

Alois Osterwalder (Hrsg.)

Interkulturelle Kompetenz in der beruflichen Bildung

Ergebnisse eines Expertengesprächs



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Alois Osterwalder (Hrsg.)

Interkulturelle Kompetenz in der beruflichen Bildung

Ergebnisse eines Expertengesprächs

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär • Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 3-7639-0996-6



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Unter Mitarbeit von:
Cäcilia Eberhard

Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 9 11 01 11
Telefax: (05 21) 9 11 01 19
Internet: www.bibb.de
E-Mail: service@wbv.de
Bestell-Nr.: 110.427

© 2003 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn in Zusammenarbeit mit dem Bodensee-Institut für interkulturelle Bildung und Zusammenarbeit, Goldach, Schweiz

Umschlaggestaltung: MIC GmbH, Köln

Satz: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn

Druck und Weiterverarbeitung: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, Bonn

Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 3-7639-0996-6

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier

Inhaltsverzeichnis

Seite

1. Einleitung	7
2. Workshop A:	
Interkulturelle Kompetenz in einer globalisierten Wirtschaft	9
2.1 Konrad Seitz:	
China wird Fabrik der Welt. Die neue Herausforderung an den Erwerb interkultureller Kompetenz	9
2.2 Samuel van den Bergh:	
Globalisierung und interkulturelle Sensibilität	13
2.3 Waldemar Pförsch:	
Globalisierung als betriebswirtschaftliche Herausforderung	14
3. Workshop B:	
Notwendigkeit interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung aus deutscher Sicht	21
3.1 Walter Georg:	
Die Forderung nach interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung unter den Bedingungen einer nationalstaatlichen Bildungspolitik	21
3.2 Wei Chiao:	
Quellen interkultureller Missverständnisse	28
3.3 Wenmin Xu:	
Der Wandel im kulturellen Verhalten erfordert neue Konzepte der beruflichen Bildung	30
4. Workshop C:	
Notwendigkeit interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung aus chinesischer Sicht	35
4.1 Hong Meng:	
Der Bedarf an interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung aus chinesischer Sicht	35
4.2 Herbert Tutschner/Gerd Zinke:	
Vermittlung interkultureller Kompetenz – die besondere Rolle der Beteiligten	38

5. Workshop D:	
Interkulturelle Modellversuche im Bereich der beruflichen Bildung	43
5.1 Josef Lamberz:	
Berufskolleg mit interkultureller Ausrichtung.	
Konzept für einen Modellversuch	43
5.2 Hans-Ulrich Dey:	
Rahmenbedingungen für die Teilnahme chinesischer	
Studienbewerber des Landes Nordrhein-Westfalen	50
5.3 Joachim Schäfer:	
Chinesische Studienbewerber am	
Friedrich List Berufskolleg in Bonn	52
6. Diskussion:	
Pro und Contra interkulturelle Kompetenz in der	
beruflichen Bildung	57
7. Literaturhinweise	71
Liste der Teilnehmer am Expertengespräch	72

1. Einleitung

Am 30. November 2001 veranstaltete das Ostasien-Institut e.V. (Bonn) in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn) und dem Bodensee-Institut für interkulturelle Bildung und Zusammenarbeit (Goldach, Schweiz) ein Expertengespräch zum Thema „Erwerb fachlicher und interkultureller Kompetenz in der Berufsbildung“. Zunächst sollte das Gespräch helfen, die Rahmenbedingungen für ein geplantes Berufskolleg mit deutsch-chinesischen Klassenverbänden zu klären. Darüber hinaus wurden aber auch grundlegende Fragen nach dem Verhältnis von nationalstaatlicher Bildungspolitik und den Anforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft im Prozess der Globalisierung gestellt.

Das geplante Projekt eines interkulturellen Klassenverbands aus Europäern und Ostasiaten mit einem möglichst effizienten Bezug zur beruflichen Praxis hat eine längere Vorgeschichte. Zum einen stellte sich für die Bildungszusammenarbeit zwischen Deutschland und China die Frage nach dem Stellenwert des dualen Berufsbildungssystems mit der Meisterprüfung als Ziel im Verhältnis zum Hochschulsystem mit einem akademischen Grad als qualifizierender Abschluss. Zum anderen drängte sich die Frage auf, ob vorwiegend der Transfer des deutschen dualen Berufsbildungssystems nach China Inhalt der Bildungszusammenarbeit sein sollte, oder ob nicht vielmehr auch in der beruflichen Bildung ein echter interkultureller Austausch anzustreben sei.

Eine handlungsorientierte Antwort auf die oben gestellten Fragen setzte eine differenzierte Kenntnis der gesellschaftlichen Prioritäten in den Bildungssystemen Chinas und Deutschlands voraus. Sehr verkürzt kamen wir zu folgendem Ergebnis:

Chinesische Eltern erstreben in der Regel für ihr Einzelkind eine möglichst hohe akademische Ausbildung. Diesem Verlangen entspricht im Großen und Ganzen ein wohl ausgebautes chinesisches Hochschulsystem, das im internationalen Vergleich vor allem hervorragende Nachwuchswissenschaftler in Natur- und Ingenieurwissenschaften hervorbringt.

Den gebündelten Ehrgeiz jedoch richten chinesische Familien auf ein Studium an einer möglichst renommierten Universität im Ausland. Deutlich wird dies auch an deutschen Universitäten, die sich zunehmend außer Stande sahen, den Massenandrang aus der VR China zu verkraften.

Zwar wird das deutsche duale System der Lehrlingsausbildung nicht zuletzt dank der bildungspolitischen Zusammenarbeit zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und China in einer ganzen Reihe von Modellversuchen erfolgreich

adaptiert.¹ Im Vergleich mit dem universitären Bereich spielt der Austausch in der beruflichen Bildung jedoch eine untergeordnete Rolle.

Vor allem fehlt das Bewusstsein, dass die Ausbildung von Handwerkern und Facharbeitern nicht einfach nur Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten sein kann, sondern ganz grundlegend in einem bestimmten Kulturkontext erfolgt. Hier zeigt sich, dass bisher eine one way-Vermittlung von Deutschland nach China überwog.

Die hier skizzierten Vorüberlegungen führten schließlich zur Konzeption eines Expertengesprächs mit dem in dieser Publikation wiedergegebenen Resultat, das zur weiteren Diskussion der komplexen Fragen Anlass geben möchte.

In vier „Workshops“ kamen sehr unterschiedliche Standpunkte zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ in der beruflichen Bildung zur Sprache.

Im *Workshop A* wies der ehemalige deutsche Botschafter in Beijing, Dr. Konrad Seitz als erster Referent sehr pointiert auf die dramatische Verlagerung der weltweiten Produktionskapazitäten nach China hin. Seiner Überzeugung nach wird China nicht erst in einigen Jahrzehnten die Führung in der Industrieproduktion übernehmen, sondern ist bereits jetzt auf dem Weg, „Fabrik der Welt“ zu werden.

Vor dem Hintergrund des globalen Wandels stellte der Leiter der Fachstelle „Interkulturelle Kompetenz“ an der Zürcher Hochschule Winterthur, Prof. Samuel van den Bergh, fest, dass es selbst Firmenvertretern mit langjährigem Auslandsaufenthalt nicht selten an Sensibilität für andere kulturelle Mentalitäten mangle. Von der Fachhochschule Pforzheim vermittelte Prof. Dr. Waldemar Pförtsch, Experte für International- und E-Business, einen gründlichen Einblick in die betriebswirtschaftliche Umstrukturierung, die zunehmend auch mittlere und kleine Unternehmen in den Strudel vom lokalen zum globalen Geschäft hinein zwingt.

Im *Workshop B* analysierte Prof. Dr. Walter Georg von der Fern-Universität Hagen den Bedarf an interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung aus deutscher Sicht. Einerseits machte Prof. Georg auf einen grundlegenden Unterschied im deutschen und ostasiatischen Berufsverständnis aufmerksam. Andererseits meldete er Bedenken an, ob eine nationalstaatliche Bildungspolitik, wie sie auch in Deutschland Norm ist, überhaupt in der Lage sein kann, interkulturelles Verständnis zu vermitteln. Interkulturell gemischte Klassen könnten möglicherweise einen Weg aus der nationalen Sackgasse weisen. Prof. Dr. Wei Chiao von der Universität Trier identifizierte versteckte Quellen interkultureller Missverständnisse

1 „Von 11 Städten (Provinz Jiangsu) führten vier das deutsche duale System ein.... Die Versuche haben bewiesen, dass die Absolventen der ‚Klassen des Dualsystems‘ höhere fachliche Fertigkeiten aufwiesen.“ (Li Budou, Erziehungskommission Jiangsu, in: 10 Jahre chinesisch-deutsche Zusammenarbeit in der Berufsbildung. Stand – Perspektiven. Bericht zum Symposium vom 14.–18. November 1994. o.O., o.J.)

und der Geschäftsführer des Bonner Ostasien-Instituts, Dozent Wemin Xu, legte dar, wie mit Pilotprojekten eine Neuorientierung der Bildungspolitik gespurt werden kann.

In *Workshop C* wurde der Bedarf an interkultureller Kompetenz aus chinesischer Sicht thematisiert. In Vertretung der Leiterin der Bildungsabteilung der Botschaft der VR China in Berlin, Frau Prof. Dr. Liu, legte Frau Dr. Hong Meng (Humboldt-Universität Berlin) dar, wie die Öffnung für Fremdes den Modernisierungsprozess Chinas bisher prägte und wie die Mitgliedschaft Chinas in der WTO den Bedarf an interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung verstärkt. Den neuen Weltmarktanforderungen entsprechend sei die Entwicklung differenzierter Bildungskonzepte unerlässlich.

Aufgrund persönlicher Erfahrungen betonten die beiden Vertreter des Bundesinstituts für Berufsbildung, Dr. Gerd Zinke und Herbert Tutschner, die Rolle der Adressaten und der Vermittler interkultureller Kompetenz; nicht zuletzt gehe es um die Sensibilisierung der Ausbilder.

Im *Workshop D* wurde es dann ganz konkret. Es ging um einen laufenden und einen geplanten Modellversuch mit Berufskollegien im Bonner Raum. Dabei zeigte sich, wie eng die Grenzen durch Bildungsgesetzgebung und Ausländerpolitik gesteckt sind. Echt gemischte Klassenverbände, in denen Deutsche und Chinesen unter gleichen Bedingungen lernen und sich auf die gleichen Abschlussprüfungen vorbereiten, sind in der Praxis nicht zu machen. Bestenfalls können chinesische Jugendliche bei uns lernen, wie sie sich den kulturellen Anforderungen hierzulande anpassen. Also: das alte Muster der einseitigen „Inkulturation“.²

Um die Mentalitätsunterschiede bereits im Herangehen an die Frage interkultureller Kompetenz spürbar zu machen, haben wir in den beiden Workshops B und C die Hauptreferenten durch zwei Statements jeweils aus dem anderen kulturellen „Lager“ begleiten lassen. Gewiss, ein ungewöhnliches Unterfangen, aber dem Anliegen des Expertengesprächs doch auch wohl angemessen.

Die Organisatoren und Teilnehmer des Expertengesprächs werden sich über jede Resonanz auf diese bescheidene Publikation freuen.

Prof. Dr. Helmut Pütz

Präsident
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Bonn, November 2002

Alois Osterwalder

Bodensee-Institut für interkulturelle
Bildung und Zusammenarbeit
Goldach, November 2002

2 „Interkulturelle Kompetenz“ ist inzwischen zu einem sehr vagen Begriff geworden. Er umfasst sowohl „Integration“ von Ausländern in ein national geprägtes Sozial- und Kultursystem als auch das Bestehenlassen von „multikulturellen“ Subsystemen in einer Majoritätskultur. Auf Literatur wird in Punkt 7 verwiesen.

2. Workshop A: „Interkulturelle Kompetenz in einer globalisierten Wirtschaft“

2.1 Konrad Seitz

China wird Fabrik der Welt. Die neue Herausforderung an den Erwerb interkultureller Kompetenz

Ich freue mich über die Einladung zu diesem interessanten Gespräch, obwohl ich selber gestehen muss, dass ich für interkulturelle Kompetenz nicht gerade herausragende Kompetenz habe. Ich will also über *das* Land sprechen, das ja bei der Frage, warum braucht man interkulturelle Kompetenz, aber ebenso bei der Frage der Globalisierung ja einzigartig im Mittelpunkt steht, nämlich China. Ich will hier drei Themen wenigstens kurz anreißen.

1. Das erste ist die Bedeutung Chinas für uns.

China verändert nicht erst in Zukunft sondern bereits heute die Wettbewerbsverhältnisse auf den Weltmärkten fundamental. Wir stehen also einer Herausforderung gegenüber wie in den 80er-Jahren der Herausforderung von Japan. Unsere Verarbeitende Industrie muss

- a) sich auf diese Herausforderung einstellen
- b) und sie muss, was in Japan damals nicht möglich war, der Herausforderung auch dadurch begegnen, dass sie massiv in China Kapazitäten aufbaut.

Sie muss sich also auf der einen Seite auf die Wettbewerbsbedrohung vorbereiten und auf der anderen Seite die Chancen nutzen.

2. Das zweite ist die Behauptung, dass man das alte China verstehen muss, wenn man das heutige verstehen will.
3. Das dritte ist dann, wie weit sich die Geschäftskultur Chinas globalisiert und das heißt, sich unserer Kultur annähert, so dass also *guanxi* immer mehr an Bedeutung verlieren wird und jetzt schon etwas verloren hat.

Sie sehen, das sind drei umfangreiche und auch strittige Themen. Ich kann sie nur in einigen kurzen Worten anreißen. Wer tiefer eindringen will in das, was ich vertrete, der kommt tatsächlich nicht darum herum, dass er sich dieses dicke Buch anschaut.³ Ich habe hier versucht, vom alten China herkommend bis in die heutige Zeit die Jiang-Zemin-Ära, die Entwicklung aufzuzeigen, mit dem Schlusspunkt China 2020; der Schwerpunkt liegt nicht auf der politischen, sondern auf der wirtschaftlichen Herausforderung für uns. Denn darauf – glaube ich – müssten wir uns eigentlich einstellen, und Sie werden zugeben, wir tun das noch nicht.

Zur wirtschaftlichen Lage Chinas muss man wissen: China hat ungeheure Probleme: Arbeitslosigkeit, Umweltzerstörung, die grassierende Ungleichheit, die

3 SEITZ, KONRAD: China. Eine Weltmacht kehrt zurück; Siedler Verlag, Berlin, 2001 (3. Auflage)

nicht zu verhindern ist, das moralische Vakuum, das in diesem schnellen Entwicklungsprozess entsteht, und so weiter, so dass wir gerade unter den Sinologen viele haben, die sagen, das geht schief.

Nun, ich gehöre zu den Optimisten, weil ich mir die chinesischen Menschen angesehen habe und die Kompetenz der Regierung, die über diese ganzen Gefahren bestens informiert ist. Die Partei hat gerade eine Studie zum Problem der Korruption und der Ungleichheit veröffentlicht, wohlgemerkt, China ist anders als der Iran des Schahs, der keine Ahnung von seinem Land hatte.

1. Wenn der Optimismus gerechtfertigt ist, dann wird China im Jahr 2015 schon – so sowohl eine Studie der Rand Corporation wie auch eine Studie der OECD – die größte Volkswirtschaft der Welt sein nach Kaufkraft gerechnet. Direkt uns betreffend: China ist heute schon der viertgrößte Exporteur der Welt, größer als Frankreich; wenn man die zurechenbaren Exporte von Hongkong dazuzählt, das sind etwa 20 % der Exporte Hongkongs. Dazu kommt: China geht jetzt – und das ist das Entscheidende – in die anspruchsvollen Exporte hinein. Bisher waren es vor allem arbeitsintensive Produkte, jetzt kommen anspruchsvolle Produkte und auch Hochtechnologie-Produkte. Nur ein kleines Beispiel: Der Direktor der Hamburger Hafenanlagen erzählte mir unlängst, dass er zum ersten Mal für 100 Mio. DM Container – Handling – Anlagen aus China bestellt hat, die er bisher von deutschen Firmen kaufte.

China entwickelt sich zur Fabrik der Welt. Es wird insbesondere das Zentrum für die Hardware-Komponenten der Computerindustrie sein. Im Augenblick entstehen in China 10 riesige Chipfabriken. Und warum entstehen sie dort? In China gibt es genügend Ingenieure, sie brauchen 1000 Ingenieure für eine große Chipfabrik. Wir hatten in Deutschland gerade noch 10.000 Studienanfänger in den Ingenieurwissenschaften. In China machen jedes Jahr 400.000 Ingenieure ihren Abschluss; das zeigt die eigentliche Herausforderung – Bildungsherausforderung – eine von ungeheuerlichem Umfang.

Japan ist dabei, praktisch die ganze Fertigung nach China zu verlagern; Toshiba hat alle Fertigung von Fernsehgeräten, von DVD-Geräten und so weiter, die noch in Japan war, nach China verlagert.

Ich wiederhole: China ist dabei, die Fabrik der Welt zu werden.

Das bedeutet für uns, wir müssten

- a) unsere Industriestruktur analysieren; jeder Planer, der die Entwicklung in China außer Acht lässt, plant unter Umständen gefährlich an der Zukunft vorbei. Und
- b) wir müssen nach China; da brauchen wir natürlich die interkulturelle Kompetenz, das ist eine ganz wichtige Aufgabe, unsere Leute auszubilden, dass sie im Export nach China und im Aufbau von Firmen in China kompetent sind, mit den Chinesen wirklich gut zurechtkommen.

2. Ich wiederhole: will man das heutige China verstehen, muss man das alte kennen. China ist keine kommunistische Diktatur. Es hat noch ein leninistisches kollektives Führungssystem in der Partei, aber sonst erinnert nichts mehr an Kommunismus. Schon unter Mao gab es keinen Kommunismus – Marx hätte da ja nur ungläubig geguckt, wenn er das gesehen hätte: Mao hat den Kommunismus wieder zu Hegel zurückverwandelt, das Bewusstsein war das Entscheidende, nicht mehr die Produktionsverhältnisse; also schon unter Mao gab es keinen Kommunismus, sondern etwas völlig anderes; immerhin war die Industrie staatlich, und die Landwirtschaft in Kolchosen, so genannte Volkskommunen gegliedert; das Ziel war die soziale Gleichheit. Jetzt ist davon nicht mehr die Rede.

Deng hat die Diktatur ganz deutlich als Entwicklungsdiktatur definiert: wir brauchen die Diktatur, um uns zu entwickeln, sowie Korea sowie Taiwan. Er hat meiner Meinung nach auch Recht; ich glaube, die Chinesen könnten uns nichts Schlimmeres antun als unseren Ratschlägen, eine Mehrparteien-Demokratie einzuführen, zu folgen. Das würde zu einem Chaos mit fürchterlichen Folgen für Asien führen. Aber das zeigt uns natürlich auch die mangelnde interkulturelle Kompetenz unserer Politiker, die sich nicht vorstellen können, wie wenig das Land reif ist für eine Demokratie unserer Art. Wahrscheinlich entsteht eine Demokratie innerhalb der Partei, ähnlich wie in Japan. Wir haben ja geglaubt, Japan sei eine Demokratie. Japan ist eine Einparteienherrschaft der LDP mit verschiedenen Faktionen. In China gibt es ähnliche Ansätze in der Partei, die Demokratisierung voranzutreiben.

Das alte China war eine Elitenherrschaft. Auch im heutigen China herrscht eine kleine Elite über die „Massen“; im alten China hatten Sie die Mandarinen, das waren 20-30000. Die herrschten über ein Agrarvolk, die einzelnen Dörfer waren autonom, nur in der Kreisstadt war dann der Präfekt, der die Steuern eintrieb und Gericht sprach – Strafgericht. Und so ist es auch jetzt. Die Dörfer sind zum Teil wieder autonom. Es gibt geheime Wahlen in den Dörfern. Was die Bauern selber verstehen, das ist demokratisch geregelt; aber die Idee, dass ein Bauer über die nationale Politik demokratisch entscheidet, die hat der normale Chinese nicht, da ist er seit 2-3000 Jahre daran gewohnt, dass das die Elite macht und die Elite hat nur eine Vorschrift, sie muss zugunsten des Volkes herrschen. Das ist das Mandat des Himmels, und so ist denn auch die Gefahr für die heutigen Mandarine die Korruption. Wenn schlechte Wirtschaftszeiten zusammenkommen mit der Erfahrung, dass die Beamten des Kaisers korrupt sind, gab es die großen Bauernaufstände. Die Dynastie wurde gestürzt. Diese Gefahr existiert heute genauso wie damals. Die heutigen Mandarine sind Ingenieure, Naturwissenschaftler, neuerdings auch an amerikanischen Universitäten ausgebildete Betriebswirtschaftler und Ökonomen: Damals waren es humanistisch gebildete Leute, Literaten, die die klassischen konfuzianischen Schriften studierten. Das ist der Unterschied.

Nun ist die Frage, wie weit ändert sich China durch die Globalisierung? Das heißt: die Gegenthese zu Kampf der Kulturen – jedenfalls so weit es China betrifft – mir

scheint, dass China auf dem Weg ist, jedenfalls was die Wissenskultur betrifft, sich dem Westen immer mehr anzunähern.

Ich sollte in diesem Zusammenhang kurz auf die Partei eingehen, sie steht für drei Dinge:

1. für den technischen Fortschritt (also für die Ingenieure und die Wissenschaftler),
2. für den kulturellen Fortschritt und schließlich
3. für die Interessen der Mehrheit des Volkes.

In dieser nach Definition der Partei ist kein Wort mehr von Arbeitern, kein Wort mehr von Bauern; wenn sie die Partei nach dem benennen wollten, wofür sie steht, dann müssten sie sagen, es ist eine „Postkommunistische Partei für den Fortschritt und die Wiedergewinnung der Größe der Nation“. Das ist das, was die Partei und die Elite beseelt. Sie will China wieder zur Nummer 1 machen. Von der ehemals kommunistischen Partei ist nichts mehr übrig geblieben. Es gibt natürlich eine Linke, die die Ungleichheit bekämpft, aber Marxismus, kommunistische Ideologie sind so gut wie tot. Die Chinesen haben begriffen, dass sie nur eines weiterbringt: die Marktwirtschaft. Infolgedessen haben sie eine absolut geeinte Führung zum Aufbau einer Marktwirtschaft. Diese soll bis 2010 aufgebaut werden. Im Zuge dieses Aufbaus wird nun das westliche Privatrecht eingeführt.

China ist ein Land, das bisher kein Privatrecht hatte. Strafrecht gab es; aber die Idee war ja von Konfuzius, dass man ein Land regiert durch die moralische Erziehung der Bürger. Konfuzius sagte, wenn ich mit Gesetzen, (Strafgesetzen) regiere, versuchen die Menschen nur, diese Gesetze zu umgehen. Ich muss sie moralisch erziehen, dass sie das Richtige von sich aus tun. Das war die Grundidee. Wenn es Streitigkeiten gab in den Dörfern, dann hat das der Clan geregelt. Die Idee des Privatrechts – oder gar eines Rechts des Bürgers gegenüber dem Staat – die war also 2000 Jahre lang völlig abwesend. Jetzt ist dieses Recht zum großen Teil eingeführt; aber es dauert lange bis sich die Mentalität so ändert, dass das Rechtssystem voll funktioniert. Ob das gelingt, wird sich in den nächsten 10 Jahren entscheiden. Zur Zeit werden Richter ausgebildet usw.

Es ist ein Kulturwandel im Gange, ganz systematisch von der Regierung geplant und vorangetrieben. Sie wissen, der Konfuzianismus kennt kein universales Recht, das für jeden Menschen gilt, sondern er hat seine fünf Beziehungen: Herrscher und Beamten, Vater und Sohn, Ehemann und Frau, älterer Bruder und jüngerer Bruder, Freund und Freund, und auch hier wird meist unterschieden zwischen älterem und jüngerem Freund. Es sind hierarchische Beziehungen, die gegenseitige Verpflichtungen enthalten, nicht einseitige. In diesen fünf Beziehungen fehlt *eine* völlig, nämlich die zu dem Fremden oder gar zu dem Ausländer. Das war in einer Agrargesellschaft nicht wichtig. Aber jetzt, in einem Industriestaat ist es wichtig.

