

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Autor: Rainer Leenen

In Lehrbrief 8 haben wir ein Verständnis von Kommunikation entwickelt, das Kommunikation nicht einfach als ein Versenden oder Empfangen und Entschlüsseln von Botschaften begreift, sondern als den Versuch, sich auf einen gemeinsamen Bedeutungshintergrund zu beziehen. In der interkulturellen Kommunikation ist diese **Frage eines gemeinsamen Horizonts von Vorstellungen, von impliziten Annahmen sowie von Konzepten und ihren Bedeutungen** besonders prekär: es gibt zwar immer auch gewisse Gemeinsamkeiten und Ähnlichkeiten zwischen kulturfremden Beteiligten an der Kommunikation, aber stets auch eine Fülle von Unterschiedlichkeiten, die in Missverständnisse und Unverständnis münden können.

Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung besteht darin, die Unterschiedlichkeit der Vorstellungen und Konzepte rund um das Thema Berufsorientierung in der Kommunikation zu berücksichtigen und Bemühungen zum Aufbau einer gemeinsamen Verständigungsgrundlage in Begleitmaßnahmen zur Berufsorientierung zu integrieren.

Merksatz

Bei dem Versuch, eine gemeinsame Verständigungsgrundlage zwischen dem in der Berufsorientierung beschäftigten Personal und jungen Menschen mit Migrationshintergrund aufzubauen, ist **interkulturelle Sensibilität** gefordert. Dabei geht es um die Berücksichtigung von **Kulturdiffenzen**, also von in unterschiedlicher Sozialisation ausgebildeten Selbstverständlichkeiten, die die Kommunikation und Kooperation im Handlungsfeld bestimmen. Solche Selbstverständlichkeiten (Vorstellungen, Konzepte, Annahmen, Handlungspräferenzen) sind zwar in einem Gruppenkontext entstanden, es ist aber das Individuum, das sich jeweils in und zu der Bedeutungswelt einer Gruppe positioniert, also von solchen Sozialisationsumwelten zwar beeinflusst, aber nicht determiniert wird. Relevante Einflüsse sind zum Beispiel die Familie und ihre Schichtzugehörigkeit, die schulische Sozialisation und die tertiäre Sozialisation in einem bestimmten Beruf oder einer Organisation. Auch regionale oder nationale kulturelle Besonderheiten können eine Rolle spielen, sind aber nur ein Kontext kultureller Einflüsse unter vielen. Von besonderer Bedeutung ist, dass das Individuum nicht in einem homogenen kulturellen Kontext aufwächst, sondern in sich überlappenden, manchmal konfligierenden kulturellen Einflusszonen. Daraus entstehen komplexe kulturelle Mehrfachzugehörigkeiten und die Notwendigkeit, je nach Situation und Anforderung zwischen kulturellen Bedeutungssystemen „switchen“ zu können.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

12.1 Migrantenjugendliche „ticken anders“ – eine Vorbemerkung

Es ist schon grundsätzlich recht schwierig, über kulturelle Orientierungen, Präferenzen oder Eigenheiten bestimmter sozialer Gruppen etwas allgemein Verbindliches auszusagen – beispielsweise über die Generation der Studierenden, die in Deutschland jetzt mit *Social media* aufwächst. Generalisierende Aussagen über jugendliche Migranten treffen zu wollen, ist in besonderer Weise schwierig: diese „Gruppe“ ist völlig unterschiedlich und widersprüchlich. In einem strikten soziologischen Sinn handelt es sich ja gar nicht um eine Gruppe. Jugendliche Migranten und Migrantinnen können aus den unterschiedlichsten Regionen und Herkunftsmilieus stammen. Sie sind ethnisch, religiös und sprachlich divers. Sie können in Deutschland aufgewachsen sein, zwischen zwei Gesellschaften ständig gependelt haben oder gerade erst zugewandert sein. Sie können in einer Großfamilie zu Hause sein oder als unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sich ganz allein in Deutschland durchschlagen. Über diese „Gruppe“ der Migrantenjugendlichen etwas Allgemeinverbindliches sagen zu wollen, ist also hochriskant. Das Gemeinsame der Mitglieder dieser „Gruppe“ besteht häufig nur darin, dass sie bestimmten Bedingungen, die für eine durchgängige Sozialisation in Deutschland prägend sein können, nicht oder nicht im gleichen Maße ausgesetzt waren. Allenfalls gibt es für Teile dieser „Gruppe“ gewisse Gemeinsamkeiten, wie zum Beispiel das gleiche Herkunftsland, eine gemeinsame Sprache oder ähnliche Bedingungen des Aufwachsens.

Praktiker aus der Berufsorientierung, die mit diesen jungen Menschen zusammenarbeiten, sehen dennoch manchmal Ähnlichkeiten oder Besonderheiten, die sie den kulturellen Milieus oder sozialen Lagen zuschreiben aus denen die Jugendlichen stammen. Ein Auge für solche Besonderheiten zu haben, führt aber auch in die Gefahr, bestimmten Gruppen vorschnell Eigenschaften zuzuschreiben und damit in die Stereotypisierungsfalle zu geraten. Es geht also im Folgenden darum, diese Gefahr von Stereotypisierungen zu sehen und doch in aller Vorsicht den Versuch zu wagen, für bestimmte Einstellungen oder Verhaltensmuster Erklärungsangebote zu machen.

12.2 Interkulturelle Sensibilität als Berücksichtigung von Kulturdifferenz

Interkulturelle Sensibilität beginnt damit, eigene kulturelle Orientierungen nicht unhinterfragt als selbstverständlichen Ausgangspunkt von Wahrnehmungen und Bewertungen zu nehmen. Im Alltag geschieht aber genau das: Personen, die nicht interkulturell sensibilisiert worden sind, gehen von Selbstverständlichkeiten des deutschen Alltagsverhaltens aus, mit denen dann auch Zugewanderte konfrontiert werden. Junge Fluchtmigrantinnen und -migranten aus Syrien oder Afghanistan werden solchen Normalerwartungen, wie sie uns zum Beispiel im betrieblichen Alltag in Deutschland begegnen, aufgrund ihrer kulturellen Sozialisation nicht immer entsprechen. Ausgehend von verschiedenen kulturvergleichenden empirischen Untersuchungen (HOFSTEDE 1980; HOFSTEDE, HOFSTEDE & MINKOV 2010; TROMPENAARS 1993), die Unterschiede beschreiben, auf denen sich kulturelle Gruppen verorten lassen – das Konzept haben wir

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

ausführlich in Lehrbrief 4 vorgestellt –, kann man zumindest grob die Richtung angeben, in der Abweichungen in verschiedenen Kulturdimensionen zu erwarten sind. Diese Unterschiede kann man sich als ein Kontinuum mit zwei sich gegenüberliegenden Extremausprägungen vorstellen. Den Dimensionen liegen Fragen zugrunde, mit denen jede Gesellschaft konfrontiert ist: Beispielsweise geht es um Einstellungen zu Macht oder um die Bedeutung individueller Interessen im Gegensatz zu den Anforderungen von Gruppen. Oder es geht um die Frage, ob Kommunikation sich vor allem auf Sachzusammenhänge beziehen oder aber, ob die Beziehung zwischen den Kommunikationspartnern eine große Rolle spielen sollte.

Die nachstehende Abbildung zeigt eine Auswahl solcher Unterschiedsdimensionen, die im Arbeitsleben eine große Rolle spielen. Wir haben dieses Raster in einer Untersuchung eingesetzt, in der es darum ging, die Haltungen und Vorerwartungen von Personalverantwortlichen in deutschen Betrieben gegenüber der Einstellung von Personal mit Migrationshintergrund einzuordnen (LEENEN, SCHEITZA & WIEDEMEYER 2006). Grundgedanke war, auf den acht Dimensionen deutsche Normalerwartungen zu verorten, um zumindest ungefähr den Blickwinkel bestimmen zu können, von dem her Personalverantwortliche in Deutschland Mitarbeitende mit einem Migrationshintergrund wahrnehmen und beurteilen.

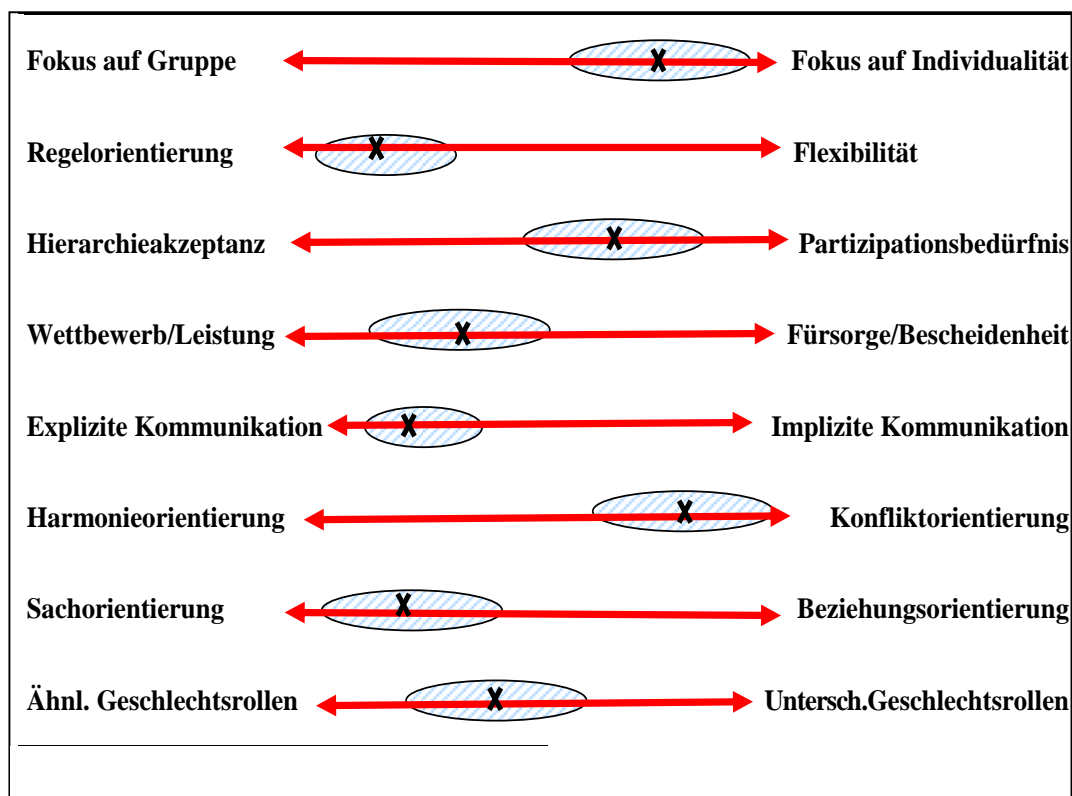


Abb. 12.1 Zonen deutscher „Normalerwartungen“ in acht kulturellen Unterschiedsdimensionen (Leenen, Scheitza & Wiedemeyer, 2006)

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Die schraffierte Zone in den Dimensionen versucht den erwartbaren Normalitätsblickwinkel eines deutschstämmigen Personalverantwortlichen zu kennzeichnen, von dem her er (oder sie) die Stärken oder Schwächen von Personal mit Migrationshintergrund wahrnimmt und beurteilt. So erleben Personalverantwortliche durch ihren eigenen Fokus auf Regelorientierung Migrantinnen und Migranten häufig als vergleichsweise weniger regelorientiert als die deutschstämmigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese relativ geringer ausgeprägte Regelorientierung wird andererseits aber durchaus auch als ein möglicher Vorteil in der Zusammenarbeit (nämlich als größere Flexibilität) gesehen. Die Erfahrung, dass Mitarbeitende mit Migrationshintergrund bei den Geschlechtsrollen eher die Unterschiedlichkeit als die Ähnlichkeit betonen, wird dagegen für die innerbetriebliche Kommunikation tendenziell als eher negativ bewertet (ebenda, S. 123).

