

Ein anderer Blick auf Personen mit Migrationshintergrund

► Auf der Grundlage der Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung „Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen“ wird exemplarisch für ausgewählte Berufe (Arzthelferinnen, Einzelhandelskaufleute, Speditions- sowie Groß- und Außenhandelskaufleute) gezeigt, wie diese Fachkräfte interkulturelle Kompetenzen in ihrem Berufsalltag einsetzen. Es wird deutlich, dass sich der Einsatz berufsspezifisch unterscheidet und dass Betriebe in erheblichem Maße von diesen zusätzlichen Kenntnissen und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter/-innen profitieren.



RALF DORAУ

Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Bildungsverhalten, Berufsverläufe,
Zielgruppenanalyse“ im BIBB



KAROLA HÖRSCH

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungsverhalten, Berufsverläufe,
Zielgruppenanalyse“ im BIBB



ANKE SETTELMEYER

Dipl.-Pädagogin, wiss. Mitarbeiterin im
Arbeitsbereich „Bildungsverhalten,
Berufsverläufe, Zielgruppenanalyse“ im BIBB

Schnell werden ohne Unterschied Migrantinnen und Migranten Personen mit besonderem Förderbedarf zugeordnet, denn Schwierigkeiten dieser Personen in Schule, Berufsbildung und auf dem Arbeitsmarkt sind landläufig bekannt und immer wieder Thema. Sie prägen weitgehend das Bild von dieser Bevölkerungsgruppe. (Vgl. auch den Beitrag BAUMGRATZ-GANGL in dieser Ausgabe) Vorschnell geschieht diese Zurechnung, denn neben denjenigen Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die aus unterschiedlichen Gründen in unserem Bildungssystem nicht erfolgreich sind und daher besonderer Förderung bedürfen, gibt es selbstverständlich bildungserfolgreiche Personen unter ihnen. Allerdings wurde diesen lange Zeit wenig Beachtung geschenkt. Erst in letzter Zeit rücken auch sie in den Mittelpunkt des Interesses von Wissenschaftlern/-innen¹ oder werden als vorbildhafte Beispiele in der Öffentlichkeit vorgestellt.² Diesem Ansatz, der sich nicht Defiziten, sondern Stärken zuwendet, folgte das Forschungsprojekt „Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte mit Migrationshintergrund: Bestimmung und beruflicher Nutzen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung. Es wurde exemplarisch für Arzthelfer/-innen, Einzelhandels-, Speditions- sowie Groß- und Außenhandelskaufleute³ mit Migrationshintergrund u. a. ermittelt, ob und wenn ja in welcher Weise sie interkulturelle Kompetenzen im Berufsalltag einsetzen und welchen Nutzen diese Kompetenzen für sie selbst bzw. für die Unternehmen haben. Ergebnisse dieser qualitativen Untersuchung, bei der 38 Fachkräfte und 17 ihrer Vorgesetzten leitfadengestützt interviewt wurden, werden im Folgenden vorgestellt.⁴

Zum Begriff interkulturelle Kompetenzen

In dieser Untersuchung werden – in Anlehnung an LEENEN und GROSCH⁵ – als Kern interkultureller Kompetenzen zum einen kulturspezifische Kenntnisse, z. B. Sprachkompetenz,


interkulturelle Vorerfahrung und spezielles Deutungswissen und zum anderen kulturallgemeine Kompetenzen verstanden. Hierzu werden insbesondere das Bewusstsein um die Kulturabhängigkeit des Denkens und Handelns und das Wissen um allgemeine Kulturdifferenzen gezählt. Letzteres ist von Bedeutung, da eine Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur zur Sensibilisierung für kulturelle Phänomene im Allgemeinen führen soll. Auch Personen mit Migrationshintergrund sollten entsprechende Reflexionen anstellen.⁶ Dies ist umso wichtiger, als die interkulturellen Kompetenzen dieser Personen lebensgeschichtlich und nicht in einem speziellen Training erworben wurden, in dessen Rahmen i. d. R. entsprechende Überlegungen angestellt werden. Damit wird bei dieser Untersuchung von dem Begriff der „internationalen Qualifikationen“⁷, der in der Berufsbildung z. T. verwendet wird, abgewichen. Hierzu werden gute Fachkenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kenntnisse gezählt. Die dabei vorgenommene Trennung von Sprachkenntnissen und anderen interkulturellen Kompetenzen ist in unserem Zusammenhang nicht sinnvoll, da hier – neben Fremdsprachenkenntnissen – auch die Erstsprache eine große Rolle spielt und Sprache immer auch Ausdruck von Kultur ist. Im Folgenden werden diese beiden Elemente zusammen betrachtet. Die Bedeutung sehr guter Fachkenntnisse wurde durch die Untersuchung bestätigt. Sie werden hier als Grundlage des beruflichen Handelns vorausgesetzt und nicht weiter thematisiert. Es sei nur darauf hingewiesen, dass viele der von uns Befragten eine besondere Stellung im Unternehmen innehaben, sei es als Erstkraft in Arztpraxen oder stellvertretender Filialleiter.

Einsatz der Sprachkompetenz und kulturspezifischen Wissens

Bei der Darstellung des Einsatzes interkultureller Kompetenzen im Berufsalltag muss berücksichtigt werden, dass diese Berufe wesentlich „vom konkreten institutionellen Kontext und den dort üblichen Handlungsansätzen und Interaktionsmustern“⁸, die die befragten Fachkräfte in ihren Berufen jeweils vorfinden, abhängen.

Die befragten *Arztshelferinnen* mit Migrationshintergrund⁹ übersetzen Arzt-Patient-Gespräche, was – je nach Fachgebiet des Arztes und Schwere der Erkrankung des Patienten – aufgrund des Fachvokabulars und der psychosozialen Belastungen mit hohen Anforderungen verbunden sein kann. Sie setzen ihre Herkunftssprache darüber hinaus bei organisatorischen Tätigkeiten und zur Beruhigung und Betreuung der Patienten/Patientinnen ein. Der Einsatz interkultureller Kompetenzen entlastet Kolleginnen, erleichtert Arbeitsabläufe in der Praxis und verbessert nicht zuletzt die Qualität der Behandlung. Die erforderlichen fachsprachlichen Ausdrücke eignen sich die Befragten im Laufe der

Abbildung Übersicht über den Migrationshintergrund der Fachkräfte nach Beruf



Migrationshintergrund	Summe	Arztshelferinnen	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	Speditionskaufmann/-frau
Türkei	12	5	5	1	1
Spanien	7			3	4
Kroatien	4		1	1	2
Italien	4	1	1	1	1
Griechenland	3		2		1
Portugal	2			2	
Ukraine	2	2			
Marokko	1	1			
Pakistan	1			1	
Polen	1	1			
Tadschikistan	1				1

Zeit selbst an. Kulturspezifisches Wissen spielt vor allem im Umgang mit Patienten/-innen gleicher Herkunft eine Rolle. Die *Arztshelferinnen* haben zu ihnen zum Teil einen besonders guten Kontakt. Der Untersuchung können keine Hinweise darüber entnommen werden, ob dies beim Übersetzen einfließt oder bei der Arbeit keine Rolle spielt. Die *Arztshelferinnen* benötigen die Erstsprache fast ausschließlich mündlich; nur in Ausnahmefällen verfassen sie darin Krankenberichte und Gesundheitsatteste.

Einzelhandelskaufleute führen Verkaufsgespräche mit Kunden gleicher Herkunft in der gemeinsamen Sprache, wobei Fachausdrücke meist von geringer Bedeutung sind. Zum Teil ergänzen sie das Warensortiment entsprechend dem Geschmack dieser Kunden, die sie in besonderem Maße binden. Sie beruhigen aufgeregte Kunden, die ihre Anliegen aufgrund von Sprachschwierigkeiten nicht verständlich machen können. Auch sie entlasten Kollegen/Kolleginnen, indem sie Kunden/Kundinnen bedienen, mit denen sie aufgrund ihrer Sprachkenntnisse und weiteren interkulturellen Kompetenzen problemlos kommunizieren können. Sie werden zudem bevorzugt von Kunden derselben und anderer nichtdeutscher Herkunft angesprochen, die aufgrund von Verständigungsschwierigkeiten zögern, sich an eine deutsche Verkäuferin/einen deutschen Verkäufer zu wenden. Zum Teil werden sie in größeren Häusern, in denen die Sprachkenntnisse der Mitarbeiter/-innen in einer Liste zusammengestellt sind, zu Verkaufsgesprächen mit Kunden/Kundinnen in anderen Abteilungen hinzugerufen.

Sprach- kenntnisse fachspezifisch anpassen

„Für mich ist Kunde Kunde, ist immer dasselbe im Endeffekt. ... Nur vom, Kommunikation, ... ,ist es halt anders. Ich denke mal, andere ausländische [Kunden, A. S.), jetzt nicht nur Türken, ... die sehen, sie ist keine Deutsche. Sie wird mich vielleicht nicht auslachen, wenn ich jetzt mit der auf Deutsch spreche und ich hab Fehler.“ (Frau D., Einzelhandelskauffrau)

Speditions- und Außenhandelskaufleute führen überwiegend eigenverantwortlich Gespräche unterschiedlichster Art, vom Smalltalk bis zum Geschäftsabschluss, und setzen dabei ihre Erstsprachenkenntnisse z. T. ständig ein. Anders als Arzthelferinnen und Einzelhandelskaufleute benötigen sie auch schriftsprachliche Kenntnisse, z. B. für Zollformalitäten und Verträge. Kenntnisse des kulturspezifischen Umgangs und Kommunizierens benötigen sie, um Kontakte zu Kollegen/Kolleginnen in Niederlassungen und Kunden/Kundinnen im Herkunftsland und in anderen Ländern aufzubauen, zu pflegen und um Verhandlungen zu führen. So ist es z. B. oft üblich, bei geschäftlichen Gesprächen zunächst Privates zu erzählen und sich mit einigen Gesprächspartnern und z. T. mit dem Vorgesetzten zu duzen. Sie beachten z. B. hierarchische Strukturen in Unternehmen und kennen landestypische Gegebenheiten. Bei der Präsentation von Geschäftsergebnissen in der Zentrale des Unternehmens mit Sitz im Herkunftsland müssen Spezifika, die in Deutschland eine besondere Relevanz haben, in verständlicher Art und Weise thematisiert und dargestellt werden. Sie kennen den Umgang mit der Arbeit, das Geschäftsgebahren und die Märkte, für die sie zuständig sind. Bei persönlichen Kontakten rundet die Körpersprache das angemessene Verhalten ab.

Auch die Fachkräfte im Speditionswesen und Außenhandel erweitern ihre erstsprachigen Kenntnisse um die notwendige Fachsprache in der Regel weitgehend selbst.¹⁰ Dass die in Elternhaus und Schule erworbenen Sprachkenntnisse nicht ausreichen, macht das folgende Zitat deutlich. „Sachbearbeitung auf Italienisch, 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.“ (Frau G., Außenhandelskauffrau)

Die Fachkräfte müssen ihre vorhandenen Sprachkenntnisse an das am Arbeitsplatz erforderliche Niveau anpassen.

In allen untersuchten Ausbildungsberufen setzen die Fachkräfte in unterschiedlichem Umfang auch Englisch und weitere Fremdsprachen ein. Erstsprachige Kenntnisse können zudem die Kommunikation mit Kunden/Kundinnen erleichtern, die eine andere Sprache sprechen. So berichten

Fachkräfte kroatischer Herkunft, dass sie auch Personen aus Polen und Tschechien etwas verstehen könnten; eine Fachkraft mit italienischem Hintergrund erlernte nebenbei die im Unternehmen wichtigste Sprache Französisch.

Über die untersuchten Berufe hinweg bestehen bezüglich des Einsatzes interkultureller Kompetenzen erhebliche Unterschiede hinsichtlich

- **der Verbindlichkeit:** Bei einigen der Befragten sind interkulturelle Kompetenzen fester Bestandteil ihres beruflichen Tuns und waren Voraussetzung für ihre Einstellung. Dies ist insbesondere bei Speditions- und Außenhandelskaufleuten der Fall, aber auch bei einem Teil der Arzthelferinnen. Bei den befragten Einzelhandelskaufleuten ist der Einsatz oft zufällig und wird von Vorgesetzten und Kunden/Kundinnen nicht zwingend erwartet. Sie ebenso wie einige Arzthelferinnen können z. T. selbst entscheiden, ob sie interkulturelle Kompetenzen einsetzen oder nicht.
- **der Häufigkeit des Einsatzes:** Befragte, die ständig in Kontakt mit Kunden aus dem Herkunftsland sind, setzen interkulturelle Kompetenzen auch entsprechend häufig ein. Dies ist insbesondere im Außenhandel und z. T. im Speditionswesen der Fall, aber auch in den Arztpraxen, die von sehr vielen Patienten gleicher Herkunft wie die Arzthelferin aufgesucht werden.
- **des mündlichen und schriftlichen Spracheinsatzes:** Befragte Einzelhandelskaufleute und Arzthelferinnen setzen die Erstsprache fast ausschließlich mündlich, Speditions- und Außenhandelskaufleute mündlich und schriftlich ein.
- **des Grads an selbstständiger Sprachverwendung:** Es sind in erster Linie Arzthelferinnen, die u. a. für den Arzt/die Ärztin übersetzen, während die Befragten aus den anderen Berufen überwiegend selbstständig Gespräche führen.
- **der Bedeutung kulturspezifischen Wissens** für das Gelingen von Kundengesprächen.

Vermittlungskompetenz

Neben Sprach- und kulturellen Kenntnissen verfügen Fachkräfte mit Migrationshintergrund über *Vermittlungskompetenz*. Sie stellen zum einen ein Scharnier zwischen Firma und Kunden dar, indem sie Wünsche bzw. Kritik der Kunden entsprechender Herkunft im Unternehmen erklären und den Kunden etwa bürokratische Abläufe in Deutschland nahe bringen. Dadurch räumen sie Unklarheiten und Missverständnisse aus. Zudem schlichten sie bei Konflikten zwischen Kunden und Firma und erklären auf Nachfragen der Kollegen/Kolleginnen – „Wie ist denn das bei euch in Spanien?“ (Frau So., Speditionskauffrau) – Spezifika ihres

Herkunftslands und werben um Verständnis und Verstehen ihrer Landsleute. Eine Einzelhandelskauffrau führt aus: „... zu meiner Kollegin gesagt: *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 unwillkürlichen 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?‘*“ (Frau F., Einzelhandelskauffrau)

Ein Befragter engagiert sich im deutsch-türkischen Austausch, um zur Verständigung zwischen den Menschen beizutragen.

Das Vermitteln ist eine Aufgabe, die die befragten Fachkräfte aufgrund ihres Migrationshintergrunds in authentischer und glaubhafter Art und Weise ausfüllen.

Ein Vorgesetzter erklärt: „*Und die Frau G. ist ja nicht bloß in der Rolle zum Kunden, dafür zu sorgen, dass der in seiner, in seiner kulturellen Identität auch sich verhalten kann, sondern sie muss das ja in ne deutsche Organisation übersetzen.*“ (Herr S., Außenhandel)

Umgang mit Diskriminierungen

Einige Speditionskaufleute, insbesondere jedoch Arzthelferinnen und Einzelhandelskaufleute berichten von Diskriminierungen¹¹ am Arbeitsplatz. Ein Patient z. B. will nicht, dass Frau Y. ihm Blut abnimmt; eine Kundin kauft bereits ausgesuchte Kleidung nicht, weil sie auf Nachfrage feststellt, dass die Einzelhandelskauffrau türkischer Herkunft ist.

Die Befragten reagieren in unterschiedlicher Weise auf solche Vorkommnisse. Dabei spielt ihr äußeres Erscheinungsbild eine große Rolle. Gibt der/die Befragte an, am Äußeren nicht als Ausländer bzw. Ausländerin erkannt zu werden, so versuchen die Fachkräfte z. T. ihre ausländische Herkunft „unsichtbar“ zu machen. So nimmt eine Befragte ihr Namensschild ab, eine andere legt großen Wert auf akzentfreies Sprechen.

Werden Befragte jedoch am Aussehen oder Akzent als Ausländer/in erkannt, können sie Diskriminierungen nicht „präventiv“ begegnen. Sie widersprechen in solchen Situationen oder nehmen die Diskriminierung hin. Einige versuchen, diese Angriffe mittels Leistung haltlos zu machen. Sie wollen zeigen, dass sie fachlich versierte und engagierte Mitarbeiter sind.

Bedenklich ist, dass keine/r der Betroffenen erwähnt, in solchen Situationen Unterstützung von Seiten der Geschäftsleitung zu erhalten.

Die Kompetenz, mit Diskriminierung umzugehen, ist für die Zielgruppe der Untersuchung Teil interkultureller Kompetenz. In bestehenden Definitionen wird dies bislang nicht ausdrücklich genug berücksichtigt.

Den genannten Einsatzmöglichkeiten interkultureller Kompetenzen ist gemeinsam, dass sie keine feststehende Größe sind, sondern sich aufgrund persönlicher oder unternehmerischer Entscheidungen ändern können. Manche der Befragten suchten ganz gezielt einen Arbeitsplatz, an dem sie ihre zusätzlichen Kompetenzen häufig benötigen, andere finden zufällig entsprechende Bedingungen vor. Durch Veränderungen im Unternehmen können Einsatzmöglichkeiten geschaffen werden bzw. verloren gehen. Auch durch äußere Umstände kann der Einsatz interkultureller Kompetenzen in erheblichem Umfang zunehmen. So führte der Krieg im ehemaligen Jugoslawien in einer Spedition zu zeitweilig sehr häufigen Kontakten des dort beschäftigten Mitarbeiters kroatischer Herkunft.

Einsatzmöglichkeiten interkultureller Kompetenzen können sich aufgrund persönlicher oder unternehmerischer Entscheidungen ändern

Nutzen des Einsatzes interkultureller Kompetenzen

Die Fachkräfte sehen bezüglich des Einsatzes ihrer interkulturellen Kompetenzen sowohl für sich selbst als auch für den Betrieb einen Nutzen. Einige haben die Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle aufgrund ihrer ersprachigen Kenntnisse bekommen. Eine Befragte bewertet dies kritisch, da sie den Ausbildungsplatz „*hauptsächlich eigentlich am Anfang nur wegen der Sprache*“ (Frau B., Arzthelferin) und nicht aufgrund ihres Interesses für den Beruf erhalten hat. Einige Fachkräfte heben hervor, dass sie über Kompetenzen verfügen, die Kollegen/Kolleginnen nicht haben, und dass sie deswegen professioneller mit Kunden insbesondere gleicher Herkunft umgehen können, was zu ihrer persönlichen Zufriedenheit beiträgt.

Für das Unternehmen erhöht der Einsatz interkultureller Kompetenzen aus Sicht der Fachkräfte die Kundenorientierung. Die ersprachigen Kenntnisse stellen oft einen guten Kontakt zu entsprechenden Kunden her, der der „*Schlüssel fürs Geschäft*“ sein kann. Die entsprechenden ausländischen, aber ebenso deutsche Kunden würden optimal be-

treut, denn die Fachkraft sei für beide nicht fremd. Die erstsprachigen Kenntnisse seien von großem Vorteil, da sie sich „auf einer ganz anderen Eben mit den Leuten unterhalten“ können (Herr M., *Spedition*). Zudem schätzen Vorgesetzte die Unterstützung auf Geschäftsreisen: „Wir waren letztes Jahr in B. gemeinsam. Ich hab mich auf nichts vorbereiten müssen. Ich wusste genau, er warnt mich rechtzeitig vor jedem Fettnäpfchen Das war ideal.“ (Herr T., *Außenhandel*) Sie setzen diese Fachkräfte bei der Konzeption von Ständen für Messen im Herkunftsland und beim Sprachtraining für Kollegen/Kolleginnen ein und erweitern damit die Einsatzmöglichkeiten für deren interkulturelle Kompetenzen. Einige Vorgesetzte aus dem Außenhandel und Speditionswesen weisen ausdrücklich auf die besseren Chancen dieser Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt hin. Für Ärzte/Ärztinnen steht die einfachere Kommunikation und der sicherere Umgang mit Patientinnen und Patienten der entsprechenden Herkunft im Vordergrund.

Auch wenn die Vorgesetzten den Nutzen interkultureller Kompetenzen ihrer Fachkräfte mit Migrationshintergrund sehen, bringen sie diesen nicht in gleichem Maße Wertschätzung entgegen. Unabhängig davon werden die Fachkräfte von allen Vorgesetzten als engagiert, verantwortungsbewusst, belastbar und eigeninitiativ hoch geschätzt.

Nur wenige Befragte empfinden den Einsatz interkultureller Kompetenzen als Belastung, obwohl viele dadurch Mehrbelastungen ausgesetzt sind. Gerade wenn deren Einsatz fakultativ ist, müssen die Fachkräfte ihre aktuelle Arbeit unterbrechen, um z. B. zu übersetzen. Zum Teil bedienen sie auch Kunden gleicher Herkunft zusätzlich, wenn diese an sie verwiesen werden. Auch bringen die Kunden ihnen zum Teil bestimmte Erwartungen entgegen, mit denen sie sich auseinandersetzen müssen. So fordern sie z. T. hartnäckig Rabatte. Nicht zuletzt stellen auch Diskriminierung

Interkulturelle Kompetenzen helfen Unter- nehmen

gen am Arbeitsplatz eine erhebliche zusätzliche Belastung dar.

Erwähnt werden muss zudem, dass durch den Einsatz interkultureller Kompetenzen die ausländische Herkunft der Fachkraft betont

wird. Dies kann dazu führen, dass sie im Betrieb als „der Spanier“, „die Türkin“ angesehen werden und ihnen damit eine kulturelle Zugehörigkeit und „Identität“ zugeschrieben wird,¹² die mit ihrem Selbstverständnis nicht übereinstimmt.

Fazit

Vom vielfältigen Einsatz interkultureller Kompetenzen, die im Rahmen der Untersuchung um das Vermitteln und den Umgang mit Diskriminierung ergänzt wurden, profitieren die Unternehmen bzw. Arztpraxen in erheblichem Maße. Einige Fachkräfte haben selbst davon profitiert, da sie vor allem aufgrund dieser Kompetenzen ihre Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle erhalten haben. Die interkulturellen Kompetenzen von Fachkräften mit Migrationshintergrund sollten noch stärker als bislang als Potenzial für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt wahrgenommen und gefördert werden. Dazu ist es notwendig, dass die Erstsprachen weiterhin während der Schulzeit vermittelt werden sowie zusätzliche Angebote zur berufsspezifischen Qualifizierung und zur Förderung des Selbstbewusstseins der Fachkräfte bezüglich ihrer Potenziale während der Ausbildung zur Verfügung stehen. Wie dies in der Praxis geschehen kann, ist aus Projekten bekannt,¹³ in deren Rahmen viele Jahre praktische Erfahrungen gesammelt wurden. ■

Anmerkungen

- 1 Hummrich, M. (2002): *Bildungserfolg und Migration*. Opladen; Badawia, T. (2002): „Der dritte Stuhl“. Frankfurt/M.
- 2 Vgl. Kampagne „Potenziale in NRW“ des Landes NRW
- 3 Wir konzentrierten uns bei diesem Beruf auf den Bereich Außenhandel, da uns insbesondere die internationalen Kontakte interessierten.
- 4 Vgl. auch www.bibb.de/de/wlk8601.htm
- 5 Leenen, W. R.; Groß, A.; Grosch, H.: *Interkulturelle Kompetenz in der Sozialen Arbeit*. In: Auernheimer, G. (Hrsg.) (2002): *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Opladen. S. 91
- 6 Mecheril, P. (2002): „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. *Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen*. In: Auernheimer, G. (2002): a. a. O., S. 18
- 7 Borch, H.; Diettrich, A.; Frommberger, D.; Reinisch, H.; Wordelmann, P. (1997): *Internationalisierung in der Berufsbildung. Strategien – Konzepte – Erfahrungen – Handlungsvorschläge*. Hrsg. BIBB. Bielefeld. S. 38 ff.
- 8 Leenen, W. R. u. a.: a. a. O., S. 93
- 9 Vgl. ausführliche Darstellung in Beneker, G.; Dorau, R.; Hörsch, K.; Sattelmeyer, A. (2005): *Interkulturelle Kompetenzen von Arzthelferinnen mit Migrationshintergrund*. In: BWP 34 (2005) 2, S. 48 f.
- 10 Eine Ausnahme stellen die Interviewten dar, die an einem der binationalen Projekte teilgenommen haben. Bei diesen Maßnahmen des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, die seit 2003 nicht mehr durchgeführt werden, besuchten die Befragten ausbildungsbegleitenden Unterricht in der Herkunftssprache und leisteten ein Praktikum im Herkunftsland ab.
- 11 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“.
- 12 Vgl. Leenen, W. R.: u. a. (2002): a. a. O., S. 82
- 13 Lenske, W. (1995): *Ausbildungsziel Mobilität. Binationale Ausbildungsprojekte des Instituts der Deutschen Wirtschaft*. Köln. S. 25 ff.