



Ursprünglich erschienen in "denk-doch-mal.de (2008), H. 2, Sonderausgabe"

Unternehmen können richtig punkten: Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor

Jüngste Pressemeldungen weisen auf die schwierige Ausbildungssituation Jugendlicher mit Migrationshintergrund hin. Die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung bezeichnet bei der Vorstellung ihres 7. Berichts zur Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland die schulische und berufliche Situation von Migranten als „dramatisch“ und beklagt den „Teufelskreis von mangelnden Sprachkenntnissen, geringem Bildungsniveau und schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt“^[1]. Entsprechende Meldungen sind nicht neu, denn der Anteil der Jugendlichen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, die einen Ausbildungsvertrag abschließen, ging von 33% im Jahre 1995 um fast ein Drittel auf 23% im Jahr 2006 zurück. Bei deutschen Jugendlichen war ein deutlich geringerer Rückgang zu verzeichnen (von 66 % auf ca. 57 %)^[2] (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2007: 228).

In die Diskussion über die besonderen Schwierigkeiten dieser Jugendlichen mischen sich jedoch vermehrt „andere Töne“. Im Tagesspiegel (25.11.2007) war zu lesen, „in welchen Jobs interkulturelle Erfahrung [von Personen mit Migrationshintergrund, A.S.] zählt“, Anfang des letzten Jahres äußerte sich Prof. Zöllner, damals als Präsident der Kultusministerkonferenz, im Handelsblatt (21.2.2007) wie folgt: „Wir tendieren dazu, Jugendliche aus Migrantenfamilien vor allem als Problemfälle zu sehen – und das Potenzial, das sie mitbringen, überhaupt nicht wahrzunehmen. Damit muss Schluss sein. Wer aus zwei Kulturen stammt, bringt auch aus zwei Kulturen Kompetenzen mit. Das wird bisher zu wenig gewürdigt.“ Er fasst damit eine Diskussion zusammen, die sich neben der um die Schwierigkeiten dieser Jugendlichen zunehmend Gehör verschafft.

Auch im Nationalen Integrationsplan werden entsprechende Kompetenzen genannt und vorsichtig Hinweise zu ihrer Förderung formuliert:



- Länder und Kommunen wollen die Mehrsprachigkeit der Jugendlichen in der Phase der Ausbildung, wo immer dies möglich ist, berufsbezogen weiterentwickeln (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung u.a. 2007: 74),
- „Die Bundesregierung soll die Festschreibung von Qualifikationen interkultureller Kompetenzen in Regelungen der Erstausbildung und Weiterbildung anstreben“ (ebd.: 73)
- „Die Bundesregierung, die Wirtschaft und die Bundesagentur für Arbeit prüfen die Aufnahme binationaler Programme in das Arbeitsförderungsrecht“ (ebd.: 73).

Entsprechende Äußerungen werfen allerdings Fragen auf: Worin besteht die interkulturelle Kompetenz von Personen mit Migrationshintergrund? Und in welcher Weise kommt sie im Berufsalltag zum Einsatz? Kann diese Kompetenz die Situation junger Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt verbessern? Wenn dies zu bejahen ist, unter welchen Bedingungen ist dies der Fall?

Die folgenden Ausführungen gehen diesen Fragen nach. Sie stützen sich in erster Linie auf Ergebnisse des Forschungsprojekts „Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen“, das am Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt wurde [3]. Bei dieser qualitativen Studie wurden Personen mit Migrationshintergrund [4], die in Deutschland eine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, und ihre Vorgesetzten befragt. Es wurden Medizinische Fachangestellte, Einzelhandelskaufleute, Kaufleute im Außenhandel sowie für Spedition und Logistikdienstleistung einbezogen. Aus dem breiten Spektrum der Kompetenzen, die zu den interkulturellen gezählt werden (Leenen u.a. 2002), wurde in dieser Untersuchung in erster Linie dem Einsatz muttersprachlicher Kenntnisse, kulturspezifischen Wissens sowie den interkulturellen Erfahrungen der Befragten nachgegangen.

