

Zukunft durch Vielfalt in der Ausbildung

BWK-Projekt „Ausbildung zu Hotelfachleuten
mit interkulturellem Schwerpunkt“





Das BildungsWerk in Kreuzberg

Das BWK BildungsWerk in Kreuzberg ist ein Dienstleister rund um das Thema berufliche Aus- und Weiterbildung. Schwerpunkt unserer Arbeit ist die Benachteiligtenförderung und dort speziell die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund. Die von uns zu betreuenden Lern- und Ausbildungsgruppen sind multikulturell zusammengesetzt mit fast 60 Prozent Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Migrationshintergrund. Der interkulturelle Background zeigt sich auch in unserer Mitarbeiterstruktur: Beim BWK arbeiten Migranten und Deutsche Hand in Hand für eine erfolgreiche Integration in Ausbildung und Arbeit.

Das BildungsWerk in Kreuzberg spiegelt damit ein Stück weit die interkulturelle Gesellschaftsentwicklung wider, die in einigen der Berliner Stadtteile wie Kreuzberg, Wedding oder Neukölln längst zur Alltagswirklichkeit gehört. Aufgrund seiner interkulturellen Kompetenzen trägt das BWK dazu bei, den Integrationsprozess von Menschen ausländischer Herkunft in Gesellschaft und Arbeitsleben zu begleiten und zu unterstützen.

Unsere jahrelangen Erfahrungen auf dem Bildungssektor mit einem hoch qualifizierten und äußerst engagierten Mitarbeiterteam garantieren den Erfolg und die Nachhaltigkeit unserer vielfältigen Qualifizierungsmaßnahmen. Seit mehr als 20 Jahren sind wir in der Erstausbildung, Berufsvorbereitung, Umschulung und Fort- und Weiterbildung von sozial benachteiligten Jugendlichen sowie von Erwachsenen tätig.

Inhalt

2–5

Einblick: Multiplikatoren berichten

Bikulturelle Qualifikation fördert Integration

Ein starkes Netzwerk aus Wirtschaft, Arbeitsverwaltung, Berufsschule und Politik steht hinter der innovativen Ausbildung. Sechs der Akteure berichten über ihre Erfahrungen und Erkenntnisse.

6–11

Bikulturalität und Bilingualität

Zukunft durch Vielfalt in der Ausbildung

Der innovative Ansatz des interkulturellen Ausbildungsprojektes besteht darin, die bikulturellen und bilingualen Kompetenzen der jungen Migranten zu fördern und als Chance zu begreifen. Ein Einblick von BWK-Mitarbeiterin Helga Gafga.

12–15

Praktika

Eigenes Können in der Praxis austesten

Hotelpraktika in Deutschland und in der Türkei sind ein Kernstück des interkulturellen Ausbildungsprojektes. Erfahrungsberichte von Auszubildenden und Projektmitarbeitern.

16–21

Interkulturelles Training

Vielfalt wertschätzen lernen

Die Stärkung der interkulturellen Kompetenz verbessert die Arbeitsmarktchancen der Auszubildenden. BWK-Mitarbeiterin Klara Schmitz-Hübsch berichtet, wie dies im Pilotausbildungsprojekt realisiert wird.

22–24

Resümee und Ausblick

Besseres Verständnis für Integrationsprozesse gewinnen

Die wichtigsten Ergebnisse aus dem interkulturellen Ausbildungsprojekt – mit Anregungen für die Weiterentwicklung von interkulturellen Ausbildungskonzepten.

Bikulturelle Qualifikation fördert Integration

Ein starkes Netzwerk aus Wirtschaft, Arbeitsverwaltung und Politik stützt die vom BWK in Kreuzberg durchgeführte innovative Ausbildung von Hotelfachleuten mit interkulturellem Schwerpunkt. Sechs der Akteure berichten, welchen Stellenwert das Projekt für Integration, Arbeitsmarktchancen und die Zukunft der Ausbildung in einer globalisierten Arbeitswelt hat und welche Erfahrungen und Erkenntnisse sie durch das innovative Ausbildungsprojekt gewonnen haben.



Ungenutzte Ressourcen als Stärke einsetzen

Gründe für Ihr Ausbildungsengagement?

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass wir bereits sehr viel erreicht haben, wenn es darum geht, Jugendliche zu motivieren und dabei zu unterstützen, eine Ausbildung zu beginnen. Zugleich müssen wir immer wieder neue, innovative Wege gehen, um junge Menschen in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen. Bei dem Qualifizierungsprojekt für Hotelfachleute werden die Auszubildenden sehr gut auf den Arbeitsmarkt vorbereitet und zusätzlich wird durch Angebote zu unterschiedlichen kulturellen Aspekten ein wichtiger – insbesondere auch bei der Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund – gesellschaftlicher Beitrag geleistet. Die Jugendlichen haben in dem innovativen Pilotprojekt unter anderem die Möglichkeit, ihre – sonst vielleicht ungenutzten – Ressourcen wie Bilingualität oder Bikulturalität als Stärke einzusetzen.

Generelle Bedeutung interkultureller Ausbildungsprojekte?

Europa und die angrenzenden Länder wachsen immer stärker zusammen. Innovative Ausbildungsprojekte sind notwendig, um das Zusammenwachsen nicht nur in der Politik, sondern auch in der Bevölkerung zu erreichen. Interkulturelle Ausbildungsprojekte werden im zusammenwachsenden Europa aus meiner Sicht irgendwann der Regelfall sein.

Was hat Sie überrascht?

Der Wille und das Durchhaltevermögen der jungen Menschen, unter – manchmal – sehr schwierigen Umständen ein langes Praktikum zu absolvieren. Denn die dreimonatige Praktikumsphase in der Türkei war und ist für viele der Auszubildenden nicht einfach. Die Veränderung der persönlichen Einschätzung der Jugendlichen und Vorstellungen über das andere Land, das für einige das „Mutterland“ ist. Die enorme Weiterentwicklung einiger der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Bezug auf menschliche Reife und Selbstständigkeit.

Ihre wichtigsten Erkenntnisse?

Durch solche Ausbildungsprojekte werden wichtige Schlüsselqualifikationen wie interkulturelle Kompetenz gefördert. Dadurch wird die Bereitschaft für Toleranz beziehungsweise Akzeptanz des anderen erhöht. Ähnliche Projekte mit Schwerpunkten in anderen Branchen sollten künftig verstärkt in den Fokus genommen werden.



Stephan Felisiak

Geschäftsführer JobCenter
Friedrichshain-Kreuzberg

Kontakt:

✉ Stephan.Felisiak@arge-sgb2.de
🌐 www.berlin.de/jobcenter/friedrichshain-kreuzberg

Bessere Bewerbungschancen

Gründe für Ihr Ausbildungsengagement?

Die überwiegend vorhandene Bilingualität (deutsch/türkisch) von benachteiligten Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund kann im Wettbewerb um Ausbildungsplätze vorteilhaft sein. Gerade im Tourismus sind für eine erfolgreiche Ausbildung nicht nur gute Schulabschlüsse, sondern auch bilinguale Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen notwendig. Die große Nachfrage nach qualifiziertem Personal im Tourismusbereich in Deutschland und in der Türkei eröffnet diesen Jugendlichen gleichberechtigte Chancen und Perspektiven auf dem deutschen und dem türkischen Arbeitsmarkt.

Generelle Bedeutung interkultureller Ausbildungsprojekte?

Durch solche Projektansätze werden vor dem Hintergrund einer globalisierten Arbeitswelt insbesondere benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund zusätzliche Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung und Perspektiven bei der Integration in den Arbeitsmarkt eröffnet. Darüber hinaus fördern solche Ansätze Toleranz, kulturelle Vielfalt und das grenzübergreifende friedliche Miteinander.

Was hat Sie überrascht?

Das große Engagement der beteiligten Kooperationspartner in Deutschland und in der Türkei bei der Durchführung und Weiterführung des Projektes, insbesondere die relativ geringe Abbrecherquote und die Bereitschaft deutscher und türkischer Hotels zur Übernahme von ausgebildeten Jugendlichen in ein Arbeitsverhältnis.

Ihre wichtigsten Erkenntnisse?

Durch eine gezielte Stärkung von beruflichen und sozialen Kompetenzen von benachteiligten Jugendlichen ist es möglich, ihnen dauerhaft eine berufliche Perspektive zu eröffnen.



Thomas Becker

Programmkordinator XENOS
beim Bundesministerium für
Arbeit und Soziales (BMAS)

Kontakt:

✉ thomas.becker@bmas.bund.de
🌐 www.xenos-de.de

Potenziale von Migranten wertschätzen



Nihat Sorgeç

Geschäftsführer der BWK BildungsWerk in Kreuzberg GmbH und Vizepräsident der Türkisch-Deutschen Industrie- und Handelskammer

Kontakt:

✉ info@bwk-berlin.de
🌐 www.bwk-berlin.de

Gründe für Ihr Ausbildungsengagement?

Wir waren und sind überzeugt davon, dass es möglich ist, Jugendliche mit in der Regel eher schlechten Startchancen erfolgreich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren, wenn das Ausbildungskonzept stimmt. Im konkreten Fall heißt das: Wir bestärken die Auszubildenden darin, dass ihre herkunftsbedingten Kompetenzen, wie Bilingualität und Interkulturalität, wertvoll sind und es sich für sie lohnt, diese auszubauen. Das ist für die meisten eine ganz neue Erfahrung, die ihren Ehrgeiz anspornt.

Generelle Bedeutung interkultureller Ausbildungsprojekte?

Wir sollten Migranten in unserer Gesellschaft als eine Bereicherung ansehen. Ihre interkulturellen Potenziale verhelfen Deutschland zu mehr Vielfalt und Wettbewerbsfähigkeit. Ich sehe in der Synergie und Heterogenität der Kulturen einen Gewinn für die deutsche Gesellschaft. Damit dies jedoch zum Tragen kommt, müssen die besonderen Potenziale, die Migrantinnen und Migranten mitbringen, anerkannt und gefördert werden. Unser Ausbildungsprojekt ist dazu ein wichtiger Schritt. Es verhilft den Teilnehmern dazu, ihre interkulturellen Fähigkeiten fürs Berufsleben nutzbar zu machen und damit die Chancen am – internationalen – Arbeitsmarkt zu erhöhen. Zugleich signalisiert es den in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund: Die deutsche Gesellschaft wertschätzt die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten. Denn der beste Weg zu einer gelungenen Integration sind Anerkennung und Akzeptanz. Migranten brauchen das Gefühl, Teil dieser Gesellschaft zu sein und anerkannt zu werden.

