Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt 2.4.102

# Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen

Zwischenbericht

**Anke Settelmeyer**
**Gerburg Benneker**
**Karola Hörsch**
**Christine Schwerin**
**Wolfgang Tschirner**

**Laufzeit I/2003 – II/2005**

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

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

www.bibb.de

**Bonn, März 2004**

## 1. Rahmen des Projekts und Projektverlauf

Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, die interkulturellen Kompetenzen von jungen Fachkräften mit Migrationshintergrund, die sie bei ihren beruflichen Tätigkeiten einsetzen, zu erfragen und näher zu beschreiben. Anlass dem nachzugehen ist, dass einerseits diese Zielgruppe bislang in Veröffentlichungen zu interkulturellen Kompetenzen meist nicht berücksichtigt wird. Dies gilt sowohl für die Berufsbildungsforschung, die interkulturelle Pädagogik als auch für wirtschaftswissenschaftlich orientierte Arbeiten. Andererseits wird in Berichten, z.B. dem sechsten Familienbericht der Bundesregierung, davon ausgegangen, dass Personen ausländischer Herkunft per se über entsprechende Kompetenzen verfügen[1], und kritisiert, dass diesen bislang jedoch in Schule und Beruf kaum Beachtung geschenkt würden.
Darüber hinaus wollen wir ermitteln, ob Betriebe entsprechende Kompetenzen ihrer Fachkräfte ausländischer Herkunft wahrnehmen und wenn ja, welchen Stellenwert sie diesen beimessen. Zusammenfassend wollen wir schließlich die persönlichen, schulischen und betrieblichen Bedingungen benennen, die die Entwicklung und den Einsatz interkultureller Kompetenzen fördern.

Das Forschungsprojekt ist aufgrund seines explorativen Charakters als qualitative Studie angelegt. Wir führen leitfadengestützte Interviews mit Fachkräften ausländischer Herkunft aus ausgewählten Berufen und zum Teil mit ihren Vorgesetzten, was eine Gegenüberstellung der jeweiligen Aussagen ermöglicht.

Die ersten Untersuchungsschritte umfassten begriffliche Klärungen, die Auswahl der Berufe, die in die Untersuchung einbezogen werden und methodische Überlegungen bzgl. der Erstellung der Leitfäden. Von den Ergebnissen dieser ersten Untersuchungsschritte berichten wir im Folgenden. Da wir derzeit die Interviewphase noch nicht abgeschlossen haben, verzichten wir im Rahmen dieses Zwischenberichts darauf, erste Hinweise aus dem Pretest, der Hauptuntersuchung sowie zur Methode der Auswertung wiederzugeben.

## 2. Inhaltliche Klärungen

Die wissenschaftliche Beschäftigung mit interkulturellen Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund macht es erforderlich, sich zunächst theoretisch mit bestehenden Darstellungen über interkulturelle Kompetenzen auseinanderzusetzen, um dann zu einer eigenen Begriffsbestimmung zu kommen.

Es gibt keine allgemein verbindliche Definition von interkulturellen Kompetenzen, sondern eine große Anzahl von Definitionen aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen. Dies legt nahe, dass interkulturelle Kompetenzen in unterschiedlichen Berufsfeldern von Bedeutung sind. Um für dieses Projekt zu einer Begriffbestimmung zu kommen, wurde eine Auswahl von Ansätzen zur Beschreibung interkultureller Kompetenzen oder verwandter Begriffe aus Berufsbildung, Wirtschaftswissenschaften, Pädagogik und Sprachwissenschaften auf ihre Begriffsverwendung untersucht. Dabei wurde deutlich, dass interkulturelle Kompetenzen sehr unterschiedlich gefasst werden. Unterschiede bestehen vor allem hinsichtlich der Gewichtung von Fachkenntnissen, kulturspezifischem (einschließlich der Sprache) und kulturübergreifendem Wissen und dem Grad der Reflexion über den

[1] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2000, S. 172. Wie in anderen Berichten wird auch hier ganz allgemein angenommen, dass alle Personen mit Migrationshintergrund über entsprechende Ressourcen verfügen.