Gegenüber dem Ausländer gibt es keine Verpflichtungen. Deswegen geht man mit einem Ausländer in den Verhandlungen, wenn man den alten konfuzianischen Traditionen verwurzelt ist, um, wie mit einem Gegner. Wer Sunzi gelesen hat oder die 36 Listen – unsere Geschäftsleute haben berichtet, wie solche Verhandlungen ablaufen – kann genau analysieren, wie die Strategeme angewandt werden. Der Handel war bei Konfuzius, wie wir sagen würden, ein *zero-sum-game*: der eine gewann, der andere verlor; deswegen standen die Kaufleute auf der untersten Sprosse des Ansehens. In dieser Situation, wo es gegenüber den Fremden keine wirklichen Verpflichtungen gab, entstand da die so genannte *guanxi*-Wirtschaft, die auf Beziehungen aufbaute. Man versuchte, möglichst nur mit Leuten zu handeln, die zum gleichen Dorf, zum gleichen Clan gehörten, und aber am besten mit Verwandten. Die großen südostasiatischen chinesischen Konzerne sind als Familienkonzerne konstruiert, weil man eben einem Fremden nicht trauen konnte. Damit ist natürlich keine wirklich moderne Wirtschaft aufzubauen. Darum geht die chinesische Regierung jetzt an den Aufbau einer Marktwirtschaft. Heute sehen Sie bereits die ersten Wirkungen. Ein Netz von Beziehungen, insbesondere zu den lokalen Behörden usw., ist nach wie vor unerlässlich, aber in den Geschäftsbeziehungen ist es bereits jetzt weniger wichtig geworden. Je härter der Wettbewerb, desto größer ist der Zwang, von dem zu kaufen, der das beste und billigste Produkt liefert und nicht von dem, zu dem Beziehungen bestehen. Dieser Aufbau einer Marktwirtschaft, einer Wettbewerbswirtschaft ist ein Kulturwandel, und mein Eindruck ist, dass dieser Kulturwandel in China voranschreitet.

2.2 Prof. van den Bergh

Globalisierung und interkulturelle Sensibilität

Ich muss vorausschicken, dass ich kein Experte für China bin. Ich beschäftige mich vor allem mit interkultureller Kompetenz.

Ich stimme Ihnen weitgehend zu, Herr Seitz:

Die Globalisierung hat stattgefunden, die Auswirkungen sind enorm und der Wettbewerb ist hart, die Kräfteverhältnisse sind in Bewegung. Im 21. Jahrhundert müssen wir uns mit der Globalisierung und ihren Auswirkungen auf den Menschen einerseits und dem globalisierten Wettbewerb andererseits beschäftigen. Mich interessiert die persönliche Ebene, da müssen wir neue Strategien und Sichtweisen entwickeln, dabei hilft uns nicht nur soziale Kompetenz, sondern in zunehmendem Maße interkulturelle Kompetenz; sie ist zu einer Grundvoraussetzung für erfolgreiches Agieren in einer zunehmend interdependenten Welt geworden.

Als langjähriger Trainer von Studenten, Managern und Ingenieuren ist mir aufgefallen, dass oft eine erhebliche Diskrepanz besteht zwischen der Dauer der (Auslands-)Erfahrung und der Qualität des Lernens, d. h. des Gelernten. Einfacher: Es gibt viele Leute mit großer inter- und intrakultureller Erfahrung, doch es mangelt

an der nötigen Sensibilität und dem Sich-Bewusstsein oder einfach an den Fähigkeiten, die nötig sind, um sich den kulturellen Verschiedenheiten zu stellen. Ich spreche nicht von einigen frustrierten und oft ethnozentrischen „Expats“ (Mitarbeiter im Ausland), die sich im Ausland nicht zurechtfinden, ich meine zum Beispiel Projektleiter, die das verdeckte Potenzial ihrer multikulturellen Gruppe nicht aufdecken können, oder um Human-Ressource-Spezialisten, die sich nur schlecht und recht mit den Gepflogenheiten und Wertvorstellungen ihrer Geschäfts- und Fusionspartner zurechtfinden, oder ich meine starre Kommunikationsmanager in multinationalen Firmen, die lernen sollten, wie man Teams besser zusammenhält, Teams, die distanzmäßig, kulturell und sprachlich auseinander liegen.

Warum, so frage ich mich, haben wir Mühe, von unserer internationalen Erfahrung zu lernen? Oft liegt es daran, dass wir unsere Wertmaßstäbe nicht als die unsrigen erkennen und blindlings auf andere Kulturen anwenden und so das andere nicht wahrnehmen.

Die Frage ist nun: Wie können wir das brachliegende Potenzial einer internationalen oder multikulturellen Erfahrung ausschöpfen?

Es liegt auf der Hand, dass Tipps und Tricks hier nicht weit helfen. Das Verständnis fehlt. Nachhaltigkeit ist nicht gewährleistet.

Ich glaube aber, dass durch Sensibilisierung (straining), die eigenen Erfahrungen ausgenutzt und umgesetzt werden können. Sensibilisierung (straining) führt aus dem persönlichen Ethnozentrismus in einen vernetzten Ethnorelativismus. Als „Nebenprodukte“ dieses Trainings wird die Flexibilität erhöht, der Umgang mit Unsicherheiten und Neuem geübt und der Mensch wird sich seiner selbst als kulturelles Wesen bewusster.

Multikulturalität wird als etwas Spannendes und Tolles wahrgenommen und nicht mehr als etwas Schwieriges und Mühsames. Ein multikulturelles Team zum Beispiel nützt die Vielfalt der Ideen und wird so erfolgreicher.

Die Schulung hin zu interkultureller Kompetenz braucht Zeit. Sie sollte nicht erst vor dem ersten Auslandseinsatz stattfinden, sondern Teil des Curriculums in der Berufsbildung werden.

2.3 Waldemar A. Pförtsch

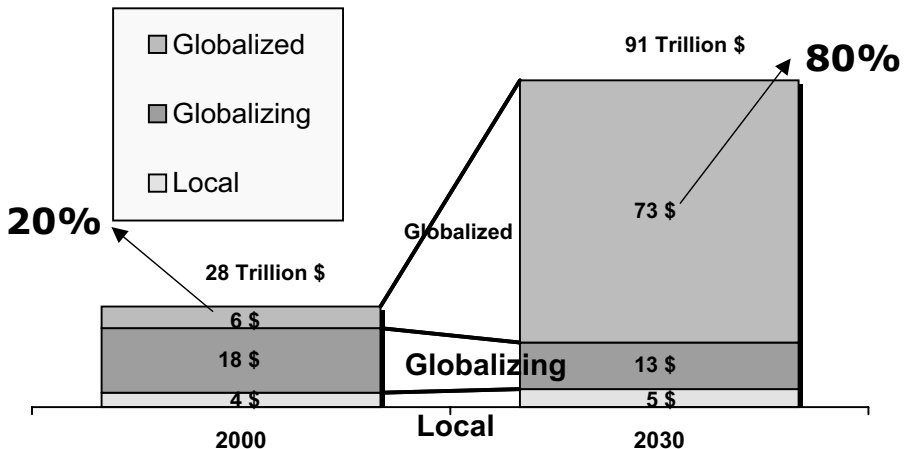
Globalisierung als betriebswirtschaftliche Herausforderung

Zu Beginn möchte ich mich kurz vorstellen. Ich habe eine Ausbildung als Volks- und Betriebswirt, doch mein Schwerpunkt und meine meisten Berufserfahrungen sind betriebswirtschaftlich orientiert und so möchte ich auch die Schwerpunktsetzung meines Vortrags verstanden wissen. Ich habe zwei regionale Schwerpunkte: Nordamerika, speziell USA und Fernostasien insbesondere Japan und China. Ich bin mir bewusst, dass ich noch viel über die Wirtschaft dieser Regionen lernen muss,

doch meine Neugierde hat mich schon öfters in diese Länder gebracht. In diese Runde bin ich gekommen, weil ich fürs BIBB eine Studie durchgeführt habe, mit dem Titel: „Internationalisierung des Mittelstandes“ und diese Einsichten, speziell zur interkulturellen Kompetenz sind sicherlich für diese Runde von Interesse.

Globalisierung ist ein Entwicklungsphänomen, von dem viele Unternehmen betroffen sind, nur wenige Unternehmen haben sich heute darauf ausgerichtet, aber in 30 Jahren wird voraussichtlich die Mehrheit der wirtschaftlichen Aktivitäten global gesteuert werden.

Wenn wir davon ausgehen, dass ca. 28 Trilliarden US-Dollar Wertschöpfung auf der Welt existiert, dann gibt es ca. 6 Trilliarden \$, die heute global erwirtschaftet werden von Unternehmen wie die IBM, die DaimlerChrysler, Coca-Cola-Company und so weiter; der Rest ist entweder auf dem Wege zur Globalisierung oder in der Zwischenstufe der Internationalisierung oder noch lokal orientiert. Für 2030 wird prognostiziert, dass es ein Gesamtvolumen von über 91 Trilliarden \$ sein wird, wovon 73 Trilliarden \$ globalisiert sein werden. Das heißt: was heute von einer kleinen Anzahl von Unternehmen gemacht wird, wird dann in 30 Jahren die allgemeine Realität sein und lokales Geschäft wird zur Minderheit werden.



Quelle: Bryan, et al. (1999) Race for the World

Wenn ich meine Studenten frage: Nennen Sie mir ein lokal ausgerichtetes Unternehmen, dann fällt ihnen natürlich der „Tante-Emma-Laden“ um die Ecke ein, aber ihnen kann auch eine der Bierbrauereien im Schwarzwald einfallen. Den meisten Bundesbürgern sind diese Bierbrauer nicht bekannt, sie kennen nur das „Fernsehbier“, d.h. die Brauereien, die heute auf dem Weg zur Globalisierung sind und massiv im deutschen und europäischen Fernsehen werben. Es gibt auch schon welche, die international ausgerichtet sind, siehe „Becks Bier“ das seit

jüngster Zeit zu Interbrew (The World's Local Brewer©) aus Belgien gehört, zu dem mehr als 50 Brauereien weltweit gehören. Das heißt, auf uns kommt etwas zu, was wir uns heute noch gar nicht vorstellen können. Gleichzeitig kommen Entwicklungen wie China hinzu, dessen rasantes Wachstum ein weiterer wesentlicher Faktor für die weltweiten Veränderungen ist.

Gegenwärtig gibt es eine massive Verschiebung der wirtschaftlichen Aktivitäten in den einzelnen Ländern und die Ausweitung am internationalen Geschäftsgeschehen. Bis vor kurzem waren die USA das große Industrieland, 1963 hatte dieses Land 40 % der Weltwertschöpfung, 1996 waren es 20 %, heute sind es noch ca. 15 %; 1963 waren für China noch keine Zahlen verfügbar, aber 1996 hatte es bereits 11 % und 3 % des Welt-Exportanteils. Heute schätzt man, dass schon 7 % des Weltexports aus China kommen, das heißt, es entwickelt sich eine massive Verschiebung der wirtschaftlichen Bedeutung einzelner Regionen. Ein Vergleich, den ich hier speziell nennen möchte, sind die Veränderungen der Verhältnisse zwischen Japan und China. 1992 erwirtschaftete China ca. 10 % der Wertschöpfung von Japan. Bei dem geringen Wachstum in Japan über die letzten Jahre und dem gescheiterten Versuch aus der Wirtschaftskrise wieder herauszukommen hat sich das Verhältnis der wirtschaftlichen Bedeutung zugunsten Chinas verschoben. Es stellt sich also die Frage: Wann China und Japan die gleiche industrielle Wertschöpfung erreicht haben: 2015, 2025?

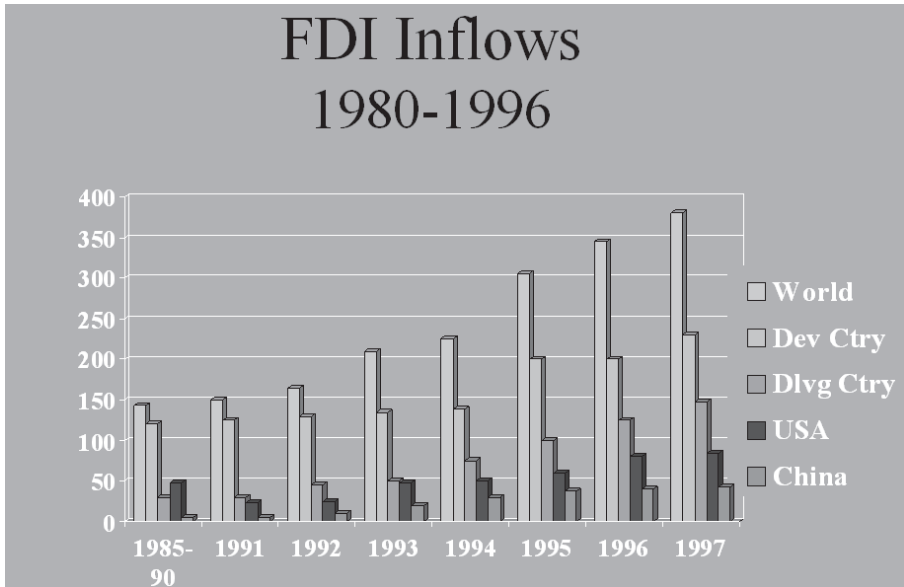
Country	Share of World Output 1963	Share of World Output 1996	Share of World Exports 1997
United States	40,3 %	20,8 %	12,60 %
Japan	5,5 %	8,3 %	7,76 %
Germany	9,7 %	4,8 %	9,90 %
France	6,3 %	3,5 %	5,46 %
United Kingdom	6,5 %	3,2 %	4,94 %
Italy	3,4 %	3,2 %	4,76 %
Canada	3 %	1,7 %	3,81 %
China	NA	11,3 %	2,85 %
S. Korea	NA	1,7 %	2,45 %

Quelle: James Hill (2001) International Management McGrawHill

Vergleichbare Einsichten müssen zu den einzelnen Unternehmen gemacht werden. Die mir vorliegenden Zahlen von 1973 besagen, dass 50 % der Top 500 Unternehmen amerikanische Unternehmen waren, heute sind es noch 30 %, in Zukunft werden vielleicht noch 10 amerikanische Unternehmen zu den Größten gehören. In 2000 waren schon 3 chinesische Unternehmen unter den umsatzstärksten Unternehmen, die in der Fortune-100-Liste aufgeführt wurden (www.fortune.com).

Ähnlich verhält es sich mit den Direkt-Investitionen (Foreign-Direct-Investments, FDI), also dem Zufluss von Investiv-Kapital. 1980 waren die Direkt-Investitionen in

China sehr gering, heute sind es bereits 25 % der weltweiten Direkt-Investitionen. Wie wir wissen, fließt relativ wenig Kapital in die sich entwickelnden Länder, aber China ist das Land, mit dem größten Anteil. Diese Investitionen dienen auch der Steigerung der eigenen Wertschöpfung.



Quelle: World Bank 2000

Seit ca. 20 Jahren haben sich die großen Unternehmen der Welt der Herausforderung der Globalisierung gestellt und ihre Mitarbeiter darauf vorbereitet. So gibt es institutionelle Ansätze wie die Einrichtung von Bildungszentren, Corporate Universities etc. und personenorientierte Ansätze wie die Durchführung von Aus- und Weiterbildungskampagnen und dem gezielten Austausch von Mitarbeitern. Beispielhaft sei die Robert Bosch GmbH genannt, die in der Fortune-500-Liste auf Platz 145 steht. Bosch hat ca. 200 000 Mitarbeiter, auf den oberen Managementebenen werden ca. 2000 Personen jährlich auf neue Stellen außerhalb ihres Standortes transferiert, 1990 waren das im Wesentlichen Deutsche, die ins Ausland gegangen sind, 2000 sind es noch 30 % Deutsche, die ihren Standort verlassen; 30 % Ausländer, die nach Deutschland kommen und 30 % Nicht-Deutsche, die in andere Länder transferiert werden. Alleine diese Zahlen machen deutlich, dass eine neue Herausforderung der Schulung von zukünftigen Managern die Vermittlung von interkultureller Kompetenz ist und zwar in multi-direktionaler Richtung und das unter Berücksichtigung einer zunehmenden Verknüpfung zur Technologie.

* * *

Die meisten großen Unternehmen bereiten sich seit Jahren auf diese Entwicklung vor. In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gestaltet sich die Situation weit schwieriger, weil die meisten Unternehmen erst einmal an Internationalisierungsstrategien arbeiten müssen.

Dabei ist die Qualifikation der Mitarbeiter/-innen eine signifikante Größe bei der Internationalisierung. Verfügt ein KMU nicht über ausgebildete Mitarbeiter/-innen für den Einsatz im Auslandsgeschäft oder im Ausland, wird es Probleme beim Internationalisierungsprozess geben, da im internationalen Geschäft bestimmte Qualifikationsanforderungen erfüllt werden müssen. Neben Sprachkenntnissen zur Kommunikation mit Kunden oder Partnern sind eine Reihe weiterer Kompetenzen erforderlich:

- Strategische Kompetenz
- Fachkompetenz
- IuK-Kompetenz
- Methodenkompetenz
- Soziale Kompetenz
- Interkulturelle Kompetenz

Dabei ist die interkulturelle Kompetenz von zentraler Bedeutung. Wenn sich Mitarbeiter/-innen im Ausland bewegen oder vom Stammhaus aus internationalen Kontakt aufnehmen, sollten länderspezifische Kenntnisse vorhanden sein. Andere Mentalitäten oder Geschäftsgepflogenheiten erfordern von den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bei internationalen Kontakten Verhaltensregeln, die sich von inländischen stark unterscheiden.

Systematisch lassen sich internationale Qualifikationen in drei „originäre“ Dimensionen aufgliedern:

- **hervorragende Fachkenntnisse** als Voraussetzung für internationales berufliches Handeln. Für die Betriebe ist die fachliche Kompetenz der Ausgangspunkt für internationale Tätigkeiten oder Einsätze. Sie steht daher häufig im Zentrum personalpolitischer Überlegungen.
- **Fremdsprachenkenntnisse:**
In aller Regel sind Fremdsprachenkenntnisse erforderlich. Auf der Ebene der Führungskräfte, auf der der direkte Kontakt mit ausländischen Kunden/Partnern auch in Zukunft eine große Rolle spielen dürfte, werden häufig verhandlungssicheres Englisch, aber auch Kenntnisse weiterer Sprachen gefordert. Gelegentlich wird darauf hingewiesen, dass internationale Tätigkeiten – auch im Ausland – ohne oder nur mit rudimentären Kenntnissen einer fremden Sprache erledigt werden können. In dem Maße, in dem aber die Internationalisierung über neue Technologien an die heimischen Arbeitsplätze der dual ausgebildeten Fachkräfte kommt, werden auch hier mindestens ausreichende Englischkenntnisse notwendig sein.

• **Interkulturelle Kompetenz:**

diese Dimension reicht von „im Ausland klarkommen“ über „kulturelle Neugierde“ bis hin zu hoher Verhandlungskompetenz in einer fremden Situation und Sprache. Am wichtigsten ist die Fähigkeit, „mit ausländischen Partnern/ Kollegen/Kunden auf einer gemeinsamen Ebene zu kommunizieren und zu kooperieren“. Dazu kommen „Kenntnisse über fremde Kulturen (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten, Mentalitäten)“ und über „ausländische Märkte“. Wichtig sind auch die Fähigkeiten, „sich den schnellen Veränderungen im internationalen Geschäft anzupassen“ und „über die eigenen Grenzen hinaus zu denken und zu handeln“.

Folgende Qualifikationsmodule können für international tätige Mitarbeiter/-innen eingesetzt werden:

Qualifikationsmodule für international tätige Mitarbeiter/-innen



Quelle: Hering, Ekkbert; Pfoertsch, Waldemar; Wordelmann, Peter: Internationalisierung des Mittelstandes – Strategien zur Internationalen Qualifizierung von kleinen und mittleren Unternehmen, Bertelsmann, Gütersloh 2001

Meinen Studenten habe ich – als ich ihnen diese Grafik gezeigt habe – auch auf eine historische Dimension der Veränderung hingewiesen: Heute haben die einzelnen Faktoren unterschiedliche Wichtigkeit, aber sie müssen auch die Veränderung über die Zeit beachten, in Zukunft werden zu der Interkulturellen Kompetenz noch einige Faktoren dazukommen. Weiter ist zu beachten, dass wir in Deutschland vor 10 Jahren damit begonnen haben, diese Zusammenhänge zu lehren, heute wird dies in Ansätzen bereits in China gelehrt und in 10 Jahren ist es sicherlich Allgemeingut in Indien und anderswo.

Und dann noch die Frage an die Studenten zu den Fremdsprachen: Welche Sprache können Sie aktiv im Geschäftsleben einsetzen? Ihre Antworten werden immer ermutigender; immer mehr lernen mehr als 3 Sprachen. Die Antwort von meiner Seite an die noch unschlüssigen ist: Jeder hat eine Muttersprache, wenn Sie nicht Englisch ist, dann muss man Englisch zusätzlich als „Corporate Language“ können. Will man in einem Land eine führende Position einnehmen, so sollte man die Landessprache auch beherrschen. Für die Europäer ist dies oft Französisch oder Spanisch, für die Amerikaner ist das Spanisch. Um regional eine Führungsposition einzunehmen, kann eine weitere Sprache von großem Vorteil sein: Portugiesisch für Südamerika, Chinesisch oder Japanisch für Fernost und Russisch für Osteuropa oder die ehemaligen GUS Staaten. Und damit sind wir bei deutschen Studenten bei 4 Sprachen, damit ist man gerade wettbewerbsfähig, denn es gibt viele begabte Studenten aus Ländern, wie Indien und China, die aufgrund ihrer Lebenssituation schon mit mehreren Sprachen vertraut sind und mit den hiesigen Studenten im Wettbewerb stehen.

Neben der Sprachkenntnis kommen noch eine Reihe von anderen Fähigkeiten dazu, die im Bereich Interkulturelle Kompetenz liegen. Dabei ist eine wie schon gesagt multidirektionale Ausrichtung notwendig, das heißt, wir beschäftigen uns jetzt mit China, aber gleichzeitig müssen wir in der Lage sein, mit Amerikanern zu verhandeln, weil z.B. die Produktion, die in China aufgebaut wird, zum großen Teil in Amerika abgesetzt wird. Die multidirektionale Betrachtung von Interkultureller Kompetenz ist ganz wichtig und sichert langfristig den Erfolg.

Literatur:

BRYAN, LOWELL; FRASER, JANE; OPPENHEIM, JEREMY AND RALL, WILHELM: Race for the World, Harvard Business School Press, U.S., 1999

HILL JAMES: International Management, McGrawHill U.S. 2001

HERING, EKKBERT; PFOERTSCH, WALDEMAR; WORDELMANN, PETER: Internationalisierung des Mittelstandes – Strategien zur Internationalen Qualifizierung von kleinen und mittleren Unternehmen, Bertelsmann, Gütersloh 2001

3. Workshop B: Notwendigkeit interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung aus deutscher Sicht

3.1 Walter Georg

Die Forderung nach interkultureller Kompetenz in der beruflichen Bildung unter den Bedingungen einer nationalstaatlichen Bildungspolitik

Kurz zu meiner Person: Ich vertrete das Fach Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Fern-Universität in Hagen. Dabei handelt es sich um ein Fach, das international nicht selten Schwierigkeiten hat, angemessene Partner und Partnerorganisationen im Ausland zu finden, weil es eine Organisationsform beruflicher Bildung wie in Deutschland und wenigen deutschsprachigen Ländern im übrigen Ausland kaum gibt. Der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem findet dort in aller Regel nach anderen Mustern und Gesetzmäßigkeiten statt. Seit über 30 Jahren beschäftige ich mich unter anderem mit dem Zusammenhang von Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung in ostasiatischen Ländern, insbesondere in Japan, der Volksrepublik China und der Republik Korea. Damit verbunden sind immer auch grundsätzliche Fragestellungen des internationalen Vergleichs und der interkulturellen Erziehung und Erziehungswissenschaft.

Im Unterschied zu meinen Vorrednern möchte ich mich im Folgenden weniger auf die Globalisierung und der weltwirtschaftlichen Verflechtung einlassen. Stattdessen möchte ich in einem ersten Schritt die Frage stellen, welche Konsequenzen sich aus der Existenz höchst unterschiedlicher Berufsbildungsstrukturen in der Welt für unser Thema ergeben und in einem zweiten Schritt auf einige Aspekte interkultureller Bildung und Berufsbildung verweisen.

