

***Interkulturelle Kompetenz – Grundlage für
Gewaltprävention und Integrationsförderung***

**Kerstin Bunte
Shérif Korodowou**

Aus: Erich Marks (Hrsg.):
Prävention & Integration
Ausgewählte Beiträge des 22. Deutschen Präventionstages
19. und 20. Juni 2017 in Hannover
Forum Verlag Godesberg GmbH 2018, Seite 155-172

978-3-942865-71-5 (Printausgabe)
978-3-942865-72-2 (eBook)

Kerstin Bunte, Shérif Korodowou
Visualisierung: Svenja Malinowski

Interkulturelle Kompetenz – Grundlage für Gewaltprävention und Integrationsförderung

1. Interkulturelle Kompetenz

- 1.1. Affe und Fisch
- 1.2. Aspekte Interkultureller Unterschiede
- 1.3. Stolpersteine in der Begegnung
- 1.4. Felder des Interkulturellen Lernens



2. Gewaltprävention und Integrationsförderung

- 2.1. Mitarbeiter/innen mit interkultureller Kompetenz
- 2.2. Gelungene Teambuilding in heterogenen Gruppen
- 2.3. Strukturelle Rahmenbedingungen im interkulturellen Kontext



3. Vision 2037: Gelungene Integration am Beispiel von Schule



Wofür wird Interkulturelle Kompetenz benötigt?

Welchen Zusammenhang gibt es zwischen Gewaltprävention und gelungener Integration?

Ist Interkulturelle Kompetenz hilfreich oder sogar notwendig, wenn Integrationsförderung das Ziel ist?

In dem vorliegenden Artikel wird der Zusammenhang zwischen den drei Aspekten Interkulturelle Kompetenz, Gewaltprävention und Integrationsförderung aufgezeigt.

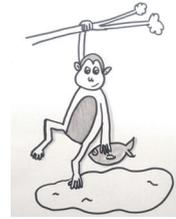
Im ersten Teil unseres Artikels wird die Interkulturelle Kompetenz mit den dazugehörigen Aspekten vorgestellt. Im zweiten Teil wird der Zusammenhang zwischen Gewaltprävention und Integration aufgezeigt. Abschließend wird eine Vision für gelungene Integration skizziert – hier am Beispiel von Schule.

1.1. Affe und Fisch

Als Einstieg in das Thema Interkulturelle Kompetenz ist die Frage: „Was macht der Affe mit dem Fisch?“

- Spielt der Affe mit dem Fisch?
- Hat der Affe Hunger und möchte den Fisch fressen?
- Wirft der Affe den Fisch zurück ins Wasser?

Was denken Sie?



Die richtige Antwort lautet: **Der Affe rettet den Fisch vor dem Ertrinken.**¹

Hier haben wir es mit einem Interkulturellen Konflikt zu tun. Der Affe macht sich Sorgen um den Fisch. Ihm selber würde es im Wasser nicht gut gehen. Er denkt, im Wasser ist es gefährlich für den Fisch. Ich hole den Fisch aus dem Wasser heraus, damit er nicht ertrinkt.

Doch die gut gemeinte Hilfe ist für den Fisch fatal. Der Affe konnte sich nicht in die Welt des Fisches hineinversetzen. Dazu kommt, dass beide nicht miteinander kommunizieren.

Beim Schreiben des Artikels gibt es eine Schwierigkeit: Von „den Deutschen“, „den Spaniern“ oder „den Kenianern“ zu sprechen, ist in vielen Situationen nicht hilfreich. Deutsch beispielsweise – mit einem deutschen Pass – ist der 85jährige, in Stuttgart geborene Rentner, genauso wie der Automechaniker, der in Afghanistan geboren wurde, wie die schwarze Busfahrerin, deren Eltern aus Kenia stammen, wie die alleinerziehende Mutter, die wie ihre Eltern und Großeltern in Duisburg geboren wurde.

Innerhalb jeder Gesellschaft gibt es eine große Spannweite an Unterschieden in Wertvorstellungen, Erziehungsvorstellungen, Jugendkultur; es gibt ältere Menschen, soziale Unterschiede, Bildungsunterschiede wie auch regionale Unterschiede. Trotzdem – betrachten wir die Mehrheit der Menschen, die in Deutschland sozialisiert sind mit der Mehrheit der Menschen, die beispielsweise in Spanien oder in Ghana leben – da lassen sich gemeinsame Tendenzen im Verhalten und in den Wertvorstellungen der Mehrheit der Menschen finden.

Im Folgenden sollen Kriterien vorgestellt werden, anhand derer erkennbar wird, ob ein interkultureller Kontext vorliegt oder nicht. Dabei ist es wichtig, jeden Moment zu reflektieren, dass lediglich Vermutungen angestellt werden, aber alles auch ganz anders gemeint sein kann. In jeder Gesellschaft gibt es Ausnahmen, die sich anders verhalten und leben als die Mehrheit der Gesellschaft.

Befindet man sich in einem interkulturellen Kontext, gibt es eine Reihe von Kriterien bzw. Kulturdimensionen, die eine Rolle im Miteinander spielen können. Die Kriterien dienen zur besseren Einschätzung; sie können einen Beitrag zu einer besseren und konfliktfreien Verständigung und der Vermeidung von Missverständnissen dienen.

¹ Nach der Idee von Dulabaum, Nina: Mediation: Das ABC, Die Kunst in Konflikten erfolgreich zu vermitteln, Weinheim, Basel 1998.

Aber nicht alle Unterschiede zwischen Menschen verschiedener Kulturen führen zu interkulturellen Missverständnissen oder Konflikten.

Zur Verdeutlichung hier einige Beispiele der Dimensionen kultureller Unterschiede:

1.2. Kriterien kultureller Unterschiede

Nähe und Distanz

Je nachdem wie und wo man aufgewachsen ist, kann der Abstand zwischen Menschen unterschiedlich wahrgenommen, empfunden und interpretiert werden.

In westlichen Ländern wird eher ein größerer Abstand zwischen Menschen bewahrt, die sich zum ersten Mal begegnen oder sich nicht kennen.



In anderen Regionen der Welt relativiert sich dieser Abstand. Raum wird dort anders genutzt. Menschen leben und bleiben dort dichter nebeneinander, meistens schlafen mehrere Kinder und Jugendliche in einem Zimmer.

Familienverständnis

Was unter einer Familie verstanden wird, kann kulturell sehr unterschiedlich geprägt sein. Während in Deutschland Familien eher aus Eltern und deren Kindern bestehen, gehören in vielen anderen Kulturkreisen (beispielsweise in arabischen und afrikanischen Kulturkreisen) auch Großonkel, Großtante, Cousins ersten und zweiten Grads zum engeren Familienkreis. Sie haben Rechte und Pflichten innerhalb des Familienlebens. Für pädagogische Fachkräfte beispielsweise sind die Entscheidungsstrukturen dieser Familien oft schwer zu durchschauen.



Rolle und Bedeutung der Familie

Im Zusammenhang mit der Schulpflicht kommt es bei einigen Familien nicht selten vor, dass Familienangelegenheiten Vorrang vor dem Schulbesuch haben.

In manchen Kulturkreisen wird es als selbstverständlich angesehen, wenn eine Cousine heiratet, dass die schulpflichtigen Verwandten an dem Tag nicht zur Schule gehen.



Nicht selten erleben Pädagoginnen und Pädagogen, dass Kinder von der Schule fern bleiben, weil sie für Ihre Eltern oder für andere Verwandte bei Behörden oder bei wichtigen Lieferungen zu Hause dolmetschen müssen.

Rollenverständnis

Welche Rolle, welchen Beruf jemand in der Gesellschaft hat, ist häufig kulturell geprägt. Ein Spannungsfeld in der pädagogischen Arbeit ist „die Rolle zwischen Mann und Frau“. Dieser Aspekt wird allerdings oft überbewertet. Fakt ist jedoch, dass Frauen in islamisch geprägten Kulturkreisen keine Rolle als Imam, sprich Vorbeterinnen, einnehmen können. Im weiteren Sinn fehlen in islamisch geprägten Kulturkreisen Frauen als Wissensvermittlerinnen in öffentlichen Institutionen. Gleichzeitig wird Frauen in anderen Rollen sehr viel Wertschätzung entgegengebracht. Zwischen Pädagoginnen und Jugendlichen, die neu nach Deutschland kommen, kommt es deshalb immer wieder zu Spannungen und Vorbehalten. Jugendliche aus den genannten Regionen sowie ihre Eltern brauchen häufig Zeit bzw. einen Prozess, in dem sie die Erfahrung machen, dass auch weibliche Personen die Rolle als Wissensvermittlerinnen vollständig und gut übernehmen können. Wie in jedem Lernfeld, geht dieser Prozess bei manchen Lernenden schneller als bei anderen.



Glaube und Glaubensätze

Zum Glauben: Die Ausübung des Glaubens bzw. der Religion hat Auswirkungen auf den kulturellen Alltag. Bei vielen Migrantinnen und Migranten ist festzustellen, dass Religion eine wichtigere Rolle in ihrem Leben spielt als bei der Mehrheitsgesellschaft der Deutschen.

Für einige Migrantinnen und Migranten ist es so, dass sie in ihrer Heimat viel verloren oder zurückgelassen haben. Einigen gibt die Ausübung ihres Glaubens einen Halt in der „Fremde“.

Glaubensätze hingegen sind Annahmen oder Überzeugungen, manchmal auch Redewendungen oder Redensarten, die Angehörige eines Kulturkreises verinnerlicht haben. Beispiele dafür sind:

Erst die Arbeit, dann das Vergnügen.

Der frühe Vogel fängt den Wurm.

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser.

In der Regel gehen die Menschen von der Richtigkeit ihrer Glaubenssätze aus und hinterfragen diese nicht. Aber wer sagt, dass es nicht auch möglich sein kann, erst zu feiern und dann zu arbeiten?



Essgewohnheiten

Was, wie und wann gegessen wird darüber gibt es in verschiedenen Kulturkreisen häufig unterschiedliche Gewohnheiten. In pädagogischen Einrichtungen (z.B. in betreuten Wohnheimen), in denen viele Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammen kommen, gibt es immer wieder Auseinandersetzungen rund um das Thema essen.



Wird mit Händen oder Messer und Gabel gegessen? Ist es möglich, noch um 22.00 Uhr zu kochen?

Kollektivismus versus Individualismus

In Gesellschaften, die eher „kollektivistisch“ geprägt sind, herrscht eine stärkere Wir-Orientierung. Hier wird das Interesse der Gruppe bzw. der Gemeinschaft als wichtiger betrachtet, als das Interesse der Einzelnen / des Einzelnen. In Gesellschaften, die eher „individualistisch“ geprägt sind, herrscht eine stärkere Ich-Orientierung vor. Das Interesse des Individuums steht im Vordergrund.



In Deutschland denken die Menschen in der Regel individualistisch. In asiatischen und afrikanischen Kulturkreisen beispielsweise hat die Gruppenzugehörigkeit eine viel größere Bedeutung. Entscheidungen werden dort eher im Sinne des Wohls der Gemeinschaft getroffen. Die Wünsche des Einzelnen / der Einzelnen werden oft selbstverständlich zurückgestellt, um Harmonie in der Gemeinschaft zu wahren

Zeitverständnis

Der Umgang mit der Zeit kann in unterschiedlichen Kulturen stark voneinander abweichen. In Deutschland ist es eher wichtig, pünktlich zu sein – zur exakt vereinbarten Zeit anzukommen.



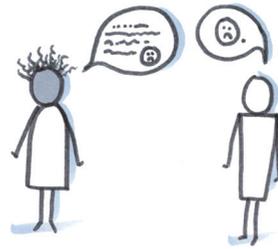
In vielen afrikanischen Ländern ist das ganz anders.

In Togo beispielsweise, warten Busse auf Menschen, während in Deutschland Menschen auf Busse warten und nicht Menschen auf Busse, wie in Deutschland. Erst, wenn alle Plätze im Bus belegt sind, wird in Togo losgefahren. Schon alleine aus

diesem Grund ist es gar nicht möglich, Gastgeberinnen und Gastgebern die genaue Ankunftszeit anzukündigen. Auch ist es üblich, sich mit Freunden, die man auf der Straße trifft zu unterhalten. Bin ich gerade auf dem Weg zu einer Verabredung, erzähle ich vielleicht, wen ich treffe und wir unterhalten uns auch über den gemeinsamen Freund. Beim Freund treffe ich dann eine halbe Stunde oder eine Stunde später ein als abgesprochen, ohne ein schlechtes Gewissen zu haben. Der Gastgeber hätte sich genauso verhalten. Einem zufällig getroffenen Freund zu sagen: „Ich habe keine Zeit jetzt, weil ich mit X verabredet bin!“ – wie man das eher in Deutschland tun würde – wäre unhöflich und für niemanden zu verstehen.

Direktheit oder Indirektheit

Wie werden Angelegenheiten angesprochen oder ausgedrückt? In Kulturen, in denen die Menschen Belange eher **direkt** ausdrücken, sprechen die Bewohner/innen üblicherweise kurz und sachlich. Absagen begründen sie nüchtern. Beispielsweise sagen sie: „Ich habe bereits die Werkstatt gefegt.“ „Ich möchte, dass alle Geräte sofort aufgeräumt werden.“



In Kulturen, in denen die Menschen Belange eher **indirekt** ausdrücken, wird vermieden, „nein“ zu sagen.

Im Allgemeinen sprechen sie Themen indirekt an. Die Nutzung von „ich“ wird vermieden. In ihren Schilderungen nutzen sie eher Bilder und Beschreibungen. Direkte Kritik wird als Aggression empfunden und ebenfalls vermieden. Indirekte Kritik wahrt das Gesicht der / des anderen. Beispielsweise sagen sie: „Die Werkstatt ist bereits gefegt.“ „Es wäre gut, wenn die Geräte beiseite geräumt werden.“

Der Vorwurf an die „indirekte“ Ausdrucksweise ist: Die Menschen drücken sich unklar bzw. nicht eindeutig aus und sie kommen nicht schnell auf den Punkt. Manchmal wird ihnen sogar vorgeworfen, unehrlich zu sein oder zu lügen. Der Vorwurf gegenüber der „direkten“ Ausdrucksweise dagegen ist: Die Menschen wirken unhöflich und unfreundlich.

Deutschland gehört zu den Kulturen, in denen eine sehr direkte Ausdrucksweise benutzt wird. Daher werden Deutsche von anderen Kulturen häufig als unhöflich wahrgenommen.

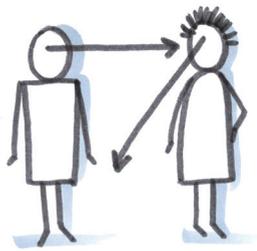
Blickkontakt

In einigen Gesellschaften wie in Deutschland gilt es als höflich, dem Gegenüber in die Augen zu schauen. In anderen Kulturkreisen wird direkter Blickkontakt als unhöflich angesehen und als unangenehm wahrgenommen.

In afrikanischen Ländern gilt es als Zeichen von Respekt, wenn ein Kind oder Jugendlicher in hierarchischen Kontexten auf den Boden schaut. In Deutschland beispielsweise

wird dieses „Wegschauen“ dagegen als unhöflich, desinteressiert oder sogar unehrlich bewertet. In Deutschland wird eher davon ausgegangen, dass es ein Zeichen von Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit ist, wenn ich dem Gegenüber in die Augen schaue.

Fehlinterpretationen beim Blickkontakt können zu Spannungen führen, die möglicherweise sowohl den Gesprächsverlauf wie auch den Kontakt insgesamt negativ beeinflussen.



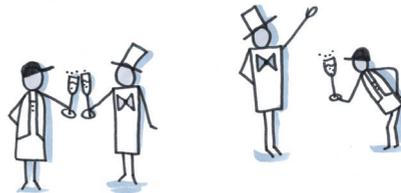
Starke oder geringe Machtdistanz

In unterschiedlichen Kulturen finden sich verschieden starke Abstufungen von hierarchischen Strukturen – die sogenannte Machtdistanz.

In einigen Kulturen ist diese Machtdistanz stark ausgeprägt: Hierarchien werden streng berücksichtigt. Jeder bemüht sich, seiner hierarchischen Stufe

entsprechend zu leben. Mitbestimmung ist kaum vorhanden. In Kulturen mit starker Machtdistanz gehört es sich beispielsweise nicht, einen Lehrer / eine Lehrerin zu kritisieren.

Anders ist es in Kulturen mit geringerer Machtdistanz. Hier wird versucht, Hierarchien eher flach zu halten. Der Mitbestimmung des Einzelnen wird Raum gegeben. So ist es auch möglich, einem Lehrer / einer Lehrerin kritische Rückmeldungen zu geben. In Deutschland ist eher eine geringe Machtdistanz vorzufinden; für Kinder und Eltern aus Kulturen mit stärkerer Machtdistanz kann das zu Verunsicherungen führen, weil pädagogische Fachkräfte sich in ihren Rollen nicht so verhalten, wie sie es von ihnen erwarten.



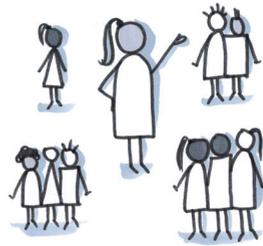
Bildungs- und Erziehungsvorstellungen

Häufig prallen die unterschiedlichen Erwartungen an Schulen aufeinander.

Aussagen wie „Sie interessieren sich kaum für die Bildung Ihrer Kinder“ seitens der Schule oder „Sie ist die Lehrerin und hat das Problem zu lösen. Nicht ich!“ seitens der Eltern mit Migrationshintergrund sind zu hören.

Dabei haben viele Familien mit anderen kulturellen Hintergründen Schwierigkeiten, das deutsche Bildungssystem zu überblicken.

Genauso schwer fällt es Schulen oft, diesen Familien das deutsche Bildungssystem so zu vermitteln, dass sie zur Kooperation gewonnen werden können.



Weitere Dimensionen im Zusammenhang mit interkulturellen Begegnungen sind zum Beispiel der „Umgang mit Emotionen“, der „Umgang mit Krankheit“, das „Lärmverständnis“, der Umgang mit „Körperkontakt“, die „Bedeutung der einzelnen Worte“, der „Umgang mit Geld“ und der „Ausdrucksweisen von Höflichkeit“.

1.3. Stolpersteine in der Begegnung

Erst das Zusammenspiel mehrerer Aspekte „Kriterien kultureller Unterschiede“ über einen längeren Zeitraum, kann erkennen lassen, dass Ursachen für Missverständnisse, Irritationen oder Ärger im interkulturellen Kontext stehen.

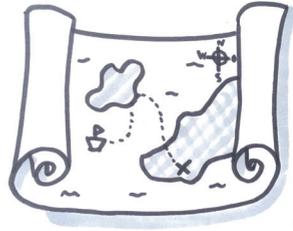
Denn immer wieder „stolpern“ Menschen in ihrem Umfeld über einzelne Aspekte, die sogenannten **Stolpersteine**, ohne dass gleich von interkulturellen Unterschieden gesprochen wird.

Z.B. ärgert sich die Lehrerin häufiger darüber, dass ein Schüler unregelmäßig zur Schule kommt, ohne im Blick zu haben, dass er für seine Familie dolmetscht und aus seiner Sicht die familiären Verpflichtungen „vorgehen“.

Umgekehrt wundert es den Schüler, dass die Lehrerin verärgert reagiert, wenn er im Unterricht fehlt, obwohl sie doch weiß, dass er bis jetzt der einzige in seiner Familie ist, der gut Deutsch sprechen kann.



Kulturen sind wie Landkarten oder Orientierungspläne. Wir teilen sie mit anderen Menschen einer Gruppe. Jede/r von uns hat eine ganze Mappe von ihnen bei sich. Sie leiten uns, oft ohne dass wir uns dessen bewusst sind. Mit dem Begriff „Kultur“ beschreiben wir die gemeinsamen Lebensweisen und Deutungsmuster einer Gruppe oder Lebenswelt.²



Kulturen sind

- Nicht statisch, sondern in Bewegung, also veränderbar.
- Nicht einheitlich, sondern zusammengesetzt.
- Nicht eindeutig, sondern mehrdeutig und widersprüchlich.

In jeder Gesellschaft gibt es eine Vielzahl von Kulturen. In manche Kulturen werden wir hineingeboren, anderen ordnen wir uns selber zu. Kulturelle Prägungen können nicht ohne weiteres abgeschüttelt werden. Hilfreich ist, sich ihrer bewusst zu machen und bewusst mit ihnen umzugehen. Und Kulturen prägen Menschen so wie umgekehrt Menschen Kulturen prägen.³

Ein **interkultureller Konflikt** liegt dann vor, wenn der Konflikt durch interkulturelle Unterschiede hervorgerufen wird oder der Konfliktverlauf stark durch die interkulturellen Unterschiede geprägt ist.

Zwei Menschen aus zwei unterschiedlichen Kulturkreisen können einen Streit haben, ohne dass es sich bei der Auseinandersetzung um einen interkulturellen Konflikt handelt. Erst nach der Bearbeitung eines Konfliktes kann gesagt werden, ob es sich bei dem Konflikt um einen interkulturellen Konflikt gehandelt hat oder nicht.

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Individuen und Gruppen anderer Kulturen erfolgreich und angemessen zu interagieren.

1.4. Felder des Interkulturellen Lernens

Interkulturelles Lernen ist der Lernprozess, der zu interkultureller Kompetenz führt. Zum Interkulturellen Lernen gehören vielfältige Themengebiete. Interkulturelles Lernen ist mehr als das Wissen über kulturelle Unterschiede wie Sitten, Essgewohnheiten oder Erziehung. Auch Kenntnisse über Migration, Asyl und Rassismus sind Bestandteil des Interkulturellen Lernens. Hier eine Übersicht über die Felder des Interkulturellen Lernens:

² Nach Materialien von Consolata Peyron und Ideen aus Trainings- und Methodenhandbuch, Arbeitskreis interkulturelles Lernen, DWW, 2001.

³ Nach Materialien von Consolata Peyron und Ideen aus Trainings- und Methodenhandbuch, Arbeitskreis interkulturelles Lernen, DWW, 2001.

Interkulturelle Unterschiede und Missverständnisse

- Bewusstsein und Kenntnisse über kulturelle Unterschiede und verschiedene Wertvorstellungen
- Umgang mit interkulturellen Missverständnissen
- Unterscheidung zwischen Rassismus und interkulturellen Unterschieden



Interkulturelle Erziehung/Öffnung

- Erziehung in verschiedenen kulturellen Kontexten
- Einbeziehung anderer Kulturen
- Lernen an Vorbildern



Interkulturelle Konfliktbearbeitung

- Interkulturelle Mediation
- Gewaltfreie Kommunikation
- Aktives Zuhören
- Haltung in der interkulturellen Konfliktbearbeitung



Sprache und Identität

- Mehrsprachigkeit
- Was ist meine Muttersprache
- Neue Sprache – neue Identität?



Religion

- religiöse Wertvorstellungen
- Gebote und Verbote
- Interreligiöser Dialog



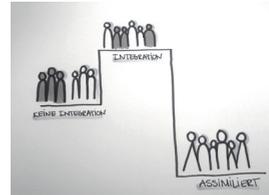
Migration und Asyl

- Formen von Migration
- Rechtlicher Status von Migranten/ Migrantinnen



Integration

- Stufen der Integration
- Integrationsprozesse
- Minderheit vs. Mehrheitsgesellschaft



Landeskunde

- Sozio-politische Lage
- Wirtschaftliche Lage
- Sitten und Gebräuche
- Gründe für Auswanderung



Rassismus und Vorurteile

- Eigener Rassismus und Vorurteile
- Rassismus und Vorurteile der Anderen
- Alltagsrassismus



Vielfalt und Gruppenbildung

- Räume für Unterschiede
- Neue (Arbeits-) Gruppen
- Gemeinsame Schicksale



Sich mit den Aspekten des Interkulturellen Lernens zu beschäftigen, erfordert zum einen Zeit als auch finanzielle Ressourcen.

Für einzelne Individuen oder Einrichtung kann es hilfreich / angemessen sein, Schwerpunktthemen festzulegen und einen Überblick zu haben, welche anderen Themen noch zum Interkulturellen Lernen gehören.

In unseren eintägigen Fortbildungen zu Interkultureller Kompetenz wird der Schwerpunkt auf kulturelle Unterschiede und Interkulturelle Konfliktbearbeitung gelegt. Ziel ist es dabei, das Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu wecken bzw. zu verstärken und Kenntnisse und Beispiele für ein gelungenes interkulturelles Miteinander zu erlangen.

In der dreitägigen Fortbildung geht es neben der Vertiefung der Themen in der Tagesfortbildung zusätzlich um die Lernfelder Integration, Rassismus und Gruppenbildung in heterogenen Settings. Ziel der dreitägigen Fortbildung ist, die verschiedenen Hintergründe der Schüler/innen bzw. des jeweiligen Klientels als eine bereichernde Vielfalt zu erfahren und gelungene Integration zu leben.

Der Kultureisberg

Die Aspekte bzw. Dimensionen der kulturellen Unterschiede ermöglichen uns zu erkennen, ob wir uns in einem interkulturellen Kontext befinden und/oder einen interkulturellen Konflikt haben oder nicht.

Der Kultureisberg ermöglicht darüber hinaus ein tieferes Verständnis für Interkulturelle Begegnungen. Im oberen, sichtbaren Teil des Kultureisbergs sind Sitten, Symbole und Rituale einer Kultur zu erkennen. Darunter verborgen ist die Schicht unterschiedlicher Wertvorstellungen und Normen. Unter diesen beiden Schichten gibt es eine noch tiefere Ebene, auf der alle

Menschen der Welt gleich sind, unabhängig von ihrer kulturellen Zugehörigkeit.

Diese tiefere Ebene beinhaltet Gefühle und Bedürfnisse. Gefühle wie Angst, Trauer, Ärger und Freude und Bedürfnisse wie Anerkennung, Wertschätzung, Zugehörigkeit und Sicherheit kennen und verbinden alle.

Während die sichtbare Ebene aus Symbolen und Ritualen und die unsichtbare Ebene aus Werten, Normen und Erziehungsvorstellungen die Unterschiede betonen, zeigt die unsichtbare tiefste Ebene aus Gefühlen und Bedürfnissen das auf, was alle Menschen verbindet.

Wenn es gelingt, dass Menschen sich auf der Ebene von Gefühlen und Bedürfnissen begegnen, steht das Verbindende im Vordergrund und für „Stolpersteine“, auch Konflikte, können gute Lösungen gefunden werden.



Durch die unterschiedlichen Methoden der Konfliktbearbeitung gelingt es, z.B. durch Unterstützung einer Mediatorin/eines Mediators, sich auf einer tieferen Ebene, der Gefühls- und Bedürfnisseebene zu begegnen. Hier kann ein tiefes Verständnis füreinander entwickelt werden, die Begegnung erfolgt auf Augenhöhe und die Unterschiede werden nicht als negativ, sondern vielmehr als Bereicherung empfunden. Denn nicht die (interkulturellen) Unterschiede sind das Problem, sondern der Umgang mit diesen Unterschieden.

2. Interkulturelle Kompetenz zur Gewaltprävention und Integrationsförderung

Im zweiten Kapitel dieses Artikels geht es darum, wie Aspekte der Interkulturellen Kompetenz gewaltpräventiv und integrationsfördernd wirken.

Für Gewaltprävention und die Förderung von Integration wird nicht nur Interkulturelle Kompetenz benötigt, doch sie ist ein wesentlicher Punkt. Im Folgenden wird gelungene Integration sowohl auf individueller als auch institutioneller und struktureller Ebene erläutert.

Integration erfordert ein gemeinsames Bemühen und Beiträge aller Akteur/innen (Zugewanderte, Einheimische, Politiker/innen, pädagogische Einrichtungen etc.).

Gelungene Integration erfordert ein Bemühen aller, aufeinander zuzugehen. In dieser Hinsicht ist die Interkulturelle Kompetenz eine notwendige Fähigkeit, um auf die Bedürfnisse der anderen eingehen zu können, sich den anderen anzunähern, sie abzuholen, wo sie stehen und mit ihnen an einem Strang zu ziehen.

Gewalt kann durch Interkulturelle Kompetenz vorgebeugt bzw. zumindest vermindert werden, wenn das Bedürfnis nach Zugehörigkeit, Sicherheit und Anerkennung bei allen Akteuren erfüllt wird. Oft ist Gewalt ein Ausdruck eines unbefriedigten Bedürfnisses.

In einem gelungenen Integrationsprozess fühlen sich alle Beteiligten gleichermaßen verantwortlich für das Wohlergehen aller.

2.1. Mitarbeiter/innen mit Interkultureller Kompetenz

Deshalb ist es wichtig und notwendig, dass Mitarbeiter/innen pädagogischer Einrichtungen über interkulturelles Wissen und interkulturelle Fähigkeiten – zumindest eine Grundkompetenz – verfügen.



Trennung von Bewertung und Beobachtung

(z.B. durch Gewaltfreie Kommunikation)

Die Aussage „der Affe hat den Fisch in der Hand“ ist eine Beobachtung, hingegen „der Affe will den Fisch fressen“ oder „der Affe möchte mit dem Fisch spielen“ sind Interpretationen oder Bewertungen. Oft berichten Menschen nicht, was sie beobachten, sondern wie sie das Gesehene interpretieren.

Allerdings haben wir ein anderes Bild vom Affen wenn, uns berichtet wird, dass er mit dem Fisch spielen möchte, als wenn wir hören, dass er den Fisch fressen will.

Besonders in interkulturellen Zusammenhängen gehen die meisten Interpretationen in die falsche Richtung. Schnell gehen wir bei Dingen, die wir nicht verstehen von einer negativen Bewertung aus.

Wertschätzende Haltung gegenüber allen

Die Wertschätzung ist eine wichtige Grundlage in der Beziehung zueinander. Besonders hilfreich ist sie in interkulturellen Settings, wo Missverständnisse schneller entstehen können. Ist Wertschätzung vorhanden, können Missverständnisse schneller ausgeräumt werden. Im Interkulturellen Kontext haben wir leider viel häufiger mit Abwertungen als mit Wertschätzung der Unterschiedlichkeit zu tun.



Suchhaltung

Lösungssuche ist in interkulturellen Konflikten meistens prozesshaft. Die hilfreiche Haltung nach dem Motto „wir suchen“ ist eine andere als „wir wissen“. Entsteht eine Lösung infolge des Prozesses, ist diese partizipativer als bei einer sofortigen Entscheidung.

Aushalten von Unsicherheiten und Widersprüchlichkeiten

Der interkulturelle Bereich ist voller Unsicherheiten und Widersprüche. Vieles, was bis jetzt für normal gehalten wurde, erweist sich plötzlich als nicht gegeben und soll hinterfragt oder sogar aufgegeben werden. Was macht einen unsicherer?

Reaktionen auf eigene Verhaltensweisen können sehr unterschiedlich erlebt werden. Was in der einen Situation sich als „richtig“ oder angemessenes Verhalten erweist, wird in der anderen Situation als „falsch“ oder unangemessen von anderen bewertet. Die Aussage eines schwarzen Jugendlichen zu seinem weißen Freund illustriert diese Ambivalenz: „Leo, vergiss, dass ich schwarz bin!“ (Gleichheit, Gleichberechtigung)... und „Leo, vergiss niemals, dass ich schwarz bin!“ (die Zugehörigkeit zu einer Minderheit und die Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Hautfarbe dürfen nicht geleugnet werden).

Jedes Verhalten hat seinen Sinn

Was sinnvoll ist und was nicht, kann kulturell geprägt sein und sehr unterschiedlich. So können viele Dinge / Entscheidungen, die seltsam erscheinen für einen anderen einen tieferen Sinn haben. Dieser Sinn kann eher verstanden werden, wenn es gelingt sich in den jeweiligen kulturellen Kontext hineinzusetzen. Aber selbst wenn es nicht möglich ist, die Handlungsweise des anderen zu verstehen, ist es eine große Hilfe für das Miteinander, Vertrauen zu haben, dass das Verhalten des anderen einen Sinn hat – auch wenn er mir noch verborgen ist.

Authentisch bleiben

Sich in einem anderen kulturellen Kontext zu bewegen, einen anderen kulturellen Kontext zu verstehen, hat nichts damit zu tun, die eigene Kultur aufzugeben. Versuchen Sie, sich nicht zu verstellen, damit Sie verstanden bzw., akzeptiert werden. Authentisch zu bleiben, heißt einerseits in seinem persönlichen und kulturellen Referenzrahmen zu bleiben. Andererseits ist es hilfreich, Bereitschaft zu signalisieren, sich in andere hinein zu fühlen, die andere Perspektive annehmen zu können und dabei die eigene Identität zu bewahren.

Eigene Bilder im Kopf hinterfragen

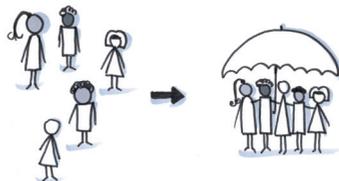
Wir alle haben Bilder über andere. Das ist völlig normal. Problematisch ist der Umgang mit diesen Bildern. Wie bereit sind wir, unsere Bilder im Kopf zu hinterfragen und gegebenenfalls zu korrigieren?

Hintergrundwissen über die Kultur

Es ist einem Menschen unmöglich, über alle Kulturen der Welt Bescheid zu wissen. Hilfreich ist jedoch, bestimmte Kenntnisse zu erlangen, über Menschen aus den Kulturkreisen, mit denen wir regelmäßig zu tun haben. Dabei ist es wichtig, Vorinformationen revidieren zu können.

2.2. Gelungene Teambuilding in heterogenen Gruppen

Gruppenbildung ist grundsätzlich ein wichtiger Baustein für die Vorbeugung von Gewalt und Mobbing. Wenn alle sich in einer Klasse wohl fühlen und jede ihren bzw. jeder seinen Platz hat, haben Gruppen in der Regel einen konstruktiveren und wertschätzenderen Umgang miteinander. Allerdings bildet sich keine Gruppe von selbst.



Es ist die Aufgabe der Klassenleitung / der Gruppenleitung, die Teambuilding in Gruppen aktiv zu initiieren.

In heterogenen Gruppen können zusätzlich zu den üblichen Ursachen von Konflikten auch Stolpersteine in der interkulturellen Begegnung oder übertragene Konflikte aus

den jeweiligen Herkunftsländern der Schülerinnen und Schülern das Zusammenleben erschweren. Deshalb ist es in heterogen zusammengesetzten Gruppen von noch größerer Bedeutung, der Teambildung einen wichtigen Stellenwert zu geben. Zu einer gelungenen Gruppenbildung gehören folgende Aspekte:

Methoden zum Kennenlernen und in Kontakt kommen:

Die Gruppenleitung bewirkt durch Bildung von unterschiedlich wechselnden Gruppen einen Beitrag zu einem angenehmen und konstruktiven Klima. Dadurch werden auch Ängste und Vorbehalte der Einzelnen abgebaut.

Jede / Jeder kommt mit jeder/jedem in Kontakt – durch Zufallsprinzip und häufig wechselnde Kleingruppen: Die Gruppenleitung hat im Blick, dass jede/r mit jedem/jeder zumindest zurechtkommt. Gruppenmitglieder müssen nicht die besten Freunde sein, sie sollen trotzdem in der Lage sein, respektvoll miteinander umzugehen.

Kooperatives Lernen ist eine hilfreiche Methode, wie wechselnde Gruppen regelmäßig in den Unterricht integriert werden können.

Kenntnisse über Gruppendynamik

In jeder Gruppen entsteht eine Dynamik. Gruppen durchlaufen Phasen, die der Gruppenleitung bewusst sein sollten. So kann er / sie zum passenden Zeitpunkt die Dynamik in eine konstruktive Richtung lenken.

Übungen zum Abbau von Vorurteilen

Durch Übungen erleben die Gruppenmitglieder, dass einige Bilder die sie haben, Bilder in ihren Köpfen sind, die nicht auf der Realität basieren und eventuell auch das Miteinander erschweren. Bilder können auch durch Übungen verändert bzw. neu betrachtet werden.

Übungen zur Kommunikation und Kooperation

Eine gute, konstruktive Kommunikation lässt sich üben. Durch wertschätzende Kommunikation können ungewöhnliche und unangenehme Situationen entspannt angesprochen werden. Absagen werden eher akzeptiert, wenn sie konstruktiv und wertschätzend mitgeteilt werden.

Vereinbarungen für eine gute Zusammenarbeit

Wünsche und Erwartungen aller Akteure sollten ausgedrückt und berücksichtigt werden. Gibt es eine Grundlage, hinter der alle stehen, wird diese nachhaltig sein. Hilfreich sind von allen getragene Vereinbarungen für die Zusammenarbeit, die regelmäßig überprüft werden.

2.3. Strukturelle Rahmenbedingungen

Begegnungsräume schaffen

Missverständnisse und Vorurteile können durch Begegnungen reduziert werden. Es ist wichtig, mehr Begegnungen von Menschen verschiedener Kulturen und / oder unterschiedlicher Wertvorstellungen zu initiieren. So können Clanbildungen und Parallelgesellschaften vorgebeugt werden.

Vorbilder einbeziehen

Vielen jungen Migrantinnen und Migranten fehlt es an Vorbildern. Meistens befinden sich diese weder Zuhause in den Familien, noch in den besuchten Einrichtungen. Eltern und Schule können sich jedoch auf die Suche nach Vorbildern für die Jugendlichen machen. Migranten, die sich in Deutschland wohl fühlen und eine angesehene Arbeit und Stellung in der Gesellschaft haben, können ihre positiven Erfahrungen auf andere wirken lassen.

Netzwerke mit kulturellen und religiösen Vereinen von Migranten / Migrantinnen aufbauen bzw. verstärken

In ihren kulturellen und / oder religiösen Vereinen verbringen viele Migrant/innen einen Großteil der Zeit. Diese Vereine verfügen über Erfahrungen und Kenntnisse, die den pädagogischen Einrichtungen zugute kommen können.

Festen anderer Kulturen und Religionen ritualisieren

Die Wertschätzung anderer Kulturen und Religionen kann Kontakte erleichtern und weitere Zugänge ermöglichen.

3. Vision 2037 für eine gelungene Integration am Beispiel von Schule

Das letzte Kapitel beinhaltet die Vision einer gelungenen Integration für das Jahr 2037. Wie soll die Gesellschaft in Deutschland in 20 Jahren aussehen?

Bei der Frage „Wie wollen wir zusammenleben?“ ist es notwendig zu wissen und zu vertrauen, dass der Umgang mit Vielfalt erlernt werden kann und für ein gelungenes Miteinander von allen erlernt werden soll.

Notwendig sind Räume für Begegnungen und ehrlicher Austausch zwischen Menschen verschiedener Kulturen. Für gelungene Integration und ein konstruktives Miteinander in der Gesellschaft ist Interkulturelle Kompetenz eine grundlegende Voraussetzung.

