



Interkulturelles Stuttgart
Die Ausländerbeauftragten



Berufsbildungswerk ENAIP e. V.
Stuttgart



Projekt- und Unternehmensberatung
Dr. Ertekin & Partner Stuttgart

Entwurf für ein Exposé

**Wirtschaftliche Existenzförderung
und -sicherung für Nichtdeutsche
durch die Vorbereitung auf die Teilnahme
an Kursen des Regelangebots
der beruflichen Weiterbildung**

im Auftrag der Landeshauptstadt Stuttgart

**vorgelegt vom Berufsbildungswerk ENAIP e. V. Stuttgart
in Zusammenarbeit mit ATA Consult Stuttgart**

November 1999

Inhalt

	<u>Seite</u>
1. Einleitung	2
Fragestellung	2
ENAIP und ATA Consult	3
Vorgehensweise	3
Schematische Darstellung der Vorgehensweise	5
2. Synoptische Darstellung der wichtigsten Ergebnisse	6
Demographische Daten und Migrationsbiographie	7
Allgemeine Bildung und Sprache	9
Berufliche Bildung und Berufstätigkeit	11
Berufliche Weiterbildung	13
Interkulturelle Kompetenz	15
3. Vorüberlegungen für einen Modellversuch	17
Schematische Darstellung des Modellversuchs	19
Anlagen	
Anlage 1: Auftragsgrundlage	20
Anlage 2: Ausgewählte Statistiken	21
Anlage 3: Profil der italienischen Arbeitnehmer/-innen	28
Anlage 4: Profil der türkischen Existenzgründer/-innen	30
Anlage 5: Weitere Annahmen zu kulturspezifischen Handlungskompetenzen	31
Anlage 6: Schlussfolgerungen und Empfehlungen	32



1. Einleitung

Fragestellung

Die Nutzung von Angeboten der beruflichen Weiterbildung durch ausländische Mitbürgern lässt noch immer zu wünschen übrig. Dieser Umstand ist angesichts eines sich verändernden Arbeitsmarktes, der die Notwendigkeit lebenslangen Lernens immer evidenter macht, und des deutlich höheren Anteils Nichtdeutscher die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, durchaus besorgniserregend.

Wie kann es gelingen, Nichtdeutsche an Regelangebote der beruflichen Weiterbildung heranzuführen und ihnen die Hilfestellung zu geben, die für eine erfolgreiche Nutzung dieser Angebote notwendig sind? Die Landeshauptstadt Stuttgart hat das Berufsbildungswerk ENAIP e. V. und ATA Consult gebeten, ein Exposé zu dieser Thematik auszuarbeiten.

Man ging davon aus, dass das Regelangebot im beruflichen Weiterbildungsbereich sich an Interessenten orientiert, die die deutsche berufliche Ausbildungslaufbahn und die hiesige Sozialisation erfahren haben und infolgedessen mit den Strukturen formeller und informeller Art von Gesellschaft, Wirtschaft und Politik vertraut sind. Man nahm an, dass Nichtdeutsche in der Regel über diese Voraussetzungen nicht verfügen und es sich daher oftmals nicht zutrauten, die Regelangebote erfolgreich in Anspruch zu nehmen, oder aber kein Interesse für Weiterbildung aufbrächten und nicht bereit seien, hierfür Zeit und Geld zu investieren.

Nichtdeutsche Unternehmer/-innen und Existenzgründer sollten ebenso wie nichtdeutsche Arbeitnehmer/-innen mit beruflicher Ausbildung oder ausreichender beruflicher Erfahrung unterstützt werden mit dem Ziel, Regelangebote der beruflichen Weiterbildung erfolgreich abzuschließen und die vorhandenen interkulturellen Kompetenzen (Mehrsprachigkeit und Kulturkenntnisse) zu stärken, zu fördern und zu entwickeln.

Es war insbesondere Anliegen des Auftrages, Hinweise zu erhalten, wie geeignete Maßnahmen entwickelt und eingerichtet werden könnten, die

- ◆ auf die Anforderungen des Regelangebots fachlich und ggf. sprachlich vorbereiten,
- ◆ das Selbstvertrauen, an Kursen des Regelangebots teilzunehmen, wecken und stärken,
- ◆ während der Kurszeit ein „Coaching“ bzw. Training sicherstellen sowie
- ◆ die interkulturellen Fähigkeiten zur Umsetzung bzw. Anwendung im Wirtschaftsleben stärken, ausbauen und zum Tragen bringen.

ENAIIP und ATA Consult

Das vorliegende Exposé wurde in Kooperation zwischen dem Berufsbildungswerk ENAIIP e. V. Stuttgart und ATA Consult Stuttgart erarbeitet.

Das Berufsbildungswerk ENAIIP e. V., die (berufliche) Erwachsenenbildungseinrichtung der Christlichen Vereinigung italienischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, arbeitet in Deutschland seit Mitte der 60er Jahre mit Migranten im Bereich der schulischen und beruflichen Bildung und hat sich nicht zuletzt durch verschiedene Pilotprojekte als kompetenter Akteur der Weiterbildung vornehmlich, aber nicht ausschließlich italienischer Migranten ausgewiesen.

ATA Consult arbeitet seit 1992 als eines von sehr wenigen Dienstleistungs- und Serviceunternehmen in der Bundesrepublik, das sich zur Aufgabe gestellt hat, vorrangig die Zielgruppe der türkischstämmigen Mitbürger, im Bereich Projekt- und Unternehmensberatung und seit 1998 auch als Zentrum für Erwachsenenbildung ("aktiv"), zu unterstützen. Das Bildungszentrum "aktiv" führt Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen für erwerbslose türkische Personen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Stuttgart durch. Des Weiteren erstellt ATA Consult Gutachten und Analysen und führt Befragungen in Zusammenarbeit mit renommierten Institutionen (Steinbeis-Stiftung) durch.

Vorgehensweise

Berufsbildungswerk ENAIIP e. V. und ATA Consult haben sich angesichts des Auftragsvolumens und der erbetenen Zeitvorgabe auf eine qualitative und exemplarische Vorgehensweise und eine pragmatische Zielsetzung der gemeinsamen Arbeit verständigt:

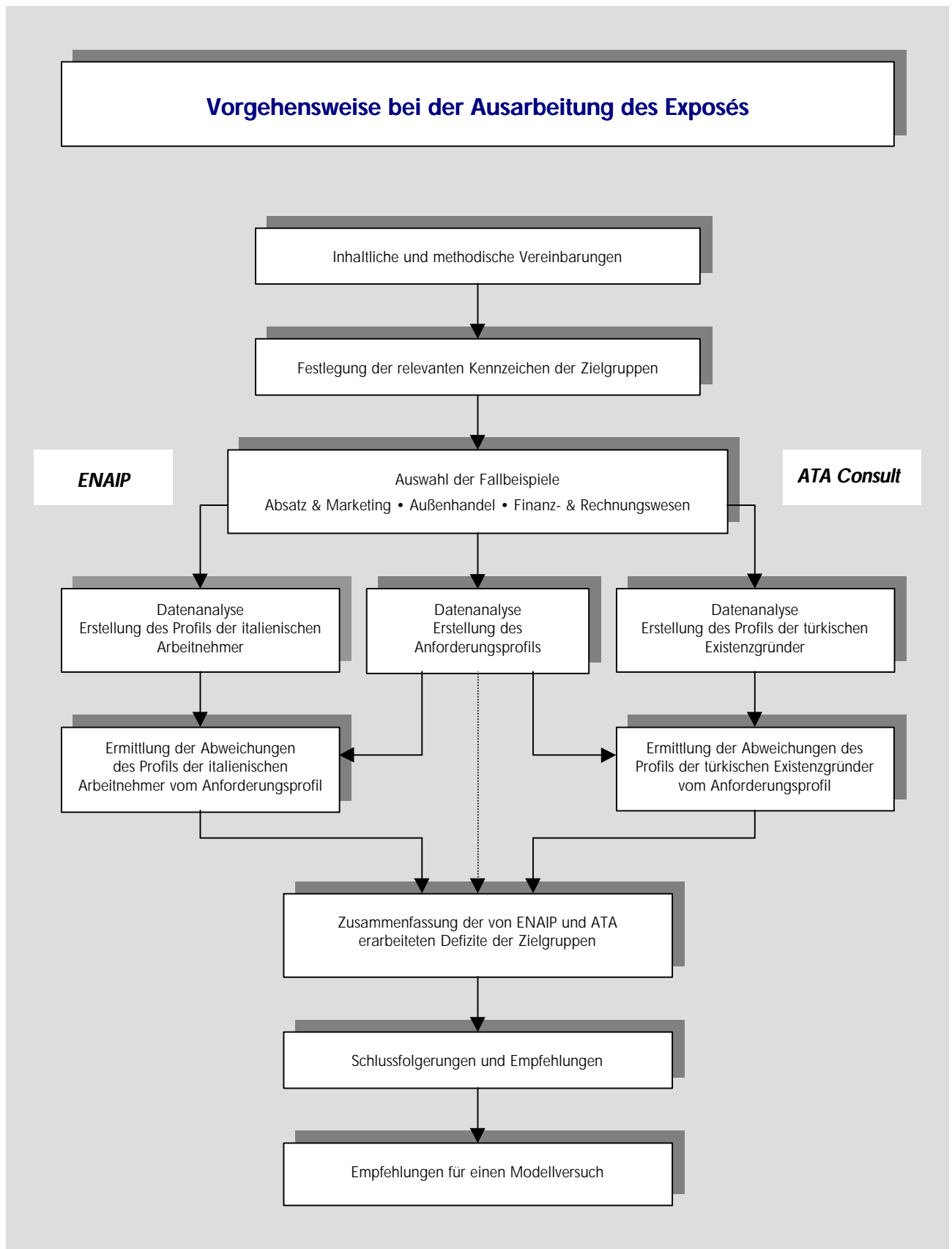
- ◆ Es wird an dieser Stelle also auf eine quantitative Analyse verzichtet. Angezeigte Sonderauszählungen aus amtlichen Statistiken, die Durchführung von Experteninterviews und die quantitative Befragung von Weiterbildungseinrichtungen und anderen beteiligten Institutionen, von Unternehmen, türkischen Existenzgründern und italienischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen muss einer weiteren Studie vorbehalten bleiben.
- ◆ Bei der Auswahl der Zielgruppe beschränkt sich das vorgelegte Exposé auf zwei Nationalitäten und zwar exemplarisch auf italienische Arbeitnehmer/-innen sowie auf türkische Existenzgründer/-innen. Es würde den Rahmen dieses Papiers sprengen, die Frage der Übertragbarkeit eingehend zu diskutieren.
- ◆ Bei der Auswahl der Weiterbildungsangebote beschränken sich die Autoren auf solche im kaufmännischen Bereich, die für die Zielgruppen besonders attraktiv erscheinen: Die besonderen Fähigkeiten nicht-deutscher Arbeitnehmer dürften für die Unternehmen wohl vorrangig in den Bereichen „Absatz und Marketing“ sowie „Außenwirtschaft“ von Bedeutung sein, für nicht-deutsche Existenzgründer dürften Kenntnisse im Bereich „Finanz- und Rechnungswesen“ besonders relevant sein.

- ◆ Um die Anforderungsprofile der Weiterbildungsangebote zu ermitteln, wurden beispielhaft folgende Kurse aus dem Programm 1999 der IHK Stuttgart ausgewählt:
 - Handelsfachwirt (IHK-Programm 2. Halbjahr 1999, Seite 124)
 - Fachkaufmann für Marketing (IHK-Programm 2. Halbjahr 1999, Seite 127)
 - Fachkaufmann für Außenwirtschaft (IHK-Programm 2. Halbjahr 1999, Seite 124)
 - Qualifizierung im Rechnungswesen: Fachkraft mit IHK-Zertifikat (IHK-Programm 2. Halbjahr 1999, Seite 57)
 - Qualifizierung im Rechnungswesen:
Grund- und Aufbaulehrgang Buchführung
Buchführung am PC
(IHK-Programm 2. Halbjahr 1999, Seite 156)

Die gemeinsame Vorgehensweise wird auf der folgenden Seite schematisch dargestellt. Nach einigen ersten inhaltlichen und methodischen Vereinbarungen wurden relevante Kennzeichen der Zielgruppen festgelegt und die oben genannte Auswahl exemplarischer Weiterbildungsangebote getroffen. Auf der Grundlage der exemplarischen Anforderungsprofile erstellten die beiden Partner Profile der italienischen Arbeitnehmer/-innen und der türkischen Existenzgründer/-innen und ermittelten die jeweiligen Abweichungen. Diese Ergebnisse wurden zusammengetragen und in synoptischer Form aufbereitet. Im Anschluss daran wurden die tabellarischen Ergebnisse um eine Spalte mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen erweitert.

Die Detailfülle der in den synoptischen Tabellen zusammengetragenen Informationen lässt es im Rahmen dieses Exposés nicht zu, alle Argumente im Text zu diskutieren. Wir haben daher darauf verzichtet, die Profile der beiden Zielgruppen im Einzelnen im Text noch einmal darzustellen.

Die Inhalte der Spalte „Schlussfolgerungen und Empfehlungen“ greifen wir noch einmal auf: in einem abschließenden Textteil werden die wichtigsten Empfehlungen noch einmal zusammengefasst und in einem Vorschlag für einen Modellversuch diskutiert.



2. Synoptische Darstellung der wichtigsten Ergebnisse

Im Folgenden geben wir eine synoptische Darstellung der wichtigsten Ergebnisse. Die Ergebnisse sind in fünf thematische Blöcke eingeteilt:

- ◆ Demographische Daten und Migrationsbiographie
- ◆ Allgemeine Bildung und Sprache
- ◆ Berufliche Bildung und Berufstätigkeit
- ◆ Berufliche Weiterbildung
- ◆ Interkulturelle Kompetenz

Bei den demographischen Daten diskutieren wir Alterszusammensetzung, Geburtsland, Aufenthaltsdauer und Staatsangehörigkeit als relevante Kennzeichen und heben anschließend auf (nationale) Besonderheiten der Migration ab. Im zweiten thematischen Block werden schulische Bildung und die sprachliche Handlungskompetenz beleuchtet. Im dritten thematischen Block gehen wir ein auf formale berufliche Bildung, einschlägige fachliche Kenntnisse, fachsprachliche Handlungskompetenz, Berufserfahrung, Branchenzugehörigkeit sowie die Bedrohung durch Arbeitslosigkeit. Im vierten Teil zur beruflichen Weiterbildung werden Vorerfahrungen, Weiterbildungsmotivation und -hemmnisse der Zielgruppen benannt. In einem fünften und abschließenden thematischen Block geben wir Hinweise zu muttersprachlicher Kompetenz, Handlungswissen über das Herkunftsland und kulturspezifischer Handlungskompetenz.

Jedes dieser Kennzeichen diskutieren wir stichwortartig für die beiden Zielgruppen der italienischen Arbeitnehmer/-innen und der türkischen Existenzgründer/-innen sowie, nach Bedarf, bezüglich der Anforderungen exemplarischer Weiterbildungsangebote. Die drei entsprechenden Spalten bilden somit ein Profil der beiden Zielgruppen bzw. der Anforderungen von Weiterbildungsangeboten.