Einsatz interkultureller Kompetenz von Fachkräften mit Migrationshintergrund im Berufsalltag



Der Einsatz interkultureller Kompetenz soll anhand einiger Beispiele illustriert werden. Typisch für *Medizinische Fachangestellte* ist es, dass sie Gespräche zwischen Ärztin bzw. Arzt und Patientinnen und Patienten ihrer Muttersprache übersetzen. Darüber hinaus nutzen sie sprachliche und kulturspezifische Kenntnisse bei vielfältigen Gelegenheiten: Sie sprechen Patientinnen und Patienten spezifisch an, z.B. um sie zu beruhigen, sie führen Telefonate in ihrer Herkunftssprache, sie erläutern die Einnahme von Medikamenten und hin und wieder Eigenheiten des deutschen Gesundheitssystems (Benneker u.a. 2005).

Einzelhandelskaufleute führen Verkaufsgespräche mit Kundinnen und Kunden entsprechender Herkunft und binden diese Personen dadurch in besonderem Maße an das Geschäft. Ihre kulturspezifischen Kenntnisse setzen sie im Rahmen ihrer Tätigkeiten ein, indem sie das Warensortiment an die spezifischen Wünsche der Kunden anpassen. In der Gardinenabteilung eines Kaufhauses wurde das Sortiment um die Farben und Stoffqualitäten erweitert, die den Geschmack von Seniorinnen und Senioren türkischer Herkunft treffen.

Insbesondere befragte Medizinische Fachangestellte und Einzelhandelskaufleute gaben an, dass sie nicht nur von Kundinnen und Kunden entsprechender, sondern auch anderer ausländischer Herkunft angesprochen werden. Sie erklärten dies damit, dass sich diese Kundinnen und Kunden lieber an sie als an eine deutsche Kollegin bzw. einen deutschen Kollegen wandten, da sie von ihnen mehr Verständnis bei sprachlichen Schwierigkeiten erwarteten.

Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sowie im Außenhandel führen in ihrer Muttersprache – meist am Telefon – eigenverantwortlich Kundengespräche sehr unterschiedlicher Qualität: Diese reichen vom Small talk bis zum Abschluss von Geschäften. Dieses breite Einsatzspektrum macht es erforderlich, dass sie unterschiedliche Sprachniveaus beherrschen und zwischen diesen wechseln können. Die Befragten führen zudem aus, dass sie auch das verstehen, was Kunden zwischen den Zeilen sagen. Sie kennen den üblichen Humor und können entsprechend reagieren. Um Kontakte aufzubauen und zu pflegen ist es erforderlich, auch weitere kommunikative Konventionen zu kennen, z.B. hinsichtlich des Duzens. Diese Kompetenzen führen zu einem anderen Umgang mit Kunden. Ein Speditionskaufmann drückt dies folgendermaßen aus: „*Man versteht sich besser, als wenn man nur die Sprache beherrscht.*“

Bei Geschäftsreisen erhöht – neben sprachlichen und kulturellen Kenntnissen – die Körpersprache die Authentizität des Auftretens. Speditions- und Außenhandelskaufleute benötigen häufig auch schriftsprachliche Kenntnisse; dies kam bei den anderen Untersuchungsberufen nur selten vor. Die befragten Kaufleute setzen ihre interkulturelle Kompetenz sowohl bei Kundinnen und Kunden entsprechender Herkunft, aber auch darüber hinaus ein: Fachkräfte mit Spanischkenntnissen setzen diese sowohl im Kontakt mit Kundinnen und Kunden aus Spanien selbst aber auch mit solchen aus südamerikanischen Ländern ein. Vergleichbares gilt für russischsprechende Fachkräfte.