In der Praxis der Berufsorientierung kann man dieses kulturelle Tableau nutzen, um erste Ideen hinsichtlich kultureller Unterschiedlichkeiten zu generieren. Wenn also afghanische Jugendliche im Rahmen der Werkstatttage die von ihnen genutzte Küche nicht aufräumen bzw. putzen wollen, wird man das möglicherweise mit der Dimension „Interpretation der Geschlechtsrollen“ in Verbindung bringen können. Grundidee ist also, dass in Migrantenfamilien Orientierungen vermittelt werden, die sich mal mehr, mal weniger von der deutschen Normalerwartung unterscheiden. Dass man bei spekulativen Überlegungen dieser Art sich zuweilen auch in ein Stereotyp verirren kann, haben wir zugestanden: wie schon vorausgeschickt, sind Migrantenfamilien überaus unterschiedlich. Aber man wird dennoch zum Beispiel bei kürzlich erst Zugewanderten, die aus dem arabisch-islamischen Raum stammen, unterstellen können, dass sie der Tendenz nach stärker den Fokus auf die Gruppe und den Gruppenzusammenhalt legen (als auf das Individuum und seine Entfaltung), stärker beziehungsorientiert als sachorientiert agieren, mehr implizite Kommunikation verwenden (und kaum explizit sich kritisch äußern werden) oder eine größere Hierarchieakzeptanz haben werden als das der deutschen Normalerwartung entspricht.

Ü 12.1

Versuchen Sie, die folgenden Fallbeispiele mit Hilfe des kulturellen Tableaus verständlicher zu machen.

Überprüfen Sie Ihr Ergebnis mit einer anschließenden KPS-Überlegung (siehe Lehrbrief 1, S. 7): Sind auch persönliche oder soziale Einflüsse genauso plausibel?

(1) Nach den Werkstatttagen verabschieden sich drei junge (männliche) Fluchtmigranten aus Eritrea mit Verbeugung und (versuchtem) Handkuss. Die beiden Pädagoginnen der Jugendwerkstatt sind peinlich berührt. In der Teamdiskussion werfen sie empört die Frage auf, wer denn den Jugendlichen ein derart „unterwürfiges“ Verhalten beigebracht habe.

Übungsaufgabe

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

(2) Im Bereich Pflege und Gesundheit glauben die Anleiter die Tendenz wahrzunehmen, dass die männlichen Jugendlichen sich gezielt um ein Anreichen oder Servieren des Essens herumdrücken.

(3) In der Sprachförderung fehlen bestimmte Jugendliche häufiger mit der Begründung, ein Familienmitglied zum Arzt begleiten zu müssen.

(4) Eine syrische Fluchtmigrantin macht ihr Praktikum in einem Seniorenstift / Pflegeheim. Nach einer Woche bricht sie das Praktikum ab mit der Begründung, sie könne die Arbeit dort nicht länger aushalten.

(5) Bei den Werkstatttagen sind zwei aus Syrien stammende Mädchen mit großem Eifer im Bereich Holzbearbeitung dabei. Sie stellen sich äußerst geschickt an und scheinen an der Arbeit in diesem Bereich großen Gefallen zu finden. Bei der Abschlussreflektion weisen sie die Möglichkeit einer beruflichen Tätigkeit in diesem Bereich aber ganz weit von sich. Das ist für sie überhaupt nicht vorstellbar.

12.3 Interkulturelle Sensibilität als Berücksichtigung von „Modernitätsdifferenz“

Es gibt kulturelle Orientierungen, die offensichtlich mit der Entstehung und Verbreitung bestimmter sozialer Verhältnisse und Strukturen in Zusammenhang stehen: So hat in den westlichen Industrieländern die Durchsetzung marktwirtschaftlicher Bedingungen und die Entwicklung eines staatlichen Bildungssystems individualistische Orientierungen verstärkt. Wenn Marktprozesse an Bedeutung gewinnen und der (Arbeits-)Markt nur individuelle Leistung entlohnt, entsteht ein starker Druck, sich mit individuellen Anstrengungen auf diese Anforderungen einzustellen. Es entsteht ein Umfeld, in dem Wir-Orientierungen abgeschwächt und die Bedeutung von individualistischen Werten und Handlungspräferenzen zunimmt. Angebliche nationalkulturelle Besonderheiten, wie z. B. ein hohes Maß an Individualismus in Frankreich, sind also keine „Kulturessentiale“, also „Wesenheiten“ eines französischen Volkscharakters, sondern Ergebnis sozialhistorischer Entwicklungen, für die man Ort und Zeit benennen muss. Zahlreiche kulturelle Besonderheiten unterliegen ganz offensichtlich dem sozialen Wandel. Einstellungen zu Autorität und Gehorsam sehen im deutschen Kaiserreich und im Deutschland der 1930er Jahren zum Beispiel deutlich anders aus als in der Bundesrepublik in den 1980er Jahren. Zu den Akteuren, die diesen kulturellen Wandel stark beeinflussen, gehören der Staat und hierbei insbesondere das staatliche Bildungs- und Erziehungssystem. Modernisierungstheoretiker haben auch auf den Einfluss nichtstaatlicher Kräftefelder, z. B. auf den des Marktes oder den der Medien hingewiesen.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Exkurs

„Moderne“ und „traditionale“ Gesellschaften

Diese Begriffe gehen auf modernisierungstheoretische Untersuchungen, wie die von Daniel LERNER (1958) zurück und sollten im Folgenden auf keinen Fall bewertend, sondern deskriptiv verstanden werden. Solche modernisierungstheoretischen Ansätze haben versucht, Unterschiede zwischen Gesellschaftstypen herauszuarbeiten, wie sie sich zwischen dem 18. Jahrhundert und dem 20. Jahrhundert zunächst in Europa und dann weltweit entwickelt haben. Dabei ist nicht *die* eine einheitliche und widerspruchsfreie Modernisierungstheorie entstanden, sondern eher eine riesige „Theorienlandschaft“, zu der wirtschafts-, sozial- und geschichtswissenschaftliche Ansätze und so unterschiedliche Theorien wie Stufentheorien des wirtschaftlichen Wachstums (W. W. ROSTOW), Ansätze zur Erklärung des Wertewandels (R. INGLEHART) oder Theorien der „reflexiven Modernisierung“ (U. BECK) zu zählen sind.

Wir nutzen solche Ansätze in diesem Lehrbrief aus einem einzigen Grund, nämlich um gewisse Schwierigkeiten besser verstehen zu können, die Zuwanderer und Zuwanderinnen aus Ländern wie Afghanistan, dem Irak, Syrien oder Eritrea im Aufnahmeland Deutschland haben, die weniger mit landeskulturellen Unterschieden zu tun haben, sondern mit unterschiedlichen sozialen Strukturen, die den jungen Flüchtlingen vertraut oder eben weniger vertraut sind.

„Traditionalität“ und „Modernität“ sind also Begriffe, die idealtypisch zunächst bestimmte *gesellschaftliche Strukturen* kennzeichnen sollen. In sog. traditionellen Gesellschaften spielt beispielsweise die Familie, und zwar die erweiterte Großfamilie eine zentrale Rolle. Sie ist (entweder in der Landwirtschaft oder im Handwerk) nicht nur Produktions- und Reproduktionsgemeinschaft, sondern auch für die Erziehung und Bildung der Kinder, die Betreuung der Kranken und die Versorgung der Alten zuständig. In sog. modernen Gesellschaften ist die Verantwortung für diese Aufgaben auf gesamtgesellschaftliche Systeme und Subsysteme wie Kindergärten und -horte, Schulen unterschiedlichster Art, Krankenhäuser und Pflegeheime sowie Versorgungssysteme im Alter übergegangen. Während in „traditionalen Gesellschaften“ Märkte eher eine ergänzende (meist lokale) Funktion hatten, ist ihre Bedeutung in modernen Gesellschaften umfassender. Alle Gesellschaftsmitglieder müssen sich beispielsweise den Anforderungen des Arbeitsmarktes stellen, sich mit dem Markt der Bildungsangebote auseinandersetzen oder sich auf dem Wohnungsmarkt orientieren. Dies gibt einen Hinweis darauf, dass sich im Übergang von „traditionalen“ zu „modernen“ Gesellschaften auch die *subjektiven Einstellungen und Orientierungen*, das Wissen über gesellschaftliche Zusammenhänge und die Art der von jedem Gesellschaftsmitglied erwartbaren Kompetenzen verändern mussten. Zu diesen von allen erwarteten Kompetenzen gehört zum Beispiel, sich „rational“ als Teilnehmerin bzw. Mitspieler auf den verschiedensten Märkten verhalten zu können. Auf solche für den Modernisierungsprozess charakteristische Teilprozesse wie die zunehmende Verwissenschaftlichung der Alltagswelt und die enorme Zunahme an

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Rationalitätsanforderungen werden wir im weiteren Verlauf dieses Lehrbriefs noch näher eingehen. Solche Anforderungen spielen im Feld der Berufsorientierung eine besondere Rolle.

Ideologische Befürworter des Übergangs zu Moderne haben all diese Veränderungen einseitig nur als Fortschritt interpretiert. Modernisierungsskeptiker betonen schon in den 1980er Jahren, dass dem Zuwachs an individuellen Wahlmöglichkeiten auch der soziale Druck gegenübersteht, ständig rationale Auswahlentscheidungen treffen zu müssen, und zwar auch in Bereichen, deren Entwicklung das Individuum gar nicht überblicken und erst recht nicht kontrollieren kann. Auf einem sich äußerst dynamisch verändernden Arbeitsmarkt hat zum Beispiel die Berufswahlentscheidung immer auch den Charakter einer Risikoentscheidung.