1. Kulturen beruflicher Bildung

Wer sich im Rahmen international vergleichender Berufsbildungsforschung auf die konkreten Bedingungen von Berufsbildung in anderen Ländern einlässt, stellt – trotz aller Globalisierungs- und Internationalisierungsrhetorik – zunächst ein erstaunliches Beharrungsvermögen nationalspezifischer Qualifizierungsmuster fest. Zwar lassen sich im Zuge internationaler Kommunikation und Kooperation in nahezu allen Ländern Veränderungen ausmachen, die als Ergebnisse wechselseitiger Lernprozesse gedeutet werden können. Aber solche Internationalisierungstendenzen lassen sich heute weniger als je zuvor zu einem verbindlichen Entwicklungspfad bündeln. Die – triviale – Erkenntnis, dass Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsstrukturen immer eingebunden sind in den spezifischen historischen, kulturellen und sozialen Kontext eines Landes, hat von ihrer Gültigkeit offenbar nichts eingebüßt. Die ökonomischen und sozialen Herausforderungen, Notwendigkeiten und Problemstellungen scheinen im Zuge der Globalisierung der Waren- und Geldbeziehungen ähnlicher zu werden, aber diese generellen

Anforderungen werden auf jeweils nationalspezifische Weise kulturell angeeignet und institutionalisiert. Die besondere Ausprägung von Ausbildungssystem, Arbeitsorganisation, Arbeitsbeziehungen etc. sind das Ergebnis kollektiver und individueller Werthaltungen und Präferenzen und sorgen ihrerseits als Sozialisationsagenturen für deren Stabilisierung. Betriebliche Rekrutierungskriterien, Leistungsanforderungen, Sanktionsmechanismen enthalten Mitgliedschaftsentwürfe und Erwartungsmuster, in denen sich kulturspezifische Wertvorstellungen und Teilnahmeregeln widerspiegeln. Die jeweiligen Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Allokationsmuster sind Ausdruck einer nationalspezifischen Eigenlogik des Zusammenhangs von Bildung und Beschäftigung.

Versucht man, die Varianz dieser Eigenlogiken und damit zugleich die Varianz unterschiedlicher Kulturen beruflicher Bildung zu strukturieren und überschaubar zu machen, so bietet sich dafür das Konzept der „erwerbsstrukturierenden Institution“ an: Die drei empirisch relevantesten Institutionen sind der Beruf, der Betrieb und der Clan. Jede dieser Institutionen korrespondiert mit einer jeweils spezifischen Ausprägung von Qualifizierung, betrieblicher Rekrutierung, Entlohnungs- und Karrierestrukturen, Arbeitsorganisation, Mobilität und Arbeitsmarktsegmentation.

Wenn man unter diesem Aspekt nach dem Verhältnis von Bildung und Beschäftigung in China und Deutschland fragt, dann lässt sich für Deutschland auf die dominante Institution des Berufs verweisen, während in China die Institutionen des Betriebs und des Clans eine sehr viel größere Bedeutung haben.

- In *Deutschland* definieren Berufe den Rahmen der Fähigkeiten, um in einem speziellen Bereich als „beruflich qualifiziert“ zu gelten, sie fixieren das Niveau und den Kanon der Ausbildungsinhalte und die übrigen Ausbildungsbedingungen. Beim Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis werden die Zugangschancen, Selektions- und Allokationsprozesse wesentlich über berufliche Zertifikate gesteuert. An die Bezeichnung des jeweiligen Berufs knüpfen die Betriebe bestimmte Erwartungen an das Arbeitsvermögen der gesuchten Arbeitskraft, an deren betriebliche Einsetzbarkeit und an die mit diesem Einsatz verbundenen Lohn- und Gehaltskosten. Auf der anderen Seite verbinden die Berufsinhaber mit ihrem Beruf bestimmte Erwartungen und Ansprüche an Einkommen, Arbeitsbedingungen und Karrierechancen. Diese von beiden Arbeitsmarktseiten relativ gleichartigen und relativ dauerhaften Erwartungen sichern die Vereinbarkeit der Bedingungen, unter denen Qualifikationen bereitgestellt und verwertet werden. Die berufliche Struktur der mit dem Ausbildungsabschluss erworbenen Qualifikation definiert also gleichermaßen die Optionen des Berufsinhabers wie auch den Handlungsrahmen betrieblicher Personalpolitik. Berufe liefern den Bezugspunkt für die Einordnung der Ausbildungsabsolventen in das tarifliche Lohn- und Gehaltsgefüge und für den individuellen Aufstieg im Rahmen beruflich definierter Karrierestrukturen. Noch immer ist der Beruf eng mit der Vorstellung einer standardisierten

Erwerbsbiografie verknüpft, die über lange Zeit das Selbstverständnis des größten Teils der deutschen Arbeitskräfte prägte. Auch wenn die Gültigkeit einer solchen Normalbiografie zu erodieren beginnt, so bildet das Berufskonzept nach wie vor die Folie, auf die sich Erwerbsbiografien beziehen.

- In den meisten Ländern Ostasiens und so auch in *China* ist dagegen die Wirkungsmacht solcher überbetrieblich geltenden Standards äußerst beschränkt. Weder das Bildungssystem noch das Beschäftigungssystem sind nach beruflichen Mustern strukturiert. Von „Beruf“ ist man nicht Experte für bestimmte Tätigkeitsbereiche, sondern Mitglied eines bestimmten Betriebs oder einer Arbeitseinheit. Für eine erfolgreiche Karriere ist es von zentraler Bedeutung, sich mit dem Betrieb zu identifizieren und weniger mit seiner fachspezifischen Kompetenz.

Dieser weitgehende Verzicht auf formalisierte, überbetrieblich geltende Rahmenbedingungen beruflicher Qualifizierung ist mit einer Reihe erwerbsstrukturierender Konsequenzen verbunden, die sich maßgeblich von denen des Berufskonzepts unterscheiden: Die betriebliche Rekrutierung orientiert sich nicht an fachlichen Kompetenzen, sondern an den Schul- und Hochschulabschlüssen, die das generelle Lernvermögen und die Leistungsbereitschaft der Kandidaten signalisieren. Der bildungsmeritokratische Zusammenhang zwischen Bildungserfolg und Beschäftigungsperspektiven sorgt für eine Intensivierung des Bildungswettbewerbs und der Bildungsexpansion. Betriebliche Qualifizierung ist ein integrierter Bestandteil betrieblicher Arbeit; die dominante Qualifizierungsform ist das training on the job. Die betriebspezifisch vermittelten Qualifikationen sind auf dem externen Arbeitsmarkt kaum verwertbar, d.h. betriebliche Qualifizierung hat einen hohen betriebsbezogenen Gebrauchswert, aber einen nur geringen arbeitsmarktbezogenen Tauschwert. Zusätzlich sorgen senioritätsorientierte Entlohnungs- und Aufstiegsmodelle dafür, dass der Zugang zu außerbetrieblichen Arbeitsmärkten zunehmend verschlossen wird. Karrieren der Stammbeschäftigten sind weniger an den Aufbau beruflicher Fachkompetenzen gebunden, sondern an den dauerhaften Verbleib im Betrieb und den permanenten Nachweis von Anpassungsleistungen.

Die Arbeitsmarktstruktur ist gekennzeichnet durch einen dualen Segmentationszuschnitt: Einem primären innerbetrieblichen Arbeitsmarktsektor mit relativ stabilen, gut bezahlten Beschäftigungsverhältnissen steht ein sekundärer Jedermann-Arbeitsmarktsektor mit unsicheren, gering qualifizierten und schlecht entlohnenden Arbeitsverhältnissen gegenüber. Der Integrationsmodus des Betriebskonzepts sorgt für ein hohes Maß an sozialem Schutz für eine privilegierte Minderheit und für den dauerhaften Ausschluss all derer, die den Zugang zu diesem Segment nicht gefunden haben. In den Erwerbsstatistiken der VR China werden die Stammbeschäftigten bezeichnenderweise als „regu-

läre“ Arbeitskräfte registriert und von der Masse der „irregulären“ (weitgehend ungeschützten) Arbeitsverhältnisse abgegrenzt.

In Ergänzung zum Betriebskonzept und in enger Verbindung mit dem betrieblichen Integrationsmodus kommt in den meisten Ländern Ostasiens und insbesondere auch in China dem Clankonzept eine wesentliche Bedeutung zu. Der Clan ist gekennzeichnet durch ein sozialweltliches Beziehungsgeflecht wechselseitiger und langfristig aufgebauter Fürsorge- und Verpflichtungsverhältnisse, dessen Kern häufig die Großfamilie ist, dessen Netzwerkstrukturen im Laufe einer individuellen Biografie aber meist weit darüber hinaus reichen. Konstitutive Merkmale der Binnensphäre des Clans sind Intimität, Vertrauen, implizite Regeln und gemeinsame Werte. Die Bedeutung informeller Kommunikations- und Kooperationsstrukturen, sozialer Bindungen und persönlicher Beziehungen stehen in einem tendenziellen Gegensatz zur bürokratischen Rationalität formaler Zertifikate und Kontrakte, die das Berufskonzept auszeichnet. Verpflichtungen innerhalb des Clans basieren nicht auf Verträgen, sondern auf dem Bewusstsein wechselseitiger Abhängigkeiten, in denen Zumutbarkeitsgrenzen kaum bestehen. Clanstrukturen sind nicht kompatibel mit formalisierten Aufgabenbeschreibungen und Zuständigkeiten oder formal fixierten Regelungen von Lohn und Leistung. Überall dort, wo die Sozialbeziehungen (im Unterschied zu den früh industrialisierten Ländern des Westens) noch wenig formalisiert und bürokratisiert sind und öffentliche Systeme sozialer Grundsicherung fehlen, ist das Beziehungsgeflecht des Clans und der Ausbau persönlicher Netzwerke (durch ein komplexes Gewebe von Freundschafts- und Patenschaftsbeziehungen) die wichtigste soziale Instanz für die individuelle Bildungskarriere, für die Arbeitssuche oder die Schaffung von Erwerbsgelegenheiten, für den gesamten Erwerbsverlauf bis hin zur Altersversorgung.

Die Entstehung von Clanstrukturen ist nicht notwendigerweise reduziert auf die Familienherkunft. Auch der gemeinsame Schulbesuch, die geografische Herkunft, der gemeinsame Geburtsort können die Ausgangsbasis für die Entstehung von „Seilschaften“ sein, die sich zu clanähnlichen Strukturen verdichten. In China etwa spielt im System der persönlichen Netzwerke (guanxi) neben der Familie die regionale Herkunft eine dominante Rolle (zum Beispiel die Rekrutierung Pekinger Haushaltshilfen aus der Provinz Anhui). Wie beim Beruf und beim Betrieb in anderen Kontexten handelt es sich beim Clan um ein jeweils in sich abgeschlossenes Segment, das über Inklusion und Exklusion, also über die Zugehörigkeit der einen und die Ausgrenzung der anderen entscheidet. Die Reichweite der persönlichen Beziehungsnetze ist entscheidend für den Zugang zum Beruf bzw. zum Betrieb.

Die in den gesellschaftlichen Kulturen tief verankerten erwerbsstrukturierenden Institutionen Beruf, Betrieb und Clan liefern meines Erachtens eine brauchbare Erklärung dafür, dass die sozialen Grundmuster des Zusammenhangs von Bil-

derung und Beschäftigung in den einzelnen Ländern weitgehend erhalten geblieben sind. Gesellschaftliche Strukturen und Kulturen sind zwar keine statischen Gebilde, sondern befinden sich in einer permanenten Veränderung, die auch von den Erfahrungen anderer Gesellschaften beeinflusst wird. Aber diese Veränderungen folgen immer einer eigenen gesellschaftsspezifischen Entwicklungslogik und nicht dem Sachzwang eines wie auch immer definierten globalen Modernisierungskonzepts. Damit lässt sich zum einen die auffallende Resistenz des Berufskonzepts gegenüber den viel beschworenen Krisen von Arbeit und Ausbildung in Deutschland erklären, zugleich aber auch die Resistenz der erwerbsstrukturierenden Institutionen der Partnerländer gegenüber dem Berufskonzept und dem deutschen Berufsbildungssystem. Die Pfadabhängigkeit gesellschaftlicher Entwicklung begrenzt die Hoffnung auf die Importmöglichkeiten von „best practise“-Modellen; ein solcher Import scheint immer nur in dem Maße möglich, wie er mit den gesellschaftsspezifischen Regeln und Wertvorstellungen kompatibel ist. Diese Einsicht scheint mir eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche internationale Zusammenarbeit zu sein und damit auch ein wichtiges Element interkultureller Kompetenz.

2. *Interkulturelle Kompetenz*

Wenn wir die Bedarfsfrage nach interkultureller Kompetenz aus deutscher Sicht diskutieren, dann tun wir das zum einen aus der Perspektive des Managements, das sich angesichts von Globalisierung und weltwirtschaftlicher Verflechtung auf veränderte Marktbeziehungen und Umweltbedingungen einzurichten hat. Globalisierung sorgt für eine rapide Verdichtung grenzüberschreitender gesellschaftlicher Integrationen; die nationalen Gesellschaften werden in räumlicher und zeitlicher Hinsicht immer stärker miteinander verkoppelt. Durch die Verdichtung grenzüberschreitender Kapital- und Warenströme werden die Unternehmen, aber auch Regionen und Wirtschaftsräume, verschärften Wettbewerbsbedingungen ausgesetzt. Im Bereich der Personal- und Arbeitsmarktpolitik führt der Wettbewerb um die Qualität, die Kosteneffizienz und die Neuartigkeit von Produkten und Dienstleistungen tendenziell zu einer Entwertung einfacher, unqualifizierter Tätigkeiten und erhöht zugleich die Knappheitsprämie für besser qualifizierte Arbeitskräfte – eine Entwicklung, die den deutschen Arbeitsmarkt prinzipiell begünstigt. In den letzten Jahren wurde nicht nur die Zahl der Arbeitsplätze für gering qualifizierte Arbeitnehmer drastisch abgebaut, sondern auch die Zahl der gering Qualifizierten selbst. Zugleich lässt sich jedoch eine deutliche Polarisierung in den Qualifikationsstrukturen ausmachen. In dem – wenn auch insgesamt schrumpfenden – Segment der gering Qualifizierten finden sich zunehmend die Kinder der Arbeitsmigranten.

Die gesellschaftliche Integration der Arbeitsmigranten und ihrer Kinder ist ein Thema, das uns seit den siebziger Jahren beschäftigt, auch wenn die erste Anwerbung von Ausländern schon früher begann – mit zahlreichen Zwischenstops und

Unterbrechungen. In Reaktion auf die Integrationsprobleme hat sich seinerzeit eine eigene Subdisziplin innerhalb der Erziehungswissenschaft etabliert. Schon deren ursprüngliche Bezeichnung „Ausländerpädagogik“ signalisierte, was gemeint war; es ging um eine Pädagogik, deren Objekte die Ausländer waren, es ging um die angemessene Beschulung einer Minderheit. Inzwischen hat sich der gesellschaftliche Bedarf an interkultureller Kompetenz deutlich erweitert. Die Ausweitung der Arbeitsmärkte im Zusammenhang mit der europäischen Integration, der binationale Austausch von Schülern und Studenten, aber auch die zunehmende Gewaltbereitschaft Jugendlicher gegenüber den Angehörigen anderer Ethnien oder die latente Ausländerfeindlichkeit in bestimmten gesellschaftlichen Gruppierungen oder Regionen, all das sind bildungspolitische Anlässe, interkulturelle Kompetenz zu fordern.

Die jüngsten Diskussionen – etwa um das Zuwanderungsgesetz – erwecken den Eindruck, als sei Migration ein Phänomen der letzten Jahre oder Jahrzehnte. Tatsächlich ist Migration der historische Regelfall und nicht etwa die Ausnahme, auch in Deutschland nicht. Der Ausländeranteil war in anderen Phasen deutscher Geschichte sogar deutlich höher; er liegt heute bei knapp 9 %. Ein solcher Prozentanteil hätte sich vor der Einrichtung des Nationalstaates, also vor Beginn des 19. Jahrhunderts überhaupt nicht feststellen lassen. Die Frage, wer als Ausländer oder als Inländer gilt, hat sich vor der Begründung der Nationalstaaten nicht gestellt. Es ist also die Konstitution des Nationalstaates selbst, die eine solche Abgrenzung erst ermöglicht und den Bedarf an interkultureller Kompetenz gewissermaßen geschaffen hat.

Mit Nationalstaat ist immer auch die Vorstellung einer kulturellen Homogenität verbunden, das heißt, der Nationalstaat definiert, wer diejenigen sind, die dieser Homogenität entsprechen, und wer diejenigen sind, die ausgegrenzt werden, die nicht dazu gehören. Ein solcher Definitionsanspruch ließ sich durchsetzen, solange der Nationalstaat ökonomisch auf sich selbst konzentriert war und die „Nationalökonomie“ sich auf den Binnenmarkt beschränkte. Seit der Ausdehnung der Wirtschaftsräume verliert dieser Anspruch auf Homogenität jedoch seine Funktionalität. Ethnische Vielfalt, Mehrsprachigkeit, kulturelle Pluralität ist deshalb ein einigendes Kennzeichen aller modernen Staaten. Migration ist geradezu die Quelle für eine immer wieder neu entstehende sprachliche, kulturelle und ethnische Pluralität, und sie ist eine wesentliche (wenn auch keine hinreichende) Voraussetzung für ökonomische Prosperität.

Moderne Gesellschaften sind also nicht homogen, sondern zeichnen sich durch vielfache Segmentationen aus, auch wenn zwischen diesen Segmenten Übergänge und mehr oder weniger große Durchlässigkeiten bestehen.

Wenn aber Heterogenität ein essenzielles Kennzeichen moderner Gesellschaften ist, dann wird es notwendig, die Forderung nach Integration zu präzisieren. Der Integrationsbegriff suggeriert ja, dass die Gesellschaft, in die integriert werden

soll, eine Art homogenen Block darstellt. Tatsächlich aber sind moderne Gesellschaften nicht nur kulturell heterogen, sondern sie sind vielfach gegliedert nach Schichten, Lebenslagen, nach regionalen, weltanschaulichen oder religiösen Gruppierungen. Wenn wir über Integration sprechen, müssten wir also schon genauer sagen, in welche dieser Gruppen jeweils integriert werden soll. Das generelle Integrationspostulat wird zu einem Problem, das gewissermaßen auf die zu Integrierenden zurückfällt. Ein solcher Integrationsbegriff ist immer verbunden mit Vorstellungen von Zwang und notwendiger Anpassung – nicht der Gesellschaft an die zu Integrierenden, sondern umgekehrt, der Integrations-Objekte an die Gesellschaft, genauer an die gesellschaftliche Mehrheit, die für sich in Anspruch nimmt, in sich homogen zu sein. Dieser Anspruch produziert letztlich erst jene Minderheiten, denen wir mangelnde Integration vorwerfen. Gesellschaftliche Segmentierungen sollten durch Integrationsrhetorik nicht verdeckt, sondern müssen als konstitutiv für moderne Gesellschaften begriffen werden.

Kultur als normatives Ordnungs- und Steuerungsschema ist Voraussetzung für die Orientierung des Individuums in einer komplexen Welt und für die Entwicklung von Identität. Die individuelle Aneignung von Kultur in Sozialisationsprozessen schafft die Basis für die aktive Nutzung von Handlungsmöglichkeiten und für die reflexive Verarbeitung der Folgen individuellen Handelns. Die Aneignung erfolgt zu großen Teilen unbewusst; ins Bewusstsein treten die Symbole und Werthaltungen der eigenen Kulturgemeinschaft erst durch Begegnungen mit anderen Kulturen, wenn diese nach den Maßstäben der eigenen – ethnozentrisch – bewertet werden. Was den Maßstäben der eigenen Kultur entspricht, empfinden wir als normal, davon Abweichendes als fremd, exotisch, minderwertig oder auch als überlegen. Sich dieser Reaktion bewusst zu sein und die Relativität der eigenen Sicht zu erkennen und zu reflektieren, ist ein wesentlicher Aspekt interkultureller Kompetenz.

Lassen Sie mich zum Schluss noch die Frage stellen, welche Rolle im Zusammenhang mit der Vermittlung interkultureller Kompetenz den Bildungsinstitutionen zukommt. Dabei müssen wir uns zunächst daran erinnern, dass das Bildungswesen eine staatliche Veranstaltung ist. Überall auf der Welt haben nationalstaatliche Bildungseinrichtungen vor allem die Aufgabe, die eigene, dominante Mehrheitskultur zu vermitteln. Insofern müsste man Schulen eigentlich die Kompetenz zur Vermittlung interkultureller Kompetenz absprechen, es sei denn, wir verstehen darunter lediglich die Vermittlung von Fremdsprachenkenntnissen oder von Wissen über andere Kulturen. Der Homogenitätsanspruch der Schule drückt sich ja darin aus, dass man ungefragt unterstellt, es handele sich bei den Schülern um deutsche Staatsangehörige, die Deutsch, möglichst Hochdeutsch, sprechen und in einem dem Lehrer vertrauten kulturellem Umfeld aufgewachsen sind.

Die Vermittlung interkultureller Kompetenz verlangt nach anderen Antworten auf ethnische, sprachliche und kulturelle Pluralität als das bisher gepflegte schulische Nationalitätskonstrukt. Wir verlangen vom Bildungswesen, dass Schüler das

Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Kulturen nicht als Bedrohung empfinden, sondern als Chance der gegenseitigen Bereicherung. Dazu gehört auch, in pädagogischen Zusammenhängen Zugänge zu verschiedenen Formen und Regeln des menschlichen Zusammenlebens zu eröffnen und damit den Orientierungsrahmen für eigenes Denken und Handeln zu erweitern. Damit verbunden ist ein doppelter Perspektivenwechsel; zum einen im Blick auf die anderen, zum anderen in der Wahrnehmung, wie andere uns sehen. Erst ein solcher Austausch der verschiedenen Blickrichtungen ermöglicht einen interkulturellen Dialog und eine Reflexion (und gegebenenfalls auch Revision) der eigenen Sichtweise. In diesem Sinne meint interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit, unterschiedliche Werte, Normen, Lebensperspektiven zu erkennen und zu respektieren, und die Einsicht in die begrenzte Reichweite der eigenen Handlungs- und Kommunikationsfähigkeit.

Bildungseinrichtungen können dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Aber natürlich kann der intelligente Umgang mit Vielfalt, mit Pluralität nicht in Bildungsinstitutionen eingeübt werden, wenn in der übrigen Gesellschaft weiterhin ein eher monokultureller Habitus gepflegt wird.

3.2 Prof. Wei Chiao

Quellen interkultureller Missverständnisse

Der so genannte Globalisierungsprozess schreitet anscheinend unaufhaltsam voran und zwingt jeden, ob er nun möchte oder nicht, daran teilzunehmen. Dies gilt besonders für Deutschland.

Darüber hinaus macht die wirtschaftliche Verflechtung, wie sie vor allen Dingen in den letzten Jahren durch immer rasantere Fusionen in allen Wirtschaftsbereichen geschaffen wurde, nicht an den Grenzen Europas halt.

Internationale Großkonzerne, die international agieren, erfordern den Blick über Europa hinaus in die Welt. Dies galt für Deutschland als ein vom Export abhängiges Land schon immer und gilt heute um so mehr. Vor diesem Hintergrund ist die Berufsausbildung mit „interkultureller Kompetenz“ nicht nur notwendig, sondern unumgänglich.

In der Praxis bedeutet das dann, dass solche Schüler, die interkulturell geschult worden sind, später beispielsweise in China oder im asiatischen Raum erfolgreich eingesetzt werden können. Der Erwerb interkultureller Kompetenz ist aber nicht nur für einen beruflichen Einsatz im Ausland wichtig, er dient auch der persönlichen Entwicklung. Die Erfahrung fernöstlicher Philosophie kann eine Weisheit vermitteln, mit deren Hilfe sich persönliche Probleme im Leben lösen lassen.

Ein Satz des berühmten Strategen Sunzi (512 v. Chr.?) lautet: „zhi ji zhi bi, zhan wu bu sheng“. Das bedeutet: Wenn man einen Gegner besiegen will, dann muss man den eigenen Stand und den des Gegners genau kennen. Damit hat er auch schon

die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz offenbart. Das Siegen ist hierbei metaphorisch zu verstehen, ebenso wie der Begriff des Gegners. Dann bedeutet der Sieg die Überwindung von Missverständnissen oder anderen Schwierigkeiten bei der Verständigung zum Erlangen einer Einigung, und der Gegner symbolisiert den Gesprächspartner.

Wie aber soll das erreicht werden?

Hierzu ist eine Gegenüberstellung der verschiedenen Umgangsformen unterschiedlicher Kulturen sehr hilfreich. Hier ist z.B. eine Vergleichsliste, die kulturelle Unterschiede zwischen China und dem Westen aufzeigt.

China

Die einzelne Person zählt weniger als die Gruppe. Das Gemeinwohl zählt mehr als die private Einzelperson. (Daher sind die Menschenrechte in China nicht so geachtet.)

Mit Bescheidenheit verdeckt man die eigenen Fähigkeiten. Man zeigt mehr seine Schwächen.

Man strebt immer nach Eintracht.

