



# Bilinguale Ausbildung zu Hotelfachleuten mit interkulturellem Schwerpunkt der BWK BildungsWerk in Kreuzberg GmbH

Kurzfassung des Evaluationsberichtes der wissenschaftlichen Begleitung

## ■ Das Projekt

Die vorliegende Zusammenfassung des Berichtes der Evaluation des Projektes „Bilinguale Ausbildung zum/zur Hotelfachmann/-frau mit interkulturellem Schwerpunkt“ umfasst eine Auswertung der ersten beiden Jahre des Projektes. Das Besondere des Projektes liegt in seiner Bilingualität und der Förderung von interkulturellen Kompetenzen der Auszubildenden.

Bei dem unter der Trägerschaft der BWK BildungsWerk in Kreuzberg GmbH durchgeführten Projekt handelt es sich um ein vom JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg und aus XENOS-Mitteln gefördertes Projekt. Es hat sich insbesondere die Förderung benachteiligter jüngerer Arbeitnehmer zum Ziel gesetzt. Grundlage sind hier unter anderem die Paragraphen §§ 235–242 des SGBII.

Das Projekt umfasst zwei Durchläufe von jeweils drei Ausbildungsjahren. Der erste Durchlauf erstreckt sich vom 1. 9.

2006 bis zum 31. 8. 2009 und der zweite vom 1. 9. 2007 bis zum 31. 8. 2010. Im folgenden Bericht wird zur Unterscheidung der erste Durchlauf als Gruppe 1 und der zweite als Gruppe 2 bezeichnet.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation werden im Folgenden nach Schwerpunktthemen zusammengefasst.

## ■ Multikulturelle Zusammensetzung der Gruppe

Konzeptionell sollte die Zusammensetzung der ersten Gruppe aus 50 % Deutschen und 50 % Teilnehmer/-innen mit Migrationshintergrund bestehen. Diese Quote konnte jedoch in beiden Gruppen nicht realisiert werden. Die Tabellen auf der folgenden Seite zeigen die ethnisch-kulturelle Zusammensetzung der Gruppen zu Beginn der Ausbildung und nach dem ersten und zweiten Ausbildungsjahr:

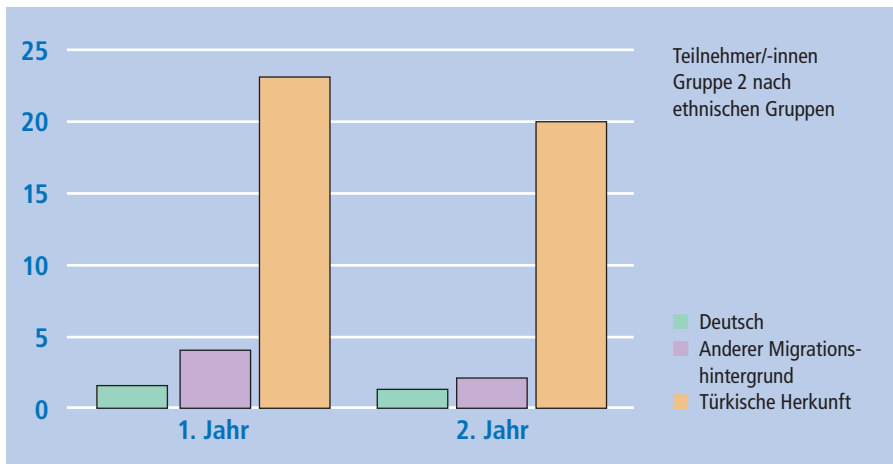
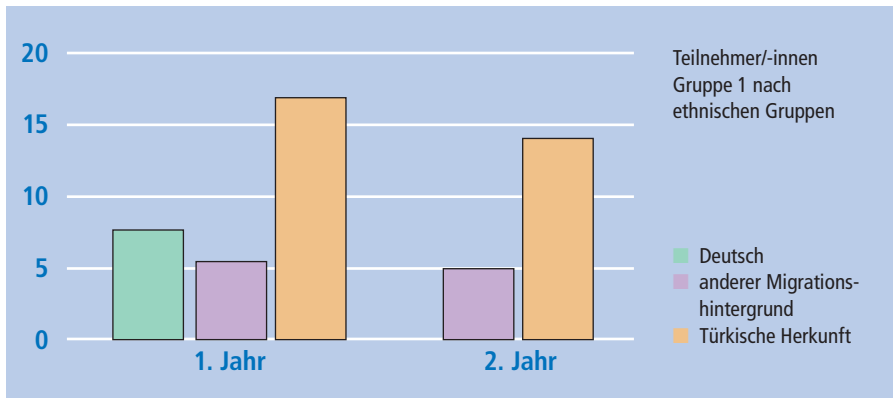
Die erste Gruppe startete am 1. 9.

2006 mit insgesamt 30 Personen, von denen nach zwei Jahren 20 Teilnehmer übrig blieben. Die zweite Gruppe startete am 1. 9. 2007 ebenfalls mit 30 Teilnehmern, von denen nach einem Jahr ebenfalls nur 20 Auszubildende blieben. Das bedeutet, in beiden Gruppen hat ein Drittel der Teilnehmer/-innen die Maßnahme abgebrochen.

In der ersten Gruppe haben alle „deutschen“ Teilnehmer/-innen nach dem ersten Jahr die Maßnahme abgebrochen. Das legt die Vermutung nahe, dass die Abbrüche auch im Zusammenhang mit ethnisch-kulturellen Inklusions-/Exklusionsmechanismen stehen könnten.

### Nachweisliche Gründe für Abbrüche waren:

- Vorzeitige Übernahmen in betriebliche Ausbildung
- Persönliche Gründe (z. B. Schwangerschaft, familiäre Gründe)
- Überforderung, Erkenntnis über falsche Berufswahlentscheidungen



■ Entlassungen seitens des BWK infolge sozialen Fehlverhaltens, Fehlzeiten, disziplinarischer Maßnahmen usw.

### ■ Schlüsselbegriffe

*Interkulturelle Kompetenz, Mobilität und Bilingualität* sind drei Schlüsselbegriffe, die im Fokus unserer wissenschaftlichen Begleitung standen. Sie wurden während des Projektverlaufs aus den unterschiedlichen Perspektiven aller Beteiligten und zu unterschiedlichen Zeitpunkten untersucht.

### ■ Bilingualität

Bilingualität ist ein Schlüsselbegriff des Projektes. Migrant\*innen sollen in ihrer Herkunftssprache, in diesem Falle in der Regel Türkisch, gestärkt werden. Daran ist die Erwartung geknüpft, dass ihre Identität gestärkt wird und ihre Mobilität bzw. ihre Bereitschaft, auch in der Türkei zu arbeiten, erhöht wird.

Die wissenschaftliche Begleitung hat auch nach bereits vorhandenen Sprachkenntnissen und deren Anwendung gefragt, um vorhandene Bilingualität einzuschätzen.

Die Ergebnisse verdeutlichen eine gegebene Mehrsprachigkeit. Bilingualität ist in beiden Gruppen eindeutig vorhanden. Die dominierende Sprache im privaten Bereich ist die Herkunftssprache,

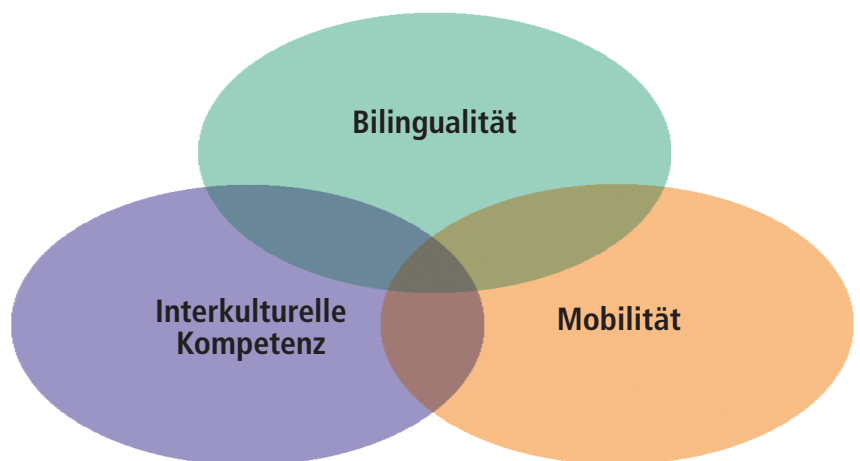
diese ist in der Regel Türkisch. Sie wird überwiegend im familiären Kontext genutzt. Deutsch ist die Sprache der Schule und des Berufes. Nach der Selbsteinschätzung der Auszubildenden haben sich ihre Sprachkenntnisse in Englisch und Türkisch insbesondere durch die Praktika in der Türkei verbessert.

### ■ Mobilität

Die Ergebnisse zur Mobilität zeigen, dass die Auszubildenden bereits vor der Ausbildung ausgewiesene Mobilitätserfahrungen gesammelt haben. Es werden Aufenthalte in insgesamt 23 unterschiedlichen Ländern genannt. Bis auf wenige Ausnahmen, in denen mehrere Jahre in der Türkei verbracht worden sind, handelt es sich allerdings um zeitlich begrenzte Urlaubsaufenthalte. Auffallend ist die Vielfalt der Länder, die genannt werden. Die Bereitschaft, nach der Ausbildung in einem anderen Land zu arbeiten, ist bei mehr als der Hälfte der Jugendlichen vorhanden. Dabei ist die Türkei als „Heimatland und mit warmem Klima“ das am häufigsten genannte Land. Ca. 1/3 der Teilnehmer/-innen (diese Rate ändert sich je nach Zeitpunkt der Befragungen) hat die Absicht, nach Abschluss der Ausbildung in der Türkei zu arbeiten.

Bei den formulierten Bedingungen und Erwartungen, von denen ein Auslandsaufenthalt abhängig gemacht wird, stellen sich drei Schwerpunkte heraus:

■ Beruflicher Aufstieg



- Nachzug der Familie
- Guter Lohn<sup>1</sup>

Von einigen wird das Zugehörigkeitsgefühl zu Berlin, wo die meisten geboren und aufgewachsen sind, betont. Sie möchten künftig lieber in Berlin arbeiten.

## ■ Interkulturelle Kompetenz

Die interkulturelle Qualifizierung im Projekt umfasst:

- Workshops in Berlin
- Eine 14-tägige Exkursion in die Türkei
- 2 Praktika in der Türkei à 12 Wochen
- Besondere Sprachförderung in Türkisch und Englisch

Die Workshops in Berlin beinhalten interkulturelle Kompetenz- und Diversity-Trainings sowie die Vermittlung von Landeskunde im BWK. Insbesondere die Workshops wurden von den Auszubildenden als hilfreich und positiv für den Prozess des interkulturellen Lernens beurteilt.

Die Exkursion führte in der ersten Gruppe zu einer ethnisch differenzierten Gruppenbildung. Hier könnten möglicherweise intensivere Vor- und Nachbereitungen die interkulturellen Konflikte lösen und dies für den Prozess eines interkulturellen Lernens genutzt werden.

Die Auslandspraktika haben zu einer differenzierten Wahrnehmung der Unterschiede zwischen beiden Ländern mit ihren Lebens- und Arbeitsbedingungen beigetragen. Zudem haben die Praktika zum Zuwachs sozial-kommunikativer Kompetenzen mit beigetragen.

Nach Selbsteinschätzung der Auszubildenden haben sich insbesondere ihre türkischen und englischen Sprachkenntnisse verbessert.

Ob „interkulturelle Kompetenz“ und ihr Zuwachs messbar sind, muss vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Diskurse<sup>2</sup> kritisch hinterfragt werden. Unter Berücksichtigung aller Aspekte kann jedoch eine zunehmende Reflexionsfähigkeit und Sensibilisierung für kulturspezifische Themen sowie eine Zunahme sozial-kommunikativer Kompetenzen im interkulturellen Kontext als Teilkompetenzen der „interkulturellen Kompetenz“ gewertet werden.



