

Interkulturelle Trainings im Dienste der Integrationsförderung

„Woher kommst Du?“ fragten mich die Holländer. „Aus Deutschland“ antwortete ich. „Nazi, Nazi!“ riefen sie daraufhin – und ich wurde von einem großen Glücksgefühl durchflutet: Endlich wurde ich als Deutscher anerkannt! (Feridun Zaimoglu)

Einführung

Unter 10 Personen die in Deutschland leben, ist eine Person ausländischer Herkunft. Betrachtet man Ballungsräume wie München, Köln oder Berlin so sind es sogar zwei bis drei. Mit diesem Anteil an ausländischen Mitbürgern liegt Deutschland im europäischen Vergleich an dritter Stelle – in absoluten Zahlen sogar an der Spitze (7,3 Millionen) (Bade, et al. 2000). Trotz dieser Zahlen eröffnete erst ein verändertes Bewusstsein in Politik und Gesellschaft seit Ende der neunziger Jahre Raum für die Einsicht, dass das Land in Europa mit den meisten ausländischen Mitbürgern wohl oder übel als Einwanderungsland bezeichnet werden muss. Diese langjährige Realitätsverweigerung führte dazu, dass sich erst in den letzten Jahren nicht nur Spezialisten aus Sozialberufen, sondern größere Teile der Gesellschaft mit der Frage befassen, welche Formen der Integrations- und Akkulturationsförderung wirkungsvoll, finanzierbar und ideologisch erwünscht sind.

Man muss eingestehen, dass für die Erforschung von Themen wie Akkulturation, interkulturellem Lernen und interkulturellen Trainings Globalisierung und Internationalisierung die maßgeblichen Antriebsfedern waren – weniger Problemkonstellationen im eigenen Land. Der Schwerpunkt dieser Forschung lag und liegt darauf ausgerichtet, die gewonnenen Erkenntnisse vor allem für zeitlich begrenzte Auslandsaufenthalte von Schülern, Studenten, Soldaten, Fach- und Führungskräften in Wirtschaft und der Entwicklungszusammenarbeit zu nutzen. Als ein besonders fruchtbares und erfolgreiches Modell für die direkte Umsetzung von Forschungsergebnissen in Trainings erwiesen sich Kulturstandards und deren Manifestation in kritischen Interaktionssituation (Thomas, Kinast & Schroll-Machl 2003).

Die im Entsendungskontext untersuchten Problemstellungen und Herausforderungen an die Akkulturationsfähigkeit der Entsandten werden nun zunehmend auf die Situation von Migranten in Deutschland übertragen, die bei dem Versuch hier Fuß zu fassen durchaus mit vergleichbaren Problemen konfrontiert werden. Damit stellt sich die Frage in wie weit Konzepte und Materialien aus der Trainings- und Kulturstandardforschung in diesem Einsatzfeld nutzbar gemacht werden können.

In der öffentlichen Debatte steht das Beherrschen der deutschen Sprache im Vordergrund und wird oft als *der* Indikator für die Integrationsbereitschaft von Einwanderern in Deutschland bewertet. Dass es mit dieser unbestritten grundlegenden Kompetenz jedoch nicht getan ist, belegen Untersuchungen aus der Migrationsforschung (z.B. (Silbereisen, Lantermann, & Schmitt-Rodermund, 1999) und der Entsendung von Fach- und Führungskräften (Thomas, Kinast, & Schroll-Machl, 2003; Thomas, Kammhuber, & Schroll-Machl, 2003). Neben sprachlicher Defizite können kulturelle Unterschiede zwischen Herkunfts- und Aufnahmegesellschaft Vorurteile und Ängste auf beiden Seiten schüren und eine Sepa-

ration von Migranten und Angehörigen der Aufnahmegesellschaft begünstigen, wenn nicht durch geeignete Maßnahmen ein Bewusstsein und Verständnis für die jeweilige kulturelle Prägung gefördert und Möglichkeiten zum Umgang mit solchen Differenzen erlernt werden. Der Gesetzgeber will dem gerecht werden, indem er im Zuwanderungskompromiss neben Sprachkursen Orientierungskurse vorsieht, die Einwanderern die Integration erleichtern sollen. Die Entscheidung über die Inhalte fällt in den letzten Monaten des Jahres 2004. Integrationsförderung sollte sich jedoch darüber hinaus an andere Personen als die Migranten selbst richten.

Mögliche Ansatzpunkte für Trainingsmaßnahmen

In der psychologischen Migrationsforschung der achtziger und frühen neunziger Jahren wurde der Akkulturationsprozess vor allem als einseitiger Prozess verstanden: Der Migrant bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen Aufnahme- und Herkunftskultur, dessen Bewältigung von Persönlichkeitsfaktoren, Stressverarbeitungsstrategien und der kulturellen Distanz, aber nicht zuletzt durch die gewählte Akkulturationsstrategie bedingt wird (Berry, Kim, Power, Young, & Bujaki, 1989). Je nachdem ob der Einwanderer eher zur Beibehaltung oder Aufgabe seiner kulturellen Wurzeln und zur Annäherung oder Separierung von der Aufnahmegesellschaft neigt, ergaben sich nach dem am einflussreichsten Modell von Berry vier mögliche Formen der Akkulturation: Integration, Assimilation, Separation und Marginalisierung. Diesen tendenziell einseitigen Überlegung entspringt auch die Vorstellung sich nur mit den Einwanderern, deren Kompetenz und Motivation zu befassen, wenn man das Gelingen von Integration fördern will.

Spätestens seit der Formulierung des interaktiven Akkulturationsmodells von Bourhis und seinen Kollegen wird der Prozess des Einlebens in eine neue Gesellschaft als wechselseitiger zwischen aufnehmender Gesellschaft und den Migranten beschrieben (Bourhis, Moise, Perreault, & Senécal, 1997; Berry, 2001): Es ist nicht allein der Migrant mit seinen Vorstellungen und Fertigkeiten der Verlauf und Gelingen seiner Akkulturation bestimmt, sondern die aufnehmende Gesellschaft fordert bestimmte Formen der Akkulturation bzw. lässt nur Raum für bestimmte Formen. So kann ein Migrant durchaus anstreben seine kulturellen Wurzeln beizubehalten während er das kulturelle Orientierungssystem in seinem neuen Aufenthaltsort erlernt (Integrationsstrategie) – allein, wenn in diesem Land erwartet wird, dass Migranten ihre Herkunftskultur aufgeben, wenn sie dort leben (Assimilation), wird es dem Einwanderer schwer fallen seine Strategie zu verwirklichen.

Konsequenterweise müssen integrationsfördernde Maßnahmen auf beiden Seiten ansetzen – sowohl bei den Migranten als auch bei den Deutschen. Moderne Lerntheorien gehen davon aus, dass Menschen jedoch nur dann lernen, wenn sie eine Notwendigkeit dafür sehen. So unterscheiden sich Angehörige der Aufnahmegesellschaft und Migranten gerade in punkto dieser Lernmotivation: Deutsche können sich auf ihr „Heimrecht“ und auf ihre deutsches kulturelles Orientierungssystem zurückziehen, während Migranten einen stärkeren Leidensdruck und eine Notwendigkeit zu lernen erleben, um überhaupt zurecht zu kommen (Thomas, Kammhuber, & Schmid, 2005).

Es bietet sich also auf deutscher Seite an, mit Integrationsförderungsmaßnahmen bei einem Personenkreis anzusetzen, der aufgrund seines häufigen professionellen Kontaktes und den dort erlebten Problemstellungen motiviert ist, die Interaktion mit Migranten befriedigender für beide Seiten zu gestalten (z.B. Migrationsberater, Lehrer, Erzieher, Behördenmitarbeiter, Mitarbeiter im Gesundheitswesen).

Auf der Migrantenseite fördert die „Diaspora“ im fremden Land, dass sich Einwanderer aus ähnlichen kulturellen Räumen in Vereinen/Gruppierung organisieren. Diese Gruppierungen eröffnen die Möglichkeit einen größeren Personenkreis von Migranten für Workshops/Trainings zur Integrationsförderung zu erreichen und dabei spezifisch auf Problemkonstellationen der jeweiligen Einwanderergruppe eingehen zu können.

Die folgenden zwei Projekte zeigen exemplarisch, wie bei solchen unterschiedlichen Zielgruppen mit unterschiedlicher inhaltlicher Schwerpunktsetzung, Didaktik und zeitlichem Aufwand Trainings/Workshops zur Integrationsförderung durchgeführt wurden.

Einsatzfelder und Erfahrungen

Bei den beiden vorgestellten Trainingsmaßnahmen handelt es sich zum einen um eine interkulturelle Weiterbildung für Migrations- und Asylberater und zum anderen um eine Workshopreihe, die von einem Migrantenverein initiiert wurde und sich sowohl an Migranten, als auch an Kontaktpersonen von Migranten richtet.

- *TIK – Training interkultureller Kompetenz in der Migrationsberatung*

In Kooperation mit der Diakonie Bayern wurde vom Institut für Kooperationsmanagement an der Universität Regensburg (IKO) eine achteilige Qualifizierungsreihe entwickelt, die mittlerweile mehrfach durchgeführt wurde und fortlaufend evaluiert wird. Zielgruppe sind Personen, die in der Flüchtlings- und Asylberatung generell und in Beratung, Sozial- und Jugendarbeit mit Spätaussiedlern tätig sind.

Die Ziele der Veranstaltungsreihe liegen auf drei Ebenen:

1. **Fachliche** Weiterqualifizierung: Eine Erweiterung des Handlungsrepertoire in Beratungssituation hin zu einer kulturadäquaten Beratung
2. Förderung der **persönlichen** interkulturellen Kompetenz der Teilnehmer
3. **Gesellschaftliche** Auswirkung: Die Veranstaltung soll die Teilnehmer befähigen und ermutigen als Multiplikatoren in ihrem Wirkungsumfeld tätig zu werden und Integrationsprojekte zu initiieren.

Das Ausmaß der Verwirklichung dieser Ziele war Gegenstand der Evaluation, deren Ergebnisse im Anschluss auszugsweise vorgestellt werden. Die Evaluation erfolgte zu vier verschiedenen Zeitpunkten:

1. Formative Evaluation mit standardisiertem Fragebogen nach jedem Seminarblock
2. Zwischenevaluation (Fragebogen) nach dem Auslandsaufenthalt

3. Summative Gesamtevaluation direkt nach der Veranstaltungsreihe durch individuelle Darstellung des persönlichen Lernerfolges und Dokumentation geplanter Praxisprojekte

4. Transferevaluation in teilstrukturierten Interviews nach sechs Monaten.

Das didaktische Konzept ist gekennzeichnet durch Elemente interaktions- und selfawareness orientierter Trainings, die auf der Basis einer Vorbefragung (Fragebögen, Einzelinterviews, Besuch am Arbeitsplatz) spezifisch auf den Arbeitsbereich Migrationsberatung zugeschnitten wurden. Die einzelnen Veranstaltungsblöcke werden durch Praxisaufgaben, die zwischen den Veranstaltungen von den Teilnehmern bewältigt werden müssen verknüpft. Das der Veranstaltungsreihe zugrundeliegende Verständnis von interkultureller Kompetenz orientierte sich an der Definition von Thomas (2003):

„Fremdheit und Andersartigkeit müssen in ihrer kulturellen Bedingtheit wahrgenommen und als bedeutsam für das interaktive Geschehen bewertet werden. Es müssen Kenntnisse über das fremdkulturelle Orientierungssystem und die Art und Weise seiner kulturellen Handlungswirksamkeit erworben werden. [...]Er (der Handelnde) muss auch bereit sein, diese Denk- und Verhaltensgewohnheiten zu respektieren und im Kontext der fremden Kulturentwicklung zu würdigen. Weiterhin muss er wissen, reflektieren und nachvollziehen können, wie sein eigenkulturelles Orientierungssystem beschaffen ist, wie es das eigene Denken und Verhalten bestimmt und welche Konsequenzen sich aus dem Aufeinandertreffen der eigenen und der fremden kulturspezifischen Orientierungssysteme für das interaktive und gegenseitige Geschehen ergeben.“(S.141, Thomas, 2003). Dieses Wissen darf allerdings nicht auf einer rein deklarativen Ebene bleiben, sondern es muss in ein prozedurales Wissen überführt werden, wie kulturadäquat mit fremden Verhalten umgegangen werden kann. „Nur so ist es möglich den interkulturellen Handlungsprozess so mit zu gestalten, dass Missverständnisse vermieden oder aufgeklärt werden können und gemeinsame Problemlösungen kreiert werden, die von allen Beteiligten akzeptiert und produktiv genutzt werden können.“(ebd.).

Dieser Definition folgend setzt sich der Inhalt der acht Veranstaltungen so zusammen:

- Block I: Das Fremde und das Eigene (14 Stunden)

Im Zentrum dieser Auftaktveranstaltung steht die Klärung von Grundbegriffen wie Kultur, Kulturstandards und interkultureller Kompetenz und deren Einfluss auf das individuelle Handeln, Denken, Werten und Fühlen der Teilnehmer. In Übungen reflektierten Teilnehmer, wie sie auf fremdartiges Verhalten und in unberechenbaren Situationen reagieren und entwickeln eine Vorstellung darüber, was an ihrem Verhalten als „deutsch“ bewertet werden könnte. Flankiert werden diese Erkenntnisse durch Ergebnisse aus der Kulturstandardforschung (deutsche Kulturstandards) (Schroll-Machl, 2002) Akkulturationsforschung und Theorien zur Entwicklung und Wirkung von Stereotypen.

In der Evaluation wurde diese Einheit von den Teilnehmern als sehr wichtig und qualitativ sehr gut eingeschätzt. Insbesondere die Reflektion des eigenen kulturellen Orientierungssystems wurde von den Teilnehmern als besonders hilfreich und wirkungsvoll im Arbeitskontext beschrieben.

- Block II: Kulturen im Vergleich (14 Stunden)

In der zweiten Veranstaltung liegt der Schwerpunkt auf dem Kennen lernen und Anwenden unterschiedlicher Kulturdimensionenmodelle bei der Analyse kritischer Interaktionssituationen. Durch die Bearbeitung verfilmter Videosequenzen nach dem anchored inquiry Ansatz ((Kammhuber, 2000; Thomas, Layes, & Kammhuber, 1998)) erwerben die Teilnehmer eine generalisierte Kompetenz zur Analyse interkultureller Situationen. Im Setting kollegialer Beratung wird diese dann auf Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmer angewandt und mögliche neue Handlungsweisen für solche Situationen erarbeitet.

In der Evaluation wurde auch dieser Block von den Teilnehmern als sehr wichtig und qualitativ hochwertig eingeschätzt. Das hier vorgestellte SPATEN-Modell zur Analyse interkultureller Überschneidungssituationen (Thomas, Layes & Kammhuber 1998) wurde von den Teilnehmern in Verbindung mit den Kulturdimensionen als *das* Instrument beschrieben, das sie in ihrem im Alltag verwenden.

- Block III: Kultur und Sprache (14 Stunden)

Eine besondere Problematik in interkulturellen Überschneidungssituationen entsteht aufgrund unterschiedlicher sprachlicher Kompetenzen und Präferenzen. Um die Teilnehmer dafür zu sensibilisieren und Möglichkeiten für Umgang mit reduziertem sprachlichem Ausdrucksvermögen zu erlernen, wurde diese Thematik zum Kernpunkt der dritten Veranstaltung. Kulturvergleichende nonverbale Kommunikation und die Grenzen eigener Anpassungsfähigkeit stellen weitere Facetten dieser Veranstaltung dar. In der Evaluation wurde dieser Block von den Teilnehmern als äußerst wichtig und als qualitativ gut eingeschätzt.

- Block IVa: Kulturen verstehen lernen (6 Stunden)

Diese Veranstaltung ist auf die direkte Vorbereitung des Auslandsaufenthaltes ausgerichtet. Sie dient der knappen kulturspezifischen Vorbereitung auf das Ausreiseland (hier Italien) und der Klärung organisatorischer Fragen. Die Evaluation erfolgte gemeinsam mit der Bewertung des Auslandsaufenthaltes und dessen Nachbereitung.

- Block IVb: Auslandsaufenthalt

Der 10-tägige Auslandsaufenthalt in Italien bietet den Teilnehmern die Möglichkeit 24 Stunden am Tag „Fremdheit“ und die eigene Reaktion darauf zu erleben, da sie bei italienischen Familien untergebracht waren und in italienischen Einrichtungen der Migrationsberatung hospitierten. Die Hospitation bietet den Teilnehmern außerdem die Möglichkeit fachlich von diesem Auslandsaufenthalt zu profitieren, da sie direkt an Arbeitsweise und Probleme der italienischen Kollegen partizipieren. Diese Erlebnisse wurden in einem Reflexionstag vor Ort und einem Reflexionstag nach der Rückkehr bearbeitet und zu dem bisher Erlernten in Verbindung gestellt.

Diese Einheit erhielt die niedrigste Bewertung: Die Bedeutsamkeit wurde aber immer noch als „wichtig“ eingestuft und die Qualität als „gut“. Der Aufenthalt wurde als eine sehr intensive Einheit eingestuft, dessen interkulturelle Dynamik und Konflikte von den Teilnehmern so herausfordernd eingestuft wurden, dass eine außerplanmäßige Sitzung zur Bearbeitung ergänzt wurde.

- Block V: Kultur und Konflikt (22 Stunden)

Kulturelle Unterschiede im Umgang mit Konflikten, die Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens und die kulturelle Bedingtheit des eigenen Beratungsverhaltens standen im Zentrum dieses Bausteins. Neben Selbstreflexion und Wissensvermittlung wurde dem Erlernen von kulturadäquaten Mediationstechniken in Rollenspielen viel Zeit eingeräumt. Die Teilnehmer stuften diese Veranstaltung als sehr wichtig ein und qualitativ gut. Die Vertiefung des SPATEN-Modells und die Reflektion des eigenen Beratungsverhaltens wurden als die Hauptgewinne aus der Veranstaltung beschrieben.

- Block VI: Kultur und Religion (22 Stunden)

Im letzten inhaltlichen Block wird den Teilnehmern Grundwissen zu den Weltreligionen und vertiefte Kenntnisse zum Islam vermittelt. Ergänzt wird dies durch die Reflexion eigener Religiosität, den Einfluss von Religion auf das individuelle Handeln und die gesellschaftliche Situation in Deutschland. Diese Einheit wurde von den Teilnehmern als sehr wichtig und sehr gut bewertet. Diese sehr positive Bewertung lässt sich auf einen deutlichen Wissenszuwachs über nicht-christliche Religionen erklären, den die Teilnehmer auf die Veranstaltung zurückführen.

Block VII: Transfersicherung (14 Stunden)

Kern dieser Abschlusseinheit war die Entwicklung von Praxisprojekten, die in Teilnehmerteams nach der Veranstaltung weitergeführt werden, um so im Sinne des dritten, gesellschaftlichen Ziels der Veranstaltungsreihe integrationsfördernde Maßnahmen außerhalb der Veranstaltung zu initiieren. Darüber hinaus erfolgt eine Zusammenführung der Inhalte der vorangegangenen Blöcke und deren summative und qualitative Evaluation. Die Planung der Praxisprojekte wurde dokumentiert, um deren Umsetzung bei dem späteren Evaluationszeitpunkt überprüfen zu können. Die Qualität dieser Einheit wurde als gut und wichtig eingestuft.

Die Teilnehmer bewerteten die Inhalte der gesamten Weiterbildung als äußerst relevant für ihre Tätigkeit. Die Teilnehmer gaben an, dass sie durch die Veranstaltung Anregung zur Veränderung ihrer beruflichen Arbeit bekommen haben und diese sich tatsächlich durch die Fortbildung verändert habe. Von den 31 in der Veranstaltung geplanten Projekten waren nach sechs Monaten 20 umgesetzt – ein deutlicher Indikator für das hohe Maß an Motivation das Erlernte anzuwenden.

Die Erfahrungen und Evaluation der Seminarreihe bestätigen die Annahme, dass Methoden und Konzepte, die bisher vor allem in der Entsendungspraxis verwendet wurden, bei einer anderen Zielgruppe/Arbeitsumfeld (Sozialbereich) und einem neuen Einsatzfeld, nämlich der Förderung interkultureller Kompetenz für den Einsatz im eigenen Land erfolgreich adaptiert werden können. Es zeigte sich aber auch, dass noch Bedarf besteht an qualitativ hochwertigen zielgruppenspezifischem Lehr- und Lernmaterial für das Anwendungsfeld. So würden z.B. verfilmte kritische Interaktionssituationen aus dem Beratungskontext oder Ergänzung der vorliegenden Kulturstandards zu Lebensbereichen wie Familie, Erziehung, Freundschaft und Partnerschaft Akzeptanz und Transfer in den Maßnahmen weiter erhöhen.

- Workshopreihe im Afrika-Zentrum München: Interkulturelle Kommunikation – Kulturen verstehen lernen

Diese Workshopreihe entspringt einem Projekt, das im Rahmen der soeben beschriebenen Fortbildung konzipiert wurde. Gemeinsam mit dem Afrika-Zentrum München e.V. entwickelte IKO eine Reihe von Workshops, die als offene Veranstaltung im Afrika-Zentrum München angeboten wurden. Die Veranstaltungen sollten unterschiedliche Facetten interkultureller Kommunikation abdecken, dabei aber nicht so sehr aufeinander aufbauen, dass „Quereinsteiger“ nicht mehr folgen könnten. So ist zwar der inhaltliche Aufbau stark an den TIK-Curriculum angelehnt - Ziele, Didaktik und Zielgruppe unterscheiden sich aber teilweise deutlich.

Die Veranstaltung richtete sich an Migranten, Afrikaner, die nach Deutschland eingewandert sind und an Angehörige der Aufnahmegesellschaft mit häufigerem Kontakt oder Interesse an der Situation von Afrikanern in Deutschland. Durch diese multikulturelle Zusammensetzung der Teilnehmergruppe bot sich verstärkt die Möglichkeit, interkulturelles Lernen durch den Austausch von Wissen, Perspektiven und Erfahrungen der deutschen und afrikanischen Teilnehmer im Workshop zu fördern und in der Kommunikation im Workshop neues Verhalten zu erproben. Eine weitere Veränderung war der deutlich reduzierte Zeitrahmen. Für die Konzeption und Zielrichtung der Veranstaltung bedeutete dies, dass Abstriche im theoretischen Bereich und im Bereich der Rollenspiele gemacht werden mussten – dafür stellte aber jeder Workshop an sich eine interkulturelle Lernsituation dar, die für die Teilnehmer nutzbar gemacht werden konnte. Fragen über den jeweils „fremden“ Kulturraum konnten an Repräsentanten des Kulturraumes selbst verwiesen werden und so die reduzierte formale Wissensvermittlung oft kompensiert werden. Die multikulturelle Zusammensetzung der Teilnehmergruppe stellte neue Anforderungen an das didaktische Konzept und den Trainer, da unterschiedliche kulturelle Vorstellungen und Erwartungen an Lehr- und Lernsituationen integriert werden mussten: Auf der einen Seite zeigte sich bei den deutschen Teilnehmern das Bedürfnis nach Strukturierung und Lernen vom Experten/Dozenten, während auf afrikanischer Seite die Übungen, deren Auswertung und der gegenseitige Austausch stärker im Vordergrund standen.

Ziel war die Förderung und Differenzierung des Verständnisses des deutschen kulturellen Orientierungssystems - als Selbstreflexion auf Seiten der Deutschen, als Erklärwerkzeug für missverständliche Situationen auf Seite der afrikanischen Einwanderer. Umgekehrt sollte auf deutscher Seite Wissen und Verständnis unterschiedlicher afrikanischer Orientierungssysteme erworben und detailliert werden. In diesem Prozess wurde auch ein größeres Bewusstsein auf Seiten der Afrikaner für die kulturelle Bedingtheit ihres eigenen Verhaltens gefördert.

Die siebenteilige Workshopreihe erstreckte sich über ein Jahr und die Teilnehmerzahlen schwankten zwischen 30 und 10 Personen. Aufgrund eines häufig wechselnden Teilnehmerkreises wurde von einer Evaluation der Maßnahme abgesehen. Die Themen verteilten sich auf die Workshops wie folgt:

- Workshop I & II: Das Fremde und das Eigene (jeweils 3 Stunden)
- Workshop III & IV: Kulturen im Vergleich (jeweils 3 Stunden)

- Workshop III: Kultur und Sprache (3,5 Stunden)
- Workshop VI: Kultur und Konflikt (3 Stunden)
- Workshop VII: Kultur und Religion (3 Stunden)

Im Gegensatz zum TIK-Curriculum lag bei diesem Workshop der Schwerpunkt nicht auf der Wissensvermittlung zu Islam und anderen Weltreligionen. Der Austausch und Selbstreflexion der Teilnehmer, die von ganz unterschiedlichen Religionen und abweichenden Ausübungsformen geprägt waren standen viel stärker im Vordergrund.

Betrachtet man im Rückblick diese Veranstaltungsreihe zeigen sich eine Reihe von Besonderheiten, die spezifisch für offene gemischtkulturelle Trainings/Workshops zur Integrationsförderung sind :

1. Leidensdruck und Frustration der Migranten: Für die Einwanderer stellen solche Veranstaltungen eine Möglichkeit dar, außerhalb der Gruppe ihrer Landsleute Frust und Enttäuschung über ihre Situation und missverstandenes oder diskriminierendes Verhalten (gerade bei Afrikanern) von Deutschen Luft zu verschaffen. Dies erweiterte für die teilnehmenden Deutschen das Wissen um die Situation von Migranten teilweise beträchtlich und stellt Anforderungen an die Moderation, diesen emotional aufgeladenen Statement genügend Raum zu lassen, ohne dabei den inhaltlichen Faden außer acht zu lassen. Diese stärkere Emotionalität und Expressivität beschleunigt den gruppendynamischen Prozess und die Aktivierung der gesamten Teilnehmergruppe.
2. Innerfamiliäre Probleme: Häufig wurden von Migrantenseite innerfamiliäre Probleme thematisierte, wie Spannungen mit dem deutsch-stämmigen Partner oder den Kindern, die sich schneller akkulturieren, die Sprache besser beherrschen und oft die Rollenverteilung in der Familie in Frage gestellt wurde.
3. Heterogenität der Teilnehmer: Neben der kulturellen Unterschiedlichkeit (Deutsche und Teilnehmer aus eine Vielzahl afrikanischer Länder) führten Bildungshintergrund und berufliches Umfeld (von Sozialarbeiter hin zu Polizisten) zu einer äußerst heterogenen Teilnehmergruppe. Dies wurde von den Teilnehmern als sehr bereichernd empfunden, da schon von der Ausschreibung her nicht die Erwartungshaltung bestand eine direkt auf die eigene Gruppe zugeschnitten Veranstaltung zu besuchen.
4. Selektionsphänomen: Bei solchen offenen Veranstaltungen besteht auf deutscher Seite die recht hohe Wahrscheinlichkeit, dass sich ein Personenkreis einfindet, der der Migrantensituation ohnehin schon sehr empathisch gegenüber steht. Deswegen ist verstärkt darauf zu achten, dass wenn eine abwertende „wir-gegen-den-Rest-der-kalten-deutschen-Gesellschaft“ Atmosphäre auftritt, dieses als ein ethnozentrisches Phänomen in Sinne von Bennett (Bennett, 1993) zu benennen und dessen negative Folgen aufzuzeigen.
5. Sprachwahl: Als Workshopsprache wurde in diesem Fall Deutsch gewählt, mit gelegentlichen Übersetzungen ins Englische. Diese Sprachenwahl führte zu einer Selektion unter den afrikanischen Teilnehmern, da diejenigen mit schwächeren Deutsch- und keinen Englisch-Kenntnissen der Veranstaltung bald fern blieben oder sich weniger zu Wort meldeten. Häufigere Kleingruppenar-

beit, die Möglichkeit zur Übersetzung und informelleren Austausch boten erwies sich als hilfreich, um dem etwas Abhilfe zu verschaffen.

Es zeigte sich in der Durchführung dieser Workshopreihe, dass Konzepte wie Kulturstandards oder Kulturdimensionen ebenso wie self-awareness orientierte Trainingsbausteine in solchen multikulturellen Integrationsworkshops sehr gut eingesetzt werden können. Die Gewichtung von formalisierten Lernangeboten, wie Vortrag oder Übungen verschob sich allerdings hin zu einem Format der interkulturellen encounter-group: Der kulturell geprägte Umgang der Teilnehmer miteinander wurde selbst Gegenstand der Analyse und des interkulturellen Lernens.

Ausblick

Das TIK-Konzept hat sich in den ersten Durchläufen als Grundlage zur Qualifizierung von Kontaktpersonen von Migranten bewährt und wird nun auf Arbeitsbereiche außerhalb der Migrationsberatung übertragen. So konzipierten der Islambeauftragte der evangelischen Kirche und IKO eine 10-teilige Fortbildung zur „Interreligiösen und interkulturellen Moderation“, die sich an Personen richtet, die ehrenamtlich oder hauptberuflich an der Schnittstelle zwischen unterschiedlichen Kulturen und Religionen in Deutschland tätig sind (z.B. Religionslehrer, Pfarrer, Theologen, deutsch-türkische Vereine etc.). Der Wissenserwerb zu nicht-christlichen Weltreligionen, insbesondere dem Islam wurde in diesem Curriculum deutlich ausgebaut (5 von 10 Bausteinen). Ähnlich wie im TIK-Konzept finden sich Trainingseinheiten zur eigenen kulturellen Identität, Methoden zur Analyse interkultureller Situationen und zur Konfliktberatung/Mediation. Ebenso wurde an der Struktur der verbindenden Praxisaufgaben und des Praxisprojektes am Ende der Veranstaltungsreihe festgehalten. Die Zwischenevaluation wird gerade ausgewertet und es zeigen sich bis jetzt ähnlich erfreuliche Ergebnisse, wie in der Migrationsberater-Fortbildung.

Trotz der fehlenden formellen Evaluation der Workshops mit afrikanischen Migranten und Deutschen zeigte sich in den Rückmeldungen, dass diese Veranstaltungsreihe ein sehr geeignetes Format darstellt, um Verständnis und Wissen auf beiden Seiten übereinander zu fördern und Möglichkeiten für einen befriedigenden Umgang miteinander zu entwickeln.

Das neue Zuwanderungsgesetz sieht neben Sprach- auch sogenannte Orientierungskurse für Migranten vor. Dabei sollen wesentliche Aspekte deutscher Geschichte, Rechts und Kultur an Einwanderer vermittelt werden. Leider zeichnet sich gegenwärtig ab, dass dabei mehr auf ein traditionelles Lehr-Lernmodell zurückgegriffen werden soll, indem Migranten Fakten zu den drei Bereichen abprüfbar erlernen. Ob durch diese abstrakte, lebensferne Wissensvermittlung ein großer integrationsfördernder Effekt auftritt darf stark bezweifelt werden. Dies ist bedauerlich, denn der Unterstützungsbedarf auf Seiten der Migranten steht außer Frage, doch liegt dieser deutlich mehr im Bereich des Verstehens und Bewältigens alltäglicher Probleme: Welchen Einfluss hat die deutsche Kultur auf das Verhalten der Deutschen mit denen ich zu tun habe, wie habe ich sie zu verstehen? Wie sollte ich mich in bestimmten Situation verhalten? Warum arbeitet die Behörde, mit der ich so viel zu tun habe, so und nicht

anderes? Methoden und Konzepte um diese Fragen zu beantworten liegen vor, Erfahrungswerte und Evaluationsstudien dazu ebenso. Bourhis interaktives Model gilt auch hier: Die Motivation der Lernenden ist nicht die einzige Erklärung für enttäuschende Ergebnisse – es könnte auch mit am Lehrangebot liegen. Die Süddeutsche Zeitung titelte am 23.11.04: „Kinder von Gastarbeitern sind nicht verwurzelt in Deutschland“. So lange wir sie als solche sehen – kein Wunder.

Literatur

Bade, K. J., Dietzel-Papakyriakou, M., Hoffmann-Nowotny, H.-J., Nauck, B., & von Schweitzer, R. (2000). *Sechster Familienbericht: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen - Belastungen - Herausforderungen*. (Rep. No. 6). München: Deutsches Jugendinstitut e.V.

Bennett, M. (1993). Towards Ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity. In R.M.Paige (Ed.), *Education for the intercultural experience*. (2ed., pp. 21-71). Yarmouth: Intercultural Press.

Berry, J. W. (2001). A Psychology of Immigration. *Journal of Social Issues*, 57, 615-631.

Berry, J. W., Kim, U., Power, S., Young, M., & Bujaki, M. (1989). Acculturation attitudes in plural societies. *Applied Psychology*, 38, 185-206.

Bourhis, R. Y., Moise, C., Perreault, S., & Senécal, S. (1997). Towards an interactive acculturation model: A social psychological approach. *International Journal of Psychology*, 32, 369-386.

Kammhuber, S. (2000). *Interkulturelles Lernen und Lehren*. Wiesbaden.

Schroll-Machl, S. (2002). *Die Deutschen - wir Deutschen. Fremdwahrnehmung und Selbstsicht im Berufsleben*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Silbereisen, R. K., Lantermann, E.-D., & Schmitt-Rodermund, E. (1999). *Aussiedler in Deutschland. Akkulturation von Persönlichkeit und Verhalten*. Opladen: Leske & Buderich.

Thomas, A. (2003). Interkulturelle Kompetenz. Grundlagen, Probleme und Konzepte. *Erwägen, Wissen, Ethik*, 14, 137-150.

Thomas, A., Kammhuber, S., & Schmid, S. (2005). Interkulturelle Kompetenz und Akkulturation. In U. Fuhrer & H.-H. Uslucan (Eds.), *Familie, Akkulturation und Erziehung*. (Kohlhammer.

Thomas, A., Kammhuber, S., & Schroll-Machl, S. (2003). *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

©erscheint im Herbst 2005 in: Interkulturelle Trainings im Dienste der Integrationsförderung. In S. Kammhuber & U. Zeuschel (Hrsg.) *Kultur zwischen Kreativität und Standard*.

Thomas, A., Kinast, E.-U., & Schroll-Machl, S. (2003). *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 1: Grundlagen und Praxisfelder*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Thomas, A., Layes, G., & Kammhuber, S. (1998). Sensibilisierungs- und Orientierungstraining für die kulturallgemeine und kulturspezifische Vorbereitung von Soldaten auf internationale Einsätze. Bundesministerium der Verteidigung. [33]. München, Verlag für Wehrwissenschaften. Untersuchungen des psychologischen Dienstes der Bundeswehr.

Diplom-Psychologe Stefan Schmid ist als Dozent an der Universität Regensburg in der Abteilung für Sozial- und Organisationspsychologie tätig und Mitarbeiter am dortigen Institut für Kooperationsmanagement. Er arbeitet als freiberuflicher Trainer und Coach für verschiedene Firmen und Organisationen im Bereich interkulturelle Trainings und Personalentwicklung. Als Lehrbeauftragter unterrichtet er an Hochschulen in Deutschland und im europäischen Ausland zu Themen der interkultureller Kommunikation und Zusammenarbeit.