Deutlich wird allein an diesen Beispielen, wie sehr der jeweilige berufliche Zusammenhang den Einsatz von Sprache und kulturellem Wissen prägt und jeweils spezifische Anforderungen, z.B. bzgl. des Fachvokabulars, der Übersetzungstätigkeit und des Einsatzes schriftsprachlicher Kenntnisse, mit sich bringt.

Über die Berufe hinweg betonen die Vorgesetzten, dass der Einsatz muttersprachlicher Fachkräfte die Kontaktaufnahme und die Kommunikation mit Kunden entsprechender, aber z.T. auch anderer Herkunft erheblich verbessern kann. Dies sei „gut für’s Geschäft“, denn die Kunden fühlten sich wohl. Ärztinnen und Ärzte ermöglichen die Übersetzungen von Arzthelferinnen oft erst die Verständigung mit den Patientinnen und Patienten entsprechender Herkunft, die die deutsche Sprache nicht ausreichend beherrschen. Medizinische Fachangestellte übersetzen aber auch für die Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund, die wohl über Deutschkenntnisse verfügen, sich aber dennoch bei ihnen versichern, ob sie die Ausführungen der Ärztin bzw. des Arztes richtig verstanden haben.



Mit dem Einsatz von Sprachen und kulturellem Wissen geht eine vermittelnde Tätigkeit der Fachkräfte einher, die auch von den befragten Vorgesetzten eigens hervorgehoben wird. Ein Befragter sagt: *„Frau G. ist 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.“* Die Fachkräfte erläutern ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen Ausdrucks- und Vorgehensweisen von Kundinnen und Kunden entsprechender Herkunft und werben z.T. um Verständnis für diese, so dass sie Missverständnisse ausräumen und dazu beitragen, betriebliche Abläufe reibungslos zu gestalten.

Der Einsatz interkultureller Kompetenz nutzt daher den Unternehmen nicht nur im direkten Kontakt zu den Kundinnen und Kunden, sondern auch hinsichtlich der Kommunikation innerhalb des Unternehmens selbst. Die Ausführungen haben zudem deutlich gemacht, dass diese Kompetenzen sowohl bei internationalen Tätigkeiten (Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung sowie im Außenhandel), als auch bei Dienstleistungen innerhalb Deutschlands (Medizinische Fachangestellte, Einzelhandelskaufleute) zum Einsatz kommen können.

Nicht alle der befragten Fachkräfte setzen interkulturelle Kompetenz an ihrem Arbeitsplatz ein. Dies ermöglichte es, neben der Beschreibung des Einsatzes interkultureller Kompetenz durch Fachkräfte mit Migrationshintergrund auch die Faktoren zu analysieren, die den Einsatz interkultureller Kompetenz befördern. Damit können die Bedingungen genannt werden, die erfüllt sein müssen, damit interkulturelle Kompetenz die Situation Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt verbessern können. Die ermittelten Faktoren werden im folgenden dargestellt.

Im Unternehmen werden interkulturelle Kompetenzen gebraucht



Eine wichtige Voraussetzung für den Einsatz interkultureller Kompetenz von Fachkräften mit Migrationshintergrund ist, dass das Unternehmen Kundinnen und Kunden entsprechender Herkunft hat, mit denen diese Fachkraft in Kontakt steht.[5] Muttersprachliche und kulturelle Kompetenzen kommen im diesem Fall am besten zur Geltung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Kundenstruktur aufgrund der Anwesenheit einer Fachkraft bestimmter Herkunft ändern kann, da entsprechende Kundinnen und Kunden eine Arztpraxis oder ein Einzelhandelsgeschäft mit entsprechendem Fachpersonal bevorzugt aufsuchen. Bedarf an interkultureller Kompetenz kann auch durch äußere Anlässe neu entstehen, z.B. durch die Ausweitung der Geschäftsbeziehungen in das Land, dessen Sprache die Fachkraft beherrscht oder – im Gegenteil – durch die Beendigung von Handelsbeziehungen entfallen. Einzelne Vorgesetzte bezeichnen die interkulturelle Kompetenz ihrer Fachkräfte als Potenzial, das sie

aktuell zwar nicht benötigen, jedoch bei der zukünftigen Unternehmensentwicklung berücksichtigen wollen. Die Einsatzmöglichkeiten sind demnach keine feststehende Größe, sondern verändern sich auch in Abhängigkeit von der Anwesenheit der Fachkräfte selbst und der Bedeutung, die die Verantwortlichen in den Betrieben diesen zumessen.