Einfluss von Kultur auf (auch das eigene) Denken und Handeln. Des Weiteren unterscheiden sich die Ansätze hinsichtlich der Ausdifferenzierung der Teilkompetenzen, die in interkulturellen Situationen benötigt werden. Meistens wird der Bedarf an interkulturellen Kompetenzen mit Tätigkeiten im Ausland begründet; Darstellungen, die sich auf das Inland beziehen, konzentrieren sich auf pädagogische und sozialarbeiterische Arbeitsfelder.

### *2.1 Begriffsbestimmung für das Forschungsprojekt*

Für unser Forschungsprojekt verstehen wir unter interkulturellen Kompetenzen
... die Fähigkeit, kulturelle Bedeutungen zu kennen und zu verstehen und effektive kommunikative Verhaltensweisen partner- und situationsbezogen zu entwickeln, die den unterschiedlichen Identitäten der Interaktionspartner in je spezifischen Kontexten gerecht werden.[2]

Diese Definition kann auf verschiedene Berufsfelder und das In- und Ausland angewendet werden. Aus ihr können konkrete Fähigkeiten abgeleitet werden, die notwendig sind, um entsprechend dem/der Kommunikationspartner/-in und den beruflichen Anforderungen zielgerichtet und effektiv zu handeln. Sie eignet sich auch für unsere Zielgruppe, da sie auf die „unterschiedlichen Identitäten der Interaktionspartner“ abhebt und nicht allein zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen, so Deutschen und Ausländern, unterscheidet.

Um die zu den interkulturellen Kompetenzen zählenden Fähigkeiten und Kenntnisse zu ordnen, orientieren wir uns an folgendem Schema[3]:

| **Interkulturell relevante allgemeine Persönlichkeitseigenschaften, z.B.** | **Interkulturell relevante soziale Kompetenzen, z.B.** | **Spezifische Kulturkompetenzen, z.B.** | **Kulturallgemeine Kompetenzen, z.B.** |
|---|---|---|---|
| • Belastbarkeit<br>• Unsicherheits- und Ambiguitätstoleranz<br>• Kognitive Flexibilität<br>• Personale Autonomie | <u>Selbstbezogen:</u><br>• Differenzierte Selbstwahrnehmung<br>• Realistische Selbsteinschätzung<br>• Fähigkeit zum Identitätsmanagement<br><br><u>Partnerbezogen</u>:<br>• Fähigkeit zur Rollen- u. Perspektivenübernahme<br><br><u>Interaktionsbezogen</u>:<br>• Fähigkeit, wechselseitig befriedigende Beziehungen aufzunehmen und zu erhalten | • Sprachkompetenzen<br>• Interkulturelle Vorerfahrungen<br>• Spezielles Deutungswissen | • Wissen bzw. Bewusstsein von der generellen Kulturabhängigkeit des Denkens, Deutens und Handelns<br>• Vertrautheit mit Mechanismen der interkulturellen Kommunikation<br>• Vertrautheit mit Akkulturationsvorgängen<br>• Wissen über allgemeine Kulturdifferenzen und ihre Bedeutung |

[2] In Anlehnung an Schenk 2001, S. 59
[3] Leenen 2002, S. 91

Von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Kompetenzen, die auch, jedoch nicht ausschließlich in interkulturellen Situationen zum Einsatz kommen, werden spezifische und allgemeine Kulturkompetenzen abgegrenzt. Während spezifische Kulturkompetenzen Sprachkenntnisse und Wissen von bestimmten Kulturen umfassen, wird unter kulturallgemeinen Kompetenzen die Ebene der Reflexion über Kultur verstanden. Der Schwerpunkt unseres Forschungsprojekts liegt auf diesen beiden letzten Aspekten. Das Schema ermöglicht es, im Laufe des Forschungsprojekts ggf. neue Faktoren hinzuzufügen oder jetzt genannte zu streichen. Im Laufe der weiteren Arbeit wird sich zeigen, inwieweit die dargestellten Teilkompetenzen durch qualitative Interviews in Erfahrung gebracht werden können.

