

Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung

Anregungen für die Praxis



Einleitung	2
Interkulturelle Sensibilität – Eine Annäherung	4
Jeder Mensch ist durch Kultur geprägt.....	5
Die Beschreibung kultureller Unterschiede.....	6
Bilder von anderen – Wie Stereotype uns in die Irre führen.....	7
Kulturelle Mehrfachzugehörigkeit – Mehr als nur eine Kultur.....	10
Nicht nur Kultur – Eine Erweiterung unseres Blicks auf interkulturelle Situationen	12
Was willst du damit sagen? – Wie Kommunikation die interkulturelle Begegnung beeinflusst	14
Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung	17
Berufswünsche und Berufsvorstellungen	18
Unterschiede in den Berufsbildungssystemen.....	19
Das komplexe deutsche Berufsbildungssystem.....	20
Unterschiedliche Geschlechterklischees	21
Einfluss der Familie auf die Berufswahl.....	22
Interkulturelle Herausforderungen in den Instrumenten der Berufsorientierung	23
Verständlich! – Sprache in der Berufsorientierung	26
Interkulturelle Sensibilität und Kompetenz entwickeln	30
In aller Kürze	32



Einleitung

Die Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Kulturen umgehen und erfolgreich zusammenarbeiten zu können, wird als interkulturelle Kompetenz bezeichnet. Interkulturelle Kompetenz zu entwickeln, fällt leichter, wenn bestimmte Persönlichkeitseigenschaften wie Offenheit, Flexibilität oder Toleranz gegeben sind. Es geht dann darum, sich ein Bündel kultureller Wissens Elemente sowie bestimmte soziale und psychische Fähigkeiten anzueignen, mit denen die Bewältigung von interkulturellen Kontaktsituationen besser gelingt. Erster Schritt und Grundlage dafür ist die Entwicklung interkultureller Sensibilität. Sie ermöglicht uns, die Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns der Menschen einer anderen Kultur bei unserem Handeln zu berücksichtigen.

Interkulturelle Sensibilität war für die in der Berufsorientierung Beschäftigten immer schon von erheblicher Bedeutung. Seit den Jahren 2015/2016, in denen rund 1,2 Millionen Asylsuchende nach

Deutschland kamen¹, ist sie noch stärker in den Fokus gerückt. Durch die größere Heterogenität der teilnehmenden Jugendlichen haben sich die interkulturellen Anforderungen an Pädagogen und Ausbilderinnen noch einmal deutlich erhöht.

Dies gilt auch für die Beschäftigten in den Maßnahmen zur Berufsorientierung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), die durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fachlich begleitet werden. Die in dieser Broschüre dargestellten Fallbeispiele basieren auf ihren Erfahrungen, die in den BMBF-initiierten Seminaren zur Interkulturellen Sensibilität aufgegriffen wurden (Laufzeit 2016–2019,

¹ Nach Zahlen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) haben im Jahr 2015 in Deutschland 476.649 Menschen Asyl beantragt. 2016 sind 745.545 Erst- und Folgeanträge eingegangen. Vgl. Bundeszentrale für Politische Bildung: Zahlen zu Asyl in Deutschland, 09.08.2019 <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/flucht/265708/asylantraege-und-asylsuchende> [zuletzt besucht 13.08.2019]

weitere Informationen hierzu siehe Box auf S. 31). Die Weiterbildung wurde ins Leben gerufen, um das pädagogische Fachpersonal für die Anforderungen der Arbeit mit multikulturellen Gruppen zu stärken.

Interkulturelle Sensibilität heißt: die eigenen kulturell geprägten Vorstellungen und Einstellungen hinterfragen, zunächst unvertraut wirkendes Verhalten nicht vorschnell bewerten und einen differenzierten Blick auf andere, ihren kulturellen Hintergrund, ihre Persönlichkeit und soziale Situation entwickeln können.

Viele junge Geflüchtete durchlaufen Kompetenzfeststellungsverfahren, Werkstatttage oder andere Elemente zur Berufsorientierung. Sie sprechen in der Regel zunächst wenig Deutsch und bringen unterschiedliche Lebens- und Bildungsbiografien mit. In der Berufsorientierung treffen zudem Wahrnehmungsgewohnheiten, Konzepte und Handlungsimpulse aufeinander, die auf unterschiedlichen kulturellen Selbstverständlichkeiten basieren. Das betrifft nicht nur die jungen Geflüchteten, die Vorstellungen und Erwartungen aus ihrem Heimatland mit nach Deutschland bringen. Auch die in der Berufsorientierung Beschäftigten stützen sich in der Kommunikation und ihrem Handeln auf oftmals unhinterfragte kulturelle Konzepte, mit denen dann junge Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung konfrontiert werden. In der Zusammenarbeit kann es dadurch zu Störungen und Missverständnissen kommen, die beidseitig irritieren und frustrieren. Im schlimmsten Fall kann dies zu Unzufriedenheit und zu einem Rückzug führen und eine suboptimale Begleitung der jun-

gen Menschen in ihrer Berufsorientierung zur Folge haben. Interkulturelle Sensibilität ist der Schlüssel, um Gründe für Irritationen zu erkennen und Missverständnisse auszuräumen oder zu bearbeiten.

Es geht also darum, eigene selbstverständliche Vorstellungen zu hinterfragen, den Blick auf die jeweils anderen zu erweitern und Schritt für Schritt praxisrelevante interkulturelle Handlungskompetenzen aufzubauen.

Diese Broschüre soll Fachkräfte in der täglichen Praxis unterstützen und sie dazu ermuntern, sich mit dem Thema interkulturelle Sensibilität intensiver zu beschäftigen. Der erste Teil führt in die allgemeinen Grundlagen des Konzepts ein und erläutert, worin sich interkulturelle Kompetenz von pädagogischem Fachpersonal bei Begegnungen mit Menschen aus anderen Kulturen im Einzelnen zeigt. Der zweite Teil geht auf die konkrete Praxis der Berufsorientierung ein. Anhand von Fallbeispielen werden irritierende oder missverständliche Situationen analysiert und es wird aufgezeigt, wie interkulturell sensible Begleitung zu einer gelungenen Kommunikation und Kooperation beitragen kann.



A woman with long brown hair, wearing a dark green blazer over a white collared shirt and a dark tie, is looking at a document she is holding. She has a slight smile. To her left, a man with dark hair and a beard is looking towards her. They appear to be in a professional setting, possibly a meeting or a classroom. A laptop is visible in the foreground, and a pen is in the woman's hand. The background is blurred, showing what looks like a modern office or library environment.

Interkulturelle Sensibilität – Eine Annäherung

Jeder Mensch ist durch Kultur geprägt

Von Geburt an entwickeln wir Menschen Vorstellungen von der Welt um uns herum und von uns selbst in dieser Welt. Dabei wachsen wir hinein in bereits existierende Perspektiven auf die Welt, den Menschen und Vorstellungen über das Miteinander: Was wird als gut oder böse betrachtet? Welches Verhalten gilt als richtig oder anständig? Wofür schämt man sich? Wie ist das Verhältnis zwischen den Geschlechtern, zwischen Alt und Jung, zwischen eigenen Interessen und denen anderer und vieles mehr. Bewusst werden uns unsere Vorstellungen und Werte häufig erst, wenn wir Menschen begegnen, die andere Antworten auf diese Fragen gelernt haben. Das merken wir zum Beispiel daran, dass diese Menschen anders handeln, als wir es erwarten würden. Interkulturelle Sensibilität beginnt damit, sich der prägenden Wirkung von Kultur bewusst zu werden. Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen, die uns „normal“ oder „selbstverständlich“ erscheinen, können in anderen Kulturen ein anderes Gewicht haben. Werte zählen also zu den kulturellen Selbstverständlichkeiten, die für Außenstehende meist nicht direkt wahrnehmbar sind. Man kann lediglich aus der Art, wie Menschen unter verschiedenen Umständen handeln, versuchen, sie zu erschließen.



Was ist Kultur?

„Kultur“ im Sinne der Broschüre meint die Summe von Vorstellungen, Konzepten, Einstellungen und Werten, die sich im Alltagsverhalten äußern und die eine Gruppe von Menschen miteinander teilt. „Kultur ist die Weise, in welcher Menschen sich verständigen, ihre Kenntnisse über die Einstellungen zum Leben weitergeben und entwickeln. Kultur ist das Muster der Sinnggebung, in dessen Rahmen Menschen ihre Erfahrungen deuten und ihr Handeln lenken“ (Clifford Geertz, 1973).²

Interkulturelle Sensibilität beginnt damit, sich der eigenen kulturellen „Selbstverständlichkeiten“ bewusst zu werden. Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen, die uns „normal“ erscheinen, können in anderen Kulturen ein anderes Gewicht haben.

² Es gibt keine einheitliche Definition für den Begriff Kultur. Weitere Definitionen lassen sich hier finden: https://www.bakoev.bund.de/SharedDocs/Downloads/LG_4/Praesentation_2016_Streit_Entknoten.pdf?__blob=publicationFile [zuletzt besucht 13.08.2019]

Die Beschreibung kultureller Unterschiede

In der Wissenschaft gibt es verschiedene Ansätze, Werte und Einstellungen zu beschreiben, auf deren Grundlage Menschen handeln.³ Zum Beispiel gibt es die Kulturdimensionen-Theorie von Geert Hofstede, die einen systematischen Rahmen zur Einschätzung der Unterschiede zwischen Nationen und Kulturen bietet. Die Theorie basiert auf dem Gedanken, dass sechs verschiedenen Kulturdimensionen Werte zugeordnet werden können. Den Dimensionen liegen Fragen zugrunde, mit denen jede Gesellschaft konfrontiert ist.

Werte nach Kulturdimension

hohe Machtdistanz ↔ niedrige Machtdistanz

Inwieweit wird erwartet und toleriert, dass Macht ungleich verteilt ist?

Individualismus ↔ Kollektivismus

Sollen individuelle Interessen oder die Anforderungen von Gruppen oder Gemeinschaften stärker berücksichtigt werden? Wie stark ermutigt eine Kultur ihre Mitglieder zu Konkurrenzverhalten und belohnt sie dafür?

Maskulinität ↔ Femininität

Wer ist für welche Aufgaben in der Gesellschaft zuständig (Rollenverteilung)? Wie stark strebt eine Gemeinschaft gleichgestellte Geschlechterrollen an?

hohe ↔ niedrige Unsicherheitsvermeidung

In welchem Maße fühlen sich die Mitglieder einer Kultur durch Unsicherheitssituationen bedroht und empfinden Regeln und Normen als hilfreich? Wie gehen wir mit dem Unbekannten um?

Langzeit- ↔ Kurzzeitorientierung

Welcher Zeithorizont bestimmt das Handeln der Menschen? Inwiefern ist die Gesellschaft darauf ausgerichtet, eher auf kurzfristigen Erfolg oder auf lang anhaltende Lösungen zu setzen?

Genuss ↔ Einschränkung

Wie genussorientiert ist die Freizeitgestaltung der Menschen? Wie offen wird Sexualität ausgelebt? Wird buntere bzw. weniger bunte Kleidung getragen? Besteht ein eher optimistischer bzw. pessimistischer Blick auf die Zukunft?