In der letzten Spalte sind dann Schlussfolgerungen und Empfehlungen aufgelistet, die sich unmittelbar aus den entsprechenden Ausführungen zu Zielgruppen und Weiterbildungsanforderungen ergeben.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
1.	Demographische Daten und Migrationsbiographie				
1.1	◆ Alterszusammensetzung	◆ Abweichung bei der Alterszusammensetzung: die italienische Bevölkerung ist jünger als die deutsche.	◆ Signifikante Abweichung bei der Alterszusammensetzung: die türkische Bevölkerung ist deutlich jünger als die deutsche.	◆ Keine besonderen Anforderungen bezüglich der Alterszusammensetzung.	◆ Die Weiterqualifizierung der Zielgruppen ist dringend angezeigt, da sie aufgrund der Alterszusammensetzung ein wichtiges Potential für den Arbeitsmarkt von morgen darstellen.
1.2	◆ Geburtsland	◆ Ältere Arbeitnehmer zumeist in Italien geboren, jüngere zum größten Teil in Deutschland.	◆ Existenzgründer zumeist in der Türkei geboren (ca. 90% in der ATA Consult Studie).	◆ Keine besonderen Anforderungen bezüglich des Geburtslandes. ◆ Die Folgen bezüglich Bildungsniveau, Sprachkompetenz und interkultureller Kompetenz werden weiter unten diskutiert.	◆ Siehe unten.
1.3	◆ Aufenthaltsdauer	◆ Hohe durchschnittliche Aufenthaltsdauer. ◆ Bei jüngeren zumeist nur kurze Aufenthalte im Herkunftsland Italien. ◆ Sonderfall Pendelbiographien.	◆ Relativ hohe durchschnittliche Aufenthaltsdauer (19 Jahre in der ATA Consult Studie). ◆ Viele türkische Existenzgründer haben allerdings ihre Schulzeit teilweise oder ganz in der Türkei verbracht.	◆ Keine besonderen Anforderungsprofile bezüglich Aufenthaltsdauer.	◆ Siehe unten.
1.4	◆ Staatsangehörigkeit	◆ Nur kleine Minderheit mit deutscher Staatsangehörigkeit.	◆ Minderheit mit deutscher Staatsangehörigkeit, teilweise kombiniert mit der türkischen.	◆ Keine besonderen Anforderungen bezüglich Staatsangehörigkeit. (Etwaige besondere Bestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes werden hier vernachlässigt.)	◆ Siehe unten.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
1.	Demographische Daten und Migrationsbiographie (Fortsetzung)				
1.5	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Besonderheiten der Migration 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Pendelbiographien, insbesondere bei den jüngeren. ◆ "Zweite" Migrationserfahrungen nach ggf. erfolglosem Rückwanderungsversuch. ◆ Rückwanderungsoption, insbesondere bei den älteren Arbeitnehmern. ◆ Option eines zumindest zeitweiligen Aufenthalts in Italien ist oft Bestandteil der Zukunftspläne bei jüngeren Arbeitnehmern. ◆ Bei den älteren italienischen Arbeitnehmern (der sogenannten ersten Generation) ist die Integration in die deutsche Gesellschaft keine primäre Zielsetzung. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Wegen der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen keine Pendelbiographien. ◆ Rückwanderungsoption mit mittel- bis langfristiger Perspektive bei türkischen Existenzgründern der sogenannten ersten und teilweise auch der sogenannten zweiten Generation. ◆ Bei den älteren Existenzgründern (der sogenannten ersten Generation) ist die Integration in die deutsche Gesellschaft keine primäre Zielsetzung. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Weiterbildungsangebote orientieren sich zunächst am hiesigen Arbeitsmarkt. ◆ Weiterbildungsangebote mit formalen Abschlüssen orientieren sich am hiesigen Berechtigungswesen. ◆ Die Beteiligung des Arbeitgebers an Weiterbildungskosten sowie sonstige Vergünstigungen (z. B. Freistellungen) zielt auf eine berechnete Nutzung der erworbenen Kompetenzen zu Gunsten des Unternehmens. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die aus Pendelbiographien und möglicherweise erfolglosen Rückwanderungsversuchen erwachsenen Erfahrungen finden zweifelsohne Eingang in die Weiterbildungsentcheidung. Sie sollten daher bei der Konzeptualisierung von entsprechenden Weiterbildungsangeboten inhaltlich und methodisch berücksichtigt werden. ◆ Die mögliche Verwertbarkeit von Weiterbildungsabschlüssen im Herkunftsland muss im Entscheidungsprozess und sollte nach Möglichkeit in der Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote Berücksichtigung finden. ◆ Bei einer Beteiligung des Arbeitgebers an den Weiterbildungskosten sollten faire Bedingungen ausgehandelt werden, die eine Rückwanderungsoption prinzipiell dem Kündigungsfall gleichstellt.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
2.	Allgemeine Bildung und Sprache				
2.1	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Schulische Bildung 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Oftmals kurzer Schulbesuch in Italien bei älteren Arbeitnehmern. ◆ Zumeist längerer, aber nicht immer vollständiger Schulbesuch in Deutschland bei jüngeren Arbeitnehmern. ◆ Wachsende Zahl von jüngeren Arbeitnehmern mit vollständigem Schulbesuch in Italien und höheren Bildungsabschlüssen. ◆ Geringeres schulisches Bildungsniveau als deutsche Vergleichsgruppe. ◆ Oftmals fragmentierte Schulbiographien (Abbruchserfahrungen). 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Zumeist kurzer Schulbesuch in der Türkei bei den Existenzgründern der sogenannten ersten Generation. ◆ Geringeres schulisches Bildungsniveau als deutsche Vergleichsgruppe. ◆ Existenzgründer mit türkischem Schulabschluss verfügen in der Regel über ein deutlich geringeres Bildungsniveau als solche mit einem deutschen Schulabschluss. ◆ Die schulische Vorbildung der Existenzgründer weist in der Regel erhebliche Defizite auf. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formale Eingangsvoraussetzungen bestehen ggf. bei staatlichen Weiterbildungsangeboten (z. B. Technikerausbildung). ◆ Fremdsprachliche Kenntnisse in Englisch werden ggf. bei kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Weiterbildungsangeboten erwartet. ◆ Mathematische Grundkenntnisse werden insbesondere bei kaufmännischen Weiterbildungsangeboten erwartet. ◆ Physikalische Grundkenntnisse werden insbesondere bei gewerblich-technischen Weiterbildungsangeboten erwartet. ◆ Oftmals werden eine gute Allgemeinbildung sowie Grundkenntnisse über Staat, Wirtschaft und Gesellschaft erwartet. ◆ Länger dauernde berufsbegleitende Weiterbildungsangebote erfordern Durchhaltevermögen. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Englische Sprachkenntnisse können kaum grundständig vermittelt werden. Wo Grundlagen vorhanden sind, könnte nach Bedarf vor allem für betriebswirtschaftliche Weiterbildungsangebote eine Vertiefung im Sinne von kaufmännischem Englisch unterstützt werden. ◆ Im Einzelfall sollte geprüft werden, ob fehlende Englischkenntnisse durch muttersprachliche Kenntnisse ersetzt werden können. ◆ Auffrischung und Vertiefung von Grundlagenwissen und Fertigkeiten in Mathematik (einschließlich Fachmathematik) sollten bei Vorbereitung und Begleitung von Weiterbildungsangeboten berücksichtigt werden. ◆ Entsprechendes gilt begrenzt für den Bereich physikalischen oder technischen Grundlagenwissens. ◆ Abbruchserfahrungen und Geschäftsaufgaben sollten im Weiterbildungsprozess aufgearbeitet werden. ◆ Die oftmals schwierigen Schulerfahrungen dieser Zielgruppe legen es nahe, die Bedeutung von praxisorientierten und nicht-schulischen Lernmethoden bei Planung, Ausgestaltung und Begleitung von Weiterbildungsangeboten besonders hervorzuheben.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
2.	Allgemeine Bildung und Sprache (Fortsetzung)				
2.2	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sprachliche Handlungskompetenz (Deutsch) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Oftmals Schwierigkeiten in der deutschen Alltagssprache bei älteren Arbeitnehmern, kaum allerdings bei jüngeren. ◆ Kontextabhängiger Spracherwerb. ◆ Geringere Lese- und Schreiberfahrungen, daher oftmals Probleme im schriftlichen Ausdruck. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Der Großteil der Existenzgründer schätzt seine türkische höher ein als seine deutsche Sprachkompetenz. ◆ In Deutschland geborene Türken haben weniger Sprachprobleme. ◆ Kontextabhängiger Spracherwerb. ◆ Geringere Lese- und Schreiberfahrungen, daher oftmals Probleme im schriftlichen Ausdruck. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Für alle Weiterbildungsangebote ist Voraussetzung, dass die Teilnehmer gut Deutsch verstehen, sprechen, lesen und schreiben können. ◆ Für Angebote mit einer Weiterbildungsprüfung ist der Ausdruck in Wort und Schrift wichtig, da Prüfungen zumeist schriftlich und mündlich abgelegt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Beherrschung der deutschen Sprache ist generell ein wichtiges Aufnahmekriterium und Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss von Weiterbildungsangeboten. ◆ Hier sollte durch allgemeine sowie berufsspezifische Deutschkenntnisse die Grundlage für einen erfolgreichen Besuch der Weiterbildungsangebote gelegt werden. ◆ In einer vorbereitenden Maßnahme sollte das kontextadäquate Sprechen und der Umgang mit fachlichen Texten geübt sowie zielorientiertes Lesen und Schreiben trainiert werden. ◆ In begleitenden Maßnahmen sollte die kontextadäquate sprachliche Handlungskompetenz teilnehmerorientiert und praxisnah gefördert, erweitert und vertieft werden.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
3	Berufliche Bildung und Berufstätigkeit				
3.1	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formale berufliche Bildung 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Oftmals niedriges formales berufliches Bildungsniveau bei älteren Arbeitnehmern. ◆ Geringeres formales berufliches Bildungsniveau gegenüber der deutschen Vergleichsgruppe bei jüngeren Arbeitnehmern. ◆ Relativ hoher Anteil von Arbeitnehmern ohne formale Berufsbefähigungsnachweise. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Hoher Anteil an Existenzgründern ohne in Deutschland anerkannte Berufsausbildung. ◆ Das Niveau der in der Türkei erworbenen Berufsbefähigungsnachweise ist in der Regel niedriger einzuschätzen als vergleichbare deutsche Berufsbildungsabschlüsse. ◆ Von den Existenzgründern in den Bereichen Handel und Gastronomie verfügt etwa die Hälfte über eine abgeschlossene Berufsausbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bei Aufstiegsfortbildung in der Regel Berufsbildungsabschluss erforderlich. ◆ In der Regel keine formalen Anforderungen bei sonstigen Weiterbildungsangeboten. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bei der Zulassung zu weiterqualifizierenden Angeboten sollte die berufliche Erfahrung ggf. auch im Herkunftsland als Ersatz für fehlende formale Berufsbildungsabschlüsse stärker betont werden. ◆ Im Herkunftsland erworbene Berufsbefähigungsnachweise sollten berücksichtigt werden.
3.2	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Einschlägige berufsspezifische fachliche Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Berufliche Kenntnisse bei älteren Arbeitnehmern oftmals in der Praxis erworben (praxisorientiertes Wissen). ◆ Möglicherweise geringeres theoretisches Grundlagenwissen. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Berufliche Kenntnisse bei Existenzgründern oftmals in der Praxis erworben (praxisorientiertes Wissen). ◆ Möglicherweise geringeres theoretisches Grundlagenwissen. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Weiterbildungsangebote bauen auf theoretisches Grundlagenwissen und ggf. berufsspezifisches Fachwissen auf. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Wo theoretische Kenntnisse fehlen, sollte geprüft und erprobt werden, wie und inwieweit der Transfer von vorhandenem berufspraktischem Erfahrungswissen in das geforderte theoretische Wissen geleistet werden kann.
3.3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Fachsprachliche Handlungskompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Größere Probleme mit fachlichen, wissenschaftlichen und berufstypischen Codes in der deutschen Zweitsprache. ◆ Fachsprachliche Handlungskompetenz oft nur unvollständig oder nur in Ansätzen vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Größere Probleme mit fachlichen, wissenschaftlichen und berufstypischen Codes in der deutschen Zweitsprache. ◆ Fachsprachliche Handlungskompetenz oft nur unvollständig oder nur in Ansätzen vorhanden. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Beherrschung des berufsspezifischen fachsprachlichen Codes wird in der Regel vorausgesetzt. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Das fachlich korrekte Sprechen sollte intensiv praxisnah trainiert werden. ◆ Der Zielgruppe sollte Gelegenheit gegeben werden, nach Bedarf ihren schriftlichen Ausdruck berufsorientiert zu verbessern. ◆ Die sprachlichen Anforderungen eines arbeitsweltadäquaten Codes sollten erhell werden.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
3	Berufliche Bildung und Berufstätigkeit (Fortsetzung)				
3.4	◆ Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Es werden keine grundsätzlichen Unterschiede zur deutschen Vergleichsgruppe angenommen. ◆ Oftmals, auch berufsferme, Arbeitserfahrung in Italien bei älteren Arbeitnehmern. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Berufserfahrungen sind in der Regel vorhanden, oftmals allerdings auch beruhsferme. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Bei Aufstiegsfortbildung wird mehrjährige einschlägige Berufserfahrung gefordert. ◆ Bei anderen Weiterbildungsangeboten wird eine einschlägige Berufserfahrung nicht vorausgesetzt, ist aber von Vorteil. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Es sollte im Einzelfall geprüft werden, ob und inwieweit branchenfremde Berufserfahrungen berücksichtigt werden können. ◆ Vorbereitende und begleitende Maßnahmen sollten Existenzgründern mit branchenfremder Berufserfahrung ermöglichen, ggf. ihre beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen für den neuen Wirkungsbereich nutzbar zu machen.
3.5	◆ Branche	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Stärkere Konzentration auf wenige Berufe als bei deutscher Vergleichsgruppe. ◆ Weiterhin präsent in industriellen und handwerklichen Fertigungsberufen. ◆ Tendenz von den Fertigungsberufen zum Dienstleistungsbereich bei jüngeren Arbeitnehmern. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Präsenz im Dienstleistungsbereich, insbesondere in Gastronomie und Handel, dominiert. ◆ Nur wenige Existenzgründer im verarbeitenden oder Baugewerbe. Hier fehlen oft die formalen Voraussetzungen (Meisterprüfung im Handwerk) für eine Unternehmensgründung. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Weiterbildungsangebote generell für alle Branchen, Schwerpunkt im kaufmännischen und gewerblich-technischen Bereich. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Existenzgründer sollten ermuntert und unterstützt werden, auch in innovative (handwerksähnliche) Dienstleistungsbereiche zu gehen bzw. zu investieren.
3.6	◆ Arbeitslosigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Deutlicher von Arbeitslosigkeit bedroht als deutsche Vergleichsgruppe. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Deutlich höhere Arbeitslosigkeit als bei deutscher Vergleichsgruppe. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Längere Arbeitslosigkeit führt möglicherweise dazu, dass erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten verloren gehen. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Für Existenzgründer, die aus der Arbeitslosigkeit kommen, könnten vorbereitende Maßnahmen ggf. dazu dienen, "verschüttete" Kenntnisse, Fertigkeiten und Lerntechniken wieder aufzufrischen.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
4	Berufliche Weiterbildung				
4.1	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Vor-erfahrungen 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ In der Regel wenig, oftmals keine Vorerfahrungen mit beruflicher Weiterbildung. ◆ Weniger Vorerfahrungen mit hiesigem Bildungssystem als deutsche Vergleichsgruppe bei älteren Arbeitnehmern. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ In der Regel wenig, oftmals keine Vorerfahrungen mit beruflicher Weiterbildung. ◆ Weniger Vorerfahrungen mit hiesigem Bildungssystem als deutsche Vergleichsgruppe bei älteren Arbeitnehmern. ◆ Kaum Erfahrungen mit Existenzgründerseminaren. 		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Fehlende Vorerfahrungen bei der Zielgruppe erhöhen die Plausibilität und Notwendigkeit von vorbereitenden Maßnahmen.
4.2	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Weiterbildungsmotivation 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sicherung des Arbeitsplatzes. ◆ Aufstiegs- und Karriereorientierung. ◆ Gratifikationsanreize innerhalb des Unternehmens. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gründung eines Unternehmens. ◆ Sicherung des Unternehmens. ◆ Vorbereitung einer möglichen Expansion. ◆ Vorbereitung auf steigende Anforderungen an den Unternehmer. 		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Weiterbildungsmotivation der Zielgruppe sollte durch geeignete Maßnahmen im Vorfeld gefördert werden. Eine besondere Rolle spielen hierbei sicherlich individuelle Erfolgsaussichten und der mögliche Nutzen für den einzelnen Lerner. ◆ Die Weiterbildungsmotivation kann durch solche Maßnahmen erhalten und gefördert werden, welche die individuellen Erfolgsaussichten des Weiterbildungsprozesses steigern. ◆ Die spezifische Motivationslage der Zielgruppe sollte in vorbereitenden und begleitenden Maßnahmen gebührend berücksichtigt werden.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
4	Berufliche Weiterbildung (Fortsetzung)				
4.3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Weiterbildungs-hemmnisse 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formales Bildungsniveau. ◆ Weniger „stromlinienförmige“ Bildungsbiographien und oftmals Negativerfahrungen mit dem hiesigen Bildungssystem. ◆ „Sprachliche“ Probleme. ◆ Geringere Eindeutigkeit in der beruflichen Karriere- und Zukunftsplanung. ◆ „Motivationsprobleme“. ◆ Geringere Plausibilität anonymer Angebotsstrukturen. ◆ Fehlen von kontinuierlicher glaubwürdiger Weiterbildungsberatung, die den Plausibilitätshorizont der Zielgruppe gebührend berücksichtigt. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Formales Bildungsniveau. ◆ Weniger „stromlinienförmige“ Bildungsbiographien und oftmals Negativerfahrungen mit dem hiesigen Bildungssystem. ◆ „Sprachliche“ Probleme. ◆ Geringere Eindeutigkeit in der beruflichen Karriere- und Zukunftsplanung. ◆ „Motivationsprobleme“. ◆ Geringere Plausibilität anonymer Angebotsstrukturen. ◆ Fehlen von kontinuierlicher glaubwürdiger Weiterbildungsberatung, die den Plausibilitätshorizont der Zielgruppe gebührend berücksichtigt. 		<p>Vorbereitende und begleitende Maßnahmen sollten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ sich thematisch und methodisch eng an den Voraussetzungen und der Motivationslage der Zielgruppe orientieren; ◆ eine kontinuierliche Weiterbildungsberatung gewährleisten; ◆ das soziale Umfeld der Zielgruppe einbeziehen; ◆ das Unternehmen von Arbeitnehmern als Gesprächspartner im Weiterbildungsprozess einbeziehen.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
5	Interkulturelle Kompetenz				
5.1	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Muttersprachliche Kompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Alltagssprachliche Kompetenz. ◆ Geringere Lese- und Schreiberfahrungen. ◆ Arbeitswelt- und berufsspezifischer Code ist zumeist nicht bekannt. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Muttersprachliche Kompetenz bei der sogenannten ersten Generation vorhanden, bei der sogenannten zweiten Generation nur noch schwach. ◆ Geringe Lese- und Schreiberfahrungen. ◆ Berufsspezifische Fachsprache ist kaum bekannt. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Kein besonderes Anforderungsprofil bei Weiterbildungsangeboten. ◆ Eine muttersprachliche Kompetenz kann von Unternehmen ggf. als zusätzliche fremdsprachliche Kompetenz genutzt werden, wenn sie arbeitsweltlich und berufsspezifisch vertieft und erweitert worden ist. ◆ Als Einsatzbereich für die muttersprachliche Kompetenz kommt unter anderem der Kontakt mit italienischen bzw. türkischen Geschäftspartnern (Lieferanten und Kunden) in Frage (Außenhandel - Marketing). 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die muttersprachliche Kompetenz sollte von den Arbeitnehmern und ihren Unternehmen als berufsweltrelevante Ressource erkannt werden. ◆ An die muttersprachliche Kompetenz sollte angeknüpft werden; wenn sie arbeitsweltlich und berufsspezifisch vertieft und erweitert wird, kann sie eine verwertbare Schlüsselqualifikation darstellen. ◆ Kontextadäquates Kommunizieren, Lesen und Schreiben sollten trainiert, die Lexik fachsprachlich erweitert werden. ◆ Neben vorbereitenden und begleitenden Maßnahmen in Kursform und als Coaching könnte ein Kurzpraktikum im Herkunftsland eine geeignete Lernform darstellen.
5.2	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Handlungswissen über das Herkunftsland 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Einschlägiges, aber nicht immer berufsspezifisches Handlungswissen bei älteren Arbeitnehmern, alltagsweltliches, aber teilweise übertragbares Handlungswissen bei den jüngeren. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Einschlägiges, aber nicht immer berufsspezifisches Handlungswissen bei älteren Arbeitnehmern, alltagsweltliches, aber teilweise übertragbares Handlungswissen bei den jüngeren. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Kein besonderes Anforderungsprofil bei Weiterbildungsangeboten. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Das Handlungswissen über das Herkunftsland stellt eine zusätzliche Ressource dar, an die unbedingt angeknüpft werden sollte. ◆ Besonders für Existenzgründer stellt dieses Handlungswissen einen signifikanten unternehmerischen Vorteil dar.

	Kennzeichen	Italienische Arbeitnehmer	Türkische Existenzgründer	Anforderungsprofile exemplarischer Weiterbildungsangebote	Schlussfolgerungen und Empfehlungen
5	Interkulturelle Kompetenz (Fortsetzung)				
5.3	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Kulturspezifische Handlungskompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Oftmals kaufmännische Traditionen in der Familie. ◆ Flexible lösungsorientierte Handlungskompetenz. ◆ Stärkere Gewichtung der vernetzten sozialen Handlungskompetenz. ◆ "creatività italiana". ◆ "imprenditorialità italiana" ◆ Unterschied zwischen "posto" und "lavoro" (Arbeitsethos). 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die Existenzgründer aus der sogenannten ersten Generation sind experimentierfreudig und haben eine eher kurzfristig angelegte Unternehmensphilosophie. ◆ Die sogenannte zweite Generation ist eher sicherheitsorientiert und strebt nach gesellschaftlicher Anerkennung. ◆ Die türkischen Existenzgründer haben einen leichten Zugang zu türkischen Kunden bzw. Lieferanten. ◆ Die Nachahmung eines erfolgreichen Beispiels ist im türkischen kulturellen Kontext nicht verpönt. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Kein besonderes Anforderungsprofil bei Weiterbildungsangeboten. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Die kulturspezifischen Handlungskompetenzen der italienischen Arbeitnehmer/-innen stellen für die Unternehmen eine Ressource dar, die aktiviert und professionalisiert werden sollte. ◆ Die kulturspezifischen Handlungskompetenzen stellen für die türkischen Existenzgründer/-innen einen entscheidenden Vorteil am Markt dar, wenn sie entsprechend aktiviert und professionalisiert werden. ◆ Weiterbildungsangebote sollten diese kulturspezifischen Kompetenzen inhaltlich und methodisch berücksichtigen und fördern.

3. Vorüberlegungen für einen Modellversuch

Das zusammengetragene exemplarische Material und die dargelegten Einzelempfehlungen machen deutlich, dass die vorliegenden Fragestellungen nicht durch die Einrichtung eines einfachen Vorkurses gelöst werden können. Es ist vielmehr erforderlich, alle interessierten Stellen – die Vertreter der Landeshauptstadt Stuttgart, der Kammern, des Arbeitsamts, der Unternehmen und der Zielgruppe – dafür zu gewinnen, die Möglichkeiten einer alternativen Praxis in Form eines Modellversuchs zu erproben.

Der Modellversuch sollte in verschiedenen Phasen Informations- und Motivationsarbeit, Vorbereitungskurs, Begleitung von Weiterbildungsveranstaltungen, ergänzende Bildungs- und Beratungsangebote sowie Evaluation und Verbreitung der exemplarischen Ergebnisse umfassen.

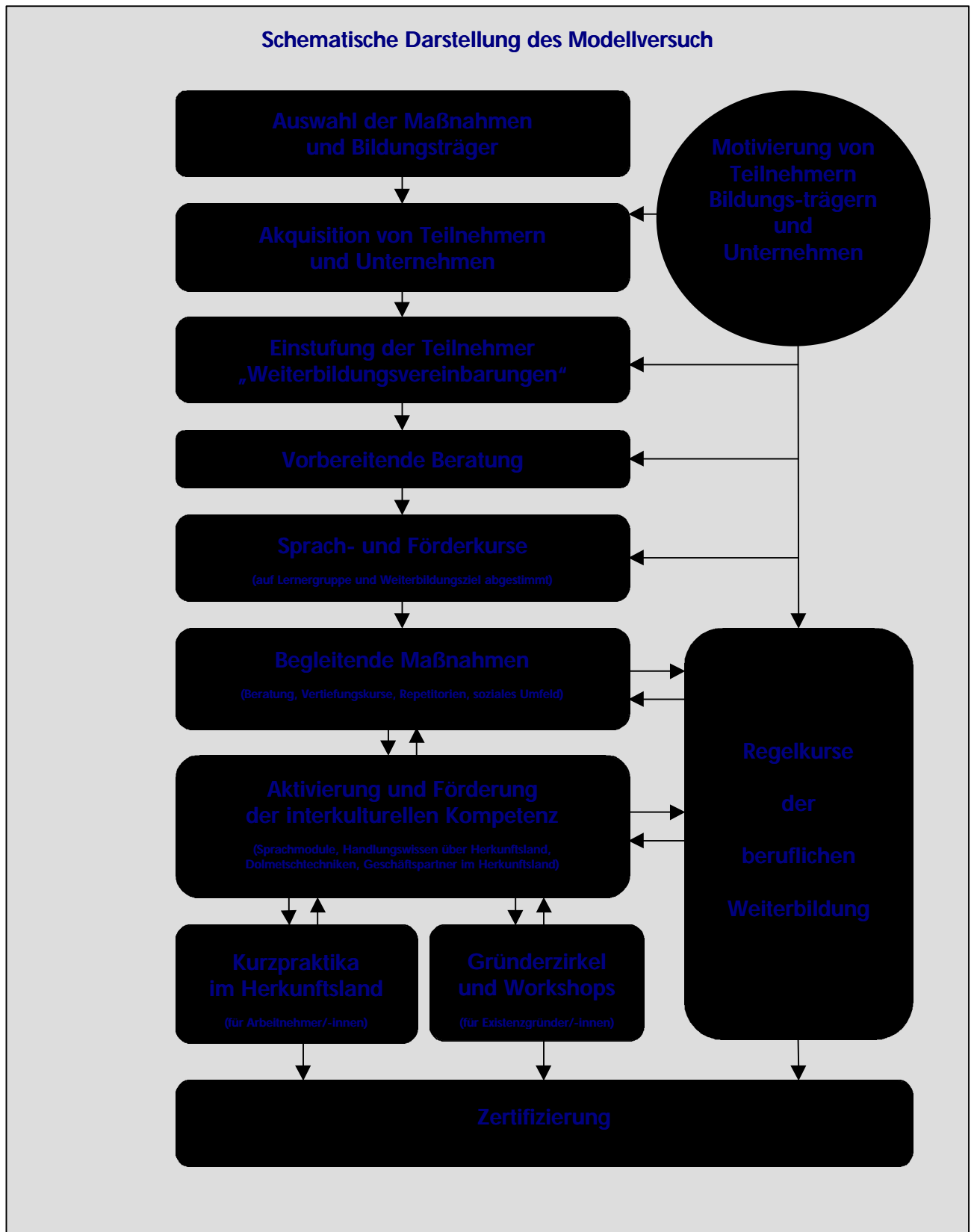
Es scheint uns wichtig, als Zielgruppe nicht nur den einzelnen Arbeitnehmer/die einzelne Arbeitnehmerin, sondern auch Unternehmen zu gewinnen, die für die Weiterbildungsmotivation und den Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen ja mitentscheidend sind. Stichworte hierzu: Weiterbildung als Gratifikation, Rückkopplung der Weiterbildungserfahrungen in den beruflichen Alltag, Weiterbildung als Bestandteil unternehmerischer Personalentwicklungspolitik, Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen, begrenzte Freistellung von Arbeitnehmern/innen für Weiterbildung etc.

Folgende Maßnahmen könnten Bestandteil eines Modellversuchs sein:

- ◆ Planungsphase: Auswahl von 3 - 8 Weiterbildungsmaßnahmen bei 2 bis 3 Weiterbildungsträgern in 2 - 3 fachlichen Bereichen (evt. 1 davon gewerblich-technisch, die anderen kaufmännisch).
- ◆ Motivationsmodul: Gewinnung von mindestens 3 Unternehmen (mit insgesamt 20 spezifischen Weiterbildungskandidaten) sowie weiteren 20 Weiterbildungswilligen; Erarbeiten/Aushandeln von „Weiterbilvereinbarungen“.
- ◆ Vorkurse: auf Lernergruppe und Weiterbildungsziel abgestimmte Sprachkurse (deutsch) mit exemplarischen fachlichen Inhalten und einem inhaltlichen Schwerpunkt in allgemeinen Strukturen fachlicher und beruflicher Kommunikation (mündlich, schriftlich und visuell) sowie technischer Fachsprache. Methodisch sollen die Kurse sich an der beruflichen Alltagswirklichkeit der Teilnehmer orientieren, das situationsadäquate Sprechen fördern, den Umgang mit fachlichen Informationsquellen weiterentwickeln und positive Lernerfahrungen bieten, die vom beruflichen Umfeld der Teilnehmer gewürdigt werden.
- ◆ Begleitung/Coaching: die Teilnahme an ausgewählten Weiterbildungsmaßnahmen soll begleitet werden. Das bedeutet zum einen, dass Inhalte und Methoden in der Planung ggf. auf die spezifische Teilnehmergruppe hin erweitert oder modifiziert werden, eine ständige Rückkopplung über den Lernprozess erfolgt und durch ergänzende Maßnahmen wie Beratung, Vertiefungskurse bzw. Kurzrepetitorien zu Grundlagenwissen der Lernerfolg garantiert werden kann. Die Begleitung umfasst auch die Motivation des sozialen Umfelds der Lerner und Kriseninterventionen bei Bedarf.
- ◆ Ergänzende Module: Die interkulturelle Kompetenz der Lerner soll unter Berücksichtigung der Anforderungen der Unternehmen und der Bildungsbedürfnisse der Teilnehmer durch ergänzende

Module gestärkt werden. Hier sind fachlich und arbeitsweltlich orientierte Sprachmodule (italienisch/türkisch) ebenso denkbar wie wirtschaftliche und gesellschaftliche Basisinformationen zu Herkunftsland sowie den Wirtschaftsbeziehungen zwischen Deutschland und dem Herkunftsland. Berücksichtigung finden sollten nach Bedarf außerdem Module zu Übersetzungs- und Dolmetschtechniken (für den Hausgebrauch), Telefonieren, Verhandeln mit italienischen/türkischen Geschäftspartnern (Lieferanten und Kunden).

- ◆ Kurzpraktikum: Hilfreich wäre es, den Teilnehmern zu ermöglichen, in einem Kurzpraktikum im Herkunftsland die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erproben und zu vertiefen. In diesem Falle sollte für jeden Teilnehmer ein gezieltes Arbeitsprojekt zwischen Lerner, seinem Unternehmen, dem Weiterbildungsträger, dem Praktikumsunternehmen und dem Modellversuch ausgearbeitet, realisiert und evaluiert werden.
- ◆ Zertifizierung: Der abschließenden Zertifizierung kommt eine wichtige Bedeutung zu. Sie sollte im Konzert zwischen den beteiligten Akteuren erarbeitet werden.



Anlage 1: Auftragsgrundlage

Das vorliegende Exposé wurde auf der Grundlage eines Arbeitspapiers von der Landeshauptstadt Stuttgart, Referatsabteilung Die Ausländerbeauftragten, vom 17. September 1999 erstellt.

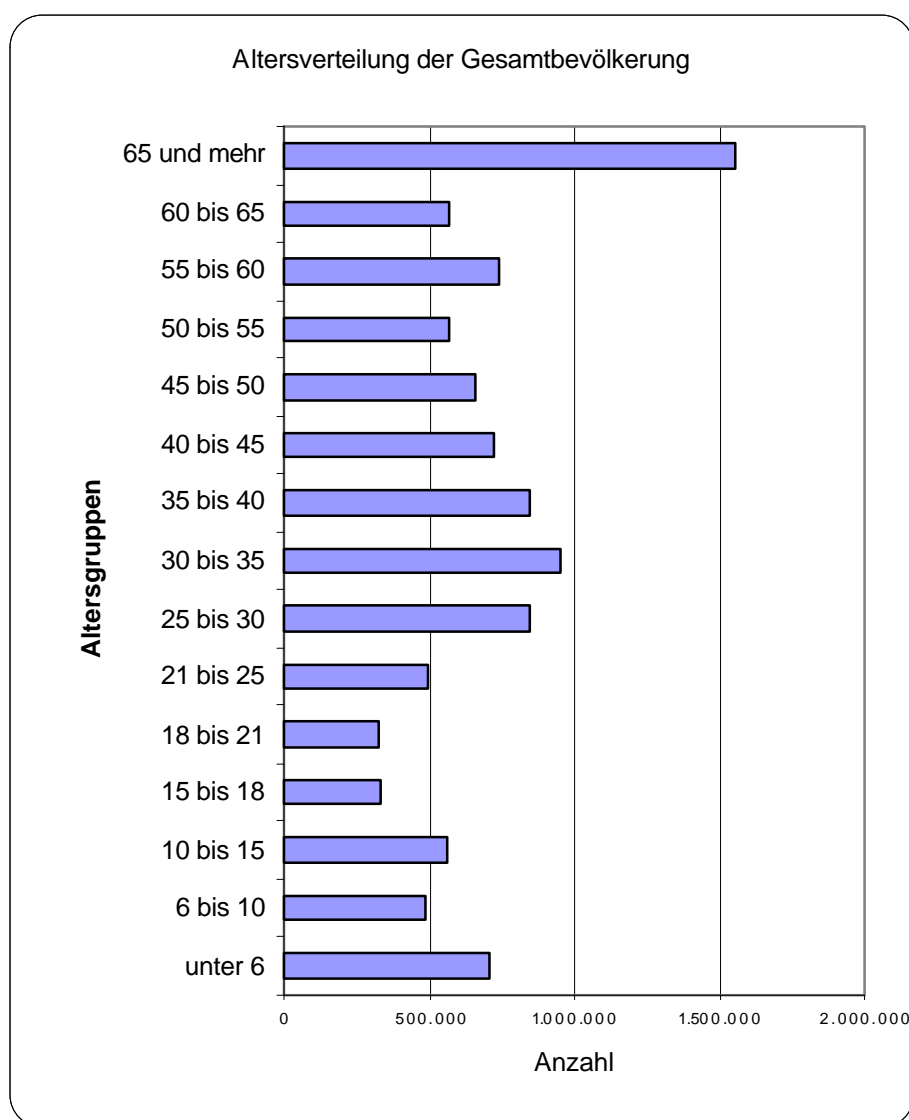
- 1 **Zielgruppe**
Nichtdeutsche
 - 1.1 Unternehmer/-innen
 - ◆ Bei Existenzgründungen
 - ◆ Zur Sicherung und Weiterentwicklung des bestehenden Unternehmens
 - 1.2 Arbeitnehmer/-innen
mit beruflicher Ausbildung oder ausreichender beruflicher Erfahrung
- 2 **Ziel**
 - ◆ Erfolgreicher Abschluss von Kursen des Regelangebots zur beruflichen Weiterbildung
 - ◆ Stärkung/Förderung/Entwicklung der vorhandenen interkulturellen Kompetenz (Mehrsprachigkeit und Kulturkenntnisse) für das Erwerbsleben bzw. für das Unternehmen
- 3 **Ausgangslage**
 - 3.1 Einerseits: Das Regelangebot geht vom Interessenten bzw. Kursteilnehmer aus,
 - ◆ der die deutsche Ausbildungslaufbahn mit der damit - auch familiären – deutschen Sozialisation erfahren hat und
 - ◆ dadurch mit den Strukturen formeller und informeller Art von Gesellschaft, Wirtschaft und Politik vertraut ist.
 - 3.2 Andererseits: Nichtdeutsche haben diese Voraussetzungen in der Regel nicht (noch geringe Zahl der Angehörigen der 2. + 3. Generation).
 - ◆ Sie trauen es sich deswegen nicht zu, die Regelangebote (die sie mitfinanzieren) erfolgreich in Anspruch zu nehmen und
 - ◆ Interessieren sich nicht dafür, geschweige denn sie investieren Zeit und Geld dafür.
 - 3.3 Ferner: Das Regelangebot berücksichtigt nicht die zumindest ansatzweise vorhandenen und deswegen entwickelbaren interkulturellen Anlagen und Fähigkeiten der Nichtdeutschen.
- 4 **Maßnahmen**
Entwicklung und Einrichtung von Kursen, die
 - ◆ auf die Anforderungen des Regelangebots fachlich und ggf. sprachlich vorbereiten,
 - ◆ das Selbstvertrauen, an Kursen des Regelangebots teilzunehmen, wecken und stärken,
 - ◆ während der Kurszeit ein "Coaching"/Training (vor allem sprachlich) sicherstellen und
 - ◆ die interkulturellen Fähigkeiten zur Umsetzung/Anwendung im Wirtschaftsleben stärken, ausbauen, zum Tragen bringen.
- 5 **Weiteres Verfahren**
 - 5.1 ENAIP wird gebeten, ein Exposé auszuarbeiten (zusammen mit ATA Consult) als Grundlage für Besprechung(en) mit IHK, Handwerkskammer, Arbeitsamt, Wirtschaftsministerium, Landesgewerbeamt (sowie Stadt: OB/82).
Auftragssumme: 8.000 DM (zuzüglich MWSt.) von SJG-A/99
Ziel: Grundlagen zu schaffen für eine Bedarfsbeschreibung, Zieldefinition und Methoden, um die für die berufliche Weiterbildung zuständigen Stellen für diese Maßnahmen zu interessieren und zu gewinnen:
 - ◆ Entwicklung und Einrichtung eines entsprechenden „Vorkurs“-Angebots und
 - ◆ Für die Suche nach Partnern in der EU als EU-Projekt
 - 5.2 Die genannten Stellen werden zu einer Besprechung eingeladen (Einladung/Vorsitz Frau BM'in?)
Herbert Babel



Anlage 2: Ausgewählte Statistiken

Tabelle 1:

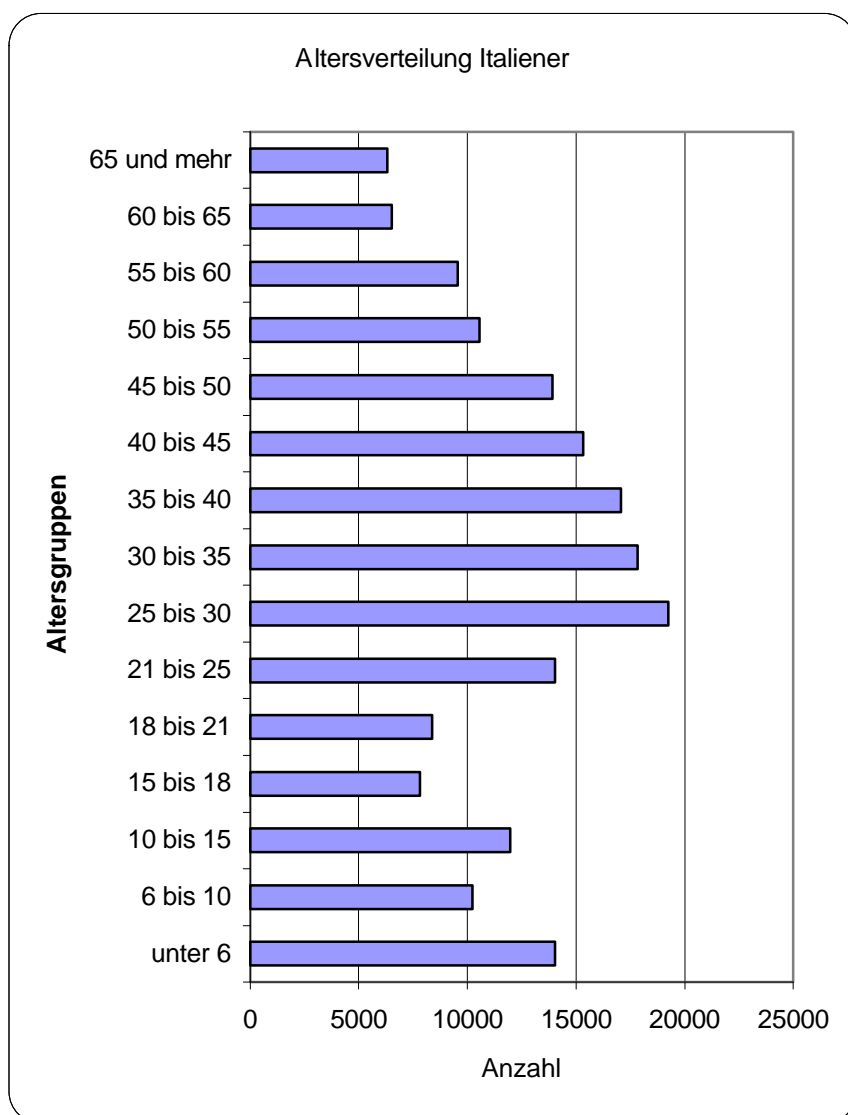
Alterspyramide der Bevölkerung in Baden-Württemberg



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Tabelle 2:

Alterspyramide der Bevölkerung in Baden-Württemberg



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Tabelle 3:

Alterspyramide der Bevölkerung in Baden-Württemberg

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

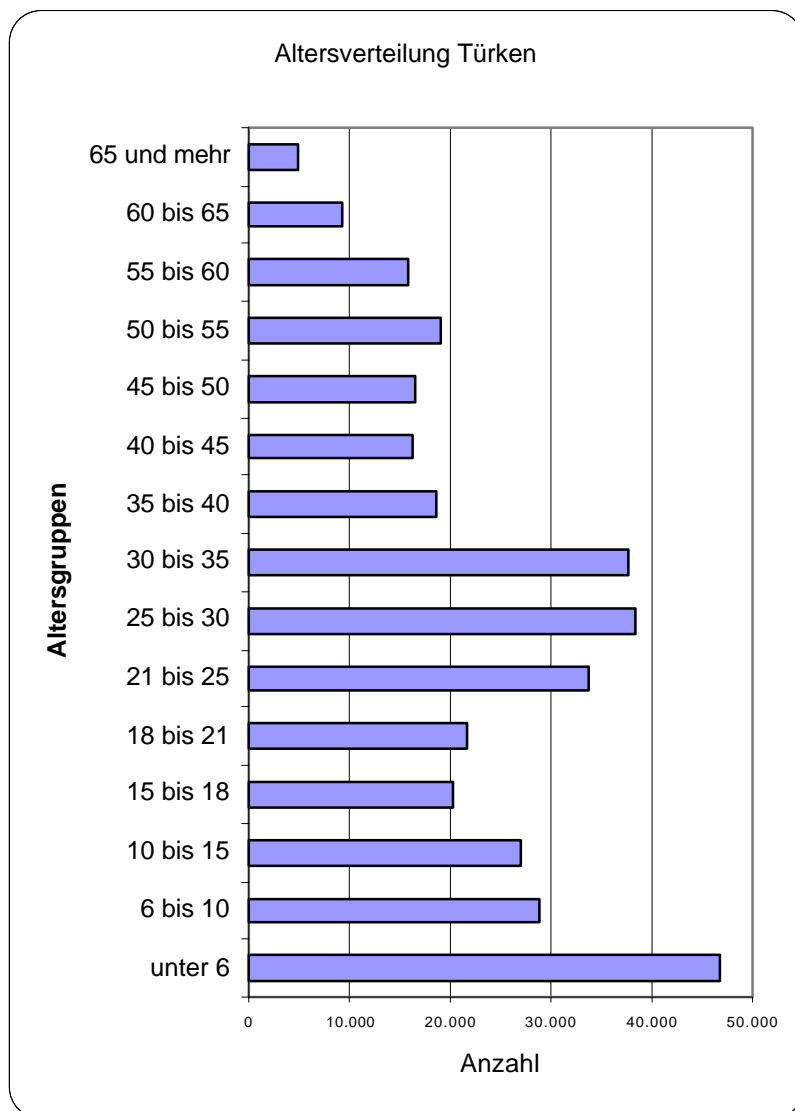


Tabelle 4:

Ausländische, italienische und türkische Bevölkerung in Baden Württemberg: Entwicklung von 1992 bis 1997

	Ausländer		Italiener		Türken	
	Absolut	Anteil an Gesamtbevölkerung	Absolut	Anteil an ausländischer Bevölkerung	Absolut	Anteil an ausländischer Bevölkerung
1992	1.190.785	11,7 %	175.070	14,7 %	324.463	27,2 %
1993	1.254.896	12,3 %	175.356	14,0 %	336.541	26,8 %
1994	1.265.322	12,3 %	176.742	14,0 %	343.026	27,1 %
1995	1.281.317	12,4 %	179.858	14,0 %	350.506	27,4 %
1996	1.290.761	12,5 %	182.692	14,2 %	354.593	27,5 %
1997	1.280.020	12,3 %	184.509	14,4 %	358.793	28,0 %

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Tabelle 5:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland (West): Entwicklung 1994 - 1998

Jahr	Insgesamt (in Tausend)	Ausländer (in Tausend)	Anteil an allen Beschäftigten	Türken (in Tausend)	Anteil an den Ausländern	Italiener (in Tausend)	Anteil an den Ausländern
1994	22.755	2141	9,4 %	605,1	28,3 %	202,5	9,5 %
1995	22.597	2129	9,4 %	600,4	28,2 %	204,6	9,6 %
1996	22.344	2078	9,3 %	578,2	27,8 %	203,2	9,8 %
1997	22.096	2002	9,1 %	559,8	28,0 %	199,7	10,0 %
1998	22.074	1987	9,0 %	564,4	28,4 %	200,9	10,1 %

Quelle: Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 6:

**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Baden-Württemberg:
Entwicklung von 1992 bis 1997**

	Insgesamt	Ausländer	
		absolut	Anteil an allen Beschäftigten
1992	3.953.867	470.413	11,9 %
1993	3.848.321	499.461	13,0 %
1994	3.761.726	486.969	12,9 %
1995	3.737.740	484.352	13,0 %
1996	3.697.295	472.608	12,8 %
1997	3.661.158	458.134	12,5 %

Quelle: Landesarbeitsamt Baden-Württemberg

Tabelle 7:

Arbeitslose in Stuttgart - Baden-Württemberg - Deutschland

Arbeitslose im August 1999	Arbeitsamtsbezirk Stuttgart			Baden-Württemberg			Deutschland		
	Absolute Zahlen	Anteil an ausl. AL	Anteil an allen AL	Absolute Zahlen	Anteil an ausl. AL	Anteil an allen AL	Absolute Zahlen	Anteil an ausl. AL	Anteil an allen AL
Italiener				11.338	16,0 %	3,5 %	40.721	8,4 %	1,0 %
Türken				22.194	31,3 %	6,9 %	165.221	34,2 %	4,1 %
Ausländer	11.191	100 %	35,0 %	70.922	100 %	21,9 %	482.580	100 %	12,0 %
Deutsche	20.792		65,0 %	252.235		78,1 %	3.541.151		88,0 %
Insgesamt	31.983		100 %	323.157		100 %	4.023.731		100 %

Quelle: Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 8:

**Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung:
Austritte 1997 in Baden-Württemberg**

	Ausländer		Insgesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erfolg	4.005	67,2%	35.360	75,4%
Erfolgreich beendet - Meisterprüfung abgelegt	7	0,1%	147	0,3%
Erfolgreich beendet - Abschlußprüfung (IHK, HWK, zuständige Stelle) abgelegt	532	8,9%	4.071	8,7%
Erfolgreich beendet - Sonstige staatlich anerkannte Prüfung abgelegt	282	4,7%	2.827	6,0%
Erfolgreich beendet - Sonstige Prüfung abgelegt	1.297	21,8%	13.169	28,2%
Erfolgreich beendet - ohne Prüfung	1.702	28,6%	13.451	28,8%
Einarbeitung beendet	185	3,1%	1.695	3,6%
Misserfolg	1.956	32,8%	11.523	24,6%
Schulungsziel nicht erreicht - nicht vorzeitig ausgeschieden	100	1,7%	552	1,2%
Schulungsziel nicht erreicht - ausgeschieden - Arbeitsaufnahme	562	9,4%	4.290	9,2%
Schulungsziel nicht erreicht - ausgeschieden - schulische/betriebliche Aus-/Weiterbildung	22	0,4%	11	0,0%
Schulungsziel nicht erreicht - ausgeschieden - mangelnde Eignung	86	1,4%	360	0,8%
Schulungsziel nicht erreicht - ausgeschieden - gesundheitliche Gründe	358	6,0%	1.997	4,3%
Schulungsziel nicht erreicht - ausgeschieden - nicht bekannte Gründe	117	2,0%	701	1,5%
Schulungsziel nicht erreicht - ausgeschieden - sonstige Gründe	695	11,7%	3.423	7,3%
Einarbeitung nicht beendet - mangelnde Eignung	5	0,1%	38	0,1%
Einarbeitung nicht beendet - sonstige Gründe	11	0,2%	151	0,3%

Quelle: Landesarbeitsamt Baden-Württemberg

Tabelle 9:

**Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung:
Eintritte 1997 in Baden-Württemberg**

	Ausländer		Alle	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Übungsfirma, Übungswerkstatt, sonstige Übungs- und Trainingseinrichtungen	840	17,4%	5605	15,2%
Feststellungs-, Vorschalt- und Vorbereitungsmaßnahmen	394	8,2%	1949	5,3%
Qualifizierung unterhalb Facharbeiterniveau	534	11,1%	2269	6,2%
Fortbildung im Beruf (Erhaltung, Erweiterung, Anpassung)	1551	32,2%	16612	45,1%
Berufsfeldübergreifende Zusatzqualifikation	83	1,7%	793	2,2%
Berufspraktische Fortbildung (BPE, BPF usw.)	268	5,6%	1796	4,9%
Berufliche Teilzeitbildungsmaßnahmen in Kombination mit ABM	0	0,0%	1	0,0%
Aufstiegsfortbildung	21	0,4%	251	0,7%
Nachholen der Abschlußprüfung (Par. 40 Abs.2 BBiG)	49	1,0%	267	0,7%
Umschulung (nicht betrieblich)	704	14,6%	4311	11,7%
Betriebliche Einzelumschulung	180	3,7%	1120	3,0%
Einarbeitung (Par. 49 (1) S.2) Berufsrückkehrer(in)	5	0,1%	114	0,3%
Einarbeitung übrige	185	3,8%	1719	4,7%
Insgesamt	4814	100%	36807	100%

Quelle: Landesarbeitsamt Baden-Württemberg

Anlage 3:

Profil der italienischen Arbeitnehmer/-innen

Wir gehen davon aus, dass italienische Arbeitnehmer/-innen:

- ◆ in ihrer großen Mehrheit in Deutschland geboren sind oder zumindest hier seit vielen Jahren leben,
- ◆ oftmals eine Pendelbiographie haben;
- ◆ im Einzelfall nach erfolglosem Rückwanderungsversuch eine „zweite“ Migrationserfahrung gemacht haben;
- ◆ in ihren Zukunftsplänen an einer Option auf einen zumindest zeitweiligen Aufenthalt in Italien festhalten;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell über ein geringeres formales schulisches Bildungsniveau verfügen;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell öfter Abbruchserfahrungen in ihrer Bildungsbiographie gemacht haben (fragmentierte Schulbiographien);
- ◆ in der Regel über relativ gute allgemeinsprachliche Kommunikationskompetenz verfügen;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell geringere Lese- und Schreiberfahrungen und damit mehr Probleme im schriftlichen Ausdruck haben;
- ◆ ihre Deutschkenntnisse kontextabhängig erworben haben und damit biographiespezifische Defizite aufweisen;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell über ein geringeres formales berufliches Bildungsniveau verfügen;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen einen höheren Anteil ohne formalen Berufsbefähigungsnachweis haben;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell geringere fachsprachliche Handlungskompetenz aufweisen und größere Probleme im Umgang mit kontextadäquaten kommunikativen Codes und bei der Nutzung von fachlichen und berufsspezifischen schriftlichen Informationsressourcen haben;
- ◆ in ihrem Berufswunsch und ihrer Berufsausübung tendenziell von Fertigungsberufen in kaufmännische Berufe wandern;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell in geringerem Maße in höher qualifizierten kaufmännischen Berufen tätig sind;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell in stärkerem Maße von Arbeitslosigkeit bedroht sind;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell größere Vorbehalte gegenüber Aus- und Weiterbildungsangeboten haben und sich in geringerem Maße an solchen Weiterbildungsangeboten beteiligen;
- ◆ für eine Weiterbildung motiviert werden können und bei der Motivationslage insbesondere die Sicherung des Arbeitsplatzes, eine allgemeine Aufstiegs- und Karriereorientierung sowie etwaige Gratifikationsanreize innerhalb des Unternehmens eine Rolle spielen dürften;
- ◆ wegen ihrer oft nicht stromlinienförmigen Bildungsbiographie im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell stärker auf flexible Weiterbildungsangebote angewiesen sind;
- ◆ vor allem folgende Weiterbildungshemmnisse aufweisen:
 - formales Bildungsniveau;
 - weniger „stromlinienförmige“ Bildungsbiographie und Negativerfahrungen im Bildungssystem;
 - „sprachliche Probleme“;
 - geringere Eindeutigkeit in der beruflichen Karriere- und Zukunftsplanung;
 - „Motivationsprobleme“;
 - geringere Plausibilität anonymer Angebotsstrukturen;
 - Fehlen von kontinuierlicher glaubwürdiger Weiterbildungsberatung, welche den Plausibilitätshorizont der Zielgruppe gebührend berücksichtigt.
- ◆ in der Regel über eine gute alltagsprachliche Kompetenz im Italienischen verfügen;
- ◆ im Vergleich zu in Italien lebenden Arbeitnehmern/-innen geringere Lese- und Schreiberfahrungen und damit in der italienischen Sprache mehr Probleme im schriftlichen Ausdruck haben;
- ◆ in der Regel einen arbeitswelt- und berufsspezifischen Code im Italienischen nicht kennen, sich aber aneignen können;
- ◆ in Bezug auf ihr Herkunftsland über einschlägiges, wenngleich nicht immer berufsspezifisches, Handlungswissen verfügen;
- ◆ oftmals über kaufmännische und unternehmerische familiäre Traditionen verfügen;

- ◆ in der Regel über eine flexible und lösungsorientierte Handlungskompetenz verfügen;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/innen tendenziell eine vernetzende soziale Handlungskompetenz stärker gewichten;
- ◆ sich eine kulturspezifische Handlungskompetenz zurechnen, die oftmals mit "creatività italiana" und "imprenditorialità italiana" umschrieben wird;
- ◆ sich ein hohes Arbeitsethos zurechnen, das sich möglicherweise von dem landläufigen unterscheidet (Unterschied zwischen "posto" und "lavoro").



Anlage 4:

Profil der türkischen Existenzgründer/-innen

Wir gehen davon aus, dass türkische Existenzgründer/-innen:

- ◆ zumeist in der Türkei geboren sind, allerdings hier seit vielen Jahren leben;
- ◆ in ihren mittel- bis langfristigen Zukunftsplänen an einer Rückwanderungsoption in die Türkei festhalten;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/-innen tendenziell über ein geringeres formales schulisches Bildungsniveau verfügen;
- ◆ in der Regel über relativ gute allgemeinsprachliche Kommunikationskompetenz verfügen;
- ◆ im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/-innen tendenziell geringere Lese- und Schreiberfahrungen und damit mehr Probleme im schriftlichen Ausdruck haben;
- ◆ ihre Deutschkenntnisse kontextabhängig erworben haben und damit biographiespezifische Defizite aufweisen;
- ◆ tendenziell über ein deutlich geringeres formales berufliches Bildungsniveau verfügen als eine deutsche Vergleichsgruppe;
- ◆ einen höheren Anteil ohne formalen Berufsbefähigungsnachweis haben als eine deutsche Vergleichsgruppe;
- ◆ tendenziell geringere fachsprachliche Handlungskompetenz aufweisen und größere Probleme im Umgang mit kontextadäquaten kommunikativen Codes und bei der Nutzung von fachlichen und berufsspezifischen schriftlichen Informationsressourcen haben als eine deutsche Vergleichsgruppe;
- ◆ vor allem im Dienstleistungsbereich und zwar insbesondere in Gastronomie und Handel unternehmerisch aktiv sind;
- ◆ in geringerem Maße in höher qualifizierten kaufmännischen Berufen tätig sind als eine deutsche Vergleichsgruppe;
- ◆ in stärkerem Maße aus der Arbeitslosigkeit kommen bzw. von Arbeitslosigkeit bedroht sind als eine deutsche Vergleichsgruppe;
- ◆ tendenziell größere Vorbehalte gegenüber Aus- und Weiterbildungsangeboten haben und sich in geringerem Maße an solchen Weiterbildungsangeboten beteiligen als eine deutsche Vergleichsgruppe;
- ◆ in der Regel über keine Erfahrungen mit Existenzgründerseminaren verfügen;
- ◆ für eine Weiterbildung motiviert werden können und bei der Motivationslage insbesondere Neugründung oder Sicherung des eigenen Unternehmens, Vorbereitung einer möglichen Expansion und steigende Anforderungen an den Unternehmer eine Rolle spielen dürften;
- ◆ wegen ihrer oft nicht stromlinienförmigen Bildungsbiographie im Vergleich zu ihren deutschen Kollegen/-innen tendenziell stärker auf flexible Weiterbildungsangebote angewiesen sind;
- ◆ vor allem folgende Weiterbildungshemmnisse aufweisen:
 - formales Bildungsniveau;
 - weniger „stromlinienförmige“ Bildungsbiographie und Negativerfahrungen im Bildungssystem;
 - „sprachliche Probleme“;
 - geringere Eindeutigkeit in der beruflichen Karriere- und Zukunftsplanung;
 - „Motivationsprobleme“;
 - geringere Plausibilität anonymer Angebotsstrukturen;
 - Fehlen von kontinuierlicher glaubwürdiger Weiterbildungsberatung, welche den Plausibilitätshorizont der Zielgruppe gebührend berücksichtigt.
- ◆ in der Regel über eine relativ gute alltagssprachliche Kompetenz im Türkischen verfügen;
- ◆ im Vergleich zu in der Türkei lebenden Existenzgründern/-innen geringere Lese- und Schreiberfahrungen und damit in der türkischen Sprache mehr Probleme im schriftlichen Ausdruck haben;
- ◆ in der Regel einen arbeitswelt- und berufsspezifischen Code im Türkischen nicht kennen, sich aber aneignen können;
- ◆ in Bezug auf ihr Herkunftsland über einschlägiges, wenngleich nicht immer berufsspezifisches, Handlungswissen verfügen;
- ◆ der sogenannten ersten Generation in der Regel experimentierfreudig sind und eine kurzfristige Unternehmensphilosophie haben, während die jüngeren oftmals eher sicherheitsorientiert sind und nach gesellschaftlicher Anerkennung streben;
- ◆ einen leichten Zugang zu türkischen Kunden bzw. Lieferanten haben;
- ◆ tendenziell gerne bereit sind, erfolgreiche Erfahrungen zu übernehmen.

Anlage 5:

Weitere Annahmen zu kulturspezifischen Handlungskompetenzen

Es ist davon auszugehen, dass italienische Arbeitnehmern/-innen und türkische Existenzgründer/-innen *in nuce* über spezifische Ressourcen verfügen, die entwickelt werden und dann für die Unternehmen interessante Handlungskompetenzen darstellen könnten. Benannt seien an dieser Stelle insbesondere:

- ◆ (fremd)sprachliche Kompetenz;
- ◆ Handlungskompetenz im Umgang mit italienischen und/oder türkischen Lieferanten und Kunden;
- ◆ allgemeine Handlungskompetenz zu flexiblen und auch unkonventionellen Lösungen;
- ◆ familiäre unternehmerische Traditionen und hieraus erwachsende „unternehmerische“ Handlungskompetenz ("spirito di imprenditorialità").

Es ist anzunehmen, dass deutsche Unternehmen oftmals:

- ◆ unter dem Stichwort „Sprachprobleme“ eine Fülle differenzierter kultureller und biographischer Erfahrungen der nichtdeutschen Arbeitnehmer/innen subsumieren, die für eine Personalentwicklung der Zielgruppe als hinderlich eingeschätzt, zumindest aber nicht hinreichend genutzt werden;
- ◆ unter dem Stichwort „der schwätzt auch schwäbisch“ vorhandene Unterschiede zwischen deutschen und nichtdeutschen Arbeitnehmern/innen nivellieren und daher auf die Förderung spezifischer Kompetenzen im Sinne einer an den Erfordernissen des Unternehmens und des/der einzelnen Mitarbeiters/in orientierten Personalentwicklung oftmals verzichten;
- ◆ die (fremd)sprachliche Kompetenz ihrer nichtdeutschen Mitarbeiter/innen überschätzen;
- ◆ die Notwendigkeit einer gezielten Förderung der (fremd)sprachlichen Kompetenz ihrer nichtdeutschen Mitarbeiter/innen unterschätzen;
- ◆ die interkulturelle Kompetenz ihrer nichtdeutschen Mitarbeiter/innen oftmals relativ ungezielt nutzen.



Anlage 6:

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In den synoptischen Tabellen haben wir eine Vielzahl von einzelnen Empfehlungen stichwortartig benannt. An dieser Stelle sollen noch einmal die wichtigsten aufgelistet werden:

- ◆ Die Weiterqualifizierung der Zielgruppe ist dringend angezeigt, da sie aufgrund der Alterszusammensetzung ein wichtiges Potential für den Arbeitsmarkt von morgen darstellen.
- ◆ Die aus Pendelbiographien und möglicherweise erfolglosen Rückwanderungsversuchen erwachsenen Erfahrungen sollten bei der Konzeptualisierung von Weiterbildungsangeboten inhaltlich und methodisch berücksichtigt werden.
- ◆ Die mögliche Verwertbarkeit von Weiterbildungsabschlüssen im Herkunftsland muss im Entscheidungsprozess und sollte nach Möglichkeit auch in der Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote Berücksichtigung finden.
- ◆ Bei einer Beteiligung des Arbeitgebers an den Weiterbildungskosten sollten faire Bedingungen ausgehandelt werden, die eine mögliche Rückwanderungsoption prinzipiell dem Kündigungsfall gleichstellt.
- ◆ Englische Sprachkenntnisse können kaum grundständig vermittelt werden. Wo Grundlagen vorhanden sind, könnte nach Bedarf vor allem für betriebswirtschaftliche Weiterbildungsangebote eine Vertiefung im Sinne von kaufmännischem Englisch unterstützt werden.
- ◆ Im Einzelfall sollte geprüft werden, ob fehlende Englischkenntnisse durch muttersprachliche Kenntnisse ersetzt werden können.
- ◆ Auffrischung und Vertiefung von Grundlagenwissen und Fertigkeiten in Mathematik (einschließlich Fachmathematik) sollten bei Vorbereitung und Begleitung von Weiterbildungsangeboten berücksichtigt werden.
- ◆ Entsprechendes gilt begrenzt für den Bereich physikalischen oder technischen Grundlagenwissens.
- ◆ Abbruchserfahrungen und Geschäftsaufgaben sollten im Weiterbildungsprozess aufgearbeitet werden.
- ◆ Die oftmals schwierigen Schulerfahrungen dieser Zielgruppe legen es nahe, die Bedeutung von praxisorientierten und nicht-schulischen Lernmethoden bei Planung, Ausgestaltung und Begleitung von Weiterbildungsangeboten besonders hervorzuheben.
- ◆ Die Beherrschung der deutschen Sprache ist generell ein wichtiges Aufnahmekriterium und Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss von Weiterbildungsangeboten. Hier sollte durch allgemeine sowie berufsspezifische Deutschkenntnisse die Grundlage für einen erfolgreichen Besuch der Weiterbildungsangebote gelegt werden.
- ◆ In einer vorbereitenden Maßnahme sollte das kontextadäquate Sprechen und der Umgang mit fachlichen Texten geübt sowie zielorientiertes Lesen und Schreiben trainiert werden.
- ◆ In begleitenden Maßnahmen sollte die kontextadäquate sprachliche Handlungskompetenz teilnehmerorientiert und praxisnah gefördert, erweitert und vertieft werden.
- ◆ Die Beherrschung der deutschen Sprache ist generell ein wichtiges Aufnahmekriterium und Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss von Weiterbildungsangeboten.
- ◆ Hier sollte durch allgemeine sowie berufsspezifische Deutschkenntnisse die Grundlage für einen erfolgreichen Besuch der Weiterbildungsangebote gelegt werden.
- ◆ In einer vorbereitenden Maßnahme sollte das kontextadäquate Sprechen und der Umgang mit fachlichen Texten geübt sowie zielorientiertes Lesen und Schreiben trainiert werden.
- ◆ In begleitenden Maßnahmen sollte die kontextadäquate sprachliche Handlungskompetenz teilnehmerorientiert und praxisnah gefördert, erweitert und vertieft werden.
- ◆ Bei der Zulassung zu weiterqualifizierenden Angeboten sollte die berufliche Erfahrung ggf. auch im Herkunftsland als Ersatz für fehlende formale Berufsbildungsabschlüsse stärker betont werden.
- ◆ Im Herkunftsland erworbene Berufsbefähigungsnachweise sollten berücksichtigt werden.
- ◆ Wo theoretische Kenntnisse fehlen, sollte geprüft und erprobt werden, wie und inwieweit der Transfer von vorhandenem berufspraktischem Erfahrungswissen in das geforderte theoretische Wissen geleistet werden kann.
- ◆ Das fachlich korrekte Sprechen sollte intensiv praxisnah trainiert werden.
- ◆ Der Zielgruppe sollte Gelegenheit gegeben werden, nach Bedarf ihren schriftlichen Ausdruck berufsorientiert zu verbessern.
- ◆ Die sprachlichen Anforderungen eines arbeitsweltadäquaten Codes sollten erhellert werden.
- ◆ Es sollte im Einzelfall geprüft werden, ob und inwieweit branchenfremde Berufserfahrungen berücksichtigt werden können.
- ◆ Vorbereitende und begleitende Maßnahmen sollten Existenzgründern mit branchenfremder Berufserfahrung ermöglichen, ggf. ihre beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen für den neuen Wirkungsbereich nutzbar zu machen.

- ◆ Existenzgründer sollten ermuntert und unterstützt werden, auch in innovative (handwerksähnliche) Dienstleistungsbereiche zu gehen bzw. zu investieren.
- ◆ Für Existenzgründer, die aus der Arbeitslosigkeit kommen, könnten vorbereitende Maßnahmen ggf. dazu dienen, "verschüttete" Kenntnisse, Fertigkeiten und Lerntechniken wieder aufzufrischen.
- ◆ Fehlende Vorerfahrungen bei der Zielgruppe erhöhen die Plausibilität und Notwendigkeit von vorbereitenden Maßnahmen.
- ◆ Die Weiterbildungsmotivation der Zielgruppe sollte durch geeignete Maßnahmen im Vorfeld gefördert werden. Eine besondere Rolle spielen hierbei sicherlich individuelle Erfolgsaussichten und der mögliche Nutzen für den einzelnen Lerner.
- ◆ Die Weiterbildungsmotivation kann durch solche Maßnahmen erhalten und gefördert werden, welche die individuellen Erfolgsaussichten des Weiterbildungsprozesses steigern.
- ◆ Die spezifische Motivationslage der Zielgruppe sollte in vorbereitenden und begleitenden Maßnahmen gebührend berücksichtigt werden.
- ◆ Vorbereitende und begleitende Maßnahmen sollten:
 - sich thematisch und methodisch eng an den Voraussetzungen und der Motivationslage der Zielgruppe orientieren;
 - eine kontinuierliche Weiterbildungsberatung gewährleisten;
 - das soziale Umfeld der Zielgruppe einbeziehen;
 - das Unternehmen von Arbeitnehmern als Gesprächspartner im Weiterbildungsprozess einbeziehen.
- ◆ Die muttersprachliche Kompetenz sollte von den Arbeitnehmern und ihren Unternehmen als berufsweltrelevante Ressource erkannt werden.
- ◆ An die muttersprachliche Kompetenz sollte angeknüpft werden; wenn sie arbeitsweltlich und berufsspezifisch vertieft und erweitert wird, kann sie eine verwertbare Schlüsselqualifikation darstellen.
- ◆ Kontextadäquates Kommunizieren, Lesen und Schreiben sollten trainiert, die Lexik fachsprachlich erweitert werden.
- ◆ Neben vorbereitenden und begleitenden Maßnahmen in Kursform und als Coaching könnte ein Kurzpraktikum im Herkunftsland eine geeignete Lernform darstellen.
- ◆ Das Handlungswissen über das Herkunftsland stellt eine zusätzliche Ressource dar, an die unbedingt angeknüpft werden sollte.
- ◆ Besonders für Existenzgründer stellt dieses Handlungswissen einen signifikanten unternehmerischen Vorteil dar.
- ◆ Die kulturspezifischen Handlungskompetenzen der italienischen Arbeitnehmer/-innen stellen für die Unternehmen eine Ressource dar, die aktiviert und professionalisiert werden sollte.
- ◆ Die kulturspezifischen Handlungskompetenzen stellen für die türkischen Existenzgründer/-innen einen entscheidenden Vorteil am Markt dar, wenn sie entsprechend aktiviert und professionalisiert werden.
- ◆ Weiterbildungsangebote sollten diese kulturspezifischen Kompetenzen inhaltlich und methodisch berücksichtigen und fördern.