Interkulturelle Kompetenzen sind für die Betriebe Zusatzqualifikationen

Die befragten Fachkräfte haben in Deutschland eine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Sie setzen ihre interkulturelle Kompetenz zusätzlich zu ihrem u.a. in der Ausbildung erworbenen Fachwissen ein. Dieses Verständnis von interkultureller Kompetenz als Zusatzqualifikation entspricht der Sicht der befragten Vorgesetzten und einer in der Berufsbildung bestehenden Betrachtungsweise[6]: Interkulturelle Kompetenz baut auf vorhandenen Fachkenntnissen auf und ergänzt diese, ersetzt jedoch nicht die Fachlichkeit (Busse 1997: 215). Im Rahmen der Neuordnung von Ausbildungsordnungen, z.B. der Medizinischen Fachangestellten[7] oder der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung[8], wurden ausdrücklich interkulturelle Inhalte aufgenommen (Settelmeyer u.a. 2008). Interkulturelle Kompetenz wird hierbei als integraler Bestandteil der Fachlichkeit angesehen. Ob sich dieses Verständnis zukünftig weiter durchsetzt, bleibt abzuwarten.

Die Fachkräfte wollen diese Kompetenzen einsetzen

Wie bereits erwähnt, setzen nicht alle Fachkräfte mit Migrationshintergrund entsprechende Kompetenzen im Beruf ein, auch wenn Gelegenheiten dazu an ihrem Arbeitsplatz beständen oder sich durch gezielte Suche eines entsprechenden Arbeitsplatzes herstellen ließen. Diejenigen Fachkräfte, die interkulturelle Kompetenz einsetzen, zeichnen sich dadurch aus, dass sie mit ihrem Migrationshintergrund Positives verbinden. Sie haben für sich eine Balance ihrer verschiedenen kulturellen Anteile gefunden (Badawia 2002: 235ff) und sind bereit, diese im Berufsalltag zu nutzen, auch wenn sie z.T. negative Erfahrungen, z.B. aufgrund ethnischer Diskriminierungen durch Kundinnen und Kunden, machen.

In der o.g. Untersuchung wurde zudem deutlich, dass die Fachkräfte sich für Sprachen interessieren. Häufig sind dies ihre bevorzugten Fächer in der Schule. Der Einsatz interkultureller Kompetenz ist auch durch dieses fachliche Interesse motiviert.

Die Fachkräfte sind bereit, ihre interkulturellen Kompetenzen weiter zu entwickeln