### *2.2 Wo werden interkulturelle Kompetenzen gebraucht?*

In interkulturellen Begegnungen treffen Menschen aufeinander, deren „common ground“[4] sich unterscheidet. Diese Begegnungen können als Überschneidungssituation verstanden werden, in die Menschen unterschiedliche Vorstellungswelten einbringen, in denen folglich unterschiedliche Horizonte des Vertrauten aufeinandertreffen[5].
In bisherigen Studien zu interkulturellen Kompetenzen sind die Überschneidungssituationen häufig eindeutig. In der Berufsbildungsforschung wird nach Kompetenzen gefragt, die z.B. eine deutsche Hotelfachfrau im Kontakt mit ausländischen Gästen oder ein Monteur, der zeitweise im Ausland eingesetzt wird, benötigt. In der Pädagogik oder Feldern der sozialen Arbeit geht es um den Kontakt zwischen z.B. deutschen Lehrer/-innen und ausländischen Schüler/-innen oder deutschen Sozialarbeiter/-innen und ausländischen Klient/-innen[6]. Im Wirtschaftsbereich steht der deutsche Manager, der im Ausland eingesetzt wird, im Vordergrund des Interesses. Es geht also um Kompetenzen, die Angehörige der Mehrheitsgesellschaft im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Angehörigen einer kulturell fremden Minderheit oder bei Auslandseinsätzen benötigen.

In unserem Forschungsprojekt werden die Überschneidungssituationen z.T. weniger trennscharf sein, denn Migrant/-innen können häufig nicht eindeutig einer Herkunftskultur zugeordnet werden. Die Staatsangehörigkeit oder der Geburtsort sind keine hinreichenden Kriterien für eine Zuordnung, da sie nicht immer mit der erfahrenen kulturellen Sozialisation und Identifikation gleichzusetzen sind. Kultur kann nicht mit Nation gleichgesetzt werden[7]. Die kulturelle Zuordnung allein nach nationalstaatlicher Zugehörigkeit wird zudem als sehr statisch kritisiert, was dem Verständnis von Kultur als dynamischem System widerspricht. Die unterschiedlichen Migrationsbiografien und Integrationsverläufe von Migrant/-innen machen es unmöglich, verallgemeinernde Aussagen bzgl. einer Zuordnung zu treffen. Für Migrant/-innen kann es zudem nicht nur ein Entweder-oder, sondern auch ein Sowohl-als-auch geben. Multikulturell geprägte Individuen werden individuelle kulturelle Mischungsprofile aufweisen[8].

Auch wenn wir in unserer Untersuchung den Schwerpunkt auf interkulturelle Kompetenzen richten, werden wir soziologische Faktoren, die für dieses Thema von Bedeutung sein können, zusätzlich berücksichtigen. Die Beschränkung auf kulturelle Unterschiede würde die Gefahr bergen, dass solche Einflüsse, die auf strukturelle Bedingungen

---

[4] Unsere Wahrnehmung, unser Denken, Fühlen und Handeln sind kulturell beeinflusst. Kulturen unterscheiden sich durch einen „common ground“, einen gemeinsamen Interpretations- und Wissensvorrat („kollektives Gedächtnis“).
[5] Grosch/ Leenen 1998, S. 31
[6] vgl. Hinz-Rommel 1994
[7] Knapp 2002, S. 63 - 78
[8] Knapp 2002, S. 63ff

(ökonomische Ungleichheit, Diskriminierung), die Migration selbst und andere wichtige Sozialisationsinstanzen wie Familie und Peergroup zurückzuführen sind, unbeachtet bleiben[9] und ein sehr einseitiges, allein kulturelle Aspekte betonendes Bild unserer Zielgruppe gezeichnet würde.