Die Zufriedenheit ist wichtiger als das Streben nach mehr Erfolg.

Westen

Der Einzelne steht immer im Mittelpunkt. Das Gemeinwohl ist hinten angestellt.

Man versucht stets, seine Stärken zu zeigen.

Man kämpft stets um etwas.

Man strebt immer nach mehr Reichtum und Ruhm.

Eine solche Vergleichsliste kann man umfangreicher ausführen und auch andere Kulturen vergleichen wie z.B. den Westen und islamische Kulturen. Wenn man sich nun diese Liste einmal genauer anschaut erkennt man beispielsweise, dass bei uns im Westen Bescheidenheit oder Zurückhaltung als Schwäche ausgelegt wird, diese aber in China einen positiven Wert darstellen. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass in China das Herausstellen eigener Stärken negativ bewertet und als bloße Angeberei verstanden wird, hinter der wahrscheinlich nicht viel wahre Stärke steckt.

Der Westen betrachtet das Streben nach Harmonie und Eintracht als einen Ausdruck von Feigheit und Mutlosigkeit. Man unterstellt diesem Streben Mangel an Kampfbereitschaft. In China ist dieses Streben nach Einigkeit aber eine hohe

Tugend, und sein Gegenteil wird als großer Verhaltensfehler angesehen. Was das Streben nach Zufriedenheit angeht, das als wesentlich wichtiger angesehen wird als das Streben nach Erfolg, so wird dies im Westen als Makel angesehen, der jemanden als zu passiv kennzeichnet und als unfähig, Initiative zu zeigen.

Eine weitere Quelle von Missverständnissen zwischen Chinesen und Deutschen ist, dass Chinesen in ihrer Sprache die Dinge oftmals nicht so direkt ansprechen und sich sehr viel vager ausdrücken als Deutsche. Wo im Deutschen das deutliche Wort gesprochen wird, wird im Chinesischen vieles offen gelassen. So ist es bei Gesprächen zwischen Chinesen und Deutschen oft so, dass Chinesen aufmerksam zuhören, aber bei ihren Erwiderungen sehr vage Formulierungen wählen, so dass dem westlichen Zuhörer nicht recht klar ist, was denn nun gemeint ist.

Es gibt einen großen Interpretationsspielraum. Großes Einfühlungsvermögen und Mitdenken sind erforderlich, um zu verstehen was gemeint ist. Andeutungen müssen verstanden werden, sonst können sie leicht in die Irre führen und Missverständnisse bewirken.

Man muss die Absicht in dem Gesagten, oder besser: hinter dem Gesagten, erkennen um zu wissen, was wirklich gesagt worden ist. Wenn man also einen chinesischen Gesprächspartner richtig verstehen will, muss man genau hinhören und sich viel Mühe geben, um das indirekt Gesagte zu erkennen und so mögliche Missverständnisse zu vermeiden. Deswegen ist der Erwerb „interkulturelle Kompetenz“ in der Berufsausbildung unbedingt notwendig, damit eine wirkliche Völkerverständigung erreicht werden kann, eine Verständigung zwischen den einzelnen Individuen unterschiedlicher Kulturen, um so eine Welt schaffen zu können, in der das friedliche Miteinander möglich sein wird.

Diese wenigen Beispiele zeigen schon auf, wo Missverständnisse entstehen können, wenn die unterschiedlichen kulturellen Eigenschaften nicht bekannt sind und verschiedene Werte und Wertungen aufeinander treffen. Interkulturelle Kompetenz ist eine Eigenschaft, die es den Menschen erlaubt, Konflikte zu vermeiden, die dadurch entstehen, dass man den anderen einfach nicht versteht. So trägt interkulturelle Kompetenz nicht nur dazu bei, in einer globalisierten Welt Geschäfte problemloser abzuwickeln, sondern auch Frieden zu bewahren oder gar zu schaffen.

3.3 Wenmin Xu

Der Wandel im kulturellen Verhalten erfordert neue Konzepte der beruflichen Bildung

Lassen Sie mich zu dem Thema „Erwerb fachlicher und interkultureller Kompetenz in der Berufsbildung“ von verschiedenen Gesichtspunkten her ein paar Bemerkungen machen und erste Versuche einer praktischen Umsetzung vorstellen.

1. Die drei Stufen bezüglich der Haltung zu anderen Kulturen

Die Globalisierung tangiert praktisch alle Bereiche eines Landes wie Wirtschaft, Politik, Kultur, Ausbildung. Eine unverzichtbare Voraussetzung für eine positive Entwicklung der Globalisierung ist interkulturelle Kompetenz, worunter ich die gründliche Kenntnis der eigenen und einer anderen Kultur verstehe, den Respekt vor der fremden Kultur, die Bereitschaft, auch von ihr zu lernen, sowie die Fähigkeit, das Wissen in die Praxis umzusetzen. Das Wort Kultur möchte ich hier im weitesten Sinne verstanden wissen. Es schließt die Art und Weise, wie ein Volk das Alltagsleben gestaltet, mit ein. Bezüglich der Haltung zu anderen Kulturen lassen sich drei Stufen unterscheiden. Sie existieren gleichzeitig, aber mit zunehmender Globalisierung dürfte sich die dritte Stufe zwangsläufig mehr und mehr durchsetzen.

Die erste Stufe

Auf der ersten Stufe ist der Mensch auf die eigene Kultur fixiert. Er kennt sie nur, soweit sie sein tägliches Leben direkt berührt. Menschen auf dieser Stufe sind wenig an der Außenwelt interessiert und spüren kein Bedürfnis danach, die Lebens- und Denkweise von Menschen außerhalb ihrer Alltagswelt kennen zu lernen.

Die zweite Stufe

Der Mensch auf der zweiten Stufe ruht in seiner einheimischen Kultur, die ihm seine Lebensumwelt vererbt hat, zeigt aber Interesse an anderen Kulturen, die er von seinem kulturellen Hintergrund aus zu verstehen versucht. Allerdings geht er nicht so weit, die andere Kultur von ihrem inneren Leben her zu verstehen und aus ihr zu lernen.

Die dritte Stufe

Die dritte Stufe besteht darin, andere Kulturen von innen her intellektuell zu durchdringen, ihre Stärken und Schwachpunkte zu erkennen, aus ihnen zu lernen und mit den gewonnenen Erkenntnissen die eigene Kultur zu befruchten.

Mit den ersten zwei Haltungen zu anderen Kulturen kann man durchaus das Alltagsleben bestreiten, den Anforderungen, die die Globalisierung an einen stellt, kann man aber nur auf der dritten Stufe gerecht werden. Interkulturelle Kompetenz ist – das zeigt sich immer mehr – unabdingbar in der modernen Welt der Globalisierung.

2. Durch gegenseitiges Verstehen Vertrauen schaffen

Solange es keine modernen Verkehrs- und Kommunikationsmittel wie das Auto, das Flugzeug, Radio, Fernsehen und Computer gab, war es schwierig, fremde Kulturen kennen zu lernen und im Grunde auch nicht unbedingt notwendig. Das änderte sich mit der Entwicklung neuer Verkehrs- und Kommunikationsmittel. Die Welt wurde klein, man kann sie sich in die Wohnstube holen. Die technologi-

sche Entwicklung war die Voraussetzung für die immer mehr zunehmende Globalisierung, und damit entstand auch die Notwendigkeit, sich mit anderen Kulturen auseinander zu setzen – man mag dies wollen oder nicht.

Seit 1995 bin ich mehrfach als Begleiter von Managern und Managerinnen deutscher Unternehmen in China gewesen, um den chinesischen Markt zu untersuchen und die Möglichkeit einer Zusammenarbeit mit chinesischen Partnern zu diskutieren. Nach den Besuchen sagten mir die deutschen Manager/-innen übereinstimmend, dass sie die Freundlichkeit der chinesischen Gesprächspartner zu schätzen wüssten, sie von der Tüchtigkeit der chinesischen Mitarbeiter überzeugt seien und nicht daran zweifelten, dass China ein großer potenzieller Markt sei. Sie fürchteten aber die Risiken, vor allem die fremde Mentalität, die sie nicht verstünden. Die chinesischen Marktregelungen und Marktgewohnheiten seien ganz anders als in Deutschland. Die deutschen Manager sind der Ansicht, dass sie nur dann in China bestehen könnten, wenn sie Mitarbeiter hätten, die nicht nur die Technologie der deutschen Produkte beherrschen, sondern auch mit der chinesischen Sprache und Kultur vertraut sind. Ähnlich äußerten sich auch die chinesischen Manager.

Ohne gegenseitiges Vertrauen ist es schon schwierig, Gespräche miteinander zu führen. Wie viel schwieriger ist es, ohne dieses Vertrauen Geschäfte zu tätigen. Vor diesem Hintergrund ist es unerlässlich, dass die Unternehmen sich gegenseitig kennen lernen, Verständnis für den jeweiligen Partner aufbringen und somit eine Vertrauensbasis schaffen. Das ist die Voraussetzung für ein erfolgreiches Einstiegen in den chinesischen Markt.

3. Kulturelle Verständigung und Beherrschung einer Fremdsprache

Die Beherrschung einer Fremdsprache ist die Voraussetzung, um überhaupt zu verstehen, was Menschen aus einem anderen Kulturkreis sagen und ein Mittel, eine andere Kultur kennen zu lernen. Die Beherrschung einer Fremdsprache bedeutet aber nicht automatisch, die fremde Kultur wirklich zu verstehen und zu respektieren. Dafür gibt es zahlreiche Belege.

Seit im Jahre 1979 die ersten chinesischen Studenten zum Studium nach Deutschland gekommen waren, ist der Strom chinesischer Studenten nach Deutschland nicht abgerissen. Inzwischen haben sich tausende in Deutschland ausbilden lassen. Auf der anderen Seite hat auch eine stattliche Zahl junger Deutscher China besucht und dort eine Ausbildung erhalten. Dieser Austausch von Studenten hat aber nicht zwangsläufig zu einem Verständnis der jeweiligen Kultur geführt, obwohl viele Chinesen sehr gut die deutsche Sprache beherrschen und Deutsche Chinesisch. Beispiele für mangelndes Verständnis für die deutsche Kultur und Lebensweise finden sich in vielen Leserbriefen, die in der „Allgemeinen Chinesischen Zeitung“ abgedruckt sind, einer Zeitung, die in Deutschland lebende chinesische Studenten und Wissenschaftler herausgeben. Deutschland wird gelobt, aber es gibt auch Klagen – je nach den Erfahrungen, die der Autor gemacht hat. In

vielen Fällen liegt der Ursprung negativer Gefühle gegenüber Deutschland darin, dass die deutsche Kultur und Lebensweise nur von der chinesischen Sichtweise aus beurteilt wird, es fehlt ein tieferes Verständnis für die Eigenarten deutscher Lebensweise. Ähnlich geht es auch Deutschen, die sich in China aufhalten.

Bei Hegel heißt es: „Jedes Dasein hat seinen Grund.“ Die verschiedenen Nationen mit ihrer jeweiligen Kultur bilden zusammen eine vielfarbige geistige Welt, vergleichbar einem bunten Blumenstrauß. Das Leben jeder Nation sollte von seiner Kultur her verstanden werden, da ihr Dasein mit ihrer Kultur und Tradition eng verwoben ist. Natürlich ist es nicht leicht, eine andere Kultur zu verstehen und von ihr zu lernen, wenn man starr in der eigenen Kultur verharret. Hier sind nicht in erster Linie die Medien gefragt, die eine große Rolle bei der Verbreitung fremder Kulturen spielen, sondern die Haltung jedes Einzelnen. Im Grunde genommen geht es um Folgendes: Ist jemand bereit, sich fremden Kulturen zu öffnen oder nicht. Alles andere kommt danach.

4. Interkulturelle Kompetenz – Versuch der Umsetzung in die Praxis: Das Sonderprogramm des Ostasien-Instituts für chinesische Abiturienten

Vor obigem Hintergrund hat das Ostasien-Institut mit Genehmigung des Kultusministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen in Zusammenarbeit mit der Universität Bonn und der Fachhochschule Köln ein Sonderprogramm für chinesische Abiturienten ins Leben gerufen, das chinesische Abiturienten in Deutschland auf den Eintritt in eine deutsche Hochschule vorbereiten soll. Die chinesischen Abiturienten werden in einem Intensivkurs für die deutsche Sprache am Ostasien-Institut auf die Aufnahmeprüfung zum Studienkolleg vorbereitet. Dabei vermittelt man ihnen auch Wissen über deutsche Kultur und macht sie mit dem Alltagsleben in Deutschland vertraut.

Die chinesischen Abiturienten sind 18/19 Jahre alt, wenn sie nach Deutschland kommen. Sie sind in ihrer einheimischen Kultur verwurzelt und haben nur eine verschwommene Vorstellung von fremden Kulturen. China war über Jahrzehnte eine abgeschlossene Gesellschaft, daher sind profunde Kenntnisse anderer Kulturen nicht zu erwarten. Das Interesse an ihnen, vor allem an der westlichen Kultur, ist aber bei der chinesischen Jugend weit verbreitet. Die chinesischen Studienbewerber werden in China von Führungspersonen des Ostasien-Instituts schriftlich und mündlich geprüft. Die Besten werden ausgewählt. Die Erfahrungen, die wir bisher mit den chinesischen Abiturienten gemacht haben, sind ermutigend. Die weitaus meisten Abiturienten absolvieren erfolgreich die Abschlussprüfung am Ostasien-Institut, und 80–90 % der Absolventen haben bisher auch die Aufnahmeprüfung am Studienkolleg geschafft. Durch die Vermittlung von Sprache und Kultur helfen wir den jungen Chinesen, sich in Deutschland zurechtzufinden. Es ist eine mühsame Arbeit, aber wir sind überzeugt davon, dass wir mit unserer Arbeit

einen bescheidenen Beitrag leisten können zu einer besseren Verständigung zwischen beiden Ländern.

Erwägung des Aufbaus einer interkulturellen Berufsschule

Gute Qualität und günstige Preise sind eine Voraussetzung, um auf dem chinesischen Markt erfolgreich zu sein. Nicht unterschätzen darf man aber dabei die zwischenmenschlichen Beziehungen. Sie können ausschlaggebend sein. Und das hat mit dem kulturellen Verständnis zu tun. Dieses Verständnis zu fördern, ist eine Herausforderung an die Berufsausbildung in Deutschland und China.

Einen Schritt in diese Richtung erwägt das Ostasien-Institut mit der Gründung einer interkulturellen Berufsschule für Chinesen und Nicht-Chinesen. Durch eine spezifische Ausbildung sollen Facharbeiter so geschult werden, dass sie sich in den speziellen chinesischen und deutschen (europäischen) kulturellen Besonderheiten auskennen und den chinesischen Markt bedienen können. Wir untersuchen die Möglichkeit der Einbeziehung des dualen Systems in die interkulturelle Berufsausbildung, das mit seinem Nebeneinander von Theorie und Praxis wohl einmalig in der Welt ist und sich sehr bewährt hat. Zur Zeit prüfen wir die Machbarkeit dieses Projekts. Es zeichnet sich aber schon jetzt ab, dass der ausländerrechtliche Aspekt das größte Hindernis für die Realisierung des Projekts sein dürfte.

4. Workshop C: Notwendigkeit interkultureller Kompetenz aus chinesischer Sicht

4.1 Hong Meng

Der Bedarf „interkultureller Kompetenz“ in der beruflichen Bildung aus chinesischer Sicht

Ich danke für die Einladung, dass ich nun die Gelegenheit bekommen habe, mit vielen Experten über die zunehmende Herausforderung auf dem Gebiet der Entwicklung der interkulturellen Kompetenz in der Berufsbildung zu diskutieren.

Den allgemeinen interkulturellen Aspekt möchte ich zuerst am Beispiel von Unterschieden in chinesischen und deutschen Personennamen verdeutlichen. Ich merkte, dass viele deutsche Journalisten Probleme mit der Reihenfolge chinesischer Familien- und Vornamen hatten. Nicht selten habe ich in deutschen Zeitungen gelesen, dass Zhemín, eigentlich der Vorname von unserem Staatspräsidenten Jiang, als sein Nachname angegeben wurde.

Der Name spielt in China eine wichtige Rolle. Die meisten Vornamen haben eine Bedeutung, die in der Regel mit Wunsch und Hoffnung verbunden sind. Der Familienname wird immer vor den Vornamen gesetzt, weil die chinesische Gesellschaft in erster Linie kollektiv geprägt ist. Wenn Chinesen nach Deutschland kommen, stellt sie die Anpassungsforderung also bereits mit der Reihenfolge des Namens dar: entweder setzt man ihren Familiennamen weiterhin vor den Vornamen, oder man handelt umgekehrt nach der deutschen Gewohnheit. Beide Methoden können hier Probleme bereiten, insbesondere bei den Personen, die keinen doppelten Vornamen haben, wie bei mir, denn Hong kann sowohl Familienname als auch Vorname sein. Als Lösung schreibt man so den Familiennamen groß oder setzt ein Komma zwischen Familien- und Vornamen.

Nun zum Hauptthema „interkulturelle Kompetenz“. Einige Referenten haben bereits ihre Ansicht dazu erläutert. Ich möchte hier zuerst noch mal näher auf die Definition eingehen. Es ist inzwischen unumstritten, dass Kultur ein Oberbegriff ist. Er umfasst nicht nur Sprache, Literatur, Kunst und Musik, sondern auch Werte, Weltanschauungen und Verhaltensweisen. Außerdem zählen dazu Technik, Wissenschaft und Systeme – sei es das politische, wirtschaftliche System oder das Bildungssystem. Von dieser Vielfältigkeit des Begriffs ausgehend müssen wir die interkulturelle Kompetenz betrachten. Sie gilt in diesem Zusammenhang nämlich ebenfalls als ein umfassender Begriff und beinhaltet sowohl Persönlichkeitskompetenz – die so genannte Selbstkompetenz –, als auch Kommunikations- und Sachkompetenz. Das heißt, wenn man meinen Namen hört, fragt man, welche Bedeutung er hat, oder, wenn man das Namensschild von Herrn van den Bergh sieht, stellt man sich die Frage, welchen Familienhintergrund dieser Name wohl haben könnte und wie sich diese Familie in Europa oder in der Schweiz entwickelt

hat. Aber eins wissen wir, selbst wenn man solche Kenntnisse und Wissen erworben hat, reicht es noch nicht aus, bei der Begegnung mit Menschen aus anderen Kulturkreisen reibungslos zu kommunizieren. Man benötigt dafür noch eine weitere wichtige Kompetenz, nämlich die Sozialkompetenz.⁴

In Bezug auf den Bedarf an interkultureller Kompetenz in der Berufsbildung in China möchte ich hierbei drei Aspekte erwähnen.

Erstens; nach meiner Ansicht ist die Notwendigkeit des interkulturellen Lernens in China bereits durch seine Entwicklung seit der Mitte des 19. Jahrhunderts beantwortet worden. Das moderne China ist nämlich ein Produkt des Lernens vom Westen, sei es positiv oder negativ.

Wenn wir die politische und gesellschaftliche Entwicklung in China näher betrachten können wir feststellen, dass das politische System nach der Gründung der Republik (1911) unter dem starken Einfluss von Amerika und Deutschland stand und eine Zeitlang auch von der Sowjetunion beeinflusst wurde. Das gilt auch für das Bildungswesen. Die Selbststärkungsbewegung im vorletzten Jahrhundert (1861-94) als Antwort auf die Niederlage Chinas in den Opiumkriegen leitete vor allem in drei Bereichen große Reformen ein, und es wurden modernes Militärwesen, moderne Industrie und Schulen in China eingeführt. In der Anfangsphase der chinesischen Modernisierung konzentrierte sich das Lernen vom Westen inhaltlich allerdings noch hauptsächlich auf Sprache, Technik und Wissenschaften. Nach der Niederlage Chinas im sino-japanischen Krieg im Jahre 1894 hat die Qing-Regierung erkannt, dass sich das Lernen vom Westen auch weitgehend auf das System beziehen sollte. Daher kam es zur „Hundert-Tage-Reform“ im Jahre 1898 unter der Anleitung vom Kaiser Guangxu. Bis dahin herrschte immer noch die Ansicht: China sollte vom Westen lernen, jedoch nur aus praktischer Sicht, das heißt, die westliche Lehre diene nur zum praktischen Nutzen, und die chinesische Lehre, also vor allem die konfuzianische Ideologie, sollte weiterhin als Grundlage der gesellschaftlichen Orientierung in China wirken. Dieser Standpunkt gilt in vielerlei Hinsicht auch heute noch. Inzwischen gibt es natürlich mehrmals Wechsel: In der modernen chinesischen Geschichte fanden zumindest dreimal so genannte „Bewegungen der totalen Verwestlichung“ in China statt. Das war im Rahmen der „Bewegung für kulturelle Erneuerung“ (1915) und der darauf folgenden „Vierten-Mai-Bewegung“ (1919), dann in der ersten Hälfte der 30er-Jahre und das dritte Mal am Ende der 80er-Jahre. In den 50-80er-Jahren war davon die Rede, dass das Ausländische zum chinesischen und das Traditionelle zum heutigen Nutzen dienen sollte. Seit Anfang der 90er-Jahre hieß es dann, von Vorteilen anderer Ländern zu lernen.

Der Prozess des Lernens vom Westen wird sich voraussichtlich im 21. Jahrhundert unter der Anleitung der chinesischen Regierung weiterhin aktiv fortsetzen. Das

⁴ Vgl. mehr dazu auch L. JANKA: Interkulturelle Handlungskompetenz: eine Determinante für den Erfolg von Joint Ventures. Frankfurt am Main u. a., 2000, S. 33 ff.

ist der historische kulturelle Ausgangspunkt unserer heutigen Berufsbildung in China.⁵

Zweitens; seit November 2001 ist China offizielles Mitglied der WTO. Zahlreiche neue Regelungen werden eingeführt und ab nächstem Jahr praktiziert. Chinesische Bildungseinrichtungen stehen in diesem Kontext vor großen Herausforderungen. Die Förderung der interkulturellen Kompetenz der Teilnehmer in der Berufsbildung gewinnt dadurch besondere Bedeutung.

Die Berufsbildung hat die Aufgabe, qualifizierte Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu liefern. Es gibt einen unmittelbaren Bezug zu Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur. Nach dem WTO-Beitritt wird der internationale Wettbewerb in China weitgehend verstärkt. Vor allem in den Bereichen Umwelttechnologie, Dienstleistungen und Infrastruktur besteht derzeit großer Bedarf an modernem Know-how aus dem Westen und ein rascher Transfer dafür wird ermöglicht. Um konkurrenzfähig zu bleiben und die Zusammenarbeit mit ausländischen Investoren reibungslos durchzuführen, braucht China also Personen mit Weltorientierung und interkultureller Kompetenz auf verschiedensten Ebenen.

Seit der Einführung der Öffnungs- und Reformpolitik (1978), insbesondere seit der Einführung der sozialen Marktwirtschaft (1994), hat sich China allmählich zum attraktiven Wirtschaftsmarkt der Welt entwickelt. Zahlreiche ausländische Unternehmen und Institutionen haben in den letzten zwei Jahrzehnten ihren Einzug ins „Reich der Mitte“ gefunden. Derzeit haben zum Beispiel mehr als 2.400 deutsche Unternehmen ihre Vertretungsbüros bzw. Produktionsstätte in China errichtet⁶, allein Siemens verfügte 1997 in China schon über 50 Produktionsstätten mit mehr als 8.000 lokalen Mitarbeitern⁷. Gleichzeitig reisen immer mehr ausländische Touristen nach China. Im Gegenzug wächst nun bei den Chinesen auch ständig das Interesse ins Ausland zu gehen und die Welt mit eigenen Augen kennen zu lernen oder dort wirtschaftlich präsent zu sein. Es gibt unter anderem in den letzten Jahren eine zunehmende Zahl von Abiturienten und Absolventen von Berufsschulen, die auf eigene Kosten zum Studium ins Ausland gehen, darunter auch nach Deutschland.

Nach dem neuen Bildungsplan der chinesischen Regierung sollten in naher Zukunft zumindest 10 % der Abiturienten in China eine Chance für ein Hochschulstudium bekommen. Auch die Zahl der Berufsschüler und der Studierenden an Fachhochschulen wird steigen. Bereits Ende 2000 gab es in China durch Erweiterung der Bildungskapazität insgesamt 1.200 Berufsklassen in allgemeinbildenden Mittelschulen mit 900.000 Teilnehmern, 20.250 Fachmittelschulen mit 13.070.000

5 Vgl. mehr dazu auch H. MENG: Das Auslandsstudium von Chinesen in Deutschland (1861-2001), Frankfurt am Main u. a., 2002, S. 38 ff.

