

Haben Personen mit Migrationshintergrund interkulturelle Kompetenz?

„Mehrsprachigkeit, spezifische interkulturelle Kompetenzen und mitgebrachte Abschlüsse aus dem Ausland bilden ein spezielles Qualifikationsbündel. Somit verfügen Migranten über Potenziale, die Unternehmen und Dienstleister hervorragend nutzen können.“

*Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge,
Pressemitteilung 9.2.2009*

„**Mehrsprachigkeit**, spezifische interkulturelle Kompetenzen und mitgebrachte Abschlüsse aus dem Ausland bilden ein spezielles Qualifikationsbündel. Somit verfügen Migranten über Potenziale, die Unternehmen und Dienstleister hervorragend nutzen können.“

*Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge,
Pressemitteilung 9.2.2009*

„**Mehrsprachigkeit, spezifische interkulturelle Kompetenzen** und mitgebrachte Abschlüsse aus dem Ausland bilden ein spezielles Qualifikationsbündel. Somit verfügen Migranten über Potenziale, die Unternehmen und Dienstleister hervorragend nutzen können.“

*Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge,
Pressemitteilung 9.2.2009*

„**Mehrsprachigkeit, spezifische interkulturelle Kompetenzen** und mitgebrachte Abschlüsse aus dem Ausland bilden ein spezielles Qualifikationsbündel. Somit **verfügen** Migranten über Potenziale, die Unternehmen und Dienstleister hervorragend nutzen können.“

*Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge,
Pressemitteilung 9.2.2009*

„**Mehrsprachigkeit, spezifische interkulturelle Kompetenzen** und mitgebrachte Abschlüsse aus dem Ausland bilden ein spezielles Qualifikationsbündel. Somit **verfügen** Migranten über **Potenziale**, die Unternehmen und Dienstleister hervorragend nutzen können.“

*Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge,
Pressemitteilung 9.2.2009*

„**Mehrsprachigkeit, spezifische interkulturelle Kompetenzen** und mitgebrachte Abschlüsse aus dem Ausland bilden ein spezielles Qualifikationsbündel. Somit **verfügen** Migranten über **Potenziale**, die Unternehmen und Dienstleister hervorragend **nutzen** können.“

*Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge,
Pressemitteilung 9.2.2009*

Ziele der folgenden Ausführungen sind:

- (1) darzulegen, was über interkulturelle und mehrsprachige Potenziale bekannt ist,
- (2) Hinweise zum Einsatz interkultureller Kompetenz und Mehrsprachigkeit im Beruf zu geben und schließlich
- (3) Überlegungen anzustellen, wie diese gefördert werden können.

Mehrsprachige Potenziale

- 70 % der Befragten stufen sich hinsichtlich des Sprachverstehens, 60 % hinsichtlich der Sprechkompetenz als bilingual ein.
- Hinsichtlich der Lesefähigkeit nimmt der Anteil der Bilingualen ab: Ca. 50% der Befragten schätzen ihre Kenntnisse in beiden Sprachen als sehr gut bzw. gut ein.
- Beim Schreiben ist deren Anteil nochmals geringer: Noch ca. 35% bezeichnen sich als bilingual.

*Repräsentativbefragung „Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland“
des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (2006/2007)*

Einsatz von Mehrsprachigkeit im Beruf

Ausländische Erwerbstätige benötigen häufiger (25 %) als deutsche Erwerbstätige (15 %) Fachkenntnisse in anderen Sprachen als Deutsch.

Fremdsprachen außer Englisch werden von 46% der ausländischen Erwerbstätigen und von 29% der deutschen Erwerbstätigen benötigt. Es sind dies Französisch (15%), Russisch (7%), Türkisch, Spanisch (je 4%), Italienisch (3%) und Polnisch (2%).

Muttersprachliche Grund- oder Fachkenntnisse setzen bei beruflichen Tätigkeiten ein:

- ca. 21 % der Befragten mit russischer Muttersprache,
- ca. 17 % der Befragten mit polnischer Muttersprache,
- ca. 13 % der Befragten mit türkischer Muttersprache,
- ca. 11 % der Befragten mit italienischer Muttersprache.

BIBB/BAuA – Erhebung, Hall 2007

Einsatz interkultureller Kompetenz im Beruf

Fachkräfte beschreiben berufliche Situationen, in denen sie sprachliche und weitere kulturelle Kompetenzen einsetzen:

- im Kontakt zu Kundinnen und Kunden
- innerhalb des Unternehmens

Mit dem Einsatz einher gehen z.T. diskriminierende Situationen.
Fachkräfte benötigen personale Kompetenz, um damit umzugehen.

Förderung von Mehrsprachigkeit bzw. interkultureller Kompetenz von Personen mit Migrationshintergrund:

- Verantwortliche in der dualen Ausbildung für den Einsatz dieser Kompetenzen sensibilisieren und für deren Förderung gewinnen
- Personen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit bieten, über entsprechende Potenziale zu reflektieren
- Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz entsprechend berufsspezifischer Anforderungen im Rahmen der Ausbildung entwickeln
- Erfahrungen nutzen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: Settelmeyer@bibb.de