Junge Fluchtmigrantinnen und -migranten stammen typischerweise aus Gesellschaften, die im Vergleich zu den Aufnahmeländern im Sinne des obigen Exkurses mehr „traditionale“ Elemente bewahrt haben. Zwei Phänomene sind in diesem Zusammenhang bemerkenswert. *Zum einen* ist in diesen Ländern der Prozess der Modernisierung nicht in gleicher Radikalität oder Konsequenz wie in den industrialisierten Ländern Westeuropas und Nordamerikas erfolgt. Das betrifft zum Beispiel das Ausmaß, in dem Marktprozesse das gesellschaftliche Leben bestimmen oder den Grad der Ausdifferenzierung staatlicher Subsysteme, wie des Ausbildungs-, Bildungs- oder Sozialsystems. Es gibt in Ländern wie Afghanistan oder Eritrea Bereiche oder Nischen, in denen weniger „moderne“ Strukturen im obigen Sinn existieren. Man nennt diese Länder daher auch „Übergangsländer“ – Gesellschaften, die sich im Übergang zwischen Tradition und Moderne befinden. *Zum andern* beginnt der Modernisierungsprozess mit der Veränderung gesellschaftlicher Strukturen, das Bewusstsein der Bevölkerung verändert sich aber erst mit einer gewissen Zeitverzögerung. Man spricht daher auch von einem „Nachhinken“ des Bewusstseins und einer dadurch entstehenden „Ungleichzeitigkeit“: es leben größere Bevölkerungsgruppen in städtischen Agglomerationen und gehen selbstverständlich mit allen modernen technischen Errungenschaften um; gleichzeitig sind sie aber häufig noch geprägt von Elementen sog. traditionaler Bewusstseinslagen und verfolgen althergebrachte Lebensvorstellungen. Dies hat zum Beispiel Bedeutung für Fragen ihrer Lebensplanung, für das Verhältnis zwischen den Geschlechtern, für die Art und Weise, wie Bildungs- und Berufsentscheidungen gefällt werden, oder auch für die Frage, inwieweit man Expertenwissen bei der Gestaltung des Alltags einbezieht. Welche „Modernitätsdifferenz“ hierdurch zwischen den Zugewanderten und der Bevölkerung des Aufnahmelandes, insbesondere dem pädagogischen Personal in sozialen Einrichtungen und Beratungsstellen entsteht, soll in diesem Lehrbrief diskutiert werden. Schauen wir uns dazu einleitend einige Fälle an, die aus der aktuellen Praxis der Berufsorientierung stammen.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

12.4 „Modernitätsdifferenz“ in der Berufsorientierung

Fälle aus der Praxis:

- (1) *Ein junger Fluchtmigrant aus Syrien beginnt auf Empfehlung der Beratungsstelle in einem Betrieb ein längeres Praktikum. Der Betrieb ist voll des Lobes über seinen Arbeitseifer. Nach einigen Tagen jedoch meldet er sich in der Beratungsstelle und weigert sich, weiterhin in dem Betrieb zu arbeiten. Er habe sich alles angeschaut und könne die ihm übertragenen Arbeiten jetzt zur Zufriedenheit ausführen. Für ein weiteres entgeltloses Praktikum will er nicht weiter zur Verfügung stehen. Alle Überredungsversuche der Beratungsstelle scheitern, da er hierin offenbar einen Ehrenpunkt sieht.*
- (2) *Im Werkstattbereich Nahrungsmittel sind die Teilnehmenden empört über die deutschen Hygienevorgaben. Sie können partout nicht verstehen, dass Lebensmittel, die lediglich nicht abgedeckt auf dem Tisch gestanden haben, anschließend „entsorgt“ werden müssen.*
- (3) *In der Holzwerkstatt sollen „Nisthilfen“ gebaut werden. Die jugendlichen Fluchtmigrantinnen fragen ganz ungläubig mehrfach nach, ob man in Deutschland wirklich „Häuser für Vögel“ baut.*
- (4) *Eine libanesische Schülerin, 16 Jahre alt, hat einen Berufsinteressentest durchgeführt. Die Schülerin wird im Rahmen der Berufsorientierung beraten und es wird gemeinsam ein Berufswunsch entwickelt. Die Schülerin möchte mehr über den Beruf der Glaserin erfahren und ein Praktikum in einem Ausbildungsbetrieb wird vereinbart. Zum nächsten Beratungstermin erscheint sie aber nicht. Bei der telefonischen Kontaktaufnahme stellt sich heraus, dass die Schülerin den Beruf und das Praktikum inzwischen ablehnt, da ihre Eltern nicht möchten, dass sie Glaserin wird; sie möchten, dass sie Abitur macht und studiert.*

Junge Fluchtmigrantinnen und -migranten stammen aus Herkunftsländern (zurzeit überwiegend aus Syrien, Afghanistan, dem Irak oder aus Eritrea), die in mehreren Hinsichten eher durch sprachliche, ethnische, religiöse und institutionelle Unterschiede als durch Gemeinsamkeiten gekennzeichnet sind. Dennoch gibt es eine Gemeinsamkeit, die junge Fluchtmigrantinnen und -migranten hier in Deutschland miteinander teilen: sie stammen alle aus den besagten Übergangsländern, also aus Ländern, die in Ansätzen schon in der Moderne stehen, gleichzeitig aber noch in traditionellen Strukturen und Denkmustern stecken. Daraus resultiert eine weitere Gemeinsamkeit: obwohl die jungen Leute mit vielen modernen Errungenschaften offensichtlich gut zurechtkommen, sind ihnen einige Strukturen westlicher Gesellschaften unvertraut: sie kennen die Funktionsweise von bestimmten sozialen Subsystemen, z. B. des Systems der Sozialen Sicherung oder des Schul- und Berufsbildungssystems in Deutschland nicht bzw. nur in Ansätzen, verstehen von daher auch deren Anforderungslogik nur teilweise oder können

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

gesellschaftlich relevante Themen (Tierschutz, Hygiene- und Sicherheitsvorschriften) nicht nachvollziehen.

Für das in der Berufsorientierung engagierte Personal ist zudem auffällig, dass unzureichende Systemkenntnisse sich häufig auch mit Vorstellungen von Strukturen in den Heimatländern vermischen. Strategien, sich fundierte Kenntnisse über die Situation hier und jetzt zu verschaffen, weichen von den Idealvorstellungen des pädagogischen Personals zum Teil deutlich ab. Eine etwas andere Art der Alltagsbewältigung scheint hier im Spiel zu sein. Man könnte also vereinfacht von zwei großen Adaptions- und Bewältigungsfeldern sprechen, mit denen junge Fluchtmigrantinnen und -migranten konfrontiert werden: auf der einen Seite ist es die verwirrende Komplexität und enorme Ausdifferenziertheit des sozialen Systems im Aufnahmeland, mit dem sie zurechtkommen sollen; auf der anderen Seite sind es persönliche Planungs-, Klärungs- und Entscheidungstechniken, eine bestimmte Art der Alltagsrationalität, die in Deutschland erwartet wird und deren Sinn den Zugewanderten nicht auf Anhieb verständlich ist.

In Lehrbrief 11 sind wir bereits darauf eingegangen, dass in der Interaktion mit Migrantinnen und Migranten nicht selbstverständlich davon ausgegangen werden kann, dass zentrale Vorstellungen und Deutungskonzepte in der Berufsorientierung gleich verstanden werden. Für pädagogisches Personal in der Berufsorientierung ist es besonders wichtig, Unterschiede wahrzunehmen, die das Konzept des Berufs betreffen: was ein Beruf ist, wie intensiv und wie lange man sich dafür ausbilden muss, wie man sich für einen solchen Beruf entscheidet und wie sich die Tätigkeit in diesem Beruf von Tätigkeiten in anderen Berufen unterscheidet. Unterschiedlich sind nicht nur diese Vorstellungen, sondern auch die Art und Weise, wie in Deutschland generell Informationen über berufliche Perspektiven gewonnen, wie berufliche Entscheidungen zur Diskussion gestellt werden, wie sie einer Lösung zugeführt und mit welcher Konsequenz solche Entscheidungen umgesetzt werden sollen. Dies alles berührt Haltungen und Einstellungen auf einer Tiefenschicht, die nicht in einem halbstündigen Beratungsgespräch verständlich werden und die sich die Geflüchteten auch nicht von heute auf morgen aneignen können.

Um diese Tiefenschicht verständlicher zu machen, müssen wir etwas weiter ausholen und uns die Entstehung solcher Haltungen und Einstellungen genauer ansehen. „Moderne“ Einstellungen und kulturelle Alltagstechniken sind in einem längeren historischen Prozess entstanden. Um besser zu verstehen, wie und in welche Richtung sich diese Entwicklung vollzogen hat, geben wir im Folgenden einen sehr vereinfachten und stark gestrafften Überblick aus Sicht von drei Fachdisziplinen: der Ökonomie, der Bevölkerungswissenschaft und der Soziologie.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

12.5 Modernisierung aus ökonomischer Sicht

In der Ökonomie stellt sich der Modernisierungsprozess als Übergang von überwiegend agrarischen Produktionsverhältnissen zu industriellen und später dann postindustriellen Produktionsverhältnissen dar. Ein sehr einfaches Modell hierzu stammt von FOURASTIÉ (1954), der als Hauptindikator jeweils den Anteil der in der Primär-, Sekundär- und Tertiärproduktion beschäftigten Personen nimmt. Traditionelle Gesellschaften sind dadurch gekennzeichnet, dass der überwiegende Teil der Beschäftigten in der Primärproduktion und dabei insbesondere in der Landwirtschaft tätig ist. Dem entspricht eine aus heutiger Sicht erstaunlich geringe Produktivität: im Mitteleuropa der frühen Neuzeit waren etwa sieben bis acht Bauern nötig, um sich selbst und zwei bis drei weitere Menschen zu ernähren (HINRICHS 1980, S. 53).

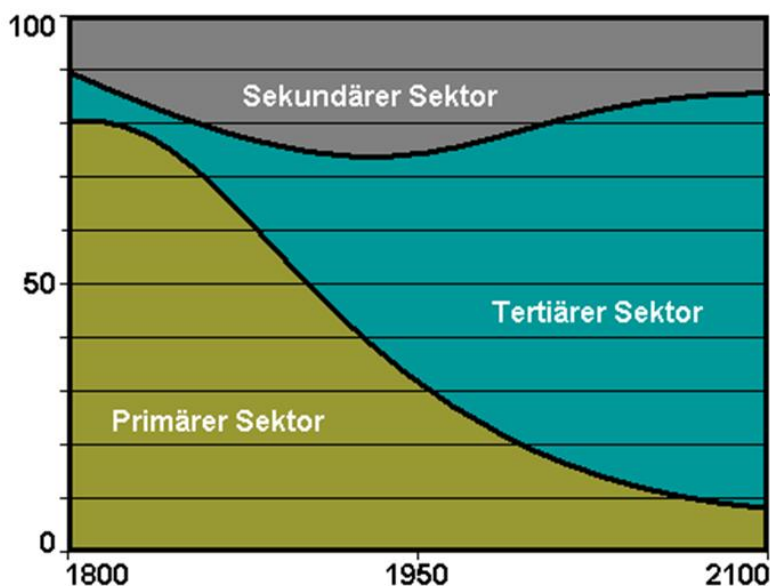


Abb. 12.2 Modernisierung = Entwicklung der drei Wirtschaftssektoren (nach FOURASTIÉ Berechnung für Frankreich) Quelle:

https://de.wikipedia.org/wiki/Jean_Fourasti%C3%A9#/media/File:Fourastie.png

In postindustriellen Gesellschaften ist der größte Beschäftigtenanteil in der Dienstleistungsproduktion anzutreffen; nur noch ein verschwindend kleiner Anteil arbeitet in der Agrarproduktion und dort auch nicht länger unter traditionellen Bedingungen, sondern unter dem Einsatz quasi-industrieller Produktionsmethoden (Mechanisierung). Die Produktivitätssteigerungen sind frappierend: zwischen der Mitte des 19. Jahrhunderts und dem Jahr 2000 haben sich beispielsweise die Weizenerträge auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik fast versiebenfacht: von 11,6 Dezitonnen 1850 auf 76 Dezitonnen je Hektar im Jahr 2000 (*Datenbank zur historischen Statistik*:

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

<https://histat.gesis.org/histat/de/table/details/BA435BFEEBCCB403BC68D2EED7FBA002>, zuletzt aufgerufen am 21.02.2018).