6 Quelle: DEUTSCHE BOTSCHAFT IN CHINA.

7 Vgl. S. MÜNCH: „Welche Mitarbeiter benötigen Firmen für ihr Asiengeschäft? Personal-aufbau und Expatriate-Bedarf der Fa. Siemens in der Volksrepublik China“, in: ASIEN, (Juli 1997) 64, S. 185.

Schülern und 87 Fachhochschulen mit 100.000 Studenten⁸. Eine Neuorientierung und Reform der Berufsbildung in China steht also bereits auf dem Tagesprogramm.

Die vielfältige Entwicklung in China benötigt in Bezug auf die Entwicklung der interkulturellen Kompetenz von Berufsschülern jedoch differenzierte Bildungskonzepte. Dabei müssen vor allem folgende Fragestellungen berücksichtigt werden:

- in welchen Branchen und an welchen Arbeitsplätzen besteht in den kommenden Jahren insbesondere hoher Bedarf an Facharbeitern mit interkultureller Kompetenz und wie ist die Abschätzung der Quantität und des zeitlichen Profils.
- Inwiefern kann die Förderung der interkulturellen Kompetenz als Bestandteil der grundlegenden Bildungsinhalte in die Berufsschulen aufgenommen werden und wie schafft man günstige Rahmenbedingungen dafür.
- Wie kann man geeignete Curriculare und Lehrbücher dafür entwickeln und chinesische Lehrkräfte dafür qualifizieren, die ihrerseits meistens aufgrund des Mangels an interkulturellen Kenntnissen und Erfahrungen auch einen starken Nachholbedarf haben.

Drittens; seit den letzten zwei Jahrzehnten besteht zwischen Deutschland und China enge Zusammenarbeit im Bereich des Bildungswesens. Das deutsche duale System ist als vorbildliches Modell in chinesischen Berufsschulen eingeführt worden. Jedoch unterscheidet sich chinesische Kultur stark von der deutschen, auch die politische und gesellschaftliche Struktur in China ist weitgehend von der in Deutschland abweichend. Zur Entwicklung der Bildungskonzeption hinsichtlich der Förderung der interkulturellen Kompetenz in China wird auch in diesem Bereich weitere Zusammenarbeit mit den deutschen Fachkollegen benötigt, um eine bessere Reflexion über eigene und fremde Kultur zu schaffen und zugleich fundierte wissenschaftliche Grundlagen dafür aufzubauen.

4.2 Herbert Tutschner/Gert Zinke Vermittlung interkultureller Kompetenz – die besondere Rolle der Beteiligten

Es ist ein schwieriges Unterfangen, interkulturelle Kompetenzen bzw. Sensibilisierung chinesischen Stipendiaten für deren beruflichen oder schulischen Aufenthalt in Deutschland zu vermitteln. Unseres Erachtens gibt es viele Versuche und Ansätze der Vermittlung dieses Themas, überzeugende Lösungen finden sich darunter nur wenige.

⁸ Vgl. J. Q. CHEN: „Überlegungen zur Entwicklung der chinesischen Berufsbildung im neuen Jahrhundert“, in: Berufsschule-Forschung (zhijiao yanjiu), 19.8.2001, <http://www.chinavet.com/zhijiaoyanjiu/lunwenjicui/32.htm>.

Wir gehen davon aus, dass chinesische Studenten, die nach Deutschland kommen und für die dies in den meisten Fällen der erste Auslandsaufenthalt ist, hier einen Kulturschock erleben.

Chinesische Stipendiaten, die z.B. hier in ein Berufskolleg kommen, erwarten andere tägliche Umgangsformen, eine ganz unterschiedliche Alltagskultur, sie werden mit einem neuen Lernverhalten, anderen Kommunikationsformen zwischen Schüler und Lehrer konfrontiert. Historisch ist das gesamte chinesische System, ob dies der Lebensalltag oder das Bildungssystem etc. ist, sehr tiefgreifend vom Konfuzianismus geprägt, auch wenn nach unseren Beobachtungen und Erfahrungen erste Brüche im Verhältnis zu dieser Tradition festzustellen sind.

Dies ist für unseren Kurzbeitrag die Ausgangssituation, vor deren Hintergrund wir Rahmenbedingungen erläutern wollen, die für die Vorbereitung chinesischer Stipendiaten auf ihren Aufenthalt bzw. ihr Studium in Deutschland eine Rolle spielen.

Die konkrete Frage ist, wie ein Konzept für ein Berufskolleg (Wirtschaft) aussehen kann, bei dem ein Schwerpunkt die Vermittlung fachlicher und interkultureller Kompetenz durch die Einrichtung gemischter Lerngruppen bzw. Klassen ist. Deutsche und chinesische Schüler sollen in gemeinsamen Lerngruppen ausgebildet werden. Wir konzentrieren uns in dem Beitrag in Kürze auf drei Schwerpunkte:

1. Rolle, Selbstverständnis und Förderung der Beteiligten
2. Interkulturelle Kompetenz als ausgewiesenes Qualifizierungsziel im Lehrplan
3. Relevanz von Sprachkompetenz

Rolle, Selbstverständnis und Förderung der Beteiligten

In der Regel heißt es, China könne man nicht verstehen. Wir machen dabei immer wieder den falschen Versuch, „unser“ Chinabild, welches wir als Maßstab im Kopf haben, bestätigt zu bekommen. Wir schauen aber nicht auf ein Bild, sondern in Wirklichkeit ist es eher ein Film, ein sehr dynamischer Prozess. Wir wollen das mit folgendem Erlebnis verdeutlichen: In Berlin fand kürzlich eine chinesische Ausstellung der Gegenwartskunst statt. Unter anderem gab es einen Ausstellungsraum, in dem drei Leinwände aufgebaut waren und jede Leinwand war um 90 Grad versetzt, so dass man jeweils nur einen Film sehen konnte. Alle drei Filme zeigten China, jedoch in völlig unterschiedlichen Zusammenhängen. Wir müssen, um China verstehen zu können, mit ähnlich komplexen und differenzierten Betrachtungsweisen herangehen.

Denn genau dieser Herausforderung wird das Bildungspersonal gegenüberstehen, das an dem Versuch, eine solche Schule aufzubauen, beteiligt sein wird. Das setzt zusätzliche Kompetenzen voraus. Wir sind der Auffassung, dass das Bildungspersonal eine ganz hohe, interkulturelle Kompetenz benötigt. Die Rolle des Bildungspersonals ist nicht nur die des Lehrens, des Stoffvermittels und Vortragens,

sondern sie wird darüber hinausgehen. Neben einer lernerorientierten Methodik muss das Bildungspersonal in besonderer Weise auch die soziale, vielleicht sogar teilweise therapeutische, betreuende Funktion haben und ein Coaching der Gruppe und einzelner Schüler – auch außerhalb des Unterrichts – leisten können. Sehen wir diese Anforderung unter dem Aspekt, dass wir eine „Belehrungsnation“ sind und gerade die Lehrer von dieser Tradition des Belehrens geprägt sind, muss man überlegen, wie Lehrer in besonderer Weise auf solche veränderten Bildungsaufgaben vorbereitet werden können.

Natürlich ist es zunächst einmal wichtig, dass das Bildungspersonal spezielle Seminare besucht, sich mit Erfahrungen anderer Schulen auseinandersetzt und vielleicht auch das ein oder andere Buch liest. Ferner sollte darüber nachgedacht werden, wie das Bildungspersonal zu einem gemeinsamen Verständnis der vor ihm liegenden Bildungsaufgaben kommt. Diese Corporate Identity scheint mir in diesem Zusammenhang wichtig. Was hier geleistet werden soll, ist für alle Beteiligten Neuland. Insofern braucht man ein gemeinsames Selbstverständnis, das auch die zusätzlichen Dimensionen dieser Bildungsaufgabe umfasst.

Für noch viel wichtiger halten wir, dass gerade bei Beginn der Ausbildung Zeiten eingeplant werden, die den Schülern die Möglichkeit geben, sich vorzustellen, kennen zu lernen und vor allem ihren biografischen und kulturellen Hintergrund deutlich zu machen. Hier müssen die Lehrer zuhören können. Dieser Prozess sollte, wenn möglich, von außen moderiert werden, an einem neutralen Ort stattfinden und möglichst über einen geschlossenen Zeitraum von mindestens drei Tagen durchgeführt werden.

Wir versprechen uns von solch einem Ansatz vielerlei positive Wirkungen auf die weitere Ausbildung. Gerade bei dem Bildungspersonal kann damit eine größere Sensibilität für die Situation der Schüler geschaffen werden.

Dann kommt die Frage nach den Lernvoraussetzungen der Schüler. Wir gehen davon aus, dass sie in ihrem Verhalten und in ihrer Sozialkompetenz noch nicht so gefestigt sind wie wir, sie sind offen, sie sind formbar, sie sind lernbereit und wir denken deshalb, dass neue Unterrichtsformen und -methoden relativ schnell eingesetzt werden können. Das haben wir in China immer wieder erlebt und bestätigt bekommen.

Die Schüler stehen hier vor einer besonderen persönlichen Bewährungsprobe. In China gelten Kinder im Ergebnis der Ein-Kind-Politik als die „kleinen Kaiser“. Seit spätestens 1980 ist die Ein-Kind-Familie, von Ausnahmen abgesehen, in China Normalität. Ausnahmen bilden lediglich die nationalen Minderheiten, denen mehrere Kinder erlaubt sind und einige andere Sonderregelungen. Auf das eine Kind in der Familie richten sich alle Anstrengungen. Die Kinder haben seit ihrer Geburt im Mittelpunkt der Familie gestanden. Alles hat sich im Prinzip auf diese Jugendlichen gerichtet, sowohl das Materielle als auch die Pflege und die Fürsorge; und dass sie nach Deutschland kommen, das ist im Prinzip die (Kaiser)Krönung.

Wir müssen uns vorstellen, dass es nicht nur die Aufnahme einer hohen Last ist, das Land zu verlassen, 8000 Kilometer hierher zu reisen und in einem anderen Kulturkreis zu leben. Es ist auch eine hohe Verantwortung gegenüber der eigenen Familie, man hat viel Geld dafür investiert. Der finanzielle Aufwand für eine solche Ausbildung ist mindestens in einem, eher in zwei Jahresgehältern eines gut verdienenden Chinesen zu vermuten. Dieser Belastung muss der Schüler erst einmal gerecht werden. Das heißt, diese Jugendlichen stehen unter einem enormen Erfolgsdruck. Sie müssen quasi ihren ideellen und materiellen Auftrag gegenüber der Familie erfüllen.

Wir wollen dies noch mit einer weiteren Tatsache unterstreichen: Die gesellschaftliche Verantwortung für Bildung ist in China unseres Erachtens geringer ausgeprägt als in Deutschland und sie verliert weiter an Bedeutung. Das macht sich an den Finanzierungsmodellen deutlich. Staatliche wie private Schulen und Universitäten verlangen Schulgeld und das teilweise in beträchtlichem Umfang. Im Selbstverständnis der Chinesen scheint das akzeptiert. Nach Umfragen werden Ersparnisse zuerst für die Ausbildung der Kinder angelegt, Auto und Wohnung folgen erst auf weiteren Plätzen. Insofern liegt die Verantwortung für Bildung in China bei dem Einzelnen und der Familie. Weder der Staat noch Unternehmen nehmen diese Verantwortung in dem Maße wahr wie in Deutschland.

Als Ausdruck dessen werden in China momentan eine Vielzahl von Privatuniversitäten und -schulen gegründet und viele Jugendliche drängen auf diese und auf internationale Universitäten. Sicher ist das ein Trend, der zunächst nur in den Ostprovinzen entlang der Küste zu beobachten ist, doch das hat Vorbildcharakter auch für die anderen Provinzen. Bildungsmessen in China, die wir besuchten, waren Bildungsmärkte, auf denen sich internationale Universitäten und Bildungsträger aus Kanada, der Schweiz, den USA, Großbritannien und nicht zu vergessen aus Australien trafen und auf eine enorm hohe Besucherresonanz stießen. Der Erfolgsdruck, unter dem die Schüler stehen, setzt sich unseres Erachtens weiter fort in Richtung der Bildungsanbieter. Damit sind wir wieder bei dem Berufskolleg.

Wir wollen an dieser Stelle auch kurz die deutschen Schüler erwähnen, die ja mit zur Gruppe der Beteiligten gehören sollen und die ebenfalls mit eigenen Erwartungen eine solche Ausbildung aufnehmen. Welchen Nutzen, welche Zusatzqualifikationen können sie für sich erwarten, wenn sie eine Ausbildung gemeinsam mit chinesischen Jugendlichen absolvieren? Und wie kann ihnen dieser Nutzen kommuniziert werden? – Antworten auf diese Fragen müssen erst noch plausibel und transparent gemacht werden.

Was wir deutlich machen wollen, ist, dass es nicht so sehr auf die Lehrpläne ankommt, wenn man ein solches Experiment wagen will, sondern dass es vor allem von den Beteiligten abhängt und der Art und Weise, wie sie miteinander umgehen.

Interkulturelle Kompetenz als ausgewiesenes Qualifizierungsziel im Lehrplan

In Deutschland gibt es schon eine entsprechend lange Tradition in der Diskussion von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen in der beruflichen Bildung. Diese Kompetenzen müssten u.E. erweitert werden durch „interkulturelle Kompetenzen“ bzw. „interkulturelle Sensibilisierung“. Auf der Projektmanagementebene hat sich ein eigenständiger Bereich der Qualifizierung entwickelt, der des „internationalen Projektmanagements“. Der Bedarf zum Beispiel in der Trägerszene an Unterstützung und Qualifizierung von Kompetenzen auf diesem Gebiet ist entsprechend hoch.

Eine nächste Frage, die in diesem Zusammenhang gestellt werden muss: Wie sind interkulturelle Kompetenzen oder Sensibilisierung in Lehrplänen und Ausbildungsordnungen zu integrieren? Sind schon bestimmte Phasen der Sensibilisierung bzw. interkulturellen Vorbereitung im Herkunftsland durchlaufen worden? Wie sind diese Vorleistungen berücksichtigt worden?

Relevanz von Sprachkompetenz

Der dritte Punkt in unserer Argumentation, und dies resultiert auch aus den Erfahrungen mit europäischen Programmen, insbesondere der Umsetzung des europäischen Berufsbildungsprogramms Leonardo da Vinci, betrifft die Relevanz von Sprachkompetenzen. Eine gemeinsame verständliche Sprachebene in der beruflichen Mobilität oder der transnationalen Projektarbeit vorzufinden oder zu definieren, ist die Grundlage jeglicher Kommunikation.

Ein weiterer Aspekt vor dem konkreten Hintergrund dieser Veranstaltung ist die Notwendigkeit eines bilingualen Unterrichts. Ein bilingualer Unterricht in Deutsch und in Englisch ist in einer Klasse des Wirtschaftszweigs unverzichtbar. Dadurch wird die Situation der Schüler und des Unterrichts jedoch nicht einfacher.

Wir möchten noch einen Aspekt hervorheben. Erfahrungen gerade in europäischen Programmen und im Projektmanagement bestätigen die Fähigkeit von Frauen, komplexe Projekte mit spezifischer interkultureller Kompetenz/Sensibilisierung zu managen und zu begleiten. Hier geht es insbesondere darum Partner aus unterschiedlichen kulturellen Traditionen, aus verschiedenen Berufsbildungssystemen zusammenzubringen, Arbeitsfortschritte zu erzielen, Problemlösungen zu finden usw. Dabei ist u. a. die Fähigkeit vonnöten, Verständnis und Formen des Umgangs mit anderen Denk- und Handelismustern zu entwickeln.

Als Resümee schlagen wir vor, deutsche Experten wie chinesische Studenten, die zum Praktikum, Schulbesuch oder Studium nach Deutschland kommen, intensiv frühzeitig „interkulturell zu sensibilisieren“. Der Erfolg von Auslandsaufenthalten und Projekten wird im entscheidenden Umfang von diesen Kompetenzen beeinflusst.

5. Workshop D: Interkulturelle Modellversuche im Bereich der Berufsbildung

5.1 Josef Lamberz Berufskolleg mit interkultureller Ausrichtung, ein geplanter Modellversuch

Ich möchte zu vier Fragen Stellung nehmen.

- 1) Warum Berufskolleg?
- 2) Warum Berufskolleg für Wirtschaft?
- 3) Stand der Projektplanung?
- 4) Warum Pilotprojekt?

Punkt 1: Warum Berufskolleg?

Es ist bekannt, dass chinesische Eltern ihre Söhne und Töchter nur unter der Bedingung zum Studium nach Deutschland schicken, damit sie hier die allgemeine Hochschulreife erwerben können. Mit den Vorteilen, die ein Studium an einer Fachhochschule bietet, sind sie nicht vertraut.

Für ausländische Studienbewerber(innen) gibt es u. a. zwei Wege, in Deutschland ein Studium an einer allgemeinen Hochschule (Universität) aufzunehmen:

- 1) über das Studienkolleg und
- 2) über das dreijährige Berufskolleg.

Chinesische Abiturient(inn)en werden nur die erste Möglichkeit wählen, weil sie sonst mindestens $(12 + 4) = 16$ Jahre Schulbildung in Kauf nehmen müssten.

Das OAI bereitet seit 1999 sehr erfolgreich chinesische Abiturient(inn)en in einem einjährigen Sprachkurs auf die Aufnahmeprüfung beim Studienkolleg vor.

Stella Matutina e.V. wurde 1969 gegründet, um die studierende Jugend aus dem In- und Ausland bei ihrem Studium zu unterstützen und zu begleiten. Der Verein bietet seitdem überwiegend Student(inn)en aus dem ostasiatischen Raum in seinem Studentenheim mit ca. 100 Einzelzimmern preiswerte Wohnmöglichkeiten an.

Stella Matutina beabsichtigt nunmehr, die Förderung junger Menschen auf eine breitere Grundlage zu stellen.

Es ist nicht auszuschließen, ja eher ist damit zu rechnen, dass der Weg zum Universitätsstudium über das Studienkolleg mittelfristig verbaut sein wird.

Deshalb plant der Verein die Gründung eines dreijährigen Berufskollegs für Wirtschaft, an dem Schüler(innen) aus dem europäischen und ostasiatischen Raum in Deutschland die allgemeine Hochschulreife (Abitur) erwerben können.

Punkt 2: Warum Berufskolleg für Wirtschaft?

Globalisierung der Wirtschaft und fortschreitender technischer und wirtschaftlicher Wandel führen dazu, dass neue und höhere Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter(innen) auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten gestellt werden.

Die mit dem OAI seit den 60er-Jahren kooperierenden international tätigen europäischen und ostasiatischen Wirtschaftsunternehmen – es sind neben Großkonzernen nunmehr auch mittlere und kleine Wirtschaftsbetriebe – beklagen zunehmend einen Mangel an fachlich gut ausgebildeten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die fähig und willens sind, mit Menschen unterschiedlicher Nationalität und kultureller Zugehörigkeit reibungslos zusammenzuarbeiten.

Das geplante Berufskolleg wird den Schüler(innen) in einem dreijährigen Bildungsgang die Qualifikationen vermitteln, mit denen sie in nationalen und internationalen Wirtschaftsunternehmen einen interessanten und lukrativen Arbeitsplatz finden können.

Das Neue und Besondere an dem geplanten Projekt besteht darin, den Schüler(innen) neben vertieften fachtheoretischen Kenntnissen im Bereich Wirtschaft nun auch fundierte fremdsprachliche und insbesondere interkulturelle Qualifikationen zu vermitteln.

Punkt 3: Stand der Projektplanung?

Schulträger:

Stella Matutina e.V. Bonn in Kooperation mit dem Ostasien-Institut e.V. Bonn

Bezeichnung der Schule:

Europa-Ostasien-Berufskolleg für Wirtschaft

Dreijährige Ersatzschule beim Stella Matutina e.V. Bonn

Abschlüsse und Qualifikationen:

Die Schüler(innen) erwerben mit der erfolgreichen Abschlussprüfung

- die allgemeine Hochschulreife und damit die Berechtigung für ein Studium aller Fächer und Fachrichtungen an sämtlichen Universitäten und Hochschulen (Fachhochschulen, Gesamthochschulen) in Deutschland,
- erweiterte fachtheoretische Kenntnisse im Bereich Wirtschaft und damit ein fundiertes Grundlagenwissen für ein Studium der Wirtschaftswissenschaften,
- hervorragende Qualifikationen für den Eintritt in eine gehobene Ausbildung oder eine arbeitsmarktorientierte berufliche Tätigkeit,
- eine gute sprachliche und fremdsprachliche Kompetenz,
- eine vertiefte interkulturelle Kompetenz mit Befähigungsnachweis.

Zur Schulorganisation:

Fragen zur Schulorganisation können in der jetzigen Planungsphase nicht erschöpfend erörtert werden, weil noch viel Klärungsbedarf besteht.

Die Schule wird in einem dreijährigen Bildungsgang dreizügig geführt.

Der Unterricht findet in Vollzeitform mit angeschlossener Ganztagsbetreuung statt. Die Ganztagsbetreuung mit Wohnmöglichkeit (Studentenwohnheim mit 100 Einzelzimmern, jedoch kein Internatsbetrieb) ermöglicht die Einrichtung von Förderkursen, Arbeitsgemeinschaften, Projektwochen, Exkursionen und Hausaufgabenbetreuung.

Die Schüler(innen) werden grundsätzlich im Klassenverband mit je ca. 11 deutschen und chinesischen Teilnehmern unterrichtet.

Mit Rücksicht auf die spezifischen Voraussetzungen und Besonderheiten der binationalen Lerngruppen werden Angleichungskurse erforderlich sein.

Aufnahmevoraussetzung:

Das Berufskolleg ist grundsätzlich offen für alle Schüler(innen) aus europäischen und osteuropäischen Ländern, sofern sie die Aufnahmebedingungen erfüllen.

In der Aufbauphase werden allerdings ausschließlich Schüler(innen) aus Deutschland und China aufgenommen.

1. Deutsche Bewerber(innen) müssen den Sekundarabschluss I mit Berechtigung zum Besuch der gymnasialen Oberstufe nachweisen.

Das bedeutet:

- Realschulabschluss mit Q-Vermerk oder
- Versetzung in Jg. 11 des Gymnasiums oder
- Gesamtschulbesuch mit Berechtigung zum Besuch der gymnasialen Oberstufe

2. Chinesische Bewerber(innen) müssen einen dem Sekundarabschluss mit Q-Vermerk gleichwertigen Bildungsstand nachweisen können.

Gleichwertigkeit setzt voraus:

1. annähernd gleiche Unterrichtsfächer
2. annähernd gleiche Wochenstundenzahl in den einzelnen Fächern
3. nach Art und Umfang vergleichbare Stoffinhalte

Für die Aufnahme in das Berufskolleg kommen Schüler(innen) in Frage, die die chinesische Mittelschule durchlaufen haben und in die erste Klasse der chinesischen Ober-Mittelschule versetzt wurden.

Ob die in den Zeugnissen dokumentierten Qualifikationen mit denen der Sekundarstufe I vergleichbar sind, ist nicht belegt.

Zwischen den beiden Ländern Deutschland und China müssten Qualifikationsstandards vereinbart werden, die die Vergleichbarkeit der Aufnahmevoraussetzungen sicherstellen.

Die qualitative und fächerbezogene Auswahl der Schüler(innen) sollte aber in der Zuständigkeit der Schule verbleiben.

Sprachförderung:

1. Die chinesischen Schüler(innen) müssen bei der Auswahl vor Ort mindestens 650 Stunden Deutschunterricht nachweisen.

Dabei wird zu prüfen sein, ob die erworbenen Sprachkenntnisse ausreichen, um beim Schulträger am Deutschintensivkurs in Bonn erfolgreich teilnehmen zu können.

2. Der Deutschintensivkurs findet ca 10 Monate vor Eintritt in die Jg. 11 beim Schulträger statt und umfasst ca. 1200 Unterrichtsstunden.
3. Nach Aufnahme in das Berufskolleg erhalten die chinesischen Schüler(innen) zusätzlich zum normalen Deutschunterricht 3 Wochenstunden Intensivunterricht.

Bis Ende Jg. 11 beherrschen die Schüler(innen) die deutsche Sprache so, dass sie über die Standardsprache hinaus in der Lage sind, im fachtheoretischen Unterricht auch Fachbegriffe, Beschreibungen, Fachtexte sprachlich zu verstehen und zu analysieren.

Zusammenfassung:

• bei der Auswahl in China	650 Deutschstunden
• vor Aufnahme ins Berufskolleg (10 Monate zu je 30 Wochenstunden)	1200 Deutschstunden
• In Jg. 11 zusätzlich 3 Wochenstunden	<u>120 Deutschstunden</u>
zusammen	1970 Deutschstunden

Unterrichtsfächer:

Anzahl und Art der Unterrichtsfächer orientieren sich an der verbindlichen Rahmenstundentafel für das dreijährige Berufskolleg für Wirtschaft (Verordnung 13-33 Anlage D 27).