Aus dem Erarbeiteten ergeben sich für die weitere Arbeit folgende Schlüsse für das methodische Vorgehen:

- Interkulturelle Kompetenzen ergänzen vorhandenes Fachwissen. Wir werden also Fachkräfte befragen, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben und über Berufserfahrung verfügen.
- Der Einsatz interkultureller Kompetenzen ist eng an Kommunikation gebunden. Dementsprechend muss in den untersuchten Berufen in einem hohen Maße Kommunikation zwischen Kunden und Fachkräften stattfinden.
- Interkulturelle Kompetenzen kommen in Überschneidungssituationen zum Einsatz. Daher müssen die Fachkräfte auch Kontakte zu ausländischen Kund/-innen bzw. Patient/-innen haben.
- Interkulturelle Kompetenzen kommen in (Sprach)Handlungen zum Ausdruck. Dies bedeutet, dass wir in der Untersuchung konkrete berufliche Handlungssituationen erfragen müssen, die wir hinsichtlich des Einsatzes interkultureller Kompetenzen analysieren.
- Interkulturelle Kompetenz umfasst eine Reihe von Teilkompetenzen. Um keine von vornherein auszuschließen, wird daher ein Ansatz gewählt, der so viele Teilkompetenzen wie möglich umfasst und diese auch, im Hinblick auf eine Operationalisierung, möglichst konkret benennt.
- Kulturelle „skripts“, der „common ground“ sind den Handelnden oft nur z.T. bewusst. Sie können daher nicht „einfach“ erfragt werden. Entsprechende methodische Überlegungen müssen bei der Erarbeitung der Interviewleitfäden angestellt werden.

## 3. Erste methodische Ergebnisse

### *3.1 Auswahl der Berufe*

Da die Auswahl der Berufe bedeutenden Einfluss auf die Ergebnisse der Untersuchung hat, nutzten wir verschiedene Informationswege, um Näheres über den Berufsalltag und dafür erforderliche Qualifikationen zu erfahren:

- Expertengespräche mit Kolleg/-innen im Bundesinstitut;
- Ausbildungsordnungen;
- bisherige Forschungsarbeiten zu interkulturellen Kompetenzen im Beruf;
- Durchführung von halbtägigen Workshops mit Fachkräften ausländischer Herkunft aus den u.g. Berufen, bei denen vor allem über Migrationsbiografien, die Berufswahl und derzeitige Tätigkeiten gesprochen wurde. Die Workshops hatten zum Ziel, zum einen erste Beispiele für den Einsatz interkultureller Kompetenzen in den vorausgewählten Berufen zu sammeln und damit diese erste Auswahl zu überprüfen. Zum anderen sollten sie methodische Hinweise für die Erstellung der Interviewleitfäden liefern.

[9] Mecheril 2002, S. 21f

Aufgrund des explorativen Charakters des Forschungsprojekts müssen wir uns auf einige wenige beispielhafte Berufe konzentrieren.[10] Die Vorauswahl umfasste die Berufe Arzthelfer/-in, Einzelhandelskaufmann/-frau, Speditions- und Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau sowie Kraftfahrzeugmechaniker/-in und erfolgte nach drei Kriterien:

a) Es sind Berufe, die Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig ergreifen. Da Jugendliche ausländischer Herkunft in erheblichem Maße im Handwerk ausgebildet werden, prüften wir, ob auch ein Beruf aus diesem Bereich in die Untersuchung einbezogen werden kann. Um die von ausländischen Jugendlichen am häufigsten ergriffenen Berufe zu ermitteln, wurde die Verteilung aller ausländischen Auszubildenden[11] in den Berufen zugrunde gelegt. In den oben genannten Berufen wurden 2001 ca. 20% der ausländischen Jugendlichen ausgebildet.

b) Es sind Berufe, in denen häufig direkte Kontakte auch zu ausländischen Kund/-innen stattfinden können und zwar zum einen innerhalb Deutschlands und/oder zum anderen in internationalen Zusammenhängen. Im Rahmen der Workshops berichteten die Teilnehmenden fast aller Berufe von Situationen in ihrem Berufsalltag, in denen sie interkulturelle Kompetenzen einsetzen. Eine Ausnahme bildeten die KFZ-Mechaniker. Es zeigte sich, dass hier i.d.R. der Werkstattmeister bzw. Chef des Unternehmens den Auftrag des Kunden entgegen nimmt und ihn berät und die KFZ-Mechaniker die Arbeiten entsprechend der Vorgaben ausführen. Kundenkontakte sind für die Mechaniker die Ausnahme, so dass eine wichtige Voraussetzung für den Einsatz interkultureller Kompetenzen nicht im erforderlichen Maße gegeben ist. Der Beruf wird daher im Forschungsprojekt nicht weiter verfolgt.

c) Um die Hypothese zu prüfen, ob jene Jugendlichen, die während ihrer Ausbildung muttersprachlichen Fachunterricht erhielten, interkulturelle Kompetenzen vermehrt beruflich anwenden, beziehen wir Berufe ein, die im Rahmen der binationalen Projekte[12] gefördert wurden. Dies ist der Fall bei Einzelhandels-, Speditions- und Groß- und Außenhandelskaufleuten sowie Kraftfahrzeugmechaniker/-innen.

In die Untersuchung werden folglich Arzthelferinnen, Kaufleute im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel und Speditionskaufleute einbezogen[13]. Bei den beiden erst genannten Berufen werden interkulturelle Kompetenzen beim Kontakt mit Kunden bzw. Patient/-innen mit Migrationshintergrund in Deutschland eingesetzt. In den Ausbildungsordnungen wird den damit einhergehenden Anforderungen keine Rechnung getragen. Kaufleute im Außenhandel und Speditionskaufleute arbeiten dagegen häufig grenzüberschreitend und

---

[10] Wir schlossen die IT- und Verwaltungsberufe aus, da diese derzeit im Landeszentrum für Zuwanderung des Landes Nordrhein-Westfalen in ähnlichem Zusammenhang untersucht werden.

[11] Die statistische Erfassung erfolgt nach der Staatsangehörigkeit, wodurch die Bezeichnung Ausländer den ausländerrechtlichen Status wiedergibt. Ausländer/-in ist, wer sich im Bundesgebiet aufhält, ohne die deutsche Staatsangehörigkeit nach Artikel 116 des Grundgesetzes zu besitzen. Damit sind die Jugendlichen ausgenommen, die einen Migrationshintergrund haben, aber deutsche Staatsbürger/-innen sind.

[12] Im Rahmen dieser Projekte, die seit 1988 bis vor Kurzem durchgeführt wurden, erhielten Auszubildende türkischer, griechischer, italienischer, portugiesischer und spanischer Herkunft zusätzlich muttersprachlichen Fachunterricht und leisteten ein Betriebspraktikum im Land ihrer „Herkunft“ ab. Binationale Vereinbarungen gewährleisteten, dass ihr Berufsabschluss in beiden Ländern anerkannt wurde. Die erworbenen Zusatzqualifikationen wurden zertifiziert.

[13] In diesen Berufen wurden 2001 15,4% der ausländischen Jugendlichen ausgebildet.

haben häufig Kontakte mit Kunden im Ausland. Die dafür erforderlichen Qualifikationen werden laut Ausbildungsordnung im Rahmen der Ausbildung vermittelt.

Die Auswahl umfasst sowohl Berufe, in denen vor allem Frauen beschäftigt sind, als auch solche, die überwiegend von Männern ausgeübt werden. Der Beruf „Arzthelfer/-in“ ist ein reiner Frauenberuf, im Einzelhandel arbeiten etwa doppelt so viele Frauen wie Männer. Im Speditionsbereich dagegen sind etwa doppelt so viele Männer wie Frauen beschäftigt; im Groß- und Außenhandel ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

Die in den Workshops gewonnenen Erfahrungen und Kenntnisse lieferten nicht nur wichtige Informationen zu den einzelnen Berufen, sondern auch methodische Hinweise für das weitere Vorgehen, z.B. hinsichtlich der Teilnehmerakquise und der Festlegung von Themenbereichen für den Leitfaden.

### *3.2 Teilnehmerakquise*

Teilnehmer/-innen für die Workshops wurden über Projekte/Vereine, in denen sich Fachkräfte mit Migrationshintergrund zum Thema „Ausbildung“ engagieren (z.B. Go4Jobs, Mia), Kammern, Berufsverbände und mittels Recherche im Telefonbuch oder in Gesundheitswegweisern akquiriert. Es war schwierig, interessierte Fachkräfte zu finden und für die Teilnahme an einem Workshop zu motivieren. Diese Schwierigkeit wiederholt sich derzeit bei der Akquirierung von Interviewteilnehmer/-innen.

### *3.3 Nach interkulturellen Kompetenzen fragen*

In den Workshops wurde über Themen wie z.B. Berufswahl und gerne ausgeführte Tätigkeiten gesprochen. Ohne explizit nach Interkulturellem zu fragen, flossen bei den Erzählungen der Fachkräfte immer wieder Beschreibungen von Situationen ein, bei denen sie interkulturelle Kompetenzen einsetzen. Hilfreich war auch, die Teilnehmenden in andere Rollen schlüpfen zu lassen und aus dem Blickwinkel einer anderen Person, z.B. des Vorgesetzten, mit Distanz auf sich selber zu sehen, um sie so freier über eigene Stärken und Kompetenzen sprechen zu lassen. Mit Hilfe dieser Methoden konnten interkulturelle Kompetenzen zu Tage gefördert werden.
Ausdrücklich und direkt nach diesen Kompetenzen gefragt, fiel es den Teilnehmenden sichtlich schwer, konkrete Beispiele aus dem Arbeitsalltag zu nennen. Am ehesten gelang dies noch beim Einsatz der Muttersprache. Darüber hinausgehende Aussagen waren häufig sehr allgemein und vage. Auffällig war, dass eine Arzthelferin bei der Frage nach ihren besonderen Kompetenzen, das erwähnte, was sie nicht gut kann: Verwaltungsarbeit, die schriftlich erledigt wird. Sie entsprach damit selbst der bzgl. Migrant/-innen gesellschaftlich verbreiteten Sichtweise, zunächst Defizite zu benennen.

Bei fast allen Workshopteilnehmer/-innen spielte der Einsatz der Herkunftssprache im Berufsalltag eine Rolle. Im Rahmen der Interviews wird versucht, die Anwendung der Muttersprache und sonstiger Fremdsprachen möglichst differenziert zu erfassen. Dies geschieht in Anlehnung an die Sprachniveaus der Fremdsprachenzertifikate der Kultusministerkonferenz. Dort werden hinsichtlich der Rezeption, Produktion, Interaktion und Mediation drei Sprachniveaus unterschieden und die jeweiligen Anforderungen benannt.

### *3.4 Berücksichtigung von Migrationserfahrungen*

Während der häufig intensiven Erzählungen der an den Workshops Teilnehmenden über den persönlichen Bildungs- und Berufsweg kamen Persönlichkeitszüge zutage, die möglicherweise auch durch die Migration gefördert wurden. So zeichnete sich das Bildungs-

verhalten der Fachkräfte z.B. durch Zielstrebigkeit und Aufstiegsorientiertheit aus. Sie beschrieben sich selbst als zuverlässig und belastbar. Die Teilnehmer/-innen erklärten, dass sie bessere berufliche Positionen einnehmen wollten als ihre Eltern. Zudem waren sie der Ansicht, dass sie bessere Leistungen erbringen müssten als ihre deutschen Kolleg/-innen, um etwas zu erreichen und um beruflich weiter zu kommen. Eine deutsche Kollegin bestätigte dies.

Einige Teilnehmer/-innen erzählten von Situationen im Arbeitsalltag, in denen sie sich von Kund/-innen diskriminiert fühlten. Da wir keine Studie zum Thema Diskriminierung erstellen, werden wir diesen Punkt nicht ausdrücklich in den Interviewleitfaden aufnehmen, jedoch nachfragen, wenn die Interviewpartner/-innen von sich aus entsprechende Erfahrungen thematisieren. Der Umgang mit Diskriminierung könnte für unsere Zielgruppe Bestandteil von interkultureller Kompetenz sein und damit die bestehenden Profile um einen Aspekt ergänzen, der mit dem Migrationshintergrund in Zusammenhang steht.

### *3.5 Verhältnis der Fachkräfte mit Migrationshintergrund zu Vorgesetzten und Kolleg/-innen*

Die Teilnehmer/-innen berichteten ohne Ausnahme von wohlwollenden Chefs, die sie schätzen und förderten (z.T. hatten sie auch private Kontakte zum Vorgesetzten). Um dem näher nachzugehen, wird das Thema „Verhältnis zwischen Mitarbeiter/-in und Vorgesetzten“ im Interview angesprochen. Da wir z.T. Fachkräfte und ihre Vorgesetzten interviewen, können wir im Rahmen der Auswertung entsprechende Einschätzungen beider Seiten gegenüberstellen.

Für die in einer der Hypothesen geäußerte Vermutung, dass Migrant/-innen vor allem aufgrund ihrer interkulturellen Kompetenzen eingestellt werden und dabei bei der Fachlichkeit Abstriche hingenommen werden, fanden wir bislang keine Hinweise - ganz im Gegenteil. Deutsche wie ausländische Teilnehmer/-innen an den Workshops waren sich einig, dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund beruflich mehr leisten müssen als Deutsche, um in vergleichbare Positionen zu gelangen. Von einer gezielten Einstellung allein aufgrund interkultureller Kompetenzen berichtete keine/r der Teilnehmenden.

### *3.6 Kritik an der Zusammensetzung des Forschungsteams*

Im Rahmen der Vorstellung des Forschungsprojekts bei zwei Veranstaltungen (s.u.) wurde kritisiert, dass dem Forschungsteam kein/e Migrant/-in angehört. Es müsse befürchtet werden, dass dadurch bei dem Führen und der Auswertung der Interviews bestimmte Inhalte nicht ausreichend erfasst würden. Auch wenn die Kritik nicht konkretisiert werden konnte, werden wir diesen Hinweisen in geeigneter Form, z.B. im Rahmen eines Sachverständigengesprächs mit Wissenschaftler/-innen mit Migrationshintergrund, nachgehen.

## 4. Weiteres methodisches Vorgehen

### *4.1 Regionale Schwerpunkte der Studie*

Aufgrund des Kriteriums „Kundenkontakt zu Migrant/-innen“ wählten wir Großstädte in den vier Bundesländern mit dem höchsten Ausländeranteil, in denen auch der Anteil der ausländischen Auszubildenden besonders hoch ist. Es sind dies neben Großstädten in Nordrhein-Westfalen wie z.B. Köln (Ausländeranteil 17,7%) und Dortmund (Ausländeranteil

12,9%), Berlin-West (Ausländeranteil 17,4%), Frankfurt am Main (Ausländeranteil 30,1%) und Stuttgart (Ausländeranteil 24,1%).

### *4.2 Leitfadenorientierte Interviews*

In diesen Städten werden je 12 qualitative leitfadengestützte Interviews mit Fachkräften und teils mit deren Vorgesetzten geführt. Wichtig ist es dabei, dass die Interviewpartner/-innen jeweils konkrete Situationen schildern, die dann hinsichtlich der eingesetzten Kompetenzen analysiert werden können. Die Fragen sind daher weit gefasst und erzähl-generierend formuliert.

Der Interviewleitfaden für die Fachkräfte umfasst folgende übergeordnete Aspekte/Bereiche:

*I. Schulzeit*
*II. Berufswahl und Ausbildung*
*III. Derzeitige Berufstätigkeit*
*IV. Reflexion über eigene Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem Migrationshinter-grund*
*V. Berufliche Zukunft*
*VI. Migration nach Deutschland bzw. Kindheit in Deutschland*
Die Fragen zu Migration und Integration stehen am Ende, um das Interview nicht von vorneherein zu stark auf das Thema Migration zu lenken.

Der deutlich kürzere Leitfaden für die Personalverantwortlichen bzw. Ärzt/-innen umfasst:

*I. Das Unternehmen/die Praxis*
*II. Die Mitarbeiter/-innen im allgemeinen*
*III. Herrn/Frau ....(die befragte Fachkraft) im Speziellen*

## 5. Diskussion mit der Fachöffentlichkeit

Der Flyer des Projekts wurde großzügig ausgegeben und ein Verteiler erstellt. Das Projekt wurde im Rahmen einer Veranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung, der Bundeszentrale für politische Bildung und des Projekts TIK (Transfer interkultureller Kompetenz) sowie eines Kolloquiums zur Migrantinnenforschung der Thomas-Morus-Akademie in Bensberg vorgestellt.

## Literatur

Auernheimer, Georg (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen: Leske + Budrich 2002

Auernheimer, Georg: Interkulturelle Kompetenz - ein neues Element pädagogischer Professionalität? In: ders. (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen: Leske + Budrich 2002, S. 184f

Bolten, Jürgen: Interkulturelle Kompetenz, Landeszentrale für politische Bildung, Erfurt 2001

Boos-Nünning, Ursula: Interkulturelles in der Berufsbildung. In: Deutsch Lernen (1994) Heft 4, S. 307-332

Borch, Hans; Dietrich, Andreas u.a.: Internationalisierung der Berufsbildung. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2003

Bruns, Ingeborg: „Manchmal bin ich nicht“, Wolfgang Lanquillon (Hrsg.) im Auftrag des Diakonischen Werks der EKD, Mai 1992

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen, Belastungen, Herausforderungen. Sechster Familienbericht. Berlin 2000

Busse, Gerd; Paul-Kohlhoff, Angela, Wordelmann, Peter: Fremdsprachen und mehr. Internationale Qualifikationen aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bielefeld: W. Bertelsmann 1997

Davoloi, Miryam Eser: Viele Sprachen - eine Schule. Über Schulen mit Kindern aus mehreren Kulturen. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt 2001

Gaitanides, Stefan: Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Jugend- und Sozialarbeit. In: Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit (iza). (2003) Heft 1

Gogolin, Ingrid: Spracherwerb und Sprachentwicklung in einer zweisprachigen Lebenssituation bei monolingualer Grundorientierung der Gesellschaft. In: Arbeitskreis Neue Erziehung (Hg.): Erziehung - Sprache - Migration. Gutachten zur Situation türkischer Familien. Berlin 1998

Grosch, Harald/Leenen, Wolf Rainer: Bausteine zur Grundlegung interkulturellen Lernens. In: Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung. Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 1998

Hinz-Rommel, Wolfgang: Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit. Münster/New York 1994

Hummrich, Merle: In: Hrsg.: Landesbeauftragte für Ausländerfragen bei der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz: Zukunft auf eigenen Füßen. Bildungsmöglichkeiten und Bildungserschwernisse bei Migrantinnen der zweiten Generation. Mainz 2001

Knapp, Annelie: Interkulturelle Kompetenz: eine sprachwissenschaftliche Perspektive. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen: Leske+Budrich 2002, S. 63 - 78

Leenen, Wolf Rainer: Grundbegriffe einer interkulturellen Jugendhilfe. In: Landeszentrum für Zuwanderung (Hrsg.): Praxisforschung Interkulturelle Öffnung der Jugendhilfe. Solingen 2001

Leenen, Wolf Rainer, Grosch, Harald: Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen: Leske+Budrich 2002, S.81 - 102

Mecheril, Paul: „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. Opladen: Leske+Budrich 2002

Mecheril, Paul: „Halb-halb“. Über Hybridität, Zugehörigkeit und subjektorientierte Migrationsforschung. In: Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit (iza) (1997) Heft 3/4

Schenk, Eberhard: Interkulturelle Kompetenz. In: Bolten, Jürgen und Schröter, Daniela (Hrsg.): Im Netzwerk interkulturellen Handelns. Theoretische und praktische Perspektiven der interkulturellen Kommunikationsforschung. Sternenfels 2001