In jeder Gesellschaft wird man Personen finden, die diese Fragen ganz unterschiedlich beantworten. Allerdings gibt es auch immer wieder Antworten, die sehr häufig gegeben werden. Daher spricht man hier von kulturellen Handlungsorientierungen.

In der deutschen Gesellschaft wird das Individuum zum Beispiel eher dazu angehalten „seinen Weg zu gehen“ und dabei auch mal „gegen den Strom zu schwimmen“. In anderen Gesellschaften steht die Gruppe als Gesamtheit im Vordergrund, und ihr Stellenwert ist wichtiger als die Selbstverwirklichung der Gruppenmitglieder. Kollektivistisches und individualistisches Verhalten ist in allen Ländern und Kulturen zu finden, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. Bemerkenswert ist, dass ca. 96 Prozent der Weltbevölkerung in kollektivistisch geprägten Gesellschaften leben und somit die individualistischen in der Minderheit sind.⁴

Diese kulturellen Dimensionen definieren einen Rahmen, um die Sozialisationsbedingungen in einer bestimmten Kultur besser einschätzen zu können. Neben der „Kultur“ gibt es selbstverständlich auch andere Faktoren, die individuelle Verhaltensweisen und damit Begegnungen zwischen Menschen beeinflussen (vgl. S. 12). Ausgehend von den Dimensionen können keine individuellen Verhaltensweisen vorausgesagt werden, sie berücksichtigen keine individuellen Persönlichkeiten.

Dieser Hinweis sollte bei jeder interkulturell sensiblen Arbeit berücksichtigt werden. Im folgenden Text wird an mehreren Stellen auf einige dieser Kulturdimensionen Bezug genommen, um zu zeigen, worin Irritationen in der interkulturellen Arbeit verwurzelt sein können.

³ Nähere Informationen zu den Kulturdimensionen finden Sie im Lehrbrief 4: Kulturelle Unterschiede auf <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/interkulturell-sensible-berufsorientierung> [zuletzt besucht 17.03.2020]

⁴ Kumbruck, C. / Derboven, W. (2016): Interkulturelles Training – Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenzen in der Arbeit, S. 39, Springer-Verlag.



Bilder von anderen – Wie Stereotype uns in die Irre führen

Wenn sich Menschen begegnen, registrieren sie mehr oder weniger aufmerksam die Eigenarten ihres Gegenübers und bilden daraus Annahmen, Einschätzungen und Bewertungen. Bei dem ersten Kontakt mit einem anderen, uns zunächst fremden Menschen ist eine typische menschliche Vorbereitungsstrategie, zunächst auf bestimmte vorgefertigte Bilder einer Gruppe von Menschen zurückzugreifen. Wenn Sie mit einer Ihnen unbekanntem skandinavischen Geschäftsfrau in der Öffentlichkeit verabredet sind, suchen Sie die Menschenmenge möglicherweise nach einer großen, blonden, blauäugigen Frau ab. Bei der Wahrnehmung einer Person sind nicht nur objektiv beobachtbare Daten ausschlaggebend. Kulturelle Vorstellungen, aber auch subjektive Erfahrungen und Erinnerungen sowie in der Gesellschaft kursierende vorgefertigte Meinungen und Bilder können die Beurteilung massiv beeinflussen. Wenn sich Meinungen und Bilder auf Gruppen und ihre Mitglieder beziehen und deren Eigenschaften grob vereinfachen oder geradezu karikierend darstellen, spricht man von Stereotypen oder (im Fall der Bilder) von Klischees.

Stereotype in interkulturellen Begegnungen

Es gehört zum typischen Verlauf interkultureller Begegnungen, dass sich die beteiligten Personen, solange sie sich noch nicht persönlich kennengelernt

haben, weniger als individuelle Persönlichkeiten, sondern eher als Vertreterinnen und Vertreter ihrer Herkunftskultur betrachten. Gerade zu Beginn einer Begegnung leiten solche Fremdbilder auf beiden Seiten das Denken und Handeln. Es fällt schwer, die Kultur und die Persönlichkeit des Gegenübers differenziert wahrzunehmen. Quelle solcher Fremdbilder können überlieferte Berichte und Erzählungen, Bilder in den Medien und häufig auch von Ängsten gesteuerte Gerüchte sein. Fremdbilder spielen auch eine bedeutende Rolle bei Konflikten und Meinungsverschiedenheiten. In solchen Situationen werden häufig allgemein verbreitete Stereotype als vermeintliche Fakten benutzt, um zu begründen, warum die Zusammenarbeit mit Vertretern der Kultur X so schwierig ist.

Wenn wir eine Person aus einer anderen Kultur kennenlernen, möchten wir in der Regel erfahren, woher sie kommt oder welcher Religion sie angehört. Reicht es aber schon aus zu wissen, dass unser Gegenüber in Afghanistan aufgewachsen ist? In dem Land sind etwa 80 Prozent der Bevölkerung Sunniten – aber vielleicht steht ein Angehöriger der hinduistischen Minderheit vor uns. Ebenfalls 80 Prozent leben auf dem Land – aber vielleicht sprechen wir gerade mit jemandem aus der städtischen Mittelschicht, dessen Vater Inhaber eines Maschinenbaubetriebs ist.

Pünktlichkeit?

.....

Frau Groß arbeitet in einer Ausländerbehörde. Seit dem Anstieg der Flüchtlingszahlen hat ihre Arbeitsbelastung deutlich zugenommen. Einer Freundin erzählt sie: „Gestern hatte ein Student aus Togo einen Termin bei mir. Es war das erste Mal, dass ich mit einem Afrikaner zu tun hatte. Ein Kollege hatte mich schon vor deren Unzuverlässigkeit gewarnt. Der Mann konnte den Fortgang des Studiums nicht belegen, also habe ich ihm angeboten, mir den Nachweis heute Morgen nachzureichen. Und was ist passiert? Statt um halb acht wie verabredet, taucht er erst um Viertel vor elf in meinem Büro auf. Ich glaube, der fand das völlig normal. Termine und Pünktlichkeit scheinen die in Afrika gar nicht zu kennen. Die machen sich das Leben leicht und kommen einfach dann, wenn sie Lust haben.“

Um das Verhalten des Klienten zu erklären, greift die Sachbearbeiterin auf Stereotype zurück: Er kommt zu spät, weil angeblich alle Afrikaner unpünktlich sind. Andere Ursachen – eine Autopanne, ein krankes Kind, ein Missverständnis bei der Terminvereinbarung – scheinen ihr gar nicht erst in den Sinn zu kommen.



Aber selbst wenn ihre Erklärung zutreffen sollte, wäre es angemessen, sich mit einer Wertung zurückzuhalten. Dass ihr Klient „sich das Leben leicht macht“, kann aus seinem Verhalten jedenfalls nicht abgeleitet werden. Ihrem Urteil liegt vermutlich eher ein vager Eindruck zugrunde, den sie von „Menschen aus dieser Region“ hat. Das Verhalten des Klienten wird einseitig mit einer stereotypen Vorstellung seiner „Kultur“ erklärt und nicht differenziert wahrgenommen. Dieses Verhalten ist typisch menschlich, und möglicherweise haben Sie sich selbst auch schon dabei erwischt.

Das unreflektierte Festhalten an Stereotypen kann auch in die Irre führen, wenn es um die Zuschreibung von Geschlechtereigenschaften geht. Geschlechtsstereotype können von Kultur zu Kultur stark variieren und zuweilen in überraschender Weise von den von uns erwarteten abweichen. Wir übertragen oft unsere Geschlechtsstereotype zeitgleich in kulturelle Stereotype und können dadurch falsche Annahmen treffen.

Frauen und Männer

.....

In Deutschland hält sich das Klischee, dass Frauen gefühlsbetont sind und Männer rational. Im Iran ist es dagegen eher umgekehrt: Dort gelten Männer als das emotionale Geschlecht, während logisches Denken und ein Sinn fürs Praktische eher den Frauen zugeschrieben werden.



Die Funktion von Stereotypen

„Stereotyp“ ist im Alltagssprachgebrauch ein eher negativ besetzter Begriff. Die Bildung und Verwendung von Stereotypen haben jedoch einige für die psychische Regulation wichtige Funktionen: Einerseits geben uns Stereotype eine Orientierung und Sicherheit in einem neuen Umfeld und ermöglichen eine erste Erklärung unbekanntem oder unklarem Verhalten. Darüber hinaus stützen sie die Identität und dienen als Identifikations- und Abgrenzungsprozess.

Der Unterschied zum Vorurteil

Eine entscheidende Frage ist, wie flexibel Personen mit solchen Generalisierungen von Gruppen umgehen. Relativieren sie Stereotype als einen ersten Hinweis auf Eigenschaften eines Teils dieser Gruppe? Oder halten sie selbst bei widersprechenden Informationen an ihren stereotypen Vorstellungen fest? In diesem Fall würde man von „Vorurteil“ sprechen.

In der Zusammenarbeit mit jungen Geflüchteten können uns zu starke und zu simple generalisierende Vorstellungen völlig in die Irre führen. Wenn wir jedoch offen

sind für Wahrnehmungen, die den stereotypen Bildern nicht entsprechen, können wir viel differenzierter Unterschiede und überraschende Gemeinsamkeiten entdecken.

Ein Hauptproblem von Stereotypen liegt in der falschen oder zu starken Verallgemeinerung: Es wird eine Aussage über die Gruppe getroffen, die die Unterschiedlichkeit der Personen darin nicht berücksichtigt. Wer als Individuum mit diesem Stereotyp bedacht wird, fühlt sich (zu Recht) nicht fair behandelt.

Auch wir haben Schneemänner gebaut

Auch wir halten beim Husten die Hand vor den Mund und lassen Frauen den Vortritt. In den Schulen haben unsere Kinder Englisch gelernt sowie Geige, Oboe oder Trompete gespielt. Wenn es im Winter geschneit hat, dann haben unsere Kinder Schneemänner gebaut – mit einer Mohrrübe als Nase und einem dicken Schal um den Hals. Wir haben Zugang zum Mittelmeer. Die Frauen trugen Bikinis und bräunten sich in der Sonne. Wir hatten auch Buchmessen und Büchereien (...) und wir konnten Freud, Hegel, Kafka und Hemingway lesen. Wir spielten Schach, gingen campen und feierten jedes Jahr den Valentinstag – auch in Syrien schenkten sich die Liebenden Blumen und Parfüm. Wir waren und sind verrückt nach Fußball und fieberten den wöchentlichen Spielen der Lokalmannschaften entgegen. (...) Wir haben viel Natur und wilde Tiere, und obwohl es in biblischen Zeiten deutlich mehr Wildtiere gab, gibt es immer noch Wildschweine, Wölfe und Wildkatzen. Die Kirchen waren – einige sind es noch – wunderschön und sehr nahe an den Moscheen gelegen.

Yahya Alaous, Journalist aus Syrien⁵

⁵ Yahya Alaous, 42, arbeitete in Syrien als Journalist und floh mit seiner Familie nach Berlin. In der Süddeutschen Zeitung schreibt Yahya Alaous regelmäßig über „Mein Leben in Deutschland“. Das Zitat ist aus dem Artikel „Auch wir haben Schneemänner gebaut...“, erschienen in der Süddeutschen Zeitung, 14.02.2017 [<https://www.sueddeutsche.de/politik/mein-leben-in-deutschland-auch-wir-haben-schneemaenner-gebaut-1.3378128>] [zuletzt besucht 13.08.2019]

Kulturelle Mehrfachzugehörigkeit – Mehr als nur eine Kultur

Wenn eine in der Berufsorientierung beschäftigte Person weiß, dass die Jugendliche, mit der sie gerade arbeitet, aus Syrien, der Türkei oder aus Afghanistan kommt, dann weiß sie noch nicht allzu viel über sie. Sie hat lediglich einen (dürftigen) ersten Anhaltspunkt für Vermutungen. Das Herkunftsland allein verrät nichts darüber, welche Sprache(n) die Jugendliche spricht, welcher Religion sie angehört, welcher Schicht oder welchem Milieu ihre Familie zuzurechnen ist, welche Orte und welche Bildungslaufbahn sie geprägt haben.

Woher kommt sie?

.....

Kalpana ist 16 Jahre alt. Sie ist mit drei Jahren aus Sri Lanka als Angehörige der tamilischen Minderheit mit ihren Eltern nach Deutschland eingewandert. Während ihre Eltern auch heute noch nur gebrochen Deutsch sprechen, ist Kalpanas Deutsch akzentfrei. Sogar den

Tonfall der Region hat sie angenommen. Bei Behörden-gängen nehmen die Eltern Kalpana meist mit, damit sie ihr Anliegen besser ausdrückt und auch die Antworten ins Tamilische übersetzt. An den Wochenenden verbringt sie viel Zeit mit ihrer Familie, den Eltern und zwei jüngeren Geschwistern. Oft treffen sie sich mit anderen tamilischen Familien. Kalpana mag diese Besuche, um auf diese Weise den Kontakt zur Herkunftskultur ihrer Eltern zu pflegen. Für das Kochen, das zur Vorbereitung auf einen Besuch gehört, interessiert sie sich zum Leidwesen ihrer Mutter kaum. Wenn sie keine Zeit mit der Familie verbringt, trifft sich Kalpana in der Stadt mit ihren deutschen oder deutsch-marokkanischen Freundinnen. Sie treffen sich meist vor einer Einkaufspassage, schauen sich Geschäfte an oder essen Pizza. Manchmal gehen sie in den Park, um Fußball zu spielen. Kalpana und ihre Freundinnen schwärmen für einen deutschen Nationalspieler. Sie möchte nach dem Fachabitur Soziale Arbeit studieren.





Wie das Beispiel von Kalpana zeigt, gehört jede Person unterschiedlichen sozialen Gruppen an und übernimmt mehr oder weniger von deren Wertvorstellungen, ihrem Sprachgebrauch und ihren Alltagspraktiken. „Mehr oder weniger“ bedeutet, dass das Individuum nicht zwangsläufig eine bestimmte kulturelle Identität übernimmt, sondern sich zu all diesen Einflüssen „positioniert“, d. h. manche Dinge übernimmt, andere ablehnt.

Die Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen und deren Kultur nennt man „kulturelle Mehrfachzugehörigkeit“. Sie ist ein Kennzeichen moderner, in sich stark differenzierter Gesellschaften.

Ein Bewusstsein für Mehrfachzugehörigkeiten hilft uns, die kulturellen Facetten einer Person genauer einzukreisen: Mit wem arbeiten wir zusammen, wen genau haben wir da vor uns? Die Tochter einer reichen Familie aus Damaskus oder eines Landarbeiters aus der Vorstadt? In welchen Sprachgemeinschaften ist die Person sozialisiert worden? Welche Einflüsse der Herkunftsfamilie lassen sich ausmachen? Wie wirken sich der Beruf der Eltern oder berufliche Vorstellungen älterer Geschwister aus? Hat eine religiöse Sozialisation einen starken oder schwachen Einfluss? Welche Orientierung hat eine junge Geflüchtete von ihren Peers übernommen? Wie lange lebt der oder die Jugendliche bereits in Deutschland? Die kulturelle Mehrfachzugehörigkeit einer Person wahrzunehmen und in der Zusammenarbeit zu berücksichtigen, bewahrt davor, ihre Persönlichkeit auf nur einen kleinen Teilausschnitt zu reduzieren.

Die aus all diesen Bezügen stammenden Identifikationen können sich ergänzen und überlappen, aber sie können auch in ein gewisses Spannungsverhältnis zueinander geraten. Während im familiären Zusammenleben zum Beispiel die Werte aus dem Herkunftsland vorherrschen, orientieren sich Jugendliche bei schulischen Themen oft an ihren Mitschülerinnen und Mitschülern. Spannungen können entstehen, wenn der eine Bereich in den anderen hineinwirkt, zum Beispiel, wenn die Familie starken Einfluss auf die Berufswahl ihres Kindes ausüben will (siehe dazu S. 22).

„Gefährlich wird es, sobald eine einzige Identität bestimmend wird, sobald man nur noch Muslim ist, Christ, Deutscher, Iraner oder meinetwegen Anhänger eines bestimmten Fußballclubs oder eines Popstars. Dann wird aus der pragmatischen Einschränkung, die jede Art von Identifizierung bedeutet, eine reale Verstümmelung der Persönlichkeit.“

Navid Kermani⁶

⁶ Seine kulturellen Mehrfachzugehörigkeiten beschreibt Navid Kermani in „Lob der Differenz“. In: Wer ist wir? Deutschland und seine Muslime. C.H. Beck Verlag, München, 3. Aufl. 2014, S. 26.



Nicht nur Kultur – Eine Erweiterung unseres Blicks auf interkulturelle Situationen

Allgemeingültige Aussagen über Menschen mit Fluchterfahrung zu treffen, ist kaum möglich. Sie stammen aus vielen Ländern, Regionen und Milieus und sprechen verschiedene Sprachen. Sie unterscheiden sich in ihrer ethnischen Herkunft und religiösen Zugehörigkeit ebenso wie in ihrem schulischen und beruflichen Bildungsstand. Um die jungen Menschen in der Berufsorientierung erfolgreich begleiten zu können, müssen wir den Versuch machen, ihr Verhalten und die zugrunde liegenden Motive und Beweggründe besser zu verstehen. Ein Gespür für die zahlreichen kulturellen Einflüsse, denen jeder Mensch unterliegt, ist da hilfreich – aber reicht das? Dazu eine Fallgeschichte einer Mitarbeiterin aus der Berufsorientierung:

Fehlzeiten

.....

In der nächsten Woche standen die Werkstatttage an. Es wurde eine Gruppe von elf Jungen und zwei Mädchen angemeldet. Am ersten Tag waren alle anwesend. Das eine Mädchen war aus Somalia und das andere aus Syrien. Die restliche Woche fehlte das Mädchen aus Syrien.

Was war geschehen? Warum ist die Schülerin nicht mehr in der Bildungsstätte erschienen?

Nicht jedes Verhalten ist kulturell bedingt – Das Kultur-Person-Situation-Modell (KPS-Modell)

Die Versuchung ist groß, den kulturellen Hintergrund für das Verhalten des Mädchens, ihre Abwesenheit bei den Werkstatttagen, verantwortlich zu machen. Aber gibt es nicht noch andere Einflussfaktoren, die das Verhalten erklären könnten? Eine vorschnelle Interpretation der Situation kann in die Irre führen. Mit interkultureller Sensibilität geht man davon aus, dass es neben der Kultur weitere Einflussfaktoren für das Verhalten von Menschen gibt. Es wird auch von individuellen Persönlichkeitsmerkmalen oder der Situation bestimmt.

Um sich dem Verhalten der syrischen Schülerin interkulturell sensibel zu nähern, lässt sich das sogenannte KPS-Modell⁷ anwenden.

⁷ Leenen, W. R. / Grosch, H. (1998): Interkulturelles Training in der Lehrerfortbildung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung, S. 317–340. Bonn: BZpB

Es unterscheidet zwischen drei Faktoren, die das Verhalten von Menschen bestimmen:

- **kulturelle Einflüsse (K)** – zum Beispiel bestimmte Schamvorstellungen oder ästhetische Präferenzen, die in einem Milieu üblich sind;
- **personale Faktoren (P)** – dabei kann es um biografische Bedingungen (z. B. Pubertät), individuelle Vorerfahrungen oder auch um eine aktuelle Stimmungslage gehen;
- **sozial-situative Faktoren (S)** – zum Beispiel kurzfristige Gegebenheiten und daraus resultierende Befindlichkeiten oder aber auch Machtstrukturen in einer sozialen Situation.

Das Verhalten der Schülerin könnte auf ihre **kulturelle Herkunft** zurückzuführen sein. Erste Anhaltspunkte über ihre vermutliche Kulturzugehörigkeit lassen sich schnell ermitteln. Sie kommt aus Syrien. In Syrien sind etwa 74 Prozent der Bevölkerung sunnitische Muslime und ca. 10 Prozent Christen. Die Mehrheitsbevölkerung in Syrien bilden mit rund 90 Prozent die Araber, die sich mit der arabischsprachigen Bevölkerung der Nachbarländer kulturell verbunden fühlen. Die zweitgrößte Volksgruppe mit eigener Sprache sind die Kurden. Ist die Schülerin möglicherweise strenggläubige Muslimin und sollte von daher nicht alleine in einer Gruppe mit Jungen sein? Wir wissen es nicht. Sie könnte auch nicht gläubig oder Christin sein.

Prüfen wir den Einflussfaktor **Person**. Finden wir ihr Fehlen deshalb so sonderbar, weil es sich um eine sonst so gewissenhafte Schülerin handelt? Ist sie tatsächlich religiös oder erscheint uns das nur so? Ist sie vielleicht gar nicht an einer Ausbildung interessiert, da sie studieren will und den Rest der Woche lieber am Schulunterricht teilnehmen möchte? Ist sie in der Phase der Pubertät und den Jungs gegenüber zu schüchtern?

Schließlich könnte die Irritation in der **Situation** begründet liegen. Ist sie selbst vielleicht krank geworden oder musste sie sich um kranke Angehörige kümmern? Oder musste sie sich zusammen mit der Familie an einen neuen Wohnort begeben, zum Beispiel durch eine Umverteilung durch die Behörden oder eine Familienzusammenführung?



Sich interkulturell kompetent zu verhalten, heißt, sich nicht vorschnell auf eine Erklärungsrichtung festzulegen, sondern alle Aspekte zu berücksichtigen und abzuwägen. Das kann bedeuten, dass man zunächst nur mit Vermutungen arbeitet, die man im weiteren Verlauf des Kennenlernens wieder verwerfen muss.

Interkulturelle Sensibilität berücksichtigt sowohl kulturelle, personelle als auch sozial-situative Einflussfaktoren zur Erklärung von Verhalten. Wir agieren „kulturblind“, wenn wir Verhalten ausschließlich mit personalen und situativen Einflüssen erklären (also den Faktor Kultur ausblenden). Dagegen nennen wir es „kulturalistisch“, wenn personale und situative Aspekte überhaupt nicht berücksichtigt werden und hinter einem Verhalten ausschließlich Kultur als Einflussfaktor gesehen wird.

Was willst du damit sagen? – Wie Kommunikation die interkulturelle Begegnung beeinflusst

„Man kann nicht nicht kommunizieren“ – so lautet die erste Grundregel der Kommunikationstheorie von Paul Watzlawick. Sobald Menschen sich von Angesicht zu Angesicht begegnen, findet – ob beabsichtigt oder nicht – ein Austausch statt. Das gilt für alle Menschen und ganz unabhängig von ihrer Kultur. Zwischenmenschliche Kommunikation vollzieht sich nicht nur über Sprache, sondern gleichzeitig auch über weitere Ausdrucksmittel wie Sprechrhythmus, Tonhöhe und Lautstärke, aber auch über Gestik, Mimik und nicht zuletzt über den Körperabstand. Eine Vielzahl verschiedener kommunikativer Mittel wird gleichzeitig und eng miteinander verwoben eingesetzt.

Kulturelle Unterschiede betreffen nicht nur die Sprache, sondern auch alle anderen kommunikativen Ausdrucksmittel. Auch die grundsätzliche Einstellung zur Kommunikation ist von Kultur zu Kultur sehr verschieden. Interkulturelle Kommunikation ist somit nicht nur aufgrund unterschiedlicher Sprachen oder Sprachkenntnisse schwierig. In Deutschland zum Beispiel könnten

ein lascher Händedruck bei einer Begrüßung, der im Raum schweifende Blick bei einer Beratung, sehr dichtes Heranrücken beim Gespräch, überschwängliches Lob oder übertriebene Dankesbekundungen als irritierend wahrgenommen werden. Es zeigt sich, dass nicht nur die Ausdrucksmittel, die in der Kommunikation eingesetzt werden, unterschiedliche Bedeutung haben können.

Kulturelle Standards unterscheiden sich auch dahingehend, was überhaupt als befriedigende Kommunikation angesehen wird. Die Gesprächspartnerinnen und -partner können mit der Kommunikation sehr unterschiedliche Ziele verbinden. In Deutschland legt man zum Beispiel großen Wert darauf, Sachverhalte zu klären. Es gilt als Stärke, wenn man Meinungsunterschiede anspricht und Probleme offen benennt. Überschwängliches Lob oder ausführliche Dankesbekundungen werden als unangemessen und übertrieben betrachtet. In stärker kollektivistisch geprägten Kulturen kann gerade dieses Verhalten vielleicht wichtig sein, um ein harmonisches Miteinander zu erzeugen und den Gruppenzusammen-



halt zu festigen. Auch die Frage, was Gegenstand der Alltagskommunikation sein sollte (z. B. Erkundigungen nach dem Wohlergehen der Familie) und was nicht angesprochen werden darf, wird von verschiedenen Kulturen unterschiedlich beantwortet.

Wenn Jugendliche nicht nachfragen

.....

In der Werkstatt erklärt der Ausbilder Frank dem Praktikanten Aldin, wie man die Drehbank bedient. Aldin hört die ganze Zeit aufmerksam zu, ohne etwas zu sagen. Frank fragt Aldin zum Abschluss, ob er alles verstanden habe. Aldin antwortet mit „Ja“. Frank will ganz sichergehen und ergänzt: „Aldin, wenn du Fragen haben solltest, dann kannst du mich jederzeit fragen. Okay?“ Aldin schaut in Richtung Werkbank und sagt: „Ja, Herr Frank.“ Im späteren Verlauf sollte sich jedoch herausstellen, dass Aldin die Erklärungen des Ausbilders nicht verstanden hat.

Dieses „Ja, hab' ich verstanden“ haben die meisten in der Berufsorientierung Beschäftigten schon einmal in der einen oder anderen Form gehört, dann im Nachgang aber vielleicht mitbekommen, dass durchaus nicht alles verstanden wurde.

Auf den Hamburger Kommunikationswissenschaftler Friedemann Schulz von Thun geht das Modell des „Nachrichtenquadrats“ zurück.⁸ Anhand des Nachrichtenquadrats lässt sich zeigen, wie es zu solchen Missverständnissen kommt. Nach diesem Modell umfasst jede kommunikative Botschaft vier Bedeutungsaspekte:

1. Der **Sachaspekt** bezieht sich auf den angesprochenen Sachverhalt bzw. den Inhalt einer Mitteilung.
2. Der **Selbstkundgabeaspekt** beinhaltet eine Mitteilung über den Zustand des Kommunikators, etwa über seine Befindlichkeit, seine Bewertungen, seinen Gefühlszustand, seine Anliegen.
3. Der **Beziehungsaspekt** bringt zum Ausdruck, wie der Sprecher die Beziehung zu dem Kommunikationspartner erlebt und bewertet.
4. Der **Appellaspekt** betrifft die in einer Aussage enthaltene Aufforderung an den Kommunikationspartner, etwas zu tun oder zu unterlassen.

⁸ Schulz von Thun, F. (1981): *Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen*. Hamburg: Rowohlt.

Aus Sicht des Ausbilders Frank wird die Kommunikation so verstanden:

Für den Ausbilder Frank steht die Sachebene im Vordergrund. Ihm ist es wichtig, die Funktionsweise der Drehbank zu erklären, damit Aldin sie sachgemäß bedienen kann. Auch aus rechtlichen Gründen ist das geboten, um bei Unfällen abgesichert zu sein. Die Beziehungsebene zu Aldin sieht er als eine Zusammenarbeit im Dialog mit einer relativ flachen Hierarchie. Er überlässt Aldin die Entscheidung, zu fragen oder nicht zu fragen, und verzichtet darauf, sein Wissen zu überprüfen. Zugleich macht Frank deutlich, dass er für Nachfragen offen ist (Selbstkundgabe), und bittet Aldin darum, bei Bedarf auf ihn zuzukommen (Appell).

Aldin hingegen hat vielleicht eher diese Sichtweise auf die Kommunikation:

Bei Aldin steht vermutlich die Beziehungsebene im Mittelpunkt. Er sagt „Ja, Herr Frank!“, weil für ihn die Sachebene nicht ganz so wichtig wie die Beziehungsebene ist. Es widerstrebt ihm, in der Sache zu widersprechen, weil er respektvoll gegenüber seinem Meister auftreten will. Die Beziehung ist für ihn hierarchisch. Er möchte auch nicht gern offenbaren, ob er das Gesagte wirklich verstanden hat. Er wartet lieber ab, als zuzugeben, dass er noch Fragen hat. Zudem findet er es schwierig und peinlich, erklären zu müssen, wo für ihn Klärungsbedarf besteht. Viele Fragen an den Meister zu stellen, wirkt auf ihn wie ein Infragestellen des Meisters und seiner Fähigkeit, etwas gut zu erklären. Seine Haltung könnte den Appell enthalten, dass der Ausbilder ihn doch weiter kontrollieren sollte. Es gehört aus seiner Sicht zu den Kompetenzen eines Chefs zu merken, ob Aldin die Aufgabe bewältigen kann oder nicht.



Im konkreten Einzelfall können nur einer oder auch mehrere dieser Gründe eine Rolle spielen. Sensibilität in der interkulturellen Kommunikation bedeutet, dem Reflex der vorschnellen Interpretation einer Situation nicht nachzugeben, sondern bei auftretenden Missverständnissen im Austausch gegenseitiges Verständnis herzustellen. Dafür ist es wichtig, eine kommunikative Situation nicht nur aus den eigenen Wertmaßstäben und dem gewünschten Kommunikationsverhalten heraus zu beurteilen, sondern die Perspektive des Gegenübers einzubeziehen. Es kann hilfreich sein, dieses „Ja, ich habe verstanden“ kritisch zu hinterfragen: Hat die Person wirklich alles verstanden oder traut sie sich einfach nicht, „Nein“ zu Ihnen zu sagen oder nachzufragen? Um sicherzugehen, ob Sie verstanden wurden, lassen Sie sich zeigen oder in eigenen Worten wiedergeben, was bei der/dem Jugendlichen angekommen ist.

Um eine Beziehungsebene aufzubauen, achten Sie darauf, mit den Teilnehmenden nicht nur auf der Sachebene zu kommunizieren. Fragen Sie zum Beispiel auch nach dem persönlichen Befinden und der Familie. Zeigen Sie durch Ihr Verhalten Interesse und Wertschätzung. Um die Beziehungsebene nicht zu beschädigen, sollten Sie Kritik und Probleme möglichst unter vier Augen besprechen und das Wie und Warum erklären.

Zusammenfassung

In der Arbeit mit jungen Geflüchteten gibt es eine Vielzahl von Einflussfaktoren, die eine Rolle dabei spielen, wie Begegnungen und Handlungssituationen zwischen den Beschäftigten der Berufsorientierung und den Teilnehmenden verlaufen und wie sie von allen Beteiligten empfunden werden. Es dürfte unmöglich sein, in jeder Situation alle geschilderten Faktoren im Kopf zu haben und im professionellen Handeln zu berücksichtigen. Wichtig ist aber, sich ihrer Existenz bewusst zu sein und die eigenen Wahrnehmungen und Haltungen regelmäßig zu hinterfragen, um dadurch den Blick auf andere, ihren kulturellen Hintergrund und die gegebene Situation zu verändern. Dafür bedarf es interkultureller Kompetenz und Sensibilität.

Der erste Teil der Broschüre hat einen eher theoretischen Überblick über die Einflussfaktoren gegeben, die in der Berufsorientierung interkulturell sensibel mitgedacht werden müssen. Im zweiten Teil wird es nun darum gehen, welche konkreten pädagogischen Herausforderungen sich daraus für das Handlungsfeld Berufsorientierung ergeben.

Ausblick Berufsorientierung

Mit den folgenden Ausführungen möchten wir Sie dafür sensibilisieren, sich einige Besonderheiten in Ihrer Arbeit in der Berufsorientierung mit Geflüchteten bewusst zu machen. Die dabei ausgewählten Beispiele können auf Migrantinnen und Migranten mit Fluchthintergrund zutreffen; das heißt aber nicht, dass hier geborene Jugendliche sie nicht genauso erleben können: Zum Beispiel fällt es auch Deutschen schwer, das Bildungssystem mit seiner Vielzahl an Berufen und Zugangswegen zu durchschauen. Für neu zugewanderte Jugendliche gilt das in besonderem Maße, weil sie nicht im deutschen Schul- und Berufsbildungssystem aufgewachsen sind. Deswegen bedarf es an dieser Stelle besonderer interkultureller Sensibilität.



Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung



Berufswünsche und Berufsvorstellungen

Junge Geflüchtete haben genauso wie deutsche Jugendliche eine Idee davon, was ein guter und was ein schlechter Beruf ist oder was ein geeigneter Beruf für einen Mann oder eine Frau ist. Diese Vorstellungen können denen von Deutschen ähneln, sich aber auch unterscheiden.

Die Herausforderung in der Berufsorientierung liegt darin, erst einmal zu erkennen und anzuerkennen, dass die jungen Geflüchteten aus ihren Heimatländern eigene Berufswünsche und Vorstellungen mitbringen, die für die Mitarbeitenden, die in Deutschland aufgewachsen sind, ungewöhnlich klingen. Was sind die Gründe? Die Berufsbilder der Jugendlichen sind geprägt von dem Vorwissen, das sie aus ihren Ursprungsländern mitgebracht haben, vom Bildungs- und Ausbildungssystem und von Vorbildern aus ihrer Heimat. Welches Vorwissen und welche Erwartungen die Jugendlichen genau mitbringen, können Sie als Fachkraft in der Berufsorientierung vermutlich meist nicht einschätzen.

Die Vorstellungen der Geflüchteten vom Berufsleben in Deutschland können jedoch sehr weit von der Realität entfernt sein.

„Viele wollen Kfz-Mechaniker werden, aber das gibt es in Deutschland nicht mehr. Autos sind Computer, da werden nur noch Teile getauscht.“⁹

Viele Geflüchtete bringen trotz ihres jungen Alters auch schon Berufserfahrung mit. Praxiserfahrungen können ein Vorteil sein, allerdings sind die Tätigkeiten eines Kfz-Mechanikers im Irak oder eines Bäckers in Syrien mit den Berufsinhalten in Deutschland oft nicht vergleichbar. Dies liegt neben den unterschiedlichen Anforderungen mitunter auch an den verschiedenen Schul- und Berufsbildungssystemen, die andere Grundlagen vermittelt haben.

⁹ <https://www.neuepresse.de/Region/Garbsen/Nachrichten/Fluechtlinge-werden-in-Garbsen-Berenbostel-auf-den-Beruf-vorbereitet> [zuletzt besucht 14.08.2019]

Unterschiede in den Berufsbildungssystemen

In den meisten Ländern sind Ausbildungen stark schulisch geprägt, Kurzqualifikationen oder eben Anlern Tätigkeiten. Die Erfahrung zeigt, dass die theoretischen Inhalte dieser Ausbildungen oft kaum vergleichbar sind und die praktischen Inhalte meistens fehlen. Einige Berufe, für die man in Deutschland eine Ausbildung braucht, sind in den Hauptherkunftsländern akademisch angelegt. Wer zum Beispiel in Syrien oder dem Irak Augentoptiker/-in oder Zahntechniker/-in werden will, muss an einem technischen Institut studieren. Auch Pflegeberufe sind in den meisten Ländern außer in Deutschland zumeist akademisch organisiert.¹⁰ Berufsaspirationen von Ge-

flüchteten beruhen daher oft auf dem erforderlichen Qualifikationsniveau für einen Beruf im Herkunftsland.

Ausführliche Informationen zu den Schul- und Berufsbildungssystemen der Hauptherkunftsländer finden Sie im Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (BQ-Portal) des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

www.bq-portal.de



¹⁰ Vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article171748044/Berufsausbildung-Fluechtlinge-passen-nicht-ins-deutsche-System.html> [zuletzt besucht 14.08.2019]

Das komplexe deutsche Berufsbildungssystem

Das deutsche Berufsbildungssystem ist vielschichtig. Es gibt weit über 300 anerkannte duale Ausbildungsberufe, hinzu kommen mehrere Hundert schulische Ausbildungsberufe und rund 20.000 Bachelor- und Masterstudiengänge.¹¹ Technisierung und Spezialisierung haben zu einer Vielzahl neuer Studiengänge und Berufe mit breit gefächerten fachlichen Anforderungen geführt. Viele Traditionsberufe sind von der Bildfläche verschwunden oder wurden umfassend modernisiert.

Wenn Sie mit Geflüchteten zusammenarbeiten, sollten Sie bedenken, dass diese in der Regel nicht genau durchschauen, wie das (Berufs-)Bildungssystem in Deutschland funktioniert. In ihren Herkunftsländern führen nach der Schule vor allem zwei Wege in den Beruf: ein Studium oder eine Tätigkeit als ungelernete Hilfskraft. Die duale Ausbildung, die junge Menschen in der Berufsschule und in einem Ausbildungsbetrieb auf einen Beruf vorbereitet und die Grundlage für ein erfolgreiches Berufsleben bilden kann, ist ihnen weitgehend unbekannt. Oftmals stimmen die Vorstellungen der Geflüchteten (und ihrer Familien) von Berufen nicht überein mit den tatsächlichen Anforderungen in den Berufen und der Berufsausbildung. Ebenso komplex wie die Berufsprofile in Deutschland sind die notwendigen Voraussetzungen oder die möglichen Wege beim Übergang von der Schule in den Beruf sowie die Vielzahl der Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen in diesem Feld. Die Institutionen der Berufsorientierung und Berufsausbildung sind selbst zu einem ausdifferenzierten Teilsystem unserer Gesellschaft geworden.

Auch für in Deutschland sozialisierte Jugendliche ist die Vielzahl an Möglichkeiten auf dem Weg ins Berufsleben nur schwer verständlich. Anders als jungen Geflüchteten ist deutschen Jugendlichen jedoch in der Regel bewusst: Bei der Berufswahl gibt es vielfältige Möglichkeiten und ein extrem komplexes Unterstützungssystem mit vielen Akteuren.

¹¹ Statistiken zum Thema Ausbildung. statista. Das Statistik-Portal. Vgl. <https://de.statista.com/themen/57/ausbildung/> [zuletzt besucht 14.08.2019]

Undurchsichtige Vielfalt an Rollen und Zuständigkeiten

Der Berufswahlprozess wird begleitet von Institutionen und Personen, die die Jugendlichen bei der Orientierung unterstützen. Manche Rollen kennen die Geflüchteten aus ihrem Heimatland, zum Beispiel Lehrkräfte in der Schule. In Deutschland treffen sie aber zusätzlich auf Personen, deren Zuständigkeiten sie nicht sofort einordnen können. Von Maßnahmen wie dem Berufsorientierungsprogramm mit Potenzialanalyse und Werkstatttagen haben sie noch nie gehört. Worin besteht die Aufgabe von Ausbilderinnen, Berufsberatern und Berufseinstiegsbegleitern? Welche Rolle haben die Projektleiterinnen und Sozialpädagogen während der Berufsorientierung?

Das mangelnde Wissen über die Aufgaben- und Rollenverteilung kann dazu führen, dass die Jugendlichen dem Personal nicht das nötige Vertrauen entgegenbringen.

In der Beratung

.....

Farid schwärmt der Berufsberaterin ständig von seiner Lehrerin vor. Sie hat immer Zeit für ihn und hat ihm schon bei vielen Problemen geholfen. Im Beratungsverlauf kommt Farid immer wieder auf sie zu sprechen. Die Beraterin hat den Eindruck, dass er sich an diese Lehrerin klammert und gar nicht bereit ist, sich auf ihre Beratung einzulassen.

In der Zeit des Ankommens in Deutschland haben manche junge Geflüchtete zu einer Person, die ihnen in der Anfangsphase begegnet ist, besonderes Vertrauen gefasst. Das kann tatsächlich der Lehrer oder die Lehrerin sein, weil die Lehrer-Schüler-Beziehung eine soziale Rollenkonstruktion ist, die junge Geflüchtete aus ihrem Heimatland kennen. Eine Lehrerin oder ein Meister sind dort fraglos Autoritäten.

Vielen Menschen fällt es leichter, sich an eine Person zu wenden, zu der sie bereits eine Beziehung aufgebaut haben. Dabei ist dann vielleicht weniger relevant, ob diese Person tatsächlich über die notwendige Information, Kompetenz oder Zuständigkeit verfügt.



Unterschiedliche Geschlechterklischees

In allen Ländern gibt es klischeehafte Vorstellungen davon, was typische Frauen- und Männerberufe sind. Um welche Berufe es sich dabei handelt, unterscheidet sich von Kultur zu Kultur. Teilweise übertragen wir unsere eigenen Geschlechterklischees auf die jugendlichen Migranten und Migrantinnen und verschonen dabei einige Chancen für die jungen Menschen und auch für uns, um zum Beispiel dem Fachkräftemangel zu begegnen. So fällt vielen Mitarbeitenden bei den Werkstatttagen auf, dass männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund oft eine viel positivere Haltung zum Friseurberuf haben als ihre deutschstämmigen Mitschüler. Auch das Verhalten von Mädchen, das unseren Geschlechterklischees nicht entspricht, kann uns sehr überraschen.

Passendes Angebot?

.....

In dieser Woche wurden die Berufsfelder Schweißtechnik und Maler/Lackierer in der Berufsorientierung für Geflüchtete durchlaufen. Unter den Geflüchteten befanden sich auch vier junge Frauen. Für diese wurden die Berufsfelder Friseur/Kosmetik angeboten. Zwei Frauen wählten jedoch Maler/Lackierer, die beiden anderen Teilnehmerinnen entschieden sich für das Berufsfeld Schweißtechnik.

Dies ist ein Beispiel dafür, dass wir mit unseren stereotypen Rollenangeboten (Friseurberuf für Frauen) nicht unbedingt auf die gleichen stereotypen Erwartungen stoßen. Zum Beispiel teilt man nicht überall die Vorstellung, dass Technik vor allem Männer anspricht.¹² In Ägypten oder im Iran entscheiden sich Frauen relativ oft für ein technisches Fach. Spricht

man sie darauf an, reagieren sie überrascht, da es für sie ganz normal ist.

In vielen muslimischen Ländern ist die Quote der Frauen, die ein MINT-Fach¹³ studieren, deutlich höher als in vielen europäischen Ländern und den USA. In Tunesien liegt der Anteil der Studentinnen in den MINT-Fächern bei 50 Prozent, in Jordanien teilweise bei 75 Prozent. Im Iran haben Frauen in manchen technischen Fachgebieten die Hörsäle zu 70 Prozent erobert.¹⁴ Das liegt zum einen daran, dass Lehrtätigkeiten in diesen Ländern als typisch weiblich gelten. Deshalb gibt es in den MINT-Fächern viele Dozentinnen – und damit auch Rollenvorbilder für Studentinnen. Andererseits haben Natur- und Ingenieurwissenschaften in islamisch geprägten Staaten keinen so hohen Stellenwert wie die geisteswissenschaftlichen Fächer. Philosophie und Religion sind weitgehend in Männerhand.¹⁵

Klischeebilder in den Köpfen von Lehrerinnen und Berufsberatern, die es erstens nicht für möglich halten, dass ein MINT-Beruf etwas für Mädchen ist und zweitens schon gar nicht auf die Idee kommen, dass eine junge Migrantin Ingenieurin werden will, können dazu führen, dass hochmotivierten und intelligenten Migrantinnen statt eines Studiums eine Lehrstelle als Friseurin empfohlen wird.¹⁶

¹² Nicht überall ist Technik ein „Männerfach“. Vgl. <https://science.orf.at/stories/2899355/> [zuletzt besucht 14.08.2019]

¹³ Zu den MINT-Fächern gehören mathematische, informatische, naturwissenschaftliche und technische Fächer.