Unterrichtsinhalte und Anzahl der Wochenstunden werden – soweit zulässig – mit Rücksicht auf die spezifischen Voraussetzungen und Merkmale der Schüler(innen) in einigen Fällen geändert.

Mathematik:

Die Ausbildung an chinesischen Schulen ist mathematisch-naturwissenschaftlich ausgerichtet. Es ist davon auszugehen, dass die chinesischen Schüler(innen) in diesen Fächern höher qualifiziert sind als ihre deutschen Mitschüler(innen).

Daher kann möglicherweise der Mathematikunterricht in Jg. 11 gänzlich entfallen. Stattdessen kann mit der gleichen Stundenzahl Deutschunterricht erteilt werden.

Von den naturwissenschaftlichen Fächern wird das Fach Biologie mit Schwerpunkt Biotechnologie angeboten. Der Schulträger wird vom „Jiangxi-OAI Gemeinsames Institut für Lebensmittel- und Biotechnologie“ mit angeschlossener Fachhochschule in Nanchang, China regelmäßig über neue Entwicklungen biotechnologischer Verfahren unterrichtet. Mit diesen Informationen kann der Unterricht in Biotechnologie wesentlich interessanter und effizienter gestaltet werden.

Wirtschaftsinformatik:

Mit dem Zweig Wirtschaftsinformatik trägt das Berufskolleg den aktuellen Ausbildungswünschen junger Menschen Rechnung.

Bekannt ist, dass international tätige Unternehmen einen hohen Qualifikationsbedarf ihrer Mitarbeiter(innen) in Wirtschaftsinformatik haben. Insbesondere mangelt es an ausreichenden Kenntnissen und Fertigkeiten im Umgang mit der Vielfalt an Informations- und Kommunikationstechnologien.

Englisch:

Die chinesischen Schüler(innen) sind den deutschen im Fach Englisch voraus. In Jg. 11 könnte daher der Englischunterricht mit halber Stundenzahl angesetzt werden. Damit stünden dann die eingesparten Stunden für den Deutschkurs zur Verfügung.

Zweite Fremdsprache:

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Für deutsche Schüler(innen): | 1. Fremdsprache: Englisch |
| | 2. Fremdsprache: Spanisch oder Französisch |
| 2. Für chinesische Schüler(innen): | 1. Fremdsprache: Englisch |
| | 2. Fremdsprache: Deutsch |

Gesellschaftslehre mit Geschichte:

Schwerpunktthemen sind Fragen zur „internationalen Verständigung und Zusammenarbeit, zur Erhaltung und zum Ausbau eines gerechten Friedens, zur Achtung und Anwendung der Menschenrechte und Grundfreiheiten und zur Beseitigung von Vorurteilen und falschen Vorstellungen der Völker untereinander“ (RDErl. des Kultusministeriums vom 15.11.1977).

Ebenso zu behandeln sind Grundzüge der Geschichte beider Länder Deutschland und China, die Auswirkungen weltweit zunehmender Industrialisierung, die Folgen der Realisierung unterschiedlicher Wirtschafts- und Gesellschaftsformen.

Religionslehre/Ethik:

Unterrichtsinhalte wie im Lehrplan vorgeschrieben.

Ein wichtiger Themenbereich ist eine vergleichende Religionsgeschichte (monotheistische Religionsgemeinschaften: Judentum, Christentum, Islam). Daneben Buddhismus, Hinduismus, konfuzianische Religionsauffassung.

Punkt 4: Warum Pilotprojekt?

Immer wenn Menschen unterschiedlicher Nationalität in einem Unternehmen zusammenarbeiten müssen, entstehen Missverständnisse, die sich aus kommunikativen und kulturellen Unterschieden zwangsläufig ergeben. Diese Missverständnisse können Konflikte hervorrufen, die den Erfolg der Zusammenarbeit und damit den Erfolg des Unternehmens beeinträchtigen mit der weiteren Folge eines möglichen Arbeitsplatzverlustes für den Mitarbeiter.

Die Mitarbeiter eines Unternehmens begegnen sich zunächst einmal mit ihrer jeweiligen kulturellen Prägung. Nicht nur die einzigartige, persönliche Prägung durch Elternhaus, Schule, Umwelt, sondern ins Spiel kommt auch ein Regelwerk von Verhaltensweisen, bewussten und unbewussten Verhaltenserwartungen, kurz das Werte- und Normensystem jeder Kultur.

Jeder Beteiligte kennt sein eigenes Wertsystem und versucht auf dieser Basis, das Werte- und Normensystem des anderen kennen zu lernen, und es kommt darauf an, es sowohl rational als auch emotional zu erfassen, zu verstehen und schließlich zu respektieren und zu akzeptieren.

Wer sich im Gespräch einzig und allein auf die eigenen Werte und Normen stützt, ist in der Gefahr, kein Verständnis für den anderen zu entwickeln. Er wird nicht nachvollziehen können, warum der andere hier und jetzt so und nicht anders agiert und reagiert,

In § 1 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in den Bildungsgängen des Berufskollegs heißt es unter der Überschrift Bildungsziele des Berufskollegs u. a.:

„Es qualifiziert die Schüler(innen), an zunehmend international geprägten Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft teilzunehmen und aktiv mitzugestalten.“

Ich verstehe diese Zielsetzung als Handlungsanweisung an die Schulen, an denen mittlerweile zunehmend ausländische Schüler(innen) beschult werden, Fragen der internationalen und interkulturellen Kommunikation im Unterricht im Sinne eines Unterrichtsprinzips überall dort anzusprechen, wo es sich gerade anbietet.

Stella Matutina plant mit der Gründung des Berufskollegs einen Modellversuch.

Neben fundierter fachtheoretischer Kenntnisse im Bereich Wirtschaft macht die Schule die Vermittlung fremdsprachlicher und interkultureller Qualifikationen zum integralen Bestandteil ihrer Bildungs- und Erziehungsarbeit.

Ganz gezielt sollen Schüler(innen) aus (zwei) unterschiedlichen Nationen und Kulturen gleichgewichtig in einem Klassenverband unterrichtet werden.

Diese besondere Form der Klassenzusammensetzung schafft ideale Voraussetzungen für ein bewusstes und auch unbewusstes Erlernen interkultureller Kompetenzen.

Notwendig ist ein dafür eigenständiges Unterrichtsfach in die Rahmenstundentafel aufzunehmen, in dem regelmäßig in mindestens 2 Wochenstunden ausschließlich interkulturelle Qualifikationen Gegenstand des Unterrichts sind.

In das Curriculum des Berufskollegs für Wirtschaft sollen überprüfbare und bewertbare Lernziele übernommen werden.

Das Erreichen der Lernziele soll im Zeugnis in Form einer Note oder eines anderweitigen Zertifikats entsprechend dokumentiert werden. Damit haben die Absolvent(inn)en einen Befähigungsnachweis, der sie für eine gehobene Tätigkeit in einem international tätigen Wirtschaftsunternehmen empfiehlt.

Zum Schluss noch einige Lernzielformulierungen, die allerdings keinen Anspruch auf Korrektheit und Professionalität erheben.

Der Schüler/die Schülerin soll

- Bereitschaft zu sozialem Kontakt zu Menschen aus fremden Kulturen mitbringen,
- Regeln des Zusammenlebens in fremden Kulturen kennen lernen,
- unterschiedliche Verhaltenserwartungen und Wertvorstellungen der Menschen verschiedener Kulturen respektieren,
- Verständnis für das Anderssein von Menschen verschiedener Kulturen entwickeln,
- Achtung vor der religiösen Überzeugung anderer aufbringen,
- Einstellungen anderer akzeptieren,
- auf Verständigung mit Menschen anderer Kulturen hinarbeiten,
- die Bereitschaft und die Fähigkeit entwickeln, interkulturell bedingte Konflikte zu lösen,
- gemeinsame Wertvorstellungen der eigenen Kultur mit denen anderer Kulturen erkennen und sie als solche für sich selbst annehmen,
- erkennen, dass es nicht um eine Kultur der Beliebigkeit gehen kann, sondern um eine Kultur der Verantwortung,
- erkennen, dass es auch Grenzen der Übereinstimmung von unterschiedlichen Wertvorstellungen gibt, die nicht überschritten werden dürfen.

5.2 Hans-Ulrich Dey

Rahmenbedingungen für die Teilnahme chinesischer Studienbewerber an Berufskollegs des Landes Nordrhein-Westfalen

Der skizzierte Modellversuchsvorschlag macht deutlich, dass in NRW vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten in Bildungsgängen des Berufskollegs angedacht werden können.

Bildung wird im Berufskolleg in einem erweiterten Sinne verstanden. Schülerinnen und Schülern werden differenzierte Bildungsgangangebote gemacht, die ihnen erweiterte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Unter besonderer Betonung des eigenständigen Werts der beruflichen Bildung können im Berufskolleg berufliche Qualifizierungen und allgemein bildende Abschlüsse bis hin zur einer Doppelqualifikation mit Berufsabschluss und Hochschulzugangsberechtigung erworben werden. Dies geschieht in unterschiedlichen fachlichen Zusammenhängen und auf unterschiedlichen Abschlussniveaus.

Berufskollegs stellen sich dem raschen Veränderungsprozess, der Wirtschaft und Gesellschaft prägt. Die rasanten Entwicklungen in den Informations- und Kommunikationstechnologien und die Globalisierung der Wirtschaft stellen hohe Anforderungen an die fachliche Qualifizierung und Flexibilität aller Beteiligten. Die zunehmende Internationalisierung der Märkte verändert nationale Unternehmens- und Wirtschaftsstrukturen und erfordert neue Strategien der Personalentwicklung. Das berufsbildende Schulwesen in Nordrhein-Westfalen leistet hierzu wichtige Beiträge, indem Schülerinnen und Schüler als künftige Mitarbeiter ausgebildet werden, die über eine nationale und europäische Sicht von Wirtschaft und Gesellschaft hinaus auch globale Perspektiven in den Blick nehmen. Für sie muss gelten, dass Absatzmärkte sich nicht mehr nur lokal oder regional beschränken, sondern potenziell global ausgerichtet sind.

Lernen im Berufskolleg bedeutet stets Lernen in beruflichen Zusammenhängen. Die notwendigen rechtlichen und organisatorischen Rahmenvorgaben werden durch Verordnungen, Richtlinien und Lehrpläne festgelegt. Sie enthalten die Eckdaten und Bandbreiten. Den Schulen wird in diesem Rahmen ein hohes Maß an organisatorischer und inhaltlicher Flexibilität zugestanden, um vor Ort den Entwicklungspotenzialen der Schülerinnen und Schüler ebenso Rechnung tragen zu können wie den Bedarfen der Arbeitswelt und wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungstendenzen.

Die Vermittlung umfassender Handlungskompetenz ist die zentrale Aufgabe des Berufskollegs. Zur Persönlichkeitsentwicklung bedarf es der Herausbildung beruflicher, gesellschaftlicher und personaler Kompetenzen insbesondere auch unter dem Aspekt, die Absolventen des Berufskollegs auf einen Prozess lebensbegleitenden Lernens vorzubereiten.

In großen schulischen Organisationseinheiten wie den Berufskollegs werden Schülerinnen und Schüler verschiedener Nationen und Ethnien ausgebildet. Sie bringen von zu Hause Kulturerfahrungen mit, die für den interkulturellen Austausch im Unterricht genutzt werden können und zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen beitragen. Die Rahmenvorgaben geben den Berufskollegs Spielräume, die sie in den jeweiligen Bildungsgängen selbstständig und entsprechend der speziellen Situation vor Ort ausgestalten können.

Im Regierungsbezirk Köln zeigt das Friedrich-List-Berufskolleg in Bonn exemplarisch, wie diese Entwicklungsspielräume genutzt werden können. In einem Bildungsgang der zweijährigen Höheren Handelsschule wird interkulturell gearbeitet. Chinesische Abiturientinnen und Abiturienten werden im Unterricht dieses kaufmännischen Bildungsgangs auf ein wirtschaftswissenschaftliches Studium an einer deutschen Hochschule vorbereitet. Sie erlernen im spezifischen Kontext des Bildungsgangs die deutsche Sprache und erlangen Kenntnisse über die Wirtschaft, Politik und Kultur Deutschlands.

Die Realisierung eines solchen Projekts ist allerdings nur im Rahmen der ausländerrechtlichen Bestimmungen möglich. Voraussetzung ist, dass die chinesischen Studienbewerber bereits in ihrem Heimatland eine Hochschulreife erworben haben und über gute Deutschkenntnisse verfügen. Vor Beginn der Planungen ähnlicher Modellvorhaben ist sehr genau zu prüfen, ob dem Ausländerrecht entsprochen wird, ob die ausgewählten Bewerber den Ansprüchen eines Studiums in Deutschland genügen können, aber auch inwieweit die schulrechtlichen Vorgaben eingehalten werden.

Es bedurfte erheblicher Anstrengungen und des großen Engagements des Friedrich-List-Berufskollegs, um dieses Projekt zu erproben. Es liefert ein gutes Beispiel, wie konkret vor Ort an einem Berufskolleg interkulturelle Kompetenzen vermittelt werden können. Im Vordergrund steht dabei der gegenseitige Austausch, bei dem über die Studienvorbereitung der chinesischen Abiturienten hinaus sich junge Deutsche und junge Chinesen miteinander auseinander setzen und die jeweils andere Kultur kennen lernen.

Es ist interessant aus berufenem Munde, etwas über die Erfahrungen und Perspektiven dieses interkulturell ausgerichteten Projekts zu erfahren. Ein Projekt, das mit mancher Schwierigkeit verbunden ist und von den chinesischen Studienbewerbern große Anstrengungen abverlangt. Es erscheint zweckmäßig, zunächst die Erkenntnisse des Friedrich-List-Berufskollegs genau zu analysieren, bevor weitere deutsch-chinesische Modellvorhaben in Bildungsgängen des Berufskollegs initiiert werden.

5.3 Joachim Schäfer

Chinesische Studienbewerber am Friedrich-List-Berufskolleg in Bonn

Eigentlich sollte das Projekt im August letzten Jahres beginnen, aber aufgrund unter anderem der ausländerrechtlichen Problematik hat es zu Verzögerungen geführt, so dass die Gruppe erst im Januar anreisen konnte.

Jetzt versuchen wir, die jungen Leute in einem kürzeren Durchgang zum erfolgreichen Abschluss der Studienvorbereitung zu bringen, beziehungsweise ihnen dabei zu helfen.

Projektbeteiligte waren zunächst eine private Organisation, beziehungsweise eine Privatperson, das Land NRW und die Stadt Shanghai.

In der Zwischenzeit ist die Otto-Bennecke-Stiftung an die Stelle der Privatperson getreten. Beteiligt sind weiter das Land NRW mit der Bezirksregierung Köln als Unterabteilung und dem Friedrich-List-Berufskolleg als Unter-Unter-Abteilung – und die Stadt Shanghai. Uns war sehr daran gelegen, Missbrauch und Fälschungen von Zeugnissen zu minimieren oder sogar auszuschließen.

Bildungsangebot des Berufskollegs

Das Berufskolleg ist eine Höhere Handelsschule oder Höhere Berufsfachschule mit dem Ziel Fachhochschulreife. Die chinesischen Abiturienten nehmen an der Prüfung der Fachhochschule, der Fachhochschulprüfung teil, aber sie erwerben dadurch keinen Abschluss. Die ausländerrechtlichen Vorschriften ermöglichen die Teilnahme an den Studienvorbereitungen, nicht jedoch den erfolgreichen Abschluss. So dass also ein chinesischer Teilnehmer, der noch keine Fachhochschulreife hat, diese auch nicht erwerben könnte.

Unterrichtsarbeit

Alle Kollegen und Kolleginnen, die am Berufskolleg unterrichten, berichten über ihre grundsätzlich positiven Erfahrungen. Die Lehrer selber machen interkulturelle Erfahrungen, vergleichen die chinesischen mit den deutschen Schülern und stellen eine grundsätzlich positive Einstellung zum Lernen fest. Im Gegensatz dazu bedarf es in den deutschen Höheren Handelsschulen einer starken Motivationsarbeit. Die Offenheit und Freundlichkeit der chinesischen Schüler und Schülerinnen gibt neue Impulse und Energie.

Problembereiche

Die Auswahl der ersten Gruppe, inklusive der sprachlichen Vorbereitung ist fast ausschließlich – zwar durch einen Deutschen begleitet – in China erfolgt und die Anreise verzögerte sich. Diese Sprachvorbereitung, die formal 800 Stunden

betrug, war rudimentär. Die überwiegende Zahl der 22, die als erste Gruppe gekommen sind, konnte einem normalen Alltagsgespräch nicht folgen. So musste zunächst versucht werden, erste Gesprächsmitteilungen zu ermöglichen.

Deswegen haben wir bei der zweiten Gruppe, die jetzt im August gekommen ist, versucht, noch mehr Einfluss darauf zu nehmen, dass die Sprachvorbereitung in China intensiver erfolgt ist. Ich habe im August in Shanghai eine Auswahl vorgenommen. Von den 35 Schülern und Schülerinnen, die an der Sprachvorbereitung teilgenommen hatten, wurden 32 ausgewählt. Eine Schülerin ist dann noch ausgefallen, weil sie Visa-Probleme hatte, so dass wir 31 neue chinesische Abiturienten seit August hier haben sollten, aber auch diese Einreise hat sich wiederum verzögert, so dass wir erst am 25. Oktober beginnen konnten.

Diese 31 haben wir aufgeteilt auf zwei Berufskollegs, das Friedrich-List-Berufskolleg und das Berufskolleg in Siegburg. Wir sind einerseits per Erlass gehalten, dass alle in Bonn wohnen und auch für die Betreuung ist es wichtig, dass sie nicht zu sehr verstreut sind, auch was das Wohnen anbelangt. Die erste Gruppe wohnt in Studentenwohnheimen in Tannenbusch 1 + 2, sind also mit den normalen Universitätsstudenten und FH-Studenten in zwei Gebäuden untergebracht; die zweite Gruppe haben wir jetzt in fünf Privatwohnungen der früheren Amerikanischen Siedlung in Bonn untergebracht.

Das ist eine ganz gute Lösung, die eine andere Auswirkung auf das Binnenleben der Gruppe hat. Die Gruppe, die im Studentenwohnheim ist, hat eine ganz andere Entwicklung durchgemacht, hat auch ganz andere Einflüsse; und die Gruppen, die in Wohnungen leben, haben ein höheres System von Selbstkontrolle.

Ein anderer für die Unterrichtsarbeit maßgeblicher Problembereich ist die Freiheit; die Chinesen kommen aus einem behüteten Rahmen hier in ein System, das völlige Freiheit gewährt; diejenigen, die im Studentenwohnheim leben, sind ganz auf sich selbst gestellt, und müssen lernen mit dieser Freiheit umzugehen. Sie sind nicht darauf vorbereitet, sich alleine ein Essen zu kochen, weil sie aus der behüteten Familie kommen. Ich hatte einen Fall, da hat sich ein Mädchen eine Gefrierpizza gekauft, hat die Gefrierpizza fünf Tage herum liegen lassen und hat sie anschließend kalt gegessen; kein Wunder, dass sie natürlich Magenschmerzen hatte.

Aus diesen Erfahrungen müssen wir für die Vorbereitungen lernen. Hinzu kommt die Internetnutzung, die sehr wichtig für die Abiturienten ist, aber auch die Gefahr der Sucht in sich birgt. Man will natürlich mit zu Hause Kontakt haben, man will mit den Freunden reden; aber das geht über drei Stunden, das geht über vier Stunden.

Im Studentenwohnheim gibt es nur eine technische Begrenzung aber keine zeitliche Begrenzung und Selbstverantwortlichkeit zu entwickeln mit dem Tagesablauf ist auch schwierig: das Berufskolleg endet mittags zwischen 13 bis 14 Uhr. Dann

kommen sie nach Hause und sind erst einmal müde, und schlafen bis zwei, drei Stunden. Viele liegen am nächsten Tag einfach auf dem Tisch und schlafen. Im Studentenwohnheim werden natürlich viele Feten gefeiert, so dass manche auch unfreiwillig nachts nicht schlafen können.

Diese Probleme existieren, aber sie sind nicht unüberwindbar.

Die Chinesen müssen in unserem System ihre eigene Regelung finden und ihre Selbstverantwortung entwickeln. Ein anderes Problem im Unterricht ist, dass im chinesischen Schulsystem nicht geübt wird zu fragen. Der Lehrer fragt, der Schüler antwortet; ansonsten ist er eher rezeptiv. Das war eine sehr wichtige Lernerfahrung für mich, dass wir den chinesischen Abiturienten auch eine Gelegenheit geben müssen, dieses Verhalten zu entwickeln, genau wie das Zusammenarbeiten mit anderen.

Es braucht etwas Zeit, aber dann geht es sehr gut. Man darf also auch nicht überfordern.

Ein anderes Problem ist für mich die Wahrnehmung, dass ich den Eindruck habe, dass kurzfristig die Lernerfolgskurve hoch geht und auf einmal bricht sie wieder ab. Man kennt das bei Kleinkindern, dass sie bis zur Pubertät große Lernzuwächse haben und auf einmal retardiert das ganze System, weil die Kräfte woanders hin abgezogen werden. Ich habe den Eindruck, dass bei den chinesischen Abiturienten ähnliches abläuft. Wir fragen uns dann immer, woran das liegt. Das kommt dann aber wieder. Man muss einfach sehen, dass die Kräfte, die sie haben, für Verschiedenes in der Welt auch eingesetzt werden müssen. Es ergeben sich private Konflikte, Beziehungen bauen sich auf; auch was die Geschlechterverhältnisse untereinander anbelangt, das sind ja auch viele neue Lebenserfahrungen, die die Einzelnen da bewältigen müssen.

Meine Erfahrung: Interkulturelles Lernen braucht Zeit; lässt sich aber auch nicht, würde ich mal sagen, zertifizieren. Die Betreuungsarbeit überfordert uns eigentlich. Bei Krankheit beispielsweise muss gemeinsam überlegt werden, welcher Arzt ist der Richtige, und dann muss beim ersten Besuch eine Begleitung erfolgen oder dass jemand ins Krankenhaus muss, wo man ihn täglich besuchen muss.

Andere Probleme sind zum Beispiel Vertragsabschlüsse, insbesondere Haustürverträge. Man muss ständig im Gespräch sein, um Fehlentwicklungen vorzubeugen, die man möglicherweise auch nicht mehr aufhalten kann. Diese Betreuung können wir als Berufskolleg nicht alleine leisten. Vielmehr unterstützt uns dabei die Otto-Bennecke-Stiftung. Die Otto-Bennecke-Stiftung richtet für diese Betreuungsarbeit eine ABM-Stelle ein und übernimmt zusätzlich Sprachunterricht.

Integrationsansätze

Wir haben verschiedene Möglichkeiten innerhalb des Berufskollegs getestet. Die erste Gruppe wurde wochenweise auf gleichaltrige Klassen so aufgeteilt, dass

immer zwei Chinesen in eine deutsche Klasse gekommen sind. Sie sollten den Tagesablauf erleben, möglichst von anderen angesprochen werden, es sollten sich Partnerschaften ergeben. Das klappte am Anfang ganz gut. Aber es fehlte an gemeinsamem Interesse, einem verbindenden Element, zum Beispiel dem gemeinsamen Unterricht. Für die deutschen Schüler stellt sich aber schnell heraus, dass die Unterhaltung mit Chinesen Arbeit bedeutet: langsam sprechen und noch einmal erklären, was eigentlich gemeint ist. Daran scheitern diese Partnerschaften relativ schnell, nach ungefähr drei Wochen. Ein anderer Ansatz bestand darin, den Sportunterricht zu kreuzen. Wir haben zwei parallele Klassen, eine deutsche und eine chinesische Klasse, gekreuzt, so dass jede zur Hälfte chinesisch und deutsch ist. Das ist ein guter Ansatz, weil im Sport die Sprache kein Problem ist. Man hat eben auch physisch und auch körperlich gefühlsmäßig miteinander zu tun, was sicherlich ein sehr interessanter und wichtiger Lernvorgang ist. Wir haben mit der neuen Gruppe, die jetzt im Oktober gekommen ist, den Versuch gestartet, dass die Gruppe aufgeteilt wurde auf verschiedene deutsche Klassen, wiederum gleichaltrige und das sollte eigentlich bis Februar gehen, bis zum 1. Februar.