Mit diesem speziellen fachlichen Interesse dürfte auch zusammenhängen, dass Fachkräfte, die interkulturelle Kompetenz im Berufsalltag einsetzen, ihre Kenntnisse entsprechend der fach- und betriebsspezifischen Anforderungen des Berufsalltags, i.d.R. on the job, erweitern. Eine Kauffrau im Außenhandel beschreibt diese Anforderung wie folgt: „*Sachbearbeitung auf Spanisch, das ist was total anderes. Also das ist halt nicht umgangssprachlich, wie man halt mit Freunden spricht oder, wie man mit der Familie spricht. Man muss sich schon so umstellen.*“ Je nach Anforderung müssen die Fachkräfte sich nicht nur Fachvokabular aneignen, sondern z.T. auch andere sprachliche Niveaus beherrschen. Sie müssen sich zudem Konventionen des geschäftlichen Umgangs für das bzw. die Länder aneignen, für die sie zuständig sind, denn solches Wissen erschließt sich i.d.R. nicht aus dem familiären Gebrauch von Sprache.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass unter den genannten Bedingungen interkulturelle Kompetenz durchaus ein Potenzial darstellen kann, das als „Pluspunkt“ zählen und zur Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation junger Menschen mit Migrationshintergrund beitragen kann. Auch eine aktuelle Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit bestätigt den Nutzen speziell sprachlicher Kenntnisse. Sie ergab, dass ausländische Erwerbstätige häufiger (25%) als deutsche Erwerbstätige (15%) Fachkenntnisse in anderen Sprachen als Deutsch benötigen. Sie setzen mit 46 % deutlich häufiger Fremdsprachen außer Englisch ein als deutsche Erwerbstätige (29%) (Hall 2007). Allerdings sollte nicht der Schluss gezogen werden, dass alle Jugendlichen mit Migrationshintergrund entsprechende Kompetenzen beruflich nutzen wollen bzw. können. Dies belegen die vorliegenden Studien nicht. Solche Folgerungen könnten vielmehr

Erwartungen wecken, die die Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht erfüllen wollen bzw. können und ihnen letztlich wiederum als Defizit zugeschrieben werden.

Grundsätzlich sollte interkulturelle Kompetenz von Personen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf gefördert werden. Hierfür ergeben sich unterschiedliche Ansatzpunkte.

Die interkulturellen Kompetenzen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sind selbst zu entwickeln

Die muttersprachlichen Kenntnisse, die im Beruf eingesetzt werden, wurden i.d.R. im Elternhaus und herkunftssprachlichen Unterricht der allgemeinbildenden Schule erworben. Entsprechende schulische Angebote (Gogolin u.a. 2003) sollten daher vorgehalten und Kinder mit Migrationshintergrund ermuntert werden, diese möglichst lange zu besuchen. Um dies zu befördern, sollte ihnen der Wert ihrer zusätzlichen muttersprachlichen Kenntnisse deutlich gemacht werden. Dieser wird häufig gering geschätzt (Fürstenau 2004: 73ff).



Hinsichtlich des Einsatzes muttersprachlicher Kenntnisse im Beruf sollte daher – wie im Nationalen Integrationsplan genannt – die über die vorliegenden Kenntnisse hinausgehenden berufsspezifischen Bedarfe ermittelt und in einem festzulegenden Rahmen entsprechende Schulungen angeboten werden. Dabei kann an bereits vorliegende Erfahrungen, beispielsweise aus der Durchführung der binationalen Projekte, angeknüpft werden. Ziel dieser Projekte war u.a. die „Förderung der spezifischen Kompetenzen Jugendlicher ausländischer Herkunft: Bilingualität, interkulturelles Wissen wie Mentalitäten, soziale Normen, Werte usw.“ (Lenske, Ata-Şahin 2003). Im Rahmen dieser Projekte, die von 1988 bis etwa 2003 durchgeführt wurden, erhielten Auszubildende türkischer, griechischer, italienischer, portugiesischer und spanischer Herkunft in verschiedenen Berufen ausbildungsbegleitend zusätzlich muttersprachlichen Fachunterricht und leisteten ein Betriebspraktikum in ihrem bzw. dem Herkunftsland der Eltern ab. Es sollte geprüft werden, inwiefern die damals für den muttersprachlichen Fachunterricht erstellten berufsbezogenen Lehrpläne weiter verwendet bzw. wie sie an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden können.

Für Medizinische Fachangestellte könnte ein Glossar, das wichtige Fachbegriffe in den am meisten gebrauchten Sprachen enthält, von großem Nutzen und mit vertretbarem Aufwand zu erstellen sein. Es wäre außerdem zu prüfen, ob vorliegende Schulungskonzepte zu Laiendolmetschern, wie sie z.B. im Rahmen des Projekts Sprakum[9] entwickelt wurden, auch Medizinische Fachangestellte bei ihren Übersetzungstätigkeiten unterstützen könnten.