Es folgt ein Entwurf von Aspekten am Beispiel Schule, die auf struktureller und persönlicher Ebene eine Chance für gelungene Integration bieten.

In jeder Schule ist im Jahr 2037 Folgendes eine Selbstverständlichkeit:

Vielfalt wird von allen, Lehrer/innen, Mitarbeiter/innen, Eltern und Schüler/innen, eher als eine Bereicherung und nicht als eine Bedrohung angesehen.

Kulturelle Vielfalt spiegelt sich proportional zur Gesellschaft in allen Lebens- und Arbeitsbereichen wider. Z.B. haben mindestens 25% der Lehrer/innen und Erzieher/innen einen Migrationshintergrund.

Jede Schule hat eine Integrationsbeauftragte / einen Migrationsbeauftragten.

Alle Menschen, die in ihrem Beruf mit Migrant/innen zu tun haben sind mindestens drei Tage in interkultureller Kompetenz fortgebildet.

Proportional zur Gesellschaft sind in allen Schulformen Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund zu finden.

Jede einheimische Einrichtung / Institution hat mindestens eine Migrantenorganisation als festen Kooperationspartner.

Neue Strategien für die Erreichbarkeit von Eltern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind erworben.

Die ersten Elternabende finden mit Dolmetschern statt.

Feiertage aller Kulturen werden gefeiert.

Jeder (Lehrer/innen, Mitarbeiter/innen, Eltern und Schüler/innen) hat mindestens drei feste Freunde / Freundinnen aus anderen Kulturkreisen.



Inhalt

Vorwort des Herausgebers 7

I. Der 22. Deutsche Präventionstag im Überblick

Erich Marks, Karla Marks

Zusammenfassende Gesamtdarstellung des 22. Deutschen Präventionstages 9

Erich Marks

Herzlich willkommen zur jährlichen Präventionsvermessung in präventions-
hungrigen Zeiten – Deutscher Präventionstag 2017 in Hannover 45

Wiebke Steffen

Der Deutsche Präventionstag fordert die Bereitstellung von Fördermitteln
für Kommunale Präventionszentren 53

Wielant Machleidt

Integration als Kulturelle Adoleszenz! Eine neue Perspektive auf Integration 57

Rainer Strobl, Merle Graupner, Olaf Lobermeier

Evaluation des 22. Deutschen Präventionstages am 19. und 20. Juni 2017
in Hannover 65

II. Praxisbeispiele und Forschungsberichte

Philipp Basler, Helmut Heitmann, Thomas Martens, René Voigt

Integration junger Flüchtlinge. Das Projekt [ankommen] –
KiezSport mobil 115

Isabelle Brantl, Yvette Völschow, Margit Stein

Früh- und Zwangsehen: Implikationen für die europäische
Soziale Arbeit im Migrationskontext 125

Karin Bruckmüller

Schutz für Menschenhandelsopfer während der „Flüchtlingskrise“ 141

Kerstin Bunte, Shérif Korodowou

Interkulturelle Kompetenz – Grundlage für Gewaltprävention und
Integrationsförderung 155

<i>Michael Fichter Iff, Laura Elmiger</i> Zusammen sicher – Herausforderungen interkultureller Polizeiprävention mit Flüchtlingen	173
<i>Christian Grafl</i> Migration und Kriminalität in Österreich – Was wissen wir wirklich?	181
<i>Dieter Hermann</i> Die Integration von Migranten – ein brauchbares Präventionskonzept?	195
<i>Dieter Hermann, Christian Specht</i> Das Mannheimer Auditinstrument zur Förderung von Sicherheit und Lebensqualität – ein Konzept der rationalen Bewältigung von Herausforderungen	207
<i>Pushpa Islam</i> Frankfurter Modell gegen Extremismus	221
<i>Wulf Köpke</i> Innovative Formen polizeilicher Arbeit mit Migranten Das Hamburger Flüchtlingsprojekt „Vermittlung von Werten und Kriterien für sozialen und beruflichen Erfolg in Deutschland“	227
<i>Helmut Kury, Jördis Schüßler</i> Politische Forderungen im Rahmen einer „Flüchtlingspolitik“	237
<i>Andreas Mayer</i> Für ein gutes Zusammenleben – Herausforderungen der Zuwanderung für die Polizeiliche Kriminalprävention	255
<i>Grygorii Moshak</i> Beitrag des DPT zur internationalen Integration der Kriminalitätsprävention	263
<i>Hildegard Müller-Kohlenberg</i> Balu und Du – Welche Hilfen zur Integration bietet das Mentorenprogramm?	269
<i>Helmolt Rademacher</i> Interkulturelle Konflikte in der Einwanderungsgesellschaft	273
<i>Georg Ruhrmann</i> „Integration“ und (Des)Integration. Herausforderung für die politische Kommunikation	279

<i>Herbert Schubert</i> Sicherheitsaspekte der Unterbringung geflüchteter Menschen in Gemeinschaftsunterkünften	309
<i>Peter Sicking, Hartmut Denker</i> Lions-Quest „Zukunft in Vielfalt“ – Ein innovatives Fortbildungskonzept zur Vermittlung interkultureller Kompetenz.	323
<i>Stella Valentien</i> Bildungs- und Präventionsarbeit in Kindertageseinrichtungen mit Kindergarten <i>plus</i>	329
<i>Ulrich Wagner, Johannes Maaser</i> Integration als Prävention (religiös motivierter) extremistischer Gewalt	333
<i>Ohle Wrogemann</i> Traditionsgebundene muslimische Mädchen im Sportverein – Herausforderungen der Integration	339
<i>Eleonore Yassine-Sahyouni</i> Prävention ganzheitlich umsetzen – Hamburgs Konzept gegen religiös begründeten Extremismus und Muslimfeindlichkeit	351
III Autorinnen und Autoren	365