FOURASTIÉ begründet seine Sektoren-Theorie u.a. mit folgenden Annahmen:

- Im sekundären und primären Sektor werden aufgrund der Produktivitätssteigerungen – anders als im tertiären Sektor – immer weniger Arbeitskräfte benötigt;
- Eine Marktsättigung tritt am schnellsten ein bei Produkten des primären Sektors, dann bei denen des sekundären Sektors, während die Nachfrage nach Gütern des tertiären Sektors unbegrenzt ist;
- Allgemeiner Wohlstand führt zu Werteverstärkungen: Zeit wird kostbarer, die Bedeutung von Bildung nimmt zu und das Individuum rückt in den Fokus. Damit verbindet sich eine steigende Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen.

Dass FOURASTIÉ'S Voraussagen nicht in allen Einzelheiten eingetroffen sind, ist nicht weiter erstaunlich: immerhin macht er Trendaussagen über einen Zeitraum von über 200 Jahren. Um nur einen Eindruck zu geben: für die Bundesrepublik Deutschland weist das Statistische Bundesamt für 2014 folgende Zahlen aus: primärer Sektor 1,5 %, sekundärer Sektor 24,6 % und tertiärer Sektor 73,9 %.

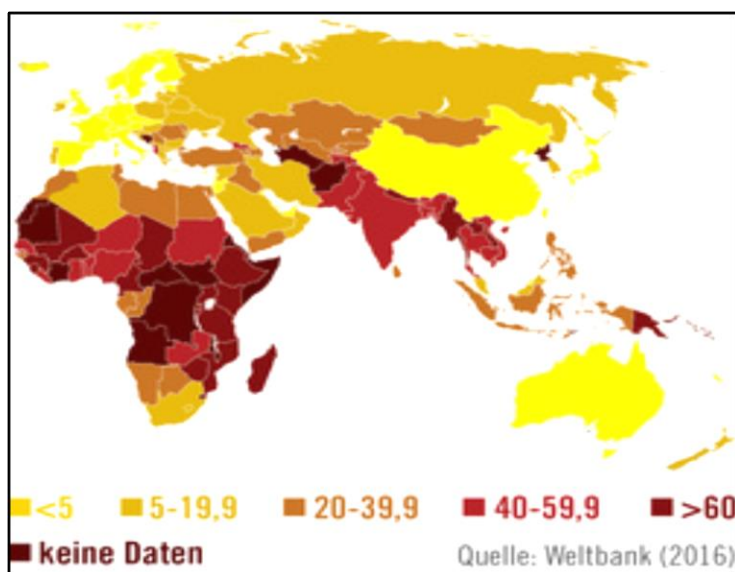


Abb. 12.3 Ungleichzeitigkeit des Modernisierungsprozesses: Anteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten weltweit (Quelle:

<https://www.weltagrabericht.de/themen-des-weltagraberichts/baeuerliche-und-industrielle-landwirtschaft.html>, zuletzt aufgerufen am 21.02.2018)

12.6 Modernisierung aus demografischer Sicht

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Aus demografischer Sicht stellt sich Modernisierung als ein Übergang von traditional hohen Geburten- und Sterberaten zu den in modernen Gesellschaften bekannten niedrigen Werten dar. Prekär ist dabei eine Zwischenphase, in der die Sterberaten aus Gründen einer besseren Versorgungslage sinken, die Geburtenzahlen aber nach wie vor auf hohem Niveau bleiben. In dieser Phase wächst die Bevölkerung stark. Die nachstehende Abbildung (SCHMID o.J.) zeigt diesen Übergang als Phasenmodell.

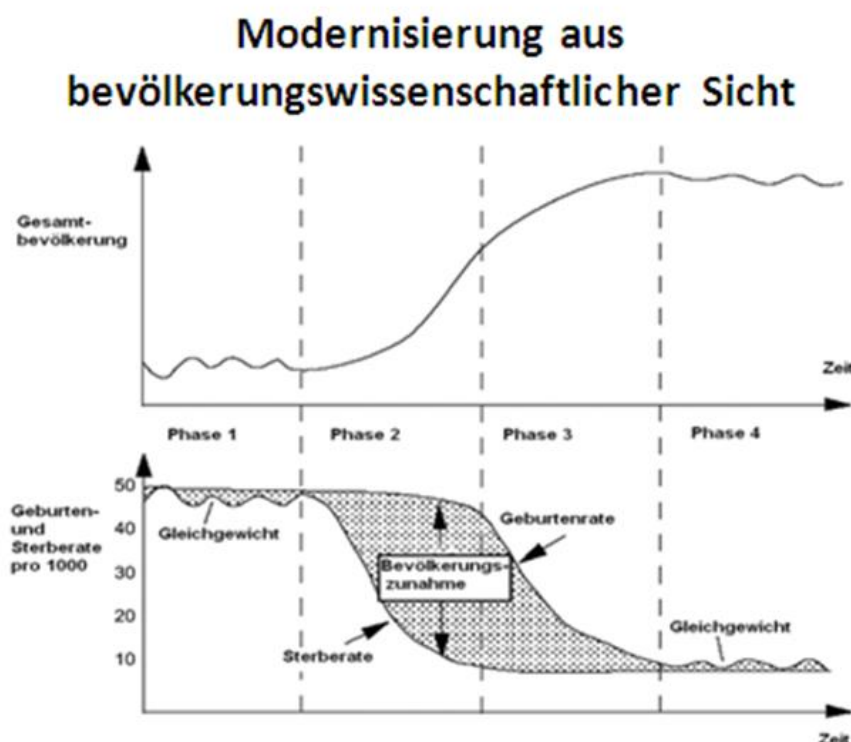


Abb. 12.4 Modernisierung aus demografischer Sicht (SCHMID, o.J.)

Für Gesellschaften im Übergang zur Moderne ist es typisch, dass sich die Sterberaten und die Lebenserwartung der Bevölkerung auf das in industrialisierten Ländern erreichte Niveau hinbewegen, die Kinderzahl pro Familie bzw. pro Frau aber nach wie vor auf einem hohen Niveau verharret. Die folgende Tabelle zeigt die einschlägigen statistischen Daten von drei Herkunftsländern und im Vergleich dazu die Werte in Deutschland.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Ausgewählte statistische Daten von drei „Übergangsländern“

	Irak	Afghanistan	Syrien	Deutschland
Zahl der Geburten je Frau	4,57	4,84	2,95	1,39
Lebenserwartung bei der Geburt (Frauen)	71,7	61,6	76,5	83,2
Bevölkerung unter 15 Jahren	41,0	44,0	37,1	12,9
Bevölkerung über 65 Jahren	2,9	2,5	4,1	21,2
Jugenderwerbslosigkeit	35,1	19,9	28,5	7,1

Tab. 12.1 Statistisches Bundesamt, Quelle:

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/LaenderRegionen/Internationales/Internationales.html>, zuletzt aufgerufen am, 21.02.2018

Die Tabelle zeigt sehr deutlich einen strukturellen Effekt: der Anteil der jungen Bevölkerung nimmt in den Übergangsländern enorm zu, der Anteil der über 65jährigen ist im Vergleich zu Deutschland ausgesprochen niedrig. „Youth bulge“ (englisch für Jugendüberschuss) ist ein von Gary FULLER (1995) verwendeter Begriff, der die überproportionale Ausbuchtung (bulge) der Alterspyramide in einer Gesellschaft bezeichnet. Nach FULLER liegt ein solcher „youth bulge“ überall dort vor, wo die 15- bis 24-Jährigen mindestens 20 Prozent, bzw. die 0- bis 15-Jährigen mindestens 30 Prozent der Gesamtgesellschaft ausmachen. Zentral ist für solche Übergangsländer die Frage, ob sie ausreichend wirtschaftliches Wachstum entwickeln können, um die nachrückenden Generationen vor der Arbeitslosigkeit bewahren zu können. Entsteht bei der nachwachsenden Generation ein Gefühl von Perspektivlosigkeit, kann das auch die Entstehung von Protestbewegungen und politischen Unruhen begünstigen.

12.7 Modernisierung aus soziologischer Sicht

In der soziologischen Theorie wird Modernisierung allgemein als Prozess zunehmender funktionaler Differenzierung beschrieben, also als wachsende Arbeitsteilung und Spezialisierung sozialer Systeme. Während in traditionellen Gesellschaft – wie schon oben ausgeführt – die erweiterte Großfamilie noch schulische, betriebliche, fürsorgerische, krankenpflegerische usw. Aufgaben zu schultern hatte, werden diese Aufgaben an darauf spezialisierte gesellschaftliche Einheiten (Arztpraxen und Krankenhäuser, Schulen unterschiedlichen Typs, Pflegeheime, Versicherungen, Institutionen der Sozialfürsorge) übertragen. Damit ist auch eine immer speziellere berufliche Organisation dieser Aufgaben in differenzierten Berufsrollen verbunden.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Beispiel

Ein Beispiel für Modernitätsdifferenz in Bezug auf „Differenzierung“

Konfliktgeschichten, die das Krankenhauspersonal in modernen Gesellschaften über Migrantinnen und Migranten sowie ihre Angehörigen berichtet, verweisen auf das Problem dieser Modernitätsdifferenz: bei Patienten mit Migrationshintergrund taucht häufig Verwandtschaft in größerer Zahl auf, was die Mitpatienten im Zimmer, aber vor allen Dingen die an geordneten Abläufen interessierten Krankenschwestern zu überfordern droht. Sie sind Patienten gewöhnt, die aus einem kleinfamiliären Kontext mehr oder weniger allein dem System Krankenhaus gegenüberstehen und seine Rationalität akzeptieren. Dagegen sehen Migrantinnen und Migranten aus eher traditionellen Gesellschaften Krankheit als eine Problematik, die die gesamte Familie betrifft, bei der sich alle unbedingt einbringen müssen. „Einbringen“ heißt nicht nur, sich persönlich um den Kranken zu kümmern, sondern häufig auch: ihm das zum Gesundwerden Nötige „mitzubringen“. Das können umfangreiche und kräftige Mahlzeiten sein, was wiederum aus Sicht des pflegenden Personals eine Durchbrechung der ärztlichen Vorgaben darstellt. Solche Vorgaben treffen hier auf ein Laienwissen, das eigene Erklärungen für das Krankheitsgeschehen parat hat und sich auch mit eigenen Rezepten (nicht unbedingt wissenschaftlicher Art) dagegen wappnet. Was hier also aufeinandertrifft, ist ein weniger differenziertes System Familie, das den Anspruch, für seine Kranken zu sorgen, noch nicht vollständig an ein mit wissenschaftlicher Legitimation auftretendes System Krankenhaus delegiert hat.

