

Potenziale nutzen - Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund

„Kinder aus Migrantenfamilien

- lesen schlecht,
- schreiben schlecht,
- machen keinen Schulabschluss –



diese Stereotypen kennt jeder.“

I. Einleitung

So war es in einem Artikel in „Der Zeit“ vor gut einem Jahr zu lesen. Dass es sich bei entsprechenden Aussagen um Stereotypen handelt, wird allerdings allzu leicht übersehen, denn immer wieder erhalten wir Informationen über Schwierigkeiten, die Kinder aus Migrantenfamilien in der Schule haben – zuletzt durch die PISA-Studien. Dies bestätigt und verstärkt den ersten Teil der Überschrift.

Die Reihe lässt sich fortsetzen mit Fakten aus der Berufsbildung: Der Anteil jugendlicher Ausländer, die eine Ausbildung beginnen, geht seit Jahren kontinuierlich zurück, ein erheblicher Teil von ihnen erlernt keinen Beruf und bleibt damit eine Risikogruppe auf dem Arbeitsmarkt.

Es ist fraglos richtig und wichtig, auf bestehende Probleme hinzuweisen und Lösungen dafür zu suchen. Allerdings entsteht aufgrund der Problemlastigkeit der Informationen der Eindruck, dass alle Jugendlichen mit Migrationshintergrund entsprechende Schwierigkeiten haben. Diejenigen unter ihnen, die einen Schulabschluss erreichen und einen Beruf erlernen, geraten darüber völlig aus dem Blick. Spezifischen Kompetenzen, über die diese Jugendlichen aufgrund ihres Migrationshintergrunds gegebenenfalls verfügen, wird in der Regel kaum Beachtung geschenkt.



Dieser Beitrag richtet das Augenmerk auf solche Kompetenzen, insbesondere interkulturelle Kompetenzen. Er basiert auf Ergebnissen des Forschungsprojekts „Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen“, das am Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wurde.(1) In dieser Studie wurden Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland eine Ausbildung als Arzthelferin, Einzelhandels-, Außenhandels- oder Speditionskaufleute erfolgreich beendet haben und in diesem Beruf arbeiten, sowie ihre Vorgesetzten zu diesen Kompetenzen und deren Einsatz im Berufsalltag befragt.

(1) vgl. im Internet <http://www.bibb.de/de/wlk8601.htm>

Autoren:

Anke Settlemeyer (BIBB) settlemeyer@bibb.de

Ralf Hoffmann Mediator (BM) und selbständiger Trainer info@mediation-hoffmann.de

II. Interkulturelle Kompetenzen – eine Definition

„Internationale Qualifikationen“, „Europakompetenz“, „Europatauglichkeit“, „internationale Berufskompetenz“, ... werden alternativ zum Begriff interkulturelle Kompetenz genutzt. Aber was wird darunter konkret verstanden?



Hierauf gibt es keine einfache Antwort: Es gibt keine allgemein verbindliche Definition von interkulturellen Kompetenzen, sondern eine große Anzahl von Definitionen aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen, z.B. der Berufsbildung und Pädagogik, den Wirtschafts- und Sprachwissenschaften. Interkulturelle Kompetenzen können demnach aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden und sind in unterschiedlichen Berufsfeldern von Bedeutung, z.B. für den internationalen Handel, aber auch für die pädagogische Beratung von Personen mit Migrationshintergrund innerhalb Deutschlands.

Den unterschiedlichen Ansätzen ist gemeinsam, dass sie interkulturelle Kompetenzen als Bündel von Kompetenzen verstehen. Was im einzelnen darunter gefasst wird, unterscheidet sich allerdings oft erheblich. Einige Ansätze umfassen neben kulturspezifischen Kenntnissen auch Persönlichkeitseigenschaften und soziale Kompetenzen. Ein solcher Ansatz zählt zu interkulturellen Kompetenzen z.B.(2):

- interkulturell relevante allgemeine Persönlichkeitseigenschaften, z.B. Belastbarkeit und Ambiguitätstoleranz,
- interkulturell relevante soziale Kompetenzen, z.B. differenzierte Selbstwahrnehmung,
- spezifische Kulturkompetenzen, z.B. Sprache und spezielles Deutungswissen und
- * kulturallgemeine Kompetenzen, z.B. Wissen von der generellen Kulturabhängigkeit des Denkens und Vertrautheit mit Akkulturationsvorgängen.

Das o.g. Forschungsprojekt ging dagegen ausschließlich kulturspezifischen Aspekten, wie z.B. Sprachkenntnissen und kulturspezifischem Wissen, nach. Unter interkulturellen Kompetenzen wird hier

„... 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.“(3)

verstanden.

(2) vgl. Leenen u.a. 2002, S. 91

(3) In Anlehnung an Schenk 2001, S. 59

Mit Hilfe dieser allgemein gehaltenen Definition können die interkulturellen Kompetenzen bestimmt werden, die bei verschiedenen Tätigkeiten und in je spezifischen Situationen zum Einsatz kommen.

Diese Definition eignet sich zudem in besonderer Weise für Personen mit Migrationshintergrund, da sie auf die „unterschiedlichen Identitäten der Interaktionspartner“ in einer interkulturellen Begegnung abhebt und nicht zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen (so z.B. Deutschen und Italienern) unterscheidet. Gerade letzteres ist für Personen mit Migrationshintergrund von großer Bedeutung, da sie i.d.R. nicht einem einzigen kulturellen Kontext zugeordnet werden können, sondern aufgrund ihrer Migrationsbiografien häufig an mehreren kulturellen Zusammenhängen Teil haben.

III. Beispiele für den Einsatz interkultureller Kompetenzen

Um deutlich zu machen, welche interkulturellen Kompetenzen Fachkräfte mit Migrationshintergrund in ihrem Berufsalltag einsetzen, werden im folgenden Beispiele aus verschiedenen Berufen genannt.

Erstsprache und kulturspezifisches Wissen

Arzthelferinnen mit Migrationshintergrund übersetzen Gespräche zwischen Arzt/Ärztin und solchen Patient/innen, die die gleiche Erst- oder Verkehrssprache, z.B. Türkisch und Russisch, wie sie selbst sprechen. Darüber hinaus setzen sie ihre Sprach- und kulturellen Kenntnisse nach eigener Maßgabe bei organisatorischen Tätigkeiten und zur Betreuung der Patient/innen ein:

- Sie sprechen Patient/innen in für diese vertrauter Art und Weise an,
- beruhigen sie vor unangenehmen Untersuchungen,
- führen Telefonate,
- geben Erläuterungen zu Medikamenten und
- erklären hin und wieder Spezifika des deutschen Gesundheitssystems.

Der Einsatz der Erstsprache dient über die Vermittlung fachlicher Informationen hinaus auch dazu, Kranken sprachlich „eine Brücke zu bauen“, damit diese sich verstanden fühlen:

„... wenn ein Mensch, der krank ist, leidet und noch meint, nicht verstanden zu werden, dann ist das schon eine große Barriere.“

Neben den oben genannten fachlichen Einsatzmöglichkeiten von Sprache, steht hier insbesondere die Begegnung von Menschen im Vordergrund.

Einzelhandelskaufleute setzen ihre Erstsprachenkenntnisse bei Verkaufsgesprächen mit Kund/innen entsprechender Herkunft gezielt ein. Bei der Sortimentsgestaltung berücksichtigen sie Geschmacksrichtungen bestimmter Käufergruppen, zu denen sie einen besonderen Zugang haben, z.B. ältere Migrant/innen.



Speditions- und Außenhandelskaufleute führen eigenverantwortlich Kundengespräche sehr unterschiedlicher Qualität: vom Small talk bis zum Geschäftsabschluss. Sie müssen daher über ein breites Spektrum an kommunikativer Kompetenz und entsprechenden Sprachkenntnissen verfügen. Um Kontakte aufzubauen und zu pflegen, ist es erforderlich, entsprechende kommunikative Konventionen zu kennen, z.B. wer geduzt wird. Sie wissen, wie sie sich im persönlichen Kontakt mit Kund/innen, z.B. bei

Geschäftsreisen in entsprechende Länder, zu verhalten haben und welche Gastgeschenke angebracht sind. Bei Auslandsreisen trägt die entsprechende Körpersprache zum authentischen Auftreten bei.

In all den genannten beruflichen Kontexten führt der Einsatz der Erstsprache und des kulturellen Wissens u.a. dazu, dass die Kontaktaufnahme zu Kund/innen bzw. Patient/innen mit Migrationshintergrund erleichtert ist. Somit kann schneller eine vertrauensvolle Atmosphäre entstehen, da sich die Kunden so verhalten und sprechen können, wie sie es gewohnt sind.

„Ich bin ja jetzt türkische Mitarbeiterin. Wenn ich ne Deutsche wär, würde der Patient mit mir nicht so reden. Er kann das dann nicht erzählen, richtig erzählen. Ich hör dann zu. Ich sag auch meine Meinung.“ (Arzthelferin)

„Die sehen, ich bin keine Deutsche und denken, sie wird mich vielleicht nicht auslachen, wenn ich jetzt mit der auf Deutsch spreche und Fehler mache.“ (Einzelhandelskauffrau)

„Ich verstehe, was meine Kund/innen zwischen den Zeilen sagen, kenne den üblichen Humor und kann entsprechend reagieren.“ (Außenhandelskaufmann)



Vermitteln

Neben dem Einsatz von Erstsprache und kulturellem Wissen haben die befragten Fachkräfte in zweifacher Weise eine Mittler-Funktion:

- Sie vermitteln zum einen zwischen Betrieb und Kunden. Ein Vorgesetzter bemerkt:
„Frau G. hat ja nicht bloß in der Rolle zum Kunden dafür zu sorgen, dass der in seiner kulturellen Identität auch sich verhalten kann, sondern sie muss das ja in ne deutsche Organisation übersetzen.“
- Zum anderen vermitteln sie zwischen Kolleg/innen und Kund/innen ausländischer Herkunft, indem sie bei Kolleg/innen für Verständnis werben.

„... Stell dir vor, du bist in einem anderen Land und musst ... irgendetwas machen, was wichtig ist. Und die verstehen weder Englisch noch Deutsch. Was machst du? Was machst du? Du musst doch trotzdem ... versuchen, dich zu verständigen. Sei es nur mit Bruchteilen. Und wenn die Person dich mit einem unwilligen Blick, so von wegen: ‚Was willst denn du? ... lern erst mal Deutsch und komm wieder.‘ Wenn, wenn diese Person dich so angucken würde, was würdest du fühlen?“

(Einzelhandelskauffrau)

Umgang mit Diskriminierung

Insbesondere Arzhelferinnen und Einzelhandelskauffleute berichten, dass Kund/innen nicht von ihnen versorgt bzw. bedient werden wollen. Die betroffenen Fachkräfte müssen selbst Strategien finden, wie sie mit solchen belastenden Situationen umgehen, denn in der Regel erhalten sie keine Unterstützung von Seiten ihrer Vorgesetzten bzw. des Unternehmens.

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. ...“

Art.3, Abs.3, Grundgesetz

Der Umgang mit Diskriminierungen stellt ein spezifisches Element interkultureller Kompetenzen der Fachkräfte mit Migrationshintergrund dar, denn in Konzepten zu interkulturellen Kompetenzen, die sich an andere Zielgruppen richten, wird dies bislang nicht thematisiert.

Die aufgeführten Beispiele konkretisieren die Einsatzmöglichkeiten und den Nutzen interkultureller Kompetenzen im Berufsalltag. Es wird zudem deutlich, dass deren Einsatz z.T. in erheblichem Maße von den berufsspezifischen Anforderungen und Gegebenheiten im jeweiligen Betrieb geprägt, z.T. über die Berufe hinweg sehr ähnlich ist.

Nicht alle Fachkräfte mit Migrationshintergrund setzen entsprechende Kompetenzen im Berufsalltag ein. Wenn sie dies jedoch tun, hat der Betrieb in verschiedener Hinsicht Vorteile davon. Denn der Einsatz dieser Kompetenzen verbessert dank der sprachlichen, kulturellen und vermittelnden Fähigkeiten die Kundenorientierung im Allgemeinen. Die Fachkräfte übernehmen zudem Kund/innen ihrer Kolleg/innen, mit denen sie sich sprachlich besser als diese verständigen können, entlasten dadurch diese Kolleg/innen und beschleunigen so Betriebsabläufe. Es überrascht daher nicht, dass sie von ihren Vorgesetzten als „Sonderangebot“ angesehen werden, zumal die Betriebe i.d.R. davon ausgehen, dass die Fachkräfte per se über die gewünschten interkulturellen Kompetenzen verfügen und nicht eigens von ihnen fortgebildet werden müssen.



IV. Wahrnehmung der interkulturellen Kompetenzen ...

Entsprechend dem o.g. Einsatz und Nutzen dieser Kompetenzen könnte angenommen werden, dass alle Beteiligten ihnen in angemessener Weise Aufmerksamkeit und Wertschätzung entgegenbringen. Dies ist allerdings nicht bei allen Befragten der Fall.

... durch Fachkräfte mit Migrationshintergrund

Nur etwa die Hälfte der befragten Fachkräfte schätzt - ausdrücklich darauf angesprochen - eigene interkulturelle Kompetenzen ohne zu zögern als Ressource für den Beruf ein. Sie nennen Kenntnisse der Erstsprache und andere kulturelle Erfahrungen, z.B. bezüglich der ärztlichen Versorgung und des Schulsystems in ihrem Herkunftsland. Sie haben zudem den Eindruck, dass sie besonders gut mit Kund/innen gleicher oder anderer Herkunft umgehen können und – aufgrund ähnlicher Erlebnisse wie andere Migrant/innen – Verständnis für deren Situation haben (z.B. wenn sie selbst – obwohl sie sehr gut Deutsch sprechen – immer wieder in gebrochenem Deutsch angesprochen werden).



Ein kleinerer Teil der Fachkräfte reagiert dagegen zögerlich und verneint zunächst die Frage nach speziellen Kompetenzen aufgrund ihres Migrationshintergrunds. Nach kurzem Nachdenken relativieren sie jedoch ihre spontane Ablehnung und nennen dann v.a. ihre Erstsprache. Diese Befragten sehen z.T. an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz wenig Einsatzmöglichkeiten für interkulturelle Kompetenzen.

Immerhin ein Drittel der Fachkräfte verneint die Frage nach speziellen Kompetenzen und nennt entsprechend auch keine Kompetenzen, die sie auf den Migrationshintergrund zurückführen würden. Sie äußern vielmehr Unverständnis für die Frage an sich und betonen, dass sie über einen etwaigen Nutzen noch nie nachgedacht haben. Zudem fühlten sie sich nicht so, als könnten sie aufgrund ihres Migrationshintergrunds etwas Besonderes. Ihre Erstsprachenkenntnisse und ihr kulturelles Wissen relativieren sie vielmehr, indem sie z.B. auf die Fremdsprachenkenntnisse anderer Kolleg/innen und auf deren Urlaubsreisen ins Ausland verweisen, bei denen diese auch kulturelle Erfahrungen sammelten. Ein Befragter verbindet mit seinem Migrationshintergrund eher Nach- als Vorteile.



... durch Vorgesetzte

Bei den Vorgesetzten ergibt sich hinsichtlich der Wahrnehmung dieser Kompetenzen folgendes Bild: Nur wenige der Vorgesetzten äußern sich nicht zu den Kompetenzen ihrer Fachkräfte. Es sind gerade die Befragten, die selbst über die mutter- bzw. fremdsprachliche Kompetenz der jeweiligen Fachkraft verfügen und den Eindruck haben, dass die Fachkräfte diese daher nicht benötigen. Dass deren Sprachkenntnisse aber auch eingesetzt werden, wenn sie selbst nicht anwesend sind, kommt ihnen nicht in den Sinn.



Für andere stehen ausschließlich die erst- und fremdsprachlichen Kenntnisse der Fachkräfte im Vordergrund. Für einen Arzt ist die Arzthelferin türkischer Herkunft „eine Übersetzungshilfe“. Ein anderer betont, dass die Übersetzungen seiner Arzthelferin seine Kommunikation mit Patient/innen entsprechender Herkunft vereinfache und er dadurch Sicherheit im Umgang mit ihnen gewinne. Allerdings erwähnen beide das Übersetzen erst auf ausdrückliche Nachfrage und nicht, als sie zu Beginn des Interviews nach den Aufgaben der betreffenden Arzthelferin gefragt wurden. Offensichtlich nehmen sie das Übersetzen nicht als eine zur Beruflichkeit ihrer Mitarbeiterinnen gehörende Tätigkeit wahr, obwohl einer der Ärzte die Arzthelferin ausdrücklich aufgrund ihrer türkischen Sprachkenntnisse eingestellt hat. Eine Vorgesetzte im Einzelhandel berichtet, dass die Erstsprache der Fachkraft bei Verkaufs- und Beratungsgesprächen erst eingesetzt wird, wenn auf Deutsch „nix mehr geht“. Sie sieht die Erstsprache als Notlösung und nicht als Potenzial an.

Eine dritte Gruppe erkennt in den interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen ein weitreichendes Potenzial. Sie nennen neben der Sprache auch das kulturelle Wissen ihrer Fachkräfte, das ihnen hilft, unbekannte Verhaltensweisen oder Situationen zu verstehen und sprechen damit ausdrücklich auch das Vermitteln an. Sie nehmen außerdem den guten Zugang zu Kund/innen gleicher Herkunft wahr und betonen die besondere Qualität der Erstsprache gegenüber fremdsprachigen Kenntnissen für die Kommunikation mit Kund/innen. Ein Vorgesetzter erläutert:

„Ich bin ... Deutscher. Ich denke den Satz in Deutsch und spreche ihn dann in Italienisch aus. Und beim Muttersprachler ist das anders. Der denkt natürlich auch Spanisch, wenn er Spanisch spricht. Und das ist natürlich ein Riesenvorteil. ... er wird wahrgenommen als Spanier. Und das ist ein halber Schritt weiter drin.“

Diese Vorgesetzten reflektieren zudem über Migration und Integration und interessieren sich für die Migrationsbiografien ihrer Mitarbeiter/innen.

V. Bedingungen, die den Einsatz interkultureller Kompetenzen fördern bzw. hemmen

Bestimmte Bedingungen fördern den Einsatz dieser Kompetenzen. Unabhängig von spezifischen betrieblichen Bedingungen fördert die Anerkennung dieser Kompetenzen als wertvoller Teil beruflichen Tuns deren Einsatz. Daher ist es grundsätzlich wichtig, eine solche Haltung bei allen Beteiligten zu unterstützen: bei den Personalverantwortlichen, .Ausbilder/innen, Kolleg/innen und nicht zuletzt bei den Fachkräften selbst

- Es liegt auf der Hand, dass diese Kompetenzen insbesondere dann sinnvoll im Betrieb eingesetzt werden können, wenn Kund/innen entsprechender Herkunft oder Sprache zur Klientel des Betriebs gehören. Die Kundenstruktur ist jedoch keine feststehende Größe, sondern kann sich zum einen aufgrund der Anwesenheit einer Fachkraft selbst bzw. einer Auszubildenden dahingehend ändern, dass mehr Kund/innen entsprechender Herkunft die Praxis bzw. das Geschäft aufsuchen, um die dort vorzufindende sprachliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen.
- Auch die Erschließung neuer Märkte durch den Betrieb, z.B. infolge der Osterweiterung der EU, kann dazu führen, dass dann interkulturelle Kompetenzen im Betrieb gebraucht werden, die vorher „brach lagen“.
- Der Einsatz interkultureller Kompetenzen wird zudem begünstigt, wenn sie im Betrieb ausdrücklich und in unterschiedlichen Bereichen berücksichtigt werden und verankert sind, z.B. in Stellenausschreibungen, Bewerbungsgesprächen und Fortbildungen.
- Hilfreich für die Auszubildenden bzw. Fachkräfte ist es, wenn sie Hilfsmittel mit Fachtermini in ihrer Erstsprache, wie z.B. Lexika, vorfinden. Mit sehr geringem Aufwand kann die Erstsprache damit fachlich qualifiziert werden.

Neben den betrieblichen Rahmenbedingungen, die den Einsatz interkultureller Kompetenzen fördern, ist auch ein Blick auf hemmende Faktoren zu richten. Alltägliche Diskriminierungen wirken sich auch auf den Einsatz interkultureller Kompetenzen aus: Die Betroffenen versuchen zu vermeiden, diese Kompetenzen einzubringen, damit sie nicht als Ausländer/in identifiziert und angesprochen werden können.

Leider passiert es immer wieder, dass Auszubildende bzw. Fachkräfte aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit auch am Arbeitsplatz Diskriminierungen ausgesetzt sind. Dass diese von Betrieben, Kolleg/innen, Betroffenen nicht geduldet werden dürfen, sollte als selbstverständlich gelten.

VI. Fazit



Die Ausführungen zeigen über verschiedene Berufe hinweg, dass Personen mit Migrationshintergrund interkulturelle Kompetenzen in ihrem Berufsalltag einsetzen und die Betriebe erheblichen Nutzen davon haben können. Es lohnt sich also, bei den Fachkräften bzw. Auszubildenden mit Migrationshintergrund genau hinzuschauen, um gegebenenfalls Kompetenzen zu entdecken und zu fördern, die diese zusätzlich zu ihrem in der Ausbildung erworbenen Fachwissen einsetzen.

Literatur

Bertelsmann-Stiftung (Hg.):

Interkulturelle Kompetenz - Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts?
Thesenpapier der Bertelsmann-Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle
von Darla K. Deardorff, Gütersloh 2006

Bolten, Jürgen:

Interkulturelle Kompetenz.
Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung, 2001

Busse, Gerd; Paul-Kohlhoff, Angela; Wordelmann, Peter:

Fremdsprachen und mehr. Internationale Qualifikationen aus der Sicht von Betrieben und
Beschäftigten / Bundesinstitut für Berufsbildung.
Der Generalsekretär [Hrsg.]; Bielefeld: W. Bertelsmann 1997

Grosch, Harald; Leenen, Wolf Rainer:

Bausteine zur Grundlegung interkulturellen Lernens. In: Interkulturelles Lernen.
Arbeitshilfen für die politische Bildung.
Bundeszentrale für politische Bildung [Hrsg.]; Bonn 1998

**Hieronimos, Andreas; Hutter, Jörg; Eralp, Hülya; Wöbcke, Carmen
(Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V., Hg.):**

Interkulturelle Kompetenz als Chance.
Eine Anleitung zur Entdeckung der beruflichen Potenziale von Jugendlichen mit
Migrationshintergrund,
Hamburg 2006

Leenen, Wolf Rainer, Grosch, Harald:

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

Schenk, Eberhard: Interkulturelle Kompetenz.

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

Settemeyer, Anke; Hörsch, Karola, Dorau, Ralf:

Die Wahrnehmung interkultureller Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund
fördern!
In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern,
Potenziale nutzen,
Bonn 2006

Glossar

Stereotyp

„Vereinfachende, verallgemeinernde schematische Reduzierung einer Erfahrung, Meinung oder Vorstellung auf ein (meist verfestigtes, oft ungerechtfertigtes und gefühlsmäßig beladenes) Vorurteil über sich selbst (...) oder über andere.“¹

Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund sind - im Verständnis des hier zugrunde liegenden Forschungsprojekts - selbst vom Ausland zugewandert oder haben zumindest einen Elternteil der zugewandert ist und haben eine andere Erstsprache als Deutsch erlernt.

Ambiguitätstoleranz

„Fähigkeit, das Spannungsverhältnis zwischen unvereinbaren Gegensätzen und Mehrdeutigkeiten „aushalten“ zu können.“²

Akkulturationsvorgänge

Prozesse der Übernahme von Werten, Normen und Denkweisen des aufnehmenden Landes³

Diskriminierungen

Wir folgen der Definition der Richtlinie 2000/43 Artikel 2 Abs.2 Buchst.a) des Amsterdamer Vertrags, nach der eine „unmittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

Ethnische Zugehörigkeit

Ethnizität ist offenbar ein unvermeidliches Potenzial zur Orientierung in komplexen Gesellschaften - die so konstituierten Wir-Gruppen schaffen vermeintlich - Sicherheit.

Ethnizität zu ignorieren bedeutet keineswegs sie zu überwinden.

Diskriminierungserfahrungen und die Verweigerung von Entfaltungschancen (tatsächlich oder vermeintlich) führen häufig zu ethnischen Orientierungen. Ethnische Orientierungen werden insb. in Konfliktsituationen handlungsrelevant. Hier wird der Rückgriff auf ethnische Orientierung (Ethnozentrismus) v.a. bei unterlegenen, machtschwächeren Konfliktpartnern nie ganz zu verhindern sein.⁴

¹Der Große Brockhaus, Mannheim, Leipzig, Wien, Zürich, 1993, 19. Auflage, Band 21, S. 175, zit. nach Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport: Interkulturelle Bildung und Erziehung. Handreichung für Lehrkräfte an Berliner Schulen, Berlin, 2001, S. 37

²vgl. Bolten, 2001, S. 85

³vgl. Bolten, ebd.

⁴vgl. Cornelia Schmalz-Jacobsen, Georg Hansen (Hg.): Kleines Lexikon der ethnischen Minderheiten in Deutschland, München 1997, S. 200

Informationen zur Autorin: Anke Settlemeyer

Zur Person

- Studium der Erziehungswissenschaften (Schwerpunkte: Erwachsenenbildung, Interkulturelle Pädagogik);
Abschluss: Diplom-Pädagogin
- Studienaufenthalte in Frankreich



Anke Settlemeyer

Berufliche Erfahrungen

- Referentin bei der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung (1993 - 1999)
Arbeitsschwerpunkte: Bericht der Integrationsbeauftragten über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland, Fragen zu Familie, Jugend, Senioren, Gesundheit
- wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung (seit 1999)
Forschungsprojekte:
 - Faktoren für den Erfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System - dargestellt an ausgewählten Beispielen (Projekt Nr. 1.3002),
 - Qualifizierung des Ausbildungspersonals ausländischer Herkunft als ein Beitrag zur Förderung des Ausbildungsplatzpotenzials (Projekt Nr. 2.9006)
 - Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen (Projekt Nr. 1.204)
 - Schwerpunkt: qualitative Methoden

Kontakt

Anke Settlemeyer

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1202

E-Mail: settlemeyer@bibb.de

Autoren:

Anke Settlemeyer (BIBB) settlemeyer@bibb.de

Ralf Hoffmann Mediator (BM) und selbständiger Trainer info@mediation-hoffmann.de

Informationen zum Autor: Ralf Hoffmann

Zur Person

- Lehramt an Grund- und Hauptschulen erstes und zweites Staatsexamen
- Train-the-Trainer, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik
- Mediation, Bundesverband Mediation e.V.
- Training in Unternehmen erfolgreich gestalten, Trainerreihe IHK
- Ausbilder nach AEVO
- Versicherungskaufmann



Ralf Hoffmann

Berufliche Erfahrungen

Seit 1993 mit folgenden Arbeitsschwerpunkten in der Erwachsenenbildung:

- Mediation
- Teamentwicklung
- Organisation und Moderation von Workshops
- Train the Trainer
- Qualifizierung von Ausbildern
- Konzeptionierung, Durchführung von Prüfertrainingsprojekten IHK
- Lehrauftrag an der Universität zu Köln
- Content-Autor E-Learning
- Autor DIHK und IHK
- Entwicklung/Evaluation von Prüfungsaufgaben

Lehrer, pädagogischer Mitarbeiter und verantwortlicher Ausbilder.

Kontakt

Ralf Hoffmann - Mediation - Teamentwicklung

Friedensstr. 6

51503 Rösrath

www.mediation-hoffmann.de

Autoren:

Anke Settlemeyer (BIBB) settlemeyer@bibb.de

Ralf Hoffmann Mediator (BM) und selbständiger Trainer info@mediation-hoffmann.de