Das gültige Berufsbildungsgesetz eröffnet Auszubildenden die Möglichkeit, Teile ihrer Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Dies könnte auch für Aufenthalte in den Herkunftsländern Auszubildender mit Migrationshintergrund genutzt werden, um sprachliche und kulturspezifische Kenntnisse vor Ort zu erweitern. Entsprechende Möglichkeiten sollten in Erfahrung gebracht und gezielt bekannt gemacht werden.

Notwendig ist es zudem, Personen mit Migrationshintergrund Möglichkeiten zu bieten, über die eigene bzw. familiäre Migrationsgeschichte sowie über migrationsspezifische Potenziale und Schwierigkeiten, z.B. ihre Situation als Minderheitsangehörige in Deutschland, reflektieren zu können (Mecheril 2002: 18). Dies sollte auch Überlegungen hinsichtlich der Verwertbarkeit interkultureller Kompetenz für berufliche Zwecke einschließen. Falls erforderlich könnten in einem solchen Rahmen auch erlebte Diskriminierungen erzählt und Möglichkeiten des Umgang damit erarbeitet werden.

Interkulturelle Kompetenz sollte bei möglichst vielen Gelegenheiten sichtbar gemacht und ausdrücklich angesprochen werden

Hierfür bieten sich zahlreiche Gelegenheiten: Bei der Bilanzierung von Kompetenzen im Zusammenhang mit Berufsorientierung z.B. sollten Instrumente eingesetzt werden, die auch interkulturelle Kompetenz ausdrücklich erfassen, wie dies bei dem Kompetenzen-Panorama für Migrantinnen und Migranten (Agbo-Uebelher u.a. 2007) der Fall ist. Im Rahmen der Berufsberatung sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsagentur die Jugendlichen auch auf diese Kompetenz ansprechen und ggf. entsprechende Interessen bei der Berufsfindung berücksichtigen. Die Jugendlichen sollten ermuntert werden, gute herkunftssprachliche Kenntnisse in Bewerbungsschreiben zu nennen und bei Vorstellungsgesprächen darauf hin zu weisen.



Betriebe sollten für deren Nutzen sensibilisiert werden, so dass auch von betrieblicher Seite diese Kompetenzen z.B. in Stellenausschreibungen, Bewerbungsgesprächen und Fortbildungen berücksichtigt werden.

Nicht zuletzt die Forschung zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation kann einen entsprechenden Beitrag leisten: Sie sollte nicht nur Schwierigkeiten dieser Personen, sondern auch deren speziellen Kompetenzen nachgehen und Konzepte zu deren Förderung entwickeln und umsetzen.

Die genannten Maßnahmen tragen in unterschiedlicher Art und Weise und an unterschiedlichen Stellen dazu bei, die Wahrnehmung und Wertschätzung dieser Kompetenzen zu fördern und bei allen Beteiligten bewusster zu machen. Dies sind wichtige Schritte, denn weder alle Fachkräfte, die interkulturelle Kompetenzen tatsächlich einsetzen, noch die Vorgesetzten, in deren Unternehmen dies geschieht (Settelmeyer u.a. 2006), sind sich des Einsatzes immer bewusst.

Literatur:

Agbo-Uebelher, Andrea; Agbo, Eric (TP ProMigraNet der Entwicklungspartnerschaft MigraNet (Hg.)) (2007): KompetenzenPanorama für Migrantinnen und Migranten, Augsburg

Badawia, Tarek (2002): „Der dritte Stuhl“. Eine Grounded Theory-Studie zum kreativen Umgang bildungserfolgreicher Immigrant*innen mit kultureller Differenz, IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation, Frankfurt am Main, London

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.) (2007): 7. Lagebericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin

Benneker, Gerburg; Dorau, Ralf, Hösch, Karola; Settelmeyer, Anke (2005): Interkulturelle Kompetenzen von Arzthelferinnen mit Migrationshintergrund. In: bwp 34.Jg., Heft 4

Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung,

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

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung; Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hg.): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen, Berlin, Stand Juli 2007

Eicke, Monika (2005): Sprach- und Kulturmittlung im Ländervergleich – am Beispiel Schweiz. In: Albrecht, Niels-Jens; Borde Theda; Durlanik, Latif: Sprach- und Kulturmittlung, Cuvillier Verlag Göttingen, S. 80 – 93

Fürstenau, Sara (2007): Mehrsprachigkeit als Kapital im transnationalen Raum, Waxmann Verlag Münster

Gogolin, Ingrid; Neumann, Ursula; Roth, Hans-Joachim (2003): Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Gutachten im Auftrag der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Bonn

Granato, Mona; Bethscheider, Monika; Friedrich, Michael; Gutschow, Katrin; Paulsen, Bent; Schwerin, Christine; Settlemeyer, Anke; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (2006): Integration und berufliche Ausbildung. – Bonn : Bundesinstitut für Berufsbildung – http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_integration-und-berufliche-ausbildu...
[Zugriff 9.2.2007]

Hall, Anja (2007): Fremdsprachenkenntnisse im Beruf – Anforderungen an Erwerbstätige. In: bwp 36. Jg. Heft 3, S. 48-49

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

Lenske, Werner; Ata-Şahin, Ayfer (Institut der deutschen Wirtschaft, Hg.) (2003): Bilinguale Berufsausbildung. Berufsbezogener Fachunterricht in türkischer Sprache für kaufmännische Berufe, Metall- und Elektroberufe, Deutscher Institutsverlag, Köln

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

Morales, Varinia Fernanda (2005): Qualifizierung von Flüchtlingen zu Sprach- und KulturmittlerInnen. In: Albrecht, Niels-Jens; Borde Theda; Durlanik, Latif: Sprach- und Kulturmittlung, Cuvillier Verlag Göttingen, S. 68-78

Settlemeyer, Anke; Hörsch, Karola (vorr. 2008): Kulturelle Anforderungen am Arbeitsplatz: Beobachtungen aus der beruflichen Praxis von Fachkräften mit Migrationshintergrund. In: Bahl, Anke, Kutscha, Jürgen (Hg.): Kompetenzen für die globale Wirtschaft. Begriffe – Erwartungen – Qualifikationsansätze (erscheint demnächst)

Settlemeyer, Anke, Hörsch, Karola, Dorau, Ralf (2006): Interkulturelle Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund – Einsatz und Wahrnehmung. In: Berufsbildung: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, H. 97/98, S. 14-17

Uhly, Alexandra; Granato, Mona (2006): Werden ausländische Jugendliche aus dem dualen System der Berufsbildung verdrängt? In: bwp 35. Jg. Heft 3, S. 51-55

[1] Berliner Zeitung, 20.12.2007

[2] vgl. auch Uhly, Granato 2006: 51, Granato u.a. 2006

[3] Näheres vgl. www.bibb.de/de/wlk8601.htm

[4] Migrationshintergrund bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die befragten Fachkräfte eine andere Muttersprache als Deutsch sprechen. Andere Kriterien, die zur Beschreibung des Migrationshintergrunds üblicherweise herangezogen werden, z.B. Staatsangehörigkeit oder Zuzugsalter, spielten für diese Untersuchung keine Rolle.

[5] Dementsprechend wurden in der Untersuchung solche Berufe ausgewählt, bei denen häufige Kundenkontakte die Regel sind.

[6] Dies ist nicht in allen Bereichen der Fall. Im Gesundheitswesen gibt es dagegen Ansätze der Sprach- und Kulturmittlung, deren Kern in erster Linie interkulturelle Kompetenz darstellt. vgl. Morales 2005 und Eicke 2005

[7] vgl. Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Medizinischer Fachangestellter / Medizinische Fachangestellte (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.11.2005)

[8] vgl. Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung / Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 30. April 2004)