¹⁴ Frauenanteil in MINT-Fächern in muslimischen Ländern. Vgl. https://www.huffingtonpost.de/2017/08/22/frauenanteil-mint-faecher-muslimische-laender_n_17796152.html [zuletzt besucht 27.08.2018]

¹⁵ MINT-Frauen im Ausland. Vgl. <https://www.mint-magazin.net/artikel/mint-frauen-im-ausland-201453> [zuletzt besucht 27.08.2018]

¹⁶ Wie Klischees die Teilnahme am Arbeitsmarkt verhindern. Vgl. <https://www.lizzynet.de/wws/47490640.php> [zuletzt besucht 14.08.2019]

Einfluss der Familie auf die Berufswahl

Die Berufsorientierung in Deutschland setzt bei den einzelnen Schülerinnen und Schülern an. Subjektorientierung ist ein Qualitätsmerkmal einer Potenzialanalyse, bei der Jugendliche ihre Neigungen und Stärken erkunden sollen. In Praxisphasen (wie zum Beispiel in den Werkstatttagen des Berufsorientierungsprogramms des BMBF) geht es darum, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und sich darin auszuprobieren.

Der große Aufwand, der in einem individualistischen Land wie Deutschland allein für die Phase der Berufsorientierung und Berufswahl betrieben wird, ist jungen Geflüchteten und ihren Familien mitunter nicht auf Anhieb verständlich. Aus dem Blickwinkel eines am Wohl der Gruppe orientierten Denkens erscheint es sonderbar, dass alle Überlegungen um das Individuum und seine beruflichen Neigungen und Fähigkeiten kreisen. Junge Fluchtmigrantinnen und -migranten bevorzugen oft einen viel pragmatischeren Zugang, in dem es darum geht, nicht nur für sich selbst eine Lösung zu finden, sondern auch für die Eltern, die ganze Familie, für ihr Leben in Deutschland.

Abbruch des Praktikums

Ein Schüler aus dem Libanon bricht sein Praktikum in einem Ausbildungsbetrieb ab. Beim nächsten Beratungstermin stellt sich heraus, dass der Schüler den Beruf inzwischen ablehnt, da seine Eltern nicht möchten, dass er Elektriker wird. Sie möchten, dass er sein Abitur macht und studiert, obwohl seine schulischen Leistungen das gar nicht zulassen.

In der Berufsorientierung von weniger individualistisch geprägten jungen Menschen sollte man also nicht nur die Jugendlichen im Blick haben. Dass hinter ihnen ggf. noch eine Familie steht, die die Berufswahl beeinflusst, ist ebenfalls zu berücksichtigen. Schwierig kann es werden, wenn die Familie Anforderungen stellt, die den schulischen Leistungen der jungen Geflüchteten nicht entsprechen oder ihren Interessen zuwiderlaufen. Hinzu kommt, dass die Familien oftmals nur nach dem Erfahrungswissen handeln, das sie in den Heimatländern erworben haben. Besonders Familienmitglieder, die nicht in Deutsch-

land sind, haben in der Regel keine Kenntnisse darüber, welche Voraussetzungen für die Aufnahme eines Berufes hierzulande gelten. Viele junge Flüchtlinge finden es zudem schwer, ihren Familien zu erklären, dass sie während der Ausbildung kaum Geld verdienen. Der Druck, die Familie finanziell zu unterstützen, ist vielfach groß. Vielen Jugendlichen und ihren Familien ist nicht bewusst, dass man mit einer Ausbildung langfristig mehr verdient als mit ungelernter Arbeit, die sofort Geld einbringt.

Nach ihrer Ankunft in Deutschland haben die jungen Geflüchteten Kontakt zu Betreuerinnen und Betreuern, Pflegefamilien, Ehrenamtlichen oder Sprachlehrenden. Dieser Personenkreis äußert bewusst oder unbewusst ebenfalls Vorstellungen über die Zukunft der jungen Migrantinnen und Migranten. Die Jugendlichen können also in eine doppelte Konfliktsituation geraten: Sie sind sowohl den Anforderungen hier in Deutschland ausgesetzt als auch den Vorstellungen ihrer Familie, die diesen mitunter entgegenstehen.



Interkulturelle Herausforderungen in den Instrumenten der Berufsorientierung

In den letzten Jahren haben sich verschiedene Standardelemente in der Berufsorientierung bundesweit durchgesetzt. Dazu zählen Verfahren zur Kompetenzfeststellung, verschiedene Formen der Berufsfelderkundung, das Betriebspraktikum sowie Begleitinstrumente wie Reflexions- und Beratungsgespräche oder Portfolios.

Verfahren zur Kompetenzfeststellung in der Berufsorientierung zielen darauf ab, Selbstreflexions- und Entwicklungsprozesse bei den teilnehmenden Jugendlichen anzustoßen. In handlungsorientierten Aufgaben werden



die sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern von geschulten pädagogischen Fachkräften beobachtet. Ein wichtiger Grundsatz dabei ist das Prinzip der Verhaltensorientierung: Kompetenzen sollen sich nicht in den Vorstellungen und Zuschreibungen des Beobachtungspersonals abbilden, sondern über tatsächlich beobachtbares Verhalten festgestellt werden.

Ein zentraler Bestandteil der Kompetenzfeststellung in Berufsorientierungsmaßnahmen des BMBF ist ein abschließendes individuelles Reflexionsgespräch, in dem Selbst- und Fremdeinschätzung gegenüber-

gestellt und Schlussfolgerungen für den weiteren Berufsorientierungsprozess abgeleitet werden.

Berufsfelderkundungen beinhalten das Kennenlernen verschiedener Berufsfelder, entweder in den Werkstätten von Berufsbildungsstätten oder in Betrieben selbst. Je nach Umfang der Erkundungstage und dem Lernort steht dabei die handlungsorientierte Erprobung berufsfeldtypischer Tätigkeiten im Fokus. Dabei können die teilnehmenden Geflüchteten praktisch erfahren, welche Tätigkeiten ihnen liegen oder besonders Spaß machen. Der Unterschied zum Betriebspraktikum besteht darin, dass ein geschützter Rahmen und eine intensivere pädagogische Begleitung durch geschultes Ausbildungspersonal vorgesehen sind. Die jungen Geflüchteten werden dabei begleitend zur Selbstreflexion angeregt und erhalten Feedback zu ihren Stärken im jeweiligen Berufsfeld.

Fremdeinschätzung: Ist Verhalten objektiv messbar?

Warum es wichtig ist, in der Berufsorientierung interkulturell sensibel zu sein, lässt sich am Beispiel der Kompetenzfeststellung besonders gut zeigen.



Helpen wollen

.....

Bei der Durchführung der Einzelübungen mussten wir die Teilnehmenden, die aus einer Integrationsklasse stammen, immer wieder daran erinnern, dass sie diese Aufgabe alleine erledigen sollten. Ständig schauten sie sich nach den anderen um, um zu sehen, wie sie die Aufgabe erledigten. Und wenn sie merkten, dass jemand nicht weiterkam oder Schwierigkeiten hatte, es richtig zu machen, halfen sie ihm oder ihr.

Auf den ersten Blick scheint es, als seien die Teilnehmenden nicht fähig, selbstständig zu arbeiten. Aber stimmt das auch? Kann es nicht sein, dass sie in ihrer Heimatkultur mit „Hilfsbereitschaft“ einen Wert verinnerlicht haben, der schwerer wiegt als der Wunsch, persönlich weiterzukommen? Schülerinnen und Schüler aus Migrantenfamilien, die zum Beispiel aus der Türkei oder aus Syrien stammen, bewerten tendenziell den Gruppenzusammenhalt höher als die individuelle Abgrenzung von der Gruppe.

In handlungsorientierten Aufgaben werden Kompetenzen festgestellt, die die Person in einer bestimmten Situation, d. h. einer „Momentaufnahme“ gezeigt hat.

In anderen Situationen oder Kontexten kann es jedoch sein, dass das Verhalten einer Person anders ist und somit die beobachteten Kompetenzen auch anders ausfallen können. Der Schluss von einer einzigen Beobachtungssituation auf die Ausprägung einer Kompetenz ist grundsätzlich riskant. Dazu kommt, dass überfachliche Kompetenzen wie „Selbstständigkeit“, „Konfliktfähigkeit“ oder „Eigeninitiative“ immer vor dem Hintergrund einer kulturellen Prägung/Sozialisierung definiert und interpretiert werden. So kann es von Kultur zu Kultur unterschiedlich sein, was unter Eigeninitiative verstanden wird und ob es sich dabei um erwünschtes Verhalten handelt.

Darüber hinaus werden auch in der Beobachtungssituation Stereotype wirksam (vgl. S. 7), also die Zuschreibung von Eigenschaften, die uns dabei hilft, im Alltag unbekannte Personen und Situationen schnell einzuordnen. Was wir wahrnehmen, interpretieren wir häufig aus dem Blickwinkel unserer eigenen Kulturexperiences: Wer schnell spricht, ist „aufgeregt“; jemand mit einer leisen Stimme „schüchtern“, mit einer sonoren kräftigen Stimme „selbstbewusst“. Wer uns nicht „richtig“ anschaut, ist „unsicher“ oder „hat etwas zu verbergen“. Da kann es schnell zu Fehleinschätzungen

kommen, die im Gespräch thematisiert und aufgeklärt werden müssen. Dies gilt gleichermaßen für Jugendliche ohne Fluchthintergrund.

Die Gefahr der kulturellen Fehlattri-bution existiert nicht nur im Bereich des nonverbalen Verhaltens, sondern auch bei der Interpretation verbaler Äußerungen. In der Arbeit mit multikulturellen Gruppen geht es vor allem darum, interkulturelle Sensibilität zu entwickeln, um mögliche kulturelle Unterschiede zu erkennen und bei der Bewertung von Verhalten zu berücksichtigen.





Bei der Berufsorientierung mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen ist es besonders wichtig, sich selbst als Ausbildungs- und Beobachtungspersonal stark zu reflektieren und mit Rückschlüssen auf Kompetenzen der jungen Menschen vorsichtig zu sein.

Auch die Lebenssituation im Herkunftsland kann sich auf die Kompetenzerfassung auswirken: Einige Geflüchtete haben in ihrer Heimat negative Erfahrungen mit Beobachtungssituationen gemacht. Die Beobachtung kann mit Observation oder gar Verfolgung und Bestrafung verbunden werden. Die dadurch ausgelösten Gefühle können Ängste/Hemmungen, Leistungsdruck oder besonders angepasstes Verhalten hervorrufen. In Einzelfällen können die Beobachtungsergebnisse nicht verwertet werden, da die Beobachtungssituation traumatische Erlebnisse wachgerufen hat und Kompetenzen nicht realistisch gezeigt werden konnten.

Selbsteinschätzung

Neben der Fremdeinschätzung durch Beobachtung ist die Selbsteinschätzung ein weiteres wichtiges Instrument der Berufsorientierung. Sie dient dazu, den subjektiven Erfahrungen, Sichtweisen und Prioritäten der Schülerinnen und Schüler einen Raum zu geben. Auch die Angaben bei der Selbsteinschätzung sollten kritisch und sensibel behandelt werden. Trotz einfacher Sprache, der Verwendung von Abbildungen und detaillierten Anleitungen kann dieser Teil der Berufsorientierung eine große Hürde für Geflüchtete darstellen. Das Instrument „Selbsteinschätzung“ ist in den meisten Fluchtherkunftsländern weitgehend unbekannt. Den jungen Menschen fehlt die Übung, damit richtig umzugehen. Teilweise geben Jugendliche an, wie sie gerne wären („Wunschdenken“), andere hingegen sind gut in der Lage, sich selbst zu bewerten. Die Angaben können auf Unsicherheit beruhen oder an Ängste wie „Was passiert, wenn ich nicht leistungsstark erscheine?“ gekoppelt sein. Auch sollten sie dahingehend hinterfragt werden, ob sie in die Kategorie der „sozialen Erwünschtheit“ fallen, da Geflüchtete bemüht sein könnten, den in Deutschland gängigen Werten und Normen in hohem Maße zuzustimmen, um Integrationserfolge darzustellen.

Verständlich! – Sprache in der Berufsorientierung

Die Kommunikation mit Migrantinnen und Migranten, die die deutsche Sprache noch nicht sicher beherrschen, ist nicht ganz einfach. Sowohl das Verstehen als auch das Sichäußern in der Fremdsprache sind anfangs schwierig. Beispielsweise stellt nicht nur Fachsprache, die zum Beispiel in den Werkstatttagen auftaucht, eine Herausforderung dar, sondern auch die sprachlichen Bilder, Sprichwörter und Redewendungen, die wir Muttersprachler ganz selbstverständlich einsetzen. Zusammengesetzte Hauptwörter und mehrteilige Verben sind weitere Schwierigkeiten der deutschen Sprache.

Missverständnisse können zu Irritationen und sogar Konflikten führen, die eine gute Zusammenarbeit und erfolgreiche Berufsorientierung verhindern. Um das Verstehen zu erleichtern, können Sie versuchen, Ihre Sprache zu vereinfachen.

Leichte oder Einfache Sprache?

Oftmals wird bei den Anleitungen auf Leichte oder Einfache Sprache zurückgegriffen. Jedoch werden Leichte und Einfache Sprache oftmals synonym verwendet, obwohl Ausgangslage, Regeln und Zielgruppen sich unterscheiden. Leichte Sprache fokussiert Menschen mit kognitiven Behinderungen oder Lernschwierigkeiten. Einfache Sprache konzentriert sich auf Menschen mit geringen Lese- und Schreibkompetenzen; niedrigschwellige Angebote sollen den Zugang zur Schriftsprache und den Spaß an Büchern erleichtern. Bei Menschen mit Migrationserfahrung und geringen Deutschkenntnissen soll dementsprechend Einfache Sprache verwendet werden.

Achten Sie im Gespräch mit den jungen Migrantinnen und Migranten besonders auf Ihre Ausdrucksweise. Ersetzen Sie Redewendungen und Sprichwörter durch sachliche Beschreibungen. Fragen Sie bei „merkwürdigen“ Reaktionen nach, um sicherzustellen, dass die oder der Teilnehmende auch wirklich alles verstanden hat.

Redewendungen und Sprichwörter durch sachliche Beschreibung ersetzen

Beispiel	Leicht verständliche Alternative
<i>Gute Absprachen sind das A und O im Geschäft.</i>	<i>Gute Absprachen sind im Geschäft besonders wichtig.</i>
<i>Da haben Sie völlig freie Hand.</i>	<i>Das können Sie machen, wie Sie wollen.</i>
<i>Das muss jetzt aber schnell über die Bühne gehen.</i>	<i>Sie sollten sich damit beeilen!</i>

Quelle: IQ Fachstelle ¹⁷

In den Werkstätten oder Betrieben begegnen den Jugendlichen nicht nur unbekannte Redewendungen, sondern auch neue Fachausdrücke. Beschäftigte in der Berufsorientierung vermeiden bei Erklärungen mitunter die Alltagssprache, weil sie befürchten, Inhalte dann nicht korrekt wiederzugeben oder unseriös zu wirken. Wer eine Sprache zu erlernen beginnt, kann aber in der Regel alltagssprachliche Ausführungen besser verstehen als fach- oder bildungssprachliche.

Wenn Sie jungen Geflüchteten etwas erklären, sollten Sie daher den Mut zur Vereinfachung aufbringen. Versuchen Sie, auch komplexe Sachverhalte in leicht verständlichen Sätzen auszudrücken, und nehmen Sie sich genügend Zeit dafür. Dass dies weniger professionell wirken könnte, ist weitaus weniger schlimm, als gar nicht verstanden zu werden.¹⁸

17 IQ Fachstelle. Sprachsensibel beraten – Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater, S. 15. https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Handreichung_Sprachsensibel_beraten.pdf [zuletzt besucht 24.09.2019]

18 Sprachliche Hürden in der Ausbildung ... und wie man sie überwinden kann. https://www.ueberaus.de/wws/bin/25342110-26047390-1-barrierefrei_bibb_09-278_leitfaden_din_lang_onlineversion.pdf [zuletzt besucht 14.08.2019]



kreisförmig – rund
unsachgemäß – nicht richtig
genehmigen – erlauben
schwinden – weniger werden
*ein Werkzeug reichen – ein Werkzeug geben*¹⁹

Sprachliche Schwierigkeiten können sich auch zeigen, wenn es darum geht, selbstständig Informationen aus Fachtexten oder Anleitungen zu entnehmen. Besonders die Sicherheitsbestimmungen für den Arbeitsschutz in der Werkstatt und die Anleitungen für Werkstücke während der Wertstatttage können herausfordernd sein. Die Teilnehmenden benötigen länger als deutschsprachige Jugendliche, um Texte und Gesagtes zu verstehen und darauf zu antworten. Eigene Gedanken können Geflüchtete, die gerade erst begonnen haben, Deutsch als Zweitsprache zu erlernen, nicht immer angemessen formulieren, da die Wörter fehlen oder die Bedeutung der Wörter noch nicht so sicher ist.

Diese sprachlichen Schwierigkeiten können als mangelnde Intelligenz, fehlende Fachkenntnis oder als fehlender Fleiß missinterpretiert werden. Gerade diese Punkte sollten bei der Kompetenzfeststellung unbedingt berücksichtigt werden.

Die Sprachvarietäten im berufspraktischen Alltag – Mit wem spreche ich wie?

Im Arbeitsalltag in der Werkstatt kommen Alltags- und Fachsprache, Berufsjargon, Floskeln, Ironie, verkürzte Ausdrücke, Redewendungen, Abkürzungen

¹⁹ Ebd.

und vielleicht auch noch Dialekt zusammen. Als kompetente Sprecherinnen und Sprecher passen wir unsere Sprache unserem jeweiligen Gegenüber an. So reden wir in der Pause mit einem Kollegen anders als mit einer Kundin im Verkaufsgespräch. Personen, die diese feinen Unterschiede in der Sprache noch nicht ausdrücken können, fällt es mitunter schwer, den richtigen Ton zu treffen.

Beispiele für Sprachvarietäten im beruflichen Alltag²⁰

- *Der Ansauglufttemperatursensor ermittelt die im Saugrohr herrschende Temperatur.*
- *Was ist los, stehst du auf dem Schlauch?*
- *Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kundinnen und Kunden, heute möchten wir Ihnen unsere neue Produktreihe vorstellen.*
- *Da ist eine Reklamation für Br8 – kannst du schnell TKL, geht das?*
- *Welches Mischungsverhältnis ist für die Beschaffenheit des Untergrunds bei Beispiel 1 geeignet? Wählen Sie aus.*
- *Ja, da kann ich Ihnen unser Amaranth-Brot empfehlen, reichhaltig und lecker!*
- *Kannst du schnell Herrn Maier fertig machen?*
- *Das Entfernen der Schutzvorrichtung ist nur bei Stillstand der Maschine erlaubt. Vor Inbetriebsetzung ist die Schutzvorrichtung wieder anzubringen.*

²⁰ Nähere Informationen zum Integrierten Fach- und Sprachlernen für Geflüchtete in der Präsentation der IQ Fachstelle in der Gruppe „BOF-Netzwerk“ bei ueberaus.de. Vgl. <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/fachaustausch-der-akteure-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-2168.html> [zuletzt besucht 14.08.2019]

Checkliste: Die eigene Sprache sprachsensibel gestalten

- Ich achte auf **mein Sprachverhalten**.
- Ich spreche **langsam**.
- Ich spreche **deutlich**.
- Ich spreche **korrekt**.
- Ich spreche **Hochdeutsch**.
- Ich setze **Gestik, Mimik und Körpersprache** ein.
- Ich verwende überwiegend **kurze Sätze**. (1 Gedanke = 1 Satz)
- Ich verzichte auf **Abkürzungen und Fremdwörter**.
- Ich verwende **bekannte, einfache Satzverbindungen** (... , weil ...).
- Ich vereinfache **komplizierte Sprachstrukturen** bei Bedarf.
- Ich vermeide **Redewendungen oder Sprichwörter**.
- Ich biete **alltagssprachliche Synonyme** zu Fachwörtern an.
- Ich setze **Visualisierungen** ein.
- Ich **schreibe** zentrale Wörter und Strukturen **an**.¹⁹

turen in verschiedenster Weise interpretiert werden könnten. Zum Beispiel ist die Daumen-hoch-Geste hierzulande völlig unmissverständlich ein Ausdruck von Anerkennung und Freude. So kann es schnell passieren, dass man im Feedback einer teilnehmenden Person des Berufsorientierungsprogramms mit dieser Geste signalisieren will, dass er oder sie etwas gut gemacht hat. Personen aus Afghanistan, Turkmenistan, Usbekistan, Tadschikistan, Iran, Irak oder Nigeria könnten diese Geste jedoch gänzlich anders interpretieren, da sie dort einer heftigen Beschimpfung gleichkommt.

Ebenso werden bei der Kompetenzfeststellung gerne geometrische Formen wie Kreise, Dreiecke oder Quadrate verwendet, um logisches Schlussfolgern oder kognitive Fähigkeiten zu testen. Eine beliebte Aufgabe ist zum Beispiel der Somawürfel. Er besteht aus sieben Einzelteilen, die zu vorgegebenen Figuren zusammenge-

Sprachreduzierte Verfahrenselemente

Um Sprache als Kommunikationshindernis zu umgehen, wurden in den letzten Jahren viele neue Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt, die speziell für die Zielgruppe Menschen mit Migrationserfahrung ausgelegt sind. Diese Verfahren arbeiten weitgehend mit sprachreduzierten Aufgaben und nutzen Bilder und Piktogramme. Auch Bilder und Piktogramme sind niemals vollständig kulturneutral und können unterschiedlich interpretiert werden.

Auch Gesten und Handzeichen, die zum Beispiel durch Hand-Icons repräsentiert werden, könnten kritisch sein, da gerade sie in unterschiedlichen Kul-



¹⁹ In Anlehnung an IQ Fachstelle. Vgl. <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/fachaustausch-der-akteure-berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-2168.html> [zuletzt besucht 14.08.2019]



setzt werden müssen. Die Übung dient unter anderem der Feststellung des räumlichen Vorstellungsvermögens. Man könnte meinen, dass beim Umgang mit geometrischen Formen kulturelle Unterschiede keine große Rolle spielen. Doch das Gegenteil ist der Fall: Im westlichen Kulturkreis haben sich die Menschen eine Welt voller rechter Winkel geschaffen. Obwohl in der Natur rechte Winkel äußerst selten vorkommen, neigen auch wir in Deutschland dazu, selbst da rechte Winkel zu sehen, wo keine sind.²² Bei Kognitionstests mit Zeitbeschränkung kann davon ausgegangen werden, dass Teilnehmende aus westlichen Kulturen bei dieser Übung bevorteilt sind, weil sie, anders als in anderen Herkunftsregionen, von klein auf das Erkennen und Unterscheiden geometrischer Formen lernen.

