



Fachstelle

Interkulturelle Kompetenzentwicklung  
und Antidiskriminierung



# Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht

Schulungshandbuch für Trainerinnen und Trainer

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

## Impressum

### Herausgeber:

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung  
VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit  
Landwehrstr. 22  
80336 München



Tel.: +49 (0)89/52 03 32 33

Fax: +49 (0)89/41 90 27 27

www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung

### Autorin:

Tina Lachmayr

### Redaktion:

Ania Szymanska, Dr. Katrin Vogel

### Layout:

Bertram Sturm, www.bertramsturm.de

### Cover-Grafik:

oliv newton GmbH

© 2015, 2. überarbeitete Auflage

IQ Fachstelle „Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung“, VIA Bayern e.V.

Alle Inhalte sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur im Rahmen der „Interkulturellen Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht“ durch das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ verwendet werden.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



## Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>Durchführungshinweis</b>	<b>5</b>
<b>1. Einstieg, Begrüßung</b>	<b>6</b>
1.1 Übung: Soziometrische Aufstellung	6
1.2 Input: Definition Migrationshintergrund	7
<b>2. Asyl &amp; Flucht</b>	<b>8</b>
2.1 Übung: Push- und Pull-Faktoren	8
2.2 Input: Definition Push- und Pull-Faktoren	8
2.3 Input: Phasen und Hauptwanderungsmotive von Migration nach Deutschland	9
2.4 Input: Asylbewerber, Flüchtlinge usw. – Definitionen	10
2.5 Input: Flüchtlinge weltweit	11
2.6 Input: Das deutsche Asylrecht	12
2.7 Input: Ablauf eines Asylverfahrens	12
2.8 Input: Zahlen & Statistik zu Asyl und Flucht	14
<b>3. Interkulturelle Kompetenz</b>	<b>17</b>
3.1 Einstieg ins Thema	17
3.2 Input: Prozessmodell Interkulturelle Kompetenz	17
<b>4. Kultur</b>	<b>20</b>
4.1 Einstieg ins Thema	20
4.2 Input: Der Kulturbegriff	20
4.3 Übung: Kulturpyramide	22
4.4 Input: Diversity & Vielfalt	22
<b>5. Perspektivwechsel</b>	<b>24</b>
5.1 Übung: Albatros	25
5.2 Input: Perspektivvielfalt – Erfolgsfaktor in der interkulturellen Verständigung	26
5.3 Übung: Dreieck „Person–Situation–Kultur“	27
<b>6. Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung</b>	<b>28</b>
6.1 Übung: Migrationsspezifische Herausforderungen	28
6.2 Input: Zusammenfassung migrationsspezifischer Herausforderungen	29
<b>7. Interkulturelle Kommunikation</b>	<b>32</b>
7.1 Übung: Karussell	33
7.1.1 Input: Nonverbale und paraverbale interkulturelle Kommunikation	35
7.1.2 Input: Sach- und personenorientierte Kommunikation	36
7.1.3 Input: Direkte und indirekte Kommunikation	36
7.2 Sprachsensibel beraten	37
7.2.1 Übung: Checkliste sprachensible Beratung	37
7.2.2 Input: Ausgewählte Hilfestellungen zur sprachsensiblen Umgang	39
7.3 Empfehlungen in der interkulturellen Kommunikation	39
<b>8. Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung</b>	<b>40</b>
8.1 Input: Kulturkategorie „individualistisch – kollektivistisch“	40
8.2 Übung: „Critical Incident“ – Ein Praxisfall	43
<b>9. Ausgrenzung und Diskriminierung</b>	<b>45</b>
9.1 Übung: In der Mitte der Gesellschaft	46
9.2 Übung: „The danger of a single story“	48
<b>10. Transfer und Abschluss</b>	<b>49</b>
10.1 Übung: Transfer	49
10.2 Monitoring und Evaluation	49
<b>11. Anhang</b>	<b>50</b>
<b>12. Literatur</b>	<b>51</b>

## Vorwort

In Folge gewaltsamer Konflikte waren im Jahr 2014 laut UNHCR global knapp 60 Millionen Menschen auf der Flucht. Auch wenn die Mehrheit innerhalb des eigenen Landes und in Nachbarländern Aufnahme findet, wurden zwischen Januar und November 2015 im EASY-Registrierungssystem des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) fast 965 000 Asylsuchende registriert.

Damit Geflüchteten in Deutschland ein Neuanfang gelingen kann, muss ihnen der Einstieg in Beschäftigung bzw. in das Erwerbsleben ermöglicht werden. Dies erfordert zum einen den Abbau struktureller Hürden (etwa mit dem jeweiligen Status einhergehende Arbeitsverbote oder der nachrangige Arbeitsmarktzugang durch die Vorrangprüfung) und zum anderen die Erweiterung von interkultureller Kompetenz bei Beschäftigten, Mitarbeitenden, Berater\_innen und Führungskräften.

Gerade beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit spielen Arbeitsmarktakteure wie Agenturen für Arbeit und Jobcenter eine Schlüsselrolle. Fallmanager\_innen und Vermittlungsfachkräfte werden sich in der Beratungspraxis oder Vermittlungstätigkeit, d.h. im Kundenkontakt, in naher Zukunft vermehrt mit den spezifischen Problemlagen und mit den Kompetenzen von Asylsuchenden und Geflüchteten auseinandersetzen müssen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit beschlossen vor diesem Hintergrund unter anderem, bundesweit und flächendeckend Mitarbeitende in Arbeitsagenturen und Jobcentern fortzubilden: Sie sollen mit dem Schulungsangebot *Interkulturelle Grundsensibilisierung. Schwerpunkt Asyl & Flucht* darin unterstützt werden, auf die neuen Anforderungen in ihrer beruflichen Praxis reagieren zu können.

Da die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung über langjährige Erfahrung in der Konzeption, Durchführung und Begleitung von bedarfs- und zielgruppenspezifischen Trainings verfügt, wurde sie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragt, die *Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht* zu entwickeln. Sie baut auf dem von der IQ Fachstelle Diversity Management\* herausgegebenen Modulhandbuch *Grundlagen interkultureller Kompetenz für Jobcenter und Arbeitsagenturen* (2014; Autorin: Sabine Handschuck) auf, vermittelt darüber hinaus aber asyl-

und fluchtspezifische Themen. Das vorliegende Schulungshandbuch umfasst somit die (Lebens-)situation von Geflüchteten, den Ablauf des Asylverfahrens, aktuelle Zahlen sowie relevante Statistik und es stellt Hintergrundinformationen, Anregungen für Inputs, Anleitungen zur Durchführungen von Übungen und weitere Informationsquellen für Trainer\_innen bereit.

Die Fortbildung *Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht* wird auf der Grundlage dieses Schulungshandbuchs bundesweit von Trainerinnen und Trainern aus dem „Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ)“ in Arbeitsagenturen und Jobcentern durchgeführt.

Wir möchten uns bei allen bedanken, die zum Gelingen des Handbuches beigetragen und Ihre Expertise und Wissen zur Verfügung gestellt haben.

Martina Lachmayr, Leitung IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, VIA Bayern e.V.

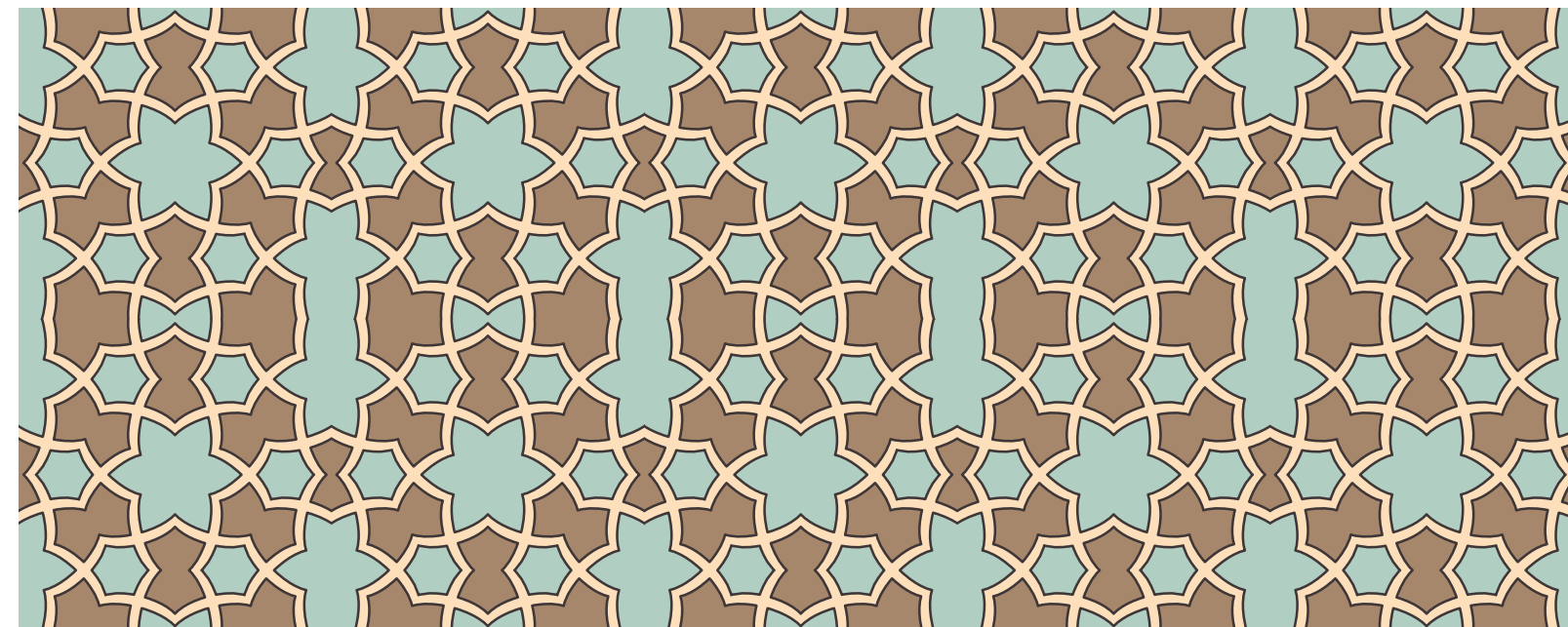
\* seit 2015: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

## Durchführungshinweis

Die abgebildeten Bausteine und Übungen bilden ein Grundgerüst für die Durchführung der Schulungen *Interkulturelle Grundsensibilisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht* in Jobcentern und Arbeitsagenturen. Nicht alle Übungen müssen durchgeführt werden. Zeitliche Rahmenbedingungen und das Vorwissen der Teilnehmenden sind bei der Durchführung zu berücksichtigen. Auch gilt es, das Angebot in der Tiefe oder im Umfang gegebenenfalls zu modifizieren, wenn die Durchführung in weitere Schulungen (z.B. zu arbeitsrechtlichen Themen) eingebettet ist.

Es wird davon ausgegangen, dass erfahrene und ausgebildete interkulturelle Trainerinnen und Trainer aus dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ das vorliegende Handbuch einsetzen und die Schulungen durchführen. Daher wurde teilweise auf ausführliche Trainerhinweise oder z.B. auf Grundlagen zur Steuerung von Gruppenprozessen verzichtet. Vor allem bei den angegebenen Übungen empfiehlt es sich, die Originalquellen zur Vorbereitung hinzuzuziehen.

Insgesamt ist von einer Schulungsdauer von 7 Stunden auszugehen. Pausenzeiten sind nicht ausgewiesen.



# 1. Einstieg, Begrüßung

## Das Gehirn will Ordnung haben

(Krishnamurti)

Zu Beginn eines Seminars haben Teilnehmer\_innen (TN) einen hohen Bedarf an Orientierung: Man will erst einmal wissen, mit wem man es zu tun hat, worum es inhaltlich gehen soll usw. Deswegen sind Kennenlern-Runden (in den unterschiedlichsten Varianten; Möglich ist auch die Kombination mit 1.1. Übung: Soziometrische Aufstellung (s.u.)) sowie die Vorstellung der Agenda feste Bestandteile vieler Seminare.

- Vorstellung der Trainer\_innen
- Klärung der Rahmenbedingungen
- Organisatorisches
- Inhalt des Seminars

Weiterführende Tipps zum Seminareinstieg:

[www.methodium.de/tag/seminareinstieg](http://www.methodium.de/tag/seminareinstieg)

Übung: Soziometrische Aufstellung	
Kurzbeschreibung	Die TN stellen sich anhand von Fragen nach ihrer und der Wanderungsgeschichte ihrer Familie auf.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die TN sind auf das Thema Migration eingestimmt.</li> <li>■ Sie reflektieren, dass Wanderung in allen Gesellschaften zur Alltagsnormalität gehört.</li> </ul>
Zeit	ca. 20 Minuten
Material	Ggf. Markierungspunkte (z.B.: „Ausland“, „im Bundesland des Veranstaltungsortes“, „in einem anderen Bundesland“, „in der Stadt Y“)
Durchführung	Die TN werden zu einer Aufstellung eingeladen. Anhand von Vorgaben stellen sie sich im Raum auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wer war schon einmal auf einem anderen Kontinent? (ja/nein)</li> <li>■ Wer hat schon einmal länger als 3 Monate im Ausland gelebt? (ja/nein)</li> <li>■ Wer ist im Ausland, im Bundesland X (Veranstaltungsort), in einem anderen Bundesland, in Stadt Y (wo die Dienststelle liegt) geboren?</li> <li>■ Wo ist ein Elternteil geboren?</li> </ul>
Alternativen	Falls beim Einstieg keine klassische Vorstellungsrunde gemacht wurde, können sich die TN zum „warm Werden“ zuerst zu allgemeinen Fragen aufstellen, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wer hatte heute eine längere Anreise als 30 Minuten? (Aufstellung in linke und rechte Ecke)</li> <li>■ Wer ist Tee- und wer ist Kaffeetrinker_in? (Aufstellung in linke und rechte Ecke)</li> </ul> Darauf folgen Fragen zu den TN: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wer kennt wen? (nahe zusammen stellen)</li> <li>■ Wer arbeitet mit wem eng zusammen? (nahe zusammen stellen)</li> <li>■ Wer ist aus welchem Haus? (nahe zusammen stellen)</li> </ul> Hier kann eine kurze Vorstellungsrunde mit ggf. Tätigkeit angeschlossen werden.
Auswertung	Bei jeder der Aufstellungen werden einige TN gebeten, ihren Standort zu erläutern, sodass nach Möglichkeit alle einmal zu Wort gekommen sind. Im Plenum wird die Definition „Menschen mit Migrationshintergrund“ eingeführt.

### 1.2. Input: Definition Migrationshintergrund

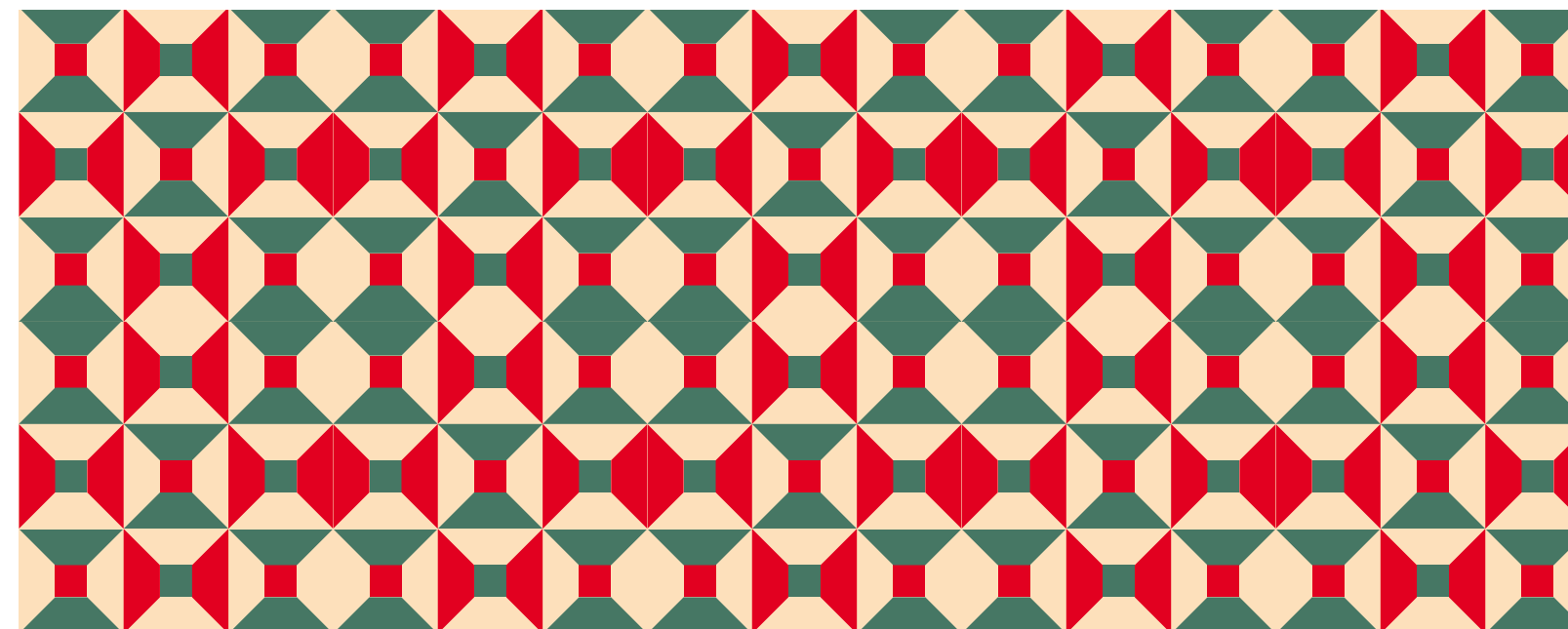
Zu den Menschen mit Migrationshintergrund (im weiteren Sinn) zählen nach der Definition im Mikrozensus von 2014 „alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt 2014, S. 6).

Diese Definition und die damit verbundenen Zuschreibungen sind nicht unumstritten und bedürfen einer sensiblen Verwendung. So identifizieren sich z.B. in Deutschland Geborene möglicherweise nicht vorrangig als Personen mit Migrationshintergrund und wünschen sich dementsprechend, als Deutsche wahrge-

nommen zu werden. Hinzu kommt, dass bei der Erhebung des Migrationshintergrunds sensible Daten abgefragt werden, die über die befragte Person selbst hinausgehen.

Bei der Bundesagentur für Arbeit wird der Migrationshintergrund gem. § 6 der Erhebungsverordnung (MighEV) folgendermaßen erhoben:

- keine deutsche Staatsangehörigkeit oder
- der Geburtsort liegt außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erfolgte nach 1949 oder
- der Geburtsort mind. eines Elternteiles liegt außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland und eine Zuwanderung dieses Elternteiles erfolgte in das heutige Gebiet der BRD nach 1949.





## 2. Asyl & Flucht

### Hinweis für Trainer\_innen:

Der folgende Teil beinhaltet viele Fachinformationen zum Thema Asyl und Flucht. Gerade deshalb ist eine Aktivierung der TN und v.a. die Möglichkeit eines persönlichen „Hineinversetzens“ in die Situation empfehlenswert. Gegebenenfalls müssen Statistiken immer wieder aktualisiert werden. Findet die Grundsensibilisierung in Kombination mit dem IvAF Netzwerk statt, müssen spezifische Inhalte (wie etwa das Asylverfahren) weniger ausführlich behandelt werden. Dies gilt ebenfalls, wenn im Vorfeld von der Bundesagentur für Arbeit ein entsprechendes Einstiegsmodul zum Thema Asyl und Flucht angeboten wurde (dies trifft v.a. bei Agenturen für Arbeit zu). Im Vorfeld der Schulung ist von Seiten des Trainers/der Trainerin stets abzuklären, welche Schulungsangebote die TN bereits erhielten bzw. noch erhalten werden.

### 2.1. Übung: Push- und Pull-Faktoren

Kurzbeschreibung	Die TN erarbeiten in Kleingruppen Flucht- und Wanderungsmotive und setzen sich persönlich mit der Thematik auseinander.
Ziele	Auseinandersetzung mit den vielfältigen Motiven und Ursachen von Migration
Zeit	ca. 20 Minuten
Material	Kärtchen, Stifte
Durchführung	Die TN erarbeiten in Kleingruppen: 1. Was könnte Sie dazu bewegen Ihren gewohnten Lebensort langfristig zu verlassen? 2. Warum würden Sie als Auswanderungsland ein bestimmtes Land wählen? Ergebnisse werden auf Kärtchen notiert (am besten zweifarbig) und im Plenum vorgestellt.
Auswertung	Die Seminarleitung stellt Push- und Pull-Faktoren vor.

### 2.2. Input: Definition Push- und Pull-Faktoren

Als Push-Faktoren werden Gründe bezeichnet, die Menschen dazu bewegen können, ihr Geburtsland zu verlassen. Zum Beispiel:

#### Ökonomie

- Arbeitslosigkeit
- Armut, geringes Einkommen, prekäre Lebensverhältnisse
- Hohe Steuern
- Enteignung
- Hohe Lebenshaltungskosten

#### Politik

- Verfolgung
- Unterdrückung
- Krieg, politische Unruhen
- Einschränkung der Denk- und Religionsfreiheit
- Diskriminierung

#### Natur-, Klima- und Umweltkatastrophen

- Überschwemmungen
- Erdbeben, Erdstöße
- Vulkanausbrüche
- Ansteigen des Meeresspiegels
- Dürren

#### Verknappung von Naturressourcen

- Abnahme der Bodenfruchtbarkeit und der Tragfähigkeit
- Abnahme der Verfügbarkeit von „freien“ tierischen Ressourcen (Wild, Fisch, Krustentiere)

#### Demographische Probleme

- Landknappheit
- Überbevölkerung

Als Pull-Faktoren werden Gründe bezeichnet, die Menschen dazu bewegen können, in ein bestimmtes Land einzuwandern zu wollen. Nicht nur negative Bedingungen im Heimatland führen zur Migration. Menschen

können sich auch von bestimmten Gegebenheiten „angezogen“ fühlen. Zum Beispiel:

#### Ökonomie

- Hochkonjunktur
- Gute Verdienstmöglichkeiten/viele Jobangebote
- Wirtschaftsförderprogramme
- Wirtschaftliche Unabhängigkeit

#### Politik

- Günstige Einwanderungsgesetze/Möglichkeit des Familiennachzugs
- Möglichkeit illegaler Einwanderung
- Anerkennung der Einwanderer als Innovationspotential
- Rechtssicherheit
- Frieden

#### Gesellschaft

- Sicherheit
- Gute Wohnmöglichkeiten
- Hohe Toleranz (z.B.: religiöse, sexuelle)
- Gute Bildungsmöglichkeiten
- Funktionierendes Gesundheitssystem
- Breites Dienstleistungs-, Kultur- und Freizeitangebot

#### Natur & Umwelt

- Günstige klimatische Bedingungen
- Vorhandene Ressourcen

#### Demographie

- Ausreichendes Flächenangebot
- Durch den demographischen Wandel bedingter Arbeitskräftemangel

### 2.3. Input: Phasen und Hauptwanderungsmotive von Migration nach Deutschland

Im Anschluss an die Übung (2.1.) und die Definition der Push- und Pull-Faktoren (2.2.) werden die Phasen der Einwanderungsgeschichte in Deutschland kurz erläutert.

Der größte Teil der Einwanderer in Deutschland kam:

- mittels Anwerbeabkommen als sogenannte „Gastarbeiter“ (1955 bis 1973),
- durch den Familiennachzug zu bereits in Deutschland lebenden Ausländer\_innen (vor allem zwischen 1973 und 1985, aber auch bis heute),
- als Asylbewerber\_innen (Ende der 1980er und Anfang der 1990er Jahre),
- als (Spät-)Aussiedler\_innen und (vor allem zwischen 1987 und 1999)

- aktuell als Bürger der Europäischen Union im Zuge der Freizügigkeit.

Seit 2010 wird ein starker Anstieg der Zuwanderung verzeichnet.

#### Aktuelle Zahlen

- Derzeit liegt der Ausländeranteil (d.h. Personen mit einem nicht-deutschen Pass) bei etwa 9%.
- Menschen mit Migrationshintergrund machen 20% der Gesamtbevölkerung aus, d.h. jeder fünfte Einwohner hat Migrationshintergrund – bei Kindern unter zehn Jahren liegt dieser Anteil bereits bei etwa einem Drittel.
- Von allen Menschen mit Migrationshintergrund (d.h. Personen mit und ohne eigene Migrationserfahrung) stammen laut Mikrozensus 2013 17,6% aus der Türkei, 9,6% aus Polen, 7,5% aus der Russischen Föderation und 5,7% aus Kasachstan. Rund 70% der Menschen mit eigener Migrationserfahrung kommen aus europäischen Ländern (inkl. Türkei), knapp 37% aus EU-Mitgliedsstaaten (Statistisches Bundesamt 2014).
- Mehr als die Hälfte der zwischen Januar und Ende November 2015 gestellten Erstanträge auf Asyl entfällt auf Syrien (33,8%), Albanien (13,3%) und den Kosovo (8,4%) (s. auch Grafik S. 14)
- Durch den Anstieg der Zuzugszahlen bei in etwa gleichbleibender Zahl der Fortzüge ergab sich 2014 ein Wanderungssaldo von 550 000 (Stand 2014).
- Viele Jahre lang war die Familienzusammenführung der häufigste Aufenthaltszweck. 2014 hat sich dies gewandelt. Aufgrund der enorm gestiegenen Flüchtlingsbewegungen ist nun die Beantragung von Asyl der häufigste Aufenthaltszweck.
- 2014 bekamen knapp 120 000 Personen einen Aufenthaltstitel für die Zeit des Asylverfahrens, etwa 45 000 erhielten einen Schutzstatus und knapp 30 000 Personen erhielten eine Duldung.
- Die zweitgrößte Gruppe kommt im Rahmen des sogenannten Familiennachzugs nach Deutschland (64 000). Dabei handelt es sich um Familienmitglieder, die bereits in Deutschland lebende Verwandte haben.
- Auf Platz 3 steht die Einreise zum Zweck der Ausbildung, z. B. in Form eines Austauschjahres in der Schule, eines Hochschulstudiums oder einer beruflichen Ausbildung (58 000).
- Erst auf Platz 4 kommt die Arbeit. Im Jahr 2014 kamen ungefähr 40 000 Drittstaatsangehörige neu nach Deutschland, die ein Visum zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit erhielten.

## 2.4. Input: Asylbewerber, Flüchtlinge usw. – Definitionen

Im Folgenden werden die wichtigsten Definitionen im Asyl und Flüchtlingsbereich eingeführt und vorgestellt:

Asylsuchende / Asylbewerber/ innen	<p>...befinden sich in einem laufenden Asylverfahren.</p> <p>Nach der Registrierung, der Gesundheitsuntersuchung und i.R. der Aufnahme des Asylantrages werden Asylbewerber_innen von der Erstaufnahmeeinrichtung auf Asylbewerberunterkünfte in ganz Deutschland verteilt. Bis zum Abschluss des Asylverfahrens müssen sie (in der Regel) hier wohnen bleiben. Den von der Behörde festgelegten Bereich (z.B. Regierungsbezirk, Bundesland) dürfen Asylsuchende nur mit Genehmigung verlassen (Residenzpflicht). Die Residenzpflicht ist seit 1. Januar 2015 gelockert worden und erlischt z.T. nach 3-monatigem Aufenthalt (gilt jedoch weiterhin, solange Asylsuchende in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen sowie bei drohender Abschiebung und weiteren Ausnahmen).</p> <p>In den ersten drei Monaten ist das Arbeiten verboten (gilt ab dem Zeitpunkt der Asylantragstellung), danach stark eingeschränkt. Während sie in der Erstaufnahmeeinrichtung sind, dürfen sie prinzipiell nicht arbeiten. Der Verbleib in einer Erstaufnahmeeinrichtung ist seit dem 24. Oktober 2015 auf bis zu 6 Monate ausgeweitet worden. Eine Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung kann von der Ausländerbehörde erteilt werden. Dazu ist die Zustimmung der Agentur für Arbeit erforderlich. Geprüft wird, ob die Stelle auch mit anderen arbeitssuchend gemeldeten Personen besetzt werden kann, die einen vorrangigen Arbeitsmarktzugang haben (z.B. Deutsche, EU Bürger_innen). Zudem wird eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt. Nach 15-monatigem Aufenthalt entfällt die Vorrangprüfung (gilt ab dem Zeitpunkt der Asylantragstellung). In Ausnahmefällen ist eine Zustimmung der Arbeitsagentur nicht erforderlich (z.B. bei der Ausnahme einer Berufsausbildung, Praktika zu Weiterbildungszwecken, Freiwilligendienst oder die Arbeitsaufnahme von Hochqualifizierten), dies ist jedoch einzelfallabhängig.</p> <p>Für Asylbewerber_innen aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten, die ab dem 1. September 2015 einen Asylantrag gestellt haben, wurde ein Beschäftigungsverbot eingeführt.</p> <p>Asylbewerber_innen erhalten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG). In den ersten 15 Monaten ist dies eine Grundversorgung, Kürzungsmöglichkeiten sind möglich. In Erstaufnahmeeinrichtungen sollen seit Inkrafttreten des sog. „Asylverfahrenbeschleunigungsgesetzes“ nur noch Sachleistungen ausgegeben werden. Eine Teilnahme an Integrationskursen ist nach freien Plätzen für Asylsuchende mit „guter Bleibeperspektive“ möglich.</p>
Asylberechtigte	<p>...wurden im Asylverfahren nach Art. 16 a des Grundgesetzes anerkannt. Sie erhalten zunächst eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre. Sofern die Anerkennung nicht widerrufen wird, erhalten sie danach eine Niederlassungserlaubnis.</p> <p>Sie haben einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang, erhalten Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes wie Innländer.</p>
Flüchtling	<p>Ein Flüchtling im engeren Sinne ist jemand, der als GFK-Flüchtling anerkannt wurde. Wenn in den Medien und der öffentlichen Diskussion von Flüchtlingen gesprochen wird, sind zumeist auch Asylsuchende und Geduldete gemeint.</p> <p>Die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) ist die wichtigste völkerrechtliche Vereinbarung darüber, wer als Flüchtling anerkannt wird und damit international Schutz genießt. Sie stammt aus dem Jahr 1951. Weit über 100 Staaten, auch Deutschland, haben sie unterzeichnet. Im deutschen Aufenthaltsrecht ist festgelegt, dass niemand abgeschoben werden darf, der die Flüchtlingsdefinition der GFK erfüllt. Dies ist jemand, „der sich aus der begründeten Furcht vor Verfolgung aus Gründen der Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen einer politischen Überzeugung außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will; oder der sich als staatenlos infolge solcher Ereignisse außerhalb des Landes befindet, in welchem er seinen gewöhnlichen Aufenthalt hatte, und nicht dorthin zurückkehren kann oder wegen der erwähnten Befürchtungen nicht dorthin zurückkehren will“ (UNHCR 1967, S. 2).</p> <p><b>Hinweis für Trainer_innen:</b> Da das Suffix -ing (bei Flüchtling) ursprünglich eine Verkleinerungsform (ein sogenannter Diminutiv) ohne negative Nebenbedeutung beinhaltet, wird immer häufiger „Geflüchtete“ oder „geflüchtete Menschen“ verwendet.</p>
GFK-Flüchtlinge	<p>Als GFK- oder Konventionsflüchtlinge bezeichnet man Menschen, die auf der Grundlage der Genfer Flüchtlingskonvention nach § 60 Abs. 1 AufenthG anerkannt werden. GFK-Flüchtlinge erhalten wie Asylberechtigte weitgehende soziale Rechte und eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre. Danach wird die Asylanerkennung noch einmal überprüft. Wird kein Widerruf eingeleitet, erhalten sie eine Niederlassungserlaubnis.</p>
Binnenflüchtlinge	<p>Intern Vertriebene (auch: Binnenvertriebene, Binnenflüchtlinge oder aus dem Englischen internally displaced people/IDPs) sind Personen, die gewaltsam aus ihrer angestammten und rechtmäßigen Heimat vertrieben wurden, bei ihrer Flucht – im Unterschied zu Flüchtlingen im rechtlichen Sinn – keine Staatsgrenze überschritten haben und im eigenen Land verblieben sind. Gründe für diese interne Vertreibung sind bewaffnete Konflikte, Gewalt, Menschenrechtsverletzungen und Naturkatastrophen.</p>

Duldung, „Geduldete“	<p>Die Duldung ist eine Bescheinigung darüber, dass die Abschiebung vorerst nicht vollzogen wird. Eine Duldung erhält, wer Deutschland verlassen muss, aber (noch) nicht abgeschoben werden kann, beispielsweise weil kein Pass vorliegt, wegen einer Erkrankung oder weil es keinen Weg gibt, eine Kriegsregion anzufliessen. In Deutschland leben rund 87 000 geduldete Menschen (Stand 2014).</p> <p>Der Arbeitsmarktzugang ist unter den gleichen Voraussetzungen wie bei Asylbewerber_innen geregelt (wird aber entzogen z.B. bei Vereitelung von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen). Sie erhalten Leistungen wie bei Asylbewerber_innen, mit Möglichkeiten zur Verschärfung von Kürzungen. Der Zugang zu Integrationskursen und berufsbezogener Sprachförderung ist wie bei Asylbewerber_innen geregelt (nach freien Plätzen und nur mit „guter Bleibeperspektive“).</p>
----------------------	--

## 2.5. Input: Flüchtlinge weltweit

Ende 2014 waren weltweit:

- 59,5 Millionen Menschen auf der Flucht,
- darunter 38,2 Millionen als Binnenflüchtlinge.
- 13,9 Millionen kamen 2014 neu hinzu.
- 49% sind Frauen und 51% sind jünger als 18 Jahre.

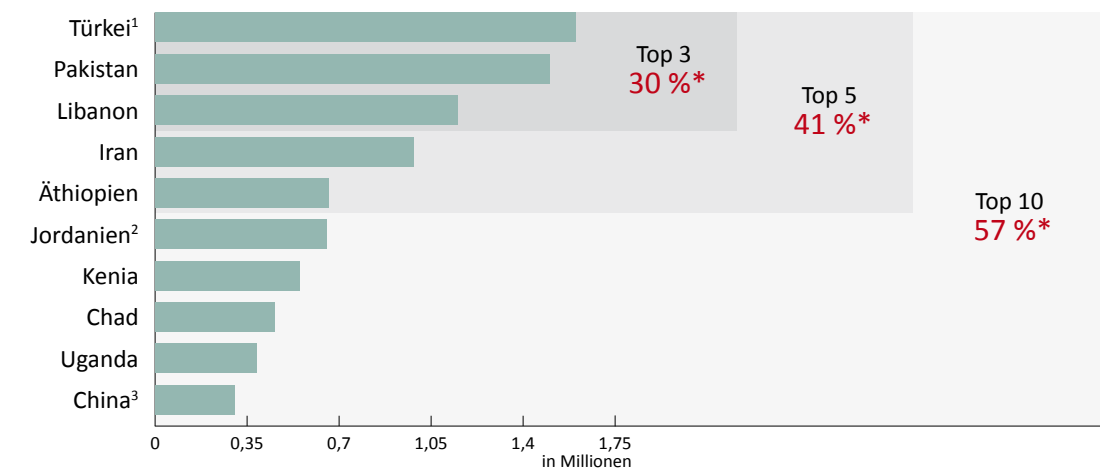
Die Hauptaufnahmeländer sind:

- Türkei (1,6 Mio.)
- Pakistan (1,5 Mio.)
- Libanon (1,15 Mio.)
- Islamische Republik Iran (982 000)
- Äthiopien (659 500)
- Jordanien (654 100)
- 86 % aller Flüchtlinge fanden Zuflucht in sog. „Entwicklungsländern“.

Mehr als 53% aller Flüchtlinge kommen aus:

- Syrische Arabische Republik (3,88 Millionen)
- Afghanistan (2,59 Millionen)
- Somalia (1,11 Millionen)

### Major refugee-hosting countries (Ende 2014)



\* Anteil an der globalen Anzahl von Flüchtlingen zum Ende des Jahres 2014

<sup>1</sup> Die Angabe über syrische Flüchtlinge in der Türkei beruht auf einer Schätzung der Regierung.

<sup>2</sup> Enthalten in dieser Angabe sind 29 300 irakische Flüchtlinge, die vom UNHCR in Jordanien registriert wurden.

Nach Schätzungen der Regierung beläuft sich die Zahl irakischer Flüchtlinge in Jordanien auf 400 000 Personen (Stand: Ende März 2015). Darin eingeschlossen sind Flüchtlinge und Iraker, die in andere Kategorien fallen.

<sup>3</sup> Die 300 000 vietnamesischen Flüchtlinge sind gut integriert und stehen unter dem Schutz der chinesischen Regierung.

Quelle: UNHCR 2015, S. 12

## 2.6. Input: Das deutsche Asylrecht

Deutschland ist eines der wenigen Länder, in dem das Recht auf Asyl in der Verfassung festgeschrieben ist (Art. 16a GG). Es ist das einzige Grundrecht, das nur Ausländer\_innen zusteht.

Das Recht auf Asyl im Grundgesetz wurde 1993 mit dem sogenannten Asylkompromiss stark eingeschränkt. Das Grundrecht auf Asyl hat seither in der Praxis an Bedeutung verloren und ist vom EU-Recht abgelöst, das maßgeblich auf der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 fußt. Seit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags 1999 liegt Asyl- beziehungsweise Flüchtlingsrecht im Zuständigkeitsbereich der Europäischen Union.

Das EU-Recht berücksichtigt jedoch weiterhin viele nationale asylrechtliche Regelungen und Entwicklungen. Die sogenannten Dublin-Verordnungen legen seit 2003 fest, dass grundsätzlich der Mitgliedstaat für die Prüfung des Asylantrags zuständig ist, über den die Einreise in das EU-Gebiet stattgefunden hat („Verursacherprinzip“).

Theoretisch heißt das für Deutschland, dass es nur dann für die Prüfung der Asylanträge zuständig ist, wenn die Asylsuchenden per Flugzeug nach Deutschland einreisen, was in den meisten Fällen ein Visum voraussetzt. Hinzu kommt, dass einige Länder außerhalb der EU als „sichere Drittstaaten“ definiert sind. Für die Bearbeitung von Asylanträgen ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig. Hier wird zunächst geprüft, ob Deutschland für ein Asylverfahren zuständig ist: Fällt die Person unter die Dublin-Verordnung, weil sie nachweislich über ein anderes EU-Land eingereist ist, wird der Antrag inhaltlich nicht geprüft und die Person „rücküberstellt“.

## 2.7. Input: Ablauf eines Asylverfahrens

Der nachfolgende Text ist der Broschüre des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (2014) *Ablauf des deutschen Asylverfahrens. Antragstellung – Entscheidung – Folgen der Entscheidung* entnommen:

„In Deutschland kann ein Asylantrag nur beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (kurz: Bundesamt) gestellt werden. Äußert ein Schutzsuchender das Anliegen, einen Asylantrag zu stellen, wird er an die nächstgelegene Aufnahmeeinrichtung des jeweiligen Bundeslandes verwiesen. Die Erstverteilung erfolgt auf der Grundlage der Herkunftsländerzuständigkeit und eines Quotensystems („Königsteiner Schlüssels“), der eine Verteilung auf alle Bundesländer vorsieht.

Nachdem das zuständige Bundesland ermittelt ist, meldet sich der Schutzsuchende bei der zuständigen Aufnahmeeinrichtung. Die Aufnahmeeinrichtung kümmert

sich um seine Unterbringung, versorgt ihn und informiert die nächstgelegene Außenstelle des Bundesamts. Minderjährige Schutzsuchende, die ohne Begleitung eines für sie verantwortlichen Erwachsenen sind, werden vom örtlich zuständigen Jugendamt in Obhut genommen. Vom Gericht wird ein Vormund bestellt. Dieser bespricht im anschließenden Abklärungs- oder „Clearingverfahren“ die Situation des unbegleiteten Minderjährigen umfassend mit den beteiligten Behörden auf Landesebene: der Ausländerbehörde und anderen, wie beispielsweise Wohlfahrtsverbände, oder Kirchen. Unter anderem wird im „Clearingverfahren“ entschieden, ob ein Asylantrag gestellt wird.

### Asylantrag

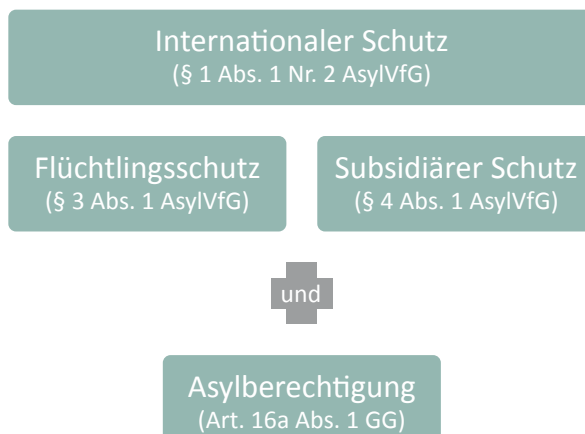
In der Regel muss der Asylbewerber seinen Antrag persönlich bei einer Außenstelle des Bundesamts stellen. Zu diesem Termin lädt das Bundesamt einen Sprachmittler ein.

Während der Antragstellung wird der Asylbewerber über seine Rechte und Pflichten innerhalb des Asylverfahrens aufgeklärt, diese wichtigen Informationen werden ihm in seiner Sprache schriftlich ausgehändigt. Das Bundesamt legt eine elektronische Akte an und erfasst die persönlichen Daten. Alle Asylantragsteller, die das 14. Lebensjahr vollendet haben, werden fotografiert und es werden von ihnen Fingerabdrücke genommen (erkennungsdienstliche Behandlung). Die Maßnahmen geben Aufschluss darüber, ob sich der Asylbewerber bereits zu einem früheren Zeitpunkt – eventuell unter anderem Namen – in Deutschland aufgehalten hat oder ob ein anderer europäischer Staat für die Durchführung des Asylverfahrens zuständig sein könnte.

Bei der Antragstellung wird ein Ausweisdokument, die Aufenthaltsgestattung, ausgestellt. Die Aufenthaltsgestattung muss der Antragsteller immer bei sich tragen und bei Personenkontrollen der Polizei vorlegen.

### Prüfungszuständigkeit des Bundesamts

Mit jedem Asylantrag wird auf Grundlage des Asylverfahrensgesetzes (AsylVfG) Folgendes beantragt:



Kommen die Zuerkennung internationalen Schutzes und die Anerkennung als Asylberechtigter nicht in Betracht, entscheidet das Bundesamt, ob Abschiebungsverbote nach § 60 Abs. 5 oder Abs. 7 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) vorliegen.

### Dublin-Verfahren

Seit 01.01.2014 ist die Dublin-Verordnung in dritter Fassung in Kraft. Sie ist eine weitere Fortschreibung des Dubliner Übereinkommens aus dem Jahr 1990. Die Dublin-Verordnung regelt im Kern, dass jeder Asylantrag, der im „Dublin-Raum“ gestellt wird, inhaltlich nur durch einen Mitgliedstaat der Europäischen Union sowie Norwegen, Island, der Schweiz oder Liechtenstein geprüft wird.

Im „Dublin-Verfahren“ wird also festgestellt, welcher Mitgliedstaat für die Durchführung eines Asylverfahrens zuständig ist. Damit ist das Dublin-Verfahren ein Zuständigkeitsverfahren, das vor der eigentlichen Prüfung des Asylantrags stattfindet. Das Bundesamt informiert den Asylbewerber, dass ein Dublin-Verfahren geprüft wird und befragt ihn zu Gründen, die gegen eine Überstellung in den zuständigen Mitgliedstaat sprechen.

Wenn der Mitgliedstaat der Überstellung zugestimmt hat, erstellt das Bundesamt einen Bescheid, in dem es die Überstellung in den Mitgliedstaat anordnet. Der Asylbewerber kann gegen diese Entscheidung Rechtsmittel einlegen.

Für die Durchführung der Überstellung sind Ausländerbehörde und Bundespolizei zuständig, während das Bundesamt die Überstellung koordiniert.

### Anhörung

Ist Deutschland für die Prüfung des Asylverfahrens zuständig, wird der Asylbewerber von einem Mitarbeiter im Bundesamt – einem Entscheider – persönlich zu seinen Fluchtgründen angehört. (...) Die Anhörung ist der wichtigste Termin des Antragstellers innerhalb seines Asylverfahrens. Während der Anhörung muss der Antragsteller selbst seine Fluchtgründe schildern, d. h. alle Tatsachen vortragen, die seine Furcht vor Verfolgung oder die Gefahr eines ihm drohenden ernsthaften Schadens begründen (§ 25 AsylVfG).

### Schutzarten und Prüfungsreihenfolge

#### 1. Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft § 3 Abs. 1 AsylVfG

Flüchtling ist, wer sich aus begründeter Furcht vor Verfolgung wegen seiner „Rasse“, Religion, Nationalität, politischen Überzeugung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe, außerhalb des Herkunftslandes, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt oder als Staatenloser außerhalb des Landes seines

gewöhnlichen Aufenthaltes befindet und den Schutz seines Heimatlandes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Furcht nicht in Anspruch nehmen will. Die Verfolgung im o.g. Sinne kann sowohl von staatlichen als auch von nichtstaatlichen Akteuren ausgehen. (...)

#### 2. Anerkennung als Asylberechtigter Art. 16 a Abs. 1 Grundgesetz (GG)

Asylberechtigter ist, wer im Falle der Rückkehr in das Land seiner Staatsangehörigkeit oder als Staatenloser in das Land seines gewöhnlichen Aufenthalts einem schwerwiegenden Eingriff in Leib, Leben oder Freiheit ausgesetzt sein wird, wegen seiner politischen Überzeugung, religiösen Grundentscheidung oder unveränderbaren Merkmale, die sein Anderssein prägen (z.B.: Nationalität etc.), ohne eine Fluchtalternative innerhalb des Heimatlandes oder anderweitigen Schutz vor Verfolgung zu haben.

Zu einer Anerkennung als Asylberechtigter können Eingriffe führen, die dem Staat zurechenbar sind. Als Asylberechtigter wird nicht anerkannt, wer über einen „sicheren Drittstaat“ in die Bundesrepublik Deutschland eingereist ist. (...)

#### 3. Zuerkennung Subsidiären Schutzes § 4 Abs. 1 AsylVfG

Subsidiär Schutzberechtigter ist, wer stichhaltige Gründe für die Annahme vorgebracht hat, dass ihm in seinem Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht und er den Schutz seines Heimatlandes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen der Bedrohung nicht in Anspruch nehmen will. Ein ernsthafter Schaden im o.g. Sinne kann sowohl von staatlichen als auch von nichtstaatlichen Akteuren ausgehen.

Als ernsthafter Schaden gilt:

- die Verhängung oder Vollstreckung der Todesstrafe,
- Folter oder unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Bestrafung oder
- eine ernsthafte individuelle Bedrohung des Lebens oder der Unversehrtheit einer Zivilperson infolge willkürlicher Gewalt im Rahmen eines internationalen oder innerstaatlichen bewaffneten Konflikts.

#### 4. Feststellung von Abschiebungsverböten nach § 60 Abs. 5 und Abs. 7 AufenthG

Ein Schutzsuchender darf nicht abgeschoben werden, wenn die Abschiebung in den Zielstaat eine Verletzung der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) darstellt (§ 60 Abs. 5 AufenthG) oder im Zielstaat eine erhebliche konkrete Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit besteht (§ 60 Abs. 7 AufenthG).“



**Entscheidung**

Grundsätzlich gibt es für Flüchtlinge in Deutschland verschiedene Möglichkeiten, die einen Aufenthalt ermöglichen:

- die Anerkennung nach dem Recht auf Asyl im Grundgesetz (Art. 16a GG),
- die Gewährung von Flüchtlingsschutz auf Grundlage der Genfer Flüchtlingskonvention oder der Europäischen Menschenrechtskonvention und anderer internationaler Abkommen,
- die Gewährung von subsidiärem Schutz, wenn entsprechende Gründe vorliegen
- ein Abschiebungsverbot auf Grundlage der Antifolterkonvention der Vereinten Nationen
- oder eine vorübergehende Aussetzung der Abschiebung, wenn die „Ausreise aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist“ (Duldung).

Entscheidung	Aufenthaltstitel und Dauer	Niederlassungserlaubnis
Zuerkennung Flüchtlingseigenschaft (§ 3 AsylVfG) und evtl. zusätzlich Asylberechtigung (Art. 16a GG)	Aufenthaltserlaubnis für 3 Jahre	Niederlassungserlaubnis* ist nach 3 Jahren zu erteilen, wenn kein Widerruf erfolgt
Zuerkennung Subsidiärer Schutz (§ 4 AsylVfG) Verlängerung für zwei weitere Jahre möglich	Aufenthaltserlaubnis für 1 Jahr	Niederlassungserlaubnis kann nach 7 Jahren erteilt werden
Feststellung zu Abschiebungsverboten (§ 60 Abs. 5 und Abs. 7 AufenthG)	Aufenthaltserlaubnis soll für mindestens 1 Jahr erteilt werden	Niederlassungserlaubnis kann nach 7 Jahren erteilt werden

\* Die Niederlassungserlaubnis ist ein unbefristeter Aufenthaltstitel (§ 9 AufenthaltG)  
Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtling (2014, S. 12)

Liegen die Voraussetzungen für alle Schutzarten nicht vor, erhält der Antragsteller einen ablehnenden Bescheid mit einer Ausreiseaufforderung und einer Abschiebungsandrohung. (...) Gegen die Entscheidung kann Klage eingereicht werden. Ist die Entscheidung weiterhin „negativ“ und der Antragsteller kommt seiner Verpflichtung der Ausreise nicht nach, wird er in seine Heimat abgeschoben. Zuständig für die Durchführung der Abschiebung ist die jeweilige Ausländerbehörde. Ist eine Abschiebung nicht möglich, kann die

Ausländerbehörde eine Duldung erteilen (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2014, S. 12f.).

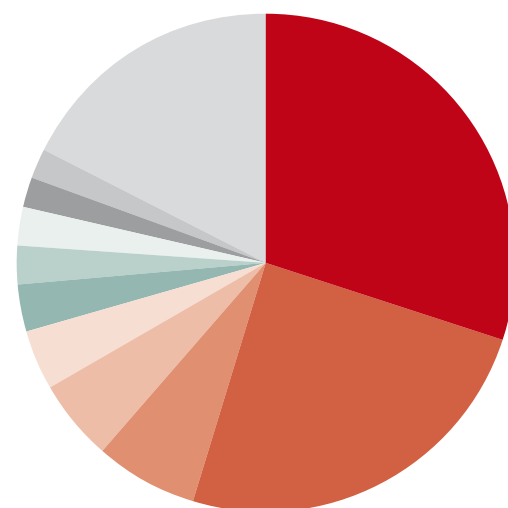
**2.8. Input: Zahlen & Statistik zu Asyl und Flucht**

**Hinweis für Trainer\_innen:** Statistiken sind derzeit sehr schnell überholt und sollten deshalb immer wieder geprüft und entsprechend aktualisiert werden.

Zusammenfassend ist festzustellen:

- Aktuell sehr viele Krisenherde mit geringen Aussichten auf Besserung: v.a. Syrien, aber auch Afghanistan, Eritrea, Irak
- Verschlechterung der Situation in Transitländern bzw. Ländern, die vorübergehend Schutz gewähren
- Vielzahl an Herkunftsländern und Migrationsmotiven
- Asylsuchende verteilen sich auf wenige Länder
- In vielen europäischen Ländern stellt sich die Öffentlichkeit gegen weitere Migration

**Hauptherkunftsländer im August 2015  
Gesamtzahl der Erstanträge: 33.447**

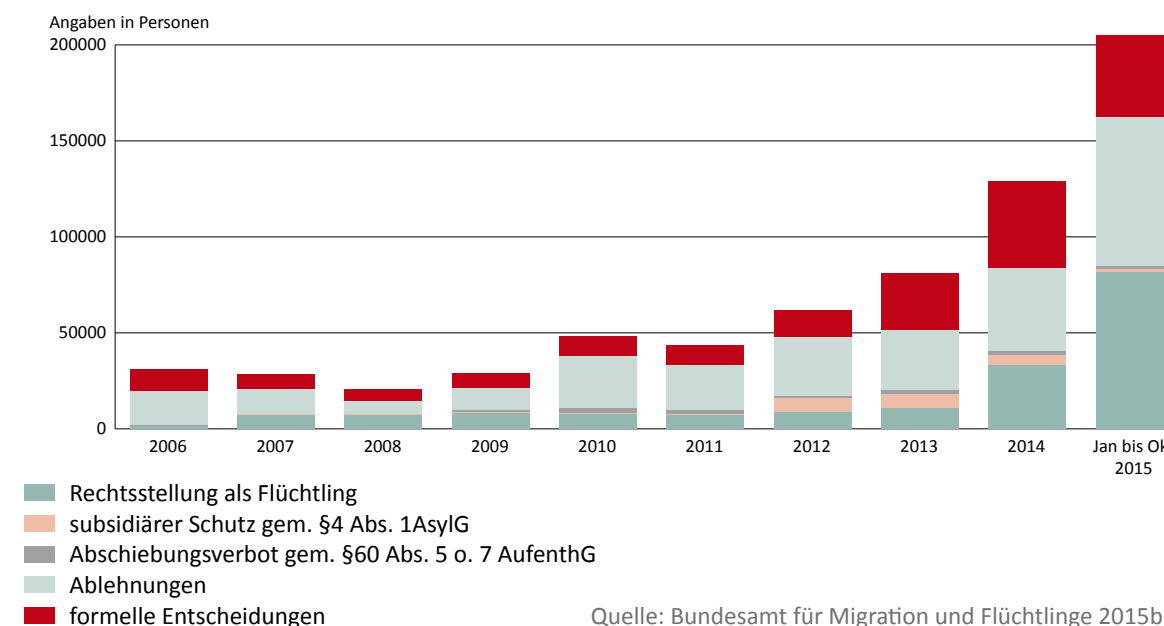


- 10.112 Syrien, Arabische Republik
- 8.234 Albanien
- 2.270 Afghanistan
- 1.718 Irak
- 1.371 Serbien
- 978 Eritrea
- 882 Mazedonien
- 823 Ungeklärt
- 625 Kosovo
- 596 Pakistan
- 5.838 Sonstige

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015b, S. 8

Bis Ende Oktober 2015 wurden 331 226 Erstanträge beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gestellt. Im Vergleichszeitraum des Vorjahres waren es 135 634 Erstanträge. Die Zahl der Folgeanträge im bisherigen Jahr 2015 hat sich gegenüber dem vergleichbaren Vorjahreswert (22 446 Folgeanträge) um 37,8 % auf 30 927 Folgeanträge erhöht. Damit wurden insgesamt 362 153 Asylanträge gestellt (Stand Ende Oktober 2015). Bis Ende Oktober wurden insgesamt 70 474 Personen angehört. Insgesamt wurden 205 265 Erst- und Folgeanträge entschieden. Die Gesamtschutzquote für alle Herkunftsländer liegt für das bisherige Berichtsjahr bei 41,2 % (Stand Ende Oktober 2015). 84 503 positive Entscheidungen von insgesamt 205 265 wurden gefällt. Derzeit hinkt die Datenlage hinterher. Die Antragstellung beim BAMF hat bei vielen Asylsuchenden noch gar nicht stattgefunden und sie tauchen deshalb in der Statistik nicht auf.

**Entwicklung der einzelnen Entscheidungsarten seit 2006 in absoluten Werten**



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2015b, S. 11

**Weiterführende Informationen zur Aktualisierung der Statistik**

- [www.bamf.de](http://www.bamf.de); Migrationsbericht 2013; Asylgeschäftsstatistik für August, September (etc.) 2015
- [www.unhcr.org](http://www.unhcr.org); World at War: Global Trends. Forced Displacement in 2014 (<http://unhcr.org/556725e69.html>); Asylum Trends 2014: Levels and Trends in Industrialized Countries (<http://unhcr.org/556725e69.html>)
- [www.uno-fluechtlingshilfe.de](http://www.uno-fluechtlingshilfe.de); UNO Flüchtlingshilfe, Jahresbericht 2014
- [www.oecd.org](http://www.oecd.org); International Migration Outlook 2015
- [www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2015/07/SVR\\_JG\\_2015\\_WEB.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2015/07/SVR_JG_2015_WEB.pdf); Jahresgutachten 2015 des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration

**Hinweis für Trainer\_innen:** Zahlen und Statistik ermüden TN bei Seminaren häufig. Wichtig ist zu vermitteln, wo sie Zahlen und Statistik bekommen können. Die Einheit kann auch durch unterstützendes Medienmaterial, wie animierte Grafiken oder Filmbeiträge lebhafter gemacht werden:

- Animation zu Zahlen weltweit und Deutschland: [www.tagesschau.de/multimedia/animation/fluechtlinge-865.html](http://www.tagesschau.de/multimedia/animation/fluechtlinge-865.html)
- Film: Heimat Zweimal. Flüchtlinge in Rheinland-Pfalz zeigen, was sie wollen und können. Mit Arbeitshilfen zum Download (13 Min): [www.heimat-zweimal.de](http://www.heimat-zweimal.de)
- Podcast: Ein junger Mann aus Afghanistan erzählt: <http://muenchner-fluechtlingsrat.de/fluechtlinge/fluchtgruende/fluechtling-hossein-aus-afghanistan>
- Blog: <http://blogs.faz.net/hierundjetzt>
- Film von amnesty Hamburg mit Perspektivwechsel „When you don’t exist“: [www.youtube.com/watch?v=9085BCs0ZM](http://www.youtube.com/watch?v=9085BCs0ZM)

**Weiterführende Informationen/Glossare**  
[www.proasyl.de/de/themen/basics/glossar](http://www.proasyl.de/de/themen/basics/glossar)  
<http://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/asylrecht.html>  
[www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/glossary-node.html](http://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/glossary-node.html)



**Weitere Argumentationshilfen**

- [www.spiegel.de/politik/deutschland/fluechtlinge-und-einwanderer-die-wichtigsten-fakten-a-1030320.html](http://www.spiegel.de/politik/deutschland/fluechtlinge-und-einwanderer-die-wichtigsten-fakten-a-1030320.html)
- [www.welt.de/politik/deutschland/article146034679/13-Fakten-ueber-Fluechtlinge-in-Deutschland.html](http://www.welt.de/politik/deutschland/article146034679/13-Fakten-ueber-Fluechtlinge-in-Deutschland.html)
- [www.proasyl.de/de/home/gemeinsam-gegen-rassismus/fakten-gegen-vorurteile/](http://www.proasyl.de/de/home/gemeinsam-gegen-rassismus/fakten-gegen-vorurteile/)
- [www.sueddeutsche.de/politik/faktencheck-zur-einwanderung-zahlen-gegen-vorurteile-1.2613913](http://www.sueddeutsche.de/politik/faktencheck-zur-einwanderung-zahlen-gegen-vorurteile-1.2613913)
- [www.tagesschau.de/inland/fluechtlinge-geruechte-101.html](http://www.tagesschau.de/inland/fluechtlinge-geruechte-101.html)

**Weiterer Trainer\_innenhinweis:** Beim vorliegenden Konzept handelt es sich um eine Grundlagenschulung zur interkulturellen Kompetenz und kein länderspezifisches Seminar. Trotzdem kann es sein, dass TN diese Erwartung haben und beispielsweise etwas über Syrien erfahren möchten. Ausgewählte Tipps für Länderinformationen als Argumentationshilfen für Trainer\_innen finden sich hier:

(Die Links wurden von der Homepage der Stadt München zum Thema Flüchtlinge entnommen: [www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Fluechtlinge/Hintergrund.html](http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Fluechtlinge/Hintergrund.html))

**Über Syrien**

- Amnesty International Blog, 9. Dezember 2014 „Meine Hoffnungen schwinden und die bittere Realität bleibt“ – in Syrien verschleppt [www.blog.amnesty.de/aktuelles/2014/12/09/meine-hoffnungen-schwinden-und-die-bittere-realitaet-bleibt%E2%80%9C-%E2%80%93-syrien-verschleppt.html](http://www.blog.amnesty.de/aktuelles/2014/12/09/meine-hoffnungen-schwinden-und-die-bittere-realitaet-bleibt%E2%80%9C-%E2%80%93-syrien-verschleppt.html)
- Amnesty Journal Oktober 2014 „Wer nicht folgt, muss sterben“ [www.amnesty.de/journal/2014/oktober/wer-nicht-folgt-muss-sterben](http://www.amnesty.de/journal/2014/oktober/wer-nicht-folgt-muss-sterben)
- BBC News, 11. Oktober 2014 „Kobane: Mindestens 553 Personen bei den Kämpfen zwischen Bewohnern und Bewaffneten des Islamischen Staates getötet“ (Englisch) [www.bbc.com/news/world-middle-east-29585459](http://www.bbc.com/news/world-middle-east-29585459)
- BBC News, 9. September 2014 Hintergrundartikel zur systematischen Gewaltanwendung durch die Islamistengruppe Islamischer Staat (Englisch) [www.bbc.com/news/world-middle-east-29123528](http://www.bbc.com/news/world-middle-east-29123528)

**Über Eritrea**

- Amnesty Report 2013, Eritrea [www.amnesty.de/jahresbericht/2013/eritrea](http://www.amnesty.de/jahresbericht/2013/eritrea)
- OHCHR - UN Office of the High Commissioner for Human Rights: 30. September 2014 [www.ecoi.net/local\\_link/287763/421759\\_de.html](http://www.ecoi.net/local_link/287763/421759_de.html)

**Über Nigeria**

- Amnesty International Folter in Nigeria [www.amnesty.de/2014/9/18/folter-nigeria](http://www.amnesty.de/2014/9/18/folter-nigeria)
- ACCORD - Austrian Centre for Country of Origin and Asylum Research and Documentation: Themendossier zu Nigeria: Boko Haram (verfügbar auf ecoi.net) [www.ecoi.net/local\\_link/288194/422575\\_de.html](http://www.ecoi.net/local_link/288194/422575_de.html)

**Über Afghanistan**

- ACCORD – Austrian Centre for Country of Origin and Asylum Research and Documentation Themendossier zu Afghanistan: Allgemeine Sicherheitslage in Afghanistan & Chronologie für Kabul, letzte Aktualisierung 21. November 2014 (verfügbar auf ecoi.net) [www.ecoi.net/news/188769::afghanistan/101.allgemeine-sicherheitslage-in-afghanistan-chronologie-fuer-kabul.htm](http://www.ecoi.net/news/188769::afghanistan/101.allgemeine-sicherheitslage-in-afghanistan-chronologie-fuer-kabul.htm)

**Weitere Informationen über ausgewählte Länder**

- [www.laenderdaten.de](http://www.laenderdaten.de) (Lexas, Länderdaten weltweit)
- [www.uni-ulm.de/LiLL/senior-info-mobil/module/schule.htm](http://www.uni-ulm.de/LiLL/senior-info-mobil/module/schule.htm) (Schulsysteme EU Weit)
- [www.bildung-weltweit.de](http://www.bildung-weltweit.de) (Bildungssysteme mit Studien, Artikeln)
- [www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de) (ausländische Berufsbildungssysteme und ausländische Berufsprofile)
- [www.anabin.kmk.org](http://www.anabin.kmk.org) (Bildungswesen weltweit, Anerkennung ausl. Qualifikationen)
- [www.auswaertiges-amt.de](http://www.auswaertiges-amt.de) (Bildung, Wirtschaftspolitik)

## 3. Interkulturelle Kompetenz

### 3.1. Einstieg ins Thema

**Plenumsdiskussion:** Die Seminarleitung befragt die TN: „Was ist interkulturelle Kompetenz?“, Sammlung der Stichworte auf Moderationskärtchen.

**Definition:** Interkulturelle Kompetenz „beschreibt die Kompetenz, auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren“ (Bertelsmann Stiftung 2006, S. 5).

### 3.2. Input: Prozessmodell Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz ist eine wichtige Schlüsselkompetenz geworden. Wir leben in einer globalisierten Welt. Wir begegnen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, in der Arbeit oder in der Freizeit. Gerade für Beschäftigte in Agenturen für Arbeit und in Jobcentern ist interkulturelle Kompetenz von großer Bedeutung. Aber nicht nur im Beratungskontext hat interkulturelle Kompetenz an großer Bedeutung gewonnen, auch im Kontakt mit Arbeitgebern, im Team oder bei der Personalführung.

#### Interkulturelle Kompetenz



Interkulturelle Kompetenz ist Kommunikations- und Handlungskompetenz. Sie beschreibt zunächst die Fähigkeit, das eigene Empfinden und Handeln im Kontext der eigenen „kulturellen“ Prägung zu erkennen und zu überdenken und das Verhalten anderer entsprechend zu reflektieren. Vielfalt und Unterschiedlichkeit werden anerkannt, wertgeschätzt und respektiert und können gegebenenfalls auch ausgehalten werden. Empathie, Anerkennung und Konfliktfähigkeit gehören dabei ebenso zur Kompetenzbeschreibung wie das Vermögen, unterschiedliche Bedürfnisse wahrnehmen und berücksichtigen zu können. Interkulturelle Kompetenz ist eine sehr komplexe Kompetenz. Sie setzt vor allem eine bestimmte Haltung und bestimmte Einstellungen voraus. Respekt, Offenheit und Neugier, aber

auch Ambiguitätstoleranz (ist die Fähigkeit, mehrdeutige Situationen und widersprüchliche Handlungsweisen zu ertragen) werden benötigt. Interessanterweise sind die beschriebenen Fähigkeiten nicht zwangsläufig an interkulturelle Erfahrungen geknüpft. Um sie zu entwickeln, braucht es nicht unbedingt interkulturelle Erfahrungen (z.B.: Migrationshintergrund oder Auslandsaufenthalt) und jede Person bringt einige Ausprägungen davon bereits mit. Auch verbessern die genannten Fähigkeiten nicht nur interkulturelle (Beratungs-)Situationen, sondern jede zwischenmenschliche Begegnung. Zu reflektieren ist hier insbesondere die Vorstellung davon, was eine interkulturelle Situation ist: Interkulturalität beschränkt sich nicht nur auf das Verhältnis von sogenannten Einheimischen

und Zugewanderten, „sondern gilt ganz umfassend für das Verhältnis zwischen unterschiedlichen Lebensformen und umfasst Unterschiede des Geschlechts, des Alters, der Religion, der sexuellen Orientierung, der körperlichen Ausstattung, der sozioökonomischen Lage, aber auch der Unterschiede zwischen verschiedenen Betriebs- und Verwaltungskulturen“ (Schröder 2007, S. 9). Der Fokus Zugehörigkeit im Sinn von nationaler Herkunft oder Ethnizität ist somit nur eine von vielen möglichen Zugehörigkeiten.

Darüber hinaus ist bestimmtes Wissen und Verständnis hilfreich. In manchen Kontexten ist länderspezifisches Wissen wichtig (wie Hintergründe zu Schulsystemen und Abschlüssen) oder aber Wissen um die Themen Asyl und Flucht. In beruflichen Situationen, in denen man täglich mit den verschiedensten Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zu tun hat (z.B.: in der Beratung), verliert das länderspezifische Wissen jedoch an Bedeutung: Auf eine so große Vielfalt wie sie etwa in Agenturen für Arbeit und Jobcentern vorherrscht, kann kaum eingegangen werden – und nicht unbedingt ist gerade länderspezifisches Wissen zielführend. Das Hauptaugenmerk sollte immer vor allem auf die Gemeinsamkeiten und das Individuum gelenkt werden. Insgesamt ist festzuhalten, dass mit Hilfe von interkultureller Kompetenz eine interne Wirkung einsetzt. Das Referenzsystem verschiebt sich, die ethnozentrische Sicht kann sich verändern, mehr Flexibilität in den Handlungsoptionen und Empathie können sich einstellen. Dies löst auch eine externe Wirkung aus: eine effektive und angemessene Kommunikation und Verhalten können sich in interkulturellen Begegnungen einstellen.

**Weitere Ausführungen**

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2006) *Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

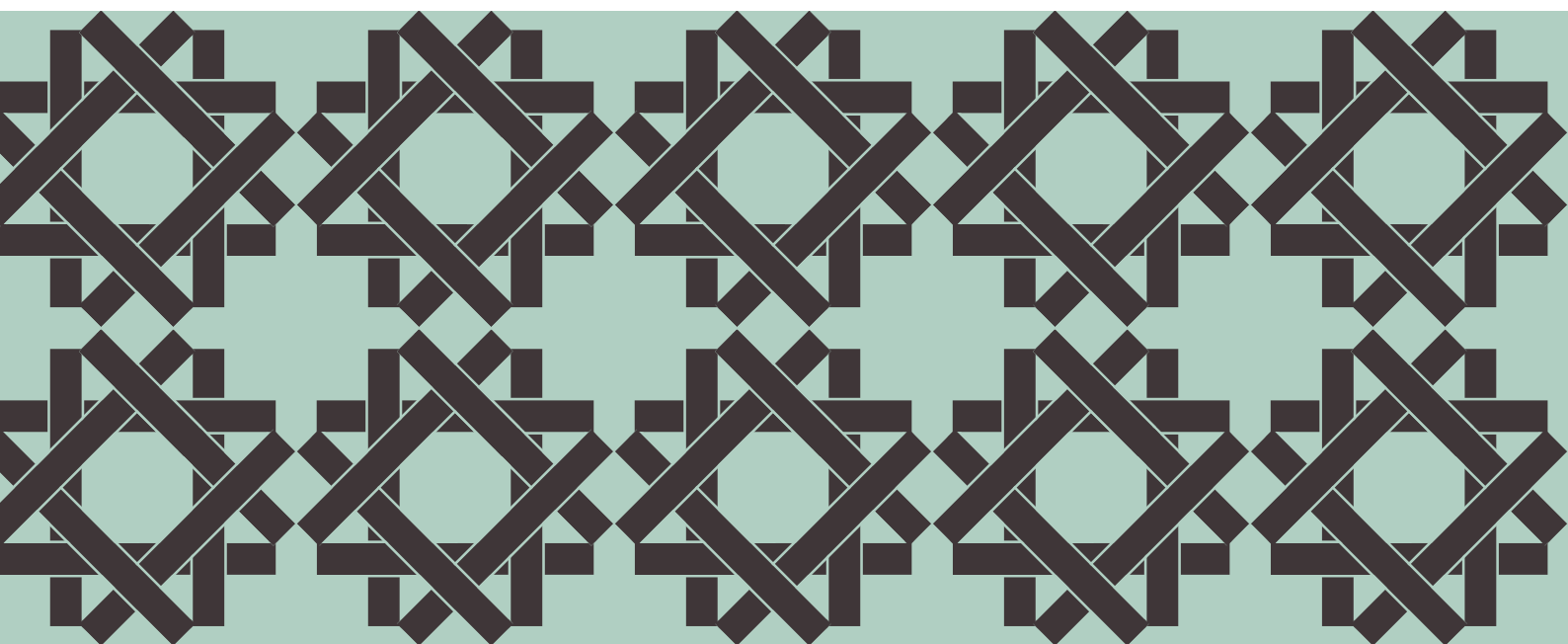
**Grafische Darstellung der Lernspirale interkulturelle Kompetenz (nach Dr. Darla Deardorff)**



**Weitere/andere Definitionen/Modelle sind möglich, wie z.B.:**

- Straub, Jürgen (2007) *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kompetenz*. Stuttgart: J.B. Metzler.
- Bolten, Jürgen (2007) *Interkulturelle Kompetenz*. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen.

**Verortung des Trainings:** An dieser Stelle könnte noch einmal die Zielsetzung der Grundlagenschulung erläutert werden. Das Seminar setzt auf den verschiedenen „Ebenen“ von interkulturelle Kompetenz an. Auf der Wissensebene, wenn es beispielsweise über unterschiedliche Kommunikationsstile geht, auf der Ebene der Haltung & Einstellung, wenn es etwa um das Thema Perspektivwechsel geht. Um der Vielfältigkeit der Kund\_innen bzw. Zielgruppen gerecht zu werden, muss es um das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ gehen und nicht um länderspezifische Besonderheiten.



## 4. Kultur

### 4.1. Einstieg ins Thema

**Plenumsdiskussion:** Die TN werden gebeten im Plenum zu diskutieren: Was ist für Sie Kultur? Im Anschluss wird der Kulturbegriff eingeführt (Ggf. mit 4.3. Übung: Kulturpyramide).

### 4.2. Input: Der Kulturbegriff

Der Definition von interkultureller Kompetenz liegt ein erweiterter Kulturbegriff zu Grunde – wie er sich v.a. ausgehend von den Sozialwissenschaften durchgesetzt hat. Es gibt eine Reihe von unterschiedlichen Kulturdefinitionen.

„Kultur galt und gilt vielen immer noch als die Lebensweise einer bestimmten Gruppe von Menschen in einem bestimmten Raum, die sich – aufgrund ihrer Kultur – als zusammengehörig empfinden und sich – aufgrund ihrer Kultur – von anderen solchen Gruppen in anderen Räumen unterscheiden. In der Konsequenz ergibt sich daraus das landläufige Bild einer globalen Landkarte unterschiedlicher Kulturkreise oder ein Mosaik, dessen Steinchen die Kulturen sind. Seit Ulf Hannerz die Begriffe „Kultur als Fluxus“ oder „Kultur als Kreolisierung“ prägte, hat sich die Wissenschaft der 90er Jahre von der Perspektive auf abgeschlossene, inselartige Kulturen zunehmend verabschiedet“ (Bertelsmann Stiftung 2006, S.6).

Einem erweiterten Kulturbegriff liegt ein lebensweltlicher Ansatz zu Grunde, demzufolge Kultur den umfassenden Zusammenhang menschlichen Verhaltens darstellt (Bolten, 2007, S.10 ff.). Denn unter den Bedingungen der Globalisierung hat sich die gedachte Einheit von Raum, Gruppe und Kultur als Fiktion erwiesen. Globalisierte Finanz- und Warenmärkte, weltweite Medienstrukturen und Migration haben zu einer exponentiellen Zunahme kultureller Austauschprozesse geführt.

Überall sind menschliche Lebenswelten kulturell heterogen geworden.

Kultur ist ein Orientierungssystem, das unser Wahrnehmen, Bewerten und Handeln steuert. Sie bildet das Repertoire an Kommunikations- und Repräsentationsmitteln, mit dem wir uns verständigen, uns darstellen und unsere Vorstellungen bilden. Kultur ist ein veränderbares, offenes System, der kulturelle Wandel ein gesellschaftlicher Produktionsprozess (vgl. Auernheimer 2002, S. 28 ff).

Kultur ist ein System von Werten und Symbolen, welches gesellschaftliche Gruppen über längere Zeiträume

hinweg reproduzieren und das ihren Mitgliedern Orientierung und Sinn für ihr Verhalten liefert.

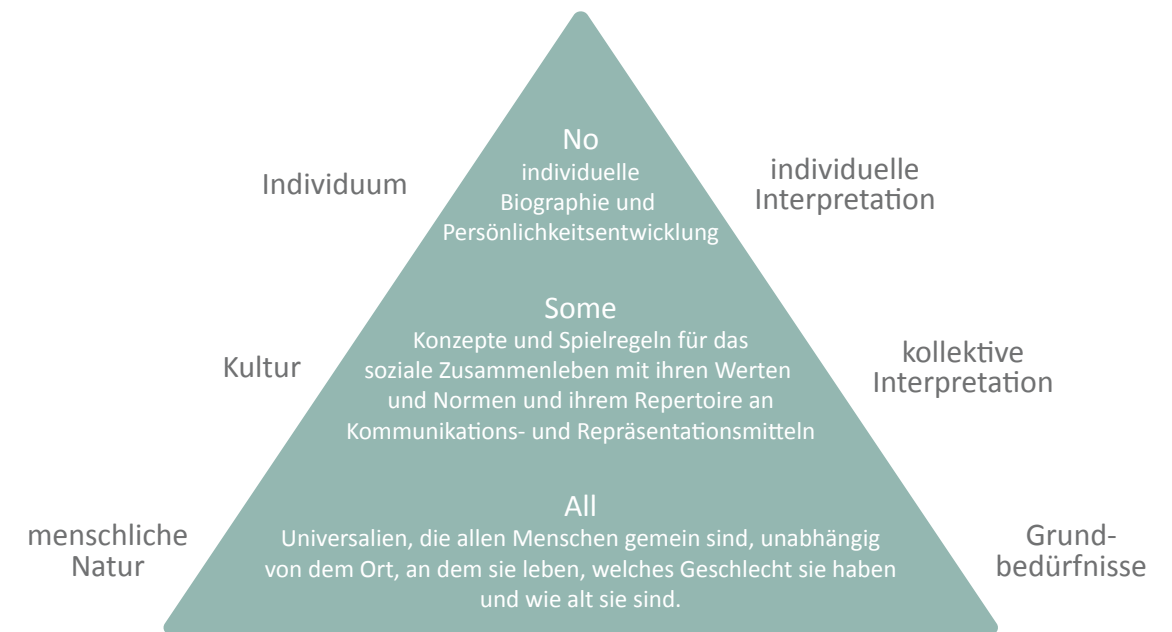
Kultur ist abzugrenzen von menschlicher Natur auf der einen und Persönlichkeit oder Individualität auf der anderen Seite. Geert Hofstede (2006, S. 4) veranschaulicht dies unter der Überschrift „Kultur als mentale Programmierung des Geistes“ in einer Pyramide.

Die menschliche Natur ist das, was allen Menschen gemeinsam ist, was der Mensch genetisch geerbt hat und ihn ausmacht. Demgegenüber ist die Persönlichkeit eines Individuums die einzigartige persönliche Kombination seiner „mentalen Programme“. Es gründet sich in seinem Charakter; teilweise erlernt und teilweise geerbt. Kultur ist die Summe der „Spielregeln und Konzepte“ wie etwas gestaltet, ausgelebt wird, was der Norm entspricht, was üblich ist. Kultur ist ein System von Konzepten und Wertorientierungen, also ein Orientierungssystem, was einem Menschen hilft sich zu Recht zu finden. Kultur beeinflusst das Denken und Handeln.

Ein Teil von Kultur wird bewusst wahrgenommen, ist auf den ersten Blick sichtbar, wie z.B.: Kleidung, Symbole, Essen. Der andere Teil von Kultur ist eher „verdeckt“, wie Geschlechterrollen, Werte.

Nur weil jemand einer bestimmten Kultur angehört, kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass er einem bestimmten Verhalten (eben dem was üblich ist) entspricht. Die Persönlichkeit ist das, was den Menschen ausmacht und maßgeblich leitet. Begegnen sich zwei Menschen, die sich zwei unterschiedlichen Kulturen zugehörig fühlen, kann es durch unterschiedliche „Spielregeln und Konzepte“, durch unterschiedliches Verhalten und unterschiedliche Werte zu Missverständnissen kommen. Dennoch überwiegen immer die Gemeinsamkeiten (schon alleine wegen der Grundbedürfnisse) gegenüber den Unterschieden. Wird ein zu starker Fokus auf Kultur gelegt, läuft man Gefahr sich nur durch Verallgemeinerungen, Stereotype und Vorurteile leiten zu lassen. Die Gemeinsamkeiten und vor allem das Individuum werden aus dem Blick verloren.

### Kulturpyramide





### 4.3. Übung: Kulturpyramide

Kurzbeschreibung	Das Modell der Kulturpyramide und die Bedeutung für das Individuum werden anschaulich erarbeitet.
Ziele	Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff
Zeit	10 Minuten
Material	Kulturpyramide als Vorlage; ggf. Stifte, Kärtchen, Kreppband
Durchführung	Die Seminarleitung zeichnet die Pyramide auf Flipchart (oder klebt z.B. eine Pyramide mit Kreppband auf den Boden). Im Plenum werden Grundbedürfnisse gesammelt, z.B.: Essen, Trinken, Schutz etc. und in die Pyramide geschrieben (oder auf Kärtchen gesammelt). Die Grundbedürfnisse werden durch kulturelle Aspekte „befriedigt“ bzw. ausgelebt: Deutlich wird dies durch W-Fragen: Wann? Wie? Wo? Mit wem? Was? Im Plenum wird dies anhand eines Beispiels (wie etwa Essen) diskutiert: Wann wird gegessen? Wo? Was? Mit wem? Die Stichpunkte werden in der Pyramide eingetragen bzw. auf Kärtchen gesammelt.

#### Zusammenfassung wichtiger Aspekte von Kultur

- Es gibt sehr unterschiedliche Definitionen von Kultur.
- In der Sozialen Arbeit, den Sozialwissenschaften oder im Kontext der Arbeitsmarktpolitik hat sich meist ein lebensweltlicher Kulturbegriff durchgesetzt.
- Kultur, das sind die Spielregeln, die sich eine Gruppe von Menschen/eine Gesellschaft gegeben hat. D.h. Kultur ist nicht angeboren, sondern erlernt.
- Kultur verändert sich ständig und folgt weder starren Regeln noch ist sie an Grenzen gebunden.
- Kultur ist etwas, was einer Gruppe von Menschen gemeinsam ist. Sie bezieht sich auf soziale Gruppen, ist nicht beschränkt auf eine nationale Zugehörigkeit.
- Es gibt nicht die deutsche, die griechische Kultur.
- Menschen gehören normalerweise mehreren kulturellen Gruppen an.
- Es begegnen sich niemals Kulturen sondern immer Menschen. Individuen repräsentieren nicht ein kulturelles System.

**Weitere/andere Definitionen/Modelle sind möglich, wie z.B.:**  
Arbeit mit Metaphern (z.B.: Eisberg, Zwiebel), mit Murren (z.B.: Was hat das mit Kultur zu tun?) oder Identitätsmolekülen.

### 4.4. Input: Diversity & Vielfalt

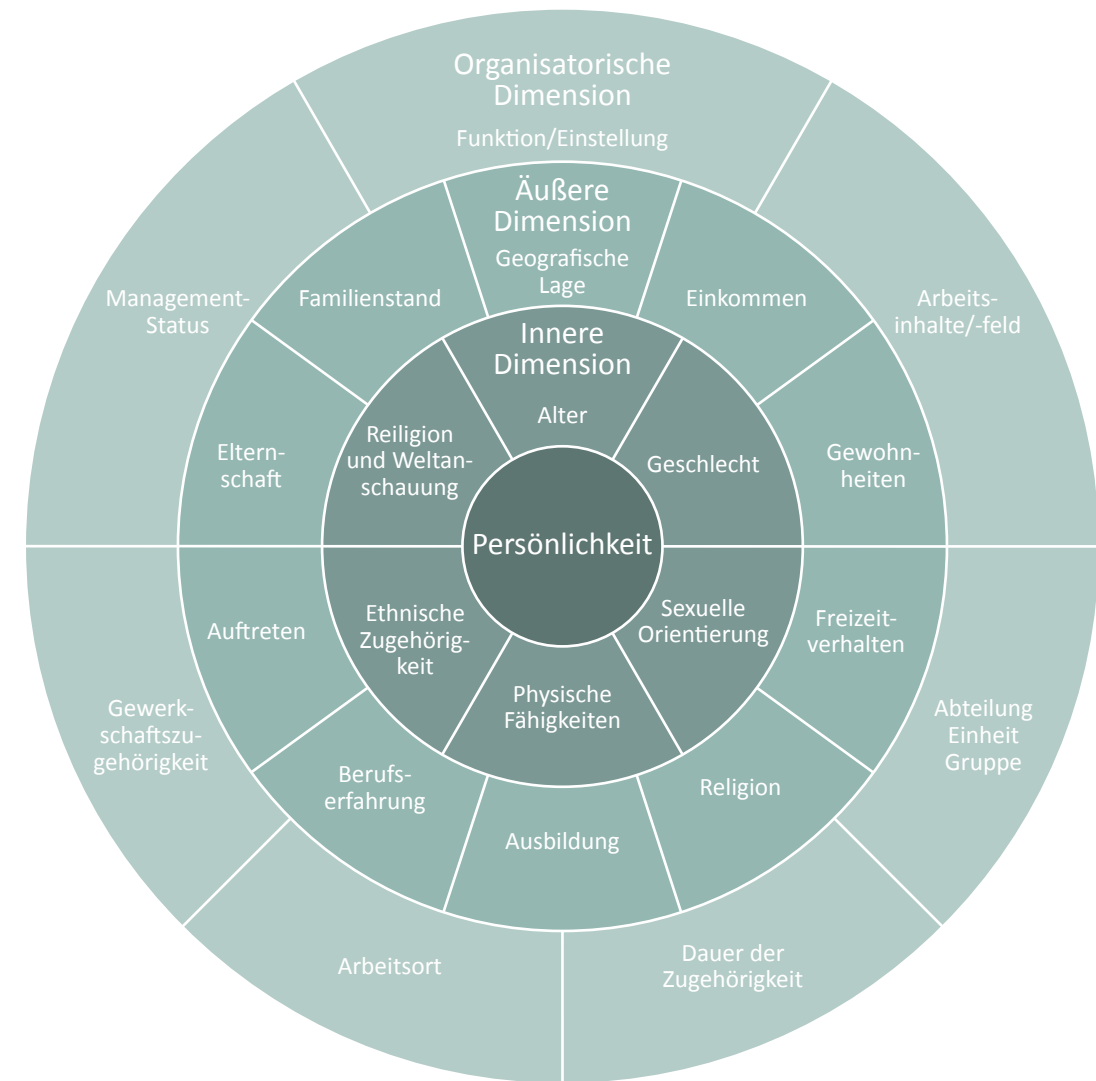
In interkulturellen Begegnungen wird häufig nur das Merkmal Kultur in Betracht gezogen. Die Identität eines Menschen machen jedoch wesentlich mehr Faktoren aus: das Alter, das Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische/psychische Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung. Im interkulturellen Kontext spielen insbesondere auch die soziale Herkunft und Lebenslagen, Wohnort, Bildungsstatus sowie aufenthaltsrechtliche Aspekte eine bedeutsame Rolle. Im Diversity-Ansatz werden die Unterschiedlichkeiten der Menschen einer Gesellschaft gegenseitig wertgeschätzt und als Bereicherung betrachtet. Dies betrifft Aspekte des Alters, des Geschlechts, der Herkunft, der Religion/Weltanschauung, der sexuellen Orientierung, der kulturellen Werte und weitere Dimensionen. Es wird davon ausgegangen, dass eine Gesamtgesellschaft von den Verschiedenheiten aller profitieren kann (vgl.

IQ Fachstelle Diversity Management 2014, S. 30). Im Gegensatz zu Managing Diversity als Konzept in Wirtschaftsunternehmen steht im gesellschaftlichen Diversity-Ansatz nicht die Profitmaximierung im Zentrum, sondern Social Justice (vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012).

Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, dass Diversity nicht nur eine wünschenswerte Haltung oder ein sehr positiv ausgerichteter Ansatz ist, sondern auch eine rechtliche Dimension und Rahmenbedingungen hat: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat zum Ziel, Benachteiligungen aufgrund von ethnischer Herkunft/aus rassistischen Beweggründen, aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, sexueller Identität oder physischer/psychischer Fähigkeiten zu verhindern oder zu beseitigen. Die im AGG geschützten Diskriminierungsfaktoren zählen zu den zentralen Dimensionen in Diversity-Konzepten.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nennt als Beispiel für eine Diskriminierung eine behinderte Frau mit Migrationshintergrund, die bei der Suche nach einer Wohnung/Arbeitsstelle ungerechtfertigt abgewiesen wird (Beispiel für Mehrfachdiskriminierung). Häufig beziehen sich Diskriminierungen wie in diesem Fall nicht allein auf eine der im AGG genannten sozialen Kategorien, sondern treten in einer Verwobenheit oder Überkreuzung auf – hier spricht man von Intersektio-

nalität. Diese ist immer zu berücksichtigen, wenngleich Ansprüche und Rechtsfolgen nur aus jeweils einem der genannten Diskriminierungsgründe geltend gemacht werden können. Abgesehen von den rechtlichen Rahmenbedingungen ist es in der Auseinandersetzung mit Diskriminierungen notwendig, auch strukturelle oder institutionelle Bedingungen zu erkennen, welche die genannten Diskriminierungsformen hervorbringen (vgl. Czollek/Perko/Weinbach 2012).



Modell der „4 Layers of Diversity“ nach Gardenswartz und Rowe (2003)

## 5. Perspektivwechsel

„Anderssein, also Fremdheit wird in Bezug auf Zuge-wanderte aber auch in Bezug auf alt eingesessene Min-derheiten konstruiert. Unterstützt werden diese Kon-struktionsmechanismen durch medial vermittelte Bilder, die häufig Vorurteile und Ressentiments bestä-tigen und die Anderen, die Fremden als Verursacher von Gewalt, Bildungsproblemen und Frauenunterdrü-ckung darstellen. Das in den Medien vermittelte Bild von Frauen mit Migrationshintergrund wird beispiels-weise von muslimischen Frauen dominiert, die ein Kopftuch tragen. Selbst in Fachveröffentlichungen werden sie als rückständig dargestellt, als hin- und hergerissen zwischen Tradition und Moderne, als sei eine religiöse Haltung allein schon ein Bildungsdefizit. Vergleicht man diese Bilder mit dem tatsächlichen An-teil der Menschen mit Migrationshintergrund, die dem religiös verwurzelten Milieu angehören, sind dies ge-rade mal 7%. Dieser Anteil unterscheidet sich nicht wesentlich von dem Anteil von Personen ohne Migra-tionshintergrund, die verschiedenen religiös verwur-zelten Milieus bis hin zu Sekten angehören. Aber For-schungsergebnisse tragen wenig dazu bei, festgesetzte Negativbilder wie beispielsweise das „Türkeibild“ zu revidieren. So weist der 6. Familienbericht der Bundes-regierung (BMSFSF 2000) darauf hin, dass es in der Türkei zwar vergleichsweise viele ältere Analphabe-tinnen gibt, dem aber im Vergleich zu Deutschland ein wesentlich höherer Anteil an Professorinnen gegen-über steht. Dass nach einer Studie der Universität Hamburg von 2011 in Deutschland 2 Millionen der Erwachsenen totale Analphabeten (4%) sowie 7,5 Mil-lionen funktionale Analphabeten (14%) sind, ist kaum im Bewusstsein der Bevölkerung verankert. Es sind „die Anderen“, die defizitär wahrgenommen werden“ (Handschuck 2014, S.12).

Fremdwahrnehmung geht mit Vereinfachungen einher. Ein erster Schritt zur Vereinfachung ist die Bildung von Stereotypen. Stereotypen sind unkritische Verallge-meinerungen wie die, dass man Deutsche im Ausland daran erkennt, dass sie mit Handtüchern Liegestühle schon vor dem Frühstück im Hotel belegen. „In Abgren-zung dazu sind Vorurteile negative (oder auch positive) Urteile, die ohne vorangegangene eigene Erfahrungen gefällt und verbreitet werden. Es gibt unterschiedliche Ansätze, Stereotypen und Vorurteile zu erklären. Der psychodynamische Ansatz betrachtet sie als Versuch, Unsicherheit und Angst abzuwehren. Ein schwach aus-geprägtes Selbstbewusstsein kann durch eine als stark empfundene Gruppe kompensiert werden. Verallge-meinerungen an sich sind noch nicht problematisch, da sie im Alltag eine wichtige Funktion für die eigene

Orientierung und Handlungssicherheit erfüllen (z.B.: rote Ampeln bedeuten Stehenbleiben, Handreichen bedeutet Begrüßung). Sie ermöglichen, Aufgaben und Situationen automatisiert und ohne bewusstes Nach-denken zu meistern. Dennoch sind Verallgemeinerun-gen in Bezug auf andere Menschen und Verhaltenswei-sen häufig falsch und im Fall von Vorurteilen emotional besetzt. Ihre Folgen sind nicht zu unterschätzen – das gilt ebenso für Beratungssituationen der TN, welche die Integration in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben. Hier ist es im Sinne interkultureller Kompetenz ent-scheidend, sich der eigenen Verallgemeinerungen be-wusst zu werden und eine Haltung der Offenheit zu entwickeln, um eigene Urteile und die Aussagen ander-er über bestimmte Personen(-gruppen) zu reflektie-ren und gegebenenfalls zu revidieren.

Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung werden durch viele Faktoren beeinflusst. Sie sind abhängig von der eigenen Persönlichkeitsstruktur und den Vorerfah-rungen, die eine Person gemacht hat. Wahrnehmung wird durch gesellschaftliche Diskurse beeinflusst. Wahrnehmung kann auch durch Interessen von ein-flussreichen Gruppen und Personen manipuliert wer-den“ (Handschuck 2014, S. 12).

Dass Wahrnehmung kein objektiver, sondern ein indi-vidueller und kulturell geprägter Prozess ist, wird be-sonders durch die Erkenntnis deutlich, dass die eigene Lebenswelt und eigene Bedeutungen/Bewertungen in beobachtete Verhaltensweisen hineininterpretiert werden.

### 5.1. Übung: Albatros

Kurzbeschreibung	Die TN beobachten das Verhalten von einem Mann und einer Frau einer fiktiven „Kultur“ in einem präsentierten Rollenspiel. Sie haben die Aufgabe ihre Beobachtungen im Plenum wiederzugeben. Gemeinsam wird reflektiert, welche Interpretationen der Geschlechterrollen aus den Beobachtungen resultieren können.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN reflektieren, dass in Beobachtungen immer auch Interpretationen einfließen, die an die in der eigenen kulturellen Sozialisation erworbenen Bilder von Gesellschaft anknüpfen und ihrer „inneren Landkarte“ entsprechen.</li> <li>Sie reflektieren, welche „Codes“ ihre eigene Wahrnehmung beeinflusst haben.</li> <li>Sie erweitern ihre Fähigkeit, andere Deutungen in Erwägung zu ziehen.</li> </ul>
Zeit	ca. 45 Minuten
Material	Stuhl, Erdnüsse in einer Schale
Quelle	Hanschuck/Klawe 2004, S. 97ff; Beschreibung der Übung: Handschuck 2014, S. 20f.
Raum	Halbkreisbestuhlung für die TN, ein Stuhl vor dem Halbkreis mit einem Schälchen Erdnüsse darunter.
Durchführung	Den TN wird ein Rollenspiel angekündigt, in dem sie das Verhalten einer Frau und eines Mannes einer nicht existierenden kulturellen Gruppe, der „Albatroskultur“ beobachten können. Sie werden gebeten, darauf zu achten, welche Gefühle und Bilder die Beobachtungen bei ihnen auslösen.
Rollenspiel (ca. 5 Minuten)	Mann und Frau betreten den Raum schweigend mit einem neutralen Gesichtsausdruck und schauen die Gruppe an. Der Mann beginnt den Stuhlhalbkreis langsam abzugehen, die Frau folgt ihm mit deutlichem Abstand. In einer zweiten Runde stellt die Frau beide Füße von Teilnehmerinnen, die mit übereinander-geschlagenen Beinen sitzen, auf den Boden. Der Mann macht dies bei den männlichen TN. Am Ende der Runde nimmt der Mann auf dem Stuhl Platz, die Frau kniet sich neben ihn auf den Boden. Beide mustern die Gruppe freundlich ohne zu lächeln. Die Frau greift zu der Schale mit Erdnüssen und zeigt deutlich, dass sie die Absicht hat davon zu essen. Bevor sie zugreifen kann, nimmt ihr der Mann die Schale aus der Hand und isst langsam und bedächtig kauend mehrere Nüsse. Währenddessen lächelt die Frau in die Runde. Er übergibt der Frau die Schale, die nun auch mehrere Nüsse isst. Anschließend stellt die Frau die Schale wieder unter den Stuhl. Der Mann legt eine Hand auf die Schulter der Frau. Sie verbeugt sich dreimal lang-sam dicht zum Boden, während die Hand auf ihrer Schulter ruht. Danach erheben sich beide und schreiten zum Abschluss noch einmal die Runde der TN ab, wobei die Frau dem Mann wieder in einem deutlichen Abstand folgt.
Auswertung	Die TN werden gebeten, die beobachtete Situation zu beschreiben, ohne sie zu bewerten. Dies fällt in der Regel schwer, da oft ungewollt in die Beschreibung Interpretationen einfließen. Die Moderation weist auf Wertungen oder Interpretationen hin, gemeinsam wird nach neutralen Beschreibungsmöglichkeiten gesucht.
Auswertungs-variante	Die TN erhalten im Sinne der interkulturellen Kompetenz Gelegenheit, ihre Wahrnehmungsfähigkeit zu „üben“ und den Auftrag, genau zu beobachten. Nach der Vorführung werden sie gebeten zu beschreiben, was sie beobachtet haben. Alle Antworten sind gültig und werden von der Moderation am PC oder Flipchart in drei Spalten mitgeschrieben – noch ohne ihre Überschriften Beobachtung, Interpretation und Bewertung. Diese Unterteilung der Meldungen ist für die Seminarleitung eine gute Übungsmöglichkeit und wird immer leichter fallen. Die TN können dann selbst zu der Erkenntnis gelangen, dass sie nicht nur beobachtet haben und Vermutungen über mögliche Überschriften der drei Spalten anstellen. Im Anschluss wird reflektiert, welche tatsächlichen Beobachtungen zu den Interpretationen und Bewertungen geführt haben.

**Hinweis für Trainer\_innen:** Die Aktivität „Albatros“ wird sehr häufig bei interkultu-rellen Schulungen eingesetzt. Von daher ist wichtig zuvor abzufragen, wer die Übung kennt. Kennen mehr als drei Personen die Übung, sollte sie nicht eingesetzt werden. Um Perspektivvielfalt aufzuzeigen kann z.B. auch mit Kippbildern gearbeitet werden oder der Film von amnesty Hamburg mit Perspektivwechsel: „When you don´t exist“ ([www.youtube.com/watch?v=9O85BCs0ZZM](http://www.youtube.com/watch?v=9O85BCs0ZZM))

#### Weitere Fragen zur gemeinsamen Reflexion

- Warum könnte die Trennung dieser drei Aspekte im interkulturellen Kontext wichtig sein?
- Inwiefern beruhen Bewertungen auf (kulturellen) Interpretationen und nicht auf Beobach-tungen?
- Welche Beispiele haben die TN erlebt, in denen sich im Nachhinein eine ganz andere Interpretation der Situation ergab?
- Wie verändert sich durch die Trennung der Interpretationsspielraum?

Quelle: Ania Szymanska, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskri-minierung

Danach werden die TN gebeten, die durch die Beobachtung ausgelösten Bilder, Assoziationen und Gefühle auszutauschen. Einige werden die Rolle der Frau in der „Albatroskultur“ als benachteiligt interpretieren und als Indizien dafür beispielsweise ihre Position im Raum (hinter dem Mann, auf dem Boden), den zeitlichen Ablauf (erst isst er, dann sie), die Körperhaltung der Frau (knien, sich beugen) oder die taktile Körpersprache des Mannes (Mann berührt Schulter der Frau) benennen.

**Selbstwahrnehmung aus der Perspektive der Albatroskultur:** Anschließend erzählt die Frau aus ihrer Perspektive vom Geschlechterverhältnis in der Albatroskultur.

Die Albatroskultur ist eine matriarchalische Kultur, die die Erde verehrt, die ihnen heilig ist, da sie Leben hervorbringt. Da nur Frauen gebären können, dürfen sie sich der Erde nähern und sind auch gesellschaftlich privilegiert. Gästen wird besondere Ehrerbietung erwiesen, indem ihren Füßen besonders viel Kontakt zur Erde gegeben wird, der ihnen Energie gibt. Erdnüsse gelten als heilige Speise, da sie aus der Erde kommen und ebenfalls Energieträger sind.

Männer haben die Pflicht, die Speisen der Frauen vor zu kosten und vor ihnen her zu gehen, um mögliche Gefahren abzuwehren. Sie dürfen nicht auf dem Boden sitzen, sondern müssen sich in möglichst großer Distanz zu ihr halten. Darum hocken sie auf Gestellen, „Stühle“ genannt. Für ihre Dienste werden Männer ideell entlohnt. Wenn sie ihren Pflichten nachgekommen sind, dürfen sie die Frau berühren. Diese neigt sich dann der Erde zu, nimmt Energie auf, die sie durch die Berührung an den Mann weiter gibt. Außer zur „Entlohnung“ ist es Männern nicht gestattet, eine Frau ohne vorherige Aufforderung zu berühren.

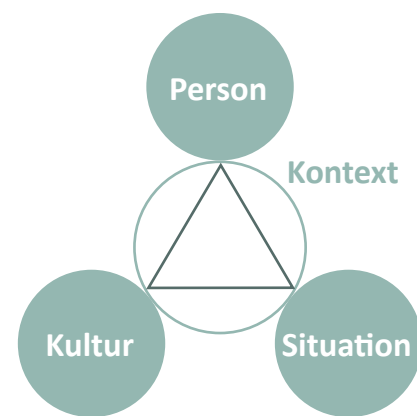
Die Gruppe diskutiert abschließend, welche „Codes“ zu anderen Interpretationen geführt haben. So sind „vorne-hinten“ oder „oben-unten“ nicht nur räumliche Beschreibungen sondern auch soziale Metaphern, was durch viele Redewendungen und Sprichwörter in der deutschen Sprache deutlich wird.

**Transfer:** Die Seminarleitung stellt den Bezug zu interkultureller Kompetenz her, beispielsweise indem erläutert wird, dass bewusst eine fiktive Kultur gewählt wurde (um die TN nicht in die Falle tappen zu lassen, zu denken sie wüssten nun Genaueres über diese Kultur und könnten sich in Zukunft im Sinne von erwünschten Verhaltensweisen in ihr zurechtfinden). Es wird erläutert, inwiefern interkulturelle Kompetenz über länderspezifisches Wissen hinausgeht und dass im interkulturellen Kontext nie alle Fragen oder Unsicherheiten aus dem Weg geräumt werden können. Gegebenenfalls können auch weitere Informationen zu

den nicht fiktiven Anteilen wie Matriarchat und religiösen Kulturelementen ergänzt werden.

### 5.2. Input: Perspektivvielfalt – Erfolgsfaktor in der interkulturellen Verständigung

Bei der Analyse von Situationen, in denen Menschen mit Migrationshintergrund beteiligt sind, wird oftmals vorschnell ein kultureller Hintergrund für das Verhalten der Personen angenommen. Dabei werden andere Gründe, die in der Person oder der Situation liegen bzw. der jeweilige Kontext außer Acht gelassen. Kultur kann, aber muss nicht als ein Erklärungs- oder Deutungsmuster für ein Verhalten zu Grunde gelegt werden. Auch ist kaum zu definieren, was denn der „kulturelle Aspekt“ ist. Nicht alle Menschen, die sich der „Kultur der Deutschen“ zugehörig fühlen, verhalten sich gleich. Hinzu kommt, dass Kultur häufig mit Nationalität gleichgesetzt wird. Es werden Türken, Deutsche, Brasilianer konstruiert, als würde alleinig die nationale Zugehörigkeit eine Person ausmachen. Nicht alle Türken „ticken“ gleich, nicht alle Deutschen sind gleich etc. Ein Mensch ist geprägt durch vielfältige Faktoren: Durch sein Geschlecht, sein Alter, seinen sozialen und sozioökonomischen Status, seine Religion und Weltanschauung, seine körperliche und psychische Gesundheit, seine Gruppenzugehörigkeit (wie Nationalität), seine sexuelle Orientierung etc.



Quelle: Marina Khanide, Modell in Anlehnung an Themenzentrierte Interaktion

**Ein Beispiel:** Eine Teilnehmerin mit spanischem Migrationshintergrund kommt bei einem Wochenseminar morgens 15 Minuten verspätet. Die anderen Teilnehmenden begründen dies mit der Aussage „typisch spanisch, die nehmen es mit der Zeit eben nicht so genau“. Durch Nachfragen stellt sich heraus, dass die Teilnehmerin morgens ihre Kinder pünktlich in den Kindergarten bringen muss und es daher nicht rechtzeitig

zum Seminar schaffen kann. An den übrigen Tagen wird daher die Anfangszeit um eine Viertelstunde verschoben und die Teilnehmerin kommt pünktlich. In diesem Beispiel ist die Situation, also das Kollidieren der Seminarzeit mit den Öffnungszeiten des Kindergartens, für das Zuspätkommen verantwortlich und nicht – wie vorschnell angenommen – ein kulturell anders bedingter Umgang mit Zeit.

Grundsätzlich sollte in der Begegnung mit Migrant\_innen nicht die kulturelle Herkunft oder die ethnische Zugehörigkeit im Zentrum stehen. Im Mittelpunkt steht immer das Individuum mit seiner vielfältigen Persönlichkeit. Bei der Analyse einer Situation/eines Falls sollte daher immer zuerst nach der Person gefragt werden. Faktoren wie das Alter, der Bildungsweg, oder die Sozialisation der Klient\_innen/Kund\_innen spielen bei der Analyse einer Situation/eines Falles eine wichtige Rolle. Dann sollte nach der konkreten Situation des/der Kund\_in/Klient\_in gefragt werden: Was ist im Umfeld los? Gibt es einen konkreten Anlass für das Problem etc.? Die Frage nach dem kulturellen Kontext sollte erst zum Schluss der Analyse gestellt werden. Hat der Praxisfall wirklich einen kulturellen Hintergrund?

### 5.3. Übung: Dreieck „Person–Situation–Kultur“

**Hinweis für Trainer\_innen:** Die Durchführung empfiehlt sich nur bei zeitlichen Ressourcen und um den Praxisbezug herzustellen.

Kurzbeschreibung	Die TN transferieren das Thema Perspektivwechsel in die Praxis und arbeiten mit dem Instrument Dreieck „Person–Situation–Kultur“.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sensibilisierung für das Thema Perspektivwechsel</li> <li>■ Praxistransfer</li> </ul>
Zeit	ca. 30 Minuten
Material	Flipchart, Stifte
Durchführung	Die TN werden gebeten, sich in Kleingruppen zu überlegen, wo sie schon einmal eine Situation erlebt haben, in der die Kultur als Erklärungsversuch für ein bestimmtes Verhalten herangezogen wurde. Was könnte jedoch noch eine Rolle gespielt haben – auf der Ebene der Situation, auf der Ebene der Person und bezogen auf den Kontext? Welche Lösungsansätze (ggf.) fallen Ihnen ein? Die TN sollen ein Beispiel in der Kleingruppe anhand des Dreiecks „Person–Situation–Kultur“ beschreiben und auf Flipchart verdeutlichen.
Auswertung	Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt.





## 6. Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung

Migrationsspezifische Herausforderungen bei der Beratung sind so groß und vielfältig – wie die Zielgruppe an sich auch. „So kann beispielsweise die Bandbreite von beruflichen Qualifikationen sowie von Berufs- und Lebenserfahrungen bei Menschen mit Migrationshintergrund viel größer sein als bei Deutschen ohne Migrationshintergrund, denn hier fließen auch Erfahrungen aus dem Herkunftsland ein. Es kann ebenso sein, dass Ratsuchende mit Migrationshintergrund Diskriminierungserfahrungen in Deutschland gemacht haben, oder dass sie bereits eine Odyssee von Behördengängen hinter sich haben, bevor sie dem Arbeitsmarkt überhaupt zur Verfügung stehen dürfen – das müssen Beratende erkennen und damit umgehen können. Vielleicht herrscht auch ein ganz anderes Verständnis von Bildung und Arbeit bei ratsuchenden Eingewanderten vor; zum Beispiel aufgrund anderer Hintergründe im Herkunftsland.“

Dann gilt es, gemeinsam den schmalen Grat zwischen Hilfe zur Selbsthilfe und Bevormundung zu beschreiten. Mitunter können auch Probleme aufgrund der deutschen Sprachkenntnisse von Ratsuchenden entstehen, für die Lösungen gefunden werden müssen, sei es durch eine verständlichere Ausdrucksweise, eine Beratung in der Muttersprache, das Hinzuziehen eines Dolmetschers oder eine Beratung in einer anderen Sprache, die weder für den Ratsuchenden noch für den Beratenden die Muttersprache ist“ (KUMULUS PLUS 2010, S. 12–14).

### 6.1. Übung: Migrationsspezifische Herausforderungen

Karl-Heinz P. Kohn von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim führte im Jahr 2010 im Auftrag des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ eine Erhebung durch, um die „Themen und Bedarfe zu identifizieren, welche sich als gemeinsame Spezifika einer migrationsspezifisch angebotenen beschäftigungsorientierten Beratung zu unterschiedlichen Anlässen innerhalb der Erwerbsbiografie von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund ergeben“ (Kohn 2011, S. 3).

Kurzbeschreibung	Die TN identifizieren Herausforderungen.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erkennen von migrationsspezifischen Herausforderungen</li> <li>■ Erarbeitung erster Lösungsansätze</li> </ul>
Zeit	ca. 30 Minuten
Material	Kärtchen, Stifte
Durchführung	Die TN werden gebeten, in Kleingruppen migrationsspezifische Herausforderungen bei der Zielgruppe Asylsuchende und Flüchtlinge zu eruieren. Die Stichpunkte werden auf Kärtchen (oder Flipchart) festgehalten und anschließend im Plenum vorgestellt.

### 6.2. Input: Zusammenfassung migrationspezifischer Herausforderungen

Im Rahmen einer Delphi-Breitband-Erhebung der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (Kohn 2011, S. 12ff.) wurden folgende migrationspezifische Herausforderungen im Beratungsprozess identifiziert:

1. Herausforderungen, die sich aus einem möglichen Wissensnachteil von Menschen mit Migrationshintergrund über das deutsche Bildungs- und Beschäftigungssystem ergeben können.
2. Herausforderungen aufgrund der deutschen Sprache, die von Ratsuchenden als Zweitsprache erworben wurde und unter Umständen das Agieren in der hiesigen Arbeitswelt oder auch die Kommunikation in der Beratung erschwert.
3. Herausforderungen durch die aufenthalts- und arbeitsrechtliche Situation von Ratsuchenden in Deutschland.
4. Herausforderungen, welche eine formale Anerkennung im Ausland erworbener Zertifikate mit sich bringt.
5. Herausforderungen, die sich aus Diskriminierungserfahrungen von Migrant/innen in Deutschland ergeben, sei es aufgrund des Verhaltens Einzelner oder durch strukturelle Diskriminierung.
6. Herausforderungen bei der Durchführung einer Potenzialanalyse beziehungsweise einer Kompetenzfeststellung; Denn es gilt, im Ausland erworbene formale, informelle und persönliche Kompetenzen gleichermaßen zu erkennen und zu dokumentieren.
7. Herausforderung für das Empowerment im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe ohne Bevormundung. Das ist deshalb etwas Besonderes, weil Einstellungen zu beruflicher Bildung und zur Arbeitswelt aufgrund anderer kultureller Hintergründe oder Erfahrungen aus anderen Staaten sich unter Umständen nicht mit den Realitäten in Deutschland decken. Berater\_innen müssen das erkennen und Wege weisen, ohne Ratsuchende zu bevormunden.
8. Herausforderungen im Hinblick auf passende Angebote sowie Fördermöglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration oder zur beruflichen Qualifizierung, die vor allem dadurch gekennzeichnet sind, in einer recht unübersichtlichen Angebotslandschaft das Passende zu finden und zudem für Ratsuchende den Zugang zu ermöglichen.

Die acht Merkmale treffen auf Flüchtlinge und Asylsuchende ebenso zu, können jedoch sogar verschärft auftreten. Zu beachten ist hier, dass der Migrationsprozess in den meisten Fällen nicht freiwillig erfolgte, manchmal sehr schnell von statten gehen musste und nicht geplant wurde. Somit entfallen Vorbereitungs-

phasen, um sich z.B. über das Bildungs- oder Beschäftigungssystem (zu 1.) zu informieren oder im Vorfeld Deutschkenntnisse (zu 2.) zu erwerben.

Dann ist der Aufenthaltsstatus nicht gesichert – außer nach der Anerkennung als Flüchtling. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist möglicherweise nicht gewährt (zu 3.). Prinzipiell unterliegen Asylbewerber\_innen in den ersten drei Monaten einem Arbeitsverbot. Danach haben sie einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang (nur mit Vorrangprüfung).

Personen mit einem Duldungsstatus oder einer Aufenthaltsgestattung haben (erst nach 3 Monaten) einen eingeschränkten Arbeitsmarktzugang. Die Ausübung einer Beschäftigung ist nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde möglich. Dabei liegt die Erteilung der Genehmigung immer im Ermessen der zuständigen Ausländerbehörde. Zudem ist auch die Zustimmung der örtlichen Arbeitsagentur erforderlich. Darüber hinaus wird Personen mit einem Duldungsstatus, die eine falsche bzw. nicht ausreichende Angabe über ihre Identität bzw. Staatsangehörigkeit machen, die Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich versagt.

Bei der Flucht können häufig nicht alle benötigten Papiere mitgenommen werden bzw. sind auch teilweise nicht vorhanden. Dies ist insofern eine Herausforderung, wenn es um die Anerkennung ausländischer Abschlüsse geht. Auch ist ein nachträgliches Besorgen der benötigten Papiere oftmals nicht möglich (auf Grund der Kriegssituation oder totalitären Strukturen).

**Mögliche Ergänzung (und als Hintergrundinformation für Trainer\_innen):** Zu welchen Herausforderungen gibt es weiteres Unterstützungsangebot? (bitte für jeweiliges IQ Landesnetzwerk anpassen)

Deutsch lernen	Angebote aus dem Förderprogramm IQ, siehe auch IQ Fachstelle berufsbezogenes Deutsch Informationen zu den Integrationskursen: <a href="http://www.bamf.de">www.bamf.de</a> Weitere Ausführungen s. 7. <i>Interkulturelle Kommunikation</i>
aufenthalts- und arbeitsrechtliche Situation	Schulungsangebot „Arbeitsmarktliche Integration für Flüchtlinge“ des IvAF Netzwerkes  <b>Hinweis für Trainer_innen:</b> Das Angebot wird im Idealfall gemeinsam angeboten. Trotzdem ist es empfehlenswert, Grundinformationen darüber zu besitzen. Informationen über Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen vom BAMF: <a href="http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf">www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf</a>
formale Anerkennung im Ausland erworbener Zertifikate	Erstanlaufstellen zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen im Förderprogramm IQ: <a href="http://www.netzwerk-iq.de">www.netzwerk-iq.de</a>  <b>Weitere Informationen:</b> <a href="http://www.anererkennung-in-deutschland.de">www.anererkennung-in-deutschland.de</a> <a href="http://anabin.kmk.org">http://anabin.kmk.org</a> <a href="http://www.bq-portal.de">www.bq-portal.de</a>
Diskriminierung	Vereinzelte Angebote zur Beratung, Information und Schulungen im Förderprogramm IQ Siehe auch Publikationen der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
Potenzialanalyse und Kompetenzfeststellung	Nur vereinzelte Angebote im Förderprogramm IQ
Empowerment	Nur vereinzelte Angebote im Förderprogramm IQ
Fördermöglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration oder zur beruflichen Qualifizierung	Angebote im Förderprogramm IQ Informationen im Schulungsangebot „Arbeitsmarktliche Integration für Flüchtlinge“ des IvAF Netzwerkes  <b>Hinweis für Trainer_innen:</b> Das Angebot wird im Idealfall gemeinsam angeboten. Trotzdem ist es empfehlenswert, Grundinformationen darüber zu besitzen.

Bei Flüchtlingen kommen noch zwei weitere gewichtige Herausforderungen hinzu:

**Wohnen:** Die Bundesländer haben die Unterbringungssysteme von Asylsuchenden und Geduldeten völlig unterschiedlich organisiert. Dies gilt für die Kostenerstattungsregelungen über die nur teilweise existierenden Mindeststandards für Gemeinschaftsunterkünfte bis zu Vorgaben über die soziale Betreuung und Beratung. Auch bei der Kernfrage, ob Flüchtlinge in Flüchtlingslagern untergebracht werden oder in Wohnungen leben dürfen, gibt es erhebliche Unterschiede. Einen Überblick gibt die Studie von Pro Asyl (2014) *Unterbringung von Flüchtlingen* ([www.proasyl.de/de/news/detail/news/pro\\_asyl\\_studie\\_zur\\_unterbringung\\_von\\_fluechtlingen\\_in\\_deutschland/](http://www.proasyl.de/de/news/detail/news/pro_asyl_studie_zur_unterbringung_von_fluechtlingen_in_deutschland/)). Meistens müssen Asylsuchende und Geduldete in Gemeinschaftsunterkünften leben. Das Leben unter vielen Menschen auf engstem Raum, mit wenig Privatsphäre, unregelmäßigen Lebenszeiten, Lärm und Stressquellen sind für die Beschäftigungsfähigkeit nicht unbedingt förderlich.

**Gesundheit:** Der Zugang zur Gesundheitsversorgung ist für Asylsuchende durch das Asylbewerberleistungsgesetz (insb. §4 und §6) geregelt. Obwohl das Gesetz vom Konzept her weit gefasst ist, ist der Zugang zum Gesundheitswesen stark eingeschränkt und geht

meist mit langwierigen bürokratischen Hürden einher. Dies ist insbesondere problematisch, da Asylsuchende und Flüchtlinge aufgrund ihrer Fluchterfahrung und ihrer ungewissen Lebenslage im Aufnahmeland besonderen gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind. Sowohl die Flucht als auch das vorangegangene Leben in Kriegs- und Krisenregionen haben ihre Spuren hinterlassen. Physisch und psychisch. So können Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) häufiger auftreten als bei anderen Migrationsgruppen. Typisch für die PTBS sind die sogenannten Symptome des Wiedererlebens, die sich den Betroffenen tagsüber in Form von Erinnerungen an das Trauma, Tagträumen oder Flashbacks, nachts in Angstträumen aufdrängen. Gewissermaßen das Gegenstück dazu sind die Vermeidungssymptome, die meistens parallel zu den Symptomen des Wiedererlebens auftreten: Emotionale Stumpfheit, Gleichgültigkeit und Teilnahmslosigkeit der Umgebung und anderen Menschen gegenüber, aktive Vermeidung von Aktivitäten und Situationen, die Erinnerungen an das Trauma wachrufen könnten. Manchmal können wichtige Aspekte des traumatischen Erlebnisses nicht mehr (vollständig) erinnert werden. Häufig kommt ein Zustand vegetativer Übererregtheit dazu, der sich in Form von Schlafstörungen, Reizbarkeit, Konzentrationsschwierigkeiten, erhöhter Wachsamkeit oder ausgeprägter Schreckhaftigkeit manifestieren kann.



## 7. Interkulturelle Kommunikation

Interkulturellen Verständigung ist maßgeblich davon abhängig, wie hoch die Bereitschaft ist sich verstehen zu wollen.

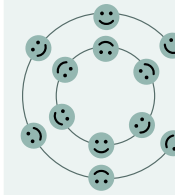
Kommunikation lässt sich am einfachsten als eine Handlung zwischen zwei Personen beschreiben, in der eine Nachricht von einem Sender zu einem Empfänger übermittelt wird. Das „Übermitteln“ und das „Empfangen“ sind jedoch durch die individuelle Sozialisation geprägt. Wenn Personen aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Systemen miteinander in Kontakt treten, kann es aufgrund ihrer jeweiligen Sozialisation oder Prägung zu speziellen kommunikativen Erschei-

nungen kommen. Auch kann Kommunikation in verschiedenen Systemen nach unterschiedlichen Mustern ablaufen, häufig sind damit auch Bewertungen impliziert (was ist richtiges und was falsches Verhalten). Die Verwendung von unterschiedlichen Skripten muss jedoch nicht zwangsläufig zu Missverständnissen oder Verständigungsproblemen führen.

**Hinweis für Trainer\_innen:** Es kann sinnvoll sein, Kommunikationsmodelle oder Theorien ausführlicher vorzustellen, je nach Wissensstand der TN (z.B.: Schulz von Thun (1981) „Die vier Seiten einer Nachricht“).

### 7.1. Übung: Karussell

Kurzbeschreibung	Ein Teil der TN bekommt einen konkreten Auftrag, um eine eventuelle „Irritation“ in einem Gesprächsablauf auszulösen.
Ziele	Einstieg in das Thema interkulturelle Kommunikation Die TN erkennen, dass anderes Kommunikationsverhalten als gewohnt evtl. Irritationen auslösen kann
Zeit	Reine Durchführung 10 Minuten, mit anschließender Auswertung und Behandlung einiger interkultureller Aspekte in der Kommunikation mind. 60 Minuten. Siehe auch Hinweis für Trainer_innen (s.u.).
Material	Arbeitsaufträge für TN
Durchführung	<p>Die Hälfte der Gruppe geht aus dem Seminarraum. Diese TN sollen ein Gesprächsthema wählen, über das sie ca. 2 Minuten gut und gern sprechen können (z.B.: letzter Urlaub, Kinofilm, Buch). Ansonsten bekommen sie keinen weiteren Auftrag. Sie sollen ganz sie selbst sein und bleiben.</p> <p>Die andere Hälfte bleibt im Raum. Diese TN bekommen jeweils eine Anweisung (s.u.) für das folgende Gespräch in der Gesamtgruppe. Sie sollen ansonsten auch ganz sie selbst sein und bleiben. Die Gruppe bildet einen Innenkreis mit Blickrichtung nach Außen gewandt.</p> <p><b>Anweisungen für das Gespräch in der Gesamtgruppe</b> (an Innenkreis):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Halten Sie keinen direkten Blickkontakt</li> <li>■ Nehmen Sie immer wieder kurzen Körperkontakt auf (z.B.: Berührung am Arm, an der Schulter)</li> <li>■ Stellen sich besonders nah an Ihr Gegenüber (z.B.: 1/2 Armlänge)</li> <li>■ Versuchen Sie viel Gestik und Mimik einzusetzen</li> <li>■ Versuchen Sie leise zu sprechen</li> <li>■ Stellen sich besonders weit weg von Ihrem Gegenüber ( z.B.: 1 ½ Armlänge)</li> <li>■ Versuchen Sie laut zu sprechen</li> <li>■ Stellen Sie viele persönliche Fragen (z.B.: zur Familie, zu Kindern)</li> </ul> <p>Ist die TN-Zahl ungerade, bleibt eine Person im Raum und nimmt die Beobachterrolle ein (oder die Seminarleitung macht mit). Bei großen Gruppen bekommen mehrere TN denselben Arbeitsauftrag. Die Personen von draußen kommen wieder in den Raum. Sie gruppieren sich um den Innenkreis, so dass jede/r eine/n Gesprächspartner_in hat und bringen ihr Gesprächsthema auf. Der Innenkreis steigt in das Gespräch mit dem dargelegten Thema ein und befolgt dabei die jeweilige Anweisung.</p> <p>Der äußere Kreis beginnt das Gespräch. Nach ca. 2 Minuten rotiert der Außenkreis um einen Platz (auch beide Kreise können sich in entgegengesetzte Richtung bewegen. So wird auch der Innenkreis aktiviert und bekommt neue Perspektiven im Raum). Am besten gibt die Seminarleitung dazu ein akustisches Signal. Insgesamt 2–3 Wechsel werden durchgeführt.</p>
Auswertung im Plenum	<p>Erst wird der Außenkreis befragt, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wie war das Gespräch für Sie? Was haben Sie beobachtet?</li> <li>■ Lief das Gespräch gut/schlecht? Gab es Irritationen? Woran könnte das liegen?</li> <li>■ Ggf.: Wer hat das Gleiche erlebt?</li> </ul> <p>Im Anschluss kann man entweder direkt die Person aus dem Innenkreis befragen, die involviert war, wie ihr/sein Erleben war. Oder zuerst werden der Außenkreis und dann der Innenkreis ausgewertet. Falls es Beobachter gab, werden sie ebenfalls nach ihren/seinen Eindrücken befragt.</p>



**Hinweis für Trainer\_innen:** Die Übung ist gut geeignet als Einführung zum Thema Kommunikation. Es ist gut möglich, anhand der Auswertung den roten Faden zur Bearbeitung des Hauptthemas zu spinnen und die einzelnen Blöcke der (interkulturellen) Kommunikation immer dann ausführlich zu besprechen, wenn sie im Plenum erwähnt werden. Wenn sich etwa mehrere TN aus dem Außenkreis zur gleichen Anweisung geäußert haben und die „betroffene“ Person aus dem Innenkreis ihre Anweisung benannt und ihr Erleben beschrieben hat, kann die Seminarleitung gleich das angesprochene Thema weiter ausführen. So bekommt die Gruppe keine Inputvorträge im Nachhinein. Auf diese Weise ist die Gruppe durchgehend aktiviert und gestaltet die inhaltliche Erarbeitung mit.



Halten Sie keinen direkten Blickkontakt	Nehmen Sie immer wieder kurzen Körperkontakt auf (z.B.: Berührung am Arm/Schulter)
Stellen sich besonders nah an Ihr Gegenüber (z.B.: 1/2 Armlänge)	Versuchen Sie leise zu sprechen
Versuchen Sie laut zu sprechen	Stellen sich besonders weit weg von Ihrem Gegenüber (z.B.: 1 ½ Armlänge)
Versuchen Sie viel Gestik und Mimik einzusetzen	Stellen Sie viele persönliche Fragen (z.B.: zur Familien, zu Kindern)

### 7.1.1. Input: Nonverbale und paraverbale interkulturelle Kommunikation

**Blickkontakt:** Der Blickkontakt ist eines der wichtigsten non-verbale Kommunikationsmittel. Hier kann es jedoch interkulturelle Unterschiede geben. Während in Europa und im US-amerikanischen Raum eher der direkte, offene Blick Aufmerksamkeit symbolisiert, kann er in anderen Ländern sogar als Dominanz, Herausforderung oder mangelnder Respekt gewertet werden. Auch gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. Eine Frau, die in der Beratung kaum Blickkontakt aufnimmt, wird eventuell als schüchtern oder desinteressiert eingeschätzt. Es könnten jedoch auch eine respektvolle Haltung oder religiöse Gründe zu Grunde liegen.

**Körperberührung und Körperabstand:** Auch bezüglich der Körpernähe und -berührung gibt es kulturelle Unterschiede. In Deutschland ist ein eher weiterer Körperabstand üblich (eine Armlänge). In lateinamerikanischen Ländern und im arabischen Raum ist die persönliche „Comfort-Zone“ viel geringer. Oft geht die geringere Körperdistanz auch mit mehr Berührung einher. Während eines Gesprächs wird beispielsweise immer wieder einmal der Arm oder die Schulter berührt – um auch non-verbale Kontakt aufzunehmen. Das gilt aber nicht unbeschränkt: Bei sozialen Schranken sind geringer Körperabstand und Körperkontakt auch hier unüblich und unangebracht, zum Beispiel zwischen Mann und Frau, Vorgesetzten und Arbeitnehmer\_innen oder Autoritätsperson und Bürger. In manchen islamischen Ländern gilt öffentlicher Körperkontakt, sogar das Händchenhalten von einem verheirateten Pärchen, als unangebracht – zwischen Männern ist es jedoch wieder üblich.

Falls die TN noch einmal aktiviert werden sollen/wollen, werden sie aufgefordert, sich paarweise in einen Gesprächsabstand gegenüber zu stellen, den sie für sich als angenehm empfinden. Haben alle Paare den für sie richtigen Abstand gefunden, werden sie aufgefordert, den Abstand durch einen kleinen Schritt nach hinten (und im Anschluss einen nach vorne) zu vergrößern und nachzuspüren, wie sich dadurch mögliche Gesprächsinhalte und die Gesprächsqualität verändern.

**Gestik und Mimik:** Forscher\_innen sind sich einig, dass Gesichtsausdrücke existieren, die die sechs grundlegendsten Emotionen abbilden und weltweit verstanden werden: Wut, Trauer, Freude, Überraschung, Ekel und Angst. Trotzdem können Gestik und Mimik unterschiedlich sein: Wie deutlich sie gezeigt werden, wie stark oder häufig sie eingesetzt werden. In Asien wird beispielsweise stärker auf die Augenpartie ge-

achtet, um Emotionen abzulesen, in Europa wird mehr auf den Mund geachtet.

Auch Gestik kann unterschiedlich interpretiert werden:

„Ja“ signalisieren:

- Mit dem Kopf nicken: weltweit verbreitet
- Kopf hin und her wiegen: Indien, Pakistan, Bulgarien
- Kopf zurückwerfen: Äthiopien

„Nein“ signalisieren:

- Kopf schütteln: weltweit verbreitet
- Kopf zurückwerfen: Saudi Arabien, Türkei, Griechenland
- Hand am Kinn hochschnippen: Süditalien, Sardinien

Kreis aus Daumen und Zeigefinger bilden:

- Die Geste kommt aus der Tauchersprache und signalisiert „alles in Ordnung“. Im Alltag eingesetzt, hat sie zwei sich widersprechende Bedeutungen. Einerseits wird sie als Lob- bzw. Anerkennungsgeste eingesetzt und bedeutet so viel wie „sehr gut“. Andererseits gilt sie als Beleidigungsgeste und bedeutet „A...“. Die jeweilige Bedeutung ist aus dem Kontext der Kommunikationssituation und dem die Geste begleitenden Gesichtsausdruck ablesbar.
- Setzt ein\_e Ausbilder\_in diese Geste in Deutschland ein, will er den Auszubildenden mitteilen, dass sie ihre Sache gut gemacht haben.
- Setzt ein\_e Ausbilder\_in die Geste in der Türkei ein, hat sie eine andere Bedeutung. Der gebildete Daumen-Finger-Kreis symbolisiert hier ein Auge und hat die Bedeutung: „Schauen Sie noch einmal genau hin!“ Sie wird eingesetzt, um auf Fehler hinzuweisen mit dem Anspruch, dass sie bei genauerem Hinsehen von der angesprochenen Person selbst entdeckt und korrigiert werden.

**Lautstärke:** Es kann kulturell bedingt sein, welche Lautstärke als üblich und angemessen erachtet wird (bei einem normalen Gesprächsverlauf). Oft trägt dazu auch noch bei, wie die Sprache bei Nichtmuttersprachler\_innen klingt (so wird beispielsweise Deutsch häufig als sehr „harte“ Sprache empfunden).

Lautes Sprechen ist häufig eine Machtdemonstration. Sie ist eigentlich Autoritäten vorbehalten. Ein eher leiser Sprechton steht häufig für Schüchternheit oder Zurückhaltung. Im Türkischen hingegen ist ein leiser Sprechton eher Ausdruck einer guten Kinderstube. Kinder werden daher erzogen, eher leise zu sprechen. Wer leise spricht, bezeugt seinem Gegenüber damit Anerkennung und Respekt. Anders hingegen bei Diskussionen: Hier wird im Türkischen versucht, sich durch eine laute Sprechweise Geltung zu verschaffen.

Im Deutschen hört man eher auf den sachlich und ruhig abwägenden Diskutanten.

**Weiterführende Quellen**

- [www.planet-wissen.de/gesellschaft/kommunikation/koerpersprache/pwwwb-koerpersprache100.html](http://www.planet-wissen.de/gesellschaft/kommunikation/koerpersprache/pwwwb-koerpersprache100.html)
- <https://meineweltistanders.wordpress.com/2009/08/23/schau-mich-an/>

**Transfer:** Anschließend wird im Plenum diskutiert, welche interkulturellen Unterschiede in der non-verbalen und paraverbalen Kommunikation die TN schon einmal im beruflichen Kontext erlebt haben.

- Welche Beispiele fallen Ihnen ein?
- Wie sind sie damit umgegangen (z.B.: kein Händeschütteln bei der Begrüßung; sehr naher Körperabstand etc.)?

Die Seminarleitung erläutert die Bedeutung von „Über-Eck-Kommunikation“ anhand einer Skizze (Flipchart). Durch eine Drehung des Körpers in eine halb seitliche Position stellt sich eine größere Toleranz gegenüber der Nähe eines Gesprächspartner bzw. einer Gesprächspartnerin ein. Das kann zur Entspannung in interkulturellen Gesprächssituationen führen, in denen das Distanzverhalten der Beteiligten sich stark unterscheidet.

**Hinweis für Trainer\_innen:** Bei der Arbeit mit Länderbeispielen sollte immer behutsam umgegangen werden, sonst wird Schubladendenken bedient. Nicht jeder Deutsche hält z.B. einen Körperabstand von einer Armlänge für angemessen. Es kommt immer auf die Person, die Situation, evtl. auf die Kultur und den Kontext an (s. 5.2. Dreieck „Person-Situation-Kultur“).

**7.1.2. Input: Sach- und personenorientierte Kommunikation**

Im beruflichen Kontext ist man gewöhnt, sachorientiert zu kommunizieren. Zuerst wird ein Anliegen geklärt und im Anschluss eventuell etwas Persönliches besprochen. In einer personenorientierten Kommunikation – die häufig im interkulturellen Kontext vorgefunden wird – wird zuerst eine Beziehung aufgebaut. Ein Anliegen wird erst geklärt, wenn über die Person etwas bekannt ist, wenn man sie einschätzen kann. Fragen zu Persönlichem (z.B.: von Kund\_in in einer Beratung zum Familienstand) dienen häufig dazu, eine personenorientierte Kommunikation aufzubauen – und können manchmal als übergriffig empfunden werden.

**7.1.3. Input: Direkte und indirekte Kommunikation**

Menschen, die an direkte Kommunikation gewöhnt sind, geben Anweisungen oder Informationen eher explizit und deutlich weiter. Es wird erwartet, klare Positionen zu beziehen und offen sowohl Kritik als auch Zustimmung zu äußern, selbst wenn man dadurch eine soziale Konfrontation riskiert.

Konflikte werden sogar als nützlich angesehen, wenn sie zu mehr Wahrheit und Klarheit führen. Ehrlichkeit ist ein hoher Wert.

Mitglieder von Kulturen, die indirekt kommunizieren, geben Botschaften eher verschlüsselt und implizit weiter. Direkte Stellungnahmen werden vermieden, vor allem aus dem Bedürfnis heraus, andere nicht anzugreifen und die soziale Harmonie zu wahren.

Bei der direkten Gesprächsstrategie werden Gespräche geführt, um ein definiertes Ziel zu erreichen. Damit der Gesprächspartner sich darauf einstellen kann und um keine Zeit zu verlieren, wird meist ein sehr direkter Weg gewählt (z.B.: „Ich bin gekommen, weil ich eine Arbeit suche“).

Bei der indirekten Gesprächsstrategie nähert man sich dem Gesprächspartner gern über „Umwege“, man möchte Dinge voneinander erfahren, man fragt nach dem Befinden. Das Gesprächsziel wird eher beiläufig, eben indirekt verfolgt. Fragen nach dem eigenen Wohlergehen, nach dem Befinden der Familie sind typisch. Man möchte erst den Gegenüber kennenlernen, ihn/sie einschätzen können, eine Beziehung aufbauen, bevor man das Gesprächsziel verfolgt.

**Weitere Ausführungen:** siehe Kumbier/Schulz von Thun 2006.

Direkte Kommunikation	Indirekte Kommunikation
Meinungen und Anliegen werden direkt geäußert	Meinungen und Anliegen werden indirekt geäußert
Ehrlichkeit ist ein hoher Wert	Die Wahrung der Harmonie; „Das Gesicht wahren“
Höflichkeitsfloskeln werden benutzt, um die „Direktheit“ abzuschwächen	Um Anliegen klar zu machen, werden häufig Analogien verwendet.

Zusammenfassung direkte und indirekte Kommunikation

Weltweit ist häufiger ein indirekter Kommunikationsstil vertreten. Allerdings ist dies auch sehr stark vom Kontext abhängig (z.B.: Eltern, die gewohnt sind, in der Arbeitswelt indirekt zu kommunizieren, würden mit ihren Kindern direkt kommunizieren).

Merkmale einer indirekten Kommunikation sind z.B.:

- Das Wort „Nein“ wird kaum verwendet (in manchen Sprachen existiert es nicht).

- Bei schwierigen oder problematischen Sachverhalten wird über Dritte gesprochen oder über Analogien.
- Ein plötzlicher Themenwechsel kann bedeuten: „Darüber möchte ich nicht sprechen.“
- Einem Vorgesetzten oder einer Autoritätsperson wird nicht widersprochen oder ihm/ihr werden keine unaufgeforderten Fragen gestellt.

**Beispiel 1:**

Eine junge Frau aus Vietnam, seit 5 Jahren in Deutschland, ist zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Sie hat sehr gute Noten. Während dem Vorstellungsgespräch blickt sie viel zu Boden, antwortet nur auf die Fragen, die ihr gestellt werden, stellt aber keine eigenen Fragen.

Das Vorstellungsgespräch endet erfolglos. Der Personalverantwortliche oder die Inhaberin einer Firma meinen, die Kandidatin sei sehr schüchtern, nicht sehr selbstbewusst und zeige eher Desinteresse.

Die Kandidatin wollte jedoch ihren Respekt zum Ausdruck bringen und verfolgte eine indirekte Kommunikationsstrategie.

**Beispiel 2:**

Frau Koch: „Könnten Sie am Samstag ausnahmsweise im Verkauf aushelfen?“

Herr Yang: „Ja, am Samstag ist ein besonderer Tag.“

Frau Koch: „Ach ja?“

Herr Yang: „Wir haben ein großes Familienfest, mein Vater hat Geburtstag.“

Frau Koch: „Ja dann, richten Sie ihm meine Glückwünsche aus.“

Herr Yang: „Vielen Dank, vielen Dank für Ihr Verständnis.“

**Fragen ans Plenum:** Kommt Herr Yang am Samstag? (Antwort ist Nein.)

Die deutsche Sprache enthält übrigens auch Feinheiten, die unter eine indirekte Kommunikation fallen, wie z.B. Ironie. Dabei wird nicht direkt das ausgedrückt, was gemeint ist, sondern das Gegenteil davon. Ironie wird nicht weltweit eingesetzt und so wird die Aussage eventuell wörtlich verstanden. Ironie ist zudem nur an der Intonation des Satzes zu erkennen – was sehr differenzierte Sprachkenntnisse bei dem/der Gesprächspartner\_in voraussetzt.

**7.2. Sprachsensibel beraten**

Im Beratungsalltag gilt es, neben der fachlichen Beratungstätigkeit mit einer Vielzahl von Herausforderungen umzugehen, die vor allem auf sprachlicher Ebene liegen: Sprachlich komplexe Informationen müssen an die Kund\_innen (auch mit Deutsch als Zweitsprache) weitergegeben und Fragen beantwortet werden. Wie Berater\_innen sprachbewusst und sprachsensibel das Werkzeug Sprache in der Beratungspraxis einsetzen können, vermittelt die Handreichung *Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater* der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2015). Zu dieser Handreichung wurde ebenfalls ein Fortbildungskonzept *Praktische Tipps für die Beratung von Kund\_innen mit Deutsch als Zweitsprache* konzipiert und erprobt.

**7.2.1. Übung: Checkliste sprach-sensible Beratung**

Kurzbeschreibung	Die TN setzen sich mit ihrem Sprachgebrauch auseinander.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Reflexion des eigenen Sprachgebrauchs in der Beratungsarbeit</li> <li>■ Sie erhalten erste Hinweise für eine sprach-sensible Beratung</li> </ul>
Zeit	Reine Durchführung 5 Minuten. Auswertung ca. 30 Minuten.
Material	Checkliste, Stifte
Quelle	IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2015)
Durchführung	Die TN werden gebeten, die Checkliste zur sprach-sensiblen Beratungsarbeit auszufüllen. Anschließend Plenumsdiskussion zu einigen Hinweisen und Empfehlungen.

	immer	oft	manchmal	nie
Achten Sie bei Gesprächen mit Kund/innen auf Ihr Sprachverhalten?				
Sprechen Sie korrekt?				
Benutzen Sie Redewendungen oder Sprichwörter (z.B.: „nicht jeden Wisch unterschreiben“, „etwas auf Herz und Nieren prüfen“)?				
Sprechen Sie langsam?				
Sprechen Sie deutlich?				
Lassen Sie (auch sprachlich einfache) Fragen zu und räumen Sie Zeit für deren Beantwortung ein?				
Bieten Sie im Gespräch Formulierungshilfen an, wenn Sie merken, dass zweisprachige Teilnehmende auf Deutsch „nicht mehr weiter wissen“?				
Nehmen Sie sich Zeit für Erklärungen?				
Beziehen Sie Ihre Fragen und fachlichen Erläuterungen auf konkrete Dinge des Alltags Ihrer Kund_innen? Geben Sie Beispiele?				
Setzen Sie Mimik und Gestik verständnisfördernd ein?				
Ist das von Ihnen eingesetzte Informationsmaterial Kundengerecht gestaltet?				

Quelle: IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (2015)

### 7.2.2. Input: Ausgewählte Hilfestellungen zur sprachsensiblen Umgang

- Für viele Fachwörter gibt es verständlichere Wörter mit gleicher Bedeutung aus der Alltagssprache. Oft ist es hilfreich, Erklärungen einzufügen (z.B.: Betriebszugehörigkeit = Das heißt, wie lange jemand in einem Betrieb ist; Kostenübernahme = Das heißt, wenn die Kosten bezahlt werden).
- Verwendung von Wörtern lateinischen Ursprungs oder internationale Wörter (z.B.: Dokumente statt schriftliche Unterlagen; Kontrakt statt Vertrag)
- Kurze Sätze, einfache Sätze (z.B.: „Aufgrund von Personalausfall war es nicht möglich, Ihre Unterlagen zeitnah zu bearbeiten.“ Besser: „Wir konnten Ihre Unterlagen nicht bearbeiten, weil Mitarbeiter krank waren.“)
- 1 Gedanke = 1 Satz
- Statt Nominalisierung ist es besser, Verben zu verwenden (z.B.: „Die Übernahme der Kosten...“ Besser: „Die Kosten werden übernommen. Wir übernehmen die Kosten.“)
- Keine Redewendungen (z.B.: „Da haben Sie freie Bahn.“ Besser: „Das können Sie machen, wie Sie wollen.“)

**Weiterführende Informationen:** IQ Fachstelle berufsbezogenes Deutsch (2015) *Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater.*

#### Umgang mit Mehrsprachigkeit:

- Internationale Fachwörter benutzen
- Gemeinsame Fremdsprache nutzen
- Mehrsprachiges Informationsmaterial
- Symbole und Bilder verwenden (z.B.: Ohne Wörter für Flüchtlinge, Langenscheidt-Verlag)
- Wörterbücher (z.B.: Sprachführer Arabisch – Deutsch. Die wichtigsten Sätze und Wörter, Langenscheidt-Verlag, Google Translator)
- Arbeit mit Dolmetscher\_innen

### 7.3. Empfehlungen in der interkulturellen Kommunikation

- Persönliche Ansprache (Wichtigkeit von Namen)
- Rollen klären: Welche Erwartungen hat mein Gegenüber? Was ist meine Rolle? Was ist mir in dieser Rolle möglich, was nicht? Klärung Rolle der Institution, welche Erwartungen erfüllt werden können, welche eher nicht.
- Bildhafte Beispiele benutzen, z.B.: „Vollzug der Räumungsklage“. Besser: „Da werden Ihre Möbel aus der Wohnung getragen...“

- Weniger „geschlossene“ Fragen (ja/nein), sondern mehr „W-Fragen“ stellen:
  - Welche Fragen haben Sie?
  - Welche Fragen sind noch offen?
  - Wie kann ich Ihnen noch (weiter)helfen?
  - Was brauchen Sie noch?
  - Was ist Ihnen (noch) nicht (ganz) klar?
  - Was haben Sie nicht verstanden?
  - Was wollen Sie als Nächstes machen?
  - Was sind ihre nächsten Schritte?
  - Was kann ich noch für Sie tun?
  - Welche Informationen brauchen Sie noch?
  - Was möchten Sie noch wissen?
- Auf Ungesagtes/plötzlichen Themenwechsel achten
- Das Problem/schwieriges Thema über analoge Beispiele ansprechen
- Schleifen im Gespräch zulassen/nutzen; Zuhörerbereitschaft zeigen
- Zeit nehmen, Geduld
- Das Wichtigste nicht nur am Anfang, sondern auch am Ende sagen
- Gehörtes mit eigenen Worten wiedergeben:
  - Habe ich Sie richtig verstanden, Sie...
  - Verstehe ich (Sie) richtig, dass...?
  - Ich fasse (noch einmal) zusammen...?
  - Meinen Sie, dass...?
- Dinge zusammenfassen (bzw. zur Kontrolle zusammenfassen lassen)
- Bei mangelnden Sprachkompetenz: Kurze Sätze, keine Fremdwörter, Fachbegriffe erklären, Amtssprache und Abkürzungen vermeiden
- Emotionen kontrollieren; Irritationen (z.B.: Gestik, Mimik, Blickkontakt, Körperabstand) können eine andere Bedeutung haben als angenommen; nicht vorschnell interpretieren)
- Sitzordnung: Über-Eck-Kommunikation
- Visitenkarten oder andere Merkposten mitgeben (Flyer, Liste mit den Unterlagen)



## 8. Kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung

„Unter kulturellen Konzepten der Alltagsbewältigung werden in einer gesellschaftlichen Gruppe vorherrschende Vorstellungen darüber verstanden, was als angemessenes Verhalten gilt, welche Formen der Kommunikation als selbstverständlich gelten und welches Verhalten in bestimmten Kontexten wie bewertet wird. Kulturelle Konzepte bestimmen die Wahrnehmung von anderen und das eigene Selbstverständnis.

Stimmen als selbstverständlich erachtete Verhaltensformen nicht überein, kann dies zu Irritationen und Missverständnissen oder gar zu Konflikten führen, da „Normalitätserwartungen“ frustriert werden. Das kann interkulturelle Verständigungsprozesse erschweren, Menschen verunsichern oder verärgern und die Verhaltensformen als „falsches“ Verhalten beurteilt werden. Das kann zur Abwertung und Ablehnung von Personen führen, die sich aus der je eigenen Perspektive nicht erwartungskonform verhalten.

Verhalten von Menschen kann nicht allein durch kulturelle Erklärungsmuster gedeutet werden. Damit würden kulturell erlernte Konzepte der Alltagsbewältigung zu Eigenschaften von Personen umgedeutet und die Komplexität eines Individuums und die seiner Lebenszusammenhänge simpel auf „Kultur“ reduziert. Passiert dies, spricht man von Kulturalisierung. Die gegenteilige Vorstellung, nämlich dass kulturelle Konzepte der Alltagsbewältigung in beruflichen aber auch in privaten Begegnungen keine Rolle spielen, wird als Entkulturalisierung bezeichnet. In einer interkulturellen Begegnungssituation gilt es immer zu reflektieren, ob Irritationen auf kulturell unterschiedliche Konzepte der Alltagsbewältigung zurückzuführen sind, oder ob ganz andere Faktoren maßgeblich sind.

Beschreibungen kultureller Konzepte zeigen also Normalitätserwartungen in bestimmten Kontexten auf. Sie können das reale Verhalten von Menschen in Situationen nicht vorhersagen. Beispielsweise kann das vorherrschende kulturelle Konzept einer Person zwar vertraut sein, sie kann sich aber dennoch aus unterschiedlichsten Gründen anders verhalten oder die Situation anders wahrnehmen als erwartet. Die kulturelle Vielfalt von Gesellschaften führt dazu, dass sehr unterschiedliche Konzepte gleichzeitig wirken und in verschiedenen Situationen Personen sich auch verschiedener Konzepte bedienen. Beispielsweise ist in der deutschen Gesellschaft im Arbeitskontext eine Normalitätserwartung, dass „direkt“ kommuniziert wird. Dennoch sind beispielsweise Arbeitszeugnisse „indirekt“ formuliert. Eine Person, die in ihrer Sozialisation ein anderes Konzept im Umgang mit Zeit erlernt hat, wird sich im Arbeitsleben in Deutschland sehr

schnell dem dort vorherrschenden Konzept im Umgang mit Zeit anpassen, ohne dass dies als Anpassungsleistung wahrgenommen würde.

Kulturelle Unterschiede gegenüber zu stellen ist eine Methode, die vom dem niederländischen Kulturanthropologen Geert Hofstede entworfen wurde, der sich mit der Erforschung von Kulturunterschieden auf nationaler Ebene einen Namen gemacht hat. In Fachpublikationen werden unterschiedliche Bezeichnungen verwendet. Er selbst spricht von „Kulturstandards“, Christine Tuschinsky verwendet den Begriff „Kulturkomponenten“, Edward T. Hall bezeichnet die von ihm erforschten Unterschiede als „Kulturdimensionen“, der kulturvergleichende Psychologe Alexander Thomas spricht von „kulturellen Orientierungssystemen“. Allgemein ist die Darstellung auf die Gegenüberstellung von Verhaltensausrichtungen beschränkt, ohne zu berücksichtigen, dass sich Konzepte überlagern können, sie nicht nur von der nationalen oder ethnischen Herkunft beeinflusst sind, sondern durch viele Faktoren mehr, wie beispielsweise die Generationszugehörigkeit, das Geschlecht, die Aufenthaltsdauer in einer gesellschaftlichen Gruppe, dem Bildungsstand, der Zugehörigkeit zu einem Milieu.

Von daher ist es sehr wichtig, immer wieder darauf hinzuweisen, dass es um die Beschreibung von Konzepten geht, nicht um die Beschreibung von Individuen. Trotzdem bleibt die Gefahr, dass die Arbeit mit kulturellen Konzepten zu „Schubladendenken“ führt und bereits vorhandene Stereotypisierungen und Vorurteile verfestigt werden. Gleichzeitig bietet die Methode aber die Möglichkeit, Unterschiede zu identifizieren und zu diskutieren, ob und in welcher Form sie im Arbeitsalltag berücksichtigt werden sollten“ (Handschuck 2014, S. 34 ff.).

### 8.1. Input: Kulturkategorie „individualistisch – kollektivistisch“

Kulturkategorien sind stereotypisierende Beschreibungen von Menschengruppen. Kulturkategorien helfen dabei, Eigenschaften von größeren Gruppen von Menschen zu beschreiben. Allerdings ist es kaum sinnvoll, etwa „die Chinesen“ zu beschreiben oder „die Deutschen“. In der Interaktion hat man es nämlich zumeist mit einem „Jemand“, einem konkreten Gegenüber, also einer Einzelperson zu tun. Und diese wird – selbst wenn sie Chinesin ist oder Deutsche – durch die generalisierende Kulturkategorie nur sehr unzureichend beschrieben. Anders gesagt, es wäre schon ein

enormer Zufall, dass die angelernte Kulturkategorie auch adäquat einen einzelnen Chinesen oder Deutschen beschreibt.

Jedoch erfüllen Kulturkategorien eine andere Aufgabe: Sie liefern Worte für Beschreibungen. Erst dadurch können wir durch Reflexion die Erlebnisse aufarbeiten und angemessene Reaktionen und Handlungsalternativen erarbeiten. Dabei spielt übrigens der kulturelle Hintergrund der Person, die ich beschreiben möchte, nur eine untergeordnete Rolle.

Für Geert Hofstede ist eine Kulturkategorie eine inhaltliche Beschreibung von Kulturmustern bzw. von Prägungen im Sozialisationsprozess. Kulturkategorien werden in der Regel als idealtypische Gegensatzpaare abgebildet. Zwischen den beschriebenen Polen bewegen sich Kulturgruppen in ihrem Verhalten. Kulturkategorien bilden jedoch nicht die Realität ab. Sie sind lediglich eine Art „Werkzeug“, mit dem die komplexe Realität auf ein erklärbares Muster reduziert wird.

**Wichtig:** Kollektivistisches und individualistisches Verhalten kann man in allen Ländern und Kulturen finden – wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung.

Die Kulturkategorien kollektivistisch – individualistisch werden den TN vorgestellt und mit Beispielen zum Arbeitsbezug erläutert. Weltweit ist eher eine kollektivistische Orientierung vorzufinden und Menschen, die beispielsweise nach Deutschland migrieren, können damit konfrontiert werden, auf ein eher individualistisches Orientierungssystem zu treffen (muss aber nicht sein). Mögliche Beispiele:

**Bsp. 1:** Eine kollektivistische Orientierung kann sich bei der Berufswahl widerspiegeln. Nicht alleine die Person entscheidet, was sie später einmal beruflich machen möchte, sondern Familie/Eltern treffen gemeinsam eine Entscheidung. Bei Erziehungsfragen oder wichtigen Entscheidungen haben nicht nur Eltern, sondern auch Großeltern (und Tanten/Onkel) ein Mitspracherecht.

**Bsp. 2:** In individualistisch orientierten Gesellschaften lernen Kinder sehr früh selbstständig zu sein (beispielsweise kann die Brotzeitpause im Kindergarten selbst gewählt werden).

**Bsp. 3:** Während in individualistisch orientierten Gesellschaften Kinder oft sehr früh ein eigenes Konto haben, werden in kollektivistischen Gesellschaften finanzielle Mittel auch mit entfernteren Verwandten geteilt. Menschen, die ausgewandert sind, schicken u.U. Geld in die Heimat.

**Bsp. 4:** In kollektivistisch orientierten Gesellschaften herrscht ein hoher Vernetzungsgrad, Informationen werden häufig mündlich weitergegeben; Man möchte

über sein Gegenüber informiert sein (Darauf weisen etwa Begrüßungsfragen hin: „Wie geht’s Dir/Ihnen?“ „Wie geht es Deiner Mutter/Deinem Vater?“). In individualistisch orientierten Gesellschaften wird vor allem Wert auf Schriftliches gelegt (wie Protokolle, Verträge).

**Anschließender Transfer:** Beispielsweise in Form einer Plenumsdiskussion:

- Welche Vorteile, welche Nachteile hat die Arbeit mit Kulturkategorien?
- Sind Ihnen Hinweise auf Kulturkategorien in Ihrer Arbeit (z.B.: in der Beratung) schon einmal begegnet? Beispiele sammeln.
- Ist die Situation/Begebenheit auf eine Kulturkategorie zurückzuführen, oder spielten noch andere Faktoren eine Rolle?

**Hinweis für Trainer\_innen:** Hier bietet sich immer wieder an, einen Hinweis auf das Dreieck „Person–Situation–Kultur“ und auf den Kontext (s. 5.2.) zu geben, um möglichen Kulturalisierungen entgegen zu wirken.

Kollektivistisch	Individualistisch
Menschen werden in Großfamilien oder anderen Wir-Gruppen hineingeboren, die sie auch später noch beschützen und denen sie im Gegenzug Treue erhalten.	Jeder wächst in dem Bewußtsein auf, sich nur um sich und seine unmittelbare (Kern)Familie kümmern zu müssen.
Kinder lernen in der „Wir“-Form zu denken.	Kinder lernen in der „Ich“-Form zu denken.
Die Harmonie sollte stets gewahrt und direkte Auseinandersetzung vermieden werden.	Zu sagen, was man denkt, ist ein charakteristisches Merkmal eines ehrlichen Menschen.
Finanzielle und andere Mittel sollten mit Verwandten geteilt werden.	Individueller Besitz von Ressourcen, selbst bei Kindern.
High-context-Kommunikation	Low-context-Kommunikation
Verfehlungen führen zu Schamgefühlen und Gesichtsverlust für den, der sie begeht, und für die Gruppe.	Verfehlungen führen zu Schuldgefühlen und zum Verlust der Selbstachtung.

Quelle: Hofstede 2006, S. 123

## 8.2. Übung: „Critical Incident“ – Ein Praxisfall

Die Arbeit mit Critical Incidents kann verkürzt beschrieben werden als das Sammeln von Situationen, die entweder als problematisch oder besonders gelungen angesehen werden. Ziel ist, praktische Probleme zu lösen und einen Beitrag zur Entwicklung und Förderung von Kompetenzen zu liefern. Als „kritisch“ ist ein Situation dann anzusehen, wenn für einen der Beteiligten daraus negative Konsequenzen entstehen. „Besonders gelungen“ ist sie, wenn für einen oder mehrere Beteiligte sehr positive Konsequenzen entstehen. Durch eine genaue Analyse der kritischen Situationen wird Einsicht in Bewältigungs- und Verarbeitungsstrategien der Beteiligten möglich. Damit werden Ereignisse sichtbar, die einen starken Einfluss auf die jeweilige Aktivität haben. Eine Sammlung von solchen Ereignissen kann strukturiert untersucht werden und es können Schlussfolgerungen gezogen werden, um gewünschte Prozesse zu befördern und unerwünschte Prozesse zu unterbinden.

Kurzbeschreibung	Die TN erarbeiten Lösungsstrategien und Erklärungsversuche, um mit kritischen Situationen in Beratungssituationen besser umgehen zu können.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die TN setzen sich mit der Kulturkategorie „individualistisch – kollektivistisch“ auseinander und transferieren sie in ihren Arbeitsalltag</li> <li>■ Die TN haben Handlungsoptionen erarbeitet</li> </ul>
Zeit	45 Minuten
Material	Arbeitsblatt „Critical Incident“, Flipchart, Stifte
Quelle	Martina Lachmayr, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung
<b>Hinweis für Trainer_innen</b>	Der Praxisfall sollte nur mit genügend zeitlichen Ressourcen bearbeitet werden, bietet aber die Möglichkeit einen Praxisbezug herzustellen. Falls die Übung gemacht wird, kann beim Transfer nach der Vorstellung der Kulturkategorie (s. 8.1.) Zeit gespart werden.
Durchführung	Den TN wird erläutert, dass Sie nun an einem Praxisfall, anhand des Arbeitsblattes „Critical Incident“ arbeiten werden. Dazu werden Kleingruppen gebildet. Sie haben 30 Minuten Zeit dazu. Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt.
Auswertung	(30 Minuten): Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt mit anschließender Diskussion.

## Arbeitsblatt „Critical Incident“

### Praxisfall:

Herr Majonga hat einen Termin bei seiner Arbeitsvermittlerin. Er ist 21 Jahre alt, seit 3 Jahren in Deutschland, sein Schulabschluss ist als Mittlere Reife anerkannt worden, obwohl er sagt, er habe eine „High School“ besucht, sei 12 Jahre lang in der Schule gewesen und habe „Abitur“. Seit Kurzem hat er eine Zuerkennung Subsidiärer Schutz (nach § 4 AsylVfG). Er hat schon ein paar Jobs gemacht. Er kommt 8 Minuten zu spät. Seine zuständige Arbeitsvermittlerin Frau Schmidt ist darüber leicht verärgert. Trotzdem blickt sie zuversichtlich auf das Gespräch, da sie hofft, heute einen Schritt weiter zu kommen und einen Ausbildungsplan festzulegen. Sie ist 38 Jahre alt. Herr Majonga ist gut gekleidet. Für sein zu spät Kommen entschuldigt er sich nicht. Nach einer knappen Begrüßung umreißt Frau Schmidt seine Situation, sie rät ihm eine Ausbildung anzufangen. Mitten im Gespräch klingelt sein Telefon, er nimmt den Anruf an und spricht kurz in einer anderen Sprache. Als er auflegt, sagt er nur, dass sein Bruder angerufen hat und wissen wollte, wie es läuft. Frau Schmidt ist darüber irritiert. Als sie ihn fragt, wo er sich in 10 Jahren sieht, blickt er zu Boden und hat keine Antwort. Etwas später im Gesprächsverlauf sagt Herr Majonga, dass sein Vater gerne hätte, dass er eine Ausbildung zum Bankkaufmann anfangen soll. Bankkaufmann sei sehr schwer und vielleicht nicht ganz realistisch, meint Frau Schmidt. Außerdem zählt nicht das, was sein Vater meint, sondern was er sich denn vorstellen könnte. Herr Majonga wirkt angespannt. Daraufhin fragt er sie, ob sie Kinder hat. Frau Schmidt, meint, dass hat hier nichts zu suchen. Privat ist Privat. Er fragt sie, was sie ihm denn vorschlagen würde. Auch hierauf hat Frau Schmidt die Antwort, dass es nicht zähle, was sie wolle, sondern was er möchte. Beide Seiten wirken gereizt. Es wird ein erneuter Termin vereinbart, nachdem Herr Majonga einige Infobroschüren zu gängigen Ausbildungsberufen (u.a. Bankkaufmann) mitbekommen hat. Er soll sie sich durchlesen. Beim Rausgehen nuschelt er: „Klar, dass mir hier niemand helfen will.“

### Arbeitsauftrag:

Bitte überlegen Sie in der Gruppe:

#### 1.)

Welche Erwartungen hatte Herr Majonga?  
Welche Erwartungen hatte Frau Schmidt?

#### 2.)

Wie interpretiert Herr Majonga Frau Schmidts Verhalten?  
Wie interpretiert Frau Schmidt Herrn Majongas Verhalten?

#### 3.)

Was wären Lösungsansätze ein gutes Gelingen der Beratung?

Bitte notieren Sie die Ergebnisse auf einem Flipchart.  
Stellen Sie die Ergebnisse anschließend im Plenum vor.

## 9. Ausgrenzung und Diskriminierung

Antidiskriminierungsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil von interkultureller Arbeit. Jeder Diskriminierung liegt eine soziale Kategorisierung zugrunde, in der Menschen in bestimmte Gruppen zugeordnet werden. Diese Kategorisierung kann einerseits die komplexe Umwelt vereinfachen, andererseits eine Abgrenzung zu einer anderen Gruppe herstellen. Solche Abgrenzungen können sich in Form von Stereotypisierung, Vorurteil, Diskriminierung oder Rassismus äußern.

**Stereotypisierung:** „... ist mit sozialen Kategorisierungen von Sachverhalten gleichzusetzen; sie werden zu sozialen Stereotypen, wenn sie innerhalb eines sozialen Systems von vielen Personen geteilt werden“ (Tajfel 1982, S. 41f.).

### Funktionen von Stereotypisierungen:

- Erhaltung von Gruppenideologien
- Betonen von Differenzen zwischen sozialen Gruppen
- Herstellen einer Abgrenzung zur anderen Gruppen (vgl. Tajfel 1982)

**Vorurteile:** ... sind Stereotypisierungen mit affektiven Komponenten und einer Bewertung.

### Funktionen von Vorurteilen:

- Vorurteile schaffen ein „Wir-Gefühl“
- Dienen der Selbstwerterhaltung und -steigerung
- Bieten Kontrolle
- Legitimieren Hierarchien
- Bieten „Wissen und Orientierung“ (vgl. Zick/Küpper/Hövermann 2011)

**Diskriminierung:** „... heißt im Wortlaut zunächst trennen, unterscheiden. (...) Die Unterscheidung wird oft mit einer Bewertung und auch Abwertung verbunden. Wenn diese Abwertung zu einer Benachteiligung bestimmter Menschen führt, dann wird sie zur Diskriminierung“ (Fritzsche/Schuster 2009, S. 4). Diskriminierung kann direkt oder indirekt, bewusst oder unbewusst erfolgen. (vgl. Fritzsche/Schuster 2009)

**Rassismus:** „Der Rassismus ist eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige „Rassen“ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen

vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden“ (Essed 1992, S. 375). Tatsächliche oder erfundene Unterschiede zwischen Kulturen werden besonders betont und mit biologischer, genetischer Veranlagung begründet.

- Rassismus setzt gesellschaftliche Überlegenheit oder Macht voraus
- Rassismus betont biologische bzw. kulturelle Differenz
- Rassismus koppelt bestimmte Merkmale von Menschen (z.B.: Hautfarbe, Nationalität, Herkunft, Religion, Geschlecht) mit bestimmten Eigenschaften (z.B.: kriminelle oder sexuelle Energie) und bewertet dies
- Konsequenz: Ausschluss, Ausgrenzung, „Ausmerzung“ der „Anderen“, Legitimation von Ungleichverteilung von Rechten, materiellen Ressourcen oder Privilegien.

Quelle: Lachmayr/Kóródi/Bednaschewski im Rahmen des Projektes IQE – Interkulturelle Qualitätsentwicklung in München



9.1. Übung: In der Mitte der Gesellschaft	
Kurzbeschreibung	Die Gruppe steht in einem möglichst großen Kreis um ein Plakat herum, das mit „Mitte der Gesellschaft“ beschriftet ist. Sie erhalten Rollenkärtchen mit zwei Angaben zu einer sozialen Rolle. Unterschiedliche soziale Situationen werden von der Moderation vorgelesen. Sind die TN der Meinung, die Situation trifft auf ihre Rolle zu, bewegen sie sich einen kleinen Schritt auf die Kreismitte zu.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die TN erkennen die ungleiche Verteilung von Zugängen zu Ressourcen.</li> <li>Sie reflektieren unterschiedliche Möglichkeiten von Einflussnahme auf Exklusionsprozesse.</li> <li>Sie reflektieren eigene Fremdbilder und Einschätzungen von sozialen Rollen.</li> </ul>
Zeit	ca. 30 Minuten
Material	Rollenkarten, Arbeitsanweisungen
Raum	Ein großer Raum für die Aufstellung
Quelle	Handschuck/Klawe 2004, S. 308ff.; Beschreibung der Übung aus Handschuck 2014, S. 25 ff.
Durchführung	<p>Die Gruppe wird gebeten, sich im Kreis aufzustellen, Rollenkärtchen werden verteilt. Die TN sollen sich kurz in „ihre“ Rolle hineindenken und diese für sich behalten.</p> <p>Die Seminarleitung liest verschiedene soziale Situationen (s.u.) vor. Jede Person, die annimmt, dass die Situation auf ihre Rolle zutrifft, geht einen kleinen Schritt auf die Kreismitte zu. Die Personen, die annehmen, dass die Situation auf sie <b>nicht</b> zutrifft, bleiben stehen.</p> <p>Anschließend werden die TN gebeten, sich die Verteilung im Raum anzuschauen und sich zu vergegenwärtigen, welche Personen sie besonders wahrnehmen. Auf ihren Positionen stehend werden sie von der Moderation befragt, wie sie sich in ihrer Position fühlen und welche Rolle sie innehaben.</p>
Auswertung	Die Gruppe reflektiert miteinander, welche Annahmen dazu geführt haben, einen Schritt vorzugehen oder stehen zu bleiben. Welche Rollenzuschreibungen waren maßgeblich, welche Klischeebilder wirkten, welche Exklusionsfaktoren wurden sichtbar?

**Soziale Situationen**

- Sie befinden sich in der Bahnhofsgegend. Die Polizei kontrolliert stichprobenartig die Personalien der Passanten. Sie werden mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht kontrolliert.
- In Ihrer Wohngegend wird eine Grünfläche vom Gartenbauamt neu gestaltet. Bürgerbeteiligung ist erwünscht. Sie haben die Chance, auf die Gestaltung Einfluss zu nehmen.
- Sie möchten einen netten Abend in der Disco verbringen. Sie werden vom Türsteher gemustert. Er winkt Sie durch und wünscht Ihnen viel Spaß.
- Sie besichtigen eine Wohnung, die Ihren Vorstellungen entspricht. Auch die Mietkosten sind akzeptabel. Mit hoher Wahrscheinlichkeit gehören Sie zu den Personen, die in die engere Auswahl kommen.
- Sie haben bei einem Sturz einen Schneidezahn verloren. Sie lassen sich einen Stifzahn einsetzen. Einen Teil der Kosten übernimmt Ihre Krankenversicherung.
- Die Kommunalwahlen stehen an. Sie bekommen die Wahlbenachrichtigung zugeschickt.
- Sie möchten gerne Golf spielen lernen. Sie bewerben sich um die Mitgliedschaft in einem Golfclub und werden aufgenommen.
- Ihre Nachbarn verreisen für eine Woche. Sie werden gebeten in der Zwischenzeit die Blumen zu gießen.
- Eine Bürgerinitiative engagiert sich für eine Verkehrsberuhigte Zone. Für ein Hearing werden Sie als Sprecherin oder Sprecher vorgeschlagen.
- Ein deutsches Lehrerehepaar ist in die Nachbarschaft gezogen. Es veranstaltet eine Party, um die neuen Nachbarn kennen zu lernen. Sie werden selbstverständlich eingeladen.
- Das Schöffengericht wird neu besetzt. Sie werden als Schöffin oder als Schöffe vorgeschlagen.
- Sie möchten sich einen neuen Laptop anschaffen. Da Sie gerade knapp bei Kasse sind, beantragen Sie einen Kleinkredit. Er wird Ihnen gewährt.

**Hinweis für Trainer\_innen:** Die Übung sollte nur mit genügend Zeit durchgeführt werden. Andernfalls ist es besser, den Film aus der folgenden *Übung 9.3.* zu zeigen oder weitere mögliche Alternativen zu wählen.

Sie sind Asylbewerber/in aus Ghana und leben in einer Unterkunftsanlage am Ortsrand	Sie sind auf einen Rollstuhl angewiesen und arbeiten in der Computerbranche.
Sie arbeiten im gehobenen Dienst bei der Stadtverwaltung und sind beruflich anerkannt.	Sie sind gläubig, Muslima bzw. Moslem und tragen ein Kopftuch bzw. einen Vollbart.
Sie sind obdachlos und leben auf der Straße überwiegend von Spenden.	Sie gehören zu den Zeugen Jehovas und bieten ihre Publikationen auf der Straße an.
Sie leisten Hilfsarbeiten und leben in einer Sozialwohnung.	Sie haben die deutsche Staatsangehörigkeit und eine dunkle Hautfarbe.
Sie sind im Management tätig und sprechen mit amerikanischem Akzent.	Sie sind Angestellte oder Angestellter, verheiratet und kinderlos.
Sie sind jüdischer Kontingentflüchtling und haben Musik studiert.	Sie sind allein erziehend und haben drei Kinder im Vorschulalter.
Ihre Ausbildung in Bosnien ist in Deutschland nicht anerkannt. Sie arbeiten als Reinigungskraft.	Sie arbeiten in einer Beratungsstelle und sind Kurdin oder Kurde.

## 9.2. Übung: „The danger of a single story“

Kurzbeschreibung	Unsere Leben, unsere Kulturen bestehen aus vielen sich überlappenden Geschichten. Die Schriftstellerin Chimamanda Adichie erzählt ihre eigene Geschichte, wie sie in Nigeria aufgewachsen ist und wie sie später in den USA studiert hat, welche Bilder sie prägten und welche Vorurteile und Stereotype ihr begegneten. Sie zeigt eindrucksvoll, was passiert, wenn nur „eine einzige Geschichte“ über eine andere Person oder Land gehört wird und welche bedenklichen Missverständnisse dadurch entstehen können.
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die TN setzen sich mit dem Thema Perspektivwechsel auseinander</li> <li>■ Erkennen Vorurteile und Stereotype</li> <li>■ Einstieg ins das Thema Rassismus</li> </ul>
Zeit	ca. 30 Minuten
Material	Filmbeitrag, Beamer/Laptop ggf. Lautsprecher
Download	<a href="http://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de">www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de</a>
Durchführung	Der Filmbeitrag wird vorgeführt (auf Englisch mit deutschem Untertitel). Dauer: insgesamt 19 Minuten, kann auch nach ca. 10 Minuten verkürzt werden. Anschließend Plenumsdiskussion darüber, was beeindruckt, was bewegt hat und die „Gefahr einer einzigen Geschichte“. Welche Stereotype und Vorurteile kamen zu Tage?

## 10. Transfer und Abschluss

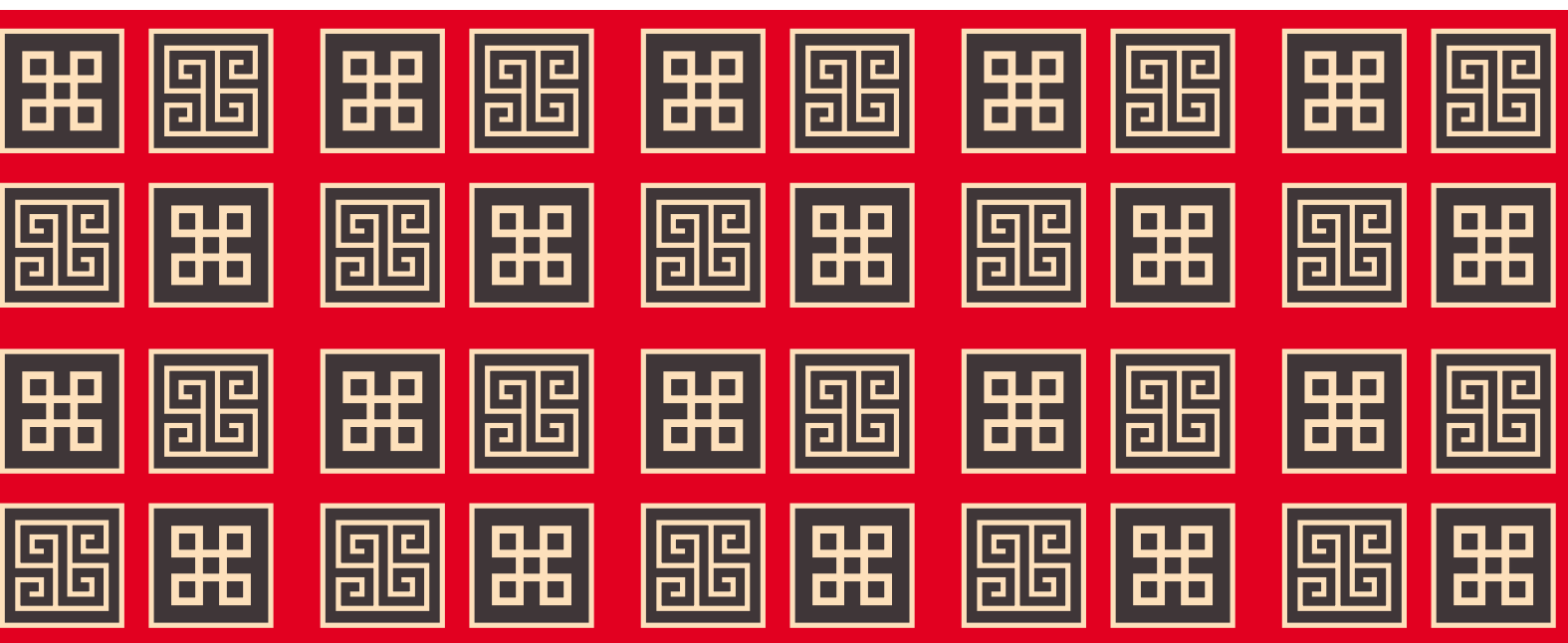
Ab Schluss eines Seminars sollte immer eine Phase der Rückbesinnung des Behandelten und Besprochenen stattfinden, um Lerninhalte zu verstetigen und einen abschließenden Bezug zu eigener Arbeit herzustellen.

### 10.1. Übung: Transfer

Kurzbeschreibung	Die TN reflektieren die Seminarinhalte und stellen den Bezug noch einmal zu Ihrer Arbeit her.
Zeit	ca. 30 Minuten
Material	Kärtchen, Stifte
Durchführung	<p>(15 Minuten): Die Seminarinhalte werden kurz noch einmal Revue passiert gelassen und der Bezug zur Interkulturellen Kompetenz hergestellt (z.B.: Wissensvermittlung zu Asyl &amp; Flucht; Wissen über kulturelle Unterschiede wurde behandelt bei Interkultureller Kommunikation etc.)</p> <p>Dann werden die TN in Kleingruppen aufgeteilt und gebeten, auf Kärtchen zu notieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Was nehme ich aus dem Seminar für meine Arbeit mit?</li> <li>■ Welche Unterstützung bräuhete ich noch? (Anmerkung für Trainer_innen: Um z.B. weitere Schulungsbedarfe zu identifizieren)</li> </ul> <p>Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt. Möglichst „geclustert“ und mit Vermeidung von Doppelungen bzw. keinen weiteren Ausführungen.</p>

### 10.2. Monitoring und Evaluation

Zeit	5 Minuten
Material	Monitoringbögen IQ
Durchführung	<p>Die IQ Monitoringbögen werden ausgeteilt und von den TN ausgefüllt.</p> <p>Am Ende ist ein persönliches Feedback ggf. noch angebracht oder wünschenswert. Geeignete Methoden können z.B. sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Blitzlichtrunde</li> <li>■ NÜM Runde: Was hat mich nachdenklich gemacht, was hat mich überrascht, was merke ich mir?</li> </ul>



## 11. Anhang

Weiterführende Informationsquellen für Trainer\_innen im Internet:

[www.bpb.de](http://www.bpb.de)  
[www.unhcr.de](http://www.unhcr.de)  
[www.uno-fluechtlingshilfe.de](http://www.uno-fluechtlingshilfe.de)  
[www.iom.int](http://www.iom.int)  
[www.proasyl.de](http://www.proasyl.de)  
[www.amnesty.de](http://www.amnesty.de)  
[www.bamf.de](http://www.bamf.de)  
[www.integrationsbeauftragte.de](http://www.integrationsbeauftragte.de)  
[www.migration-info.de](http://www.migration-info.de)  
[www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)  
[www.asyl.net](http://www.asyl.net)  
[www.frontexplode.eu](http://www.frontexplode.eu)  
[www.humanrights.de](http://www.humanrights.de)  
[www.institut-fuer-menschenrechte.de](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de)  
[www.migazin.de](http://www.migazin.de)  
[www.medien dienst-integration.de](http://www.medien dienst-integration.de)

## 12. Literatur

**Auernheimer, Georg** (2002) Einführung in die interkulturelle Pädagogik. 3. Auflage. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

**Bertelsmann Stiftung** (Hrsg.) (2006) Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts? Thesenpapier der Bertelsmann Stiftung auf Basis der Interkulturellen-Kompetenz-Modelle von Dr. Darla K. Deardorff. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung ([https://www.jugendpolitikeneuropa.de/downloads/22-177-414/bertelsmann\\_intkomp.pdf](https://www.jugendpolitikeneuropa.de/downloads/22-177-414/bertelsmann_intkomp.pdf); Zugriff am: 1.12.2015).

**BMSFSF** (2000) 6. Familienbericht: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland: Leistungen – Belastungen – Herausforderungen und Stellungnahme der Bundesregierung. Drucksache 14/4357.

**Bolten, Jürgen** (2007) Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen.

**Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (Hrsg.) (2014) Ablauf des deutschen Asylverfahrens. Antragstellung – Entscheidung – Folgen der Entscheidung. ([www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Flyer/ablauf-asylverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Flyer/ablauf-asylverfahren.pdf?__blob=publicationFile); Zugriff am 14.12.2015).

**Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (Hrsg.) (2015a) Das Bundesamt in Zahlen. Asyl, Migration und Integration.

**Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (Hrsg.) (2015b) Aktuelle Zahlen zu Asyl. Tabellen, Diagramme, Erläuterungen. Ausgabe Oktober 2015 ([www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/statistik-anlage-teil-4-aktuelle-zahlen-zu-asyl.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/statistik-anlage-teil-4-aktuelle-zahlen-zu-asyl.pdf?__blob=publicationFile); Zugriff am 1.12.2015).

**Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun/Weinbach, Heike** (2012) Praxishandbuch Sozial Justice und Diversity. Weinheim/München: Juventa.

**Deardorff, Darla K.** (2006) The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States. In: Journal of Studies in International Education, S. 241–266.

**Essed, Philomena** (1992) Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden. In: Rassismus und Migration in Europa, ARGUMENT-Sonderband AS 201.

**Fritzsche, Heike/Schuster, Ulrich** (2009) Fair in der Kita. Antidiskriminierungspädagogik für Erzieher\_innen. Leipzig: Antidiskriminierungsbüro Sachsen ([www.migration-online.de/data/fair\\_in\\_der\\_kita\\_teil\\_1.pdf](http://www.migration-online.de/data/fair_in_der_kita_teil_1.pdf); Zugriff am 1.12.2015).

**Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita** (2003) Diverse Teams at Work. Society for Human Resource Management.

**Hall, Edward T.** (1966) The hidden dimension. Garden City, N.Y.: Doubleday.

**Handschuck, Sabine/Klawe, Willy** (2004) Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit. Weinheim/München: Juventa.

**Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus** (2012) Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung. Augsburg: ZIEL – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH.

**Handschuck, Sabine** (2014) Grundlagen interkultureller Kompetenz für Jobcenter und Arbeitsagenturen. München: IQ Fachstelle Diversity Management.

**Hofstede, Geert** (2006): Lokales Denken, globales Handeln. Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management. 5. Aufl. München: Dtv.

**KUMULUS PLUS** (Hrsg.) (2010) Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung. Berlin: IQ Arbeitskreis Beratung.

**IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch** (2015) Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater. 4. Auflage. Hamburg.

**IQ Fachstelle Diversity Management** (Hrsg.) (2014) Interkulturelle/Diversity-Schulungen in Jobcentern und Agenturen. Erfahrungen und Empfehlungen zur Ansprache. München.

**Kumbier, Dagmar/Schulz von Thun, Friedmann** (Hrsg.) (2006) Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele. Reinbek: Rowohlt.









[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)  
[www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung)

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“