## ■ Netzwerk/ Öffentlichkeitsarbeit

Ein gut funktionierendes Netzwerk ist ebenfalls ein wichtiges Ziel des Projektes. Der Zusammenarbeit mit den anderen am Projekt beteiligten Akteuren wird eine besondere Bedeutung beigemessen. Durch regelmäßige Netzwerktreffen, Fachtagungen und Workshops werden im Netzwerk Informationen und die Ergebnisse des Projektes ausgetauscht und diskutiert. Zudem sollen sich die beteiligten Institutionen im Verlauf des Projektes interkulturell öffnen und an interkulturellen Schulungen des BWK teilnehmen. Zum Netzwerk gehören die IHK Berlin, Berufsschule, JobCenter, Hotelbetriebe sowie die Senatsverwaltung. Zudem wurde das Projekt von der Presse begleitet und fand Resonanz in der türkischen und deutschen Presse (z. B. ZDF, RBB, Hürriyet, Berliner Morgenpost, Tagesspiegel).

Zwecks Zielerreichung wurden folgende Maßnahmen vom BWK durchgeführt:

- Netzwerktreffen zu verschiedenen Etappen des Projektes

- Zwei Expertenreisen in die Türkei, in der Regel vier Tage lang
- Erste Auftaktveranstaltung sowie drei weitere Fachtagungen
- Workshop Diversity-Training mit „Eine Welt der Vielfalt“ und zwei Fortbildungsreihen „Kultursensible Gesprächsführung“ für Mitarbeiter/-innen der JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg und Tempelhof-Schöneberg und der IHK Berlin

Bei den beteiligten Institutionen ist der Prozess der „interkulturellen Öffnung“ unterschiedlich weit. Bei den JobCentern beider beteiligter Bezirke gab es schon vor dem Projektstart eine Arbeitsgemeinschaft zur interkulturellen Öffnung (AG-IKÖ). Die IHK hat einen Integrations- und Migrationsbeauftragten mit Migrationshintergrund. Die Berufsschule hat während dieses Projektes Schritte zur interkulturellen Sensibilisierung unternommen.

Im Rahmen der Netzwerkarbeit sind wichtige Kooperationen entstanden, wie beispielsweise zwischen dem Swissotel in Berlin und dem Ak-Ka-Hotel in Antalya oder zwischen der Berufsschule in Berlin und der Berufsschule in Antalya. Für die

Nachhaltigkeit der im Projekt angeregten und gelungenen Netzwerkarbeit ist die Fortsetzung und Erweiterung der Kooperationen sehr wichtig.

## ■ Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend konstatiert die wissenschaftliche Begleitung: Trotz aller kritischen Bemerkungen in einigen Einzelpunkten ist das Ausbildungsprojekt erfolgreich verlaufen und hat die selbst gesetzten Ziele grundsätzlich erreicht.

Erfolgreich waren insbesondere folgende positive Aspekte des Projektes:

### Idee und Konzeption

Die Idee und die Konzeption des Projektes sind sehr gut. Die Idee trifft mit der Berücksichtigung von interkulturellen und bilingualen Kompetenzen auf einen wichtigen Bedarf der Hotellerieunternehmen und stellt die Förderung der Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Vordergrund.

### Interkulturelle Lernerfahrungen der Auszubildenden

In Befragungen und Interviews betonen die Jugendlichen, dass insbesondere der Auslandsaufenthalt ihnen viel an Lerngewinn gebracht hat und sie in ihrer Persönlichkeit bestärkt hat.

### Enge Kooperation mit Netzwerkpartner/-innen

Aufgrund der zahlreichen Treffen aller am Projekt beteiligten Akteure ist eine gute Kooperation entstanden, die noch mehr im Interesse der Auszubildenden genutzt werden kann.

### Netzwerke mit den Hotelbetrieben in der Türkei

Während der Projektphase konnten bereits bestehende Kontakte zu türkischen Hotels ausgebaut und intensiviert werden. Es gibt in der Türkei viele Hotelmitarbeiter/-innen auf allen Hierarchieebenen, die von der Bedeutung des Projektes überzeugt sind und es weiterhin unterstützen möchten. Es entwickelten sich weitestgehende Kooperationen zwischen einigen Hotels in Berlin und Antalya.

## ■ Problempunkte

Als problematisch und kritisch werden folgende Aspekte erachtet:

### Anerkennung interkultureller Kompetenzen und Bilingualität

Bilingualität und interkulturelle Kompetenz sind in diesem Projekt Schlüsselkompetenzen. Es ist aber nicht ersichtlich, in welcher Form diese Kompetenzen bei den IHK-Prüfungen oder bei der Leistungsbeurteilung in der Schule zur Geltung kommen werden. So gesehen sind sie eine Leistungserwartung, die die Auszubildenden zusätzlich belastet. Es sollte stärker berücksichtigt werden, dass es sich bei der Zielgruppe um Benachteiligte handelt, die in der Regel über niedrigere Bildungsabschlüsse verfügen. Im Falle dieses Projektes werden benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund zusätzliche Kompetenzen und Leistungen abverlangt, die in den Leistungsbeurteilungen wahrscheinlich nicht zur Geltung kommen.

### Personalfuktuation und Personalmangel des BWK

Insbesondere zu Beginn des Projektes gab es eine starke Personalfuktuation und im späteren Verlauf Personalmangel aufseiten des BWK<sup>3</sup> sowohl bei Ausbildern/-innen als auch bei Sozialpädagogen/-innen. Das hängt wohl auch mit den Besonderheiten und dem Pilotcharakter des Projekts zusammen. Insbesondere die Vorbereitung der dreimonatigen Praktika in der Türkei löste Sorgen und Konflikte im Mitarbeiterteam aus. Mit dem Kooperationspartner in der Türkei mussten Rollenverteilungen, Aufgaben, Kompetenzen sowie Arbeits- und Lebensbedingungen vor Ort ausgehandelt werden. Denn es gab hier durchaus unterschiedliche Auffassungen über den „richtigen“ Umgangsstil mit den Auszubildenden, über zumutbare Bedingungen bei der Gestaltung der Arbeits- und Wohnsituation der Auszubildenden oder des Betreuerenteams. Hier waren die unterschiedlichen Auffassungen zunächst nur schwer zu vereinbaren. Einhergehend mit den Differenzen fühlten sich sowohl die Mitarbeiter/-innen des BWK als auch die Kooperationspartner in der

Türkei vom jeweils anderen zu wenig respektiert. Viele dieser typischen Konfliktsituationen könnten mit supervisorischer Begleitung der Fallarbeit schneller gelöst werden.

Die Startprobleme sind mittlerweile größtenteils behoben. Die zurückliegenden Fehler tragen mit zunehmender Erfahrung zur Optimierung des Projektes bei. Alle Beteiligten haben erfahren, dass bei transnationaler Zusammenarbeit genügend Zeit und die Bereitschaft zur Verständigung über die jeweiligen kulturgebundenen Grundüberzeugungen investiert werden müssen.

## ■ Anmerkungen

- 1 Diese Ergebnisse decken sich mit denen anderer empirischer Untersuchungen vgl. z. B. Busse, Gerd; Paul-Kohlhoff, Angela; Wordelmann, Peter (1997): Fremdsprachen und mehr. Internationale Qualifikationen aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Eine empirische Studie über Zukunftsqualifikationen (S. 150). Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld
- 2 Leiprecht, Rudolf (2002): Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation aus der Sicht von Arbeitsansätzen in pädagogischen Handlungsfeldern. Iza 3/4 2002, 87–91
- 3 Grundlage ist hier: Anlage E1 – Los- und Preisblatt von Berufsausbildungen im außerbetrieblichen Einsatz (BaE)

## Impressum

Wissenschaftliche Begleitung:  
Dipl.-Päd. Nurten Karakaş  
Prof. Dr. Jürgen Nowak

Europe-Institute for Social Work  
Interkulturelle EvaluationsAgentur  
an der Alice-Salomon-Fachhochschule  
Berlin e. V.  
Alice-Salomon-Platz 5  
D-12627 Berlin  
Tel.: +49 (0)30-99 245 521  
E-Mail: eurosoc@asfh-berlin.de

Gesamtherstellung:  
deutsch-türkischer fotosatz, Berlin

Redaktionsschluss: November 2008