Zusammenfassung

In der Berufsorientierung ist interkulturelle Sensibilität gerade dann von besonders großer Bedeutung, wenn es um die Beobachtung und

Einschätzung von Kompetenzen geht. Denn die Definition von Kompetenzen und die Deutung von Verhalten unterliegt auch kulturellen Einflüssen und birgt dadurch Risiken für Missverständnisse und Fehleinschätzungen.

Besonderer Sensibilität bedarf auch der Umgang mit Sprache. Sowohl spezialisierte Fachausdrücke als auch umgangssprachliche Redewendungen sind in der Arbeit mit jungen Geflüchteten zu vermeiden. Dass Gesten, Piktogramme oder Bilder so verstanden werden, wie sie gemeint sind, kann nicht vorausgesetzt werden.

Besonders wichtig ist deswegen das Gespräch mit den jungen Geflüchteten, um Missverständnisse aufzudecken und sich darüber bestmöglich zu verständigen. Das gilt für die Interpretation von Kompetenzen im Einzelgespräch genauso wie für die Verständigung über einen Arbeitsauftrag oder die kommunikative Begleitung im gesamten Prozess der Berufsorientierung. Entscheidend ist dafür eine kultursensible Haltung der durchführenden pädagogischen Fachkräfte.

²² Maletzke, G. (1996): Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen. Opladen: Westdeutscher Verlag.



Interkulturelle Sensibilität
und Kompetenz entwickeln

Der Nobelpreisträger Daniel Kahneman beschreibt zwei unterschiedliche Formen des Denkens, zwei Denksysteme. System 1, das schnelle Denken, funktioniert impulsiv, automatisch und intuitiv, während System 2, das langsame Denken, analytisch, bewusst und rational operiert.²³ Das Zusammenspiel dieser beiden Systeme bestimmt die Bewertungen und Ent-

scheidungen, die wir im Alltag fortlaufend treffen.

„Wir machen alle immer wieder extreme Voraussagen auf der Basis von sehr wenig Informationen.“

Daniel Kahneman

In interkulturellen Situationen verfallen wir offenbar leicht ins schnelle Denken. In Situationen, die eine besondere Herausfor-

derung für uns darstellen, greifen wir zu schnellen, plausiblen Erklärungen, einfachen Lösungen und Abkürzungen für unser weiteres Handeln, um die Komplexität der Informationen zu reduzieren und eine Überforderung zu vermeiden. Nicht immer liegen wir damit richtig, weil unsere Vermutungen auf wenigen Informationen beruhen, die wir nicht immer einer gründlichen Prüfung unterziehen können.

Interkulturelle Sensibilität ließe sich vor diesem Hintergrund auch als Fähigkeit beschreiben, vom System des schnellen Denkens in das System des langsamen Denkens zu wechseln. Sich einer interkulturellen Situation bewusst zu werden, bedeutet innezuhalten, die Perspektive zu wechseln und sich in andere Personen hineinzuversetzen, Situationen und Sachverhalte differenzierter zu betrachten, unterschiedliche Vermutungen über Verhaltensgründe oder Handlungsmotive gegeneinander abzuwägen und in der Balance zu halten. Diese Art des Nachdenkens verschafft uns einen tieferen Einblick in interkulturelle berufliche Alltagssituationen und erweitert unseren Handlungsspielraum.

Dass dies kein einfacher Weg ist, dürfte bei unserer Reise durch einige exemplarische Herausforderungen aus dem beruflichen Alltag der Berufsorientierung deutlich geworden sein. Einmal eingeschlagen, bietet dieser Weg jedoch viele Vorteile: Interkulturelle Sensibilität kann im Arbeitsalltag der Berufsorientierung die Reibungspunkte in der interkulturellen Kommu-

nikation und Zusammenarbeit zwar nicht vermeiden, sie hilft aber dabei, das Konfliktpotenzial zu mindern, ohne eigene Ziele aufgeben zu müssen. Auf lange Sicht kann ein konstruktives und angenehmes Klima der Zusammenarbeit entstehen sowohl für Jugendliche mit und ohne Migrationserfahrung als auch für die in der Berufsorientierung Beschäftigten. Nicht zuletzt steigt damit auch die Zufriedenheit in und mit der eigenen Arbeit.

Interkulturelle Trainings können dabei unterstützen, interkulturelle Sensibilität zu stärken und Handlungsfähigkeit in interkulturellen Kontaktsituationen zu entwickeln. Das lässt sich allerdings nicht in einem Crashkurs erreichen, sondern erfordert einen längeren Prozess intensiver Reflexion und Auseinandersetzung mit interkulturellen Praxiserfahrungen. Es erfordert auch eine gewisse Übung in der Anwendung von Analyse- und Handlungswerkzeugen, die in der interkulturellen Weiterbildung zur Verfügung gestellt werden und mit denen man die praktischen Herausforderungen der interkulturellen Zusammenarbeit Schritt für Schritt besser bewältigen kann.

Hintergrund: Die Seminarreihe „Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung“

Das Weiterbildungsangebot „Interkulturell sensible Berufsorientierung“ (IKSBO) wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Das Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e.V. (KIJK) konzipierte das Programm, verfasste die Lehrbriefe und setzte die Seminare um. Dabei wurde es von der Programmstelle Berufsorientierung im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) begleitet.

Das Hauptziel besteht in der Weiterentwicklung der professionellen Handlungskompetenzen: Das in der Berufsorientierung tätige Personal soll interkulturelle Fähigkeiten entwickeln, jugendliche Migranten und insbesondere auch junge Geflüchtete bei ihren ersten Schritten zur sozialen und beruflichen Integration in Deutschland unterstützen. Die im Rahmen der Seminarreihe entstandenen Lehrbriefe stehen unter der folgenden Internetadresse zur Verfügung:

www.berufsorientierungsprogramm.de/interkulturell-sensible-berufsorientierung

²³ Kahneman, D. (2011): Schnelles Denken, langsames Denken. München: Siedler Verlag.

In aller Kürze

- Machen Sie sich Ihre eigenen kulturellen Prägungen bewusst:**
Vorstellungen, Einstellungen und Verhaltensweisen, die uns normal erscheinen, können in anderen Kulturen andere Bedeutung oder eine unterschiedliche Gewichtung und Bewertung haben. „Normal“ ist immer relativ!
- Hinterfragen Sie Ihre Stereotype:**
Prüfen Sie die eigenen Wahrnehmungen kritisch und bewerten Sie das Verhalten von anderen Menschen nicht vorschnell nach Ihren Maßstäben. Halten Sie einen Moment inne und machen Sie sich bewusst: Was für Sie selbstverständlich ist, kann für Ihr Gegenüber fremd und unangenehm sein. Überlegen Sie, welche Motive, Werte und Beweggründe hinter dem Verhalten der anderen Person stehen könnten.
- Bedenken Sie die kulturelle Mehrfachzugehörigkeit Ihres Gegenübers:**
Jeder Mensch ist durch eine Vielzahl von kulturellen Einflüssen geprägt. Menschen eines bestimmten Herkunftslandes haben keine gemeinsame homogene „Kultur“.
- Vergessen Sie Patentlösungen:**
Zehn goldene Regeln lassen sich für die interkulturelle Arbeit nicht definieren, da jeder Mensch und jede Begegnungssituation unterschiedlich sind.
- Berücksichtigen Sie das KPS-Modell:**
Das Verhalten von anderen unterliegt zugleich kulturellen, personellen und sozial-situativen Einflussfaktoren.
- Interpretieren Sie eine kommunikative Situation nicht vorschnell:**
Beurteilen Sie eine Situation nicht nur nach eigenen Wertmaßstäben und vor dem Hintergrund des von Ihnen eingeübten Kommunikationsverhaltens, sondern versuchen Sie auch, die Perspektive des Gegenübers einzubeziehen. Nur so kann gegenseitiges Verständnis entstehen.
- Achten Sie auf die Beziehungsebene:**
Kommunizieren Sie mit den Teilnehmenden nicht nur auf der Sachebene, sondern fragen Sie zum Beispiel auch nach dem persönlichen Befinden und nach der Familie. Zeigen Sie durch Ihr Verhalten Interesse und Wertschätzung.
- Erklären Sie sich:**
Sprechen Sie Ihre Erwartungen explizit aus und begründen Sie, warum Ihnen bestimmte Wertvorstellungen oder die Einhaltung bestimmter Regeln wichtig sind.
- Bieten Sie Unterstützung an:**
Fragen Sie nach, ob Ihr Gegenüber diese benötigt. Hinterfragen Sie auch ein „Nein“: Braucht die Person wirklich keine Unterstützung oder gibt sie es nur nicht zu?
- Fragen Sie nach:**
Um sicherzugehen, ob Sie verstanden wurden, lassen Sie sich zeigen oder in eigenen Worten wiedergeben, was Ihr Gegenüber verstanden hat.
- Sprechen Sie Probleme an:**
Äußern Sie Kritik möglichst vorsichtig und unter vier Augen. Nehmen Sie sich Zeit, Ihren Respekt zu artikulieren, und erklären Sie das Wie und Warum.
- Unterstützen Sie den Spracherwerb:**
Achten Sie auf eine einfache Sprache, nutzen Sie Mimik und Gestik beim Sprechen oder schreiben Sie Dinge auf. Kommentieren Sie, was Sie tun, und verwenden Sie Fachvokabular.
- Seien Sie vorsichtig beim Einschätzen von Kompetenzen:**
Wie soziale, personale und methodische Kompetenzen gezeigt und wie sie wahrgenommen werden, wird stark von kulturellen Verhaltensregeln bestimmt. Es kann schnell zu Fehlzuschreibungen und Fehleinschätzungen kommen, die im persönlichen Gespräch thematisiert und aufgeklärt werden müssen.

Impressum

Herausgeber

Programmstelle Berufsorientierung
im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Stand

März 2020

Text und Redaktion

Gabriele T. Braun (BIBB)
Norbert Grust (wbv media)

Gestaltung

wbv Media, Bielefeld; Hauke Sturm

Druck

Druck und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG

Bildnachweise

Titel, S. 2, 7, 17, 22/23, 27, 28, 29, 30: Fulvio Zanettini
S. 3: ReeldealHD images/Adobe Stock
S. 4: MEM Stocks/Adobe Stock
S. 5: Sonia Almudevar/Addictive Stock/Adobe Stock
S. 8: PICHA/Adobe Stock
S. 8/9: Monkey Business/Adobe Stock
S. 10: Rido/Adobe Stock
S. 11, 14, 24: Julia Kreuzer
S. 12: pattilabelle/Adobe Stock
S. 16, 18: Robert Kneschke/Adobe Stock
S. 19: industrieblick/Adobe Stock
S. 21: deagreez/Adobe Stock
S. 23: zinkevych/Adobe Stock
S. 25: AYAIimages/Adobe Stock

Die Publikation kann gebührenfrei bestellt werden
unter: www.berufsorientierungsprogramm.de/publikationen

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Berufsorientierung
Entdecke dein Talent

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung