Interviews sollen veröffentlicht allen an der Berufswahl und der Ausbildung Beteiligten zugänglich gemacht werden, um das Spektrum der Einsatzmöglichkeiten und damit den Nutzen dieser Kenntnisse exemplarisch zu verdeutlichen.
- Empfehlungen können darlegen, was zu tun ist, um diese Kompetenzen gezielt in Aus- und Weiterbildung zu fördern.
- Es sollen Überlegungen angestellt werden, ob und in welcher Form diese Kompetenzen offiziell bescheinigt werden können, um ihnen eine angemessene Anerkennung zu sichern. Dabei werden Erfahrungen mit der Zertifizierung informell erworbener Qualifikationen berücksichtigt.
- Möglichkeiten des Transfers der Ergebnisse auch auf deutsche Auszubildende und Fachkräfte werden geprüft.

Begründete Zuordnung zu den Forschungskorridoren

Das Projekt enthält Elemente des Korridors 3 (Bildungs- und Berufsverläufe von Migrantinnen und Migranten, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, die sich dieser Zielgruppe aufgrund interkultureller Kompetenzen eröffnen). Gleichwohl wird es dem Korridor 4 zugeordnet, da interkulturelle Kompetenzen im Zuge der Internationalisierung der Wirtschaft Bestandteil beruflicher Kompetenzentwicklung sind. Das Projekt knüpft unmittelbar an die unter dem Punkt „künftiger Forschungsbedarf“ bereits skizzierte Thematik mit dem Titel „Vermittlung und Verwertung interkultureller Qualifikationen und Kompetenzen sowie von Fremdsprachenkenntnissen in der dualen Ausbildung“ an.

In Aussicht genommene Methoden

Der explorative Ansatz des Forschungsprojekts macht den Einsatz qualitativer Methoden erforderlich.

Folgende Untersuchungsschritte sind vorgesehen:

1. Weitere Analyse vorhandener Literatur, um den Begriff „interkulturelle Kompetenzen“ für dieses Forschungsprojekt eindeutig zu fassen, zusätzliche inhaltliche Aspekte zu erarbeiten und Hinweise auf methodische Ansätze zur Erfassung dieser Kompetenzen zu erhalten.
2. Für die Untersuchung werden solche Berufe ausgewählt, die zum einen sich hinsichtlich ihres Einsatzspektrums von interkulturellen Kompetenzen unterscheiden, zum anderen von Jugendlichen ausländischer Herkunft zu größeren Anteilen ergriffen werden. Hierbei wird insbesondere die Möglichkeit geprüft, auch einen Beruf aus dem Handwerk in die Untersuchung einzubeziehen. Die Festlegung der Berufe erfolgt nach gründlichen Vorgesprächen mit Fachkräften ausländischer Herkunft und Experten aus den in Frage kommenden Berufen.
3. Es werden vorab berufsspezifische Workshops durchgeführt. Sie dienen zunächst dazu, konkrete Beispiele für den Einsatz interkultureller Kompetenzen in den ausgewählten Berufen zu sammeln. Daraus können die hier schwerpunktmäßig zur Anwendung kommenden Dimensionen interkultureller Kompetenz abgeleitet und in der Folge das Spektrum der zu erfragenden interkulturellen Kompetenzen eingegrenzt

werden. Es wird zudem erprobt, in welcher Weise diese Kompetenzen zu erfragen sind. Teilnehmer/innen werden vor allem aus den Kreisen derjenigen Personen mit Migrationshintergrund gewonnen, die sich in verschiedenen Städten Deutschlands in Ex-Azubi-Stammtischen organisiert haben.

4. Die in den Workshops gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse fließen in die Erstellung von Interviewleitfäden ein. Pro Beruf werden ca. 15 Fachkräfte mit Migrationshintergrund, mit und ohne besondere Förderung der interkulturellen Kompetenzen, befragt.
   Voraussetzung für den Einsatz der hier relevanten Kompetenzen ist, dass bereits Fachwissen und Berufserfahrung, auch bezüglich des möglichen Einsatzes von interkulturellen Kompetenzen, vorhanden sind. Es ist daher sinnvoll, der Fragestellung bei Fachkräften - und nicht bei Auszubildenden - nachzugehen. Da aus dem Projekt auch Rückschlüsse gezogen werden sollen für z.B. die Berufswahl Jugendlicher mit Migrationshintergrund, scheint es günstig, Erwerbstätige in den ersten fünf bis höchstens zehn Berufsjahren zu befragen.
   Um dem Stellenwert dieser Kompetenzen in den Betrieben nachzugehen, werden etwa je zehn Vertreter/innen (in erster Linie Fachvorgesetzte) mittels Leitfadeninterviews in den Betrieben befragt, in denen auch Interviews mit Fachkräften geführt wurden. Die Auswahl der Betriebe erfolgt zum einen mit Hilfe der Kammern, zum anderen kann auf Hinweise aus Vorgesprächen zurückgegriffen werden.
5. Die durchgeführten Interviews werden transkribiert und u.a. computergestützt ausgewertet. Dabei sollen Bezüge zwischen den Interviews der Fachkräfte und ihren jeweiligen Betrieben hergestellt werden.

Forschungsaufträge
Es werden ca. 85 Interviews geführt. Die Transkription wird an Dritte vergeben, da innerhalb des Arbeitsbereichs keine entsprechend dotierten Schreibkräfte zur Verfügung stehen.

Beabsichtigte interne und externe Kooperationen

Innerhalb des BIBB wird ein regelmäßiger Austausch mit den Kolleg/inn/en gesucht, die sich gleichfalls mit der Zielgruppe Migrant/inn/en oder dem Thema interkulturelle Kompetenzen beschäftigen. Hierzu gehört z.B. die Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM).

Über das BIBB hinaus sind wichtige Kooperationspartner Vereine, die sich speziell mit der Bildungsberatung und Ausbildungsstellenvermittlung Jugendlicher ausländischer Herkunft befassen (z.B. Arbeit und Bildung e.V., Ex-Azubi-Stammtische von Fachkräften ausländischer Herkunft, Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien und bestehende Beratungsstellen für die Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN)). Angestrebt werden zudem Kontakte zu interessierten Kammern.