Die niederländischen Soziologen VAN DER LOO & VAN REIJEN (1997, S. 18 ff.) nennen neben dieser zunehmenden gesellschaftlichen **Arbeitsteilung und Spezialisierung** und der **Permanenz technischer und sozialer Innovationen** zwei weitere idealtypische Prozesse, die für den Übergang zu modernen Gesellschaften kennzeichnend sind:

- **Individualisierung**
meint eine Vereinzelung und Herauslösung aus Gruppenzusammenhängen des unmittelbaren sozialen Umfelds. Es vergrößert sich vor allem die individuelle Mobilität – sowohl sozial durch Karrieren, die der vorherigen Generation verschlossen geblieben waren, als auch geografisch durch Migrationsbewegungen.
- **Rationalisierung der Alltagskultur**
Handeln wird immer seltener durch Autorität und Tradition begründet – die Individuen tendieren eher dazu, ihr Handeln mit Rationalitätsüberlegungen zu begründen und dessen Folgen rational zu kalkulieren. Für die Deutung der Welt verliert die Religion die Deutungshoheit und die Wissenschaft wird zur wichtigsten Instanz.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Modernisierung als Individualisierung

Ein für unsere Überlegungen zentrales Phänomen ist das der „Individualisierung“. Darunter wird ein gesellschaftlicher Trend der Vereinzelung und der Auflösung festgefügt sozialer Bindungen verstanden, die DAHRENDORF (1994, S. 41) auch als „Ligaturen“ bezeichnet hat. Während Gruppentraditionen, Gemeinschaften und Institutionen an Bedeutung verlieren, wächst gleichzeitig der Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum des bzw. der Einzelnen (nach DAHRENDORF: seine „Optionen“). Indem diese Optionen und ihre Wahrnehmung in die Verantwortung des Individuums gestellt zu sein scheinen, nimmt auch der Zwang zu, auf die eigene Person fokussierte Ansprüche und Erwartungen an eine bewusste Lebensplanung und individuelle Wahlentscheidung erfüllen zu müssen.

Diese Individualisierung ist insofern ein ausgesprochen widersprüchliches Phänomen, als die realen Möglichkeiten, in hochentwickelten Marktgesellschaften ein wirklich selbstbestimmtes, ganz individuelles Leben zu führen, mit solchen Entscheidungszwängen gar nicht Schritt halten. **Individualisierung ist also** – wie der deutsche Soziologe Ulrich BECK das in einem unveröffentlichten Manuskript (1982) pointiert formuliert hat – **„ein paradoxes Kollektivschicksal“**: gesellschaftliche Vorstellungen und Ideale von Autonomie und individueller Selbstverwirklichung nehmen in ihrer Bedeutung zu, obwohl gleichzeitig die Abhängigkeit des Individuums von Marktprozessen und einer erfolgreichen Vermarktung der individuellen Potentiale steigt. Ideale von Selbstbestimmung und der Entfaltung der eigenen Persönlichkeit sowie der „Kontrolle über das eigene Leben“ gewinnen eine eigenständige Kraft, obwohl die Zwänge einer marktvermittelten Existenz unübersehbar sind. Dieser Widerspruch ist insbesondere in den sozialen Lagen unübersehbar, in denen weniger ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital zur Verfügung steht.

BECK kennzeichnet die marktvermittelte Existenzführung für alle vom Arbeitsmarkt Abhängigen weiter als **individualisierte Arbeitsmarktmobilität**:

„Jeder kann Auf- und Abstiege, Ortswechsel und Arbeitsplatzwechsel in Kombination mit oder ohne Berufswechsel erleben und erleiden, woraus im Resultat aber erst so etwas wie eine Individualisierung von Lebenswegen quer zu Betriebs-, Stadt-, Berufs- und Kulturgrenzen und -identitäten entsteht. Mobilitätsprozesse würfeln also in diesem Sinne Menschen bunt durcheinander und zwar im Extremfall bis zu einem Punkt, wo das Schicksal des Einzelnen sich nicht mehr um die ‚Achse‘ der Klasse, Schicht, eines Betriebes, Ortes usw., sondern um die eigene Achse seiner individuellen Arbeitsmarktbiographie dreht.“

Dass hierbei zugleich **Identitätsprozesse** einer „Verberuflichung“ unterworfen werden, wird erkennbar,

„wenn man sich vor Augen hält, dass durch Mobilität gewachsene und geknüpfte Sozialbeziehungen und Kontakte, Freundschaften,

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Nachbarschaften, Bindungen an eine Region, Landschaft, Kultur usw. – immer wieder relativiert, möglicherweise ganz aufgehoben werden, während umgekehrt die meisten neuen Kontakte und Identitätsquellen auf die eine oder andere Weise über den Beruf, den Arbeitsplatz, das Arbeitsmilieu gefunden und geschlossen werden müssen. Auf diese Weise bleibt die ‚Achse Arbeitskraft‘ schließlich im Grenzfall als die einzige Kontinuität im Wechsel erhalten, um die sich die gesamte persönliche Existenz dreht“ (BECK 1982, S. 10).

Wenn Migrantenfamilien versuchen, gerade in der Fremde traditionell enge Familienbeziehungen und -loyalitäten zu erhalten, werden sie möglicherweise dieser Berufsidentität eine weniger hohe Bedeutung zuerkennen.

Modernisierung als Individualisierung und Rationalisierung

Die Besonderheit des Rationalisierungsprozesses liegt also darin, dass er **selbstreflexiv auf den individuellen Lebenslauf** und dessen zentrale Achse, die Berufsbiographie, Anwendung findet. Dabei geht es um weit mehr als um die Berufswahl. Der Rationalisierungsprozess betrifft das eigene Leben, das nicht länger als bloße Gegebenheit genommen, sondern als ein **Projekt** gesehen wird, das entworfen, geplant und gestaltet werden muss. Und weil der Beruf in diesem Lebensprojekt zur zentralen Identitätsressource wird, steht mit der Berufswahl auch die eigene Identität im Fokus. Individualisierungsansprüche kommen mit besonderem Bedeutungsanspruch daher, weil idealisierende Vorstellungen der Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung mit im Spiel sind, die über pragmatische Berufsentscheidungen weit hinausweisen. Natürlich steht auch dieses „*identitätsidealistische*“ (BECK 1982, S. 9) Bild des Arbeitsmarktes und der Berufswahl in einem seltsamen Spannungsverhältnis zu der ungleichen Verteilung von Ressourcen und Chancen, die alle Aspekte einer arbeitsmarktvermittelten Individualisierung betreffen. BECK (1982, S. 8) nennt hier ausdrücklich die vier folgenden Aspekte:

1. Selektions- und Platzierungsprozesse im Bildungssystem, die den Einzelnen „*in den Besitz von arbeitsmarktrelevanten Bildungspatenten bringen*“ sollen
2. „*der Zwang zur Berufswahl als das individualisierende ‚Tor‘ zum Arbeitsmarkt*“
3. „*Das Sich-behaupten in der Konkurrenz am Arbeitsmarkt, dass den Einzelnen dazu zwingt, Distanzen zu anderen Mitbewerbern zu schaffen und die Besonderheiten und die Einmaligkeit der eigenen Qualifikation und Person zu betonen*“ sowie
4. „*der Zwang oder die Chance zur Mobilität (...), die letztlich zu einer Individualisierung der Lebenswege führt.*“

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Modernisierung als generelle Zunahme von Alltagsrationalität

Zunehmende Alltagsrationalität hat vor allem zwei Quellen und Formen: **Verwissenschaftlichung** und **Rationalisierung der alltäglichen Lebensführung**. Mit ersterer ist eine zunehmende Bedeutung von wissenschaftlichen Erkenntnissen gemeint, die über die Medien in die Alltagsdiskurse eindringen. Grundlagenwissen der Biologie, der Bauphysik, der Medizin oder der Psychologie wird im Alltag handlungsrelevant, zumal die Rationalitätsanforderungen an das Subjekt und seine Lebensführung zunehmen. Rationalisierung der Lebensführung meint, dass immer mehr Lebensbereiche nach einem letztlich aus der Ökonomie stammenden Modell des rationalen Handelns konzipiert werden. Große Bereiche der Politischen Bildung, der Verbraucherbildung, der Umwelt- und Familienbildung oder der Gesundheits- und Sexualaufklärung verlassen sich mehr oder weniger explizit auf Prozesse der systematischen Informationsbeschaffung und darauf aufbauende rationale Wahl- und Entscheidungsprozesse. Konzepte aus der ökonomischen Theorie und aus der rationalen Wahltheorie haben dadurch stark auf das Alltagsdenken in der Moderne abgefärbt.

Grundlegende Modellvorstellungen dieser ökonomischen Wahl- und Entscheidungstheorie lassen sich vereinfacht wie folgt skizzieren:

- rational agierende Individuen können ihre subjektiven Nutzensvorstellungen oder Präferenzen klar und vollständig erkennen und artikulieren;
- sie sind in der Lage, sich möglichst vollkommene Informationen über das System, in dem sie agieren und die dort gegebenen Handlungsmöglichkeiten zu verschaffen;
- sie können ihre Handlungsziele und die zu ihrer Realisierung erforderlichen Zwischenschritte klar formulieren;
- sie sind in der Lage, begründete Wahlentscheidungen zu treffen und
- sie bedienen sich in der Verfolgung ihrer Ziele erfolgreicher Methoden der Selbstkontrolle.

Aus der ökonomischen Theorie stammt in diesem Modell die implizite Annahme, dass es Individuen sind (und nicht etwa Familien oder Gruppen), die auf einem vollkommenen Markt agieren, auf dem Informationen für alle in gleichem Maße frei zugänglich sind und sich alle gemäß ihren Nutzensvorstellungen und nach einem Rationalitätskalkül verhalten. Das Ausmaß an Steuerungsmöglichkeiten und Kontrolle über das eigene Leben, das dieses Denken in modernen Gesellschaften gefördert hat, ist sicherlich beachtlich. Neuere kritische Ansätze, die sich auf Machtanalysen von FOUCAULT berufen, stellen allerdings auch heraus, dass das moderne Individuum sich zwar einerseits mehr und mehr von direkter Bevormundung und äußerer Abhängigkeit befreien konnte, dafür aber andererseits innere Zwänge der Selbstregulation in Kauf nehmen musste. Die moderne Psyche wird dahingehend umgestaltet, dass immer kleinteiliger formulierte Maßstäbe

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

der Selbstentwicklung, der Selbstführung, des Selbstmanagements und der Selbstkontrolle selbstverständlich werden.

12.8 Moderne Berufsorientierung als rationale Wahlhandlung

Moderne Berufsbildungs- und Berufsorientierungskonzepte sind überdeutlich von den dargestellten individualistischen und rationalistischen Modellvorstellungen beeinflusst. Für die einschlägige Diskussion sind Begriffe wie „Berufsorientierungskompetenz“, „Berufswahlkompetenz“ oder „biografische Gestaltungskompetenz“ kennzeichnend. Berufswahlkompetenz ist eine Tüchtigkeit rationaler Lebensführung in dem entscheidenden Feld moderner Lebensgestaltung. Das sog. Thüringer Berufsorientierungsmodell, das in Zusammenarbeit der Universität Erfurt mit der für schulische Berufsorientierung verantwortlichen Abteilung des Thüringer Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur entwickelt wurde, hat die Diskussion hierüber maßgeblich bestimmt. Zum Thema Lebensgestaltung und Berufswahl heißt es dort einleitend:

„Eine zentrale Frage, mit der sich Jugendliche auseinandersetzen müssen, ist, wie sie ihr Leben als Erwachsene gestalten wollen. Dazu gehört die zukünftige Berufstätigkeit. Der eigene Zukunftsentwurf in Bezug auf einen Beruf wird in einem längerfristigen Prozess auf der Basis der persönlichen Fähigkeiten, Ziele, Wünsche, Werte und Interessen erarbeitet. Um einen Berufswunsch zu entwickeln, bei dem diese individuellen Voraussetzungen mit den Möglichkeiten, die die Berufswelt bietet, übereinstimmen, benötigt eine Person ganz bestimmte Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, die als „Berufswahlkompetenz“ bezeichnet werden. Der Prozess der Berufswahl ist als eine Kompetenzdomäne zu verstehen, da spezifische Voraussetzungen bei einer Person erforderlich sind, um in diesem umgrenzten Handlungsfeld Probleme in verschiedenen Situationen erfolgreich bewältigen zu können. Dabei geht es nicht nur um kognitive Voraussetzungen, sondern auch um Einstellungen und Motivation.“ (THÜRINGER INSTITUT FÜR LEHRERFORTBILDUNG, LEHRPLANENTWICKLUNG UND MEDIEN 2010, S. 8)

Berufswahlkompetenz wird also

„als ein Bündel verschiedener Kompetenzen definiert: Wissen, motivationale Orientierungen und Handlungsfähigkeiten. Erst wenn diese Kompetenzen hinreichend ausgebildet sind, ist es möglich, „kompetente“, das heißt begründete, Berufswahlentscheidungen zu treffen und die eigene Berufsbiographie ein Leben lang aktiv zu gestalten.“ (BMBF 2016, S. 10).

Es stellt sich die kritische Frage, ob solche Einstellungen und Motivationen in allen gesellschaftlichen Schichten und Gruppierungen gleichermaßen selbstverständlich sind und wie die Verteilung des hier als notwendig erachteten Wissens aussieht. Das Thüringer Modell postuliert, dass zu den erforderlichen Wissenskomponenten die

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Elemente Selbstwissen, Konzeptwissen und Bedingungswissen gerechnet werden müssen. Diese werden wie folgt genauer bestimmt (THÜRINGER INSTITUT FÜR LEHRERFORTBILDUNG, LEHRPLANENTWICKLUNG UND MEDIEN 2010, S. 13):

Selbstwissen

„Berufswahlkompetente Menschen kennen die eigenen Stärken und Schwächen sowie die eigenen Bedürfnisse und Ziele, soweit sie für den Arbeits- und Leistungskontext relevant sind. Sie können diese artikulieren und sind in der Lage, selbstrelevante Informationen zu beschaffen und zu verarbeiten.“

Konzeptwissen

„Berufswähler müssen nicht nur die Begriffe Arbeit, Beruf, Arbeitsplatz, Karriere usw. kennen, sondern auch Kenntnisse über Berufsfelder, Qualifikationsmaßnahmen, Bildungseinrichtungen, die Struktur von Bildungsgängen und die üblichen Merkmale von Berufen und beruflichen Positionen aufweisen. Der berufswahlkompetente Jugendliche weiß, was einen Beruf ausmacht, was ein Arbeitsvertrag beinhaltet, wie ein Bewerbungsverfahren verläuft, welche Berufsfelder es gibt, welche Berufe derzeit am Arbeitsmarkt nachgefragt sind, welche Bildungsgänge Schulen und Hochschulen anbieten und welche Qualifikations- und Arbeitsmöglichkeiten in seiner Region bestehen.“

Bedingungswissen

„Kenntnisse über Arbeitsplätze und Berufsfelder, Wirtschaftszweige und Beschäftigungstrends reichen nicht aus, um den eigenen Berufseinstieg längerfristig zu planen und zu gestalten. Dazu benötigt der Berufswähler auch noch Wissen über Zusammenhänge und Bedingungen. Er muss also wissen, welche Voraussetzungen man für verschiedene Berufe mitbringen muss, welche Qualifikationen den Einstieg in bestimmte Berufe und den Aufstieg zu höheren Positionen ermöglichen, unter welchen Umständen man fehlende Qualifikationen nachholen kann und welche Fertigkeiten im aktuellen Lebensabschnitt erworben werden sollten, weil sie Vorteile für spätere Abschnitte bedeuten.“

Diese Idealvorstellungen bezüglich der vorausgesetzten Wissensbereiche werden noch zusätzlich ergänzt um weitreichende Kompetenzanforderungen, die ebenfalls eher einer Modellkonstruktion rationaler Wahl entstammen als durch empirische Erhebungen zu den Handlungsmöglichkeiten von 14 - 17jährigen Schülern belegt werden. Gefordert werden also zusätzlich eine ausgeprägte individuelle Planungs- und Entscheidungskompetenz sowie eine Kontrollüberzeugung, die als „Eigenverantwortung“ bezeichnet wird:

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Planungs- und Entscheidungskompetenz

„Konzept- und Bedingungswissen sind die Voraussetzungen dafür, um die eigene Entwicklung vor auszudenken und auch in Grenzen vor auszusehen und vor auszuplanen. Auf dieser Basis kann man über geordnete Ziele in überschaubare Teilziele aufteilen, flexible Handlungspläne erstellen und die Chancen für die Zielerreichung abwägen. Geplant werden müssen bedeutsame Entscheidungen wie z. B. der Wechsel von der Regelschule auf das Gymnasium nach der Klasse 10 oder die Akzeptanz eines Ausbildungs- bzw. Studienortes weit entfernt vom Zuhause. Um diese vor zubereiten, gilt es Informationen zu sammeln, zu gewichten und zu vergleichen. Weiterhin folgen aus Entscheidungen meist neue Handlungsplanungen. Eine Handlungsabsicht in konkrete Schritte umzusetzen ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal von Planungskompetenz. Der planungs- und entscheidungskompetente Berufswähler bereitet Entscheidungen systematisch vor, sammelt ausreichend Informationen, legt sich diese Informationen passend zurecht und nimmt eine rationale Bewertung vor. (...) Entscheidungen münden in Planungen der wichtigen Schritte, umfassen einen Zeitplan und eine Selbstverpflichtung auf die Verbindlichkeit der zentralen Vorhaben. Planungen erfolgen detailliert und auf der Grundlage einer Ressourcen-betrachtung.“ (ebenda, S. 13)

Eigenverantwortung

„Eigenverantwortung bzw. Kontrolle über das eigene Handeln zu besitzen, bedeutet die Überzeugung, die eigene Zukunft in der Hand zu haben. Charakteristisch sind interpersonelle Autonomie und Willensstärke, die zur Verantwortungsübernahme für die eigene Lebens- und Berufsplanung führen. Dieser Entwicklungsschritt geht mit einer zunehmenden Ablösung vom Elternhaus einher. Jugendliche, die glauben, Kontrolle über ihre berufliche Zukunft zu besitzen, unterscheiden sich von Jugendlichen, die überzeugt sind, dass ihre berufliche Zukunft von Glück oder dem Schicksal abhängt, durch ihre Kontrollüberzeugung („ich bestimme mein Handeln“), ihren Attributionsstil („meinen Erfolg habe ich selbst herbeigeführt“), ihr Durchsetzungsvermögen und ihre Entscheidungskompetenzen und -strategien. Jugendliche, die glauben, keine Kontrolle über ihr Leben zu haben, überlassen oftmals anderen Personen die Entscheidung über ihren Lebensweg. Eigenverantwortung und Kontrolle sind maßgeblich für den Erwerb von Handlungs-, Entscheidungs- und Selbststeuerungskompetenzen verantwortlich.“ (ebenda, S. 14)

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

R.12.1

Erinnern Sie sich an die Passagen, in den wir moderne mit traditionellen Gesellschaften verglichen haben: Wie passen die dargestellten Elemente des „Thüringer Modells“ zu einer Sozialisation in einer „Übergangsgesellschaft“, in der traditionale Vorstellungen und Denkmuster noch eine große Bedeutung haben?

Reflexionsfrage

12.9 Modernitätsdifferenz als Hindernis in der Berufsorientierung

Wir haben in den letzten Abschnitten zu zeigen versucht, dass im Prozess der Modernisierung ein äußerst ausdifferenziertes und produktives Sozialsystem entstanden ist, das dem Individuum große Entfaltungschancen bietet, ihm zugleich aber auch enorme Rationalitäts- und Kontrollleistungen abverlangt.

Mit „Modernitätsdifferenz“ bezeichnen wir Unterschiede in Kenntnissen, Haltungen und Techniken der Bewältigung des Alltags, wie sie sich zwischen den Anforderungen in modernen Gesellschaften und den aus Übergangsländern mitgebrachten Selbstverständlichkeiten auftun.

Definition

Für solche Übergangsländer ist – wie schon angesprochen – eine enorme Unterschiedlichkeit der Lebensverhältnisse und eine große Vielfalt von Lebensmodellen und Orientierungen kennzeichnend. Übergangsländer sind widersprüchlich, weil es industrialisierte und urbanisierte Landesteile gibt, die in herbem Gegensatz zur noch ländlich geprägten Peripherie stehen. Charakteristisch für die Herkunftsländer von Fluchtmigrantinnen und -migranten aus Vorderasien oder Nordafrika ist es, dass Modernisierungsprozesse nicht in der gleichen Radikalität und Perfektion alle gesellschaftlichen Zusammenhänge durchdrungen haben und sich bei vielen Menschen Reste traditionellen Bewusstseins gehalten haben. Zu solchen Resten traditionellen Bewusstseins gehört beispielsweise eine ausgeprägte Achtung vor Institutionen (Familie, Schule, Staat) und ihren Rollenträgern sowie eher traditionale Vorstellungen von gutem und ehrbarem Leben, die Achtung von althergebrachten Wertvorstellungen oder ein von diesen Werten geprägter entspannter Umgang mit Zeit. Typisch ist auch eine sog. Ungleichzeitigkeit von Mustern: moderne Techniknutzung, urbanisiertes Wohnen und eher traditionale Wertvorstellungen bestehen nebeneinander oder überlagern sich in einer für uns überraschenden Mischung. In der Berufsorientierung trifft man beispielsweise auf junge Fluchtmigrantinnen und -migranten, die sich perfekt der Möglichkeiten neuer Medien bedienen können und gleichzeitig eher vormoderne Lebensvorstellungen haben.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Pädagogisches Personal, das im Rahmen der Berufsorientierung auf solche Haltungen und Vorstellungen trifft, hat manchmal Schwierigkeiten, die Logik solcher Orientierungen und Handlungspräferenzen nachzuvollziehen. Mit dem gedanklichen Werkzeug der Modernitätsdifferenz zu arbeiten, ist also ein Versuch, bestimmte irritierende Situationen zu analysieren und verständlich zu machen, bei denen die klassischen Dimensionen kultureller Differenz das Problem nicht so recht treffen. Mit Modernitätsdifferenz bezeichnen wir Unterschiede, die zwischen eher traditionellen Einstellungen und einem sog. modernen Bewusstsein bestehen. Das betrifft zum Beispiel Selbstverständlichkeiten der laufenden Selbstbeobachtung, Selbsterklärung und Selbstkontrolle oder den Planungshorizont, in den das Ich und seine Entwicklung in modernen Gesellschaften gestellt werden. Modernitätslücken erweisen sich im Prozess der Berufsorientierung und der Berufswahl als Hindernisse im Integrations- und Adaptionsprozess.

„Modernitätsdifferenz“ als Denkwerkzeug ist ähnlich wie „Kulturdifferenz“ anfällig für Stereotypisierungen. Die Gesetze des KPS-Modells (Lehrbrief 1, S. 7) gelten auch hier. Es ist also wichtig, mit diesem Werkzeug nicht abgrenzend und ausschließend zu agieren, sondern seine Möglichkeiten als Frage- und Verständigungswerkzeug zu nutzen.

Merksatz

Fälle aus der Praxis

Nach der Durchführung einer Potenzialanalyse und dem Besuch der Werkstatttage wird einem jungen Fluchtmigranten aus Afghanistan eine Rückmeldung zu seinen persönlichen Stärken gegeben. Der junge Mann hört sich alles sehr interessiert an und sagt dann zu der Beraterin: „Sagen Sie mir doch einfach, was ein guter Beruf ist! Sie kennen sich doch da am besten aus!“

Ein 20-jähriger junger Mann aus Afghanistan hat Schwierigkeiten, in der Berufsorientierung seine beruflichen Vorerfahrungen verständlich zu machen. Nach seiner Wahrnehmung hat er bereits in fünf verschiedenen Berufen als Fachkraft gearbeitet.

Beispiele

Modernitätsdifferenzen

(1) Selbstwissen

In Migrantenfamilien aus dem islamisch-orientalischen Kulturkreis gibt es eine Tendenz, nicht so sehr auf das einzelne Kind, seine Bedürfnisse und seine unentdeckten Talente, als vielmehr auf das Wohl der ganzen Familie das Augenmerk zu legen. Den Einzelnen zu stark in den Mittelpunkt zu stellen, wird als unfair gegenüber anderen Familienmitgliedern und als mögliche Bevorzugung angesehen. Einzelzimmer oder Sonderförderung passen nicht in dieses auf das Familienwohl zielende Denken. So wird der Einzelne auch weniger darin bestärkt, seine verborgenen Potentiale zu entdecken, sich und seine Entwicklungsmöglichkeiten ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu stellen, als vielmehr darin, sich kritisch zu fragen, ob er auch genug für die Familie tut (die kleine

GEFÖRDERT VOM

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Schwester, die Mutter, die Großeltern). Das Individuum wird nicht so sehr dafür bewundert, dass er sein Lebensprojekt optimiert, sondern dafür, dass er gruppenbezogene Ordnungsvorstellungen und Loyalitäten zu realisieren hilft. Ob er mit seiner Arbeit auch den sich für die Familie aufopfernden Vater entlastet; ob seine Berufsvorstellungen mit den Ressourcen der Familie in Einklang stehen und ob Anstrengungen in diese Richtung letztlich die Familie stärken oder aber ihr unverhältnismäßig große Opfer abverlangen.

(2) Systemkenntnisse

Weder die jungen Migrantinnen und Migranten noch ihre Eltern und Verwandten haben die erforderlichen Kenntnisse des deutschen Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssystems, um eine – nach den Bewertungsmaßstäben deutscher Berufsorientierungskonzepte – „rationale“ Berufswahlentscheidung treffen zu können. Die vorhandenen „Kenntnisse“ beruhen oft nur auf Hörensagen und sind durchsetzt mit Missverständnissen und Transferfehlern, also fehlerhaften Übertragungen von Üblichkeiten im Herkunftsland auf das Zuwanderungsland Deutschland. Solche Transferfehler legen sich auch deshalb nahe, weil die Bildungs- und Ausbildungssysteme in den Herkunftsländern der Fluchtmigrantinnen und -migranten durchaus moderne Elemente besitzen. Fast in allen Ländern sind diese Systeme von den westlichen Kolonialmächten übernommen und landestypisch modifiziert oder weiterentwickelt worden.

Fallbeispiel

Nach Berichten von Berufsberatenden neigen afghanische Fluchtmigrantinnen und -migranten aus Mittelschichtfamilien dazu, eine „Ausbildung“ in Deutschland abzulehnen, weil sie zum einen mit dem Konzept der dualen Ausbildung in Deutschland nicht vertraut sind und zum anderen aus ihrem Heimatland die nicht sehr positiv bewertete Vorstellung einer Ausbildung in einem privaten Betrieb und zugleich die ausgesprochen positive Bewertung von schulischer bzw. universitärer Bildung mitbringen.

Beispiel

(3) Informationsbeschaffung

In eher „traditionalen“ Gesellschaften wie Afghanistan spielen die Medien noch eine untergeordnete, das persönliche Gespräch aber eine entscheidende Rolle. Wichtige Informationen verschafft man sich eher über Vertraute bzw. über entsprechend erweiterte Ketten von Vertrauten. Man fragt im Familien- und Bekanntenkreis nach und wird dann mit Empfehlungen weitergereicht. Informationsbeschaffung basiert weniger auf kritischer Überprüfung von Informationen und ihren Quellen (sachorientiert) als vielmehr auf Vertrauen in Personen und Beziehungsarbeit.

(4) Berufswahl

Traditionale Gesellschaften sind grundsätzlich keine Optionsgesellschaften. Der Lebenslauf ist etwas, in das man durch Herkunft mehr oder weniger zwangsläufig

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

hineingerät. Verschiedene Lebenswege liegen aus traditionaler Sicht nicht in einem Regal der Optionen zur Auswahl vor einem ausgebreitet. Das gilt auch für die Berufswahl: man ergreift den Beruf, der in der erweiterten Familie als leicht zugänglich, zur Familie, ihrem Status und ihren Traditionen passend bzw. als sozial angesehen gilt. Wenn ein entfernter Onkel eine florierende Kfz-Werkstatt hat, erscheint die Idee einer individuellen „Berufswahl“ abwegig. Eine solche Wahl von den Neigungen eines Jugendlichen abhängig zu machen, wird zudem als ausgesprochen seltsam wahrgenommen: Jugendliche wissen aus der Sicht von Migrantenfamilien noch nicht viel über die Welt und ändern ihre Meinung schnell. Es geht eher darum, wie gut ein Beruf tatsächlich ist, und das beurteilen am besten Familienmitglieder mit viel Erfahrung.

Beispiele

Fallbeispiele¹

Anas, 18 Jahre aus Syrien

- wohnt zusammen mit seinem Onkel und Bruder in einer eigenen Wohnung
- ein Teil der Familie befindet sich noch in Syrien bzw. in anderen arabischen Staaten
- hat bisher keine praktische Berufserfahrung
- hat 12 Jahre die Schule besucht

Anas war Teilnehmer des Projektes „Welcome Work“. Er durchlief die so genannte berufliche Vororientierung und ein Praktikum. Sein erster Berufswunsch war Lehrer. Allerdings erlaubten seine Noten zunächst nicht den Besuch einer weiterführenden Schule, sodass er „nur“ einen Hauptschulabschluss ansteuern konnte. Als Alternativberuf schlug er dann den Beruf des Kochs vor. Das Praktikum brach er jedoch schon nach 2 Wochen ab.

Sichtlich frustriert erschien er zum Beratungsgespräch und schilderte den Hintergrund seiner Berufswünsche. Den Beruf des Lehrers habe sein Onkel vorgeschlagen. Den Alternativberuf Koch habe er gewählt, weil sein Bruder Koch sei. Eigentlich wisse er überhaupt nicht, was er werden wolle. In seinem Kopf herrsche dazu nur Durcheinander. Aus den vorgestellten Berufen könne er sich keinen Beruf aussuchen. Er könne sich nicht entscheiden. Auch wolle er keinen weiteren Beruf ausprobieren. Er wolle lieber einfach weiter zur Schule gehen.

Jan Ali, 19 Jahre aus Afghanistan

- wohnt in einer stationären Jugendhilfeeinrichtung
- kam als unbegleiteter minderjähriger Flüchtling nach Deutschland
- die Familie befindet sich noch im Herkunftsland
- er besuchte dort 10 Jahre die Schule
- hat bisher keine praktische Berufserfahrung

Jan Ali war ebenfalls Teilnehmer des Projektes „Welcome Work“. Inhalt des Programms war in der Phase I eine berufliche Vororientierung mit Hilfe von Betriebsbesichtigungen,

¹ Die beiden Fälle stammen von Carolin Wunderlich (Fulda).

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Expertengesprächen und Infoveranstaltungen. In der Phase II war das Absolvieren eines Praktikums vorgesehen. Jan Ali berichtete in den ersten Gesprächen, er wolle Pfleger werden. Trotz einer Knieverletzung wolle er sich unbedingt diesen Berufswunsch erfüllen. Er besichtigte eine Altenpflegeeinrichtung, absolvierte einen Probetag und begann in der Folge dort auch ein Praktikum. Das Praktikum verlief sehr erfolgreich: bei den Bewohnern war Jan Ali sehr beliebt; seine Anleiterin attestierte ihm ein ausgesprochenes Talent für den Beruf des Altenpflegers. Die Altenpflegeeinrichtung bot Jan Ali eine Ausbildungsstelle an. Plötzlich entstand bei Jan Ali allerdings der Wunsch, Busfahrer zu werden. Er bewarb sich um die Ausbildungsstelle, wurde angenommen und trat auch die Ausbildung dort an. Betreuer und Anleiter zeigten sich ausgesprochen irritiert, da man ja in ausführlichen Gesprächen und praktischen Erprobungen seine Eignung für den Beruf des Altenpflegers festgestellt hatte. Auf Nachfrage erklärte Jan Ali, man bekomme bei der Ausbildung zum Berufskraftfahrer den Führerschein bezahlt. Das sei der Hauptgrund für seine Entscheidung. Der Führerschein sei für ihn sehr wichtig.

(5) Berufswahlentscheidung

Praktikerinnen und Praktiker in der Berufsorientierung und Berufsberatung äußern zuweilen ihre Irritation darüber, dass berufliche Entscheidungen von jungen Fluchtmigrantinnen und -migranten manchmal mit einer gewissen Überstürztheit fallen, sich dann aber auch wieder durch eine überraschende Wankelmütigkeit auszeichnen. Im Hintergrund sind hier gleich mehrere Einflussfaktoren wirksam, die das Ideal „begründeter“ Wahlentscheidungen von den in Migrantenfamilien üblichen Entscheidungsprozessen unterscheiden.

An erster Stelle ist noch einmal festzuhalten, dass die aus Übergangsländern oder eher traditionellen Lebensbezügen stammenden Migrantenfamilien häufig keinem rein individualistischen Entscheidungsmodell folgen. Von Jugendlichen wird erwartet, dass sie sich gegenüber dem Ansehen, der Autorität und dem Status der Familie verantwortlich zeigen, nicht aber „sich selbst verwirklichen“ in einem Lebensprojekt, das aus dem Blickwinkel einer gruppenorientierten Kultur eher als egozentrisch wahrgenommen wird. Für die Interpretation aller beruflichen Beratungsgespräche gilt also der Grundsatz: „Die Familie sitzt (unsichtbar) immer mit am Tisch“. Mit „Familie“ sind wohlgerne nicht allein die Eltern des Jugendlichen gemeint: es geht um Befürchtungen und Hoffnungen der erweiterten Großfamilie (dazu zählen auch entferntere, meist ältere Verwandte, die sich mit ihrem Erfahrungswissen hier einbringen).

Aus dieser Gruppenorientierung resultiert, dass Entscheidungen eher nicht punktuell gefällt werden, sondern sich in einem längeren Prozess ergeben. Wenn die von den Beteiligten geäußerten Vorstellungen nicht miteinander vereinbar sind, wird beziehungsorientiert und auf Harmonie bedacht verhandelt. Dabei kann es auch vorkommen, dass die Ergebnisse aus der Berufsorientierung plötzlich keine besondere Bedeutung mehr haben.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Ein drittes Kennzeichen von Entscheidungsprozessen in Familien von Fluchtmigranten ist, dass sie eher pragmatisch-situativ ausfallen und als revidierbar angesehen werden. Man muss sich vor Augen halten, dass geflüchtete Familien ihr Leben durch eine Wanderungsentscheidung völlig umgekrempelt haben. Sie haben manchmal ihren ganzen Besitz veräußert oder durch Kriegshandlungen verloren, ihren Beruf aufgegeben, enge Familienangehörige und vertraute Lebenszusammenhänge verlassen, um in der Fremde zu überleben. Die Berufsentscheidung von dem Sohn oder der Tochter in Deutschland hat im Vergleich dazu eine nicht ganz so dramatische Bedeutung. Man sieht hier nicht die Notwendigkeit einer Grundsatzentscheidung – es geht nicht um eine „Berufung“ (das ist ja im Deutschen der Wortstamm von „Beruf“), sondern man schaut eher, was pragmatisch machbar ist und vielleicht auch über kurz oder lang wieder umgesteuert und nachgebessert werden kann. Die Idee einer „begründeten Berufswahlentscheidung“ steht quer zur Lebenswelt von Migrantenfamilien: Migrantenfamilien entwickeln sich eher zu Experten darin, Ungewissheiten auszuhalten und den Widrigkeiten des Lebens zu trotzen, also einen „Habitus der Überlebenskunst“ (SEUKWA 2006) zu entwickeln.

Ü 12.2

Berühren die folgenden Fallbeispiele kulturelle Differenz oder Modernitätsdifferenz? Oder überlagern sich hier sogar beide Effekte? Wie würden Sie mit den dargestellten Reaktionen umgehen?

- (1) *Tarek aus Syrien nimmt seit 2 Monaten an einer PerjuF-Maßnahme teil. Die Maßnahme gibt jungen Flüchtlingen Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem. Die Anleiterinnen und Lehrerinnen sind begeistert von dem Jungen. Er ist sehr motiviert und fleißig. Sein Umgang mit den anderen Teilnehmenden und dem Personal ist sehr angenehm und respektvoll. Einem Anleiter ist sogar aufgefallen, dass Tarek häufig morgens schon 1,5 Stunden vor Unterrichtsbeginn im Aufenthaltsraum sitzt und lernt. Kurz vor Beginn des Praktikums in einem Betrieb kommt Tarek plötzlich nicht mehr zum Unterricht und tritt auch nicht das Praktikum an. Nach intensiver Nachfrage bei Freunden und Mitbewohnern bringt das Personal in Erfahrung, dass Tarek in den Urlaub nach Syrien gefahren sei. Alle sind vollkommen irritiert.*
- (2) *Nach dem Reflexionsgespräch zur Potenzialanalyse haben sich aus einer Gruppe von vier jungen afghanischen Fluchtmigranten zu den Werkstatttagen zwei für die Gruppe Arbeiten mit Metall, die anderen beiden für die Gruppe Arbeiten mit Holz entschieden und für die entsprechenden Gruppen eingetragen. Am Morgen des Werkstatttags 1 ist die Gruppe Metallarbeit überlaufen, weil alle vier sich spontan dort eingefunden haben. Frau L., die die Werkstatttage organisiert, ist verärgert: „Warum machen wir uns denn so viel Gedanken, wenn denen das alles gar nicht so wichtig ist?“*

Übungsaufgabe

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Antworten zu den Übungsaufgaben

Ü 12.1

Zu 1: Bei diesem Fall könnte „Hierarchieakzeptanz“ eine Rolle spielen. In diesem Fall drücken die Fluchtmigranten aus Eritrea mit ihrem Verhalten lediglich ihren Respekt gegenüber den Lehrerinnen aus.

Zu 2: Eine kulturelle Erklärungsmöglichkeit wären hier „Unterschiedliche Geschlechtsrollen“, die beispielsweise den Umgang mit Essen und das „Servieren“ als typisch weibliche Tätigkeit sehen.

Zu 3: „Fokus auf Gruppe“ kann bedeuten, dass es eine Verpflichtung zur Unterstützung von Verwandten gibt, der sich die Jugendlichen nur schwer entziehen können.

Zu 4: In Kulturen, in denen ein hohes Maß an „Flexibilität“ als normal betrachtet wird, können Entscheidungen schnell revidiert werden.

Zu 5: Auch hier könnten „Unterschiedliche Geschlechtsrollen“ eine Rolle spielen, die handwerkliche Tätigkeiten eher Männern zuordnen. Eine weitere kulturelle Erklärung hat mit „Fokus auf Gruppe“ zu tun: Möglicherweise liegt die Entscheidung über eine berufliche Tätigkeit nur in geringem Maße in den Händen der Mädchen selbst, sondern andere, v.a. ältere Familienmitglieder entscheiden mit darüber, welcher Beruf ergriffen werden soll.

Selbstverständlich sind bei allen Beispielen auch Erklärungen möglich, die mit den persönlichen Eigenschaften und Erfahrungen der Akteure zu tun haben (P) oder die in der konkreten Situation begründet sind (S).

Ü 12.2

Grundsätzlich lassen sich „Kulturdivergenz“ und „Modernitätsdivergenz“ nicht trennscharf voneinander abgrenzen, zumal „Modernitätsdivergenz“ eine spezielle Kulturdivergenz darstellt.

In Fallbeispiel 2 überlagern sich ganz offensichtlich beide Effekte. Enge Gruppenbindungen spielen für das Alltagsverhalten der jungen Fluchtmigranten eine große Rolle. Wenn Frau L. bei ihren pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachgefragt hätte, hätte sie sicherlich erfahren, dass die vier auch sonst geradezu unzertrennlich sind und alles und jedes zusammen machen. Dieser Zusammenhalt ist für die vier jedenfalls sehr viel wichtiger als eine schematische Einteilung in Neigungsgruppen. Die Rationalität und Bedeutung dieser Einteilung erschließt sich ihnen nicht wirklich.

In Fallbeispiel 1 ist fraglich, ob Tareks Fahrt nach Syrien als „Urlaub“ eingeordnet werden sollte. Es ist von daher auch unklar, ob zwischen seiner Bindung an sein Heimatland

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Syrien und der Ernsthaftigkeit in seinen beruflichen Anstrengungen ein Widerspruch zu sehen ist.

In beiden Fällen sollten die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erst einmal ein ruhiges Gespräch suchen, bevor sie vorschnelle Einordnungen und Bewertungen vornehmen. Das wäre dann vielleicht auch die Gelegenheit, über den Sinn der Kompetenzfeststellung und der Werkstatttage etwas gründlicher zu informieren und über die Bedeutung eines Praktikums in Deutschland zu sprechen.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Literaturverzeichnis

- BECK, U. (1982): DFG-Antrag „Elternschaft und gesellschaftliche Individualisierungsprozesse“. Unveröff. Manuskript. Bamberg.
- BMBF (Hrsg.) (2016): Talente entdecken. Handlungsleitlinien zur Durchführung von Potenzialanalysen für die Berufsorientierung. Bonn.
- DAHRENDORF, R. (1994): Der moderne soziale Konflikt. Essay zur Politik der Freiheit, Stuttgart: DVA.
- FOURASTIÉ, J. (1954): Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts. Köln.
- FULLER, G. (1995): The Demographic Background to Ethnic Conflict: A Geographic Overview. pp. 151-54. In: Central Intelligence Agency (ed.): The Challenge of Ethnic Conflict to National and International Order in the 1990's: Geographic Perspectives. RTT 95-10039. Washington: Central Intelligence Agency.
- HINRICHS, E. (1980): Einführung in die Geschichte der Frühen Neuzeit. München: Beck.
- HOFSTEDE, G. (1980): Culture's consequences: International differences in work-related values. Beverly Hills, CA: Sage.
- HOFSTEDE, G., HOFSTEDE, G. J. & MINKOV, M. (2010): Cultures and organizations –software of the mind. 3rd. ed. London: McGraw Hill.
- LEENEN, W.R., SCHEITZA, A. & WIEDEMEYER, M. (2006): Diversität nutzen! Münster u.a.: Waxmann.
- LERNER, D. (1958): The Passing of Traditional Society: Modernizing the Middle East. Glencoe: The Free Press.
- SCHMID, J. (o.J.): Demografischer Übergang. In: Gablers Wirtschaftslexikon. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/demografischer-uebergang.html>
- SEUKWA, L. H. (2006): Der Habitus der Überlebenskunst. Zum Verhältnis von Kompetenz und Migration im Spiegel von Flüchtlingsbiographien (Bildung in Umbruchgesellschaften Bd. 5). Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- THÜRINGER INSTITUT FÜR LEHRERFORTBILDUNG, LEHRPLANENTWICKLUNG UND MEDIEN (Hrsg.) (2010): Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. Materialien-Nr. 165. Bad Berka.
- TROMPENAARS, F. (1993): Handbuch globales Managen. Düsseldorf: Econ.
- VAN DER LOO, H. & VAN REIJEN, W. (1997): Modernisierung. Projekt und Paradox. München: Deutscher Taschenbuch-Verlag.

12. Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Impressum

Erstellt im Auftrag von: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 53142 Bonn

Stand: März 2018

Autor: Rainer Leenen, KIIK Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e.V.,
An Groß St. Martin 6, 50667 Köln

Gestaltung: KIIK Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e.V., An Groß St. Martin 6,
50667 Köln

Der Text und die Grafiken sind urheberrechtlich geschützt (Copyright).

Rechteinhaber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 53142 Bonn / Bundesministerium ,
für Bildung und Forschung (BMBF), 53170 Bonn