Ihre wichtigsten Erkenntnisse?

Interkulturelle Qualifizierungsprojekte sind zukunftsweisend für das Bildungswesen. Die im Rahmen des Bologna-Prozesses ausgelobte Mobilität von Arbeitskräften kann nur funktionieren, wenn es entsprechende nachhaltig angelegte interkulturell ausgerichtete Aus- und Weiterbildungsangebote gibt.



Dr. Ingeborg Niemitz

Leiterin des Oberstufenzentrums Gastgewerbe
Im dualen Berufsbildungssystem Berlins ist das Oberstufenzentrum Gastgewerbe der schulische Partner für die Erstausbildung in allen gastgewerblichen Berufen.

Kontakt:

✉ 1813102@schulen.verwalt-berlin.de
🌐 www.osz-gastgewerbe.de

Vorbild für gesamtdeutsches Bildungssystem

Gründe für Ihr Ausbildungsengagement?

Die bilinguale Ausbildung bildet für benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund die Möglichkeit einer intensiven Förderung bereits vorhandener Potenziale und somit die Chance, in beiden Kulturen anzukommen – beruflich und privat. Bei der Ausbildung in gastronomischen Berufen erlangen berufsbezogene Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz eine besondere Bedeutung, sodass das Projekt zum Erwerb wichtiger Schlüsselqualifikationen und beruflicher Handlungskompetenz im In- und Ausland herausragend beiträgt.

Was hat Sie überrascht?

Sehr wenig, da die festgestellten positiven und herausfordernden Entwicklungen absehbar waren.

Ihre wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen?

1. Das Pilotprojekt erweist sich trotz vieler Schwierigkeiten als so erfolgreich, dass es in angepasster Form in das gesamte Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich des Elementarbereichs integriert werden sollte. Die Schlüsselbegriffe „Bilingualität“ und „Bikulturalität“ können umfassend mit Leben erfüllt werden. 2. Es ist sinnvoll und zum Teil auch möglich, bilinguale Lehrkräfte mit Fächerkombinationen wie NN./Englisch oder NN./Russisch einzusetzen. 3. Vor Unterrichtsbeginn sollten die Lehrkräfte in Zukunft über den aktuellen Projektstand von beiden Ausbildungspartnern ausführlich gebrieft werden. 4. Einwöchige Türkei-Aufenthalte insbesondere neuer Kollegen sind für den Kontakt mit Auszubildenden und Ausbildern in den Praktikums-hotels sowie mit den Kollegen in der türkischen Berufsschule von besonderer Bedeutung. 5. Es ist zu klären, inwieweit bei der schulischen Leistungsbeurteilung Schlüsselqualifikationen mit einbezogen werden, die im Unterricht erworben wurden. 5. Der Berufsschulunterricht in der Türkei sollte weiterhin in türkischer Sprache, aber stärker mit berufsbezogenen Projekten handlungsorientiert gestaltet werden. Motivierende Methodenvielfalt in kleinen Gruppen ist für den Lernerfolg recht bedeutsam.

Berufe und soziale Kompetenzen sinnvoll verbinden

Gründe für Ihr Ausbildungsengagement?

Es geht um die sinnvolle Verknüpfung von zwei Zielen: erstens um die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher mit Migrationshintergrund in einem zukunftsträchtigen Ausbildungsberuf. Zweitens um die modellhafte Entwicklung und Durchführung von Lernmodulen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Teilnehmenden und zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Die bilinguale Ausbildung verbindet mit dem Schwerpunkt „Interkulturelle Qualifizierung“ gezielt die Nachfrage des Arbeitsmarktes Hotellerie mit den soziokulturellen Ressourcen der Jugendlichen.

Generelle Bedeutung interkultureller Ausbildungsprojekte?

Die Wirtschaft benötigt gerade in Zeiten von Globalisierung und wirtschaftlicher Verflechtung in vielen Bereichen qualifizierte, interkulturell und sprachkompetente Mitarbeiter. Das trifft besonders für die Hotellerie zu. Junge Menschen mit Migrationshintergrund bringen genau diese Voraussetzungen mit, die das Projekt so fördert, dass sie auch im Arbeitsleben professionell einsetzbar sind.

Was hat Sie überrascht?

Die besondere Form der Ausbildung soll den Jugendlichen nach der Ausbildung die Option für eine Arbeit im Herkunftsland eröffnen, generell ihre internationale Mobilität fördern und einen qualifizierten Berufsstart ermöglichen. Überrascht hat mich, dass sich viele der Auszubildenden eine Rückkehr in ihr Heimatland vorstellen können. Sicherlich ist dies der Situation geschuldet, dass sie dort wer sind. Sie haben eine qualifizierte Ausbildung genossen und können den anderen Mitarbeitern noch etwas beibringen.

Ihre wichtigsten Erkenntnisse?

Wenn die interkulturellen Potenziale, die die Ausbildungsteilnehmer mit Migrationshintergrund mitbringen, gezielt gefördert werden, werden sie zu beruflichen Global Playern und erhalten eine Chance, auf dem Arbeitsmarkt weltweit eingesetzt zu werden.



Andreas Truglia

Ausbildungsberater Gastronomie und Lebensmittel bei der Industrie- und Handelskammer Berlin

Kontakt:

✉ Andreas.Truglia@berlin.ihk.de
🌐 www.ihk-berlin24.de

Zugang zum regulären Arbeitsmarkt ebnen

Bedeutung des interkulturellen Ausbildungsprojektes?

Das Projekt unterbreitet einer ausgewählten Gruppe interessierter Jugendlicher ein Ausbildungsangebot, bei dem sie ihre Stärken (etwa Zweisprachigkeit, wenn auch lückenhaft) in einem beruflichen Umfeld einbringen können, zu dem sie wegen ihrer Sozialisation bisher keinen Zutritt hatten. Das Gefühl, von der Gesellschaft anerkannt und gebraucht zu werden, ermutigt viele dieser Jugendlichen, die sicherlich hohen persönlichen Herausforderungen der am Beginn der Ausbildung klar beschriebenen Ziele anzugehen.

Was hat Sie überrascht?

Die relativ schnelle Persönlichkeitsentwicklung mehrerer Jugendlicher mit einer positiven Zukunftserwartung nach Abschluss der Facharbeiterprüfung.

Ihre wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen?

1. Jugendlichen mit Migrationshintergrund muss von der Gesellschaft deutlich gemacht werden, dass sie eine Zukunft haben, als zukünftige Arbeitskräfte von der Wirtschaft gebraucht werden und in der Gesellschaft einen Platz haben. 2. Für Ausbildungsplatzbewerber mit Migrationshintergrund müssen passgenaue Ausbildungs- und Förderprogramme entwickelt werden, da eine Ausbildung meist Mindestvoraussetzung für den Eintritt in qualifizierte Arbeit ist. 3. Ausbildungs- und Förderprogramme sollten deshalb auch den Übergang in eine anschließende Arbeit einbeziehen und durch eine sozialpädagogische Betreuung in der Einarbeitungszeit Konflikte minimieren sowie Abbrüche vermeiden. 4. Die Berufsorientierung und -vorbereitung in den allgemeinbildenden Schulen muss bedarfsgerecht und schultypübergreifend ab der achten Klasse jährlich und in konzentrischen Kreisen angeboten werden. Es sollten vor allem zusätzliche Praktikumsplätze für stärker handwerklich interessierte Jugendliche bereitgestellt werden, deren Schulabschluss gefährdet ist. 5. Eine modulare Ausbildung im Rahmen der Flexibilisierung des Berufskonzeptes ermöglicht einerseits den Einstieg durch Teilqualifikationen in das Arbeitsleben. Andererseits wird durch die Verzahnung der beruflichen Bildung mit der akademischen Bildung die Forderung nach lebenslangem Lernen ohne Brüche realisierbar.



Norbert Bucker

Ehemaliger Gruppenleiter für geförderte Erstausbildungsprogramme im Land Berlin bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (seit 01. 01. 2009 im Ruhestand)

Kontakt:

✉ nup.buecker@t-online.de

Zukunft durch Vielfalt in der Ausbildung

Die „Ausbildung zu Hotelfachleuten mit interkulturellem Schwerpunkt“ setzt auf die gezielte Nutzung und Stärkung interkultureller Kompetenzen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund mitbringen. Helga Gafga, die das Ausbildungskonzept entwickelt und das Projekt begleitet hat, gibt Einblick in die Hintergründe des innovativen Ansatzes und erläutert, was die Ausbildungsmacher unter „Bilingualität“ und „Bikulturalität“ verstehen und wo sie Chancen, aber auch Grenzen sehen.



Für die Muttersprachler war der Türkisch-Unterricht ein sehr erfolgreiches Instrument, um ihre Bilingualität und Bikulturalität zu fördern – auch dank der engen Verknüpfung mit den Praktika. Das Gefühl, zwei Kulturen anzugehören, wurde positiv gestärkt. Die Auszubildenden haben gelernt, in beiden Kulturen kompetenter zu agieren und wurden dadurch besser akzeptiert.

Seit September 2006 bietet das Bildungswerk in Kreuzberg im Rahmen des XENOS-Projektes die dreijährige „Ausbildung zu Hotelfachleuten mit interkulturellem Schwerpunkt“ an. Inzwischen ist der dritte Ausbildungsjahrgang mit jeweils 30 Jugendlichen, die überwiegend aus Migrantenfamilien stammen, an den Start gegangen (*siehe auch Grafik „Das HoFa-Projekt im Kurzprofil“*). Ziel des Ausbildungsangebotes ist es, die insgesamt hohe Nachfrage im Hotel- und Gaststättenbereich nach interkulturell qualifizierten Mitarbeitern mit den besonderen Qualifikationen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu verbinden. Das Zukunftsweisende daran: Das Ausbildungsangebot setzt bewusst bei der Förderung der – herkunftsspezifischen – Potenziale der jugendlichen Migrantinnen und Migranten an. Sein Ausgangspunkt sind nicht mögliche Defizite der Jugendlichen, sondern ihre – durch die persönliche Biografie – bedingten

Stärken, wie Mehrsprachigkeit und die Sensibilität für andere Kulturen. Diese bei vielen der jungen Migrantinnen und Migranten grundsätzlich vorhandenen Stärken sollen im Rahmen des BWK-Ausbildungsprojektes gezielt gefördert und weiterentwickelt werden.

Damit greift das BWK eine zentrale bildungspolitische Forderung von Migrantenorganisationen auf, nämlich eine stärkere Anerkennung und Berücksichtigung der spezifischen Lebensumstände und Leistungen von Migranten. Die Wertschätzung – und je nach Bedarf gezielte Weiterentwicklung – der Kompetenzen und Erfahrungen von Migranten sehen Migrationsexperten als wichtige Voraussetzung für eine bessere berufliche und soziale Integration. Das gilt besonders für die Förderung der Mehrsprachigkeit, die ganz bewusst die Herkunftssprachen der Migrantenbevölkerung berücksichtigen sollte. Vicente Riesgo Alonso, Fachberater des

Das HoFa-Projekt im Kurzprofil

	1. Gruppe	2. Gruppe	3. Gruppe
Beginn	September 2006, insges. 31 Azubis	September 2007, insges. 31 Azubis	September 2008, insges. 32 Azubis
Migrationshintergrund	Türkisch: 19, Deutsch: 4, Bosnisch: 1, Arabisch (Iran, Irak, Palästina, Libanon): 6, Tamilisch/Sri Lanka: 1	Türkisch: 21, Deutsch: 2, Bosnisch: 1, Kroatisch: 1, Arabisch (Palästina, Libanon): 5, Albanisch: 1	Türkisch: 24, Deutsch: 4, Algerien: 1, Arabisch (Libanon): 1, Aserbaidshan: 1, Jamaika: 1
Geschlechterverteilung	männlich: 17, weiblich: 14	männlich: 23, weiblich: 8	männlich: 25, weiblich: 7
Abbruchquote während der Probezeit	10 Prozent	0,3 Prozent	0,6 Prozent
Abbruchquote nach 1. Jahr	35 Prozent	32 Prozent	–
Schulabschluss	erweiterter Hauptschulabschluss: 14, Hauptschulabschluss: 4, Realschulabschluss: 12, Abi: 1	erweiterter Hauptschulabschluss: 14, Hauptschulabschluss: 2, Realschulabschluss: 14, Abi: 1	erweiterter Hauptschulabschluss: 15, Hauptschulabschluss: 6, Realschulabschluss: 10, ohne: 1
Übernahme in Ausbildung	Von der 2006er Gruppe nimmt ein Azubi nach dem 2. Lehrjahr einen betrieblichen Ausbildungsplatz in seinem Praktikumshotel an.	Von der 2007er Gruppe nimmt ein Azubi nach dem 1. Lehrjahr einen betrieblichen Ausbildungsplatz in seinem Praktikumshotel an.	

Funda Kabil „Natürlich bin ich seit Beginn meiner Ausbildung selbstbewusster geworden. In vielen Dingen hat sich meine Einstellung geändert. Aber das ist wohl normal, wenn man erwachsen wird. Ich weiß jetzt, dass ich allein klarkommen kann. Wenn meine Eltern zurück in die Türkei gehen wollten, würde ich hierbleiben. Ich gehöre hier mehr hin als in die Türkei. Aber ich kann mir schon vorstellen, später vielleicht einmal in der Türkei zu arbeiten. Zuerst jedoch möchte ich in Deutschland Erfahrungen sammeln.“



Bundes der Spanischen Elternvereine, fordert deshalb stellvertretend für viele Migrantenorganisationen: „Eine Erfolg versprechende sprachliche Bildung darf nicht auf die Maxime ‚Deutsch lernen!‘ reduziert werden, sondern muss in viel stärkerem Maß als bisher der soziokulturellen Vielfalt einer modernen Migrationsgesellschaft in einem weltoffenen Land Rechnung tragen. Denn eine stärkere Anerkennung und Förderung der Herkunfts- und Familiensprachen im Bildungssystem erhöht die Bildungsmotivation der Menschen aus Zuwandererfamilien und damit auch ihre Integrationsfähigkeit.“ Diese Einschätzung kann das BWK nur bestätigen. Bei unseren zahlreichen Ausbildungs- und Fördermaßnahmen für Migranten aller Altersstufen hat sich immer wieder gezeigt: Mit einem Appell an die Migranten, statt in ihrer Herkunftssprache doch besser in Deutsch zu sprechen, zu denken und zu handeln, erreichen wir oft das Gegenteil. Einer der Gründe dafür: Oftmals wird übersehen, dass Sprache und kulturelle Eigenheiten zur Persönlichkeit eines Menschen gehören. Sie zu ignorieren oder abzuwerten kann bei den Betroffenen Trotz- und Abwehrreaktionen auslösen. So reagieren besonders Jugendliche oft ablehnend oder neigen dazu, sich selbst auszugrenzen, wenn sie merken, dass sie so, wie sie sind, nicht akzeptiert werden. Begegnen wir ihnen aber mit Wertschätzung, sind sie eher bereit, Neues und Fremdes auf- und anzunehmen.

Sprache und kulturelle Eigenheiten gehören zur Persönlichkeit eines Menschen. Werden sie ignoriert, löst dies bei Migranten Abwehrreaktionen aus und erschwert ihre Integration.

Auszubildende sollen lernen, sich sicher in beiden Kulturen und Sprachen zu bewegen

Bei der Konzeption des interkulturellen Ausbildungsangebotes ging das BildungsWerk in Kreuzberg, das die Ausbildung in enger Kooperation mit dem JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg, dem Oberstufenzentrum Gastgewerbe und der Berliner Industrie- und Handelskammer durchführt, von folgenden Projektthesen aus:

1. Qualifizierte Ausbildung und berufliche Aufstiegschancen sind die Grundlage für erfolgreiche gesellschaftliche Integration.
2. Jugendliche Migrantinnen und Migranten verfügen häufig über Begabungsreserven und Kompetenzen, die bisher in Deutschland wenig beachtet und gefördert wurden. Viele von ihnen sind bilingual aufgewachsen und kennen sowohl die deutsche Lebenswelt als auch die Kultur ihrer Herkunftsländer.
3. Diese besonderen Ressourcen werden im zusammenwachsenden Europa und angesichts der internationalen Märkte zunehmend nachgefragt.
4. Vor allem im Tourismus werden Mitarbeiter mit guten Sprachkenntnissen und interkultureller Kompetenz dringend gebraucht. So ist zum Beispiel die Türkei besonders für Deutsche ein beliebtes Reiseziel. Im Bereich „Guest Relations“ und Management brauchen Hotels in der Türkei dringend qualifizierte bilinguale und bikulturelle Fachkräfte.

Die Ausbildung wird nach der gültigen Ausbildungsordnung im Rahmen des Benachteiligtenprogramms gefördert und durchgeführt. Die zusätzli-



Anton Thavapalan „Normalerweise bin ich ein sehr kommunikativer Mensch, der keine Berührungsängste hat und schnell auf andere zugeht. Deshalb war ich zu Beginn der Ausbildung etwas ratlos: Es war recht schwer für mich, Kontakte zu den anderen, meist türkischen Auszubildenden zu knüpfen. Ich habe dann bald begriffen, dass es etwas damit zu tun hat, dass ich kein Türke bin. Meine Familie stammt aus Sri Lanka. Erst war ich traurig darüber, dann aber auch sauer auf die anderen. Sie bemühten sich gar nicht darum, mich kennen zu lernen. Sie schotteten sich ab, kommunizierten untereinander auf Türkisch. Es ist nicht schön, sich ausgegrenzt, nicht dazugehörig zu fühlen. Doch in dieser Rolle wollte ich nicht bleiben. Also habe ich angefangen, Türkisch zu lernen und konnte mit der Zeit dann auch schon mitreden. Und inzwischen habe ich auch ein paar türkische Freunde.“

chen XENOS-Mittel wurden eingesetzt, um folgende Förderschwerpunkte zu planen und zu realisieren (siehe auch Kästen Seiten 9 und 11):

- Förderung der bilingualen Sprachkompetenz: zusätzlicher Unterricht in türkischer Sprache
- Förderung der Bikulturalität und interkultureller Kompetenzen: Trainings und Praktika in der Türkei
- Nachhaltigkeit des Projektes: Aufbau eines Netzwerkes aus Mitarbeitern des JobCenters Friedrichshain-Kreuzberg, der Industrie- und Handelskammer Berlin, von Praktikumsbetrieben und Berufsschulen in Berlin und Antalya sowie von Vertretern aus Politik und Verwaltung

Die gezielte Förderung der sprachlichen und interkulturellen Fähigkeiten soll die Auszubildenden dazu befähigen, sich selbstverständlich in beiden Kulturen und Sprachen zu bewegen. Nur so können Bilingualität und Bikulturalität zu sicheren Kompetenzen der Jugendlichen werden, die sie auch im Beruf nutzen können. So haben sich beispielsweise der Türkisch-Unterricht und auch die Praktika in der Türkei für die Muttersprachler bisher als sehr erfolgreiche Instrumente zur Förderung der Bilingualität und Bikulturalität bewährt. Die türkischstämmigen Auszubildenden konnten ihr Hochdeutsch erheblich verbessern. Sie verfügen nun über Sprachkenntnisse, die sie auch im Beruf sicherer auftreten lassen und somit ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen. Zugleich hat der Türkisch-Unterricht bei den Auszubildenden das Gefühl, zu zwei Kulturen zu gehören, gestärkt. Wir konnten feststellen, dass die Jugendlichen – vor allem dank der Auslandspraktika – in beiden Kulturen nun viel kompetenter agieren können und gleichzeitig auch besser akzeptiert werden.

Bilinguale Kompetenzen der Jugendlichen müssen speziell gefördert werden

Doch warum sind solche zusätzlichen Trainings zur Förderung der bilingualen und interkulturellen Kompetenzen überhaupt notwendig? Sollten wir nicht – gerade auch mit Blick auf die geforderte Anerkennung und Wertschätzung der Kenntnisse und Erfahrungen der Migranten – positiv davon ausgehen, dass sie mehrsprachig und interkulturell fit sind? Die Erfahrungen – auch im Rahmen unseres Projektes – zeigen: Viele Jugendliche sprechen und verstehen Deutsch und Türkisch, aber sie beherrschen keine der beiden Sprachen perfekt. So klagen deutsche Ausbilder und Lehrer immer wieder über Probleme jugendlicher Migranten beim Verstehen und Schreiben anspruchsvoller deutscher Texte. Türkische Unternehmer wiederum, in Deutschland und in der Türkei, stellen häufig fest: „Die können ja gar nicht richtig Türkisch sprechen!“ Sprachexperten haben dafür eine schlüssige Erklärung: Die

Ausbildung auf einen Blick

Der folgende Arbeits- und Zeitplan zeigt exemplarisch die wichtigsten Stationen im ersten Ausbildungsjahr der Ausbildung zu Hotelfachleuten mit interkulturellem Schwerpunkt (Ausbildungsgruppe ab 2007)

Tools	Inhalte	Termine
Interkulturelle Workshops (1):	Wer bin ich? Vielfalt in der Ausbildungsgruppe	19. 11. 07–20. 11. 07
Fremdsprachlicher Unterricht:	Türkisch und Englisch	01. 09. 07–31. 08. 10
Exkursion Türkei:	Erkundung der Ausbildungsgruppe vor Ort	25. 11. 07–07. 12. 07
Interkulturelle Workshops (2):	Wer bin ich? Interkulturelle Kompetenzen	06. 06. 08–07. 06. 08
Praktikum 1 Türkei:	Praktika in türkischen Hotels	16. 06. 08–13. 09. 08
Interkulturelle Beratung:	Beratung und Begleitung der Auszubildenden	01. 09. 07–31. 08. 10
Nachbereitung:	Reflexion Praktikum 1 Türkei	06. 10. 08–10. 10. 08



Ahmet Kara „Die meisten Türken, die ich kenne, sind sehr gesellig und sehr gesprächig. Mich hat das immer abgeschreckt, zumal ich schüchtern bin. Ich bin eher der Typ Einzelgänger, der lieber vor dem PC hockt, als ständig mit anderen zusammenzusitzen und zu reden. Zumindest dachte ich das immer von mir. Deshalb war ich zu Beginn der Ausbildung froh, wenn ich in der Küche oder im Lager eingesetzt wurde und bloß keinen direkten Kontakt zu den Gästen hatte. Doch bei meinem Hotelpraktikum in der Türkei kam ich nicht mehr darum herum: Ich musste an der Rezeption und dann als Kofferträger arbeiten – und das war eine unerwartet positive Erfahrung für mich. Beim Koffertragen kam ich mit den Gästen ins Gespräch – meistens auf Englisch und auf Türkisch – und ich merkte, dass mir das recht leichtfiel. Jetzt habe ich viel weniger Scheu davor, zu sprechen, und es macht mir sogar Spaß.“

meisten dieser Jugendlichen, die in Deutschland aufgewachsen sind, sprechen Alltagstürkisch. Ihre Türkisch-Kenntnisse sind auf diese Zusammenhänge begrenzt. Das Hochtürkische mit entsprechenden Vokabeln und Begriffen, höfliche Sprachformen und das Verstehen und Schreiben anspruchsvoller Texte, aber auch Kenntnisse über das Land, seine Geschichte und Literatur, müssen die meisten erst lernen.

Ein hervorstechendes Problem dabei: Die Jugendlichen haben kaum Gelegenheit, ihre Herkunftssprache „richtig“ zu lernen. In der Schule gibt es selten muttersprachlichen Unterricht, der ihre Sprachkompetenzen fördert. Stattdessen müssen sie die zusätzliche Hürde überwinden, in ihrer Zweitsprache Deutsch alphabetisiert zu werden. Viele der Kinder aus Migrantenfamilien haben deshalb nur Sprachkenntnisse, die von einigen Experten auch als „doppelt halbsprachig“ bezeichnet werden. Sie sprechen zwei Sprachen, aber keine perfekt. Migrantenkinder aus bildungsfernen Familien brauchen deshalb eine besondere – schulische – Förderung.

Das belegen auch die Untersuchungen der Erziehungswissenschaftlerin Prof. Dr. Ingrid Gogolin. Ihr Vergleich unterschiedlicher Modelle der Sprachförderung in den USA und deren Auswirkungen auf den schulischen Erfolg zeigen: „Am besten schneiden konsequent bilinguale Modelle ab, die einen kontinuierlichen Unterricht in beiden Sprachen anbieten. Die Ergebnisse in der Zweitsprache, aber auch in Ma-

thematik sind – neben den parallel steigenden Kompetenzen in der Erstsprache – deutlich besser; die Kinder holen gegenüber den einsprachig englischen Kindern stetig auf.“

Mit unserem Angebot der bilingualen Ausbildung konnten die Jugendlichen erst nach dem Abschluss ihrer schulischen Laufbahn erreicht werden, auf ihre Lernchancen im allgemeinbildenden Schulsystem hat das leider keinen Einfluss mehr. Mit dem Motto „Besser spät als nie“ erhielten die Auszubildenden bei uns wöchentlich zwei Stunden Türkisch-Unterricht und während der 14-tägigen Erkundungsreisen in der Türkei täglich. Die Muttersprachler beschlossen gleich in ihrer ersten Türkisch-Stunde, dass in diesem Unterricht nur Türkisch gesprochen werden darf. Das hat unsere Annahme bestätigt, dass die Wertschätzung der Familiensprache von Migranten in deutschen Institutionen Integration fördert, statt sie zu behindern.

Die Jugendlichen brauchen Vorbilder, die ihnen den Dialog mit verschiedenen Kulturen vorleben

Und wie ist es um die interkulturelle Kompetenz der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bestellt? Sind sie nicht zumindest hier den Deutschen gegenüber im Vorteil, da sie sich tagtäglich in mehreren Kulturen bewegen und zurechtfinden? Der folgende Satz spiegelt aus unserer Sicht sehr gut die Realität wider: „In Deutschland habe ich Sehnsucht nach der Türkei, in der Türkei habe ich Heimweh nach Berlin.“ Er ist typisch für viele Auszubildende in unserem Projekt und zeigt: Interkulturelle Kompetenzen sind weit mehr als Sprachkenntnisse und Wissen über fremde Sitten und Gebräuche. Es geht

Einblick: Die Grundlagen des Ausbildungsprojektes

Projektschwerpunkte

- Integration durch hochwertige berufliche Bildung
- Bedarfs- und ressourcenorientierte Förderung

Förderschwerpunkte

- Bilingualität – Förderung der Sprachkompetenz in der Muttersprache und der deutschen Sprache
- Bikulturalität – Förderung der interkulturellen Kompetenz durch Trainings und Auslandspraktika im Herkunftsland

Fokus: Bilingualität

- Stand der Bilingualität bei den Auszubildenden:
- Wenig muttersprachliche Förderung in der Elementarerziehung
 - Häufige Folge: „doppelte Halbsprachigkeit“
- Dies führt zu:
- Lernproblemen in anderen Fächern
 - Aufmerksamkeitsdefiziten im Unterricht
 - Kritik aus beiden Kulturen und Selbstwert-/Zugehörigkeitsproblemen
- So fördern wir Sprachkompetenz:
- Türkisch-Unterricht
Anfänger: Sprachunterricht + Landeskunde + Fachbegriffe
Fortgeschrittene: Stolz auf Unterricht in der eigenen Sprache, „höfliches Sprechen“, Fachunterricht in türkischer Sprache
 - Auslandspraktika in der Türkei
 - Zusätzlicher Deutschunterricht

Fokus: Bikulturalität

- Ausgangssituation: Inwieweit sind die Jugendlichen bikulturell bzw. interkulturell kompetent?
- Migranten, die in Deutschland aufwachsen, erleben ihre Herkunftskultur unter besonderen Bedingungen:
 - Die eigene Kultur und die deutsche Kultur nehmen sie aus der Perspektive ihrer (häufig unterprivilegierten) Minderheitskultur wahr.
 - Die Türkei kennen sie meist nur als Urlaubsland.
 - Die Jugendlichen kennen zwei Kulturen, aber:
 - Konflikte, Kränkungen und Ressentiments mit/gegen beide Kulturen
 - Probleme mit der Wertschätzung in beiden Kulturen
 - Identitätskonflikte ... Ich bin Berliner!
 - Selbstwertprobleme und kompensatorische Reaktionen
- So fördern wir die Interkulturalität:
- Interkulturelle Trainings u. Beratung entlang erlebter Konflikte
Ziel: Identitätsklärung, Fähigkeit zum interkulturellen Dialog verbessern

Stolpersteine

- Akzeptanzprobleme in den Hotels in Berlin und in der Türkei
- Lern- und Verhaltensprobleme im Oberstufenzentrum und im BWK
- Schichtspezifische Verhaltensweisen werden als ethnische Fehlinterpretiert.
- Erfolgsorientierte (Gruppen-)Normen versus subkultureller Zusammenhalt

vielmehr auch um persönliche Haltungen, Offenheit, Zuhören, Verstehen und Toleranz. Dafür muss man seiner selbst sicher sein und anderen möglichst vorurteilsfrei oder zumindest vorurteilsbewusst begegnen können. Gerade das aber – so unsere Projekterfahrungen – fällt vielen Jugendlichen schwer.

Einer der Gründe dafür: Das Aufwachsen in Deutschland ist für viele von ihnen wie ein Slalom zwischen den Erwartungen seitens ihrer Herkunftskultur und der deutschen Kultur. Sie haben die deutsche Kultur aus der Perspektive ihrer – meist unterprivilegierten – Minderheitskultur kennengelernt und sich oft als unerwünscht und nicht gleichwertig respektiert gefühlt. Ihre Herkunftskultur wiederum kennen sie oft nur aus den häufig idealisierenden, manchmal aber auch abwertenden Schilderungen ihrer Familien. Beide Kulturen haben von ihnen – oft im Widerspruch zueinander – angepasstes Verhalten gefordert, Anerkennung gegeben oder verweigert.

Diese Sozialisierungserfahrung hat ihren Preis. In Situationen, in denen sich die jugendlichen Migranten an frühere Kränkungen und Diskriminierungen erinnert fühlen, fällt es ihnen schwer, sich tolerant und offen gegenüber anderen Menschen und Kulturen zu zeigen.

Durch positive Erfahrungen und Bildungsprozesse können aber aus den Kenntnissen der Kulturen echte interkulturelle Kompetenzen entstehen. Die von uns fest in die Ausbildung integrierten Auslandspraktika bieten gute Chancen für neue Erfahrungen und informelle interkulturelle Bildungsprozesse.

Und ganz wichtig für eine nachhaltige Wirkung: Die Jugendlichen brauchen kompetente Dialogpartner (Vorgesetzte, Lehrer, Ausbilder) aus beiden Kulturen, zu denen sie Vertrauen aufbauen können und mit denen sie ihre Erfahrungen und unterschiedlichen Sichtweisen sanktionsfrei reflektieren können.

Eigenes Können in der Praxis austesten

Ein Kernstück des interkulturellen Ausbildungsprojektes sind die fest in die Ausbildung integrierten Hotelpraktika, die die Teilnehmer abwechselnd in Deutschland und in der Türkei absolvieren. Dabei steht auch hier – neben dem Erwerb von Berufs- und Arbeitswelterfahrungen – das Training interkultureller Kompetenzen im Mittelpunkt sowie die Auseinandersetzung der Auszubildenden mit der eigenen Identität und Persönlichkeit.



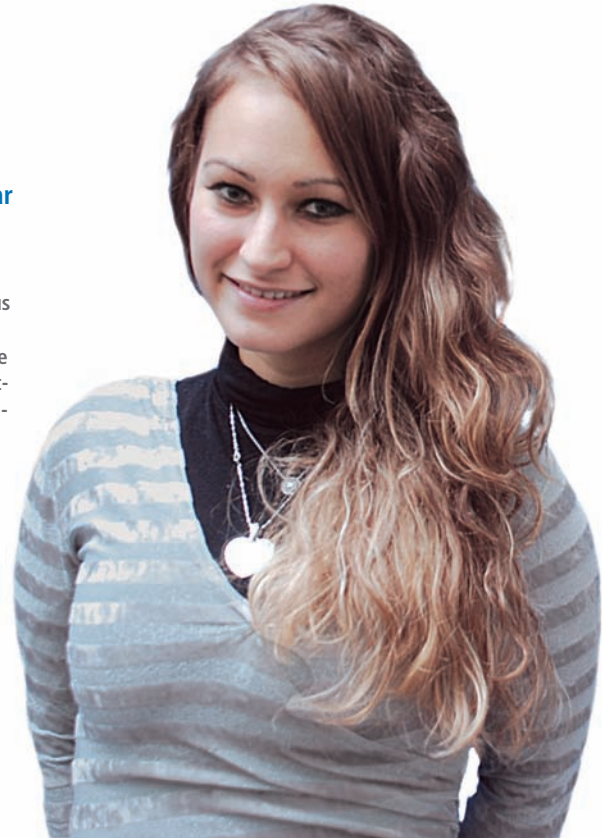
Die Praktika in der Türkei sind für die Auszubildenden eine große persönliche und berufliche Entwicklungschance – auch unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft. Sie merken plötzlich, dass ihre Qualifikationen in vielen Ländern gefragt sind.

Pro Ausbildungsjahr absolvierten die Auszubildenden ein bis zu drei Monate dauerndes Praktikum in Berliner Stadt- und Businesshotels und jeweils ein dreimonatiges Praktikum in Urlaubshotels in der Türkei. Dabei zeigte sich: Die Hotelbetriebe in Berlin und im türkischen Antalya waren dem Ausbildungsprojekt gegenüber sehr aufgeschlossen. Auch Fünfsternehotels boten den jungen Migrantinnen und Migranten eine Chance, ihr fachliches Wissen in der Praxis zu erproben und somit ihre professionelle Kompetenz zu erweitern.



Gamze Turnacilar

Gleich mehrere Jobangebote hat Gamze Turnacilar aus der Türkei mitgebracht. Dabei konnte sie ihre Sprachkenntnisse bei ihrem zweiten Praktikum gar nicht so richtig ausreizen. „In den drei Monaten hatten wir vielleicht vier oder fünf Familien aus Deutschland im Hotel.“



„Beim ersten Praktikum war der Start richtig schwer. Ich war zum ersten Mal so lange von meiner Familie getrennt, die Unterkünfte waren nicht so toll – aber die Arbeit hat mir von Anfang an Spaß gemacht. Meine Familie hat mich sehr unterstützt. Ich habe auch Cousins, die in Antalya arbeiten, die haben sich um mich gekümmert. Und dann waren auch meine Klassenkameraden wie meine Familie, ich habe mich immer sehr gefreut, wenn wir uns gesehen haben. Wir sind durch die Türkei-Reise zusammengewachsen, kennen uns jetzt sehr gut. Ohne Freunde, die gemeinsamen Ausflüge und die Motivation, die wir uns gegenseitig gegeben haben, kann man das Praktikum kaum überstehen, glaube ich. Ich habe sehr viel dazugelernt: Immer neue Gäste, jeden Tag wurde man mit anderen Sachen konfrontiert. Dabei bin ich viel flexibler geworden, und ich habe auch überhaupt keine Angst mehr, mit den Gästen zu reden. Meine Kollegen haben uns Deutschtürken am Anfang komisch angeguckt. Sie seien ganz erstaunt, dass wir so gut erzogen sind, haben sie dann nach einiger Zeit gesagt. In der Türkei arbeitet man viel schneller, aber die Kollegen und die Manager verhalten sich auch viel familiärer. Ich kann mir schon vorstellen, dort zu arbeiten. Aber so ganz sicher bin ich mir noch nicht. Viele meiner Verwandten sind im Hotelgewerbe tätig, und es gibt Pläne für eine eigene Pension in der Türkei. Zurzeit denke ich aber eher, dass ich das Angebot vom türkischen Robinson Club annehmen werde. Da könnte ich später auch in andere Länder wechseln.“

Serkan Yener

Serkan Yener hatte zu Beginn seiner Ausbildung Startschwierigkeiten. Doch er ließ sich nicht unterkriegen und konnte seine Leistungen in der Schule und in den Praktika kontinuierlich verbessern. Sein Traum: ein eigenes Restaurant – in Deutschland.



„Ich habe mich seit Anfang meiner Ausbildung verändert, sehr sogar. Ich bin ja direkt von der Oberschule gekommen, da wusste ich noch nichts vom Leben. Als wir ganz am Anfang in die Türkei geflogen sind, um uns alles anzuschauen, habe ich mir die Arbeit da auch gar nicht richtig vorstellen können, obwohl wir acht oder zehn Hotels besichtigt haben. Es war wie Urlaub, da habe ich nicht so drüber nachgedacht. Das erste Praktikum in der Türkei war dann richtig hart. Das Klima war anders, die Leute waren anders – ich habe lange gebraucht, bis ich mich daran gewöhnt hatte. Ich fand es schwer, mit den Kollegen umzugehen. Sie haben immer gefragt, warum ich in Deutschland lebe, wenn ich doch Türke bin. Ich hatte Heimweh. Und man hatte auch gar keine Freizeit: Man hat gearbeitet, zwei Stunden abends mit Freunden zusammengesessen, ist schlafen gegangen, aufgestanden, arbeiten gegangen. Ich habe an der Bar gearbeitet, da hatte ich Probleme mit dem Barchef. Er hat mich angegriffen, das wollte ich mir nicht gefallen lassen. Wenn unser Betreuer sich nicht um mich gekümmert und für mich eingesetzt hätte, hätte ich vielleicht alles hingeschmissen. Ich hatte aber schon zwei Monate hinter mir, da habe ich mir gesagt: ‚Den einen Monat schaffst du auch noch!‘ Meine Eltern haben auch immer angerufen und mir Mut gemacht. Die Ausbildung hat mir sehr viel gebracht. Jetzt weiß ich, wie ernst das Leben ist. Und ich weiß, dass ich auf gar keinen Fall in der Türkei arbeiten will. Ich habe einen türkischen Pass, aber bald bekomme ich meinen deutschen.“



Vor allem in der Türkei wurden die Auszubildenden schon im ersten Ausbildungsjahr in den Bereichen Guest Relations und Rezeption eingesetzt. Und mehrere Jugendliche, die sich in den Praktika bewährten, erhielten von den türkischen Hotels Stellenangebote.

Überall wurde vermerkt, dass unsere Auszubildenden mit Lehrern und Vorgesetzten nicht so respektvoll umgehen, wie das in der Türkei üblich ist. Zum Beispiel stehen in der Türkei Untergebene auf, wenn ein Vorgesetzter den Raum betritt. Oft wurde darüber geschmunzelt, dass selbst Auszubildende aus unserer Gruppe, die lange Zeit in der Türkei gelebt hatten, sich nicht an diese Kulturnorm hielten – „Man kennt ja die Almancis“. Manchen Mentoren/Vorgesetzten fiel es leicht, damit umzugehen. Sie hatten aus eigenen Erfahrungen in früheren Arbeitsstellen zu gut in schlechter Erinnerung, dass von ihnen formeller Respekt gefordert wurde, aber niemand sie fragte, wer sie sind und was sie brauchen. Vielfach sind solche Vorgesetzte besonders einfühlend mit den Jugendlichen umgegangen.

Aber die für die Branche so wichtigen Anforderungen wie Dienstleistungsmentalität, Arbeitsqualität, Zuverlässigkeit und Disziplin sind in den Praktika in Deutschland und der Türkei gleich wichtig. Mangel an Respekt und Disziplin wurde – kulturunabhängig – überall zum Problem. Einige Auszubildende mussten ihr Praktikumshotel wechseln. Die häufigsten Gründe: unentschuldigtes Fehlen, Verspätungen, Mängel im Sozialverhalten.

Jugendliche, die aufgrund ihres Verhaltens in Deutschland Probleme im Praktikum und in der Schule machten, hatten deshalb in der Türkei meist ähnliche Schwierigkeiten. Die Jugendlichen führten die Auseinandersetzungen sowohl mit ihren deutschen als auch mit den türkischen Vorgesetzten jedoch häufig darauf zurück, dass diese Vorurteile hätten und sie



Der Bedarf an qualifizierten bilingualen Arbeitskräften aus Deutschland ist in der Tourismusbranche der Türkei groß. Einige der Auszubildenden, die sich in den Praktika bewährten, erhielten von Hotels in der Türkei Stellenangebote.

aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminierten. Eine Fehleinschätzung von beiden Seiten: Nicht mangelnde Akzeptanz der Herkunftskultur der Auszubildenden, sondern unangemessene Verhaltensweisen waren häufig der Auslöser für die Probleme – sowohl in Deutschland als auch in der Türkei. Die Hotelmitarbeiter wiederum verwechselten jugendliches Peer-group-Benehmen mit der ethnischen Herkunft. Typisch jugendliche Verweigerungshaltungen und vermeintlich respektloses Verhalten gegenüber Vorgesetzten waren für die türkische Seite typisch „deutsch“ und für die deutsche Seite typisch „türkisch“.

Bewährungsprobe für die berufliche und persönliche Entwicklung

Oftmals konnten solche Konflikte durch Vermittlungsgespräche aufgelöst werden. Meist waren den Vorgesetzten in den Hotels die Hintergründe des Verhaltens der Jugendlichen gar nicht klar. Sie waren interessiert, mehr zu verstehen. Von türkischer Seite aus wollte man auch mehr Information über das deutsche Berufsausbildungssystem erfahren. Denn auch aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausbildungssysteme beider Länder waren die Türkei-Praktika mit einigen bürokratischen, arbeitsrechtlichen und organisatorischen Schwierigkeiten verbunden. So beschwerten sich die Auszubildenden wiederholt über die Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, die dem deutschen Arbeitsrecht zuwiderstehen.

Trotz aller Schwierigkeiten hat sich das Auslandspraktikum als wichtiger Bestandteil des Ausbildungsprojektes bewährt, von dem die Auszubildenden merkbar profitiert haben. Sie selbst berichten, dass sie selbstständiger, verantwortungsbewusster und weltoffener geworden sind.

Mecnun Yildirim

In seinem zweiten Türkei-Praktikum wurde Mecnun Yildirim zum Mitarbeiter des Monats gewählt – in einem Hotel mit mehr als 400 Angestellten. „In Deutschland ist man nur Praktikant, in der Türkei bekommt man gleich Verantwortung“, begründet er seine besonders hohe Arbeitsmotivation.



„Klar hatte ich Heimweh, das Leben dort ist schon anders als in Berlin. Am Anfang haben wir uns auch oft überfordert gefühlt. Manche meiner Mitschüler haben sich dann einfach krankgemeldet. Ich fand das unfair: Ich musste zur Arbeit, und die lagen noch im Bett. Aber nach ein paar Wochen hat sich meine Einstellung geändert. Das ist deren Sache, dachte ich. Später war es sogar so, dass ich zur Arbeit gegangen bin, obwohl ich mich krank gefühlt habe. Ich hatte schließlich eine Verantwortung.“

Das zweite Jahr hat dann katastrophal angefangen: Das Hotel, das zugesagt hatte, ein paar von uns zu nehmen, wollte uns plötzlich nicht wie versprochen an der Rezeption, sondern im Service einsetzen. Aber das hatten wir schon im ersten Jahr gemacht, das wollten wir nicht. Ich musste im ersten Monat vier- oder fünfmal das Hotel wechseln, bis das BWK ein Hotel fand, dass mich zumindest in der Gästebetreuung einsetzte. Das hat mir super gefallen. Es hat mir geholfen, die Liebe zu diesem Beruf zu finden.

Die deutschen Gäste haben sich total gefreut, wenn sie gemerkt haben, dass ich alles verstehe. Sie sind dann immer zu mir gekommen, da entstand ein richtig intensiver Kontakt. So hatte ich sozusagen meine eigenen Gäste. Ich war auch ständig im Kontakt mit dem Hoteldirektor, er hat mich oft mitgenommen und mir viel erklärt. Er hat mir eine Perspektive gezeigt und wie ein Hotelmanager denkt. Das war eine große Ehre, dass er sich so um mich gekümmert hat.“



Vielfalt wertschätzen lernen

Interkulturelle Kompetenz zählt heutzutage zu den von Personalverantwortlichen am meisten eingeforderten Schlüsselqualifikationen. Sie gilt in Branchen mit stark ausgeprägtem internationalem Profil als wichtige Anforderung, die künftige Mitarbeiter erfüllen müssen. Wer über interkulturelle Fähigkeiten verfügt – so der allgemeine Konsens –, hat bessere Chancen am Arbeitsmarkt. Auf dieser Annahme basiert auch die Konzeption und Durchführung der „Ausbildung zu Hotelfachleuten mit interkulturellem Schwerpunkt“. Doch was genau ist gemeint, wenn über interkulturelle Kompetenz gesprochen wird? Woran machen wir sie fest? Wie kann sie trainiert werden? Welche Voraussetzungen müssen dafür erfüllt werden? Wo sind die Chancen, wo die Grenzen? Eine Standortbestimmung und Praxiseinblicke von BWK-Mitarbeiterin Klara Schmitz-Hübsch, zuständige Pädagogin im interkulturellen Ausbildungsprojekt.

Die Jugendlichen wachsen in einem interkulturellen Spannungsfeld auf, in dem sie an den Reibungspunkten beider Kulturen oft Nicht-Akzeptanz und Vorurteile erlebt haben.

Unsere Vorstellung von interkultureller Kompetenz

Unter interkultureller Kompetenz verstehen wir einen Mix aus erlernbarem Wissen über andere Kulturen und Länder und aus sozialkommunikativen Kompetenzen. Interkulturelle Kompetenz trägt dazu bei, die Beziehung zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft erfolgreicher zu gestalten. Sie ist eng mit der ganzen Persönlichkeit verbunden und deshalb nur zum Teil in Bildungsprozessen erlernbar.

Bei den interkulturellen Kompetenzen geht es unter anderem um:

- **Offenheit:** Zuhören und Verstehen, offen sein für Neues; bereit sein, Altbewährtes infrage zu stellen; Vielfalt anerkennen.
- **Empathie:** Einfühlungsvermögen; sich in die Gedanken und Gefühle von anderen hineinzuversetzen und zu verstehen, auch ohne diese mit ihnen zu teilen.
- **Ambiguitätstoleranz:** Den Mut und die Fähigkeit haben, Unsicherheiten auszuhalten und interkulturelle Unterschiede, die nur schwer verständlich oder sogar inakzeptabel erscheinen, wahrzunehmen und nicht negativ oder vorbehaltlos positiv zu bewerten.

Interkulturelle Voraussetzungen, die wir beachten müssen

Die deutsche, also die in Deutschland vorherrschende Kultur und die Kulturen der Migranten

begegnen sich im Einwanderungsland nicht einfach nur als zwei Kulturen, sondern in einem Machtgefälle. In dieser Beziehung passen sich die Migranten als die Minderheitskulturen der Mehrheitskultur meist langfristig mehr oder weniger an. Dabei versuchen sie, wichtige Elemente ihrer traditionellen Identität aufrechtzuerhalten. Beide Kulturen müssen lernen, unter- und miteinander auszuhandeln, welches Verhalten sie in der veränderten Lebenswelt als „richtig und zugehörig“ betrachten und was sie als „falsch“ ablehnen. Viele der jugendlichen Migranten identifizieren sich mit subkulturellen Bewegungen und setzen sich so mit „selbst gebastelten“ Identitäten von beiden Kulturen ab.

In der deutschen Kultur wurden lange Zeit Menschen aus anderen Kulturkreisen nur dann als zugehörig behandelt, wenn sie sich auch genauso wie die Mehrheitskultur verhielten und so aussahen. Aber auch innerhalb der Gruppen der Migranten gibt es solche Konflikte. Wenn Einzelne sich der deutschen Kultur „zu sehr“ annähern, wird von der Community nicht selten massiv Loyalität zur Herkunftskultur gefordert.

Folge: Die Jugendlichen wachsen in einem interkulturellen Spannungsfeld auf, in dem sie an den Reibungspunkten beider Kulturen oft Nicht-Akzeptanz und Vorurteile erlebt haben. Begegnungen mit Angehörigen der Mehrheitskultur und ihrer Herkunftskultur haben dann zwar zu intimen Kenntnissen solcher Konfliktpunkte, aber oft nicht zu wechselseitigem Verstehen geführt. Erlebte Kränkungen werden dann unbewusst auf neue Beziehungen übertragen.

Im Zusammentreffen der Jugendlichen mit ihren deutschen oder türkischen Vorgesetzten oder Lehrern leben solche Erfahrungen von „Nicht-akzeptiert-wordsen-sein“ wieder auf. Für den gelasse-

Eisbergmodell: gut geeignet für das interkulturelle Training, weil es auf konkrete Situationen angewendet werden kann und dazu anregt, eigene kulturelle Orientierungen zu reflektieren.

Eisbergmodell nach Sigmund Freud

Nur die Spitze des Eisberges ist sichtbar!



nen, interkulturell kompetenten Umgang fehlt es dann gerade an der Bereitschaft zu wechselseitiger Anerkennung und gegenseitiger Wertschätzung. Um neues Vertrauen und echte interkulturelle Kompetenz aufzubauen, müssen erst einmal negative Erfahrungen und aufgebaute Vorurteile verarbeitet und korrigierende Erfahrungen gemacht werden.

Unser methodischer Ansatz: Eisberg der Vielfalt

Das Eisbergmodell symbolisiert unsere Vorstellung darüber, wie interkulturelle Kompetenz erworben werden kann. Es zeigt, dass in interkulturellen Begegnungen vieles – vor allem auf der Gefühlsebene – unbewusst bleibt und zu Fehlinterpretationen führen kann. Der Vorteil des Eisbergmodells ist, dass es auf konkrete Situationen angewendet werden kann und dazu anregt, eigene kulturelle Orientierungen zu reflektieren.

Interkulturelle Trainings und Diversity

Die interkulturellen Trainings werden von Trainern des Berliner Vereins „Eine Welt der Vielfalt e.V.“ durchgeführt. Der Verein ist Anbieter eines Diversity- und Anti-Bias-Bildungsprogramms, das mit unseren Überzeugungen und pädagogischen Ansätzen korrespondiert. Der dort vertretene Diversity-Ansatz legt den Schwerpunkt auf das Erkennen der Chancen und Potenziale, die gerade in der Unterschiedlichkeit von Menschen liegen. Es geht darum,

diese wahrzunehmen, zu schätzen und zu fördern. Dies ist eine entscheidende Voraussetzung, um persönliche, gesellschaftliche und institutionelle Barrieren abzubauen.

Diesen Ansatz wollen wir auch in unserem Projekt fördern. Da sich innerhalb der Ausbildungsgruppe Jugendliche mit unterschiedlichsten Migrationshintergründen befinden, verfolgen wir als Trainingsziele: die Reflexion von Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen, die kulturelle Selbstwahrnehmung, die Toleranz der Vielfalt innerhalb der eigenen Ausbildungsgruppe sowie den Abbau von Vorurteilen.

Interkulturelles Training direkt im Projekt

In Ergänzung zu den durchgeführten Trainings ist interkulturelle Kompetenzentwicklung ein Dauerthema innerhalb des gesamten Projekts. So diskutieren die Jugendlichen auch im Türkisch-Unterricht über ihre eigene Haltung zur Türkei, die politischen Entwicklungen im Land. Die Themen „Migrationsgeschichte“ und „kulturelle Identität“ kommen durch Fragen oder Erlebnisse der Auszubildenden in Gang und werden von den pädagogischen Projektmitarbeitern als thematische Schwerpunkte behandelt.

Um die Fragen und Probleme der Auszubildenden zu bearbeiten, greifen wir auf biografische Erfahrungen zurück. Unsere interkulturelle Beratung erstreckt sich auch auf die Bearbeitung der im Hotelpraktikum entstandenen Konflikte, die von beiden Seiten meist als ethnische Konflikte interpretiert und damit nicht selten missverstanden werden.

Interkulturelle Trainings fördern nicht nur die Identitätsbildung, sondern auch die Persönlichkeitsentwicklung.

Vor- und Nachbereitung: Workshops zur Reflexion

Die Workshops finden im BildungsWerk in Kreuzberg statt. Sie umfassen Diversity-Training, Stärkung der individuellen Persönlichkeit, Training interkultureller Kompetenzen und Vermittlung landeskundlicher Kenntnisse. Besonders hilfreich dabei: Rollenspiele. In den Workshops lernen die Jugendlichen, kritische Distanz zu ihren kulturellen „Glaubensnormen“ herzustellen, andere kulturelle Orientierungen aus ihrer Entstehung her zu begreifen und anzuerkennen. Dies sind wichtige Schritte zur interkulturellen Sensibilisierung. Die Trainings werden von externen Trainern ohne das Team der Ausbilder durchgeführt. So können die Auszubildenden ohne Angst vor möglichen negativen Folgen für ihren Ausbildungserfolg untereinander und mit den Trainern diskutieren.

Interkulturelles Training zur Vorbereitung auf das Türkei-Praktikum

Wer bin ich?

Das erste zweitägige Training findet am Anfang eines Ausbildungsjahres statt. Mit einem Workshop zu dem Thema: „Eigene Identität im Rahmen einer kulturell vielfältigen Welt“ sollen der Gruppenzusammenhalt und die Teambildung der Auszubildenden gestärkt werden. Das dient auch zur Vorbereitung auf die Praktika in der Türkei.

Ein weiteres Ziel ist der Abbau von Selbstverurteilungsmechanismen, die dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung im Wege stehen, nach dem Motto: „Die akzeptieren mich ja sowieso nicht“.

Die eigene Haltung zur Türkei und die eigenen Türkei-Erlebnisse kommen als gesonderter Programmpunkt im Training vor und werden in der interkulturellen Beratung der Auszubildenden weiter vertieft.

Dazu der folgende Erfahrungsbericht der Trainerin Didem Yüksel und des Trainers Vinzenz Fengler:

„Am ersten Modul nahmen die Auszubildenden mit Begeisterung teil. In der Übung ‚Identitätsmolekül‘, die Vorurteile zum Thema hatte, wurde die kulturbedingte Einstellung zur Treue diskutiert. Während eine Teilnehmerin meinte, Männer wären immer untreu, konterte eine andere: Eine Frau anderer Herkunft zu heiraten sei eben problematisch. Wiederum andere argumentierten, dass das schließlich doch familienabhängig sei, während ebenso die Meinung geäußert wurde, dass Untreue nichts mit der jeweiligen Herkunft zu tun hätte.“

Wer sind die anderen?

In einer zweiten Trainingseinheit geht es um die Wahrnehmungsschulung. Hier sollen fremde kulturelle Verhaltensmuster wahrgenommen werden, ohne sie gleich zu bewerten. Die Teilnehmer lernen, Fremdes zu akzeptieren und zu tolerieren. „Beim Inselfeldspiel wurde deutlich, wie aufgrund von wenigen Informationen Bilder über Menschen im Kopf entstehen und wie diese Vorurteile das weitere Handeln mit ihnen bestimmen und andere Interpretationen in der Folge kaum zulassen. Die Jugendlichen lernten: Wie verläuft ein Prozess des Dazugehörens oder der Ausgrenzung? Wie kann man positiv mit Verschiedenheit umgehen, ohne auszugrenzen?“, so der Bericht der Trainerinnen Gisela Führung und Johanna Scharf.

Wie gehe ich mit Fremdem um?

Um Ambiguitätstoleranz bei den Jugendlichen zu

Die interkulturellen Trainings helfen den jungen Migranten, sich weiterzuentwickeln. Sie bieten ihnen die Chance, in Deutschland und in ihrer Herkunftskultur anzukommen. Die Jugendlichen lernen dort, mit erlebten Kränkungen umzugehen, eigene Vorurteile zu relativieren und zu klären, wer sie selbst sind und sein wollen. Diese Trainings sollten zum Regelangebot in der Erstausbildung werden.

entwickeln, werden sie mit ihrem eigenen Verhalten in ihnen fremden Situationen konfrontiert. Hierzu gehört auch die Auseinandersetzung mit Gruppennormen und Gruppensolidarität und die Erkenntnis, inwieweit diese das eigene Verhalten beeinflussen. Die Jugendlichen sollten lernen, vermeintlich unvereinbare Gegensätze zu ihren eigenen Normen und ihrem eigenen Verhalten auszuhalten.

Dazu führten die Trainerinnen Gisela Führung und Johanna Scharf folgende Übung durch:

„In einem Kartenspiel, ähnlich dem deutschen Mau-Mau-Spiel, mussten die Jugendlichen wechselnd an anderen Tischen mit immer wieder anderen Gruppen spielen, ohne die Regeln der neuen Gruppe zu kennen und ohne zu wissen, ob die Regeln der neuen Gruppe von den von ihnen vorher verwendeten Regeln abweichen. So ergaben sich verschiedene Reaktionen bei den Jugendlichen. Diese variierten von Aufgeben- und Verschwinden-Wollen bis hin zur Verabredung über eigene neue Regeln. Hier zeigte sich auch, dass einige Jugendliche kein hohes Maß an Frustrationstoleranz hatten und schwer mit einer Situation der Ungewissheit zurechtkamen. In einer anschließenden Diskussion wurde erörtert, wie man auch als Minderheit die Regeln einer Gruppe verändern kann.“

Wie löse ich Konflikte?

In einer weiteren Übung sollten die Jugendlichen lernen, mit fremden Begegnungen positiv umzugehen und konstruktive Beziehungen mit für sie fremden Menschen aufzubauen. Hierzu wurden in der Übung mögliche Konfliktsituationen in der Türkei simuliert.

Dazu der folgende Erfahrungsbericht der Trainerinnen Gisela Führung und Johanna Scharf:

„Thematisiert wurden: Autorität, Null Bock, ungleiche Arbeitsbedingungen mit anderen Praktikanten aus anderen

Ländern, Verständigungsprobleme, Belästigung von Frauen. Zu den Themen wurden Kleingruppen gebildet, die sich zu jedem Themenbereich eine typische Situation aussuchten und spielerisch darstellten. Daraus ergaben sich intensive Diskussionen über eigene Aktions- und Unterstützungsmöglichkeiten aus der Gruppe.“

Zur Reflexion nach dem Türkei-Praktikum

Das letzte interkulturelle Training folgt nach dem Türkei-Praktikum. Es dient der Reflexion der eigenen Erwartungen in einem fremden Land. Die Erfahrungen werden gruppenweise reflektiert und ausgewertet, da in der Türkei immer mehrere Auszubildende in einem Hotel beschäftigt sind. Dabei sprechen die Teilnehmer auch über Diskriminierungserlebnisse und darüber, welche Konflikte durch Vorurteile entstehen.

Dazu folgender Auszug aus dem Trainingsbericht von Didem Yüksel und Vinzenz Fengler:

„Alle Kleingruppen berichteten über kleinere Konflikte und negative Erfahrungen mit ortsansässigem Personal oder anderen Praktikanten aus der Türkei, dem Gefühl von Fremd- und Außenseitersein und Ausgrenzung sowie Vorurteilen ihnen gegenüber. So schien in manchen Hotels die Meinung zu herrschen, dass Mitglieder unserer Gruppe besser behandelt würden, weil sie Praktikanten aus Deutschland waren. Eine Gruppe berichtete über den Vorfall, bei dem es zu einem Konflikt mit dem Personal kam, weil sie sich untereinander auf Deutsch unterhielten, oder aber, dass sie manche Dinge nicht richtig machten, weil sie ‚Ausländer‘ sind und manches deshalb ‚nicht kapieren‘ würden. Die meisten dieser Konflikte, die oft auf Missverständnissen, aber auch auf gegenseitigen Vorurteilen beruhten, wurden in der Türkei aufgelöst, nachdem die Beteiligten darüber gesprochen hatten oder sie sich näher kennengelernt hatten.“

Die interkulturellen Trainings in den beiden ersten Ausbildungsjahren

Zeitliche Abfolge der Trainings	Ziele	Übungen/Inhalte
1. Training (unmittelbar nach dem Ausbildungsbeginn)	■ Unterstützung des Gruppenbildungsprozesses ■ Stärkung der eigenen Identität ■ Thematisierung des eigenen kulturellen Hintergrunds ■ Kulturnormen kennenlernen ■ Unterschiedlichkeit von Menschen wertschätzen und anerkennen lernen	■ „Identitätsmolekül“ – gemeinsame Diskussion über Gemeinsamkeiten und Unterschiede ■ In den Gruppendiskussionen wurden die Teilnehmer/-innen sich über die eigene kulturelle Gebundenheit der eigenen Werte bewusst. ■ „Patchwork der Kulturen“ bildet die Vielfalt der Gruppe ab. ■ „Magische Leiste“ zur Teamentwicklung ■ Einführung des Modells: Eisberg der Vielfalt – nicht jedes Merkmal eines Menschen ist sichtbar. ■ „Die Clique“ thematisiert den Umgang mit Ausgrenzungserfahrungen. ■ „Zitronenland“ ■ „Schokofluss“ als Teamentwicklungsübung ■ „Vier Felder“ thematisiert die eigenen Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmer/-innen. ■ „Tasche packen“ – Sammlung der Erkenntnisse und Transfer durch die Auszubildenden
2. Training (vor dem Türkei-Praktikum)	■ Vorurteile reflektieren ■ Respektvoll und mit Einfühlungsvermögen mit Menschen umgehen lernen, die mit anderen Werten aufgewachsen sind ■ Umgang mit als Diskriminierung erlebten Erfahrungen lernen ■ Auseinandersetzung mit Gruppennormen und -solidarität	■ Übung zu Wahrnehmungsfiltren „Kopf-Maus“ und akustisches Stück von W. Neuss „Kettenreaktion auf dem Kasernenhof“ ■ Übung zu Stereotypen und Ausgrenzung: „Inselspiel“ ■ Übung zu Regelbestimmung, Migration und Integration: „Spielesalon“ ■ „Fantasiereise in die Türkei“ – Bearbeitungen der Erwartungen und Befürchtungen ■ Sammlung von Problemsituationen und Bearbeitung der Themen in Gruppen und szenischer Darstellung „Forumtheater“ – intensive Diskussion über Handlungsmöglichkeiten ■ Bewertung der eigenen Situation der Gruppe ■ Einüben von interkultureller Kommunikation: „Kulturspiel“ – Annäherung und Distanz erleben ■ Auswertung durch visuelle Methode „Zielscheibe“
3. Training (nach dem Türkei-Praktikum)	■ Unterstützung des Gruppenbildungsprozesses ■ Abbau von Vorurteilen und Entwicklung von Ambiguitätstoleranz ■ Reflexion der eigenen Türkeielerlebnisse ■ Identität, Klischees und Perspektivenwechsel	■ Rückblende zum ersten Training: „Verhaltensvertrag“ ■ Aktionsplan vom letzten Training aufgreifen, Übung „Tasche packen“ ■ Aufstellungsübungen – Soziometrie ■ Erfahrungsaustausch in Gruppen (alle Auszubildenden, die zusammen in einem Hotel gearbeitet haben) ■ Präsentation von positiven und negativen Erfahrungen während des Türkei-Praktikums anhand von Rollenspielen ■ Thematisierung und ausführliche Diskussion zu Missverständnissen, die auf gegenseitigen Vorurteilen beruhen ■ Wahrheitskonstruktionen veranschaulichen anhand des Modells „Innere Landkarte“ – „Geschichte mit dem Hammer“ ■ Übung „In meiner Haut stecken“ ■ Übung „Die Karten werden neu gemischt“ – Perspektivenwechsel und Annehmen neuer Identitäten ■ Übung: „Strategien zur Bekämpfung von Vorurteilen und Diskriminierung“ – Diskriminierung und Ausgrenzung in unserer Gesellschaft ■ Abschlussübung „Sinnbild des Baumes“ – Aktionsplan entwickeln

Besseres Verständnis für Integrationsprozesse gewinnen

Das interkulturelle Ausbildungsprojekt für angehende Hotelfachleute wurde vom BildungsWerk in Kreuzberg als Pilotprojekt gestartet. Viele der dort gesammelten Erfahrungen und Einsichten können für andere interkulturell angelegte Qualifizierungsinitiativen nützlich sein. Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung der aus unserer heutigen Sicht wichtigsten Ergebnisse.



In Deutschland sagt man zu den gleichen Verhaltensweisen oft: „Typisch türkische Jugendliche!“, die in der Türkei als „Typisch Almanci – Deutschländer!“ bezeichnet werden.



■ Zugehörigkeit – Identität

Ursachen und Auswirkungen von Identitätskonflikten:

- In der Regel waren Jugendliche, die in Berlin in Schule und Praktikumsbetrieb erfolgreich waren, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft auch in der Türkei erfolgreich und umgekehrt.
- Schwierigkeiten resultierten meist nicht aus ethnischen Kulturdivergenzen. Sie werden aber oft so interpretiert: In Deutschland sagt man zu den gleichen Verhaltensweisen oft: „Typisch türkische Jugendliche!“, die in der Türkei als „Typisch Almanci – Deutschländer!“ bezeichnet werden.
- So fühlen die Jugendlichen sich kulturell und sprachlich oft – wo sie auch sind – am „falschen Ufer“.
- Manche tragen diese „Nicht-Zugehörigkeit“ als Abwehrschild (gegen Anforderungen) vor sich her: „Ich werde diskriminiert, weil ...! Ich bin ja ... , ich brauch’ ja nicht ...! Wir müssen zusammen halten gegen ...!“
- „Negative“ Verhaltensweisen jugendlicher Migranten (etwa subkulturelle Verweigerung) werden vorschnell als Merkmale ihrer ethnischen Herkunft erlebt. Sie sind aber hier unter den Bedingungen der Migration entstanden.

■ Arbeitsmarktperspektiven

Nachfrage nach bilingualen, interkulturell kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland und in der Türkei:

Betriebe

Es gibt eine große Nachfrage bei den Kooperationshotels in der Türkei, aber nur in Verbindung mit hoher persönlicher und fachlicher Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber.



Auszubildende

- Für Jugendliche, die eine enge Beziehung zu ihrem Herkunftsland haben, eröffnet die bilinguale Ausbildung sehr gute Chancen.
- Die Mehrzahl der Auszubildenden sieht ihren Lebensmittelpunkt langfristig in Deutschland. Einigen wird das erst während der Praktika in der Türkei klar.
- Das bestehende Gefälle bei Lohn- und Sozialstandards zwischen der Türkei und Deutschland schreckt zurzeit noch viele der Teilnehmer ab.
- Bilinguale und interkulturelle Ressourcen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden in vielen Branchen nachgefragt.
- Sie können mit den im Projekt erprobten Methoden so gefördert werden, dass sie auch zu beruflich nutzbaren Kompetenzen werden.
- Das Konzept der bilingualen Ausbildung mit Auslandspraktika sollte auch in Branchen umgesetzt werden, die solche Arbeitskräfte in Deutschland nachfragen.

■ Integration

Besseres Verständnis für Integrationsprozesse und -hindernisse:

- Im Projekt standen wir immer wieder vor schwierigen „interkulturellen Lernsituationen“.
- Dies waren Konflikte der Jugendlichen mit Lehrern, Ausbildern und Anleitern in Praktikums-

betrieben in Deutschland und der Türkei, bei denen wir vermittelnd tätig waren.

- Aber auch im Team und mit Partnern kam es zu Konflikten über den „richtigen“ Umgang mit schwierigen Situationen, zum Beispiel bei der Frage: „Autorität versus sozialpädagogisches Verstehen“.
- Wir haben in solchen Situationen aber auch ein Stück mehr von der Dynamik der Konflikte verstanden, die die Jugendlichen in ihren unterschiedlichen Lebenswelten auszutragen haben.
- Diese Erfahrungen können dazu beitragen, dass wir lernen, in Schule und Ausbildung erfolgreicher mit den Jugendlichen umzugehen.

■ Nachhaltigkeit des Projektansatzes

Vorschläge für Veränderungen – „Neue Deutsche“:

- Deutlichere Anerkennung, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist.
- Ein neues Denken der Deutschen über uns/sich selbst: Wer/was ist deutsch? Wer/was gehört dazu?
- Verständnis, Akzeptanz und Wertschätzung dafür, dass Menschen sich mehreren Kulturen zugehörig fühlen.
- Interkulturelle Öffnung der Institutionen
- Anerkennung und Förderung von Bilingualität und Bikulturalität sollten sich in neuen Strategien und Begriffen ausdrücken, wie etwa „Neue Deutsche“, „Türkei-Deutsche“ ...

Impressum



Herausgeber:

BildungsWerk in Kreuzberg GmbH, Cuvrystr. 34, 10997 Berlin

☎ 030/61 79 29 0

✉ kontakt@bwk-berlin.de

🌐 www.bwk-berlin.de

Weitere Standorte in Berlin sind:

BWK Betriebsstätte Schöneberg-Tempelhof, Potsdamer Straße 199, 10783 Berlin

BWK Betriebsstätte Charlottenburg-Wilmersdorf, Kranzer Straße 6–7, 14199 Berlin

Redaktion: Helga Gafga (BWK, verantwortlich), Nathalie Gehle (BWK),
Klara Schmitz-Hübsch (BWK),

Angelika Fritsche und Veronika Renkes (Redaktion + Recherche GbR, Berlin)

Fotos: Patrick Bayer, Angelika Fritsche, Carina Hartmann, Klara Schmitz-Hübsch

Layout und Gesamtherstellung:

deutsch-türkischer fotosatz, Berlin (dtf), satz@dtf.de

Auflage: 2000 Exemplare

Redaktionsschluss: 30. November 2008

Beilagenhinweis:

Einer Teilaufgabe dieser Broschüre liegt die „Kurzfassung des Evaluationsberichtes der wissenschaftlichen Begleitung“ bei. Sie wurde erstellt von Dipl.-Päd. Nurten Karakaş und Prof. Dr. Jürgen Nowak von der Interkulturellen EvaluationsAgentur an der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin e. V. Die Langfassung des Evaluationsberichtes können Sie zudem anfordern beim BWK, Helga Gafga, gafga@bwk-berlin.de.