Aber wir haben vielleicht die Frustrationsgrenze, die sehr hoch ist, falsch eingeschätzt, wenn Schüler im Fachunterricht überhaupt nichts verstehen und auch die Bücher nicht verstehen. Deshalb haben wir einen Stundenplan aus dem Boden gestampft, der fast nur Deutsch enthält, ergänzt mit Informatik- oder Englischunterricht und mit Ethik. Seitdem blühen alle auf und sind froh, dass sie endlich etwas lernen. Dieser Integrationsansatz kann aber nur funktionieren, wenn die Deutschkenntnisse eine viel höhere Ebene haben. Dazu genügen 800 Stunden nicht. Wir unterscheiden zwischen funktionalem und intensionalem Lernen. Den Anteil des funktionalen Lernens, schätze ich sehr hoch ein. Dadurch, dass ich den Tag mit anderen verbringe und im Berufskolleg sind 2100 Schüler und jetzt 36 Chinesen, mischt sich immer irgend etwas, wenngleich immer die Tendenz besteht, sich in der Gruppe aufzuhalten, die einem mehr Sicherheit bietet. Trotzdem ergeben sich immer irgendwelche Anknüpfungspunkte, beispielsweise im Schülercafé, wo man mit anderen zusammen ist. Ich glaube, dass dieser Anteil von interkulturellem Lernen bei einem Aufenthalt von zwei Jahren in einem deutschen Schulsystem relativ hoch ist. Aber er lässt sich nicht sehr gut messen. Die Schüler lernen auch interkulturell das deutsche Verwaltungssystem. Es gibt ja genug Lernmöglichkeiten, ob das der Schülerschein ist, der beantragt werden muss oder ob das irgendwelche anderen Dinge sind, die mit dem Sekretariat zu tun haben. Der Verwaltungs- und Organisationsapparat ist auch ein Lernfeld. Die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist vom Beantragen von Fahrkarten bis zum Verlust von Tickets ein weiteres Beispiel. Dieser Lernbereich ist nicht ausschließlich auf das Berufskolleg und auf die Schule bezogen, sondern das Lernen vollzieht sich vom Verlassen des Hauses frühmorgens bis zum Zurückkehren.

Der Wunsch etwas zu sehen, etwas kennen zu lernen ist auch sehr stark. Deshalb werden Reisen unternommen. Aus der neuen Gruppe wollen alle nach Italien.

Die Perspektiven

Wir haben im Moment Phase 1. Die Gruppe, die im nächsten Jahr kommt ist wieder mit 800 Stunden Deutsch vorbereitet. Die Vorbereitungen sollen Anfang Juni abgeschlossen sein und die Bedingung ist, dass die neue Gruppe Anfang Juni nach Deutschland kommt und zwei Monate Zeit für einen intensiven Sprachkurs hat. Dadurch wird der Level erheblich höher sein, so dass wir einen besseren Einstieg in die Schule haben, so dass die Alltagsgespräche besser ablaufen können.

Phase 2 beginnt ab nächstem Schuljahr an einer auserwählten Schule im „Sui-Bezirk“ in Shanghai, an einer oder an zwei Oberstufen. Dort wird Deutsch als zweite Fremdsprache eingeführt und bringt über drei Jahre eine bessere Grundlage. Innerhalb dieser drei Jahre bestünde für uns die Möglichkeit, den Unterricht zu begleiten, entweder über Medien oder über Besuche oder über AG's, die es häufig an chinesischen Schulen gibt, so dass da von der Festigung eine ganz andere Grundlage da ist.

Ich habe im Unterricht oft den Eindruck, dass man für ein neues Wort manchmal sieben Kontakte braucht, bis es endlich angekommen ist. Bei den chinesischen Abiturienten ist es auch so, sie schlagen das Wort nach, sie benutzen das Wort und dann ist es auch schon wieder weg, wenn es im neuen Zusammenhang da ist. Es muss wieder und wieder gebraucht werden und dann kommt es erst so richtig von den verschiedenen Ebenen auch bei dem Einzelnen an. Ich hoffe, dass die dreijährige Vorbereitung in der Oberstufe mit Deutsch als zweite Fremdsprache zu einer anderen Sprach-Bewusstseins-Ebene führt.

Wenn diese Phase abgeschlossen ist, sind wieder drei Jahre herum und danach gibt es unterschiedliche Überlegungen. Die eine Überlegung ist, dass die Gruppe nach den drei Jahren Oberstufe nach Deutschland kommt, hier einen Sprachkurs von einem Jahr macht und dann ins Berufskolleg kommt und an einem anderen Ausbildungsgang teilnimmt und zwar an dem Ausbildungsgang „Abiturienten“.

Wir haben immer eine oder zwei Gruppen von deutschen Abiturienten, die nach 13 Jahren immer noch nicht genug haben, die dann zum Berufskolleg kommen und eine Berufsorientierung suchen oder noch mal überprüfen wollen, ob ein wirtschaftswissenschaftliches Studium das Richtige wäre. Diese Schüler arbeiten weitgehend Projekt-orientiert und das wäre eine Möglichkeit, sie mit dieser Gruppe zu kombinieren. Die Sprachvorbereitung kann bei diesem Modell außerhalb des Berufskollegs vorgenommen werden. Ich tendiere eher dazu, diese Sprachvorbereitung verstärkt innerhalb des Berufskollegs zu haben, weil sich dann auch die Beziehungen untereinander automatischer ergeben können, aber das ist eine Überlegung, die noch im Gange ist und wir haben ja auch noch drei Jahre Zeit, bis die erste Gruppe ankommt.

6. Diskussion: Pro und Contra interkulturelle Kompetenz in der beruflichen Bildung

Diskussionsbeiträge, auch jene, die im Anschluss an die einzelnen Workshops vorgetragen wurden, werden hier so weit wiedergegeben, wie sie vom Tonband abgehört werden konnten.

Eine Teilnehmerliste ist am Ende dieser Veröffentlichung beigelegt.

Prof. Pütz

Schönen Dank Herr Prof. Pförsch.

Wir haben jetzt die Gelegenheit zu Rückfragen, Nachfragen, Diskussion, Stellungnahmen. Ich fand interessant, dass alle drei Beiträge zum Ergebnis gekommen sind, dass die Globalisierung der Wirtschaft gewaltige Konsequenzen für die Qualifizierungsstrategien hat, insbesondere im Hinblick auf internationale Kompetenz. Es ist richtig, dass der Wandel hin zur Globalisierung gerade im Zusammenhang mit Informations- und Kommunikationstechnologien in der Tragweite von vielen noch nicht richtig wahrgenommen wird. Diese Konsequenzen sind so zwingend, dass gar nichts anderes übrig bleibt, als sich damit auseinander zu setzen. Es gab konkrete Vorschläge in den Referaten zu neuen Strategien, insbesondere die Frage, wie man aus internationalen Erfahrungen lernen kann. Das war einer der Punkte, die Herr van den Bergh dargelegt hat. Als Lösungsmöglichkeit hat er ein Sensibilisierungstraining angeboten. Das ist auch meine Erfahrung. Was macht zum Beispiel einer unserer Kooperationspartner, die Gesellschaft für technische Zusammenarbeit, die GTZ, die mit uns zusammen über 10 Jahre in China sehr engagiert ist, im Hinblick auf Sensibilisierungstraining. Ich habe da einige negative Erfahrungen gemacht, die will ich aber jetzt nicht berichten.

Wie weit sind unsere Bildungseinrichtungen auf Sensibilisierungs-Training und auf die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen vorbereitet? Ich arbeite zum Glück an einer Hochschule, an der die interkulturellen Kompetenzen eine große Rolle spielen und an der eine starke internationale Ausrichtung stattfindet, das ist die Fachhochschule Bremen. Auslandpraktika sind Pflicht, Fremdsprachen-Vermittlung, gerade Ostasiatische Sprachen, also Chinesisch und Japanisch, spielen eine große Rolle an dieser Hochschule. Sie ist wegen dieser internationalen Ausrichtung ausgezeichnet worden. Auf der anderen Seite weiß ich, dass es nur einzelne Leuchttürme dieser Art gibt, auch in der deutschen Hochschullandschaft, einschließlich der Universitäten. Im ganzen europäischen Raum besteht ein großer Nachholbedarf. Im Zusammenhang mit dem Vortrag von Dr. Seitz stellte sich mir dann die Frage: Gibt es in China selbst eigentlich ein Bewusstsein für die Notwendigkeit interkultureller Kompetenz?

Einwand Prof. Georg

Ich möchte auf einen Widerspruch hinweisen, der mit der letzten Frage von Herrn Prof. Pütz etwas zu tun hat, und der mir bei den Vorträgen gekommen ist, die alle darauf hindeuten, dass wir uns in einem Wettbewerb befinden, der möglicherweise schon als verloren gilt. Wir hören, dass wir mindestens vier Fremdsprachen gelernt haben müssen, um nicht „aus dem Rennen“ zu sein. Dabei fällt mir auf, wie wenig Fremdsprachen gerade in China und Japan gesprochen werden. Wie aber lässt sich der unbestreitbare Erfolg Japans und der sich andeutende und sicherlich auch berechtigt anzunehmende Erfolg Chinas auf den Weltmärkten erklären, wenn die von uns für wesentlich gehaltenen Voraussetzungen nicht erkennbar sind?

Bemerkung Dr. Seitz

Für China trifft das, was Sie sagen, nicht zu. Die Eliten in den großen Städten und vor allem in den Küstenstädten sprechen schon heute vielfach gut englisch. Es gibt keinen chinesischen Botschafter, der nicht absolut fließend Deutsch spricht und sich auskennt; auch die deutschen Abteilungen im chinesischen Außenministerium sprechen fließend deutsch, alle miteinander, die ganze Gruppe, bei uns gibt es das nicht. Gehen Sie mal ins Auswärtige Amt, das lässt sich jetzt natürlich nicht ganz vergleichen, weil Chinesisch nun derartig schwierig ist, dass Sie das jahrelang studieren müssen, wenn Sie sich wirklich unterhalten wollen, und China ist heute eine ausgesprochene Lernnation, jeder in seinem Gebiet versucht, genau zu erkunden, wie machen das die Deutschen, wie machen das die Amerikaner, es ist genau das Gegenteil von uns, wir sind eine Belehrungs-Nation geworden, wir wollen dauernd unsere Rezepte anbringen, kein Mensch kommt auf die Idee, er könnte von einem anderen Land etwas lernen; wenn er sich dann gezwungen fühlt, von Amerika etwas zu lernen, wird er es verteufeln.

Chinas Fall wurde verursacht, weil die Chinesen so waren, wie wir heute sind. Sie fühlten sich als einzigartige Kultur, alle anderen waren Barbaren. Da gab es nichts zu lernen. Und dann haben sie 1842 im Opiumkrieg festgestellt, dass die Europäer inzwischen bessere Kanonen hatten – die kamen ja aus China – als sie selber. Sie wussten nichts davon und das haben sie sich gemerkt. Jetzt lernen sie unerbittlich. China ist eine Lernnation, und ich sage Ihnen, in zehn Jahren werden sie Millionen bestens englisch sprechende Chinesen haben, die international tätig sind, Millionen!

Zusatzbemerkung Prof. Pförsch

Ich knüpfe gleich an der Sprachdiskussion an, ich habe mal gezählt, wie viele Japaner Englisch-verhandlungsfähig sind, es sind 140 000, also es kann wohl nicht an der Sprache liegen, warum die Japaner so erfolgreich sind, ich habe aber auch die Deutschen in Japan und die Japaner in Deutschland gezählt, ich weiß nicht, ob Ihnen die Zahl bekannt ist, es sind 3 400 Deutsche, die in Japan arbeiten, es sind

40 000 Japaner, die in Deutschland arbeiten, und 80 000, die in Amerika arbeiten, 20 000 in Frankreich und 40 000 in England, das heißt, wir reden von ganz anderen Dimensionen und das hängt natürlich auch mit persönlichem Leid zusammen.

Wenn Sie eine japanische Familie oder auch eine chinesische Familie nach Deutschland versetzen, dann fehlt ihnen eine Menge; wir sind nicht bereit, dieses Leid gegenwärtig aufzunehmen. Sie werden ganz schwierig jemanden finden, der genau nach China oder sonst wohin geht, das heißt, diese Dimensionen – Sprache – ist immer verbunden mit Familiensituationen, mit persönlichen Situationen, und da ist die Situation wie sie ist, da denke ich, müssen wir damit fertig werden. Es gibt einzelne Elite-Universitäten wie Bremen, Pforzheim und so, die sich wirklich um das Thema kümmern und die Leute rausschicken, das heißt, wir brauchen da keine Sorge haben, aber der Einwand hier, wir hätten den Kampf verloren, will ich hier nicht so stehen lassen. Ich meine, wir waren eine führende Industrienation und wir sind es auch noch, die Rolle wird sich ändern, in 30 Jahren werden wir weiterhin eine führende Nation sein. Ob wir nun eine führende Industrienation sind, weiß ich noch nicht. Aber unsere eigene Rolle heute und in den nächsten fünf Jahren müssen wir neu definieren. Wir werden sicherlich eine Kompetenznation sein, wir werden nicht mehr die Wirtschaftskraft haben, relativ in Prozenten, die wir heute haben und wir werden nicht mehr Exportweltmeister sein. Wir sind einfach Nr. 25 oder so was, da gibt's ja noch Indonesien und Indien, die kommen ja alle noch vor uns, in 30 Jahren. Aber ich denke heute müssen wir nachdenken, wo denn unsere Rolle heute ist, im Blick auf das, was kommt. Wir haben wesentliche Kompetenzen, sei es Kultur, sei es Technologie, sei es Medizin, die einfach weiterentwickelt werden müssen und die mit sprachlicher und interkultureller Kompetenz verbunden werden müssen, damit andere Leute die überhaupt verstehen können.

Zwischenruf von Prof. Pütz

Wird die Europäische Union die Rolle der einzelnen Wirtschaften Deutschlands, Frankreichs, Großbritanniens, Italiens usw. eines Tages übernehmen?

Ergänzende Bemerkung Prof. van den Bergh

Ich wollte nur ganz kurz auf die Statistik über den Spracherwerb und Englisch als Muttersprache und Englisch als Fremdsprache hinweisen. Und ich hoffe, ich erinnere mich richtig, dass es bereits sehr viel mehr Leute gibt, die Englisch als Fremdsprache sprechen. Ich glaube, auch schon in China gibt es mehr Lernende, die Englisch lernen, die sind noch nicht verhandlungsfähig, aber es ist eine Lernnation. In China, stellen Sie sich das vor, lernen mehr Leute Englisch als es muttersprachlich Englisch-Sprechende gibt.

Prof. Pütz

Ein interessanter Aspekt!.....

Dr. Spiegel:

Ja, sind sonst noch irgendwelche Fragen?

Prof. Pförtsch:

Haben Sie mal versucht, die Schüler privat unterzubringen?

Herr Schäfer:

Nein, bisher noch nicht, ich habe einfach die Schwierigkeiten gesehen, so viele Schüler unterzubringen. Wir haben den Ansatz mit dem Siegburger Berufskolleg, privat unterzubringen. Dann taucht aber hier das Problem auf, dass zum Beispiel der Rhein-Sieg-Kreis, ein sehr verstreuter Kreis ist und wenn die Schüler jetzt an verschiedensten Standorten sind, dann kriegt man fast keine Termine hin, wo man gemeinsame Besprechungen hat.

Dr. Seitz:

Eine Frage zur Herkunft der Studienbewerber. Meine Erfahrung, die allerdings aus den Universitäten herkommt, ist, dass die Studenten aus den chinesischen Key Universities, einfach nach Amerika gehen, dass selbst Studenten, die bei uns studieren, dann anschließend nach Amerika gehen, nach Harvard, Stanford, selbst wenn die deutschen Universitäten im Bereich Maschinenbau besser sind.

Also haben wir das Gefühl, zu uns hier kommen die Jurastudium-Begabten. Aus welchen Familien kommen Ihre Studienbewerber? Gibt es da Familien von einflussreichen Eltern, Parteifunktionären, oder so etwas?

Herr Schäfer:

Also, ich kann Ihnen das nur teilweise beantworten, ich würde das so einordnen, dass es grundsätzlich, wahrscheinlich, Mittelstandfamilien, ob der Vater jetzt Richter ist oder die Mutter an der Universität arbeitet oder ob der Vater ein Büro hat und mit Siemens zusammen Wirtschaftskontakte hat, es sind eigentlich alles Familien, die zum Teil recht gut verdienen, das kann man sagen.

Bei der ersten Gruppe ist es so gewesen, dass die Auswahl eben, ich habe das ganz kurz beschrieben, wie das Projekt angefangen hat, nicht so zu unserer Zufriedenheit durchgeführt worden ist. Das heißt, da sind Schüler/-innen dabei, die erhebliche Schwierigkeiten haben und wir sind uns auch nicht sicher, ob die nach zwei Jahren die Studienvorbereitungen erfolgreich abschließen können. Also, ich habe bei einigen auch schon Zeitpunkte festgesetzt, wo ich sage, wenn bis dahin die Leistungen nicht besser sind, dann stell ich irgend eine Bescheinigung aus, so dass man nicht ohne was nach Hause fährt. Aber es ist besser, mit Bescheinigung nach Hause zu fahren, als endlos hier ständig Magenkrämpfe zu haben und ja, immer weniger zu werden. Ich habe das bei einem Mädchen, die klappt fast zusammen,

so wenig ist daraus geworden bisher, dann denk ich mir, macht man besser einen Schlusstrich darunter.

Also, das ist ein Problem der ersten Gruppe gewesen. Bei der 2. Gruppe ist die Auswahl eindeutig höher von der Qualifikation, was man auch jetzt merkt, was den Einstieg im Unterricht anbelangt. Da ist eine ganz andere Grundhaltung, eine ganz andere Motivation dahinter. Das ist ein Teil der Bedingungen, die die Bezirksregierung auch formuliert hat, was die Auswahl anbelangt, zwar geschieht die Erstausswahl über die Stadtregierung Shanghai, aber die weitere Auswahl, wer denn nun nach Deutschland hinkommt, das haben wir.

Herr Dey:

Man darf in diesem Zusammenhang nicht vergessen, dass es sich um chinesische Studienbewerber handelt. Das Ziel ist die Bewältigung eines anschließenden Fachhochschulstudiums. In zwei Jahren werden Studienbewerber hierauf im Rahmen der speziellen Zusammenhänge des Bildungsgangs der Höheren Handelsschule vorbereitet.

Dr. Seitz

Da möchte ich noch was anfügen. Die haben dann ja fürchterliche Angst, dass die Eltern riskieren, dass sie nicht zurückkehren. Und dann eben die Entwicklungsbegeisterten, die sagen, wir brauchen die guten Leute, so wie die Amerikaner sie brauchen. Also, wenn Sie den Amerikanern die Chinesen und Inder wegnehmen und die guten Europäer, die rübergehen, dann ist es mit der Hochtechnologie-Nation nicht mehr sehr weit her.

Das amerikanische Talent besteht ja darin, dass sie die Besten aus der ganzen Welt anziehen, sie selber sind halt Stockbrokers und Rechtsanwälte. Aber auf diesen Wettbewerb, das ist auch Globalisierung, müssen wir uns auch einstellen.

Wir haben also ein Lebensinteresse, gute Chinesen bei uns zu haben, die dann später zum Teil auch wirklich zurückgehen und eigene Firmen gründen usw.

Aber gut, das ist natürlich ein völlig anderes Thema, da kommt die Einwanderungspolitik, aber sobald man von der Bildungspolitik aus diese Erkenntnis fördern kann, müsste man das wirklich tun.

Also China ist für uns so wichtig, dass alle guten Chinesen, die zu uns kommen, die also Deutsch lernen, die bei uns ausgebildet werden, wirklich eine gute Kapitalanlage für uns sind.

Herr Dey:

Das ist der Ausgangspunkt für das Projekt. Es bestehen natürlich konkrete ökonomische Interessen. Chinesische Studienbewerber, die bei uns in Deutschland eine

qualifizierte Ausbildung erhalten, wirken zukünftig als Multiplikatoren für deutsche Wirtschaftsinteressen in China.

Aber ich möchte noch einmal betonen, dass wir auch den interkulturellen Austausch anstreben. Interkulturell verstanden als Austausch zwischen deutschen Schülerinnen und Schülern mit den chinesischen Studienbewerbern und damit ein Kennenlernen der jeweiligen Kulturen. Nur so wird nach meiner Meinung interkulturelle Kompetenz erworben. Das geht viel leichter im direkten Kontakt zwischen jungen Deutschen zu jungen Chinesen.

Dr. Seitz:

Ja, wenn sich auch Freundschaften bilden, ist ja auch sehr wichtig.

Frau Meng

Ja, ich denke, das ist eine neue Entwicklungstendenz im Bereich des chinesischen Auslandsstudiums in Deutschland. In Bezug auf die Qualifikation der Teilnehmer kann man in den letzten Jahren feststellen, dass es unter den Neukommenden einige Chinesen gibt, die selbst in China die Aufnahmeprüfung zum Hochschulstudium noch nicht bestanden haben. Die Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland stellen für sie also eine interessante Alternative der akademischen Ausbildung dar. Durch die wirtschaftliche Entwicklung und die verbesserte finanzielle Situation vieler Studienbewerber in China können sie die Kosten für ihren Studienaufenthalt in Deutschland mit Hilfe von ihren Eltern und Freunden selbst aufbringen. Herr Dey, Sie haben eben auch gesagt, dass viele Teilnehmer bei Ihnen die Ausbildung in Ihrem Berufskolleg als eine Brücke zur weiteren Qualifikation an einer deutschen Fachhochschule oder Universität benutzen. Das heißt, diese Personen wollen in Ihrem Berufskolleg möglichst eine (Fach)Hochschulreife erwerben. Wie sieht Ihre Evaluation darüber aus? Wie stark ist die Abbruchquote unter diesen Teilnehmern?

Herr Schäfer

Wir können hierzu noch nichts sagen, nur vorher noch mal eben, also sie bekommen bei uns nicht die Fachhochschulreife, sie bekommen die nicht. Sondern, die müssen sie aus China schon mitbringen, die 12-jährige Schulausbildung.

Also der Schulabschluss, das sagt Herr Dey auch immer ganz deutlich, den Schulabschluss vergeben wir nicht, sondern sie müssen mit dem Schulabschluss kommen.

Die Evaluation, die kann erst anfangen, wenn die erste Gruppe durchgelaufen ist und an der Uni oder an die FH gegangen ist und dann brauchen wir ja noch einmal 4-5 Jahre, um zu sehen, gibt es Studienabbrecher.

Ich habe schon einmal an verschiedenen FHs gefragt, gibt es eigentlich ein Evaluationsprogramm überhaupt, was asiatische Studienbewerber angeht oder

Studenten anbelangt. Ich habe bisher noch keine Zahlen bekommen, was die Abbruchquote anbelangt. Es wäre natürlich interessant zu wissen, ob die, die bei uns durch zwei Jahre Vorbereitung gelaufen sind, einen höheren Erfolg haben.

Dr. Meng

Darf ich direkt fragen, inwieweit Ihr Berufskolleg von diesem neuen „Produkt“ auf dem Bildungsmarkt, also von der Aufnahme chinesischer Studienwilliger wirtschaftlich profitiert? Inwieweit müssen die Teilnehmer die Bildungskosten bei Ihnen selbst tragen?

In China ist es derzeit sehr umstritten, dass viele chinesische Selbstzahler hohe Vermittlungs- und Studiengebühren für die Einreise nach Deutschland und für die Ausbildung in einer außeruniversitären Institution zahlen müssen, ohne dabei aber eine gute Qualität gewährleistet zu bekommen. Neulich sind mehrere chinesische Delegationen von Bildungsministerium und weiteren zuständigen staatlichen Komitees nach Deutschland gekommen, um sich nach dem aktuellen Stand in diesem Bereich zu erkundigen. Viele junge Chinesen, die hierher gekommen sind, leiden unter Anpassungsschwierigkeiten und großem Existenzdruck. Von ihrem Deutschlandaufenthalt erwarten ihre Familienangehörigen und Freunde in China einen schnellen und sichtbaren Studienerfolg. Das ist für viele Chinesen hier allerdings nicht der Fall. Welche Maßnahmen hat Ihr Berufskolleg bisher ergriffen, um den Anpassungsprozess der Neukommenden hinsichtlich ihrer fachlichen und sprachlichen Ausbildung sowie der soziokulturellen Integration in Deutschland zu fördern? Können Sie zu diesem Punkt etwas sagen?

Herr Schäfer

Ja, das macht auch einen Teil der Belastungen aus, dass das einem schon bewusst ist, dass man in dieser Übergangsphase, in der ja diese zwei Jahre bei uns ablaufen, dass in dieser Übergangsphase die Vorbereitung dafür gelegt wird, ob das Studium hinterher auch selbstverantwortlich durchgeführt werden kann.

Wir haben ja bei uns noch eine relativ hohe überwachende Betreuung, das heißt, wir legen Wert darauf, wenn jemand krank ist, dann muss er früh morgens vor der ersten Stunde anrufen, wenn er das nicht mitmacht, gibt es ein Gespräch.

Wir legen Wert darauf, wenn jemand krank ist, muss er zum Arzt gehen und muss eine Bescheinigung mitbringen, das heißt, es ist noch relativ stark geführt.

Wenn aber die FH anfängt, dann muss eigentlich völlig selbstverantwortlich gearbeitet werden. Wir können natürlich auf der anderen Seite ja nicht die volle Verantwortung übernehmen. Ich weiß, dass die Erwartungen von den Eltern oder den Familienangehörigen sehr hoch ist, aber ich denke, die Familien müssen auch wissen, dass sie ein Risiko eingehen, wenn sie die Kinder hierhin schicken, dann kann es auch scheitern.

Wir können ja keine Garantie dafür geben, dass es funktioniert.

Das sagte ich ja eben schon mal, wenn es sich wirklich herausstellt, dass jemand intellektuell oder vielleicht auch psychisch nicht dazu in der Lage ist, diesen Druck hier auszuhalten, es ist ja ein hoher Druck, dann ist das ein Leid, womit der Einzelne oder die Familie leben muss.

Zu dem anderen Punkt, den Sie eben angesprochen haben, für die Eltern ist es eine teure Angelegenheit, die Kinder nach hier zu schicken.

Für das Land NRW ist es so, dass das Land NRW einen hohen Anteil für diese Studienvorbereitung zahlt, denn all das, was an Lehrern angeboten wird oder an sächlichen oder personellen Ressourcen, das wird ja bezahlt wie für deutsche Schüler, das war ja auch ein Grund, warum dieses Projekt noch bevor es positiv entschieden wurde, Widerstand ausgelöst hat. Da gab es mal in einer Wochenzeitschrift „Die Woche“ einen Text von einem Herrn Schmitt von der Bezirksregierung Köln, der hatte unter anderem das Zitat: deutsche Schulen für deutsche Schüler.

Das hat damals einigen Wirbel ausgelöst, hat allerdings die positive Wirkung gehabt, dass sich der NRW-Ministerpräsident mit eingeschaltet hat und der Innenminister und dass dann positiv entschieden worden ist.

Also, die Kostenverteilung ist so, dass von der chinesischen Seite auch ein Kostenanteil für die Betreuung hier bezahlt wird, aber der Kostenanteil ist natürlich weitaus geringer, als das, was wir an Personal- und Sachkosten hier zu tragen haben.

Ist damit Ihre Frage in etwa beantwortet? Das war ja etwas vielfältig.

Dr. Spiegel:

Ja. Vielen Dank.

Prof. van den Bergh:

Ich habe eine Frage zu diesem Projekt, das Sie vorgestellt haben (gemeint ist Herr Lamberz). Ich finde es natürlich faszinierend, man kann ja nicht nur Integration im Sport eben leben, sondern eben auch in allen anderen Fächern, das kann in der Mathematik geschehen, das kann im Englischunterricht geschehen und in allen Fächern.

Und es ist dann nicht nur die Integration der Chinesen hier in der deutschen Welt, sondern es ist ein wirkliches Joint Venture, eigentlich, es ist 50 % zu 50 % und da sollte auch gegenseitiges Lernen dann stattfinden. Auch die Deutschen lernen dann sehr viel über die Chinesen. Und Integration braucht Zeit und man kann das nicht in einem speziellen Fach machen, es soll begleitend gemacht werden, dann lernen sie mehr, also ich finde es faszinierend.

Herr Tutschner:

Unsere Zeit ist ja relativ weit fortgeschritten, deswegen möchte ich mich auch ganz kurz fassen. Vergleichsweise, das Bundesinstitut hat im Lauf von mehreren Jahren ungefähr 35 Stipendiaten aus unseren Partnerinstitutionen betreut. Nicht in dem langen Zeitraum, den Sie haben, aber viele Berichte oder Details, die Sie hier geschildert haben, decken sich eigentlich mit dem, was wir an Erfahrungen gemacht haben und das ist eigentlich, was Herr Zinke vorhin auch gesagt hat.

Eine Zusatzbetreuung, die bei Ihnen möglicherweise durch die Otto-Bennecke-Stiftung, durch eine mögliche ABM-Stelle dann geleistet wird, ist notwendig.

Also, es ist ein unheimlich hoher, intensiver Betreuungsaufwand, der auch sehr stark ins Private reingeht, ich denke, ich weiß das auch immer zu schätzen, wie stark sich die Leute dann engagieren, das ist der eine Punkt.

Was mich noch interessiert ist zum Schluss, haben Sie einen Überblick, wie groß das Interesse in China ist an so einer Qualifizierung, Fortbildung, oder überhaupt, so etwas in Deutschland machen zu können? Können Sie das aus Ihren derzeitigen Hintergründen ein bisschen abschätzen, muss man die Leute heranziehen oder rennen sie einem die Tür ein oder wie ist die Situation?

Herr Schäfer:

Ich kann Ihnen darauf keine eindeutige Antwort geben. Also es ist so, dass für die, die im Oktober gekommene Gruppe, 44 Plätze genehmigt worden sind, aber 35 waren da und von den 35 sind dann 32 zugelassen worden und 31 sind jetzt noch gekommen. Wenn man das jetzt mal als Kriterium nimmt, dann ist es nicht so, dass unbedingt so viele das machen wollen. Auf der anderen Seite, so ist mir gesagt worden, ist bisher noch keine Werbung dafür gemacht worden, sondern es ist mehr so im Bekanntenkreis weitergegeben worden, so wie jetzt eben die, die hier sind, ständig ihren Kontakt haben nach Hause und sie erzählen es weiter. Und die neue Gruppe, die gekommen ist, da kennen sich die verschiedenen untereinander, ich kann es Ihnen nicht beantworten, das wäre spekulativ, wenn ich dazu was sagen würde.

Dr. Spiegel:

Darf ich dazu auch was sagen, nachdem die Frage gestellt worden ist. Unsere Erfahrung ist, dass Eltern, die es sich leisten können, ihre Kinder in die höchst-rangige Ausbildung schicken wollen und das ist die Universität, das ist unsere Erfahrung.

Herr Lamberz:

Das ist ja das, was ich eben gesagt habe, FH-Reife hilft da gar nicht, da kann der Chinese nichts damit anfangen.

Dr. Spiegel:

Dann wollte ich auch kurz noch fragen, ganz allgemein. Die Frage stelle ich mir selbst: die Leute, die tatsächlich wieder zurückgehen nach China, die jungen Leute, das sind meiner Meinung nach weniger als die Hälfte, weit weniger als die Hälfte, da stimme ich Ihnen zu, Sie haben zwar keine Zahlen genannt..

Dr. Seitz:

Aber, die Chinesen bezeichnen es als brain drain, also da sind Leute da und die kommen später dann noch zurück, weil sie dann einen Beruf haben, Professoren sind in China, Forschung betreiben wollen.

Herr Osterwalder:

Nach unserem Zeitplan haben wir jetzt eine halbe Stunde überzogen und ich glaube doch, dass die Bilanz gemacht werden sollte. Welche Ergebnisse haben wir erzielt, welche Vorschläge sollten wir uns im Kopf behalten, welche Kriterien sind hier selber gemacht worden, beziehungsweise werden gemacht.

Wir sind hier ein ziemlich heterogener Kreis, das heißt, wir kommen aus verschiedenen Fachbereichen, wir haben verschiedene Berufserfahrungen auch Lebenserfahrungen und es ist vielleicht nicht immer ganz einfach gewesen, den einzelnen Beiträgen zu folgen und deshalb wäre mein Anliegen, dass wir eine kleine Dokumentation machen, von dem, was hier vorgetragen worden ist.

Jetzt die Ergebnisse:

Zunächst einmal glaube ich, ist ein sehr wichtiger Punkt festzuhalten; dass wir rechtliche Barrieren haben, die eigentlich für das Anliegen, für das interkulturelle Lernen nicht besonders geeignet sind. Das heißt, wir sollten eigentlich den Jugendlichen bereits in einem relativ frühen Alter die Möglichkeit bieten können, dass sie interkulturelles Lernen sowohl intellektuell als auch im Umgang miteinander betreiben können.

Da ist meine Frage an Herrn Dey, Punkt 1: die Bildungspolitik, ist die offen für so etwas? und Punkt 2: welche ausländerrechtlichen Bestimmungen müssten dann zumindest mit Ausnahmen versehen werden, das heißt mit anderen Worten, es ist ja hier gefragt worden, ob das Interesse groß ist. Das Interesse ist groß in China, dass die Jugendlichen, die zehn Schuljahre hinter sich haben, dann schon ins Ausland gehen könnten.

Herr Dey:

Um zunächst auf Punkt 2 einzugehen:

Maßgeblich ist das Ausländergesetz. Die Zuständigkeit hierfür liegt beim Innenministerium. Im Falle des Bonner Modellprojekts mussten zunächst einmal die

ausländerrechtlichen Sachverhalte geklärt werden. Die Aufenthaltsbewilligung für die chinesischen Bewerberinnen und Bewerber wurde aufgrund der Tatsache erteilt, dass es sich um eine studienvorbereitende Maßnahme handelt. Das eigentliche Ziel der jungen Chinesen ist ein Fachhochschulstudium.

Das Ausländergesetz legt fest, dass prinzipiell eine Aufenthaltsbewilligung an einen bestimmten, zeitlich begrenzten Zweck wie ein Fachhochschulstudium gebunden ist. Insoweit wird am Friedrich-List-Berufskolleg ein studienvorbereitendes Projekt erprobt, das die Absolventen befähigen soll, die notwendige Voraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums zu erwerben. Das Ausländergesetz sieht in diesem Zusammenhang ganz bestimmte Fristen vor, die faktisch mit Planungen für einen dreijährigen Modellversuch in einem Berufskolleg-Bildungsgang kollidieren. Ich bitte daher, vor Beginn konkreter Schulversuchsplanungen intensiv den rechtlichen Rahmen zu prüfen und zunächst einmal direkt den Kontakt mit den Ausländerbehörden, gegebenenfalls mit dem Innenministerium aufzunehmen.

Was die politische Seite betrifft, so zeigt die Maßnahme am Friedrich-List-Berufskolleg in Bonn, was wir in Nordrhein-Westfalen in Bildungsgängen am Berufskolleg möglich machen. NRW betrachtet ein solches Modellprojekt als einen Versuch, seine Position in einer globalisierten Weltwirtschaft zu verbessern und Standortvorteile zu gewinnen. Dies dient der Erschließung des chinesischen Marktes, da erfolgreiche Absolventen nordrhein-westfälischer Hochschulen langfristig als Multiplikatoren für die deutsche Wirtschaft wirken.

Das Modellprojekt hier in Bonn zeigt, dass sich im Rahmen der schulrechtlichen Vorgaben am Berufskolleg in NRW interessante Perspektiven und Möglichkeiten eröffnen. Es müssen jedoch die Ergebnisse dieses Projekts genau analysiert werden, bevor weitere Rückschlüsse für die Zukunft gezogen werden können.

Prof. Chiao:

Ich habe eine kurze Frage: Tangiert dieses Ausländergesetz wahrscheinlich nur öffentliche Schulen, und fallen Privatschulen nicht darunter, oder?

Herr Dey:

Das Ausländergesetz ist für alle Schulen sowohl in privater wie öffentlicher Trägerschaft zu beachten.

Herr Osterwalder:

Die Privatschule in Salem, da können natürlich Ausländer durchaus einen gleichwertigen Abschluss machen.

Herr Dey:

Deswegen mein Hinweis. Setzen Sie sich zunächst mit den zuständigen Stellen in Verbindung. Solange die schulrechtlichen Vorgaben eingehalten werden, sind wir zur Zusammenarbeit bereit.

Was speziell das Ausländerrecht betrifft, muss mit den hierfür zuständigen Stellen abgeklärt werden, inwieweit deren Vorgaben im konkreten Einzelfall eingehalten werden.

Prof. Pförtsch

...zwei Versionen, einmal die Intensität, aber auch die Qualität, das heißt formell für Sie, ist recht nett, aber Faktor 10, Faktor 100 wäre eigentlich das, was ich mir so vorstellen könnte, ich erinnere nur an die Zeit 1904-1916, als die große China-Euphorie in Deutschland war, und ich war selber in den frühen 80ern in China, und dann trifft man noch die älteren Herren, die perfekt deutsch sprechen, es gibt keine 50-jährigen und keine 60-jährigen, deswegen betrachte ich es sowohl als politische aber auch als „heterologische“ Aufgabe, so eine Welle da wieder rein zu bringen und in dem Zusammenhang, wir haben es vorhin schon angesprochen, die Welle läuft in Amerika mittlerweile. Deswegen bin ich auch der Meinung, dass man möglicherweise das Konzept noch mal durchdenken muss, also nicht den schwierigen deutschsprachigen Einstieg, sondern den leichteren englischsprachigen, also man muss darüber nachdenken.

Herr Schäfer

Also, als wir angefangen haben, da hab ich mit einem Leiter vom DAAD gesprochen und dann sagte der, Herr Schäfer, lassen Sie die Finger davon, in Baden-Württemberg oder Rheinland-Pfalz, da ist eine Gruppe von Leuten aus Malaysia, die beschäftigen das ganze Land. Er wollte damit sagen, es macht so viel Arbeit ringsherum und wenn Sie jetzt mit Faktoren arbeiten, dann muss das Ganze natürlich in einem Rahmen stattfinden, der vorher auch strukturell gesichert ist. Also, sie haben den Antrag gestellt, zum Auswärtigen Amt, deren Antwort kam, wunderbar, super, aber finanzieren müsst ihr alleine, das heißt, dieses „Backing“, das ist nicht da und wenn man es kommerziell aufzieht, gut, dann hätte man einen anderen Rahmen, hätte natürlich auch mehr Freiheiten umzugestalten.

Dr. Zinke

Herr Seitz hat das Problem der Qualität vorhin angesprochen und ich frage nach einer gewissen Kontrolle, insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass inzwischen, zumindest in letzter Zeit, ich von einer Institution gehört habe, auch von Institutionen, die es in Deutschland gibt, die durchaus richtig erkannt haben, Abschlüsse versprechen, beziehungsweise vermitteln, die dann keine Abschlüsse sind.

Herr Dey:

Das möchte ich auch unterstreichen. Mir liegt eine Rückmeldung der deutschen Botschaft in Peking vor. Die chinesische Seite bringt hierin die Sorge zum Ausdruck, dass immer mehr und immer jüngere Chinesen nach Deutschland kommen, ohne dass die Qualität der Ausbildung in Deutschland sicher gestellt wird.

Aus chinesischer Sicht wird aber auch besonderer Wert darauf gelegt, dass neben der Qualifikation eines akademischen Abschlusses auch ein interkultureller Austausch erfolgt. Denn der intensive persönliche Austausch und Kontakt mit jungen Deutschen gleichen Alters verbessert erheblich die Chancen, dass die chinesischen Studentinnen und Studenten den angestrebten individuellen Erfolg eines deutschen Studienabschlusses auch erreichen können. Dies ist im langfristigen Interesse beider Länder. Denn nur im Erfolgsfall werden die Entwicklungen vorangetrieben, die über die persönliche Qualifikation langfristig die deutsch-chinesischen Beziehungen fördern und für beide Seiten wirtschaftliche Vorteile schaffen.

Herr Osterwalder:

Wir haben 15 Uhr. Herr Dr. Seitz, darf ich Sie bitten, Ihr Votum gleichzeitig als Schlusswort vorzutragen.

Dr. Seitz:

Sollte man also bedenken, dass Deng Xiaoping höchst persönlich seine Enkeltochter an eine amerikanische High School schickt und dass also auch aus einflussreichen Familien in China ihre Kinder schon an die Highschool schicken und nicht erst an die Universität. Also ich sehe auch an unserer Einwanderungspolitik – beziehungsweise Nicht-Einwanderungspolitik – größte Schwierigkeiten, etwas zu verwirklichen, dass hochbegabte Chinesen und vielleicht auch der eine oder andere aus wichtigen Familien hier nach Deutschland kommen, in so eine Schule, das wäre ideal. Hier sind sie angesehen, die Deutschen sind beliebt, die beiden Völker wirklich zusammen zu bringen ist wirklich in beiderseitigem Interesse. Aber vor allen Dingen glaube ich auch in unserem, nur muss man dann irgendwelche Ausnahmen machen können, es ist etwas ganz anderes, ob ein Chinese hierher kommt, in ein Land, dem es gut geht, also an der Spitze steht, der geht auch irgendwann mal wieder zurück, und außerdem gibt es so viele begabte Chinesen, dass man da niemandem etwas wegnimmt, wenn auch ein paar Begabte bei uns bleiben. Kommt einer aus einem afrikanischen Land oder der anderen Welt, der will natürlich hier bleiben, weil es in seinem Land gar keine Möglichkeiten gibt, also aber wie gesagt, das geht ja weit über das hinaus, was wir besprechen können, solange wir nicht eine vernünftige Einwanderungspolitik bekommen, solange können wir also viele wichtige Dinge nicht machen.

Herr Osterwalder:

Ja, ich denke das Anliegen ist klar. Auch wenn wir hier das ausländerpolitische und schulrechtliche Problem nicht lösen können, so haben wir es doch deutlich gemacht.

Ich möchte mich jetzt bei allen Teilnehmern des Expertengesprächs sehr herzlich bedanken. Ich habe mit etwas Bedenken diese Konzeption mit anderen zusammen entwickelt und ich habe auch gesagt, wir wollen eine heterogene Teilnehmerschaft erhalten, aber dass das dann in der Regel terminologische und manchmal auch noch andere Probleme aufwirft, ist allen klar. Ich freue mich, dass das dann auch so gut gelungen ist.

Ich möchte allen Teilnehmern ausdrücklich danken. Jetzt wünsche ich allen, besonders denen, die von weit hergekommen sind, eine gute Heimreise.

7. Literaturhinweise

BAUMER, THOMAS: Handbuch Interkulturelle Kompetenz; Orell-Füssli Verlag, Zürich; 2002

HINZ-ROMMEL, WOLFGANG: Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit; Waxmann Verlag, Münster/New York; 1994

KIESEL, M./R. ULSAMER: Interkulturelle Kompetenz für Wirtschaftsstudierende. Fakten, Charakteristika, Wege zum Erwerb; Cornelsen Verlag, Berlin; 2000

KÜPPERS, BERT/LEUTHOLD, DIETER/PÜTZ, HELMUT: Handbuch Berufliche Aus- und Weiterbildung; Verlag Franz Vahlen, München; 2001 (2. Aufl.)

RIEHLE, ECKART (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden; Westdeutscher Verlag, Wiesbaden; 2001

SEITZ, KONRAD: China. Eine Weltmacht kehrt zurück; Siedler Verlag, Berlin, 2001 (3. Auflage)

Eine ausführliche Bibliografie enthält: Thomas Baumer, Handbuch Interkulturelle Kompetenz, S. 197-222

Umfangreiche Literaturlisten mit Abstracts bietet Deutsche Stiftung für Entwicklung (DSE) <http://www.dse.de> sowie Intercultural Communication Study Guide <http://www2.soc.hawaii.edu>

EXPERTENGESPRÄCH „ERWERB FACHLICHER UND INTERKULTURELLER KOMPETENZ IN DER BERUFSBILDUNG“ AM 30.11.01 IN BONN

Teilnehmerliste

- Chiao, Wei, Prof. em. Dr., Uni Trier
Dienstl.: Tel. 0651/201-3201; Fax: 0651/201-3944
E-Mail: sino@uni-trier.de
- Dey, Hans-Ulrich, OStD, Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW (MSWF NRW), 40213 Düsseldorf, Völklinger Straße 49.
Tel 0211/89603; E-Mail: hans-ulrich.dey@mswf.nrw.de
- Eberhard, Cäcilia, Bodensee-Institut für interkulturelle Bildung und Zusammenarbeit (BIIB), Leiterin der Geschäftsstelle, CH-9403 Goldach, Grünau Strasse 8. Tel. 0041-71-8455704; Fax 0041-71-8455705;
E-Mail: biib@bluewin.ch
- Georg, Walter, Prof. Dr., Universität Hagen, D-58084 Hagen, Fleyerstr. 204.
Tel. 02331/987-2747; Fax 02331/987-338;
E-Mail: walter.georg@fern.uni-hagen.de
- Hohn, Hermann, OStD, Friedrich-List-Berufskolleg, Plittersdorfer Straße. 48, 53173 Bonn.
- Lambertz, Josef, OstR a.D., D-53127 Bonn, Höhenweg 77. Tel. 0228/282175.
- Dr. Meng, Hong, Humboldt-Universität Berlin
- Möller, Alfred, Landesinstitut für internationale Bildung (LIB-NRW), Kölnstr. 8, 42651 Solingen; Tel. 0212-22220-0;
E-Mail: lib_moeller@hotmail.com
- Osterwalder, Alois, Ostasien-Institut e.V. (OAI), 53127 Bonn, Gudenauer Weg 126; Tel. 0228/910260; Fax 0228/91026-48;
E-Mail: oaibonn@t-online.de ; biib@bluewin.ch
- Pfürtsch, Waldemar, Prof. Dr., FH Pforzheim, Tel. 0049-171-5368998,
E-Mail: pfoert@fh-pforzheim.de
- Pütz, Helmut, Prof. Dr., Generalsekretär, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), D-53113 Bonn, Friedrich-Ebert-Allee 38.
(Postanschrift: BIBB 53043 Bonn);
Tel. 0228/107-1000; Fax 0228/107-2981; E-Mail: Puetz@bibb.de
- Schäfer, Joachim, OstR, Friedrich-List-Berufskolleg, Plittersdorfer Straße. 48, 53173 Bonn; E-Mail: schaefer.ujolimo@t-online.de
- Seitz, Konrad, Dr., Botschafter a.D., D-53343 Wachtberg (Pech), Dahlienweg 4; Tel. 0228/327811

- Spiegel, Walter, Dr. iur., Vorsitzender, Ostasien-Institut e.V., D-53127 Bonn, Gudenauer Weg 126; Tel. 0228/910260; priv.: 0228/326419; E-Mail: oaibonn@t-online.de
- Tutschner, Herbert, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), D-53043 Bonn; Tel. 0228/107-1615; E-Mail: tutschner@bibb.de
- van den Bergh, Samuel, Prof. Dr., Leiter, Fachstelle für interkulturelle Kompetenz, Zürcher Hochschule Winterthur, Gebäude B, CH-8401 Winterthur, Postfach 805, Technikumstr. 9; Tel. 0041-52-2677572; E-Mail: bes@zhwin.ch
- Xu, Wenmin, M.A., Geschäftsführer, Ostasien-Institut e.V., 53127 Bonn, Gudenauer Weg 126, Tel. 0228-910260; Fax 0228-91026-48. E-Mail: oaibonn@t-online.de
- Zinke, Gerd, Dr., Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); D-53043 Bonn; Tel. 0228/107-1429; E-Mail: zinke@bibb.de

Globalization requires knowledge of and feeling for the cultural behavior also more and more within small and medium-sized enterprises. This means a challenge for the vocational education as well. Regarding China, some experts belonging to various disciplines and coming from different cultures discussed the needs of "intercultural competence". Case studies showed the chances but also difficulties of intercultural education in so-called vocational colleges. Some experts pointed out that German national laws on education may hinder a real "intercultural" training.

Im Prozess der Globalisierung wird Wissen über und Einfühlungsvermögen in andere Unternehmenskulturen zunehmend auch für die mittelständische Wirtschaft unverzichtbar. Damit stellt sich eine grundlegende Herausforderung auch an die berufliche Aus- und Weiterbildung. Am Beispiel Chinas diskutierten Experten aus verschiedenen Disziplinen und unterschiedlicher kultureller Herkunft die Frage nach dem Bedarf „Interkultureller Kompetenz“ für die künftigen Fachkräfte auch in kleinen und mittleren Unternehmen. Anhand von Modellfällen wurden Möglichkeiten und Grenzen der Vermittlung und Adaption interkultureller Kompetenz in Berufskollegs erörtert. Zweifel wurden angemeldet, ob das nationalstaatlich geprägte deutsche Schulrecht es überhaupt erlaubt, junge Menschen nicht nur „multikulturell“ sondern im wahrsten Sinne „interkulturell“ auszubilden.

ISBN 3-7639-0996-6



9 783763 909964

W. Bertelsmann Verlag
Bielefeld

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn