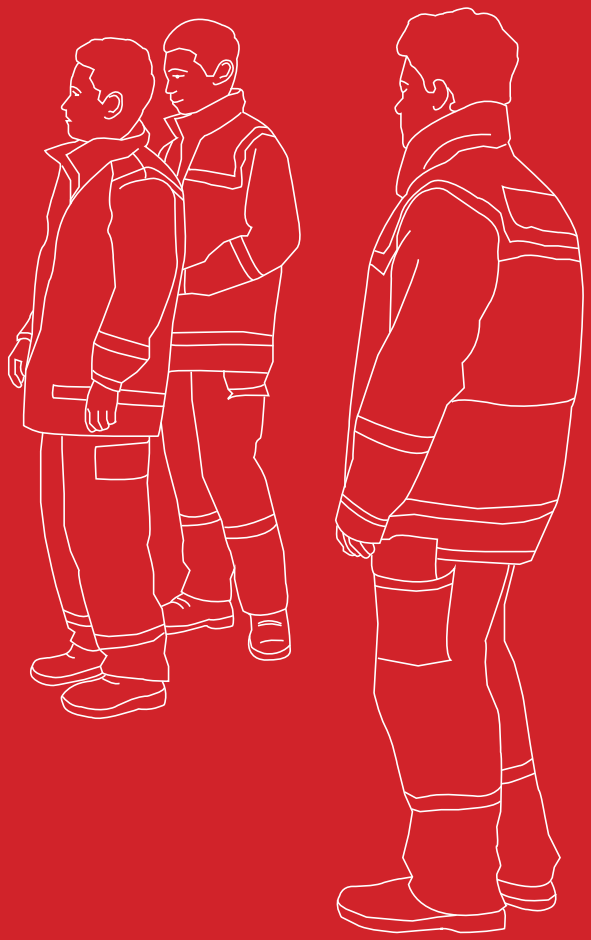
OFFEN

ORGANISATION VON FORTBILDUNGEN IN DER FEUERWEHR FÜR ENGAGEMENT UND NEUAUSRICHTUNG



HANDBUCH

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

IN DER SÄCHSISCHEN FEUERWEHR

Ein Projekt der RAA Sachsen e.V., der RAA Hoyerswerda/Ostsachsen e.V. in Kooperation mit dem Landesfeuerwehrverband Sachsen e.V. und der Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule Nardt.

Impressum

Herausgegeben von:

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie Sachsen e.V.

Bautzner Straße 45
01099 Dresden
info@raa-sachsen.com
www.raa-sachsen.de

Das Handbuch ist online verfügbar unter:

www.raa-sachsen.de/offen

Texte:

Denny Saul, RAA Hoyerswerda/Ostsachsen e.V.
Petra Riemann, RAA Sachsen e.V.

Layout/Illustrationen/Fotos:

www.kollektivdesign.de

Das Projekt OFFEN wird gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogamms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.

Gefördert durch:
Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.
STAATSMINISTERIUM FÜR SOZIALES UND VERBRAUCHERSCHUTZ
Freistaat SACHSEN
Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration

HANDBUCH INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Abkürzungen in der Broschüre

LFV	Landesfeuerwehrverband Sachsen e. V.
LFS	Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule
FF	Freiwillige Feuerwehr
Fw	Feuerwehr
RD	Rettungsdienst
IK	Interkulturelle Kompetenz
IKÖ	Interkulturelle Öffnung
TN	Teilnehmer*innen

i	Informationen/Theoretische Grundlagen
	Interkulturelle Schulung
+M	Methoden/Praxishilfen
	Arbeitsmaterialien
Arbeitsblatt Trainer	Arbeitsblatt für Tainer*innnen
Arbeitsblatt TN	Arbeitsblatt für Teilnehmer*innen

Inhalt

1.Einführung

1.1.Projektvorstellung...04
1.2.Projektträger...05
1.3.Ergebnisse...06

2.Theoretische Grundlagen

2.1.Begriffsklärung...08
Kultur...08
Kulturstandard...09
KPS-Modell...10
Interkulturelle Kompetenz...10
Interkulturelle Öffnung...11
Diversity Management...11
Migration...12
Stereotyp und Vorurteil...12
Ambiguitätstoleranz...13
2.2.Phasen interkulturellen Lernens...14
2.3.Konzept der Interkulturellen Handlungskompetenz...15

3.Interkulturelle Schulungen

3.1.Praktische Umsetzung des Konzeptes Interkultureller Schulungen...17
3.2.Tagesseminar Interkulturelle Kompetenz...19
3.3.Modulare Multiplikator*innenschulung ...22
3.3.1.Modul I – Interkulturelle Kompetenz im Bevölkerungsschutz...24
3.3.2.Modul II – Kultursensibler Umgang mit Menschen aus dem arabisch/ islamischen Raum...28
3.3.3.Modul III – „Interkulturelle Kommunikation / Deeskalation“...33
3.3.4.Modul IV – „Interkulturelle Öffnung – zwischen Tradition und Innovation“...39

4.Methoden

4.1.Methoden...45
Kennenlernen: Paar-Interview...46
Kennenlernen: Ich denke, du bist… ...47
Erwartungsabfrage: Der Apfelbaum...50
Methode: Interkulturelles Quiz...51
Übung KPS-Modell...54
Aktivität: Albatros...58
Methode: Situationsübung „Stuhlgasse“...62
Methode der kritischen Ereignisse (Critical- Incident- Methode)...64
Methode: „Sätze vervollständigen“...65
Methode: Geschichte weitererzählen...67
Methode der Kartenabfrage...69
Methode: Kopfstandmethode...71
Methode: World Café...72
Methode: Kulturbegegnung „Auf einen Tee mit…“ (Gruppengespräch / Interview)...74
Methode: Barnga – das interkulturelle Kartenspiel...77

5.Arbeitsmaterialien

Tabelle 1 Deutsche Kulturstandards...85
Tabelle 2 Arabisch/islamische Kulturstandards...86
Tabelle 3 Chancen und Herausforderungen der Interkulturellen Öffnung...87
Tabelle 4 Gegenüberstellung von individualistischen und kollektivistischen Orientierungen...88
Tabelle 5 Hofstede: Kulturdimensionen Deutschland...91
Kulturdimensionen nach Hofstede...92
Diversity und Inklusion...98
Handreichung für den Einsatz...99
Deeskalation...100
Das Eisbergmodell nach E.H. Schein...101
Diskriminierung durch Gleichbehandlung...102
(Inter-) Kulturelle Begegnungen im Einsatz...103
Kulturelle Unterschiede in non-verbaler Kommunikation...104
Die 5 Axiome der Kommunikation...106
Kommunikationsquadrat von Friedemann Schulz von Thun...109
Sinus-Migranten-Milieus in Deutschland...110
Wirkungen interkulturellen Trainings...111

1. Einführung

Mit dem Modellprojekt „OFFEN – Organisation von Fortbildungen in der Feuerwehr für Engagement und Neuausrichtung“ verfolgten die RAAs Sachsen und Hoyerswerda in Kooperation mit dem Landesfeuerwehrverband Sachsen das Ziel, durch Vermittlung Interkultureller Kompetenz die Handlungssicherheit im Einsatz sowie die demokratische Grundhaltung der Kamerad*innen zu stärken.

„Interkulturelle Kompetenz ist nicht angeboren, sie muss erlernt werden.“[1]

Diesem Motto folgend entwickelten die Kooperationspartner Seminarkonzepte, die in diesem Handbuch zusammengestellt sind. Anhand der Beschreibungen und Berichte ist deutlich zu sehen, dass sich Interkulturelle Kompetenz aus verschiedenen Teilkompetenzen zusammensetzt und signifikant vom Kontext abhängig ist.
Die Beschäftigung mit dem diffizilen Thema der kulturellen Differenz unter dem Aspekt des Wirkungskreises der Feuerwehr lässt keine Veröffentlichung von Rezepten und Vereinfachungen zu. In dem Handbuch finden Sie jedoch hilfreiche Werkzeuge und Denkanstöße, die bereits praktisch umgesetzt und erfolgreich erprobt wurden. Die Lernenden benötigen eine Kombination von theoretischem Wissen und praktischem Können, so dass sie befähigt werden, kulturelle Differenzen zu erkennen, sie in ihrem Wesen und Wirken kritisch zu erfassen und so Techniken im Umgang mit ihr zu entwickeln. So werden sie in die Lage versetzt, im Kontext von Feuerwehreinsätzen mit kultureller Vielfalt umzugehen.

1.1. Projektvorstellung

Projektziele:
Im Landesfeuerwehrverband Sachsen und den Feuerwehren vor Ort sind tendenziell alle gesellschaftlichen Diskussionen, Konflikte und Probleme existent. Aktuell sind dies u.a. Debatten zum Thema Flucht und Asyl, Integration, Werte und Lebenskonzepte einer vielfältigen Gesellschaft, Rechtspopulismus, Rassismus usw. Hinzu kommt, dass in den Feuerwehren in Sachsen - wie auch in anderen Helfenden Verbänden - weniger als 1% Menschen mit Migrationsgeschichte oder Angehörige religiöser oder kultureller Minderheiten aktiv sind.
Interkulturelles Lernen und der Zuwachs Interkultureller Kompetenzen im LFV und seinen Stadt- und Kreisfeuerwehrverbänden zu fördern hat eine Breitenwirkung auch in andere kommunale und regionale Strukturen. Feuerwehrinterne Fachkompetenz und Ressourcen sind nötig, um diese Themen in die Breite des LFV Sachsen zu tragen. Die vorhandenen Bestrebungen des Verbandes ein Mehr an Demokratie zu ermöglichen und eine Abgrenzung zu rechten und rassistischen Ideologien zu fördern, zeigen deutlich, wie der Weg aussehen kann. So war das LFV-Projekt „Handeln, bevor es brennt!“ mit seiner Demokratieberater*innen-Ausbildung und seiner Sensibilisierung im Verband für die Themen Demokratie und Abgrenzung gegen demokratiefeindliche Haltungen für das Projekt OFFEN ein wichtiger Kooperationspartner.
Auf der Grundlage einer gemeinsamen und ausführlichen Bedarfsanalyse wurden passgenau auf die Bedarfe der Zielgruppe ausgerichtete Angebote, Methoden und Materialien entwickelt, die dazu beitragen sollen, das von Vielfalt geprägte Miteinander in unserer Gesellschaft angemessen zu gestalten.
Ein zentrales Ziel bestand darin, ein Grundwissen über Interkulturalität im LFV zu verankern und mit Hilfe von ausgebildeten Multiplikator*innen in die Fläche zu tragen. Dabei ging es darum für Vielfalt, Diversität und Heterogenität zu sensibilisieren und auf lange Sicht die Feuerwehren für neue Zielgruppen zu öffnen. So kann eine Erweiterung der sozialen und

[1] Quelle: https://www.interkulturelle-dimensionen.com/interkulturelle-zitate/

interkulturellen Kompetenzen der Kamerad*innen nicht nur in die Strukturen hineinwirken, sondern beeinflusst auch gesellschaftliche Debatten positiv. Feuerwehren genießen gerade im ländlichen Raum hohe Akzeptanz und setzen Maßstäbe in gesamtgesellschaftlichen Debatten. Über die haupt- und ehrenamtlichen Strukturen der Feuerwehren können Personen erreicht werden, die sonst nur schwer für Wertediskussionen zugänglich sind. Interkulturelles Lernen in Feuerwehren zielt damit auch auf eine Stärkung demokratischer Grundhaltungen insgesamt und fördert das Bewusstsein für Werte wie Toleranz und Respekt.

Projektinhalt:
Zur Erreichung der Projektziele wurden Tagesseminare und modulare Ausbildungen durchgeführt. Unter Berücksichtigung spezifischer Bedarfe und Zielstellungen wurden dabei verschiedene Settings verwendet.
Zur flächendeckenden Information und Sensibilisierung für die Thematik Interkulturalität wurden Tagesseminare organisiert, die durch Tandems, bestehend aus DozentInnen der LFS und der RAA, durchgeführt wurden. So war es möglich, sowohl fachliche Informationen zu spezifischen Themen mit Bezug zum Thema Interkulturalität oder Verständigung mit Geflüchteten als auch interkulturelle Themen, die für die Situation in Unterkünften sowie für Fragen zum Umgang mit Menschen mit Fluchterfahrung sensibilisieren und Handlungssicherheit stärken sollten, zu verbinden.
In der modularen Ausbildung wurden Kamerad*innen zu Multiplikator*innen ausgebildet. Die zentrale Aufgabe der Multiplikator*innen war es, erlerntes Wissen und angewandte Methoden an KameradInnen weiterzugeben und als Ansprechpartner*innen zur Verfügung zu stehen.
Ein wichtiger Partner im Projekt war die LFS Sachsen. Die umfangreiche Unterstützung, z.B. durch Bereitstellung ihrer Ressourcen und die Aufnahme der Seminare in ihren Bildungskatalog, waren wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche Projektumsetzung.

1.2. Projektträger

Die Projektträger RAA Sachsen e.V. und RAA Hoyerswerda/ Ostsachsen e.V. haben bereits weitreichende Erfahrungen in der Arbeit mit dem Thema Interkulturelles Lernen. Seit 1992 agiert die RAA Sachsen e.V. im Bereich der Demokratie- und Antidiskriminierungsarbeit insbesondere an der Schnittstelle Schule und Gesellschaft. Schwerpunkte der aktuellen Arbeit sind die Beratung von Betroffenen rechter und rassistischer Gewalt, politisch-historische Bildung, Arbeit mit Geflüchteten, die Begleitung von einrichtungsübergreifenden Bildungsprozessen und von demokratischen Projekten im Gemeinwesen sowie die Arbeit mit Jugendlichen zum Thema identitässensibles Arbeiten und interkulturelle Kompentenz.
Des Weiteren werden durch die Projektträger Fortbildungen und Projekte zur Interkulturellen Öffnung und Kompetenz, zur Auseinandersetzung mit Phänomenen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sowie im Bereich der politisch-historischen Bildung für Fachkräfte aus Kindertagesstätten und Schulen, Vereine, Initiativen, SchülerInnen und KommunalvertreterInnen konzipiert und durchgeführt.
Die Projektträger verfügen zudem über Erfahrungen und Kompetenzen bei der sozialen Betreuung von Menschen mit Fluchterfahrungen und sind beteiligt an strategischen Modellen zur Integration der Geflüchteten.

1.3. Ergebenisse

Konkrete Veränderungen zeigten sich unmittelbar im Denken und Handeln der 145 TN der Tagesseminare. Interkulturelles Lernen wurde als Bestandteil der Realität und als Teil des demokratischen Selbstverständnisses verstanden. Die TN bekamen ein Verständnis für die Situation und die Herausforderungen von geflüchteten und migrierten Menschen und lernten Methoden kennen, um im Aufeinandertreffen mit anderen Kulturen Eskalationen zu vermeiden und ihre Handlungssicherheit zu stärken.

In der modularen Ausbildung in der LFS wurden 16 Kamerad*innen aus ganz Sachsen auf ihre Tätigkeit als MultiplikatorInnen vorbereitet. In den Workshops hatten sie die Gelegenheit, ihre eigene Rolle und ihr Handeln zu reflektieren und wurden in die Lage versetzt, das Thema Interkulturalität zu vermitteln. So können sie über die Verbreitung Interkultureller Kompetenz hinaus die Wege zu einer Interkulturellen Öffnung von Feuerwehr und die damit verbundenen Chancen in die Breite multiplizieren und Diskussionen mit diversen Zielgruppen anstoßen.
„OFFEN“ hat mit der Umsetzung des Projektes den LFV Sachsen dabei unterstützt, Grundlagen für einen erfolgreichen IKÖ-Prozess zu schaffen. Interkulturelles Lernen und Interkulturelle Öffnung bleiben dabei immer eine permanente Aufgabe. Mit den Ansprechpersonen, den ausgebildeten MultiplikatorInnen gemeinsam mit den geschulten DemokratieberaterInnen von „Handeln, bevor es brennt!“, ist ein Netzwerk von Experten entstanden, mit dem die begonnenen Prozesse weitergeführt werden können.

So organisierten bereits im Projektzeitraum Multiplikator*innen erfolgreich interkulturelle Workshops in ihren Wehren. Entsprechend der Transfer- und Kooperationsvereinbarung zwischen RAA Sachsen e.V., RAA Hoyerswerda/Ostsachsen e.V. und dem LFV werden die Multiplikator*innen gemeinsam mit den DemokratieberaterInnen vom LFV auch nach Projektende weiter professionell begleitet. Das Team aus Multiplikator*innen und Demokratieberater*innen wird als Ansprechpartner für verbandsinterne demokratiebezogene oder interkulturelle Fragen und Unterstützungsbedarfe zur Verfügung stehen. Diese Wirksamkeit ermöglicht ebenso eine stärkere interkulturelle Öffnung des LFV auf allen Ebenen – mittels Bildung, Vernetzung und fachlicher Beratung. Erklärtes Ziel ist, das Beratungsangebot fest in den Verbandsstrukturen zu verankern und in der Fläche noch bekannter zu machen.

Auch die interkulturellen Schulungen enden nicht mit dem Projekt „OFFEN“. Teile wurden bereits in die Führungskräfteschulungen der LFS implementiert. Das Modul III der modularen Ausbildung „Deeskalationstraining“ wurde sowohl Teil der Brandinspektorenausbildung als auch eigenständiger Lehrgang im Lehrgangsangebot der LFS. Die Einsatzvorbereitung aus dem Tagesseminar wurde in die Wehrleiterfortbildung übernommen. Es finden Überlegungen statt, Interkulturelle Kompetenz als integralen Bestandteil in den Einführungslehrgang für Führungskräfte aufzunehmen.

So kann es gelingen, Interkulturelle Kompetenz in den sächsischen Feuerwehren als Basis für Wertediskussionen zu verankern.

2.1. Begriffsklärung

KULTUR

Kultur ist ein universelles Phänomen. Alle Menschen leben in einer spezifischen Kultur und entwickeln sie weiter. Kultur strukturiert ein für die Bevölkerung spezifisches Handlungsfeld, das von geschaffenen und genutzten Objekten bis hin zu Institutionen, Ideen und Werten reicht. Kultur manifestiert sich immer in einem für eine Nation, Gesellschaft, Organisation oder Gruppe typischen Orientierungssystem. Dieses Orientierungssystem wird aus spezifischen Symbolen (z.B. Sprache, Gestik, Mimik, Kleidung, Begrüßungsritualen) gebildet und in der jeweiligen Gesellschaft, Organisation oder Gruppe tradiert, das heißt an die nachfolgende Generation weitergegeben. Das Orientierungssystem definiert für alle Mitglieder ihre Zugehörigkeit zur Gesellschaft oder Gruppe und ermöglicht ihnen ihre ganz eigene Umweltbewältigung. Kultur beeinflusst das Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller Mitglieder der jeweiligen Gesellschaft. Das kulturspezifische Orientierungssystem schafft einerseits Handlungsmöglichkeiten und Handlungsanreize, andererseits aber auch Handlungsbedingungen und setzt Handlungsgrenzen fest. (Thomas 2003)[2]
Nach dem deutschen Psychologen Alexander Thomas kann man Kultur daher kurz wie folgt definieren:
„Kultur ist ein Orientierungssystem, welches für eine Gruppe von Menschen gilt und welches Handeln, Fühlen, Bewerten und Denken bestimmt. Es definiert was richtig und falsch, gut und böse, hässlich und schön, normal und unnormal ist.“[3]
Das Projektteam operiert mit einem „erweiterten Kulturbegriff“, der Kultur als durchlässig, dynamisch und transformierbar begreift.[4] Dem Kultur- und Kommunikationswissenschaftler Jürgen Bolten zufolge lassen sich Kulturbegriffe in einem engen und erweiterten Verständnis definieren. Der enge Kulturbegriff wird als Gegensatz zur Natur verstanden und zeichnet sich dadurch aus, dass hier vorrangig die „höheren Künste“ im Sinne einer Hochkultur berücksichtigt werden. Indem man sich ausschließlich auf Kunst, Bildung und insbesondere intellektuelle Errungenschaften einer kulturellen Elite bezieht, wird ein absolutes und statisch anmutendes Kulturverständnis vermittelt, welches die eigentliche Lebens- und Alltagswelt außen vor lässt.[5] Beim erweiterten Kulturbegriff unterscheidet Bolten zwischen einer geschlossenen und einer offenen Variante. Erstere bezieht sich auf räumlich separate Einheiten, die als voneinander abgetrennte und historische gewachsene Kulturen verstanden werden müssen. Dieser vereinfacht einen Vergleich der Kulturen, negiert aber gerade in Zeiten der Globalisierung, Technologisierung und Migration die Außeneinwirkungen von Metatrends auf die Veränderung von Kultur. Der offene Kulturbegriff hingegen berücksichtigt die genannten globalen Entwicklungen und lehnt die Vorstellungen von abgetrennten und durchlässigen kulturellen Einheiten ab. Die Welt, in der wir leben, ist mittlerweile durch unzählige Wechselbeziehungen und Interdependenzen gekennzeichnet. Der wirtschaftliche Fortschritt, die Internet- und Smartphonerevolution, aber auch globale Problemlagen, wie die Ressourcenknappheit, haben dazu beigetragen, dass sich ein Geflecht von multilateralen Abkommen auf allen Ebenen entwickelt hat. Diese starke Vernetzung beeinflusst und verändert natürlich auch die jeweiligen Kulturräume. Der Soziologe Ulrich Beck formuliert treffend „Mit Globalisierung in all ihren Dimensionen entsteht (…) nicht nur eine neue Vielfalt von Verbindungen und Querverbindungen zwischen den Staaten und Gesellschaften. Viel weiter gehender bricht das Gefüge der Grundannahmen zusammen, in denen bisher Gesellschaften und Staaten, als territoriale, gegeneinander abgegrenzte Einheiten vorgestellt, organisiert und gelebt wurden. Globalität heißt: Die Einheit von Nationalstaat und Nationalgesellschaft zerbricht; es bilden sich neuarti-

2 Quelle: Alexander Thomas 2005, S.22
3 Vgl. http://www.cultureforcompetence.com/tl_files/Dokumente/Kulturtheorie.pdf, 18.10.16
4 Vgl. Bolten, Jürgen, Interkulturelle Kompetenz, 5. Aufl., Erfurt 2012, S. 27f.
5 Ebda.

ge Macht- und Konkurrenzverhältnisse, Konflikte und Überschneidungen zwischen nationalstaatlichen Einheiten und Akteuren einerseits, transnationalen Akteuren, Identitäten, sozialen Räumen, Lagen und Prozessen andererseits“.[6]
Kurzum: Kulturen sind keine hermetisch abgeriegelten Container, die statisch und unveränderbar sind, sondern sie sind durchlässig, dynamisch und transformierbar. Die Erklärung und Verwendung des erweiterten offenen Kulturbegriff nutzte das Projektteam auch, um etwaigen neurechten/ethnopluralistischen Sichtweisen und Argumenten, die eine Bewahrung kultureller Gruppenidentitäten fordern und somit (Ver-) Mischung von Gruppen und Kulturen verhindern wollen, faktenbasiert entgegnen zu können. Ein dynamischer Kulturbegriff, der eine polyzentrische Sichtweise favorisiert, steht vor allem für eine offene Haltung gegenüber anderen Kulturen, Ansichten und Lebensweisen. Andere Kulturen werden als einzigartig und eigenständig anerkannt und die eigene Wertehaltung stückweit relativiert, was somit auch Stereotypen und Vorurteilen entgegenwirken kann.
Bei der Auswahl der Kulturräume war die nominelle Verteilung der einzelnen Menschen in der sächsischen Fluchtstatistik 2016[7] ausschlaggebend. Dort belegten Syrien, Irak und Afghanistan die ersten Plätze. Deshalb wurde der Fokus auf die arabische Welt und den Islam gelegt.

KULTURSTANDARD

Um kultursensibel im Einsatz agieren zu können, ist es wichtig gewisse Kulturstandards zu kennen, die an ausgewählten Einsatzbeispielen (Critical Incidents) illustriert und ausgewertet werden. Der Begriff „Kulturstandard“ wird hier als Hilfsmittel verstanden, das im Kontext von kulturellen Überschneidungssituationen, zu Beschreibung einer Kultur und zur Erklärung bestimmter Verhaltensweisen ihrer Mitglieder herangezogen werden können. Thomas definiert diese wie folgt: „alle Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns (…), die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich persönlich und für andere als normal, selbstverständlich, typisch und verbindlich angesehen werden.“[8] Kulturstandards werden im Laufe der Sozialisation des Individuums erworben und verinnerlicht, sodass sie gleich einer unbewussten Programmierung alle Handlungen steuern und prägen. Wichtig ist, dass jene Standards nicht vollumfänglich für alle Mitglieder eines Kulturraumes gelten sondern für die große Mehrheit, deshalb gilt hier besonders: Ausnahmen bestätigen die Regel! Demzufolge müsste auf die Aussage, wir Deutschen seien alle pünktlich, ein „Jein“ erwidert werden. Für einen Großteil der Deutschen ist Pünktlichkeit wichtig, jedoch gibt es auch Personen, denen Pünktlichkeit ziemlich egal ist. Ein beliebter Kulturstandard, der gerne verglichen wird, ist die jeweilige Kommunikation innerhalb von Kulturen. In Deutschland sprechen wir von einer „low-context“ Kommunikation. Das bedeutet, dass Dinge direkt und ohne große Umschweife beim Namen genannt werden. Dabei wird überwiegend auf blumige Ausschweifungen und gewisse Andeutungen verzichtet. Dieser direkte Kommunikationsstil unterscheidet sich von vielen anderen Kulturen rund um den Globus. In anderen Kulturkreisen (z.B. Indien oder Südamerika) sind beziehungsfördernde Randgespräche wichtig, um überhaupt erstmals Vertrauen zueinander aufbauen zu können, bevor über Sachthemen (z.B. einen Vertragsabschluss) gesprochen wird. Hier kommt es häufig zu Irritationen und Missverständnissen. Wenn Deutsche über einen längeren Zeitraum mit Inder*innen zu tun haben, dann könnte dies über kurz oder lang zu Frustrationen auf beiden Seiten führen, denn in Indien gilt eine „indirekte“ Kommunikation (high-context Kommunikation). Hier werden Dinge nicht offen und direkt angesprochen, da Höflichkeit, Respekt und Harmoniebedürfnis im Vordergrund stehen. Deutsche könnten einen solchen Kommunikationsstil dann schnell als schwammig, unehrlich und unkonkret werten.

[6] Vgl. Beck, Ulrich, Was ist Globalisierung? Frankfurt am Main, 1997, S. 46f.
[7] Vgl. https://www.asylinfo.sachsen.de/ankommen-und-asylverfahren.html?_cp=%7B%22accordion-content vom 16.3.2017
[8] Vgl. Frank, Hannes, Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung. Zwischen Theorie und praktischen Möglichkeiten, Frankfurt am Main 2016, S.15.

KPS-Modell

In der konkreten Begegnungssituation ist es nicht so einfach zu unterscheiden, ob ein wahrgenommenes Verhalten oder ein Problem tatsächlich auf die Kultur des Partners zurückzuführen ist oder ob nicht vielmehr die Umstände der konkreten Situation oder individuelle Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale des Gegenübers dafür verantwortlich sind. Es gilt bei der Beurteilung interkultureller Konstellationen also, stets Kultur, Situation und Person gleichermaßen im Blickfeld zu haben. Kommt jemand beispielsweise erst nach der vereinbarten Uhrzeit zu einem Termin, kann dies vielleicht durch einen verspäteten Zug (Situation), durch einen notorisch unpünktlichen Menschen (Person), seine kulturelle Prägung oder auch eine Kombination aus mehreren Faktoren erklärt werden.

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Die Fähigkeit, effektiv mit Menschen, die über andere kulturelle Hintergründe verfügen, umzugehen und zusammenzuarbeiten, wobei die Effektivität auf beiden Seiten als solche empfunden werden sollte, wird mit Interkultureller Kompetenz beschrieben. Wichtige Faktoren für Interkulturelle Kompetenz sind die emotionale Kompetenz und die interkulturelle Sensibilität, die es uns erlauben, die Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns der Fremdkultur bei unserem Handeln zu berücksichtigen. Die eigenen Erfahrungen der interkulturell kompetenten Person werden in diesem Moment zurückgestellt und es besteht die Bereitschaft Stereotype und Vorurteile zu revidieren und Neues zu erlernen.
Bei Frank Haß heißt es: Interkulturelle Kompetenz umfasst (…) die Fähigkeit, Fremdes und Eigenes tolerant und kritisch in Beziehung zu setzen (Perspektivenwechsel), dabei Fremdes zu akzeptieren oder zu tolerieren und die Bereitschaft, die eigene Position neu zu überdenken.[9]

Daniela Caspari teilt Interkulturelle Kompetenz in drei große Zielbereiche auf[10]

• den Erwerb von Einstellungen, unter anderem die Bereitschaft, mit begrenzten sprachlichen Mitteln Kommunikation zu wagen und die Bereitschaft, offen auf Fremde zuzugehen und sie zu tolerieren

• den Erwerb von Fähigkeiten, unter anderem die Fähigkeit, eigene und fremde Äußerungen und Verhaltensweisen sowohl als kulturabhängig als auch als individuell zu begreifen und die strategische Fähigkeit, mit den eigenen eingeschränkten sprachlichen Kompetenzen konstruktiv umzugehen

• den Erwerb von Wissen, sowohl von allgemeinem Wissen über Kommunikation als auch von kulturspezifischem Wissen als Hilfe zur adäquaten Deutung kommunikativer Äußerungen sowie zur Prävention beziehungsweise Klärung und Aufklärung von Missverständnissen

9 Vgl. Haß 2006, Seite 307
10 Vgl. Caspari 2007, Seite 71
11 Vgl. Caspari 2007, Seite 71

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Der Begriff “Interkulturelle Öffnung” bezeichnet die interkulturelle Ausrichtung eines Unternehmens, einer Einrichtung oder Organisation und strebt den Abbau von Zugangsbarrieren und die Erhöhung von Teilhabechancen für Menschen aus anderen kulturellen Zusammenhängen an. Bei einem Interkulturellen Öffnungsprozess in einer Institution oder einem Unternehmen werden bestehende Strukturen kritisch analysiert und auf Ausgrenzungsmechanismen hin untersucht. Migration und Pluralität von lebensweltlichen Konzepten und Arbeitsstilen werden genauso thematisiert wie Diskriminierung und Machtstrukturen. Gleichzeitig werden bisher ungenutzte Chancen und Potenziale sichtbar gemacht.
Interkulturelle Öffnung wird idealerweise in allen Arbeitsfeldern und auf allen Hierarchieebenen umgesetzt. Dazu werden entsprechende Ziele entwickelt. Diese beziehen sich auf die Organisationsstruktur, das Personal, die Angebote, Dienstleistungen bzw. Produkte und auf die Kooperation und Vernetzung nach außen.

Fragestellungen in einem Interkulturellen Öffnungsprozess können lauten: [11]

- Werden alle gesellschaftlichen Gruppen als Zielgruppe angesehen und erreicht?
- Werden die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden berücksichtigt?
- Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund?
- Wie sind die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten mit Migrationshintergrund?
- Nimmt das Leitbild Bezug auf Vielfalt?

Interkulturelle Öffnung ist eine Querschnittsaufgabe und ein längerfristiger Prozess, der auf eine Qualitätsverbesserung abzielt.

DIVERSITY MANAGEMENT

Diversity wird mit Vielfalt, Unterschiedlichkeit oder Verschiedenartigkeit übersetzt. Sie zeigt sich bei Menschen in unterschiedlichen Dimensionen wie Alter, Geschlecht, ethnische oder kulturelle Herkunft, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung sowie vielen weiteren. Diversity-Ansätze verfolgen das Ziel, menschliche Unterschiedlichkeit als gesellschaftliches Potenzial anzuerkennen, wertzuschätzen und zu fördern. Diversity Management beschreibt die Grundhaltung einer Organisation, die Vielfalt von Menschen bewusst wahrzunehmen und gezielt zu fördern. Für die Mitgliederwerbung der Freiwilligen und Berufsfeuerwehr bedeutet das, dass bei grundsätzlicher Eignung immer die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen, unabhängig u. a. von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung oder sexueller Identität, ausschlaggebend sind. Folgerichtig ist aber genau diese Strategie eine Chance für die Zukunft der Feuerwehren. Sowohl das Konzept der Interkulturellen Öffnung als auch der Ansatz des Diversity Managements basieren auf der Anerkennung von Vielfalt als potentieller Ressource und der Wertschätzung der Unterschiedlichkeit von Menschen. Sie sehen die Sensibilisierung für Unterschiede und die Ausbildung von Reflexionsfähigkeit aller Mitglieder vor.

MIGRATION

“Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist.“[12]

Die Definition umfasst im Einzelnen folgende Personen:

1. zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer;

2. zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte;

3. (Spät-)Aussiedler;

4. mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Nachkommen der drei zuvor genannten Gruppen

STEREOTYP UND VORURTEIL

Ein Stereotyp (griech. stereós – „fest, hart, haltbar, räumlich“ und týpos – „-artig“) ist eine mentale Vereinfachung von komplexen Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Personengruppen. Obwohl diese vereinfachten Eindrücke und Darstellungen nicht immer wahrheitsgetreu sind, benötigen wir Stereotype, um die Komplexität unserer Umwelt zu reduzieren und die Interaktion mit Menschen anderer Gruppen zu erleichtern. Es hilft uns in der Wahrnehmung und Bewusstwerdung unseres Selbst. Die Anwendung und das Vorhandensein von Stereotypen ist also ein gewöhnlicher Vorgang, der Orientierungshilfe verschaffen kann und im Alltag unvermeidlich ist. Man sollte sich jedoch immer bewusst machen, dass Stereotype nicht die Realität darstellen, sondern sie verzerren und verallgemeinern.
Ein verwandter aber keinesfalls synonymisch zu verwendender Begriff ist das Vorurteil. Ein Vorurteil entsteht, wenn die verallgemeinerten Eindrücke mit Emotionen besetzt werden. Beim Vorurteil werden Stereotype bzw. Eigenschaftszuweisungen somit mit Bewertungen verknüpft, die das Wahrnehmen, Verhalten und die Interpretation steuern. Das Vorurteil beruht im Gegensatz zu Stereotypen nicht auf Erfahrung und Wahrnehmung, sondern auf einer meist wenig reflektierten Meinung und ist somit ein vorab gewertetes Urteil, das meist direkte Auswirkungen auf das Verhalten hat. Vorurteile sind meist negativ behaftet und durch ihre Komplexität und Vielfältigkeit schwer aufzuheben.
Ein Beispiel für ein nationales Stereotyp wäre das unter vielen Deutschen fest verankerte Bild des „typischen“ Franzosen im Streifenshirt mit Baskenmütze und Baguette, während die Behauptung, Franzosen seien arrogant gegenüber Ausländern ein mit Wertung behaftetes Vorurteil ist.

Stereotype / Vorurteile sind nützlich, weil:
- sie Orientierung in neuem Umfeld geben
- sie die Erklärung unbekannten oder unklaren Verhaltens ermöglichen
- sie die Zugehörigkeit stützen so die Identität fördern

Stereotype / Vorurteile sind schädlich, weil:
- sie die Wirklichkeit verzerren
- sie den Blick auf einzelne Personen verstellen
- sie zu eingeschränkter Wahrnehmung und sich-selbst-erfüllenden Prophezeiungen führen

Bei Begegnungen im interkulturellen Kontext sind Stereotype immer präsent und helfen dem Individuum, komplexe Wahrnehmungen und Informationen zu reduzieren. Da man ihre Entstehung nicht verhindern kann, muss man lernen, mit Stereotypen so umzugehen, dass sie sich nicht zu Vorurteilen verstärken. Auf den Prozess des interkulturellen Lernens können sich Stereotype und Vorurteile hemmend auswirken. Die bewusste Auseinandersetzung ist demnach sehr wichtig, um Stereotype zu relativieren und Vorurteile zu revidieren.

AMBIGUITÄTSTOLERANZ

Der Begriff Ambiguität stammt aus dem Lateinischen (lat. ambiguitas = Doppelsinn) und bedeutet Mehrdeutigkeit. Ambiguitätstoleranz bezeichnet dabei vereinfacht die Fähigkeit, „Vieldeutigkeit und Unsicherheit zur Kenntnis zu nehmen und ertragen zu können“.[13]
Nach Furnham/Ribchester (1995) verweist das Konzept der Ambiguitätstoleranz auf die Art und Weise, wie eine einzelne Person – oder aber auch eine Gruppe – Informationen in ungewissen, unstrukturierten und widersprüchlichen Situationen wahrnimmt und verarbeitet oder wie sie auf unterschiedliche Rollen und Erwartungen reagiert.[14] Die Ambiguitätstoleranz bezieht sich darauf, das Spannungsverhältnis zwischen den unvereinbaren Mehrdeutigkeiten und Gegensätzen „auszuhalten“ und eine Interaktion trotz allem wohlwollend fortführen zu können, ohne sich dabei unwohl zu fühlen oder aggressiv zu reagieren.[15] Die betroffene Person kann – obwohl sie einen anderen kulturellen Hintergrund hat oder eine interkulturelle Situation falsch versteht – handlungs- und arbeitsfähig bleiben.
Die Ambiguitätstoleranz stellt somit eine wesentliche Eigenschaft von Interkultureller Kompetenz dar, da sie dabei hilft, interkulturelle Irritationen in produktiver Weise auszuhalten. Fehlende oder nicht ausreichende Ambiguitätstoleranz kann dagegen in interkulturellen Situationen ein Auslöser für Verwirrung oder sogar für Abwehr sein, d. h. dass entweder alle Widersprüche verdrängt werden oder dass die betroffene Person zu stark auf den eigenen Bedürfnissen und Ansichten beharrt.[16]

[13] Vgl. Häcker, H. O./Stapf, K.-H. (Hrsg.) (2004): Dorsch Psychologisches Wörterbuch. 14. Auflage. Bern: Huber
[14] Vgl. Furnham, A./ Ribchester, T. (1995): Tolerance of Ambiguity: A Review of the Concept, Its Measurement and Applications. In: Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social, No. 14, S. 179-199
[15] Vgl. Reis 1997, Krappmann 2000 Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag
[16] Vgl. Barmeyer 2012 Taschenlexikon Interkulturalität. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, Krappmann 2000

2.2. Phasen interkulturellen Lernens[17]

1. Phase: Die generelle Kulturgebundenheit menschlichen Verhaltens erkennen und akzeptieren können.

2. Phase: Fremdkulturelle Muster als fremd wahrnehmen können ohne sie (positiv oder negativ) bewerten zu müssen (geringes Maß an Kulturzentrismus).

3. Phase: Eigene Kulturstandards identifizieren und ihre Wirkung in der Begegnung mit einer Fremdkultur abschätzen können (Own-Culture-Awarenes).

4. Phase: Deutungswissen über bestimmte fremde Kulturen erweitern, relevante Kulturstandards identifizieren und dazu weitergehende Sinneszusammenhänge in der Fremdkultur herstellen können.

5. Phase: Verständnis und Respekt für fremdkulturelle Muster entwickeln können.

6. Phase: Erweiterung der eigenen kulturellen Optionen:

- Mit kulturellen Regeln flexibel umgehen können.
- Selektiv fremde Kulturstandards übernehmen können.
- Zwischen kulturellen Optionen situationsadäquat und begründet wählen können.

7. Phase: Zu und mit Angehörigen einer fremden Kultur konstruktive und wechselseitig befriedigende Beziehungen aufbauen, mit interkulturellen Konflikten praktisch umgehen können.

Die dargestellten Phasen sind eine Hilfe für das Verständnis und die Planung interkulturellen Lernens, können aber nicht als Curriculum für ein Seminar verstanden werden. Es kann auch nicht das Ziel sein, in Interkulturellen Trainings alle Phasen zu durchlaufen.
Mit der Kenntnis der Phasen sollte es jedoch methodisch gelingen, dass den TN der Seminare der Einfluss der eigenen kulturellen Prägungen auf Wahrnehmungen, Situationseinschätzungen und Verhaltensweisen bewusst wird.
So sind z. B. Methoden wirkungsvoll und auch in diesem Handbuch zu finden, die gezielt Irritationen und einen „Kulturstress“ auslösen.

[17] Vgl. Grosch & Leenen 1998, S.40 (Ein mögliches Phasenmodell für den Prozess interkulturellen Lernens)

2.3. Konzept der Interkulturellen Handlungskompetenz

Wer sich über einen längeren Zeitraum - und sei es nur ein mehrwöchiger Urlaub - im Ausland aufgehalten hat, kann mit Sicherheit über Ereignisse und Erfahrungen berichten, die sich in irgendeiner Art fremd angefühlt haben, die nicht in das bekannte Bild passten und somit Irritationen und Unverständnis hervorriefen.
Wenn man den eigenen Kulturraum verlässt, aus welchem gegebenen Anlass auch immer, besteht die Gefahr, sich nicht mehr auf erlerntes Wissen und gemachte Erfahrungen berufen zu können. Die erste Kontaktsituation mit Menschen aus anderen Kulturen stellt höhere Anforderungen an die beteiligten Personen als die Interaktion innerhalb ein und derselben Kultur. Verständigungsprobleme und Missverständnisse sind in diesem Zusammenhang keine Seltenheit.
Das Hineinwachsen einer bestimmten Person in eine Kultur läuft an vielen Stellen unbewusst ab und wird in der Kulturwissenschaft als Prozess der Enkulturation bezeichnet. Menschen lernen im Prozess der Enkulturation durch unterschiedliche Instanzen - sei es die Familie, Schule oder peer-group - die Verhaltensweisen und Handlungsgewohnheiten einer bestimmten Kultur kennen. Stellt man sich das Individuum als leere Festplatte eines PC vor, dann werden im Laufe der Sozialisation alle wichtigen „mentalen Programme“ hochgeladen, die benötigt werden, um sich in der Umgebung und Gesellschaft zurechtzufinden. Dazu zählen u.a. die Sprache, diverse Normen, Werte und Regeln sowie Denkmuster. Diese können aber grundlegend von Kultur zu Kultur variieren. Während man in Deutschland lernt mit Messer und Gabel zu essen und gerade auf dem Stuhl zu sitzen, ist es in anderen Kulturen normal, dass man auf dem Boden sitzt und mit Stäbchen speist. Kurzum: Jede Kultur hat ihr ganz eigenes Orientierungssystem.[18]

Wenn unterschiedliche Kulturen aufeinander treffen, ist es wichtig, dass man diesen Umstand als Grundlage der Interaktion begreift. Nur so ist es möglich, sich auf Augenhöhe und vorurteilsfrei zu begegnen. Alle Menschen laufen mit ihrer ganz eigenen kulturellen Brille durchs Leben und sehen die Welt so, wie sie es gelernt haben, sie zu sehen. Dabei wird die Wahrnehmung des Fremden/Anderen natürlich durch die eigenen (erlernten oder übernommen) Einstellungen und Erfahrungen beeinflusst. Das Konzept der Interkulturellen Kompetenz setzt genau hier an. Die Basis dafür ist ein Verständnis darüber, dass Kulturen und deren Standards unterschiedlich sind und dass man sich selbst seiner eigenen kulturellen Gebundenheit bewusst ist. Interkulturelle Kompetenz soll dabei helfen den Zustand der Desorientierung zu überwinden und handlungsfähig zu werden.
„Interkulturelle Kompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren in Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung, von Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten und einer Entwicklung hin zu synergieträchtiger Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksamer Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretation und Weltgestaltung“[19]
Interkulturelle Handlungskompetenz ist vielschichtig und lässt sich nicht auf die reine Verstehensleistung von Kultur(-en) reduzieren. Sie bezieht sich vielmehr auf Situationen, in denen unterschiedliche Orientierungsmuster handlungsleitend sind. Wichtig ist außerdem, dass sich nicht „reine“ Kulturen begegnen, sondern Individuen, die unterschiedliche kulturelle Prägungen aufweisen können, aber immer im Wechselspiel zwischen persönlichen, situativen und sozial-strukturellen Einflussfaktoren agieren.

[18] Vgl. Grosch & Leenen 1998, S.40 (Ein mögliches Phasenmodell für den Prozess interkulturellen Lernens)
[19] Vgl. Erll, Astrid / Gymnich, Marion, Interkulturelle Kompetenzen. Erfolgreich kommunizieren zwischen den Kulturen, Stuttgart 2013, S.10.

3.1. Praktische Umsetzung des Konzeptes Interkultureller Schulungen

Konzeptionelle Vorüberlegungen:

Das Konzept der IK umfasst mehrere Teilbereiche des Lernens, die im Folgenden bezogen auf die Schulung von Kamerad*innen in der Feuerwehr näher beleuchtet werden.

1. Wissen / Kenntnisse (kognitiv)
2. Einstellungen / Haltungen (affektiv)
3. Fähigkeiten und Fertigkeiten (psychomotorisch)

Der erste Teilbereich (Wissen / Kenntnisse) setzt an der **kognitiven Ebene** des Lernens an. Hier soll es vorrangig um die Aneignung von spezifischem Wissen gehen. Für die Konzeption der Fortbildungen waren hier unterschiedliche Schwerpunkte wichtig. Exemplarisch kann hier die Wissensvermittlung im Bereich Migrations- und Integrationsverläufen, als auch die Vermittlung von kulturspezifischen Wissen sowie kulturellen Standards genannt werden.

Der zweite Bereich, der für das ganzheitliche Lernkonzept wichtig scheint, ist die **emotionale Ebene**, welche besonders auf persönliche Haltungen und Einstellungen abzielt. Hier geht es darum Stereotype und Vorurteile durch gezielte Übungen zu hinterfragen und ggf. zu relativieren. Zudem sollen die TN lernen Widersprüchlichkeiten in ungewohnten Situationen auszuhalten, um somit die eigene (Ambiguitäts-)Toleranz zu steigern.

Der dritte Teilbereich strebt die Verbesserung und Entwicklung von bestimmten **Fähigkeiten und Fertigkeiten** an. Hier stehen vor allen Dingen diverse Interaktions- und Kommunikationsformen im Fokus, welche die psychomotorische Ebene des Lernens ansprechen. Im Bereich Feuerwehr ist diese Ebene von besonderer Bedeutung, da die Kameraden und Kameradinnen im (interkulturellen) Einsatzfall Handlungssicherheit brauchen, um stets souverän agieren zu können. Die Aneignung von gewissen Fähigkeiten, wie deeskalierende Kommunikation und unterschiedliche Konfliktbewältigungsstrategien, sind wichtig, um im Einsatzgeschehen und darüber hinaus handlungsfähig zu bleiben.

Nur die Berücksichtigung aller drei Bereiche und deren Integration in die alltäglichen Handlungsroutinen können erfolgversprechend sein. Wichtig scheint, dass die drei Lerndimensionen sich mit den spezifischen beruflich-fachlichen Kompetenzen verbinden müssen. Wie der Name Handlungskompetenz schon erahnen lässt, basiert dieser ganz wesentlich auf dem Begriff des „Handelns“ und hat somit einen hohen Praxis- und Feldbezug.

Dieser Aspekt ist für das interkulturelle Qualifizierungsangebot von immenser Bedeutung. In jedem multikulturellen Handlungsfeld (Feuerwehreinsatz) heißt erfolgreiche Interaktion immer, dass sowohl beruflich-fachliche Standards als auch interkulturelle Standards erfüllt werden müssen. Interkulturelle Kompetenz muss demzufolge eine Integration in diese Standards erfahren. Sie ist nicht von den beruflichen Anforderungen losgelöst zu betrachten, sondern eine zusätzliche Kompetenz, die die bereits vorhandene Expertise ergänzt.

Ein interkulturelles Fortbildungsprogramm kann nur erfolgreich sein, wenn es spezifische, relevante und häufige interkulturelle Herausforderungen im jeweiligen Berufsfeld erkennt

und darauf Bezug nimmt. Das Berufsfeld der Feuerwehr unterscheidet sich deutlich von anderen Berufen und stellt somit andere Bedingungen an eine Fortbildung im Themenfeld. Erst die Bezugnahme auf berufsfeldspezifische Problemlagen der Feuerwehr ermöglicht die Konzeption eines problem- und handlungsorientiertes Fortbildungsprogrammes, welches den TN Kompetenzzuwachs in Aussicht stellen kann.
Das Projektteam hat sich in der Konzeption vordergründig auf die Vermittlung eines kulturallgemeinen Ansatzes entschieden, da die Beschäftigten der Feuerwehr in ihrem Berufsfeld auf eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Kulturräume treffen. Zudem laufen spezifisch ausgerichtete Kulturvermittlungskonzepte eher Gefahr, dass sogenannte Checklisten für sicheres Vorgehen seitens der TN eingefordert werden können, hier spielt auch die Problematik der „Kulturalisierung“ eine gewisse Rolle, da Fehl- oder Fremdverhalten in kulturellen Überschneidungssituationen eher mit den kulturellen Besonderheiten („die sind nun mal so“) erklärt werden, statt soziale, wirtschaftliche oder politische Problemlagen miteinzubeziehen.

Nach weiteren Strategiegesprächen der Kooperationspartner, die die besondere gesamtgesellschaftliche Lage in Sachsen berücksichtigten (hohe Zustimmungswerte für islamfeindliche Äußerungen / Ansichten)[20] haben sich die Partner darauf verständigt, dass der Fokus vor allem auf spezifische kulturelle Besonderheiten der arabisch/islamischen Welt gelegt werden soll. Das hier ein deutlicher Bedarf ermittelt wurde, hat sich in den Zustimmungswerten der Fortbildungsteilnehmer*innen gezeigt.
Diese Überlegungen sind die Basis für die Konzeption und Durchführung der im Handbuch beschriebenen Seminare.

Methodische Anmerkungen

Während der Projektlaufzeit hat sich gezeigt, dass der Methodik besondere Bedeutung zukommt. Die vermittelten theoretischen Kenntnisse brauchen eine didaktische „Übersetzung“ in das persönliche Erleben durch Übungen.
Vielfältige Beispiele in diesem Handbuch sollen diese Aufgabe erleichtern. Dabei ist immer wieder zu beachten, dass die Gruppenzusammensetzung und -situation eine große Rolle für den Einsatz der Methoden spielt.

Didaktische Anmerkungen

Die Didaktik des kulturellen Unterrichts verlangt vor allem kulturelle Eigensensibilisierung. Es hat sich gezeigt, dass Abwehrreaktionen auftreten können, die jedoch tatsächlich dem Ziel dienen die unterbewusste eigene Kultur zu schützen. Diese Tatsache außer Acht zu lassen würde den Lernerfolg und die Zielerreichung gefährden. Vor allem durch emotionale Erfahrungen in den beispielhaft angefügten Übungen erhalten die Lernenden die Möglichkeit, die eigene Kultur zu erkennen und andere Kulturen zu akzeptieren. Das Bewusstsein für die eigene Kultur sollte dabei in einer vertrauensvollen und geschützten Lernumgebung völlig wertfrei gebildet werden. Bei der Selbstreflexion sind die TN zu begleiten.
Auch wenn das emotionale Lernen in diesem Kontext eine höhere Bewertung erfährt, sind das kognitive und verhaltensbezogene Lernen nicht zu vernachlässigen. Es ist eine gute didaktische Mischung aus Inhalten und Methoden auf allen Lernebenen anzustreben.

Anforderungen an die Lehrenden

Bereits in der Vorbereitung der Seminare und Workshops ist auf einen kontinuierlichen Wechsel zwischen theoretischem Input und methodischer Umsetzung zu achten. In der Durchführung gilt die Aufmerksamkeit vor allem dem emotionalen Gleichgewicht und den praktischen Bedürfnissen der TN. Die Theorien sind so zu vermitteln und umzusetzen, dass sie als praktikable Hilfen für die selbständige Orientierung ihres Handelns im Arbeitsalltag nutzbar sind.
Aufgrund der bereits genannten emotionalen Anteile bei interkulturellen Themen ist die Fähigkeit, gruppendynamische Prozesse zu steuern, für die Lehrenden unentbehrlich.

[20] Vgl. Decker, Oliver (Hg.) / Pickel Gert, Extremismus in Sachsen. Eine kritische Bestandsaufnahme. Leipzig 2016, S. 122.

3.2. Tagesseminar Interkulturelle Kompetenz

Ausgangssituation:

Mit dem Tagesseminar wird dem Umstand Rechnung getragen, dass in Einsatzsituationen mit dem Aufeinandertreffen verschiedener Kulturen durch mangelnde Interkulturelle Kompetenz der Stress steigen und die Handlungssicherheit der Kamerad*innen sinken kann. Damit steigt die Gefahr für Helfer und Betroffene.
Spätestens seit der hohen Zuwanderung von Flüchtlingen in den Jahren 2015/16 sind die Feuerwehren auch verstärkt mit Einsätzen in Flüchtlingsunterkünften und dezentralen Unterbringungen konfrontiert. Feuerwehrmitglieder berichteten dem Projektteam in diesem Zusammenhang von Unsicherheiten im Umgang mit den Bewohnerinnen und Bewohnern anderer Kulturen. Probleme bereiteten etwa die Sprachbarriere, das schwer einschätzbare Verhalten von Angehörigen mit anderem kulturellen Hintergrund in Einsatzsituationen oder die Wahrnehmung der Feuerwehruniform durch die Betroffenen als Bedrohung. Dabei spielen Missverständnisse, (gefühlte) Gefahrensituationen und Vorurteile aber auch negative Erfahrungen eine wesentliche Rolle.

Ziele:

- ☑ Flächendeckende Information und Sensibilisierung für die Thematik Interkulturalität
- ☑ Stärkung der Handlungssicherheit der TN im Einsatz
- ☑ Interesse an weiterer Beschäftigung mit dem Thema wecken

-> Weiterbildung zu Multiplikator*innen

Ansätze:

Der Tageslehrgang vermittelt mit passgenau auf die Feuerwehrarbeit zugeschnittenen Angeboten und Materialien interkulturelles Wissen und trägt somit dazu bei, dass eine demokratische Grundhaltung bei haupt- und ehrenamtlichen Einsatzkräften der Feuerwehr gestärkt wird. Zur Erreichung der Ziele sind Gruppenseminare geeignet. Unter Berücksichtigung spezifischer Bedarfe und Zielstellungen werden dabei diverse Settings verwendet.
Die Tagesseminare gliedern sich in zwei sich ergänzende, aufeinander abgestimmte und ineinander greifende Themengebiete. Die TN sollen auf der einsatzbezogenen Ebene abgeholt werden und u.a. für die Situation in Unterkünften sowie für Fragen zum Umgang mit Menschen mit Fluchterfahrung sensibilisiert werden, um damit Berührungsängste abzubauen und Handlungssicherheit aufzubauen. Im Verlauf des Seminares werden dafür konkrete Einsatzbeispiele näher beleuchtet.
Es geht aber auch darum, Einstellungen zu hinterfragen und wesentliche Ressentiments gegenüber Menschen mit Fluchterfahrungen auf den Prüfstand zu stellen, dazu wird ein Faktencheck durchgeführt. Es ist wichtig einen kurzen und faktenbasierten Überblick zu vermitteln.

Vorschlag Tagesstruktur:

ZEIT	ZIEL	BESCHREIBUNG	MATERIAL
09.45	Willkommen und Ankommen	Begrüßung, Organisatorisches, Tagesplan, Erwartung- und Erfahrungsabfrage, (Methode: Apfelbaum) **S. 50**	Flipchart und Stifte
10.15	Vermittlung von Wissen über die Situation von Flüchtlingen	Kurzer Einblick in Zahlen, Daten , Fakten zur Flüchtlingssituation im Bundesland und in Deutschland, Brandstatistik im Bundesland und Deutschland Fallbespiele von Bränden in Gemeinschaftsunterkünften	Beamer
10.45	Sensibilisierung für die Situation geflüchteter Menschen	Beispiel im Projekt: Leben in einer Gemeinschaftsunterkunft in Sachsen (Film) mit anschließender Diskussion Rollenspiele, Sätze vervollständigen **S. 65**	Beamer
11.15	Faktencheck zu Asyl und Flüchtlingen	Begriffsklärungen, Informationen über rechtliche, soziale, wirtschaftliche Bedingungen für Geflüchtete/ Migranten, Herkunftsländer, Fluchtursachen, Verteilungsmechanismen	Beamer
12.00	Mittag		
12.30	Kenntnisse über Feuerwehren weltweit Selbstreflexion	Sensibilisierung für unterschiedliche Strukturen und ein Verständnis von Feuerwehr/ Militär Abbau von Vorurteilen und Stereotypen **S. 12**	Beamer
13.00	Wissen über Kulturen	Was ist Kultur? Klärung des Kulturbegriffes **S. 8**, Eisbergmodell **S. 101**, Kulturstandards **S. 9**	Flipchart, Stifte, Beamer
14.00	Praktische Umsetzung für Fw und RD	Hinweise zur Einsatzvorbereitung, Handreichung für den Einsatz **S. 99**, KPS-Modell **S. 54**	Beamer
14.45	Praktische Umsetzung für Fw und RD	Einsatzhinweise für Fw und RD Critical Incidents **S. 64**, Interkulturelle Besonderheiten **S.103**, Traumabelastung	Beamer
15.45	Abschlussgespräch		

Erfahrungen:

- Die Durchführung der Seminare im Rahmen des Projektes durch Tandems, bestehend aus TrainerInnen der LFS (fachspezifische Kompetenz) und der RAA (Interkulturelle Kompetenz) wurde von den TN begrüßt.

- Der ursprüngliche Titel „Umgang mit Bewohnern von Flüchtlingsgemeinschaftsunterkünften im Brandfall“ zeigte sich als zu eng gefasst.

- Das Tagesseminar ist vielmehr dazu geeignet, Einstellung, Wissen und damit auch Handlungskompetenz der Kamerad*innen positiv in Bezug auf die erfolgreiche Interaktion mit Personen mit anderen kulturellen Orientierungen in diversen Situationen zu beeinflussen.

- Eine Erhöhung der Handlungssicherheit konnte ebenfalls von den TN bestätigt werden.

- Durch Vermittlung spezifischer Problemlagen von Flüchtlingen und durch Rollenspiele können Situationen besser bewertet, Empathie erzeugt und Stereotype hinterfragt werden.

- Die Aufarbeitung in anschließenden Gruppendiskussionen ist ein wesentliches didaktisches Element.

- Tagesseminare können lediglich einen ersten Anstoß geben, sich weiter mit sich selbst und der Thematik Interkulturalität zu beschäftigen.

- Am Thema interessierte Personen sollten eine Möglichkeit erhalten, dieses zu vertiefen und z. B. in einem zweiten Schritt an der Multiplikator*innen-Ausbildung teilzunehmen.

3.3. Modulare Multiplikator*innenschulung

Ausgangssituation:

Für interessierte Personen, z. B. TN der Tagesseminare, gab es die Möglichkeit in vier jeweils zweitägigen Modulen weiter zu trainieren und zu Multiplikator*innen ausgebildet zu werden. Damit erhalten sie die Kompetenzen, in den Wehren vor Ort selbst interkulturelle Seminare durchzuführen und als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Ziele:

- ☑ Aneignung fundierter interkultureller Kenntnisse und Kompetenzen
- ☑ Befähigung der TN, als Multiplikator*innen für interkulturelle Fragen in den Wehren zur Verfügung zu stehen
- ☑ Folgende Faktoren der Interkulturellen Kompetenz sind Bestandteile der modularen Weiterbildung:

-> Wissen über andere Kulturen
-> Reflexion und Bewusstmachung von Stereotypen
-> Reflexion der eigenen kulturellen Gebundenheit
-> Empathie für andere Kulturen
-> Umgang mit Unsicherheiten
-> Konfliktlösungsstrategien
-> Vermeidung von Diskriminierung und Ausgrenzung
-> Zivilcouragiertes Handeln

Ansätze:

Die Ausbildungsinhalte sind modular angelegt und beginnen mit der Entwicklung eines Gruppengefühls und einer konstanten Gruppendynamik. Darauf aufbauend können Inhalte besser erarbeitet werden und das Gefühl der Sicherheit in der Gruppe schafft Raum für konstruktive Diskussion und für die Öffnung der TN.
Zentrale Methoden für die Kompetenzvermittlung sind Selbsterfahrung, Selbstreflexion, Gruppendiskussionen und die Erarbeitung eigener Wissensinhalte. Die Trainer*innen agieren als Lernbegleiter und geben den TN Anreize für die eigene Entwicklung durch die Moderation der Diskussionen sowie der Durchführung von Rollenspielen und Gruppenübungen. Erworbenes Wissen soll dadurch nicht nur erlernt, sondern zudem erfahrbar gemacht und im Anschluss reflektiert werden. Diese Methodik der Selbsterfahrung und Partizipation bei Lerninhalten hat sich in der Jugendarbeit bewährt und gewährleistet durch die Auseinandersetzung mit den Themen Nachhaltigkeit und Motivation zur Weiterarbeit. Neben dem Kompetenzerwerb zu Interkulturalität steht die Kompetenzentwicklung in den Bereichen Moderation und Präsentation im Vordergrund. Als Multiplikator*in ist es zentrale Aufgabe, erlerntes Wissen und angewandte Methoden an Kamerad*innen weiterzugeben und als Ansprechpartner*in zur Verfügung zu stehen.

Vorschlag für modularen Aufbau:

1. Modul: „Warum interkulturelle Kompetenz im Bevölkerungsschutz?“

- Warum Kultur? – Der Einfluss von Kultur auf Verhalten
- Eigene Identität(en)
- Soziale Wahrnehmung

2. Modul: „Wissen über andere Kulturen/Religionen“

- Kulturbegegnung – wenn kulturelle Orientierungssysteme aufeinander treffen
- Islam zwischen Mythos und Wirklichkeit

3. Modul: „Interkulturelle Kommunikation/Deeskalation“

- Herausforderungen im interkulturellen Einsatz
- Strategien der Eigensicherung / Konfliktmanagement
- Einsatzbeispiele und Auswertung

4. Modul: „Interkulturelle Öffnung - zwischen Tradition und Innovation“

- „Der Gmünder Weg zur Freiwilligen Feuerwehr“ – Modellprojekt zur Integration von Flüchtlingen
- Chancen und Herausforderungen Interkultureller Öffnung der Feuerwehren
- Einführung in Organisation und Durchführung interkultureller Trainings

Erfahrungen:

- ☑ Den ausgebildeten Multiplikator*innen wurde die besondere Rolle als Schlüsselakteure im Projekt bewusst.
- ☑ Die Erlangung und Vertiefung entsprechender Kenntnisse und Fähigkeiten durch die modulare Ausbildung versetzte sie in die Lage, dem LFV und vor allem auch ihrem Lebens- und Arbeitsumfeld als Ansprechpartner*innen für die Themen Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung zur Verfügung zu stehen.
- ☑ Die TN verfolgten sehr interessiert die Ausführungen und Übungen zum landes- und kulturspezifischen Wissen in den ersten beiden Modulen.
- ☑ Speziell die Kenntnisse über Kulturdimensionen/Kulturstandards sind intensiv zu vermitteln, da diese in interkulturellen Begegnungen unentbehrlich sind, um sich kultursensibel verhalten zu können.
- ☑ Auch die Selbst- und Fremdreflexion waren wichtige Übungsfelder. Bevor Menschen über „die Anderen“ nachdenken können, ist es essentiell, sich selbst einzuschätzen.
- ☑ Die Fähigkeit zur Empathie, Offenheit und Toleranz sind in Interaktionen zwischen verschiedenen Kulturen unumgänglich und wurden bspw. in Rollenspielen trainiert.
- ☑ Auch die Ambiguitätstoleranz, die Fähigkeit Unsicherheiten und widersprüchliche Handlungen aushalten zu können, wurde in allen vier Modulen erprobt.
  Diese Kompetenz ist sehr wichtig, um bei Irritationen handlungsfähig zu bleiben und wohlwollend reagieren zu können.

- Das vierte Modul legte den Schwerpunkt vor allem auf die Präsentationskompetenz, denn primäres Ziel war die Umsetzung eigener Themenschwerpunkte im Bereich IK und IKÖ. Die Multiplikator*innen entwickelten selbstständig Formate, welche dann in der eigenen Wehr umgesetzt werden sollen. Die Präsentation dieser Ergebnisse war wichtig, um mit konstruktivem Feedback die Sicherheit der Teilnehmer*innen zu stärken. Als Multiplikator*in ist es zentrale Aufgabe, erlerntes Wissen und angewandte Methoden an Kamerad*innen weiterzugeben und als Ansprechpartner*n zur Verfügung zu stehen.

3.3.1. Modul I – Interkulturelle Kompetenz im Bevölkerungsschutz

Ausgangssituation:

Das erste Modul der Multiplikator*innenausbildung setzt bei einer Begriffsdefinition der Interkulturellen Kompetenz für die Feuerwehrarbeit an. Wie lässt sich diese Fähigkeit in die Lebens- und Alltagswelt der Feuerwehr integrieren? Warum sollte sich das System Feuerwehr damit befassen? Aufgrund von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen wie der Internationalisierung, Globalisierung sowie der Migration nehmen die Situationen, in denen kulturelle Überschneidungen entstehen, vermehrt zu. Personen aus unterschiedlichen Kulturräumen begegnen einander und machen dabei zunehmend neue Erfahrungen.

Ziele:

- ☑ Primäres Ziel von Interkultureller Kompetenz im Einsatz ist eine möglichst vollständige, passgenaue und stressreduzierte Umsetzung des Arbeits- und Einsatzauftrages in einem interkulturellen Kontext. (Arbeitsdefinition im Projekt)
- ☑ Kamerad*innen der Freiwilligen Feuerwehren und Berufsfeuerwehr gewinnen an kulturellen Überschneidungssituationen an Sicherheit im Umgang mit Menschen anderer Kulturräume
- ☑ Das vermeintliche Stress- und Unsicherheitspotential reduziert sich.

Ansätze:

Der Begriff der IK lässt sich in unterschiedliche Teilbereiche gliedern. Da im Konzept der modularen Ausbildung ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt wird, ist es unabdingbar, dass die einzelnen Teilbereiche eingehend und zielgruppenspezifisch behandelt werden. Gewissermaßen gehört die IK zu den sogenannten „soft skills“. Um die Handlungskompetenz zu erhöhen, wurde der duale Ansatz der Wissensvermittlung gewählt. Zum einen geht es darum, Wissen kognitiv zu vermitteln durch kurze Info-Inputs und/ oder PowerPoint-Präsentationen sowie Dialogforen. Zum anderen wird der affektive Lernansatz verfolgt, der sich primär auf die Verhaltens- und Einstellungsmuster der TN konzentriert. Dazu wurden unterschiedliche Gruppenübungen und Rollenspiele durchgeführt. Mit den Kooperationspartnern wurden folgende Punkte herausgearbeitet, die für die Vermittlung der IK im Bereich der Feuerwehren in Sachsen sprechen und als Leitlinien gelten:

1. **Zunehmende Komplexität im Arbeitsalltag der Feuerwehren (unterschiedliche Settings, an denen Einsätze durchgeführt werden)**
2. **Erkennen und Einschätzen von kulturbedingten Besonderheiten im Einsatz**
3. **Perspektivenerweiterung durch mehr kulturelles Hintergrundwissen**
4. **Erarbeitung von „Einsatzroutinen“ auch im interkulturellen Kontext**
5. **Erhöhung der Handlungssicherheit**
6. **Minderung des Stresspotentials in ungewohnten Situationen**
7. **Bessere Differenzierung und Deutung von Fremdverhalten**
8. **Konfliktmanagement**

Vorschlag Tagesstruktur Tag 1:

ZEIT	ZIEL	BESCHREIBUNG	MATERIAL
09.45	Willkommen und Ankommen	Begrüßung, Organisatorisches	
10.05	Warm-Up und Kennenlernen	kurze Vorstellung der eigenen Person (z. B. Paar-Interview) **S. 48** , Abfrage der Erwartungen, Gruppenregeln	Arbeitsblatt, runde Moderationskarten
10.40	Inhaltliche und zeitliche Orientierung	Gesamtplan für alle Module vorstellen	Flipchart und Stifte
10.45	Inhaltlicher Einstieg in das Thema	Exkurs: Warum ist Interkulturelle Kompetenz relevant für den Bevölkerungsschutz?	Beamer
11.00	Bezug zu Feuerwehralltag herstellen	Eisbergmodell **S. 101**, Werte in der Feuerwehr (Kartenabfrage **S. 89**), Diskussion zu Bedeutung von Werten in interkulturellen Begegnungen (im Einsatz)	Flipchart und Moderationskoffer
11.30	Mittagspause		
12.30	Erfahrungshintergrund der TN klären	Kartenabfrage zu eigenen interkulturellen Erfahrungen, Erfahrungsaustausch und Lehrgespräch, Interkulturelles Quiz **S. 51**	Moderationswand, Moderationskoffer
14.00	Wie ticken andere? Wie ticke ich?	Warum Kultur? Kulturdimensionen nach Hofstede **S. 92** Was geschieht in der interkulturellen Kommunikation?	A3-Blätter, Moderationskoffer
14.45	Kaffeepause		
15.00	Perspektivwechsel	Feuerwehr aus Migrantensicht	Beamer
15.30	Verstehen, was Kultur mit Feuerwehreinsätzen zu tun hat	Interkulturelle Begegnungen (Kartenspiel Barnga **S. 77**): Wahrnehmungen, Probleme, Strategien	Kartenspiel, Flipchart, Stifte
17.00	Abschluss		

Vorschlag Tagesstruktur Tag 2:

ZEIT	ZIEL	BESCHREIBUNG	MATERIAL
09.00	Wie ticken andere? Wie ticke ich?	Selbsteinschätzungsübung, Gruppenarbeit, Kulturdimensionen Deutschland **S. 91**	Beamer, Flipchart und Stifte
10.30	Pause		
10.45	Wie ticken andere? Wie ticke ich?	Praxisbeispiele Kulturelle Unterschiede, Kulturdimensionen **S. 92**	Beamer
11.30	Wie ticken andere? Wie ticke ich?	Erkennen eigener Stereotype und Vorurteile, Aktivität Albatros **S. 58**	
12.30	Mittagspause		
13.30	Analyse interkultureller Situationen Wissen über Kulturen	Vorstellung des Kultur-Person-Situation-Modells **S. 10**, Diskussion	Beamer
14.00	Anwendung „Interkultureller Kompetenz“	Umgang mit Unterschieden, Lösungsansätze finden (Kopfstandmethode **S. 71**)	Moderations-koffer
15.00	Kaffeepause		
15.15	Offene Fragen		
15.45	Resümee und Evaluation	Was war gut? Was kann man besser/anders machen? Mein wichtigstes Lernergebnis: Was kann ich an Kamerad*innen weitergeben?	Moderations-koffer, Flipchart
16.30	Abschluss und Ausblick auf Modul 2		

Erfahrungen:

- Es war wichtig einen Zusammenhang zwischen Theorie und Praxis herzustellen, indem die Arbeitsdefinitionen an der Lebenswirklichkeit der Kameraden und Kameradinnen in Sachsen ausgerichtet wurde.

- Im Vordergrund stand die Stärkung der Handlungskompetenz, deshalb wurde immer wieder die Brücke zur Tätigkeit in der eigenen Wehr geschlagen.

- Vor allem durch beteiligungsorientierte Übungen wurden interkulturelle Themen vertieft und erfahrbar gemacht. Die Aufmerksamkeit der TN wurde ebenfalls aufrechterhalten.

- Das Konzept der Kulturstandards wurde durch die Kulturdimensionen von Geert Hofstede ergänzt. So erkannten die TN, dass es bestimmte Faktoren gibt, an denen sich das kulturelle/ gemeinschaftliche Leben ausrichtet und die global vergleichbar sind.

- Die Kameraden und Kameradinnen entwickelten in Kleingruppenarbeit selbst passende „Standards“, die in der Interaktion hilfreich sein können und die eine Kommunikation erleichtern. Gemeinsam erarbeitete Beispiele, die eine Interaktion massiv stören würden, sorgten in diesem Zusammenhang für Veranschaulichung und Klarheit.

- Es wurde deutlich, dass kulturelle Vorstellungen stark voneinander abweichen können und dass Situationsverständnis auch immer Kulturkenntnis voraussetzt.

- Die Gruppe hatte sich zur Aufgabe gemacht, zu prüfen, welche Orientierungen in der eigenen Kultur maßgeblich bestimmend sind. Die ermittelten Präferenzen gaben Aufschluss darüber, bei welchen Themen im Kontakt möglichweise Irritationen auftauchen können.

- Durch die Methoden und Übungen wurde deutlich, dass Voreingenommenheit, Stereotype und ein hohes Maß an Kulturzentrismus die Interaktion mit fremden Kulturen stören können.

- Den TN wurde bewusst, dass es ohne Kenntnisse und Bewusstsein solcher Prozesse dazu führen kann, dass ungeprüfte Vorannahmen als real und absolut angesehen werden. Dies begünstigt, dass Merkmalszuschreibungen für ganze Personengruppen erfolgen, so dass es pauschal intolerante und diskriminierende Verhaltensweisen hervorbringt.

- Es war wichtig zu verdeutlichen, dass der offene Umgang mit Vorurteilen einen wesentlichen Beitrag auf dem Weg zu Verständigung und Anerkennung leistet.

3.3.2. Modul II – Kultursensibler Umgang mit Menschen aus dem arabisch/ islamischen Raum

Ausgangssituation:

Im zweiten Modul wird der Schwerpunkt insbesondere auf die Vermittlung von Wissen über andere Kulturen / Religionen gelegt. Dies sollte auf Grund der zur Verfügung stehenden Zeit nur ausschnitthaft geschehen. Bei der Auswahl der Kulturräume war die nominelle Verteilung der einzelnen Menschen in der sächsischen Fluchtstatistik 2016 ausschlaggebend. Dort belegten vor allen Syrien, Irak und Afghanistan die ersten Plätze. Da damit die Wahrscheinlichkeit bei ca. 50% liegt, dass die Kamerad*innen auf Personen im Einsatz treffen, die aus diesen drei Ländern stammen, hat sich das Projektteam entschieden diese Kulturen ausführlicher zu betrachten.

Ziele:

- ☑ TN erhalten ein Grundverständnis für den Islam als Religion
- ☑ Abgrenzung Islam (friedliche Religion) und Islamismus (fanatische politische Gesinnung)
- ☑ Durch Perspektivwechsel der TN soll die Sicht auf Individuen mit eigenen Erfahrungen, Hintergründen und Einstellungen erleichtert werden
- ☑ Situationen sollen besser bewertet, Empathie erzeugt und vorhandene Stereotype hinterfragt werden

Ansätze:

Wenn man über Fluchtgründe, regionale und kulturelle Besonderheiten und den politischen Fanatismus berichtet, ist es geboten, den islamischen Glauben als Orientierungssystem vieler Menschen mit einzubeziehen. Welche Rolle spielt der Glauben im täglichen Leben, wie beeinflusst dieser das Werte- und Normgefüge? Welche Schwierigkeiten ergeben sich im täglichen Miteinander, wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturräumen zusammenleben? Wo kann es zu Irritationen in Einsatzsituationen kommen?
Fehlende Kontakte der (sächsischen) Mehrheitsgesellschaft zur muslimisch-geprägten Minderheit beeinflussen das Bild über den Islam nachhaltig. Vermehrt kommen undifferenzierte Einschätzungen zum Vorschein, die sich auf Vorurteile berufen. Es fehlen Begegnungen, die dazu beitragen, dass Vorbehalte und Ressentiments abgebaut werden. Neben der Vermittlung von IK, ist die Extremismusprävention ein wichtiges Teilziel des Projektes.
Da Feuerwehren gerade im ländlichen Raum eine hohe Akzeptanz genießen, können diese Maßstäbe in gesamtgesellschaftlichen Debatten setzen. Die Feuerwehr versteht sich als eine Gemeinschaft, die Hilfe leistet, unabhängig von Ethnie, Religion, Herkunft, Geschlecht oder Ansehen, der zu rettenden Person.[21] Darin wird ein klarer Bezug zum Artikel 3 (3) GG deutlich. Demokratische Kultur setzt auf die Fähigkeit, mit Unterschieden, mit Vielfalt und Gemeinsamkeiten umgehen zu lernen.

[21] Vgl. „Leitbild zur interkulturellen Öffnung des DFV“ http://www.feuerwehrverband.de/fileadmin/ Inhalt/ SCHWERPUNKTE/Integration/DFV_Leitbild_deutsch.pdf, vom 20.3.2017

Vorschlag Tagesstruktur Tag 1:

ZEIT	ZIEL	BESCHREIBUNG	MATERIAL
09.45	Willkommen und Ankommen	Begrüßung, Organisatorisches, Tagesplan, Erwartungsabfrage	Flipchart und Stifte
10.15	Vermittlung von Wissen I	Was ist die arabische/ islamische Welt? Arabisch/islamische Kulturstandards **S. 88**	Beamer
11.15	Vermittlung von Wissen II	Der Islam als Basis der Gesellschaft.	Beamer
12.15	Mittagspause		
13.15	Vermittlung von Wissen III	Kultursensibler Umgang – Interkulturelles Wissen, Interkulturelle Begegnungen im Einsatz	Beamer
14.15	Eigen- und Fremd-wahrneh-mung	World Café **S. 72**: Die TN kommen miteinan-der ins Gespräch und können so verschie-dene Fragestellungen intensiv und reflektiert in Kleingruppen diskutieren.	Tischgruppen aufbauen, Papier und Stifte
15.15	Kaffeepause		
15.30	Wie ticken andere? Wie ticke ich?	Kulturstandards – Interkulturelle Kommunikation	Beamer
16.00	Diskussion und offene Fragen		
16.30	Abschluss und Ausblick auf Tag 2		

Vorschlag Tagesstruktur Tag 2:

ZEIT	ZIEL	BESCHREIBUNG	MATERIAL
09.00	Vermittlung von Wissen	Klären von Grundbegriffen wie Islam, Islamismus etc.	Beamer
11.30	Mittagspause		
12.30	Kennenlernen von geflüchteten Menschen, Abbau von Berühungsängsten	Interview **S. 74** und offene Gesprächsrunde mit zwei geflüchteten Menschen – Fragen zu ihrem Leben in Deutschland, ihrem Herkunftsland, ihrer Flucht, ihrer Zukunft und zu Berührungspunkten mit der deutschen Feuerwehr, gemeinsames Kaffeetrinken	
15.30	Resümee und Evaluation	Was war gut? Was kann man besser/ anders machen? Mein wichtigstes Lernergebnis: Was kann ich an Kamerad*innen weitergeben?	Moderations-koffer, Flipchart
16.00	Abschluss und Ausblick auf Modul 3		

Erfahrungen:

- ☑ Da das Modul mit dem Ziel der Änderung von Einstellungen und Werthaltungen an der zweiten Lernebene (affektiv) der IK ansetzt, kam es wie erwartet zu emotionalen Reaktionen, da durch gezielte Methoden Einstellungsmuster hinterfragt und gegebenenfalls relativiert wurden. Dieses Modul stellte eine besondere Herausforderung für TN und Trainer*innen dar.

- ☑ Die TN erhielten die Erkenntnis, dass ihre Vorstellung von Menschen aus dem arabisch/islamischen Raum auch von Vorurteilen geprägt war.

- ☑ Der (für die Mehrheit) erste persönliche Kontakt mit geflüchteten Menschen war interessant und aufschlussreich und war eine Bereicherung für das Seminar.

- ☑ Im Modul erfolgte eine differenzierte Darstellung zum Thema Islam, dabei war es wichtig über (Fehl-) Deutungen zu sprechen. Das Aufbrechen vorhandener Vorurteile und Vorbehalte ist die elementare Bedingung, islamfeindliche Einstellungen abzuwenden oder zu berichtigen. Dies ist wichtig, da islamfeindliche Einstellungen häufig demokratiefeindliche Einstellungen begünstigen.

- ☑ Den TN wurde bewusst, dass die behandelten Themen die Herausforderungen für die Zukunft sind. Sie betreffen die Binnenstruktur der Feuerwehr, die Mitgliedergewinnung, die Effizienz im Einsatz und die Anerkennung in der Bevölkerung.

- ☑ Damit ist dieses Modul für die Wirksamkeit der TN als Multiplikator*innen von besonderer Bedeutung.

3.3.3. Modul III – „Interkulturelle Kommunikation/Deeskalation“

Ausgangssituation:

In der Evaluation der Tagesseminare und den Reflexionsgesprächen mit den Kooperationspartnern ist deutlich geworden, dass Kommunikationsstörungen und Deeskalation entscheidende Themen sind. Deshalb wird in diesem Modul der Schwerpunkt besonders auf diese Inhalte gelegt. Im Einsatzgeschehen sind zwei Aspekte maßgeblich entscheidend. Meistens gelingt es den Kamerad*innen, mit der Situation, die sie vorfinden, angemessen und souverän umzugehen, was sich insbesondere auf die Erfüllung des Einsatzauftrages auswirkt. Unsicherheiten können jedoch auftreten bei der Frage: Wie begegnet man den Menschen mit Migrationshintergrund in dieser Ausnahmesituation? Da jede Einsatzsituation anders ist und jedes Mal neu bewertet werden muss, gibt es keine Patentlösung und keinen Königsweg. Dennoch gibt es Faktoren, die maßgeblich zum Gelingen oder Scheitern einer Kommunikation beitragen können. Der Fokus liegt hier besonders auf der Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten (3. Teilbereich der IK), somit werden vermehrt Übungen und Simulationen von Einsatzsituationen in die Weiterbildung eingebaut.

Ziele:

- ☑ Kamerad*innen kennen verschiedene Kommunikationsmodelle
- ☑ Kamerad*innen sind sensibilisiert, (negative) Stimmungen und Gefühlslagen zu erkennen
- ☑ Kennen und anwenden verschiedener Werkzeuge, um Konfliktverschärfungen zu verhindern und gegenseitiges Hochschaukeln zu vermeiden
- ☑ Kamerad*innen verstehen Deeskalation als stufenweisen Abbau von Aggressionen

Ansätze:

Das Projektteam hat sich dazu entschieden, Auszüge von drei Kommunikationsmodellen näher zu beleuchten, um einen grundlegenden Einblick in das Themenfeld zu geben. Zum einen wird das Sender-Empfänger-Modell kurz erläutert, darauf aufbauend schließen sich die menschlichen Prinzipien der Kommunikation von Paul Watzlawik an und abschließend wird kurz das Vier-Seiten-Modell von Friedemann Schulz von Thun erwähnt. Um auf das Phänomen der interkulturellen Kommunikation näher eingehen zu können, ist es angezeigt, sich mit dem Phänomen der Kommunikation näher zu befassen. Was genau ist überhaupt Kommunikation und wie läuft dieser Prozess ab? Die drei grundlegenden Bausteine bei der Kommunikation sind Sender, Empfänger und die Nachricht die nonverbal und/oder verbal codiert ist. Die Rollen von Sender und Empfänger wechseln in der Regel im Verlauf der Kommunikation. Das klassische „Sender-Empfänger-Modell“ ist eine stark vereinfachte Darlegung von Kommunikationsprozessen. Wichtig scheint jedoch, dass die Prozesse des „Sendens“ und „Empfangens“ als Konstruktionsprozesse aufgefasst werden müssen, bei denen das eigene kulturelle Wissen eine wichtige Rolle spielt.[22] Wenn in interkulturellen Kontaktsituationen aber ein unterschiedliches kulturelles Wissen der Kommunikationspartner für die Konstruktionsprozesse vorliegt, dann sind Missverständnisse geradezu vorprogrammiert.

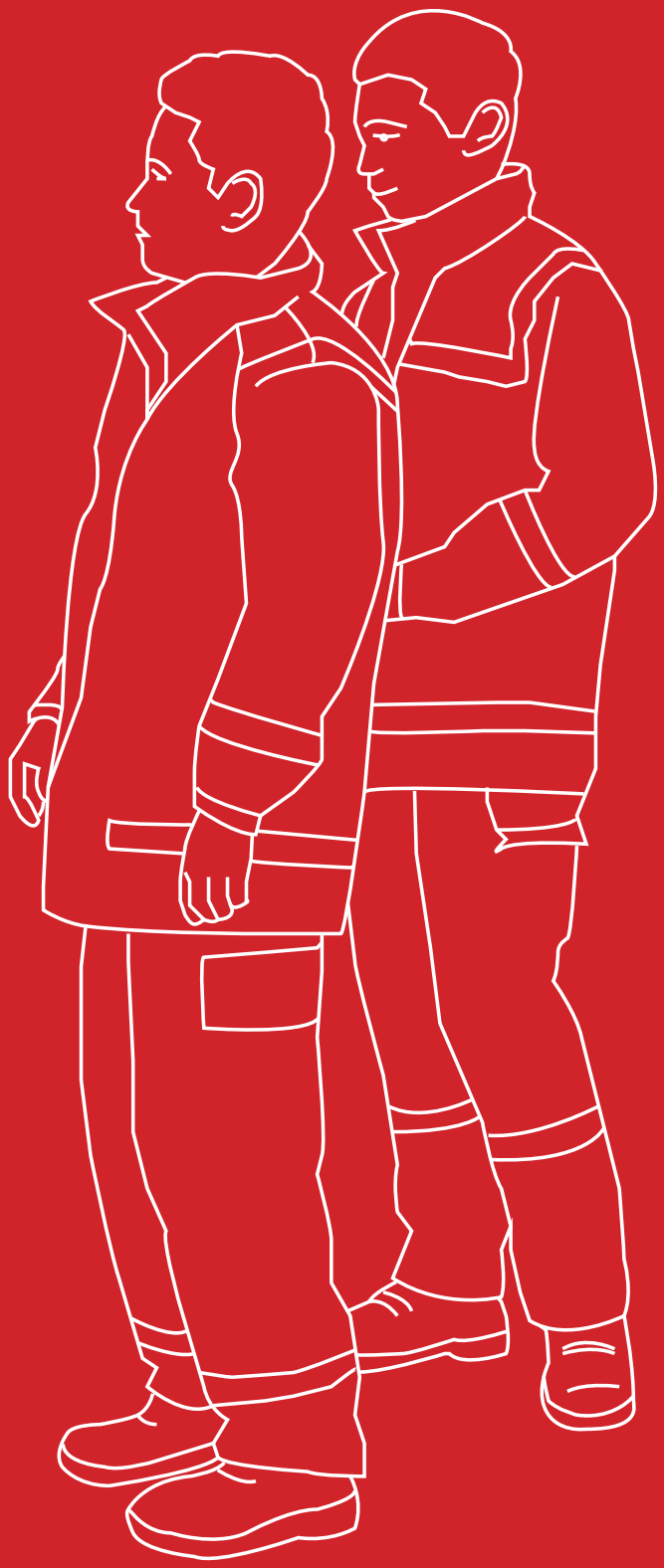
[22] Vgl. Heringer, Hans-Jürgen, Interkulturelle Kommunikation. Grundlagen und Konzepte, Tübingen 2014, S.13.

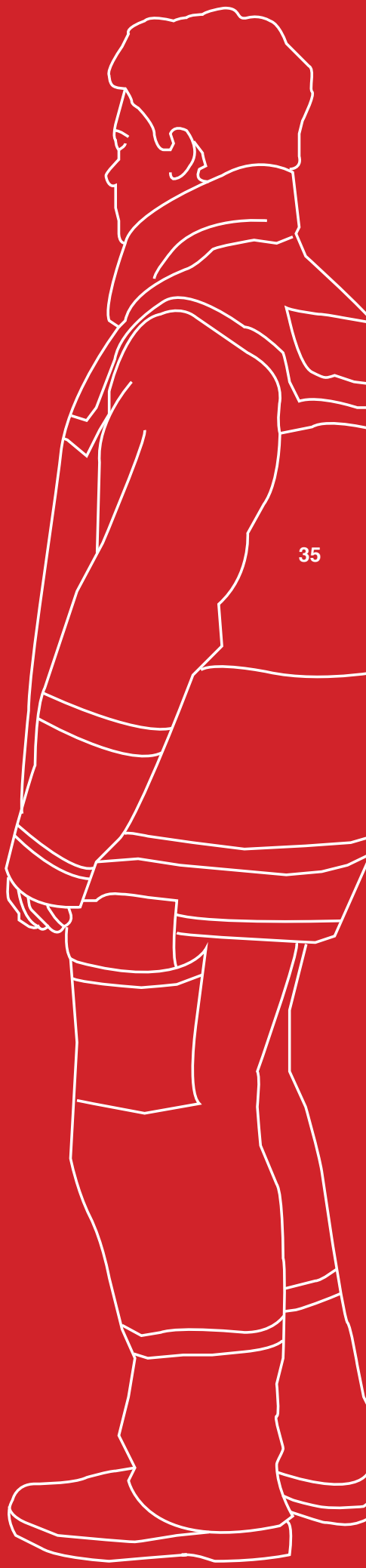
Diesem Umstand soll die Aneignung von interkultureller Kommunikationsfähigkeit entgegen wirken. Nun kann die Nachricht, die vom Sender übermittelt wird, generell sowohl mittels Sprache, als auch durch Mimik und Gestik sowie Körpersprache gesendet werden. Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass ca. 55 Prozent des kommunikativen Austausches über nonverbale (nicht sprachliche) Signale ablaufen. Weitere 38 Prozent sind paraverbale Signale,[23] dazu gehören Redegeschwindigkeit, Klangfarbe, Lautstärke, Tonfall, Betonung, etc. und nur 7 Prozent der übermittelten Botschaft entfallen tatsächlich auf die verbalen (sprachlichen) Signale. Kommunikation ist also viel mehr als nur das gesprochene Wort. Wir sprechen mit dem ganzen Körper, was die Körperhaltung, Muskelbewegungen, Gesten und schlussendlich auch den Gesichtsausdruck mit einbezieht. Um authentisch zu sein ist es daher geboten, dass die gesendeten verbalen und nonverbalen Signale deckungsgleich sind. Gerade in interkulturellen Situationen, in denen vor allem die Beziehungsebene der Interaktionspartner eine wichtige Rolle spielt, ist es wichtig, dass das Gesagte, auch mit dem tatsächlich Gemeinten zusammen passt, sonst kann die Kommunikation schnell gestört sein. Besonders in Notsituationen, in denen Menschen auf Hilfe und Führung angewiesen sind, sollte dieser Umstand berücksichtigt werden. Daher ist es wichtig, dass man ein sicheres Gespür (Empathie) für das Gegenüber entwickelt und seine Kommunikation daran ausrichtet. Das heißt jedoch nicht, dass unkooperatives Verhalten auch gegenstandslos hingenommen werden muss und man sich alles gefallen lassen sollte. Auch hier gilt es, verbindliche Regeln festzulegen.

Für die erfolgreiche Kommunikation im Einsatz unerlässlich sind:

- ☑ Empathiefähigkeit (Situation und innere Verfassung des Gegenüber erfassen und ergründen können)
- ☑ Perspektivwechsel („Sichtweise“ des Gegenüber nachvollziehen können)
- ☑ Verständigungsbereitschaft (aktives Zuhören, Widersprüchlichkeiten ertragen, Argumente des Gegenüber aufnehmen können)

[23] Vgl. Jochmann, Ulrich /Zitzmann, Jörg, Sachkundeprüfung im Bewachungsgewerbe, Stuttgart 2017, S.94





Vorschlag Tagesstruktur Tag 1:

ZEIT	ZIEL	BESCHREIBUNG	MATERIAL
09.45	Willkommen und Ankommen	Begrüßung, Organisatorisches, Tagesplan, Erwartungsabfrage	Flipchart und Stifte
10.15	Einführung in das Thema	Aggressionen gegenüber Rettungskräften im Einsatz Situationsübung Stuhlgasse **S. 62**	Beamer
10.45	Aktivierung der TN für das Thema „Deeskalation“	Zwei TN bilden ein Team und müssen einen kurzen Einsatz bewältigen, dabei Videoaufzeichnung.	Requisiten Rollenspiel, Videokamera
11.00	Vermittlung von Wissen I	Eigensicherung im Rettungswesen	Flipchart, Stifte
12.00	Mittagspause		
13.00	Vermittlung von Wissen II	Eigensicherung im Rettungswesen	Flipchart, Stifte
15.00	Kaffeepause		
15.15	Auswertung	Reflexion Rollenspiel, Handlungsstrategien	Beamer
15.45	Offene Fragen		
16.00	Abschluss und Ausblick auf Tag 2		

Vorschlag Tagesstruktur Tag 2:

ZEIT	ZIEL	BESCHREIBUNG	MATERIAL
09.00	Warm-Up	Begrüßung und Fragen zum Vortag	
09.15	Aktivierung der TN für das Thema „Kommunikation“	Gruppenübung **S. 87** zum Thema „Kommunikation“	
09.30	Vermittlung von Wissen I	Kommunikationsmodelle **S. 106**	Flipchart, Stifte
11.00	Pause		
11.15	Vermittlung von Wissen II	Kommunikationsmodelle **S. 109**	Flipchart, Stifte
12.00	Mittagspause		
13.00	Aktivierung der TN	Übungen, Techniken, Strategien zum Abwehren von Angriffen	Beamer, Requisiten für Übungen
14.00	Perspektivwechsel, Vermittlung von Wissen III	Aktivität: Albatros-Kultur **S. 58**, Deeskalation **S. 100** in interkulturellen Begegnungen, Argumentationshilfen	Beamer, Flipchart, Stifte
15.00	Kaffeepause		
15.15	Vermittlung von Wissen IV	Recht im Feuerwehrdienst und Praxisbeispiele	Beamer
16.00	Resümee und Evaluation	Was war gut? Was kann man besser/anders machen? Mein wichtigstes Lernergebnis: Was kann ich an Kamerad*innen weitergeben?	Moderations-koffer, Flipchart
16.30	Abschluss und Ausblick auf Modul 4		

Erfahrungen:

- Es ist darauf hinzuweisen, dass die Auszüge aus den Kommunikationsmodellen nur einen kleinen Einstieg in dieses umfassende Thema bilden können.

- Besonders in interkulturellen Einsatzsituationen, wenn unterschiedliche kulturelle Vorstellungen und Sprachprobleme noch „erschwerend“ hinzukommen, ist es wichtig, dass emphatisch und der Situation angemessen auf die Bedürfnisträger*innen eingegangen wird, darüber hinaus ist es wichtig, dass man flexibel reagiert und Widersprüchlichkeiten aushält. Deshalb waren die Übungen zur Veranschaulichung und zur Stärkung der Sicherheit unerlässlich.

- Den TN wurde bewusst, dass Menschen, die aus autoritären oder diktatorischen Gesellschaften zu uns nach Deutschland kommen, häufig schlechte Erfahrungen mit staatlichen Systemen gemacht haben. Das Vertrauen in staatliche Institutionen ist deshalb oft sehr gering und manchmal von Argwohn begleitet. Dieser Umstand muss im Einsatz beachtet werden.

- Wenn eine zielführende Kommunikation nicht (mehr) möglich scheint und ein Konflikt sich anbahnt, kann dies in einer körperlichen Auseinandersetzung enden. Deshalb ist es hilfreich, sich mit Deeskalationstechniken vertraut zu machen. Den TN wurden Werkzeuge an die Hand gegeben, die es ermöglichen, sich aufschaukelnde Prozesse und Konfliktsituationen zu entspannen. Damit können drohende Eskalationen, die im Einsatz den Erfolg gefährden, vermieden werden.

3.3.4. Modul IV – „Interkulturelle Öffnung – zwischen Tradition und Innovation“

Ausgangssituation:

Im Kontext der Multiplikator*innenschulung geht es vorrangig um eine Professionalisierung des Handelns der haupt- und ehrenamtlichen Kamerad*innen in interkulturell geprägten Einsatzsituationen und nicht um eine institutionelle Interkulturelle Öffnung des LFV. Die damit einhergehende Schaffung eines gegenseitigen Verständnisses von Migranten und Feuerwehr kann jedoch künftig auch zu einer langfristigen Sicherung des Bestandes eines überwiegend ehrenamtlich getragenen Feuerwehrwesens führen. Da die ausgebildeten Multiplikator*innen dabei als Schlüsselakteure fungieren werden, ist es wichtig, diese auch mit der Strategie der IKÖ vertraut zu machen, um eigenständig solche Veränderungsprozesse in Gang zu setzen und zu begleiten. Dadurch ergeben sich neue Möglichkeiten und Perspektiven für die Feuerwehren. Gerade im ländlichen Raum, der im besonderen Maße durch Abwicklung ganzer Industriezweige von Arbeitslosigkeit und demzufolge Abwanderung vor allem junger Menschen betroffen ist, kann der Zuzug von Menschen eine Chance sein, vorhandene Strukturen auch langfristig zu erhalten. Des Weiteren kann eine gesellschaftliche Institution wie die Feuerwehr als Katalysator für den Integrationsprozess wirken.
Gerade in den Feuerwehren herrscht eine Kultur der Kameradschaft und des Miteinanders, unabhängig von Herkunft und sozialem Status. Feuerwehren genießen eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz und sind ein Ort, an dem auch gesellschaftliche Werte und Normen transportiert und gelebt werden. Deshalb ist es besonders wichtig, dass der Spagat zwischen Tradition und Innovation gelingt. Die Kultur des Feuerwehrwesens in Deutschland ist ein historisch gewachsenes Orientierungssystem für die Kamerad*innen, welche auf der Vereinbarung eines gemeinsamen Werte- und Verhaltenskodex basiert. Es ist wichtig, dass Menschen aus unterschiedlichen Regionen dieser Welt mit ihrer ganz eigenen kulturellen Prägung nicht als Bedrohung für dieses Orientierungssystem, sondern als Bereicherung wahrgenommen werden, die ihre ganz individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten in das Gemeinwesen einbringen können.

Ziele:

- ☑ Begriffsklärung und Hintergrundwissen IKÖ
- ☑ Chancen aber auch Zugangsbarrieren und Hemmnisse eines Öffnungsprozesses der Feuerwehren analysieren
- ☑ Einführung in Organisation und Durchführung interkultureller Trainings

Ansätze:

Bevor eine Strategie der IKÖ definiert und implementiert werden kann, müssen die Rahmenbedingungen geklärt sein. Dazu sollten die organisatorischen Ziele, Strategien und Erwartungen, die mit einer IKÖ verknüpft sind, festgelegt werden:

Ziele

- Was will die Organisation mit einer Interkulturellen Öffnung erreichen?
- Welche strategischen Ziele im Vergleich mit anderen Organisationen werden definiert?

Strategien

- Welche strategischen Defizite bestehen bisher?
- Welche Methoden sind wie zu nutzen?

Erwartungen

- Welche Veränderungen im Handeln werden bei den Mitarbeitern angestrebt?
- Welche Effekte hinsichtlich der Qualitätssicherung und Qualitätssteigerung werden erwartet?
- Welche Erwartungen bestehen seitens der verschiedenen Interessengruppen? [24]

Darüber hinaus lässt sich die IKÖ folgendermaßen verstehen:

- Querschnittsaufgabe, die die ganze Organisation betrifft
- Eine Führungsaufgabe (top down)
- Eine in der Gesamtstrategie verankerte Maßnahme
- Eine Kernaufgabe und Grundqualifikation von Mitarbeitenden
- Eine gemeinschaftliche Leistung

Dabei geht es nicht ausschließlich um Antidiskriminierung und Toleranz sondern um das Erkennen von Verschiedenartigkeit als Potential für die Organisation. Die Strategie der IKÖ kann somit wie folgt definiert werden:
„Interkulturelle Öffnung wird zusammenfassend verstanden als ein bewusst gestalteter Prozess, der (selbst-) reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den zu öffnenden Organisationen abgebaut werden und Anerkennung ermöglicht wird.“[25]

[24] Vgl.Griese, Christiane, Marburger, Helge (Hg.), Interkulturelle Öffnung. Ein Lehrbuch, Oldenburg 2012, S.75
[25] Vgl. Ebda. S.16.

Vorschlag Tagesstruktur Tag 1:

ZEIT	ZIEL	BESCHREIBUNG	MATERIAL
09.45	Willkommen und Ankommen	Begrüßung, Organisatorisches, Tagesplan, Erwartungsabfrage	Flipchart, Stifte
10.00	Vermittlung von Wissen	KAS-Modell (Knowledge, Attitudes, Skills) – Zusammenfassung Interkulturelle Kompetenz	Flipchart, Stifte
10.15	Praxisbezug herstellen	Praxisbeispiele IKÖ in der Feuerwehr	Beamer
10.45	Praxisbezug herstellen	Praxisbeispiel IKÖ der Feuerwehr	
11.15	Praxisbezug herstellen	Chancen und Herausforderungen IKÖ **S. 87** in der eigenen Wehr – Was braucht es dazu?	Flipchart, Stifte
11.45	Mittagspause		
12.30	Praxisbezug herstellen	Vorstellung der Ergebnisse	
13.00	Vermittlung von Wissen I	Aufbau und Gestaltung von Trainings	Flipchart, Stifte
14.00	Vermittlung von Wissen II	Moderation, Fragetechniken, Umgang mit Störungen	Flipchart, Stifte
14.30	Idee für die Praxis	Kopfstandmethode **S. 71**: Was müsste eine Feuerwehr alles unterlassen, damit Mitglieder gehen bzw. keine neuen Mitglieder hinzugewonnen werden?	Moderationskoffer, Moderationswand
15.00	Kaffeepause		
15.15	Praxisbezug	Entwicklung eines eigenen Projektes Interkultureller Öffnung für die eigene Wehr	Flipchart, Stifte

Vorschlag Tagesstruktur Tag 2:

ZEIT	ZIEL	BESCHREIBUNG	MATERIAL
09.00	Warm-Up	Begrüßung und kurze Vorbereitung in den Gruppen	
09.30	Praxisbezug und Anwendung von Gelerntem I	Vorstellung der Projektidee für die eigene Wehr	
12.00	Mittagspause		
12.30	Praxisbezug und Anwendung von Gelerntem II	Vorstellung der Projektidee für die eigene Wehr	
13.30	Abschluss Multiplikatoren-schulung	Abschlussfazit und Fotopräsentation	Beamer
13.40	Resümee und Evaluation	Was war gut? Was kann man besser/anders machen? Mein wichtigstes Lernergebnis: Was versuche ich an Kolleg*innen weiterzugeben?	Moderations-koffer, Flipchart
14.30	Abschluss und Ausblick		

Erfahrungen:

- In den Übungen und Diskussionen zeigte sich deutlich, dass die Kamerad*innen durchaus eine Chance in der Strategie der IKÖ sehen, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. Alle waren sich dahingehend einig, dass ein gutes Sprachniveau unerlässlich ist, um den Anforderungen im Einsatzgeschehen auch gerecht werden zu können.

- Der zweite Teil des Moduls befasste sich mit der Erarbeitung eigener Angebote und Fortbildungsformate. Was benötige ich an Ressourcen, wie sieht meine Zeitstruktur aus und was für Medien kann ich verwenden? Diese aber auch andere Fragen fanden hier entsprechend ihren Raum. Es war dabei zu beachten, dass die meisten TN mit der Moderation von Workshops Neuland betreten.

- Dazu erhielten die Multiplikator*innen Anregungen und Hilfestellungen, wie der Aufbau und die Umsetzung eines Workshops, Seminars oder Vortrags gelingen können.

- Besonders wichtig war die Präsentation und Diskussion aller Gruppenergebnisse im Plenum am zweiten Modultag. Verbesserungsvorschläge und methodisch-didaktische Hinweise konnten so direkt geäußert und eingearbeitet werden.

- Die Anregungen sind auf jeden Fall konstruktiv und empathisch vorzubringen, sollten aber auf keinen Fall aus falsch verstandener Rücksichtnahme unterlassen werden.

- Die Ergebnisse sollten praxisnah sein, so dass sie direkt in der eigenen Wehr oder darüber hinaus umgesetzt werden können.

- Durch die Vorstellung vor der Gruppe wurde auch die Konzeptions- und Präsentationsfähigkeit geschult.

+M

4.1. Methoden

Kennenlernen: Paar-Interview

Ziel:
Diese Form des Kennenlernens sensibilisiert gleich zu Beginn dafür, dass sich Selbst- und Fremdwahrnehmung oft unterscheiden. Die TN sollen die Fremdvorstellung aushalten und erfahren.

Zeit:
ca. 30 Minuten (15 Minuten Interview, 15 Minuten Vorstellen)

Material: Vorbereitete Fragebögen (Arbeitsblatt)

Voraussetzung:
Partner-Interviews eignen sich als Einstieg, wenn sich die TN nicht oder kaum kennen.

Anleitung:
Jeweils zwei TN befragen sich mit den vorbereiteten Fragebögen zu ihrer Person (ca. 15 Minuten). Danach stellt jede Person die andere dem Plenum vor. Abschließend kann im Plenum besprochen werden, wie es sich für die TN angefühlt hat, von einer bisher unbekannten Person vorgestellt zu werden. Wurden wichtige Aspekte vermisst oder hätten sie sich vergleichbar bzw. völlig anders vorgestellt?

Auswertung:
In der abschließenden Kurzreflexion besteht die Gelegenheit, ggf. „Korrekturen“ vorzunehmen. Dabei sollten die Trainer*innen darauf aufmerksam machen, dass solche „Korrekturen“ im Falle von Fremdzuschreibungen im Alltag oftmals nicht möglich sind. Vor allem Personen, die von gesellschaftlichen Normen abweichen sind von solchen Fremdzuschreibungen oftmals negativ betroffen. Die Fragen machen außerdem darauf aufmerksam, dass Teilhabe den Einbezug aller Personen voraussetzt.

Paar-Interview

_____
(Name der interviewten Person)

Zur Person:_____

Wo ich wohne:_____

Wo ich arbeite:_____

In welcher Feuerwehr (o.a. Organisation) bin ich aktiv:_____

Was ist meine Aufgabe:_____

_____

Was läuft bei uns richtig gut:_____

_____

Was ich in meiner Freizeit unternehme:_____

_____

Was ich für mein Leben gern mag:_____

_____

Was ich überhaupt nicht ausstehen kann:_____

_____

An welchem Ort ich am liebsten bin:_____

Was ich in meinem Leben noch unbedingt tun möchte:_____

Warum ich hier bin:_____

Kennenlernen: Ich denke, du bist…[26]

Ziel:
Mit der Übung können Stereotype und Vorurteile nachvollzogen und reflektiert werden. In der Übung werden die TN aufgefordert, eine Person aufgrund des ersten Eindrucks einzuschätzen. Anschließend wird herausarbeitet, welche Kriterien zu den Einschätzungen führte

Zeit:
ca. 45 Minuten

Material:
Seminarraum mit Möglichkeiten für Paararbeit, für jede Person eine Kopie des Doppelfragebogens (Arbeitsblatt), Stifte.

Voraussetzung:
Die TN sollten noch nicht viel mehr voneinander wissen als die Namen. Ein respektvoller Umgang ist Grundvoraussetzung für die Übung und es wird überlegt, was dies für ihr Gegenüber bedeutet.

Anleitung:
In Zweiergruppen füllen die TN einen Doppelsteckbrief aus. Zunächst schreibt jede Person auf, was sie über die andere denkt. Dann wird das Blatt umgeknickt und die Blätter werden getauscht. Nun füllen beide die leere Seite über sich selbst aus.

Auswertung:
Für die Auswertung in der Gesamtgruppe werden einige „Doppelsteckbriefe“ exemplarisch dargestellt. Für die Diskussion können folgende Fragen genutzt werden:

- ☑ Wie einfach oder schwer ist es, eine andere Person einzuschätzen?
- ☑ Welche Faktoren bestimmen unseren ersten Eindruck?
- ☑ Was erleichtert es / erschwerte es, die andere / den anderen richtig einzuschätzen?
- ☑ Brauche ich solche Vorannahmen (Vor-Urteile = „Schubladendenken“) als notwendige Einschätzungshilfe im täglichen Leben? Warum?
- ☑ Wie wurdet ihr von den anderen eingeschätzt?
- ☑ Wie empfindet ihr es, wenn ihr falsch eingeschätzt werdet?
- ☑ Seid ihr im Leben oft bereit, euren ersten Eindruck nachträglich zu verändern?

[26] Vgl.Quelle: www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B1-IchDenke.pdf

Ich denke, du bist…

_____
(Name)

Welches sind die Personen in seinem / ihrem nächsten Umfeld?

_____

Welcher Tätigkeit geht er / sie nach?

_____

Welche Hobbies hat er / sie?

_____

Welche Sportart mag er / sie?

_____

Welche Musik mag er / sie?

_____

Was macht er / sie am Wochenende?

_____

Was ist ihm / ihr besonders wichtig?

_____

Ich…

_____
(Name)

Welches sind die Personen in meinem nächsten Umfeld?

_____

Welcher Tätigkeit gehe ich nach?

_____

Welche Hobbies habe ich?

_____

Welche Sportart mag ich?

_____

Welche Musik mag ich?

_____

Was mache ich am Wochenende?

_____

Was ist mir besonders wichtig?

_____

Erwartungsabfrage: Der Apfelbaum

Ziel:
Für alle TN sichtbare Veranschaulichung der Erwartungen zu Beginn und der erreichten Ziele in einer (eventuellen) Zwischenbilanz und am Ende.
Zeit: ca. 30 Minuten (15 Min. zum Seminarbeginn, 15 Min. zum Seminarende)

Material:
Flipchart-Papier mit aufgemaltem Baum und Erdboden, runde Moderationskarten, Stifte, Pinnwand und Pins.

Anleitung:
Die TN bekommen zu Beginn des Seminartags oder einer Modulreihe runde Moderationskarten und Stifte und sollen ihre Erwartungen und Befürchtungen stichpunktartig auf die Karten schreiben. Die TN pinnen nacheinander ihre Karten mit den Erwartungen an den Baum (als Äpfel) und ihre Befürchtungen auf den Boden (als faulige Äpfel).

Auswertung:
Zum Abschluss des Seminars pflücken die TN die Äpfel in einen „Erntekorb“ (Welche Erwartungen wurden erfüllt?). Nicht erfüllte Erwartungen bleiben hängen, nicht eingetretene Befürchtungen werden weggeworfen.

Ergebnis:
Übrig bleiben eingetroffene Befürchtungen und unerfüllte Erwartungen. Die Methode zeigt sehr schön auf, wie erfolgreich das Seminar war und woran weiter gearbeitet werden muss.

Methode: Interkulturelles Quiz [27]

Ziel:
Einblick in die Vielfalt kultureller Verhaltensweisen und Werte

Zeit:
je nach Variante bis zu 1 Stunde

Material:
Arbeitsblatt Quiz

Anleitung:
Die TN füllen in Einzelarbeit das Arbeitsblatt aus. In der Gesamtgruppe werden für jede der Szenen die richtigen Lösungen und die zugrundeliegenden kulturellen Werte besprochen.
Varianten: zur Auflockerung der Übung und um fremde Kulturen erfahrbar zu machen, eignen sich ergänzend Rollenspiele.
Variante 1: Darstellung der Situationen vor Bearbeitung des Quiz
Variante 2: Während der Auflösung des Quiz Szenen erlebbar machen

Hinweis: Falls es TN aus den angesprochenen Kulturen gibt, kommen diese zuerst als Experten zu Wort. Es kommt immer wieder vor, dass jemand die Auflösung anzweifelt. Es ist zu beachten, dass eine Kultur aus vielen Subkulturen besteht und ebenfalls Unterschiede zwischen verschiedenen Familien oder Generationen bestehen können.

[27] Nach Dr. Doris Fetscher

Interkulturelles Quiz 1/2

Arbeitsblatt
TN

In anderen Kulturen gibt es andere Regeln und Verhaltensweisen. Die Beispiele in diesem Quiz können allerdings nur Verallgemeinerungen wiedergeben. Sie dürfen nicht als absolut betrachtet werden.

1. Zu einer rumänischen Familie kommen Gäste. Wer bereitet den Tee zu?

- ☐ Der Vater; Tee kochen ist wie bei den Beduinen Männersache.
- ☐ Die Tochter oder Schwiegertochter ist für das Teekochen zuständig.
- ☐ Die Großmutter, sie kann den besten Tee kochen.

2. Sie fahren nach China. Was gilt in großen Teilen von China als ganz besonders unhöflich?

- ☐ In der Öffentlichkeit ausspucken.
- ☐ Am Tisch die Nase schnäuzen.
- ☐ Eine Suppe laut schlürfen

3. In vielen Ländern, beispielsweise in Indonesien, gilt die linke Hand als unrein und wird unter anderem beim Essen nicht benutzt. Warum?

- ☐ Weil die linke Körperhälfte der Sitz der Dämonen ist.
- ☐ Weil man sich auf Toilette mit der linken Hand wäscht.
- ☐ Weil man kranke Menschen nur mit der linken Hand berührt.

4. Eine attraktive deutsche Studentin sucht in Südfrankreich einen Ferienjob in einem Hotel. Was könnten die Gründe dafür sein, dass sie womöglich keinen Job findet?

- ☐ Weil sie einen starken deutschen Akzent hat.
- ☐ Weil sie ihre Beine nicht perfekt rasiert hat.
- ☐ Weil sie zu direkt ist.

5. Sie sind in Paris und werden zum Abendessen eingeladen und zwar um 20 Uhr. Um wie viel Zeit können Sie sich verspäten, ohne Ihre Gastgeber zu verärgern?

- ☐ Fünf Minuten. Ein langes Menü muss pünktlich beginnen.
- ☐ Maximal 15 Minuten. Dann wird auch ohne Sie gegessen.
- ☐ Bis zu einer Stunde. Es wird erst serviert, wenn alle Gäste da sind.

Interkulturelles Quiz 2/2

6. Sie wollen Ihrem koreanischen Gast gerade die Suppe servieren, da sagt er „Vielen Dank, ich habe schon gegessen.“ Wie reagieren Sie richtig?

- ☐ Sie bringen die Suppe wieder weg und zeigen Ihre Enttäuschung nicht.
- ☐ Sie versuchen, ihn zu einer kleinen Portion zu überreden.
- ☐ Sie bedienen ihn trotzdem, denn er lehnt nur aus Höflichkeit ab.

7. Auf die Frage, ob sie sich in einen deutschen Mann verlieben könnten, antworteten junge Mädchen aus Kasachstan, die noch nicht lange in Deutschland leben:

- ☐ Ja sicher! Die deutschen Männer sind reich und attraktiv.
- ☐ Auf keinen Fall! Die deutschen Männer sind lächerlich gekleidet, haben lächerliche Frisuren und sehen nicht aus wie richtige Männer.
- ☐ Nein, das würde meine Familie nie erlauben.

8. Bei einem Essen mit Ihren ägyptischen Kollegen in Kairo müssen Sie aus Versehen aufstoßen (rülpsen). Wie reagieren Ihre Kollegen?

- ☐ Sie stehen auf und verlassen den Tisch.
- ☐ Sie sagen: „Schön, dass es Ihnen so gut geschmeckt hat.“
- ☐ Sie beschweren sich beim Ober über das schlechte Essen.

9. Was könnten kolumbianische Studenten aus der Hauptstadt Bogotá nach einem Aufenthalt in Deutschland über die Körperhygiene der Deutschen denken?

- ☐ Die Deutschen haben einen übertriebenen Sauberkeitswahn.
- ☐ Die Deutschen benutzen auffallend viel Kosmetika.
- ☐ Die Deutschen duschen nicht vor dem Schlafengehen und stinken.

10. Ein deutsches Ehepaar ist bei einem arabischen Geschäftspartner zu Gast. Die Frau hat den Eindruck, dass sie der Gastgeber überhaupt nicht beachtet, ja sogar wegschaut. Warum?

- ☐ Weil er sehr höflich ist und dem paar so seinen Respekt zeigt.
- ☐ Weil es unter seiner Würde ist, die Frau zu beachten.
- ☐ Weil er sonst nur verschleierte Frauen sieht und sich schämt.

Interkulturelles Quiz Lösung

1. Die Großmutter bereitet den Tee zu, weil sie es am besten kann. Es ist eine Ehre für sie. Natürlich ist das nicht in allen rumänischen Familien so. Aber die Argumentation unterscheidet sich deutlich von Kulturen, wie z.B. der türkischen, in der auf jeden Fall die jüngere Frau die Gäste bedienen würde und es eine große Schande wäre, dies der älteren Frau zuzumuten.
2. In China gilt das laute, öffentliche Schnäuzen, vor allem bei Tisch, als ganz besonders unhöflich. Ausspucken in der Öffentlichkeit oder Schlürfen wird durchaus toleriert. In bestimmten Regionen findet man z.B. in Kaufhäusern Spucknäpfe, die zum Ausspucken verwendet werden.
3. In vielen Ländern – auch in vielen arabischen Ländern – ist es üblich, sich nach dem Besuch der Toilette mit der Hand zu waschen. Es gibt kein Toilettenpapier. Deshalb gilt in manchen Ländern die linke Hand als unrein. Natürlich wäscht man sich danach sorgfältig, falls vorhanden, die Hände mit Seife.
4. Die deutsche Studentin bekommt den Job nicht, weil sie ihre Beine nicht rasiert hat. Perfekt rasierte Beine sind in Südfrankreich ein absolutes Muss der Körperpflege. In Deutschland gibt es viele Frauen, die sich die Beine nicht oder nicht sorgfältig rasieren, z.B. dann, wenn die Haare sehr hell sind. Dies gilt auch für Achselhaare. In vielen Kulturen rasieren sich auch Männer die Achsel- und Brusthaare.
5. Sie können sich bis zu einer Stunde verspäten, ohne die Gastgeber zu verärgern, denn vor dem Essen lässt der Aperitif noch genügend Spielraum. Die Hausfrau plant das Essen so, dass erst fertig gekocht wird, wenn man auch wirklich mit dem Essen anfängt.
6. Den koreanischen Gast sollten Sie trotzdem bedienen, denn er lehnt nur aus Höflichkeit mehrmals Ihr Angebot ab. Dabei benutzt er möglicherweise tatsächlich den Satz „Vielen Dank, ich habe schon gegessen.“ Dieses Verhalten finden Sie in vielen Kulturen, z.B. auch in vielen osteuropäischen und orientalischen Ländern.
7. Auf diese Frage haben mehr als 90 Prozent der jungen Mädchen aus Kasachstan geantwortet, dass sie sich nicht vorstellen können, sich in einen deutschen Mann zu verlieben. Sie finden z.B. gefärbte Haare, Ohrringe, kurze Hosen oder Sandalen einfach lächerlich. Die deutschen Männer wirken auf sie oft sehr unmännlich.
8. Ihre Kollegen werden Ihnen sagen, dass sie sich freuen, dass es Ihnen geschmeckt hat. Lautes Rülpsen wird als ein Ausdruck des Wohlbefindens nach einem guten Essen empfunden und die Gastgeber freuen sich folglich darüber. In westlich orientierten arabischen Familien gibt es heute die Tendenz, das Rülpsen nach westlicher Manier als „unanständig“ zu bewerten.
9. Die kolumbianischen Studenten aus der Hauptstadt Bogotá, die in deutschen Gastfamilien gelebt haben, denken, dass sich die Deutschen nicht häufig genug duschen und stinken. Viele Deutsche duschen nur morgens. Viele halten tägliches Duschen für Wasserverschwendung und für sehr schädlich für die haut. In vielen Ländern Lateinamerikas wird mehrmals täglich geduscht. Auch die Haare werden unter Umständen mehrmals täglich gewaschen.
10. Der Geschäftspartner zeigt dem Paar seinen Respekt, indem er die Frau so wenig wie möglich ansieht oder anspricht. Er geht davon aus, dass das Paar sein unaufdringliches Interesse zu schätzen weiß. Die Frau anzusehen oder anzusprechen würde aus seiner Perspektive sexuelles Interesse signalisieren. Auch in vielen asiatischen und afrikanischen Kulturen wird direkter Blickkontakt vor allem zwischen Mann und Frau unbedingt vermieden.

Übung KPS-Modell

Ziel:
Verstehen der Komplexität von Gründen für Handlungen in kritischen Situationen.

Zeit:
ca. 30 Minuten

Material:
Arbeitsblatt

Anleitung:
Besonders erfolgreich ist die Übung, wenn die TN kritische Situationen (Critical Incidents) aus dem eigenen Erleben sammeln und diese neben den Beispielsituationen mit Hilfe des KPS-Modells analysiert werden. Nachdem sich die Gruppe auf ausgewählte Situationen geeinigt hat, füllen die TN in Einzelarbeit das Arbeitsblatt aus.

Auswertung:
Die TN tauschen sich über ihre Ergebnisse aus. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Vielmehr soll diese Übung zeigen, dass persönliche Erfahrungen und Meinungen zu (auch unterschiedlichen) Pauschalisierungen und Vorurteilen führen, die einen objektiven Blick und damit unter Umständen die Handlungsfähigkeit verhindern.

Übung KPS-Modell

Was könnten **kulturelle (K), personenbezogene (P)** und **situative (S) Erklärungen** für die unten beschriebenen Verhaltensweisen sein?

Fragestellungen für **kulturelle Erklärungen**:

Welche Ebenen von Kultur scheint das Erlebnis zu betreffen?
Welche unterschiedlichen Wertorientierungen der Beteiligten könnten in dem Erlebnis eine Rolle gespielt haben?
Welche unterschiedlichen Kommunikationskonventionen der Beteiligten könnten in dem Erlebnis eine Rolle gespielt haben?
Welche Wirkungen scheinen die Unterschiede ausgelöst zu haben?

Fragestellungen für **persönliche Erklärungen**:

Wie mögen der persönliche Hintergrund und die persönliche Vorgeschichte der Beteiligten das Erlebnis beeinflusst haben?
Könnten Charaktereigenschaften der Beteiligten das Erlebnis beeinflusst haben?

Fragestellungen für **situative Erklärungen**:

Welche situativen Aspekte könnten das Erlebnis beeinflusst haben?
Welche Bedeutung hatte das Erlebnis vermutlich für die Beteiligten?
In welcher Rolle scheinen die Beteiligten gehandelt zu haben?

Übung KPS-Modell

SITUATION	K	P	S
Frau Ababou kommt verspätet zu einem Termin.			
Der Bewohner der Gruppenunterkunft weicht den Blicken des Einsatzleiters aus.			
Die Mutter des verletzten Kindes (Tien) lächelt, macht aber keine konkrete Aussage.			
Kamerad Müller möchte kein Schweinefleisch essen.			

Übung KPS-Modell

Mögliche Antworten:

SITUATION	K	P	S
Frau Ababou kommt verspätet zu einem Termin.	Umgang mit Zeit und Flexibilität als Regel: Termine werden eher als Zeitspanne angesehen und es wird flexibel mit Zeitplanung umgegangen.	Frau Ababou hat ein schlechtes Zeitmanagement.	Bus und Bahn sind wegen starken Schneefalls ausgefallen.
Der Bewohner der Gruppenunterkunft weicht den Blicken des Einsatzleiters aus.	Hierarchie und Respekt: Es wäre respektlos und vielleicht sogar dreist, eine Respektperson direkt anzuschauen.	Der Bewohner ist sehr schüchtern.	Es passiert gerade etwas auf dem Hof und der Bewohner ist abgelenkt.
Die Mutter des verletzten Kindes (Tien) lächelt, macht aber keine konkrete Aussage.	Beziehungsorientierung und Höflichkeit: Es ist kulturell üblich, dass in asiatischen Ländern ein lächelnder Gesichtsausdruck in der Kommunikation mehr ausgeprägt ist.	Tiens Mutter ist eine unsichere Person und kann dem Gespräch nicht so gut folgen.	Der verletzte Sohn und ein Gespräch mit Einsatzkräften auf Deutsch ist für Tiens Mutter eine Situation, mit der sie keine Erfahrung hat.
Kamerad Müller möchte kein Schweinefleisch essen.	Kamerad Müller ist praktizierender Moslem.	Kamerad Müller mag kein Schweinfleisch.	Kamerad Müller hat am Abend zuvor eine Sendung über Schweinezucht und Massentierhaltung gesehen.

Aktivität: Albatros[28]

Ziel:
Die TN reflektieren, dass in Beobachtungen immer auch Interpretationen einfließen, die an die in der eigenen kulturellen Sozialisation erworbenen Bilder von Gesellschaft anknüpfen und somit der „inneren Landkarte“ jedes Menschen entsprechen. Sie erweitern ihre Fähigkeit, andere Deutungen in Erwägung zu ziehen.

Zeit:
ca. 45 Min.

Material / Raum:
Halbkreisbestuhlung für die TN, ein Stuhl vor dem Halbkreis mit einem Schälchen Erdnüsse darunter.
Achtung! Die Aktivität „Albatros“ wird sehr häufig bei interkulturellen Schulungen eingesetzt. Von daher ist wichtig zuvor abzufragen, wer die Übung kennt. Kennen mehr als drei Personen die Übung, sollte sie nicht eingesetzt werden.

Anleitung:
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. Die TN beobachten das Verhalten eines Mannes und einer Frau einer fiktiven „Kultur“ in einem präsentierten Rollenspiel (siehe Arbeitsblatt). Sie haben die Aufgabe, ihre Beobachtungen im Plenum wiederzugeben. Gemeinsam wird reflektiert, welche Interpretationen der Geschlechterrollen aus den Beobachtungen resultieren können.

Auswertung:
1. 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.

2. 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.

3. Anschließend erzählt die Frau aus ihrer Perspektive vom Geschlechterverhältnis in der Albatroskultur (siehe Arbeitsblatt Trainer).

4. 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.

[28] Nach Dr. Doris Fetscher

Aktivität: Albatros

Rollenspiel:

Mann und Frau betreten schweigend den Raum, 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 bei den weiblichen TN, die mit übereinandergeschlagenen Beinen sitzen, beide Füße 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 langsam 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.

Aktivität: Albatros

Selbstwahrnehmung aus der Perspektive der Albatrosskultur:

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.

Methode: Situationsübung „Stuhlgasse“[29]

Ziel:

Jede schwierige Situation erfordert eine Risikoabwägung. Jeder Mensch geht mit solchen Situationen verschieden um. Im Einsatz muss man sich nicht jeder Situation annehmen, sondern sollte immer abwägen, welchen Auftrag man hat.

Zeit:

ca. 20 Minuten

Material:

8-12 Stühle, die in einer Stuhlgasse aufgestellt werden.

Anleitung:

Der Trainer wählt drei TN aus, die im Raum bleiben. Die anderen verlassen den Raum und werden von dem Assistenten instruiert. Die drei sich im Raum befindenden TN nehmen eine bedrohliche Körperhaltung ein und positionieren sich am Ende der Stuhlgasse, dass die TN noch an ihnen vorbeigehen können. Der Trainer steht hinter ihnen. Die anderen TN werden nun nacheinander in den Raum geschickt und sollen zum Trainer gehen. Dabei bleibt es ihnen überlassen, welchen Weg sie gehen möchten. An der Stuhlgasse vorbei oder durch sie hindurch.

Auswertung:

Fragestellung an die TN, die sich im Raum befanden:

- Welche Körperhaltung habt ihr drei eigenommen?
- Was wolltet ihr signalisieren?
- Welche Körperhaltung haben die Übungsteilnehmer*innen, die durch die Stuhlgasse gingen, eingenommen?

Fragestellung an die TN, die in den Raum hineinkamen:

- Wie ist es euch ergangen, als ihr den Raum betreten habt?
- Wie haben die drei auf euch gewirkt?
- Welche nonverbalen Signale haben sie gesendet?
- Wer ist durch die Stuhlgasse gegangen? Warum?
- Wer ist nicht durch die Stuhlgasse gegangen? Warum?
- Welche Körperhaltung habt ihr eingenommen?

[29] Vgl. Ebda. S. 120.

Methode der kritischen Ereignisse[30] (Critical- Incident- Methode)

Ziel:

Durch Auseinandersetzung mit interkulturellen Missverständnissen wird eine höhere interkulturelle Bewusstheit und Einsicht in kulturspezifische Verhaltensweisen oder Normerwartungen erlangt und damit der Aufbau einer interkulturellen Handlungskompetenz gefördert.
Für praktische Probleme, die in realen Situationen aufgetreten sind (Situationsanalyse) werden Lösungsstrategien gefunden und damit ist es möglich „…den Teilhabern einer Kultur K1 beizubringen, wie sie in einer Kultur K2 oder mit Teilhabern dieser Kultur effektiv, empathisch mit einem Minimum an Mißverständnissen und dem geringsten Verlust an Autonomie interagieren können.“[31]

Zeit:

ca. 30 Minuten

Material:

Flipchart, Stifte

Anleitung:

Unterschiedliche Situationen werden gesammelt, die als besonders schwierig oder gelungen eingestuft werden können
Die kulturell potentiell kritischen Handlungssituationen werden erfasst. in einzelnen Schritten werden die Ursachen und Faktoren, die zu der Situation geführt haben, herausgefiltert und analysiert, dabei werden die kulturellen Besonderheiten ermittelt. Anschließend wird untersucht, ob der in der beispielhaften Situation gewählte Lösungsweg auch der bestmögliche war. Gemeinsam werden Lösungsstrategien diskutiert und aufgezeigt und so Kompetenzen vermittelt, um den Umgang mit anderen Kulturen konfliktfrei zu gestalten.

Auswertung:

Fragestellungen als Unterstützung:

1. Fassen Sie noch einmal in wenigen eigenen Worten zusammen, worin genau das Problem besteht.
2. Welche Werte bestehen in der betreffenden Kultur. Über welche Werte verfügt die Person, die ihre Erlebnisse beschreibt?
3. Wie hat sich die beschreibende Person in der Situation gefühlt?
4. Wie ist die beschreibende Person weiter mit der Situation umgegangen?
   Wie wurde das Problem gelöst?
5. Welche der beschriebenen Werte teilen Sie persönlich und warum?
6. Wie würden Sie sich in einer solchen Situation verhalten?

[30] Vgl.Heringer, Hans Jürger, Interkulturelle Kommunikation, 4.Aufl., Tübingen 2014. S.224
[31] Vgl. Ebda. S.228

Methode der kritischen Ereignisse (Critical- Incident- Methode)

Beispiel:

Die kohäsive Familienstruktur innerhalb islamischer Familien und die Pflicht zur Anteilnahme in Notsituationen können bei Einsatzkräften zu Irritationen und erhöhtem Stress führen. Anders als in deutschen Familienverbünden, in denen die klassische „Kernfamilie“ meist nur aus Eltern und Kindern besteht, ist es bei türkischen oder arabischen Familien üblich, dass sich die Kernfamilie beispielsweise auch auf Onkel und Tanten sowie deren Kinder erstreckt. So kann es sein, dass Einsatzkräfte gut und gerne 15 oder sogar mehr Personen am Einsatzgeschehen antreffen. Wenn diese dann untereinander lautstark und in einer anderen Sprache kommunizieren, kann die Situation schnell bedrohlich oder aggressiv wirken. Hinzu kommt, dass eine gewisse Pflicht zur Anteilnahme seitens der Betroffenen besteht und dass der Glauben weit verbreitet ist, dass die bloße Anwesenheit den Heilprozess beschleunigen und zudem das Leidempfinden der betroffenen Angehörigen verringern kann.[32] Das erklärt auch die Beschreibungen von Mitarbeiter*innen diverser Krankenhäuser, die sich über belagerte Krankenzimmer und ausufernde Besuchszeiten von Migrantenfamilien beschwerten. Wenn man um diese kulturellen/ religiösen Gegebenheiten weiß, kann man auch als Einsatzkraft entsprechend und lösungsorientiert reagieren, anstatt durch unangemessenes Verhalten eine Eskalation zu provozieren.

Mögliche Lösungsstrategien sind mitunter die Verpflichtung der Beteiligten zu kleinen Hilfsmaßnahmen, insofern diese die Umsetzung des Einsatzauftrages nicht nachhaltig gefährden. Im besten Falle könnte so eine Win-Win-Situation entstehen, da einerseits die Einsatzkräfte auf zusätzliche Ressourcen zurückgreifen können und zum anderen kultursensibel auf die Pflicht zur Anteilnahme auf Seiten der Betroffenen eingegangen wird.

Unterschiedliche kleine Beschäftigungsmaßnahmen für die Angehörigen könnten sein:

- Arztbriefe und medizinische Dokumente herbeiholen
- Krankenversicherungskarte / Personalausweis holen
- Decken, Knierollen oder Kissen besorgen
- Beim Tragen von schweren Gerät helfen
- Beim Tragen des Patienten am Tragetuch mithelfen[33]

[32] Vgl. Machado, Carl, Patienten aus fremden Kulturen im Notarzt- und Rettungsdienst. Fallbeispiele und Praxistipps, Berlin/Heidelberg 2013, S. 20

[33] Vgl. Machado, Carl, Patienten aus fremden Kulturen im Notarzt- und Rettungsdienst. Fallbeispiele und Praxistipps, Berlin/Heidelberg 2013, S. 20

Methode: „Sätze vervollständigen“[34]

Ziel:

Eigene Vorstellung von Migration entwickeln. Die TN kennen ihre Einstellungen zum Thema Migration und Flucht.

Zeit:

ca. 30 Minuten

Material:

Moderationskarten in drei verschiedenen Farben, Stifte, Pinnadeln

Anleitung:

An die TN werden drei unterschiedlich farbige Karten / Blätter ausgeteilt. An der Moderationswand hängen drei Blätter (mind. A4) in den gleichen Farben, auf denen jeweils ein anderer Satzanfang steht:
Ein konkreter Grund, mein Heimatland zu verlassen und in ein völlig fremdes Land umzusiedeln, wäre...
Am meisten Angst hätte ich vor...
Wenn ich könnte, würde ich … mitnehmen.
Die TN sollen sich kurz Zeit nehmen und überlegen, wie sie selbst diese Sätze vervollständigen würden. Sie sollen diese Vervollständigung dann auf die entsprechend farbigen Karten schreiben.
Im Anschluss werden die Sätze der TN zu den Satzanfängen sortiert.

Auswertung:

Die TN erhalten Gelegenheit, alle Karten zu lesen und über die Antworten nachzudenken.
In jedem Fall sollten die vorgelesenen Sätze nicht kommentiert werden. Für individuelle Nachfragen kann die Übersicht hängen bleiben.

Hinweis: Ggf. ist es (je nach Klassensituation) sinnvoll, diese Kartenabfrage anonym zu gestalten, um zu weitreichende Diskussionen und / oder eine Bloßstellung Einzelner zu verhindern.

[34] Vgl. https://www.netzwerk-courage.de/downloads/PT_A.pdf

Sätze vervollständigen

Ein konkreter Grund, mein Heimatland zu verlassen und in ein völlig fremdes Land umzusiedeln, wäre...

Am meisten Angst hätte ich vor...

Wenn ich könnte, würde ich … mitnehmen.

Methode: Geschichte weitererzählen

Ziel:

Die Methode kann verwandt werden, um zu demonstrieren, dass Personen erzählte Sachverhalte unterschiedlich wahrnehmen und weitererzählen.

Zeit:

ca. 45 Minuten

Material:

Keines (TN sollen auch nur zuhören!)

Anleitung:

1. Der Gruppenleiter überlegt sich eine Geschichte (s.a. Materialblatt).
2. Drei bis fünf Personen der Gruppe verlassen den Raum.
3. Die Geschichte erzählt der Gruppenleiter einer Person, die sich noch im Raum befindet. Diese erhält die Aufgabe, die Geschichte möglichst gut (d. h. originalgetreu) an ein wieder hereintretendes Gruppenmitglied weiterzuerzählen.
4. Dieses Gruppenmitglied erhält wiederum die gleiche Aufgabe, bis letztlich das letzte Gruppenmitglied die Geschichte nochmals der ganzen Gruppe erzählen soll.

Auswertung:

Auswertung:

Im Anschluss wird die Geschichte nochmals vorgelesen und folgende Fragen beantwortet:

- ☑ Wieviel der ursprünglichen Geschichte ist noch übrig geblieben?
- ☑ Welche Details sind allen geblieben?
- ☑ Gibt es Gründe dafür?

Die Differenz wird als Diskussionsgrundlage für Fehlerquellen bei Kommunikationsbeziehungen benutzt, z.B. wie können Missverständnisse entstehen und wie kann man dem vorbeugen.

Geschichte weitererzählen

Grundlagen:

Ein grundlegendes Kommunikationsmodell kann wie folgt dargestellt werden:

Der Sender sendet eine Nachricht (bspw. akustischer Art) an den Empfänger. Missverständnisse können dabei unter anderem durch eine unterschiedliche Interpretation einer Nachricht entstehen, bspw. wenn Sender und Empfänger unter der Zeichenfolge „Bank“ einmal ein Geldinstitut, einmal eine Sitzgelegenheit verstehen. Eine andere Ursache für Missverständnisse können Störungen in der Nachrichtenübermittlung sein.

Geschichte zum Vorlesen:

Drama in der Tram
Am 10. Jänner dieses Jahres bin ich, Frieda Vogel, an der Haltestelle Schottenring in Richtung Favoriten in die Tram 21 eingestiegen. Wie immer zur Rush-hour war der Wagen vollkommen überfüllt. Da ich gerade am Naschmarkt gewesen war, trug ich einen schweren Einkaufskorb mit Gemüse, Eiern und frischen Gewürzen mit mir. Sie können sich sicher vorstellen wie froh ich war, als mir ein junger Mann Mitte 20 seinen Platz anbot. Ein gut gebauter Herr drängte sich an uns vorbei, der einen Hut mit einem Federbusch trug. Er stieß gegen einen Mann mit dunkler Hautfarbe, der in einer Hand eine eingerollte Zeitung hielt. Plötzlich ertönte ein gellender Schrei, eine jüngere Dame sank zu Boden und ein Messer fiel polternd die Treppe zur Tür hinunter. Wenige Augenblicke später sah ich einen Polizeiwagen um die Ecke biegen. Bei all diesen Ereignissen hätte ich beinahe das Aussteigen am Stefansplatz vergessen.

Methode der Kartenabfrage[35] 1/2

Ziel:

In Gruppen sind meist mehr Potenziale vorhanden als von außen sichtbar ist. Mit der Kartenabfrage erhöht sich die Möglichkeit, diese zu identifizieren und nutzbar zu machen.
Alle TN haben die Möglichkeit, gleichzeitig in schriftlicher Form eine Äußerung/ einen Beitrag zu leisten. Man begegnet damit auch dem Ungleichgewicht in den Beiträgen zwischen rhetorisch Versierten oder VielrednerInnen und denen, die eher zurückhaltend sind.

Zeit:

ca. 45 Minuten

Material:

(mindestens) zwei Pinnwände beidseitig mit Pinnwandpapier bespannt; Flipchart für Frage und gegebenenfalls für Synthese; Moderationskarten einer Farbe für Antworten; Moderationskarten einer anderen Farbe für Überschriften (Cluster); schwarze Moderationsstifte, Moderationsnadeln

Anleitung:

Grundlage ist eine Ausgangsfrage, am besten eine W - Frage.

1. Die Moderation erläutert die Frage bzw. das Zustandekommen der Fragestellung. Sie vergewissert sich, dass alle Beteiligten die Fragestellung verstanden haben und sie akzeptieren.

2. Die Moderation erklärt die Regeln:
   - lesbare große Schrift, möglichst schwarz
   - pro Idee nur eine Karte
   - eine Karte hat Platz für 3 Zeilen

Ist die Methode unbekannt, idealerweise mit einer Musterkarte arbeiten

3. Die TN schreiben ihre Beiträge auf die Karten.-Alle Karten haben in dieser Phase die gleiche Farbe. Jede*r TN hat einen Moderationsstift.

4. Die TN hängen ihre Beiträge ungeordnet an eine Pinnwand.

5. Wenn alle Karten an der Pinnwand hängen, werden die TN eingeladen zu einer „Stehparty“ im Halbkreis um die Pinnwand.

6. Die Karten werden gelesen. Bei unklaren oder zu kurzen Informationen wird beim Schreiber der Karte nachgefragt.

7. Die TN werden eingeladen, alle Karten an eine zweite Pinnwand zu übertragen und zu sortieren.

[35] Vgl. Seifert, Josef W. (2018): Moderieren. Offenbach
Schilling, Gert (2006): Moderation von Gruppen. Berlin

Methode der Kartenabfrage[35] 2/2

In der klassischen Variante übernimmt der Moderator diese Aufgabe für jede Karte und fragt in der Runde nach. Die Variante, dass die TN die Karten selbst sortieren, hat sich jedoch auch bewährt.

8. Regeln für Clustern:
   - Keine Karte geht verloren, alle bleiben hängen.
   - Nur wortgleiche Karten werden übereinander befestigt.
     Ähnliche Beschreibungen bleiben nebeneinander stehen.
   - Ist eine Karte zwei Clustern zugeordnet, so wird sie gedoppelt
     (neu geschrieben).
   - Nicht jede Karte muss in einem größeren Cluster aufgehen.
     Eine einzelne Karte kann ein gesondertes Cluster sein.
   - Bei Fragen entscheidet letztlich der Autor, was mit der Karte passiert.

9. Sind alle Karten sortiert, werden die Cluster oder Säulen gemeinsam im Plenum mit Überschriften versehen.

10. In der Gruppe wird dann eine Priorisierung (Rosinen picken) der Themen / Cluster vorgenommen.--> hier sind Klebepunkte hilfreich

11. In Gruppen- oder Einzelarbeiten werden im Anschluss Lösungen und / oder Strategien) entwickelt.

Hinweis:

• Kartenabfragen, mit denen nicht weitergearbeitet wird, sind quasi tödlich für Workshop-Prozesse und für die Methode.
• Varianten direkter digitaler Abfrage sind für solche beteiligungsorientierten Prozesse nicht vergleichbar geeignet.
• Bitte schwarze Stifte nutzen. Zum einen ist es lesbar, zum anderen hilft es bei der Erstellung von Fotoprotokollen erheblich!
• Rosinen picken: manche Konzepte sehen vor, dass man die Karten gar nicht konkret sortiert, sondern miteinander die Karten identifiziert, die es „wert sind, dass man mit ihnen weiter arbeitet“. Rosinen picken kann mit Klebepunkten funktionieren (Voten).

Methode: Kopfstandsmethode

Ziel:

Die Kopfstandmethode bzw. Kopfstandtechnik befasst sich mit dem Gegenteil der Problemstellung und sollte spielerisch und mit Leichtigkeit ausgeführt werden.
Diese Kreativitätstechnik ist dazu geeignet, durch „Querdenken“ neue Ideen zu entwickeln oder wie im Fall der Interkulturellen Kommunikation eine andere Sichtweise und eine Verdeutlichung der Situation zu erhalten.

Zeit:

ca. 60 Minuten

Material:

Flipchart oder Pinnwand; Moderationskarten; Stifte; Pinnadeln

Anleitung: (inkl. Beispiel):

1. Problem festlegen: Wie können interkulturelle Begegnungen im Einsatzfall gelingen?

2. Gegenteil des Problems festlegen: Was können wir alles dafür tun, damit interkulturelle Begegnungen im Einsatzfall scheitern?

3. Der*die Trainer*in schreibt den Satz: Was können wir alles dafür tun, damit interkulturelle Begegnungen im Einsatzfall scheitern? an die Tafel, Pinnwand oder Flipchart.

4. Alle TN setzen sich allein ca. 5 – 10 Minuten mit dem Ziel auseinander, sammeln Ideen und schreiben diese auf.

5. Die Ideen werten zusammengetragen und ausgewertet. Bilden Sie eine Struktur oder Kategorien der negativen Maßnahmen bzw. Handlungen.

6. Im letzten Schritt geht es darum die negativen Maßnahmen in das Gegenteil also positive Maßnahmen umzuformulieren. Jetzt sollten die Maßnahmen und Handlungen verdeutlicht sein, die Voraussetzung für gelingende interkulturelle Begegnungen im Einsatzfall sind.

7. Diskussion und Zusammenfassung

Auswertung:

In der abschließenden Zusammenfassung diskutieren die TN, ob die gefundenen Antworten so erwartet wurden und hilfreich sind. Die wichtigste Fragestellung ist dabei, ob die Maßnahmen auch umsetzbar sind.

Hinweis: Eine ausführliche Einführung für die TN am Beispiel sollte unbedingt erfolgen. („Was kann ein Händler tun um Kunden zu gewinnen?“ -> „Was muss ein Händler tun um Kunden zu verlieren?“)
Ein respektvoller Umgang miteinander ist erforderlich, damit die TN nicht gehemmt sind, negative Ideen zuzulassen und zu veröffentlichen.

Methode: World Café 1/2 Gruppendiskussionen mit Café-Atmosphäre

Idee:

Der Austausch in Gruppen kann verschiedene Meinungen und Ideen zu einem Thema hervorrufen und zu neuen Erkenntnissen und Einsichten bei den Gruppenmitgliedern führen. Auf dieser Idee beruht auch die Methode des World Cafés. Sie soll TN einer Veranstaltung (Tagung, Workshop, Seminar etc.) miteinander ins Gespräch bringen.
Ähnlich wie in einem Café soll eine Atmosphäre geschaffen werden, die zu formlosen Gesprächen zu einem bestimmten Thema einlädt. Die TN wechseln nach einer bestimmten Zeit die Tische, die Gruppenzusammensetzungen verändern sich und die Ideen aus vorherigen Gesprächsrunden werden weitergetragen. Zum Abschluss werden im Plenum die wichtigsten Gesprächsergebnisse zusammengetragen.

Ziel:

Auseinandersetzen mit den Meinungen und Ideen anderer. Neue Ideen oder Sichtweisen entwickeln.

Zeit:

ca. 90 Minuten (anpassbar

Material:

Räumlichkeit und ein Ambiente, das an ein Café erinnert. Viele Stühle, Tische, Flipchartblätter (oder Papiertischdecken für jeden Tisch) und Stifte.

Anleitung:

1. Die Moderation begrüßt die World-Café-Gäste und klärt alle TN über das Format World Café auf. Außerdem werden der genaue Ablauf und das zu diskutierende Thema bzw. die konkreten Fragestellungen präsentiert. Die TN des Cafés können eine einzige oder auch mehrere Fragen, die aufeinander aufbauen, diskutieren.
Außerdem werden von der Moderation die Etikette des World Cafés – z. B. auf Flipchart – vorgestellt.

Beispiel für die Etikette eines World Cafés:

- Achtet darauf, dass alle am Tisch zu Wort kommen!
- Reagiert auf das was eure Gesprächspartner*innen sagen!
- Fasst euch kurz!
- Schreibt Gedanken oder Ideen, die euch während des Gesprächs in den Sinn kommen, auf!

2. Pro Tisch gibt es einen Gastgeber, der das Gespräch moderiert. Die Gesprächsgruppen an den einzelnen Tischen sollten in der Regel vier bis fünf Personen nicht überschreiten, damit alle Gruppenmitglieder sich in die Diskussion einbringen können. Es sollten sich drei aufeinanderfolgende Gesprächsrunden von ca. 20 bis 30 Minuten Dauer entwickeln.

3. Die TN verteilen sich im Anschluss an eine Gesprächsrunde neu auf die Tische, während die Person, die moderiert hat, am Tisch verbleibt. Die Gruppen sollten sich neu zusammensetzen und nicht in derselben Gruppenkonstellation von Tisch zu Tisch ziehen. Zu Beginn einer neuen Gesprächsrunde werden die Ideen und Themen aus der vorherigen Runde kurz zusammengefasst.

4. In den Gesprächsrunden werden die TN dazu ermuntert, die wichtigsten Ideen entweder auf die Papiertischdecke (typisch für ein World Café), mit der die Tische eingedeckt sein sollten, zu schreiben oder stattdessen auf den Tischen liegende Flipchartblätter zu nutzen.

Auswertung:

Im Anschluss an die Gesprächsrunden werden die Ideen/Themen/Ergebnisse der einzelnen Tische von den Moderatorinnen und Moderatoren kurz im Plenum zusammengefasst. Dies wird visuell unterstützt, indem die Flipchartblätter oder die Papiertischdecken für alle sichtbar aufgehängt werden und somit eine Art Galerie bilden.
Die Abschlussrunde trägt dazu bei, die Ergebnisse der Gesprächsrunden vorzutragen, entstandene Fragen zu diskutieren oder mögliche Lösungen zu skizzieren.

Hinweis: Die Methode des World Cafés ist flexibel anpassbar was beispielsweise die Dauer der Gesprächsrunden, die Zahl der TN oder die Art der Abschlusspräsentation betrifft. Experimentieren und improvisieren Sie. Das Wichtigste sind der Kontakt und Austausch unter den TN.

Methode: Kulturbegegnung „Auf einen Tee mit…“

(Gruppengespräch / Interview)

Ziel:

Vorurteile, Stereotype und Ressentiments verändern sich vor allem in der persönlichen Begegnung und im Austausch miteinander. Dies bestätigt auch die sogenannte „Kontakthypothese“ von Allport. Jene besagt, dass Kontakt zu einer Person aus einer anderen Gruppe, die Vorurteile gegenüber der gesamten Gruppe verringert. Vorurteile speisen sich meist aus der „Angst“ vor dem Fremden und der Unkenntnis über Phänomene wie Flucht und Migration. Die Begegnung soll die Sensibilität und das Verständnis für die besondere Herausforderung von Migration stärken. Durch die persönliche Erzählung des Erlebten (Primärquelle) werden abstrakte Phänomene wie Flucht und Asyl plötzlich mit einer Person verknüpft und somit von der Anonymität entkoppelt.

Zeit:

ca. 2 Stunden

Material und Vorbereitung:

Geschützter Raum, Stuhlkreis, gesprächsfördernde Atmosphäre, Vorbereitung von Tee/ Kaffee oder speziellen Köstlichkeiten (z.B. arabisches Gebäck)

Anleitung:

- Fragen, die aus der Gruppe der TN gestellt werden vorab einsammeln und gegebenenfalls zusammenfassen
- Gemeinsam Regeln festlegen (Toleranz, Sensibilität, Respekt…)

Auswertung:

Nach der Durchführung sollte sich im Plenum nach dem aktuellen „Gefühl“ erkundigt werden, wie erging es den TN in der Gesprächsrunde, was war besonders aufschlussreich, etc.
Die Reflexion kann auch via Kartenabfrage umgesetzt werden

Auf einen Tee mit … 1/2

Interviewleitfaden für das 2. Modul: „Auf einen Tee mit Mahdi und Khabat“[36]

1. Einstieg / Vorstellung:

Hallo lieber…, hallo lieber…, schön dass ihr beide heute hier seid, um mit uns und der Gruppe ins Gespräch zu kommen. Vielen Dank, dass ihr euch die Zeit nehmt. In den nächsten ca. 2 Stunden würden wir gerne mehr über euch und euer Leben in Deutschland erfahren. Dazu haben wir und die Gruppe ein paar Fragen vorbereitet. Ihr wisst ja, dass es im Rahmen unseres Projektes um das Thema Kulturbegegnung geht. Uns ist es wichtig, dass wir hier an diesem Ort einfach mal mit einander in Gespräch kommen. Denn momentan wird in der Gesellschaft zu wenig miteinander, sondern vielmehr übereinander gesprochen. Und so kommt es oftmals zu Missverständnissen auf beiden Seiten. Nun könnt ihr nicht stellvertretend für alle Geflüchteten in …. und Umgebung sprechen, aber es wäre schön, wenn wir heute etwas mehr über eure Heimat Syrien erfahren könnten. Bevor wir mit den Fragen beginnen, würde ich euch beide bitten, dass ihr euch mal kurz vorstellt.

Einstiegsfrage: • Könnt ihr euch noch daran erinnern, was für euch (in den ersten Wochen in Deutschland) besonders beeindruckend war – positiv / negativ

2. Fragen zum Leben in Deutschland:

- Seit wann seid ihr/ bist du in Deutschland?
- Wie sieht dein Leben in Deutschland aus?
  (Wohnsituation, Familie, Freizeit, Freunde)
- Wie gefällt es dir in Deutschland?
  (was ist gut, was ist schwierig, Unterschiede zur früheren Heimat)
- Wie fühlst du dich in Deutschland?
- Würdest du gern in einer anderen deutschen Stadt leben?
- Wie schwierig war es, die Sprache zu lernen? Wo hast du Deutsch gelernt?
- Wie wirst du hier behandelt?
- Hast du vor etwas Angst in Deutschland?
- Was ist für euch „typisch Deutsch“?
- Wie lange hat dein Asylverfahren gedauert bis klar war, dass du hier bleiben kannst?
- Ist deine Aufenthaltserlaubnis begrenzt?

3. Fragen zur Flucht

- Was war für dich der eigentliche Beginn des Krieges/ der Revolution?
- Warum musstest du fliehen?
- Warum hast du dich für Deutschland entschieden?
- Welches Bild hattest du von Deutschland (vor eurer Flucht)?
- Was hattest du für Erwartungen an das Leben in Deutschland vor der Flucht?
- Welche Erwartungen haben deine Landsleute?
- Wie bist du nach Deutschland gekommen?
- Mit wem bist du geflohen? / Ist jemand mit dir hergekommen?
- Hast du etwas für deine Fluchtmöglichkeit bezahlen müssen? (optional)
- Hast du etwas auf der Flucht mitgenommen? / Was musstest du zurücklassen?
- Wie und wo war eure Ankunft?
- Was hast du auf der Flucht erlebt?

[36] Namen sind frei erfunden

Auf einen Tee mit … 2/2

4. Fragen zur Heimat:

- Welche Erinnerung(-en) hast du an dein Leben in deinem Heimatland?
- Welcher Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit bist du in deinem Herkunftsland nachgegangen?
- Denkst du noch an den Krieg in deiner Heimat?
- Denkst du noch oft an deine Heimat? / Woran denkst du, wenn du an deine Heimat denkst? / Vermisst du deine Heimat?
- Hast du noch Kontakt in deine Heimat?
- Würdest du wieder in dein Heimatland zurückgehen?

5. Fragen zur Feuerwehr:

- Hattest du schon einmal Kontakt mit der deutschen Feuerwehr und wenn ja, wie war das für euch?
- Wie und was denkst du/denken deine Landsleute hier in Deutschland über die deutsche Feuerwehr?
- Gibt es so etwas wie ein Ehrenamt (Freiwillige Feuerwehr) in deiner Heimat?
- Wie ist die Feuerwehr in deiner Heimat organisiert, ist sie anderen Strukturen untergeordnet?
- Im Einsatz kommt es immer wieder zu Spannungen zwischen Feuerwehr und Flüchtlingen bzw. anderen Kulturen. Warum ist das so? Was könnte deiner Meinung nach verbessert werden, um die Spannungen zu minimieren?
- Welchen Beitrag könnte die Feuerwehr zur Integration von Flüchtlingen leisten?

6. Fragen zur Zukunft:

- Wie stellst du dir deine Zukunft vor?
- Wie stellst du dir deine berufliche Zukunft vor?
- Was wünschst du dir für deine Zukunft?
- Was heißt für dich persönlich Integration?
- Hast du einen Traum?

7. Abschlussfrage:

- Gibt es etwas, was ihr uns heute gerne noch mitgeben wollt/ sagen wollt?

Methode: Barnga – das interkulturelle Kartenspiel[37] 1/2

Ziel:

Barnga ist ein Simulationsspiel, bei dem die TN kulturelle Unterschiede und eine missverständliche Kommunikation zu spüren bekommen, die sie einen kleinen Kulturschock erleben lassen. Ziel der Übung ist das Wahrnehmen anderer Handlungsstrategien und das Verstehen der Dynamik von unbewusst vorausgesetzten Regelsystemen. Im Anschluss wird eine Reflexion über Möglichkeiten und Optionen für eine gelungene interkulturelle Begegnung in Gang gesetzt.

Zeit:

ca. 2 Stunden

Material und Vorbereitung:

- mehrere Kartenspiele (Skat-Blatt) – je nach Anzahl der Gruppen
- mehrere Spielanleitungen – je nach Anzahl der Gruppen
- Tischgruppen aufbauen (evtl. auch in verschiedenen Räumen, möglichst wenig Sichtkontakt, damit Gruppen nicht erahnen, dass jede Gruppe andere Spielregeln hat)
- Zettel und Stift auf jeden Tisch verteilen, um zu notieren, wer wie viele Stiche gewonnen hat
- TN in Gruppen (je 4 Personen) einteilen

Anleitung:

Spielablauf: Die Spielenden werden in mindestens drei Gruppen (je 4 Personen) eingeteilt. Jede Gruppe erhält ein Kartenspiel und eine eigene Spielanleitung. Nachdem sich alle mit den Regeln vertraut gemacht haben, darf nicht mehr gesprochen werden und das Spiel kann beginnen. Nach der ersten Runde innerhalb der jeweiligen Gruppen werden, wie bei einem Turnier, die Spieler durchgewechselt, sodass sich die Gruppen neu formieren.

Die TN werden nun schnell merken, dass ihre Routine nicht mehr funktioniert und auf einmal ganz andere, vermeintlich unklare bzw. unlogische Regeln herrschen, die sich ihnen nicht erschließen. Dies kann zu Irritationen oder auch Frustration führen – den klassischen Kulturschock-Erscheinungen.

Unterschiedliche Spielregeln: Was die Spielenden nicht wissen ist, dass jede Gruppe etwas abweichende Spielregeln erhalten hat. So erfahren sie unerwartete Verhaltensregeln beim Spiel, die sich ihrem Verständnis zunächst voll entziehen und bei allen Beteiligten unterschiedliche Reaktionen hervorrufen.

[37] Grundlage des Spiels ist das Buch „Barnga: A Simulation Game on Cultural Clashes“ von S. Thiagarajan und B. Steinwachs im Intercultural Press Verlag (Great Yarmouth: 1990).
https://www.ikud.de/glossar/barnga-ein-interkulturelles-simulationsspiel.html
https://bne-sachsen.de/sites/default/files/materialien/16_Barnga_Simulationskartenspiel.pdf
http://www.jmd-caritas-kassel.de/download/caritas-global-playing.pdf

Methode: Barnga – das interkulturelle Kartenspiel[37] 2/2

Auswertung:

Nach der Simulation wird die Methode erläutert und die TN berichten von ihren Erlebnissen und Gedanken. Zur Auswertung wird die Bedeutung von Kultur als Träger von Verhaltensmustern und Handlungsorientierungen mit ihren Auswirkungen auf interkulturelle Begegnungen beleuchtet. Die Spielenden erfahren kulturelle Verschiedenheit und reagieren intuitiv auf Situationen des kulturellen Missverständnisses.

Mögliche Fragen zur Auswertung:

- ☑ Was ist euch aufgefallen?
- ☑ Welche Probleme gab es?
- ☑ Wie war es, die Gruppe zu wechseln?
- ☑ Wie wurden neue SpielerInnen in eurer Gruppe aufgenommen?
- ☑ Wie habt ihr das Problem der unterschiedlichen Regeln gelöst?
- ☑ Welche Strategien wurden eingesetzt? Passe ich mich an und gebe meine Regeln auf? Oder boxe ich meine eigene Regelkultur durch?
- ☑ Was verdeutlicht diese Übung?
- ☑ Was könnt ihr euch für interkulturelle Begegnungen mitnehmen?

Barnga – das interkulturelle Kartenspiel

Einleitende Worte, bevor das Turnier beginnt:
Wir wollen heute Karten spielen. Dieses Spiel gibt Ihnen die Möglichkeit, anschließend etwas über Gruppenverhalten zu lernen. Keine Angst: Sie können nichts falsch machen. Das was Sie tun, ist in jedem Falle richtig. Es ist auch nicht wichtig, ob Sie ein erfahrener Kartenspieler sind oder ob Sie kein erfahrener Kartenspieler sind. Man kann in jedem Falle mitmachen. Wir brauchen - je nach Gruppengröße - eine bestimmte Anzahl von Beobachtern. Jeweils einen Beobachter pro Gruppe bestimmen. Jede Gruppe erhält ein Kartenspiel-Set sowie eine Spielanleitung.

Lese- und Testphase:
Die TN lesen sich die Spielanleitungen durch und spielen ein paar Testrunden. Wenn dies geschehen ist, alle Fragen geklärt sind, sammelt der Trainer die Spielanleitungen wieder ein und kündigt nun die erste offizielle Spielrunde an.

Erste Spielrunde:
Ab sofort darf nicht mehr gesprochen werden. Sie dürfen nur noch mit Händen und Füßen kommunizieren. Es wird eine Spielzeit vorgegeben (z.B. 4 min) und der Spieler mit den meisten Stichen wechselt nach dieser Zeit die Gruppe.

Zweite Spielrunde:
Die Spielzeit beginnt von Neuem und die neuen Spielgruppen beginnen erneut mit dem Kartenspiel. Die TN erkennen jetzt wahrscheinlich, dass in der jeweils neuen Gruppe andere Regeln gelten.

Wichtig: Bei aufkommender Unruhe bitte an das Redeverbot erinnern!
Nach Ende der Spielzeit wechselt wieder der Gewinner mit den meisten Stichen an einen Tisch, an dem er noch nicht gesessen hat.

Dritte Spielrunde:
analog „Zweite Spielrunde“
Je nach Einschätzung des Seminarleiters könnten noch weitere Spielrunden durchgeführt werden, wobei eine Auswertung an dieser Stelle empfehlenswert ist.

Beendigung des Spiels:
Der Trainer beendet offiziell das Turnier. Die Spieler*innen bleiben an den Tischen sitzen, an denen sie zuletzt saßen. Die Beobachter beginnen bei der Auswertung, dann sind die Spieler*innen dran.

Barnga – das interkulturelle Kartenspiel

Spielregeln Barnga Gruppe 1

Eine Person mischt die Karten und teilt sie aus. Jeder erhält acht Karten.
Die Person, die gemischt hat, spielt die erste Karte aus und beginnt damit die Runde um den ersten Stich. Ein Stich ist vollendet, wenn jeder Spieler reihum eine Karte gelegt hat.
Wer ausspielt, gibt mit seiner Karte eine Farbe (Kreuz, Pik, Herz oder Karo) vor, die bedient werden muss.
Buben sind Trümpfe. Mit einem Buben kann jede Farbe übertrumpft werden - allerdings nur, wenn man keine Karte der ausgespielten Farbe besitzt.
Wenn ein Bube (= Trumpf) ausgespielt wird, müssen vorhandene Buben gelegt werden.
Der Kreuz-Bube ist der höchste Trumpf, der Karo - Bube der niedrigste:
Reihenfolge: Kreuz – Pik – Herz – Karo
Die Reihenfolge der Karten von der niedrigsten zur höchsten ist:
7 - 8 - 9 - Dame - König - 10 - As
Einen Stich erhält jeweils, wer die höchste Karte gelegt hat.
Wer einen Stich erhalten hat, spielt als nächster aus. Wer die ausgespielte Farbe nicht bedienen kann, kann irgendeine Karte abwerfen oder mit einem Buben trumpfen.
Gewonnen hat, wer die meisten Stiche erhalten hat. Jeder Stich zählt einen Punkt. Die Punkte werden für jeden Spieler auf einem Zettel notiert.

Spielregeln Barnga Gruppe 2

Eine Person mischt die Karten und teilt sie aus. Jeder erhält acht Karten.
Die Person, die gemischt hat, spielt die erste Karte aus und beginnt damit die Runde um den ersten Stich. Ein Stich ist vollendet, wenn jeder Spieler reihum eine Karte gelegt hat.
Wer ausspielt, gibt mit seiner Karte eine Farbe (Kreuz, Pik, Herz oder Karo) vor, die bedient werden muss.
Die Farbe „Herz“ ist Trumpf. Mit einer Herz - Karte kann jede andere Farbe übertrumpft werden - allerdings nur, wenn man keine Karte der ausgespielten Farbe besitzt.
Wenn ein Herz (= Trumpf) ausgespielt wird, muss natürlich Herz bedient werden.
Die Reihenfolge der Karten von der niedrigsten zur höchsten ist:
7 - 8 - 9 – Bube - Dame - König - 10 - As
Das Herz - As ist also der höchste Trumpf, die Herz - Sieben der niedrigste.
Einen Stich erhält jeweils, wer die höchste Karte gelegt hat.
Wer einen Stich erhalten hat, spielt als nächster aus. Wer die ausgespielte Farbe nicht bedienen kann, kann irgendeine Karte abwerfen oder mit einer Herz-Karte trumpfen.
Gewonnen hat, wer die meisten Stiche erhalten hat.

Barnga – das interkulturelle Kartenspiel

Spielregeln Barnga Gruppe 3

Eine Person mischt die Karten und teilt sie aus. Jeder erhält acht Karten.
Die Person, die gemischt hat, spielt die erste Karte aus und beginnt damit die Runde um den ersten Stich. Ein Stich ist vollendet, wenn jeder Spieler reihum eine Karte gelegt hat.
Einen Stich erhält jeweils, wer die höchste Karte gelegt hat.
Wer einen Stich erhalten hat, spielt als nächster aus.
Die höchste Farbe ist Herz, die nächst höhere ist Karo, dann kommen Pik und Kreuz.
Die höchste Karte innerhalb einer Farbe ist das As, die niedrigste die Sieben. Reihenfolge der Karten von der niedrigsten zur höchsten ist:
7 - 8 - 9 - Bube - Dame - König - 10 - As.
Die Farbe, die ausgespielt wird, muss nicht bedient werden. Man muss nur zusehen, dass man möglichst viele Punkte sammelt.
Gewonnen hat, wer die meisten Punkte bekommen hat (7, 8, 9 = keine Punkte, Bube = 2 Punkte, Dame = 3 Punkte, König = 4 Punkte, 10 = 10 Punkte, As = 11 Punkte).
Die Punkte werden für jeden Spieler auf einem Zettel notiert.

Spielregeln Barnga Gruppe 4

Eine Person mischt die Karten und teilt sie aus. Jeder erhält acht Karten. Die Person, die gemischt hat, spielt die erste Karte aus und beginnt damit die Runde um den ersten Stich. Ein Stich ist vollendet, wenn jeder Spieler reihum eine Karte gelegt hat.
Wer ausspielt, gibt mit seiner Karte eine Farbe (Kreuz, Pik, Herz oder Karo) vor, die bedient werden muss.
Damen sind Trümpfe. Mit einer Dame kann jede Farbe übertrumpft werden - allerdings nur, wenn man keine Karte der ausgespielten Farbe besitzt.
Wenn eine Dame (= Trumpf) ausgespielt wird, müssen vorhandene Damen gelegt werden.
Die Kreuz - Dame ist der höchste Trumpf, die Karo - Dame der niedrigste. (Reihenfolge: Kreuz – Pik – Herz – Karo)
Die Reihenfolge der Karten von der niedrigsten zur höchsten ist:
7 - 8 - 9 - Bube - König - 10 - As.
Einen Stich erhält jeweils, wer die höchste Karte gelegt hat.
Wer einen Stich erhalten hat, spielt als nächster aus. Wer die ausgespielte Farbe nicht bedienen kann, kann irgendeine Karte abwerfen oder mit einer Dame trumpfen. Dies ist ein sogenanntes „Nullspiel“: Gewonnen hat, wer die wenigsten Stiche bekommen hat. Jeder Stich zählt einen Minus - Punkt. Die Punkte werden für jeden Spieler auf einem Zettel notiert.

Barnga – das interkulturelle Kartenspiel

Spielregeln Barnga Gruppe 5

Eine Person mischt die Karten und teilt sie aus. Jeder erhält acht Karten.
Wer den Kreuz - Buben oder den Pik - Buben hat, zeigt diese Karte vor Spielbeginn. Diejenigen, die diese beiden Karten haben, spielen miteinander. Hat eine Person beide Buben, spielt sie alleine gegen die anderen drei Spieler, braucht aber die Buben nicht zu zeigen.
Die Person, die gemischt hat, spielt die erste Karte aus und beginnt damit die Runde um den ersten Stich. Ein Stich ist vollendet, wenn jeder Spieler reihum eine Karte gelegt hat.
Wer ausspielt, gibt mit seiner Karte eine Farbe (Kreuz, Pik, Herz oder Karo) vor, die bedient werden muss.
Buben sind Trümpfe. Mit einem Buben kann jede Farbe übertrumpft werden - allerdings nur, wenn man keine Karte der ausgespielten Farbe besitzt.
Wenn ein Bube (= Trumpf) ausgespielt wird, müssen vorhandene Buben gelegt werden.
Der Kreuz - Bube ist der höchste Trumpf, der Karo - Bube der niedrigste. (Reihenfolge: Kreuz – Pik – Herz – Karo).
Die Reihenfolge der Karten von der niedrigsten zur höchsten ist:
7 - 8 - 9 - Dame - König - 10 - As.
Einen Stich erhält jeweils, wer die höchste Karte gelegt hat.
Wer einen Stich erhalten hat, spielt als nächster aus. Wer die ausgespielte Farbe nicht bedienen kann, kann irgendeine Karte abwerfen oder mit einem Buben trumpfen.
Gewonnen hat das Team (mit den Buben oder ohne), dass die meisten Stiche bekommen hat. Jeder Spieler des siegreichen Teams erhält einen Punkt, die Verlierer je einen Minuspunkt. Hat ein Spieler mit Kreuz – und Pik - Bube alleine gewonnen, bekommt er drei Pluspunkte; hat er verloren, bekommt er drei Minuspunkte.

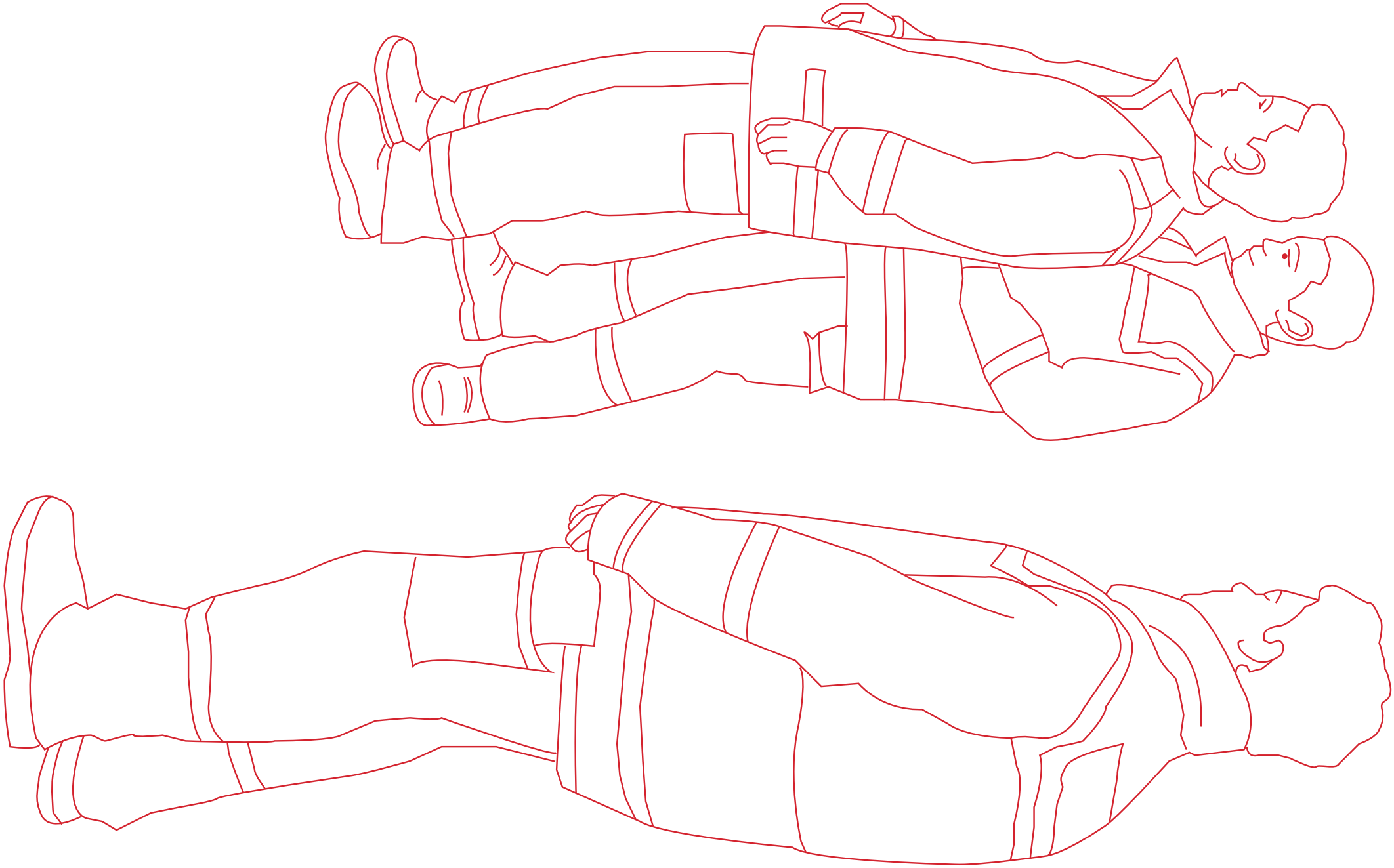


Tabelle 1 Deutsche Kulturstandards[38]

Die zentralen deutschen Kulturstandards	
Sachorientierung	Sachverhalten und Fakten stehen vor Emotionen, Beziehungen und persönlichen Bedürfnissen
Struktur- und Regelorientierung	Regeln und feste Strukturen werden als positiv bewertet und gewünscht. Ihre Einhaltung wird von allen gleichsam erwartet
Interpersonale Distanzdifferenzierung	Das ungefragte Einmischen in Angelegenheiten anderer Personen wird vermieden und negativ bewertet; Hilfe von anderen wird nur bei Bedarf in Anspruch genommen
Internalisierte Kontrolle	Aufgaben werden gewissenhaft und ernst wahrgenommen
Zeitplanung	Die Planung der Zeit wird als wertvoll erachtet. Zeitliche Abläufe werden respektiert und eingehalten.
Direkter Kommunikationsstil	Kommunikation ist direkt, explizit, ehrlich, offen, sachorientiert, und wenig kontextabhänig
Trennung von Beruf und Privatem	Berufliche Aufgaben, Beziehungen etc. werden von den privaten getrennt. Überschneidungen sind an bestimmte Bedingungen gebunden

[38] Vgl. Frank, Hannes, Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiausbildung. Zwischen Theorie und praktischen Möglichkeiten, Frankfurt am Main 2016, S.17.

Tabelle 2 Arabisch/islamische Kulturstandards[39]

Die zentralen arabisch/islamischen Kulturstandards	
Personen und Beziehungsorientierung	Die Beziehungsebene und die persönliche Verbindung zueinander stehen vor der Fakten und der eigentlichen Sachebene
Autoritätsorientierung	Klares Hierarchieverständnis überwiegend patriarchalisch geprägt starke Familienprägung, z.T. Skepsis gegenüber staatlichen Autoritäten (z.B. Militär, Feuerwehr)
Schamkultur	Klare Trennung von Mann und Frau Starkes Ehrgefühl individuell, aber auch für die Familie, Angst vor Gesichtsverlust
Improvisation und Pragmatismus	auf Präzision und Perfektion wird weniger Wert gelegt
Zeitplanung	Polychrones/Paralleles Zeitverständnis bedeutet, dass Zeit nicht verloren geht, sondern immer wieder kommt, Zeit hat keinen Anfang und kein Endpunkt daher Pünktlichkeit und Termineinhaltung eher nachrangig Sprichwort: „Die deutschen haben die Uhr und die Araber die Zeit
Indirekter Kommunikationsstil	Kommunikation ist eher blumig, Kritik wird nicht offen angesprochen, da Angst vor Gesichtsverlust oder Provokation von Gesichtsverlust, Beziehung und die Harmoniebedürfnis stehen im Vordergrund keine „Ja/Nein“- Antworten eher vielleicht
Keine Trennung von Privatem und Beruf	Berufliche Aufgaben, Beziehungen etc. werden nicht von den privaten getrennt. Überschneidungen treten häufig auf und sind nicht an bestimmte Bedingungen gebunden
Kollektivismus	Die Familie, der „Clan“, die Gemeinschaft stehen im Vordergrund das gemeinschaftliche Interesse steht über dem individualistischen Interesse

39 Gemeinsam erarbeitet im Modul II.

Tabelle 3 Chancen und Herausforderungen der Interkulturellen Öffnung[40]

Chancen IKÖ	Herausforderungen IKÖ
Kulturen können sich begegnen und voneinander lernen	Kritiker überzeugen, um somit eine mehrheitsfähige Zustimmung in der eigenen Wehr zu bekommen, Vorurteile und Vorbehalte
Vorurteile und Stereotype können beidseitig abgebaut werden	„Spagat zwischen Tradition und Innovation“
Chance auf Personalgewinn und Erhalt der vorhandenen Strukturen	Sprachbarriere: Im Einsatzgeschehen muss alles reibungslos funktionieren, damit das Leben der KameradInnen nicht gefährdet wird, deshalb muss ein hohes Sprachniveau Voraussetzung sein
Chance auf Integration, durch Teilhabe am sozialen Miteinander, Teil eines sozialen Gebildes	Gesetzliche Schwierigkeiten und rechtliche Unkenntnis, gelten für alle die gleichen Bestimmungen
Vorbildwirkung für Andere – „Tue Gutes und rede darüber“ ◻ Nachahmeffekt	Tolerantes Verhalten und die Fähigkeit Widersprüchlichkeiten auszuhalten, muss bei allen gelebt werden
andere Sichtweisen bedeuten die Möglichkeit von anderen Lösungswegen	Verfügbare Kräfte und Mittel: es bedarf Ressourcen, z.B. einen Mentor, der sich gesondert um die neuen KameradInnen kümmert
„Kulturdolmetscher“: durch IKÖ kann der gesellschaftliche Zusammenhalt ausgebaut und gestärkt werden	
gut für das Image und die Außenwirkung der eigenen Wehr, wenn man sich den gesellschaftlichen Veränderungen anpasst	
Personen können in interkulturellen Einsätzen helfen und eventuell als Sprachmittler fungieren, dadurch könnte das Stresspotential im Einsatz geringer sein	

40 Gemeinsam erarbeitet im Modul IV.

Tabelle 4 Gegenüberstellung von individualistischen und kollektivistischen Orientierungen 1/2

Kollektivistisch	Individualistisch
Wir- Identität: Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe und die soziale Rolle innerhalb einer Gruppe sind für die Identitätsentwicklung maßgeblich. Kinder lernen in „Wir-Begriffen“ zu denken und zu handeln. Das Wort „ich“ wird möglichst vermieden, eigene Interessen hinter Gruppeninteressen zurückgestellt.	Ich-Identität: Selbstbewusstheit ist für die eigene Identitätsentwicklung maßgeblich. Kinder lernen ihre eigenen Interessen wahrzunehmen und auszudrücken. Es gilt als angemessen „Ich-Botschaften“ zu senden. Die eigenen Interessen haben vor Gruppeninteressen Vorrang.
Loyalität: Den Gruppen, den man sich zugehörig fühlt, ist man gegenüber loyal. Das gilt auch gegenüber Arbeitgebern. Einen Arbeitgeber zu wechseln ist nur aufgrund von Not (Betriebsschließung) oder eines ernsthaften Konfliktes üblich und ansonsten negativ besetzt. Vom Arbeitgeber wird Loyalität erwartet (z.B. Lehrstelle für die Kinder von langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern). Finanzielle Versorgungspflichten erstrecken sich auf die gesamte Familie, auch wenn sie nicht in Deutschland lebt.	Unabhängigkeit: Die eigene Lebens- und Karriereplanung bestimmt wechselnde Gruppenbeziehungen, die auf Zeit angelegt sind. Ein Wechsel des Arbeitgebers aufgrund besserer Verdienst- oder Aufstiegsmöglichkeiten wird positiv als Berufserfahrung bewertet. Vom Arbeitgeber wird erwartet, dass Arbeitsverträge eingehalten werden. Finanzielle Verpflichtungen sind auf die Kernfamilie beschränkt. Kinder sollen möglichst schnell selbstständig und finanziell von den Eltern unabhängig werden.
Konfliktvermeidung: Konflikte werden möglichst vermieden und eher indirekt angesprochen. Ziel ist eine möglichst loyale und harmonische Gruppenbeziehung.	Konfliktbearbeitung: Konflikte werden angesprochen und sollen möglichst gelöst werden mit Hilfe von Verfahren (Teamsupervision), Zuständigkeiten (Mobbingbeauftragte) oder Regelungen (Arbeitsrecht). Ziel ist ein „offenes“ und korrektes Arbeitsverhältnis.
Loyalitätsbeziehung zum Arbeitgeber: Anerkennung von Teamleistungen haben einen hohen Stellenwert. Entsprechende Ansprachen (z. B. zum Jahresbeginn) werden erwartet. Der Arbeitgeber wird im persönlichen Umfeld positiv dargestellt, Produkte der eigenen Firma „beworben“.	Geschäftsbeziehung zum Arbeitgeber: Anerkennung persönlicher Leistung durch Zuschläge oder die Auszahlung eines Bonus wird erwartet. Der Arbeitgeber kann im persönlichen Umfeld kritisch dargestellt werden; ob Produkte der eigenen Firma „beworben“ werden, hängt von der eigenen Bewertung (Preis, Qualität) ab.

Tabelle 4 Gegenüberstellung von individualistischen und kollektivistischen Orientierungen 2/2

Kollektivistisch	Individualistisch
Arbeitsbeziehungen: Die Beziehung steht über der Aufgabe. Die Grenze zwischen privater und beruflicher Beziehung ist fließend. Von Kolleginnen und Kollegen wird erwartet, dass sie auch an privaten Situationen Anteil nehmen (Krankenbesuch, Interesse an der Familie, Zeit für persönliche Gespräche). Erholung geschieht durch Zusammensein. Lautstärke und Eindrücke vermitteln das Gefühl, dass „etwas los“ ist und man sich gemeinsam entspannt.	Arbeitsaufgaben: Die Aufgabe steht über der Beziehung. Das Recht auf Privatsphäre gilt als selbstverständlich. Persönliche Angelegenheiten bleiben im beruflichen Kontext in der Regel ausgespart und sind von persönlichen Sympathien zu einzelnen Personen abhängig. Erholung heißt, seine Ruhe zu haben und ungestört zu sein und geht mit einer Reduzierung von Lautstärke und Eindrücken einher.
Problemlösung: Wer? Bei Konflikten oder Problemen spielen vor allem akzeptierte Vermittler eine große Rolle. Persönliche Empfehlungen schaffen Zugänge (Jobsuche, Aufstieg, mehr Bezahlung).	Problemlösung: Wie? Bei Konflikten und Problemen gibt es offizielle Wege und Zuständigkeiten, die bei der Lösung eingehalten werden (Bewerbung, Arbeitszeugnisse, Antrag auf höhere Eingruppierung).

Die Übersicht „Kulturelle Orientierungen und Arbeitswelt“ bildet für den Arbeitszusammenhang in Deutschland relevante kulturelle Orientierungen ab. Sie dient im Seminar als Diskussionsgrundlage für den Umgang mit möglichen Unterschieden in den Erwartungshaltungen zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft.

Gegenüberstellung von individualistischen und kollektivistischen Orientierungen

Arbeitsblatt
TN

Kollektivistisch	Individualistisch
Wir- Identität	Ich-Identität
Loyalität	Unabhängigkeit
Konfliktvermeidung	Konfliktbearbeitung
Loyalitätsbeziehung zum Arbeitgeber	Geschäftsbeziehung zum Arbeitgeber
Arbeitsbeziehungen	Arbeitsaufgaben
Praktische Orientierung Problemlösung: Wer?	Theoretische Orientierung Problemlösung: Wie?
High – context	Low - context

– Folienvorlage

Tabelle 5 Hofstede: Kulturdimensionen Deutschland[40]

Machtdistanz – 35 Punkte

Deutschland ist stark dezentralisiert und wird von einer starken Mittelschicht unterstützt. Daher ist es nicht überraschend, dass Deutschland zu den Ländern mit geringerer Machtdistanz gehört. Die Mitbestimmungsrechte sind vergleichsweise umfangreich und müssen von der Geschäftsführung berücksichtigt werden. Ein direkter und partizipativer Kommunikations- und Besprechungsstil ist weit verbreitet, Kontrolle wird abgelehnt und Führung wird aufgefordert, Fachwissen zu beweisen und es am besten zu akzeptieren, wenn es darauf basiert.

Individualismus – 67 Punkte

Die deutsche Gesellschaft ist wirklich individualistisch. Am häufigsten sind kleine Familien, die sich eher auf die Eltern-Kinder-Beziehung als auf Tanten und Onkel konzentrieren. Es gibt einen starken Glauben an das Ideal der Selbstverwirklichung. Loyalität basiert auf persönlichen Vorlieben für Menschen sowie auf Pflichtbewusstsein und Verantwortungsbewusstsein. Dies ergibt sich aus dem Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Kommunikation ist eine der direktesten der Welt, wenn man dem Ideal folgt, „ehrlich zu sein, auch wenn es weh tut“ - und damit dem Gegenüber eine faire Chance gibt, aus Fehlern zu lernen.

Maskulinität – 66 Punkte

Deutschland gilt als männliche Gesellschaft. Leistung wird hoch geschätzt und ist frühzeitig erforderlich, da das Schulsystem Kinder im Alter von zehn Jahren in verschiedene Schultypen unterteilt. Die Menschen „leben, um zu arbeiten“ und schöpfen viel Selbstvertrauen aus ihren Aufgaben. Von Managern wird erwartet, dass sie entschlossen und selbstbewusst sind. Der Status wird häufig angezeigt, insbesondere von Autos, Uhren und technischen Geräten.

Unsicherheitsvermeidung – 65 Punkte

Deutschland gehört zu den Unsicherheit vermeidenden Ländern. Die Punktzahl liegt im oberen Bereich, daher gibt es eine leichte Präferenz für die Vermeidung von Unsicherheiten. Entsprechend dem philosophischen Erbe von Kant, Hegel und Fichte werden eher deduktive als induktive Ansätze bevorzugt, sei es beim Denken, Präsentieren oder Planen: Der systematische Überblick muss gegeben sein, um fortfahren zu können. Dies spiegelt sich auch im Rechtssystem wider. Genauso wichtig sind Details, um die Gewissheit zu schaffen, dass ein bestimmtes Thema oder Projekt gut durchdacht ist. In Kombination mit ihrer geringen Kraftentfernung, bei der die Sicherheit für eigene Entscheidungen nicht durch die größere Verantwortung des Chefs abgedeckt wird, ziehen es die Deutschen vor, ihre höhere Unsicherheit durch starkes Vertrauen in Fachwissen auszugleichen.

Langzeitorientierung – 83 Punkte

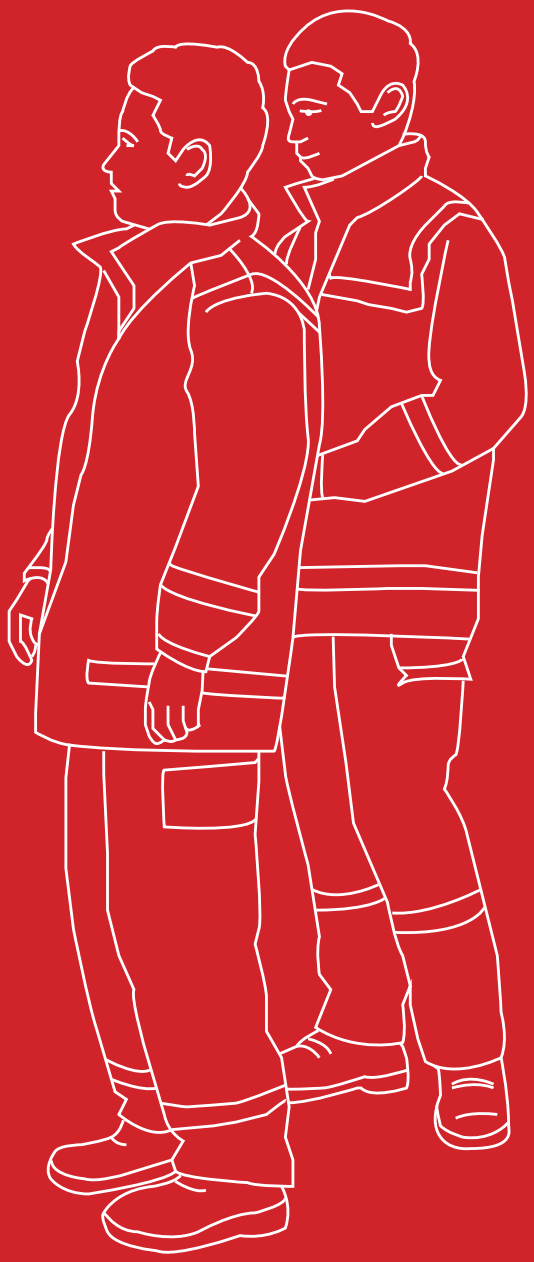
Die hohe Punktzahl in Deutschland zeigt, dass es sich um ein pragmatisches Land handelt. In Gesellschaften mit einer pragmatischen Ausrichtung glauben die Menschen, dass die Wahrheit sehr stark von der Situation, dem Kontext und der Zeit abhängt. Sie zeigen die Fähigkeit, Traditionen leicht an veränderte Bedingungen anzupassen, eine starke Neigung zum Sparen und Investieren, Sparsamkeit und Ausdauer bei der Erzielung von Ergebnissen.

Langzeitorientierung – 83 Punkte

Der niedrige Wert in dieser Dimension weist darauf hin, dass die deutsche Kultur von Natur aus zurückhaltend ist. Gesellschaften mit einer geringen Punktzahl in dieser Dimension neigen zu Zynismus und Pessimismus. Im Gegensatz zu nachsichtigen Gesellschaften legen zurückhaltende Gesellschaften nicht viel Wert auf Freizeit und kontrollieren die Befriedigung ihrer Wünsche.

[41] Quelle: nach http://brand-partner-wuerzburg.blogspot.com/2017/06/hofstede-kulturdimensionen.html

Kulturdimensionen nach Hofstede



Kulturdimensionen nach Hofstede 1/4

Kulturdimension Machtdistanz

Machtdistanz beschreibt das Ausmaß der Machtverhältnisse in einer Kultur und wie sie verteilt sind, sowie die Frage „Wie viel Ungleichheit darf und kann zwischen den Menschen herrschen?“ Anhand von hierarchischen Beziehungen, wie Eltern-Kinder, Lehrende-Lernende, Führungskraft- Mitarbeitende oder formalen Strukturen innerhalb von Organisationen wird die Ausgestaltung der Machtdistanz verdeutlicht. In Kulturen mit hoher Machtdistanz ist es üblich, dass Entscheidungsprozesse von „oben nach unten“ verlaufen und diesen Entscheidungen nicht widersprochen wird. Je geringer die Machtdistanz ist, desto partizipativer sind die Entscheidungsfindungsprozesse.

Merkmale von Kulturen mit niedriger bzw. hoher Machtdistanz:

Niedrige Machtdistanz	Hohe Machtdistanz
Ungleichheit wird minimiert	Ungleichheit wird akzeptiert
Hierarchien bestehen aus Dienlichkeit	Hierarchien bestehen aus Notwendigkeit
Vorgesetzte sind zugänglich	Vorgesetzte sind unzugänglich
Alle haben die gleichen Rechte	Die Mächtigen sind privilegiert
Veränderung kommt durch natürlichen Wandel zustande	Veränderung passiert durch Revolution
Kinder sind gleichwertig	Kinder lernen Gehorsam

Kulturdimension Individualismus/ Kollektivismus

Die zweite Dimension beschreibt das Verhältnis von Individualismus und Kollektivismus in der jeweiligen Kultur. Bezeichnet wird dabei das Ausmaß, inwiefern die Interessen eines Individuums denen der Gruppe untergeordnet sind (Kollektivismus, Wir-Gruppen Identität/ traditionelle Gesellschaften) bzw. die Interessen eines Individuums über denen der Gruppe stehen (Individualismus, Selbstverwirklichung). In kollektivistischen Kulturen sind Gruppen und Familien in der Regel sehr groß und die Gruppenbindungen entsprechend stark ausgeprägt: Gegenseitige Treue wird erwartet und ist erwünscht. In individualistischen Kulturen stehen hingegen die individuelle Selbstverwirklichung und die Kleinfamilie im Vordergrund. Kinder lernen in der Ich-Form zu denken (Kollektivismus in der Wir-Form).
Den Kulturdimensionen Individualismus/Kollektivismus sind weiterhin auch wichtige Kommunikationsstile zugeordnet: In individualistischen Kulturen ist dies low-context Kommunikation und in kollektivistischen Kulturen high-context Kommunikation.

Kulturdimensionen nach Hofstede 2/4

Merkmale von individualistischen bzw. kollektivistischen Kulturen:

Kollektivismus	Individualismus
Der Fokus liegt auf dem „Wir“.	Der Fokus liegt auf dem „Ich“.
Beziehungen sind wichtiger als Aufgaben.	Die persönliche Entscheidung wird hervorgehoben.
Man muss die Pflichten erfüllen, die die Gruppe an einen heranträgt.	Man muss seine eigenen Pflichten erfüllen.
Man will die Harmonie aufrechterhalten und vermeidet direkte Konfrontationen.	Man spricht sich direkt aus.
Kommunikation ist normalerweise mit hohem Kontextbe-	Kommunikation ist normalerweise mit geringem Kontextbezug („Low Context“)

Kulturdimension Maskulinität/ Femininität

Bei der dritten Kulturdimension handelt es sich um eine soziokulturelle Kategorie. Bei dieser Dimension wird u.a. der Frage nachgegangen, wer in einer Kultur für welche Aufgaben zuständig ist (Rollenverteilung). In femininen Kulturen – wie z.B. in den meisten skandinavischen Ländern – ist die Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen eher gleichwertig aufgeteilt. Männer sind genauso für Haushalt und Familie zuständig und Frauen dürfen und sollen Karriere machen. Dagegen gibt es in Kulturen mit einer hohen Maskulinität eine klare Unterscheidung bei der Rollenverteilung zwischen Frauen- und Männerarbeit. Weiterhin orientieren sich die Mitglieder maskuliner Kulturen mehr an materiellen Gewinnen, hoher Leistungserwartung sowie Durchsetzungsvermögen („der Stärkere möge gewinnen“). Feminine Gesellschaften sind dagegen stärker beziehungs- und kooperationsorientiert.
In Europa sind Deutschland und Großbritannien stärker maskulin als beispielsweise Schweden, Dänemark (beide sehr gering).

Merkmale von femininen vs. maskulinen Kulturen:

Feminin	Maskulin
Man legt Wert auf Lebensqualität.	Man legt Wert auf Ehrgeiz.
Man arbeitet um zu leben.	Man lebt um zu arbeiten.
Kleine und langsame Dinge sind schön.	Große und schnelle Sachen sind schön.
Mitgefühl für Benachteiligte.	Bewunderung für Erfolgreiche.
Konflikte werden durch Kompromisse gelöst.	Konflikte werden dadurch gelöst, dass man den Stärkeren gewinnen lässt.

Kulturdimensionen nach Hofstede 3/4

Kulturdimension Unsicherheitsvermeidung

Bei dieser Dimension geht es vor allem darum, wie mit unbekannten Situationen umgegangen wird. Mitglieder von Gesellschaften mit hoher Unsicherheitsvermeidung (z.B. Deutschland, Russland, Mexico) versuchen mithilfe von Analysen und Plänen Unbekanntes / Unsicheres vorhersehbar und kontrollierbar zu machen. Ordnung und Recht stehen im Vordergrund, ebenso existiert eine hohe Regelorientierung sowie größere Sorgen um Gesundheit und Geld. Ein wichtiges Kriterium für den beruflichen Kontext besteht in einer deutlich geringeren bzw. kaum vorhandenen Fehlerkultur sowie diversen Strategien, keine Fehler zu begehen. Unbekannte (ungeregelte) Situationen erzeugen Unbehagen bis hin zu Angst. Dahingegen wird Unsicherheit in Kulturen mit niedriger Unsicherheitsvermeidung meist eher hingenommen, es sollte weiterhin so wenig Regeln wie möglich geben und Sorgen um Gesundheit und Geld sind deutlich geringer ausgeprägt.

Merkmale von Kulturen mit einer niedrigen bzw. einer hohen Unsicherheitsvermeidung (UAI):

Niedrige Unsicherheitsvermeidung	Hohe Unsicherheitsvermeidung
Wenig Stress bei Ungewissheit.	Viel Stress bei Ungewissheit.
Ungewissheit gehört zum Alltag. Man nimmt die Dinge so, wie sie kommen.	Ungewissheit wird als kontinuierliche Bedrohung betrachtet, die bekämpft werden muss.
Meinungsverschiedenheiten werden akzeptiert.	Es besteht ein Bedürfnis nach Konsens.
Es ist in Ordnung Risiken einzugehen.	Es gibt das Bedürfnis Misserfolge zu vermeiden.
Das Bedürfnis nach Regeln und Gesetzen ist gering.	Das Bedürfnis nach Regeln und Gesetzen ist groß.

Kulturdimension Langzeitorientierung/ Kurzzeitorientierung

Diese Dimension bezieht sich darauf, inwiefern Gesellschaften darauf ausgerichtet sind, eher auf kurzfristigen Erfolg oder auf langanhaltende Lösungen zu setzen. In langzeitorientierten Kulturen wie z.B. China liegt der Fokus auf dem Aufbau von persönlichen Beziehungen bzw. Beziehungsnetzwerken, die langfristig angelegt sind. Weiterhin wird hoher Respekt gegenüber höher gestellten Personen und älteren Menschen sowie auch gegenüber Traditionen gezeigt. In kurzzeitorientierten Kulturen legt man Wert auf Gewinn in kürzerer Zeit (1 Jahr und kürzer) und es gibt mehr gültige Richtlinien über das, was gut und böse ist.

Merkmale von kurzfristig vs. langfristig ausgerichteten Gesellschaften:

Langfristige Ausrichtung	Kurzfristige Ausrichtung
Ausdauer und Bemühungen führen langsam zu Ergebnissen.	Bemühungen sollten sofortige Ergebnisse hervorbringen.
Es ist wichtig zu sparen und vorsichtig mit Ressourcen umzugehen.	Es gibt einen sozialen Druck mehr Geld auszugeben.
Bereitschaft seine eigenen Wünsche im Namen einer	Sofortige Erträge sind oftmals wichtiger als Beziehungen.

Kulturdimensionen nach Hofstede 4/4

Neue Kulturdimension (2010): Genuss/ Zurückhaltung

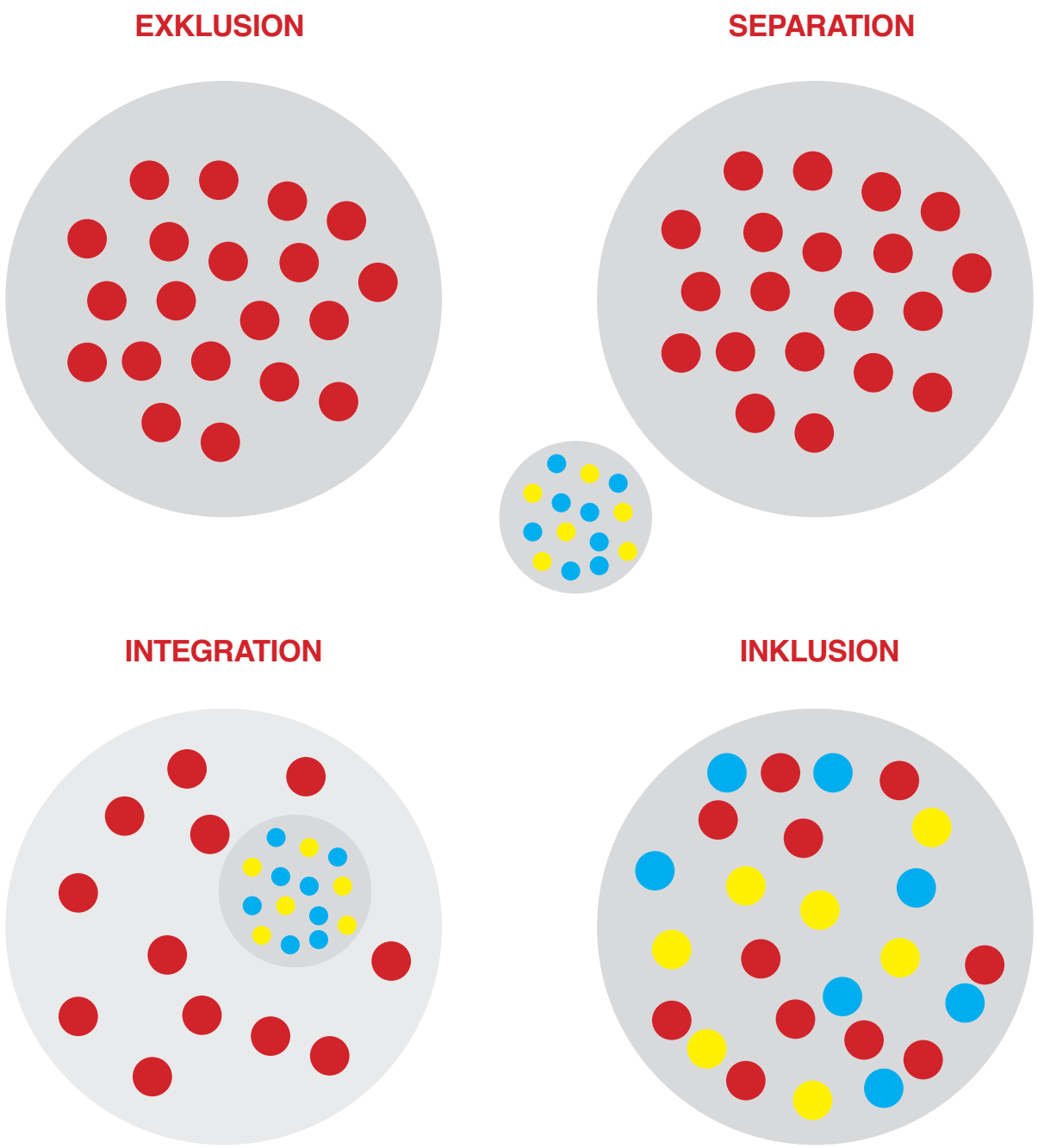
Die sechste Kulturdimension ist noch recht neu und beschreibt, wie innerhalb einer Gesellschaft mit der freien Auslebung der eigenen Bedürfnisse umgegangen wird. Dazu zählen u.a. die Fragen, wie genussorientiert die Freizeitgestaltung ist, wie offen Sexualität ausgelebt wird, ob buntere bzw. weniger bunte Kleidung getragen wird und ob eher ein optimistischerer bzw. pessimistischerer Blick auf die Zukunft besteht. In Kulturen mit stärkerer Beschränkung empfinden die Mitglieder eine stärkere Kontrolle über das eigene Leben: die Erhaltung von Recht und Ordnung hat eine hohe Priorität.

Merkmale von Genuss- vs. Zurückhaltungskulturen:

Genuss	Zurückhaltung
Befreites Verhalten.	Unterdrückte und regulierte Verhaltensweisen.
Materielle Belohnungen sind nicht so wichtig.	Materielle Belohnung wird für gute Arbeit erwartet
Man lebt im „hier und jetzt“.	Man fühlt sich schnell ungerecht behandelt.
Materielle Objekte werden primär wegen ihrer Funktion und nicht ihres Status genutzt.	Materielle Objekte sind für den Status wichtig (Autos, Haus, Unternehmen)
Menschen sind positiver und optimistischer.	Menschen sind pessimistischer und zynischer.
Extrovertierter und aufgeschlossene.	Eher zurückhaltend.
Wertschätzung von Freizeit und Freunden.	Freizeit und Freunde sind weniger wichtig.

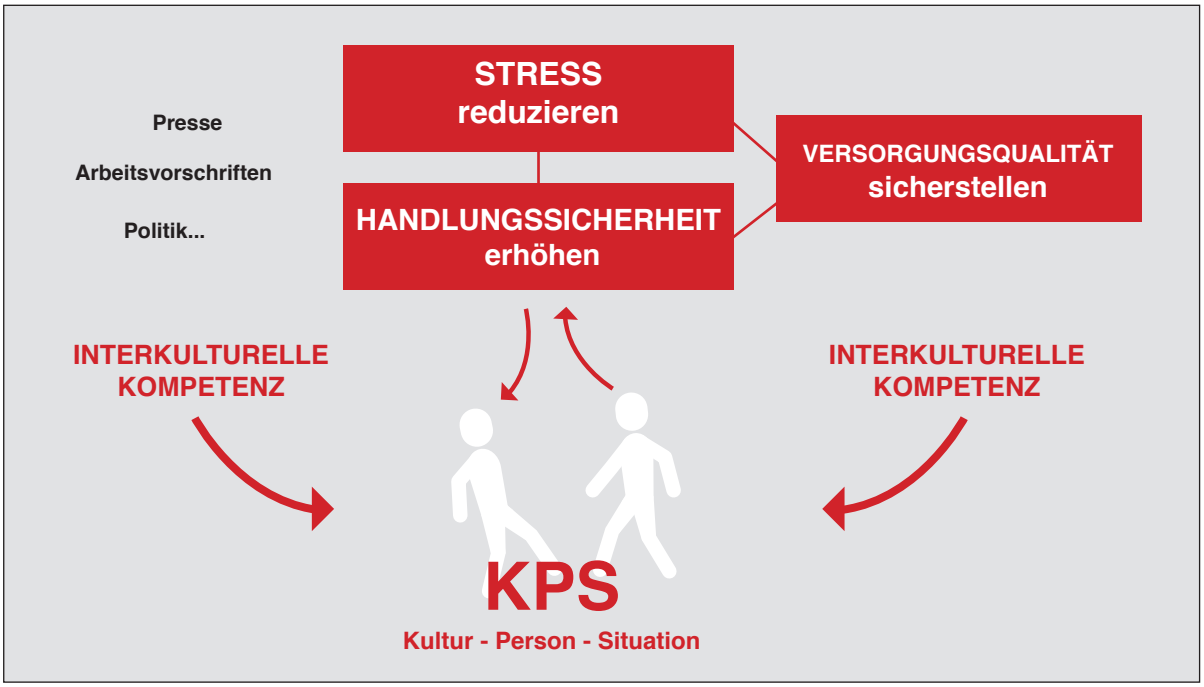
Diversity und Inklusion

- ☑ Seit den 1990er Jahren ist Diversity im deutschsprachigen Raum bekannt.
- ☑ Der Begriff „Inklusion“ als neuer bzw. geschärfter Fokus wendet sich der Heterogenität positiv zu und umfasst alle Dimensionen von Heterogenität.
- ☑ Ziele sind Teilhabe und Chancengleichheit von Personen in der Gesellschaft.
- ☑ Umsetzung von inklusiven Werten:
  Gleichheit, Rechte, Gerechtigkeit, Partizipation, Lernen, Gemeinschaft, Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt, Vertrauen und Nachhaltigkeit



Handreichung für den Einsatz

Strategien für eine professionelle Interaktion mit Patienten und deren Angehörigen
Vertrauen zum Patienten und den Angehörigen aufbauen
Begrüßung und persönliche Vorstellung (--- Respekt und Wertschätzung entgegenbringen) Auf Sorgen und Ängste eingehen, Situation ernst nehmen Offene Fragen stellen Keine Verharmlosung; Angehörige beruhigen; Versprechen einhalten Fragen, ob Handeln in Ordnung ist
Informationen geben und Aufklären
Weiteren Ablauf / Untersuchungsmethode und Verdachtsdiagnose erklären Handeln und bestimmte Aktionen ausführen, um Angehörige zu beruhigen (z.B. Blutdruck messen, Monitoring, EKG, Patient ins Krankenhaus einliefern, etc.) Laute und deitliche Ansagen
Gute Arbeitsatmosphäre schaffen (z.B. Raum und Ruhe für Behandlung schaffen)
Höflich versuchen, evtl. vorh. Menschenmenge bereits zu Beginn zu reduzieren; Patient vom Großteil der Familie/ Gruppe räumlich trennen, evtl. Anwesenheit einer Vertrauensperson des Patienten ---- Ruhe ---- Arbeit wird erleichtert Ruhe in die Situation bringen Sich an das Familienoberhaupt bzw. an den Wortführer der Gruppe wenden; Übersetzer suchen; Allianzbildung Rollenaufteilung im Team: Einer kümmert sich um Patient/in, der andere um die Gruppe/ Familie



Deeskalation

Deeskalation ist das Gegenteil von Eskalation (frz. escalier = Treppe) und beschreibt alle Maßnahmen, die dafür Sorge tragen, dass man die „Treppe“ der Eskalation nicht weiter Stufe für Stufe hinaufsteigt.
Grund für eine Eskalation kann immer ein Konflikt oder eine Frustration sein. Ein Konflikt besteht denn, wenn gegensätzliche Interessen, Motive oder Verhaltenstendenzen aufeinandertreffen. Die eingesetzten Methoden im Seminar waren geeignet, um Situationen und Lösungsansätze effektiv erlebbar zu machen.
Liegt eine Meinungsverschiedenheit oder ein Missverständnis vor, so lässt sich bereits eine Anfangsanspannung erkennen, mit der dann auch die erste Stufe der „Deeskalationstreppe“ betreten wird.

1. Stufe: Emotionalisierung („Gefühlssicht“ bekommt die Oberhand, Sachebene wird verlassen, Frustration und Vorurteile)

2. Stufe: Personalisierung („Was erlaubst du dir?“, „Wer bist du überhaupt?“, „Du spinnst wohl!“, verbale Beleidigungen, etc.)

3. Stufe: Legitimierung („Jetzt zeig ich es ihm!“, „Der ist selber schuld!“, „Der hat es nicht anders gewollt!“)

4. Stufe: Radikalisierung („Wenn du nicht sofort…, dann...!“, Zuspitzung, weitere Verschärfung, Bedrohungen und Schuldzuweisungen)

5. Stufe: Gewalt (Anfangsanlass fast vergessen, Situation muss jetzt geklärt werden, „Gewinner oder Verlierer – Denken“, „Loose-Loose-Situation“)

Situationen müssen immer wieder neu beurteilt und eingeschätzt werden. Folgende Grundregeln können helfen, dass sich eine Situation nicht weiter verschärft und eine Deeskalation gelingen kann:

1. Nimm achtsam wahr und reagiere so früh wie möglich!

2. Halte Abstand!

3. Die eigene Sicherheit geht vor! Kenne deine Grenzen!

4. Strahle Ruhe und Gelassenheit aus!

5. Angespannte, aggressive Personen brauchen EINEN nicht mehrere Ansprechpartner!

6. Sei wertschätzend und empathisch!

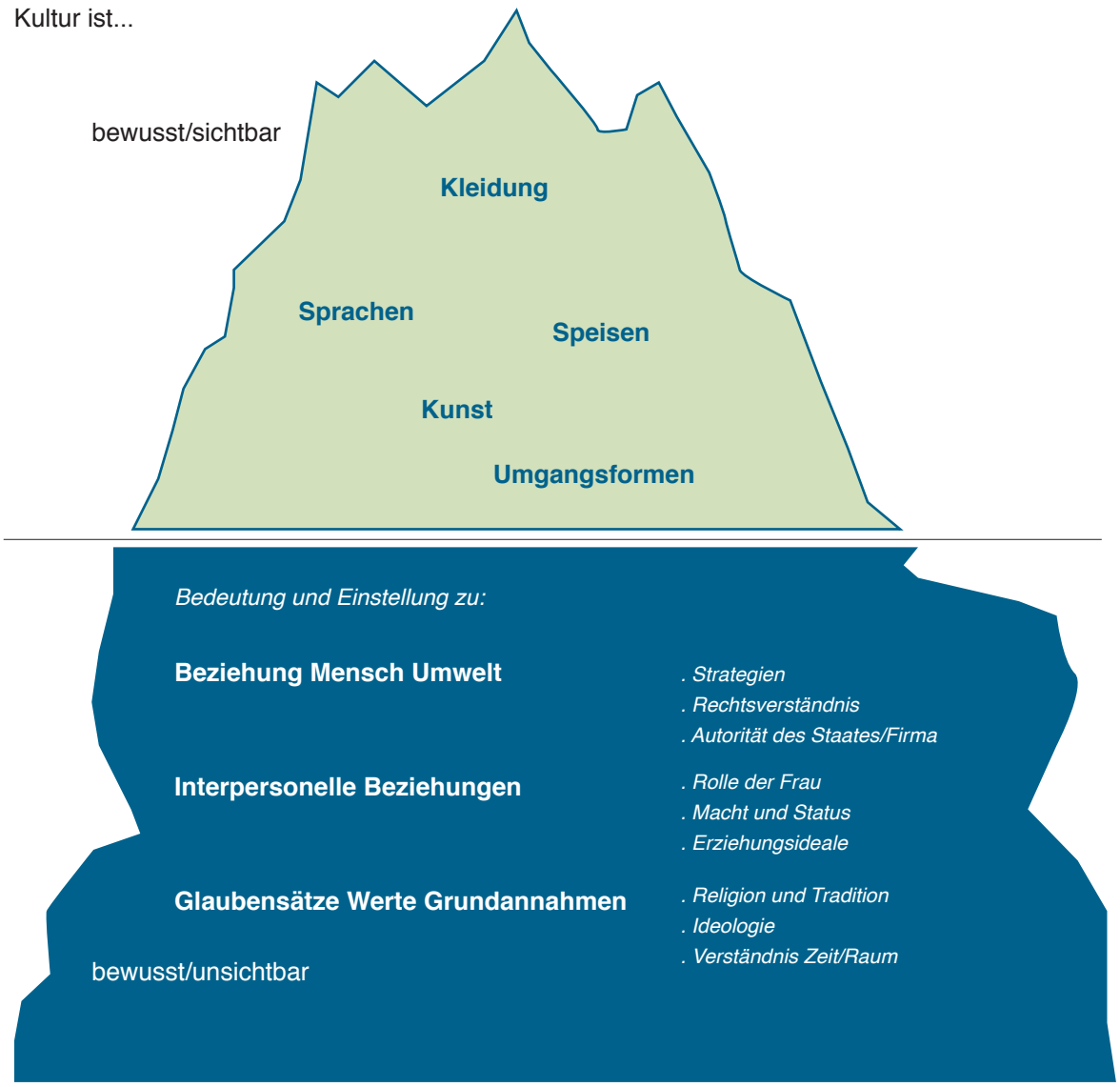
7. Behalte dein Gegenüber im Blick!

8. Achte auf dein Körpersprache, Körperstand, Mimik, Gestik und Stimme!

9. Kontrolliere dich und die Situation – nicht dein Gegenüber!

10. Lass dich nicht provozieren und vermeide Provokationen!

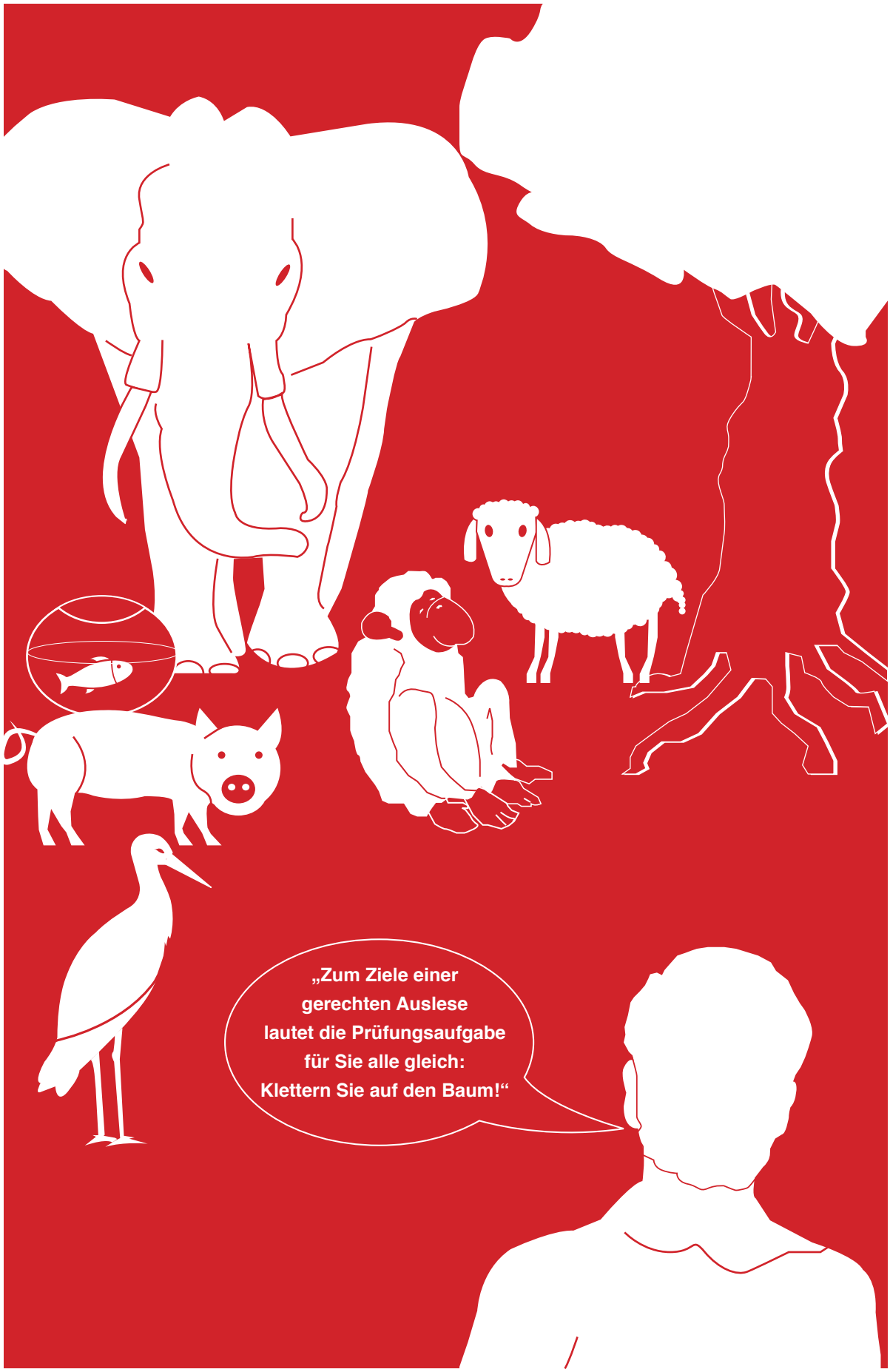
Das Eisbergmodell nach E.H. Schein



Das Eisbergmodell

Kulturelle Unterschiede sind teilweise sichtbar, aber unter der Oberfläche befindet sich ein großer nicht-sofort-erkennbarer Teil der Kultur: Überzeugungen, Verhaltensweisen, Werte und Wahrnehmungsmuster.

Diskriminierung durch Gleichbehandlung

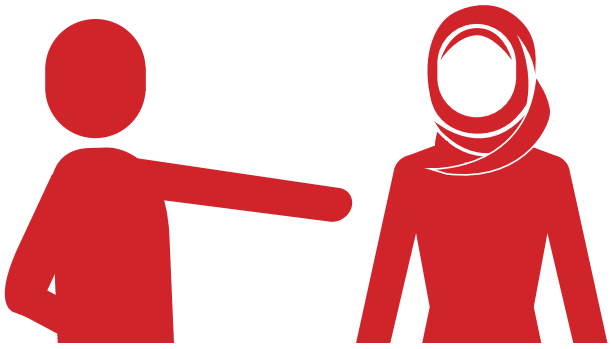


(Inter-) Kulturelle Begegnungen im Einsatz

Viele Personen am Einsatzort

Erhöhte Emotionalität und gesteigertes Leideempfinden

(Muslimische) Frauen im Einsatz berühren?

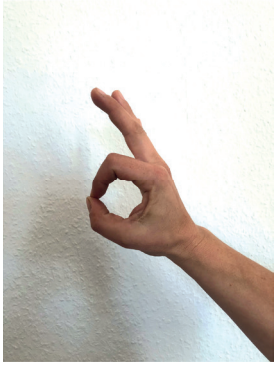


„Schuhe ausziehen“?!

Kulturelle Unterschiede in non-verbaler Kommunikation 1/2

Interkulturell missverständliche Gesten sind Gesten, welche in anderen Kulturen gegenteiliges bedeuten und dadurch leicht zu Missdeutungen führen können.

Handzeichen



- „Okay“, „Alles in Ordnung“ (Nordamerika, Europa)
- Sexuelle Beleidigung (Griechenland, Türkei)
- „Du Null!“; etwas ist bedeutungslos oder wertlos (Belgien, Frankreich, Tunesien)
- Geld (Japan)
- „Wovon sprichst du?“ (Italien)

- „Okay“ (Europa, USA,Lateinamerika)
- Obszöne Geste (in einigen islamischen Ländern)
- Mann; Fünf (Japan)

- „Victory/Sieg“ (ursprünglich Großbritannien, später weltweit)
- Obszöne Geste (Griechenland)

- Hände zum Gebet (weltweit)
- „Danke“; Gruß (Asien)
- „Es tut mir leid“; „Entschuldigung“ (weit verbreitet)

Kulturelle Unterschiede in non-verbaler Kommunikation 2/2

„Ja-Nein“ – Gesten im Kulturvergleich

„Ja“:

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

„Nein“:

- Kopf schütteln: weit verbreitet
- Kopf zurückwerfen: arabische Kulturen, Griechenland, Türkei, Süditalien
- Augenbrauen hochziehen: Griechenland
- mit der Hand abwinken: weit verbreitet
- mit der Hand fächeln: Japan
- Hände überkreuzen: weit verbreitet
- Hand am Kinn hoch schnippen: Süditalien, Sardinien
- mit dem Zeigefinger abwinken: weit verbreitet

Weitere Beispiele aus unterschiedlichen Kulturkreisen:

- Der Einsatz der linken Hand gilt in Südostasien als obszöne sexuelle Geste.
- Inder*innen zeigen ihre Zustimmung, indem sie ihren Kopf schütteln, so wie es Mitteleuropäer*innen tun, um zu verneinen.
- Jemanden mit der Hand heranwinken (Handflächen zeigen zum Körper und der Zeigefinger wird ausgestreckt) hat in arabischen Kulturen etwas Abwertendes an sich.
- Mit dem Zeigefinger zeigen gilt in ganz Süd- und Ostasien als unhöflich.
- Das Berühren des*der Gesprächspartner*in ist in vielen asiatischen Kulturen unangebracht.
- In anderen Kulturen (z.B. in Italien) wird, besonders zur Begrüßung, häufig Körperkontakt, in Form von Umarmungen und Küssen eingesetzt.
- Die Schuhsohlen zeigen (z.B. beim Sitzen) ist in arabischen Kulturen unhöflich bzw. gilt als Zeichen der Unreinheit.
- Die Zunge herausstrecken gilt in Nordeuropa als Zeichen des Abscheus und als Beleidigung einer anderen Person gegenüber. In Tibet dagegen ist es Ausdruck von Hochachtung und Respekt.
- Gesten beim Reden: Was manche Asiat*innen als unerträgliches Gefuchtel empfinden, schätzen LateinamerikanerInnen als Ausdruck eines eifrigen Redners.
- Die aufrecht gehaltene und geballte Faust bei gleichzeitigem Klopfen auf den Oberarm mit der flachen Hand des anderen Armes ist in Deutschland eine Demonstration von Kraft, in Spanien hingegen eine Geste der Missachtung/Beleidigung.
- Augenkontakt zu vermeiden oder auf den Boden zu starren, während man mit seinen Eltern oder einer höhergestellten Person spricht, ist in afrikanischen und arabischen Kulturen ein Zeichen von Respekt. Im Gegensatz dazu gilt dieselbe Handlung in Nordamerika und dem größten Teil Europas als Signal von unangemessener Scheu oder Unehrlichkeit.
- Mit dem Zeigefinger an die Stirn tippen wird bei uns als „du bist verrückt“ gedeutet, in Nordamerika bedeutet die gleiche Geste so viel wie „du bist intelligent“.
- Einem buddhistischen Kind soll man nicht über den Kopf streichen, da man in diesem Kulturkreis die Auffassung vertritt, dass dies die Seele beschädigen könne. Für unseren Kulturkreis ist es eine liebevolle Geste.

Die 5 Axiome der Kommunikation[42] 1/2

Ein Axiom bezeichnet einen Grundsatz, der keines Beweises bedarf.

Paul Watzlawick stellte 5 Grundregeln (pragmatische Axiome) auf, die die menschliche Kommunikation erklären und ihre Paradoxie zeigen:

1. Man kann nicht nicht kommunizieren

Man kann nicht nicht kommunizieren, denn jede Kommunikation (nicht nur mit Worten) ist Verhalten und genauso wie man sich nicht nicht verhalten kann, kann man nicht nicht kommunizieren."
Ein Beispiel wäre eine Frau im Wartezimmer eines Arztes, die die ganze Zeit nur auf den Boden starrt. Zunächst könnte man annehmen, sie würde nicht kommunizieren. Dennoch tut sie es, indem sie den anderen Wartenden nonverbal mitteilt, dass sie keinerlei Kontakt möchte.

2. Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt

Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, wobei letzterer den ersten bestimmt.
Der Inhaltsaspekt erhält die Aufgabe Informationen zu vermitteln. Der Beziehungsaspekt gibt Aufschluss darüber, wie die Beziehung vom Empfänger aufgefasst wird. Bezüglich der Übertragung auf die Kommunikationssituation lässt sich sagen, dass es keine rein informative Kommunikation gibt. Jede Äußerung enthält eine Beziehungsaussage. Durch Gestik, Mimik und Tonfall des Sprechers, werden im Angesprochenen verschiedene Reaktionen ausgelöst.

- Bestätigung (die Aussage wird als Kompliment verstanden)
- Verwerfung (die Aussage wird fallengelassen, da sie als negativ empfunden wurde)
- Entwertung (der Sprecher und seine Aussage werden entwertet)

3. Kommunikation ist immer Ursache und Wirkung

Die Natur einer Beziehung ist durch die Interpunktion der Kommunikationsabläufe seitens der Partner bedingt."

Auch hier lassen sich Regeln festhalten:

- Jeder TN einer Interaktion gibt der Beziehung eine Struktur
- Auf jeden Reiz folgt eine Reaktion (Verhaltenskette)
- Jeder Reiz ist zugleich auch Kommunikation, da eine Kommunikation kreisförmig verläuft. Es gibt keinen Anfangspunkt.

4. Menschliche Kommunikation bedient sich analoger und digitaler Modalitäten

In der Kommunikation gibt es zwei Möglichkeiten Objekte darzustellen. Zum einen kann man sie durch die Analogie (z.B. eine Zeichnung) ausdrücken oder dem Objekt einen Namen geben. Nicht nur das gesprochene Wort (in der Regel digitale Kommunikation), sondern auch die nonverbalen Äußerungen (z. B. Lächeln, Wegblicken,...) teilen etwas mit.

- Digital: Inhaltsaspekt einer Nachricht, es wird komplexes Wissen übermittelt. Logische Verknüpfungen und Negationen lassen sich ausdrücken
- Analog: Beziehungsaspekt einer Nachricht, wesentlich älter.

[42] Nach: https://www.paulwatzlawick.de/axiome.html

Die 5 Axiome der Kommunikation[42] 2/2

5. Kommunikation ist symmetrisch oder komplementär

Zwischenmenschliche Kommunikationsabläufe sind entweder symmetrisch oder komplementär, je nachdem ob die Beziehung zwischen den Partnern auf Gleichgewicht oder Unterschiedlichkeit beruht.

- Sind die Kommunikationsabläufe symmetrisch, so handelt es sich um 2 gleichstarke Partner, die nach Gleichheit und Verminderung von Unterschieden streben.
  Man könnte es auch ein „spiegelhaftes Verhalten“ der Partner nennen.
- Sind die Abläufe komplementär gibt es immer einen „superioren“ und einen „inferioren“ Partner. Die Partner ergänzen sich in ihrem Verhalten.
  Paradoxe Situationen entstehen dann, wenn zu viele Probleme da sind, diese nicht gelöst werden können oder die Lösung das Problem selbst ist.
- Verleugnen bedeutet, dass das Bestehen von Problemen verleugnet wird, diejenigen, die auf das Problem hinweisen, werden entwertet.
- Werden unmögliche Lösungen für möglich gehalten, handelt es sich um das Utopiesyndrom. Der Betreffende schiebt alles auf die eigene Unzulänglichkeit, nicht aber auf die Unerreichbarkeit des Ziels. Dabei werden bewährte Lösungen nicht aufgegriffen und es kommt zu Pseudoproblemen.

Watzlawick formulierte 4 Schritte zur Problemlösung:

1. Zunächst muss das Problem definiert werden. Hierbei muss zwischen echten und Pseudoproblemen natürlich unterschieden werden.

2. Der zweite Schritt ist, die bisherigen Lösungsversuche zu untersuchen und zu sehen, ob die Probleme nicht durch Fehllösung entstanden sind.

3. Darauf folgt die Formulierung von Zielen bzw. Lösungen. In diesem Schritt sollte man Utopien und vage Lösungen natürlich nicht berücksichtigen.

4. Zu guter Letzt werden die Planungen durchgeführt.

Kommunikationsquadrat von Friedemann Schulz von Thun[43] 1/2

Der Kommunikationspsychologe Friedemann Schulz von Thun hat in seinem Kommunikationsquadrat – auch vier Seiten einer Nachricht - analysiert, welche Botschaften in einer Nachricht übermittelt werden. Diese sogenannten 4 Seiten einer Nachricht sind:

1. Sachinhalt (worüber ich informiere, Zahlen, Daten, Fakten, reine Informationsvermittlung)

2. Appell (neben der reinen Information wird bewusst oder unbewusst, offen oder verdeckt, ein Apell gesendet – „ich möchte dich zu etwas veranlassen / ich möchte, dass du dies oder jenes tust“)

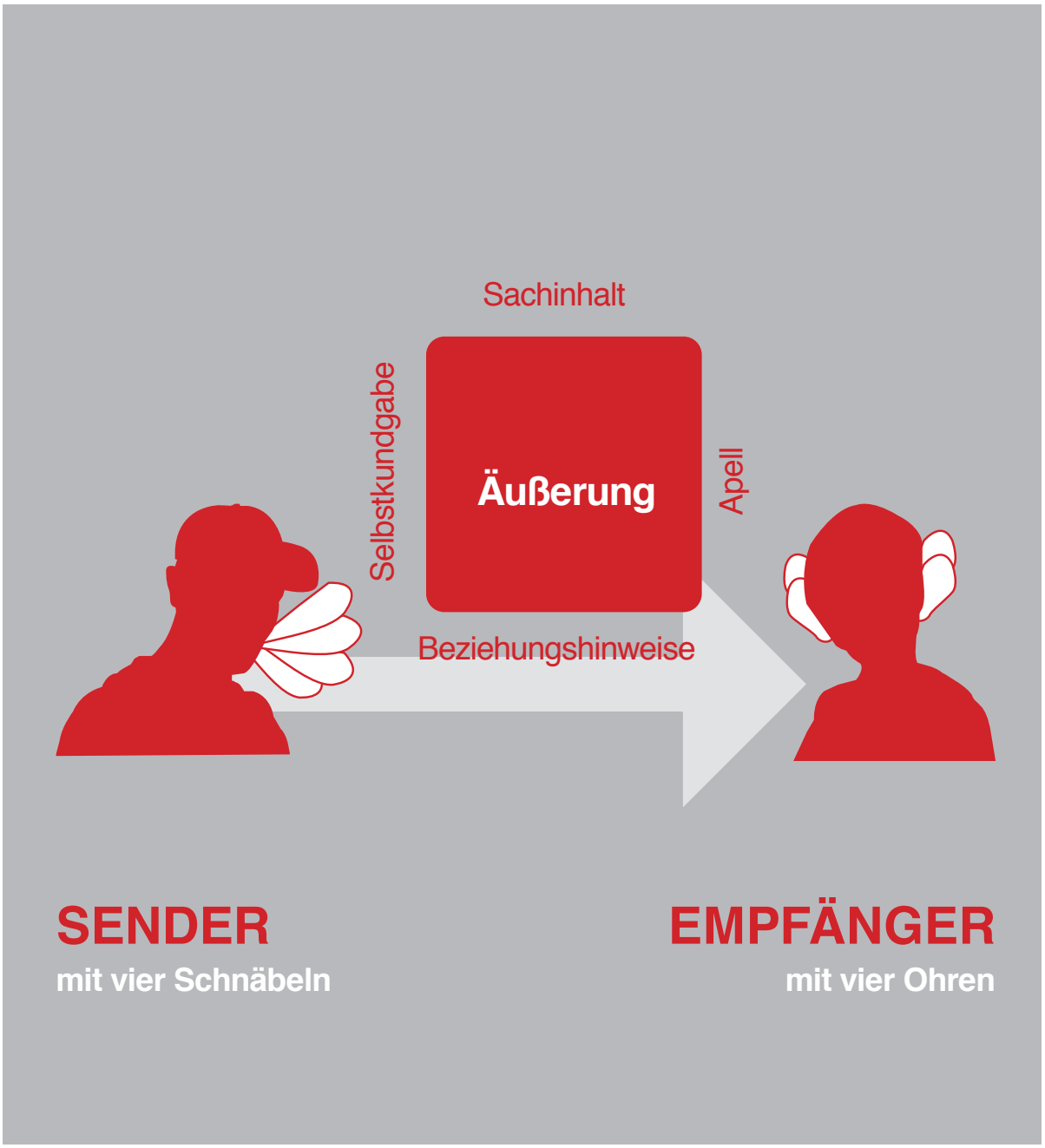
3. Beziehung (drückt aus wie die Kommunikationspartner*innen zueinander stehen, was sie voneinander halten, welches Bild sie gegenseitig haben, immer stark abhängig von Vorerfahrungen, Einstellungen und Erwartungen)

4. Selbstoffenbarung (was ich von mir persönlich zu erkennen gebe, kann offen oder verdeckt, bewusst oder unbewusst, gewollt oder ungewollt passieren)
Das Modell verdeutlicht, dass die Vermittlung einer Nachricht weit über den reinen Sachinhalt hinausgeht. Es ist nicht immer wichtig was wir sagen, sondern wie wir es sagen, gerade in unübersichtlichen, hektischen und zeitkritischen Einsatzsituationen ist eine gelingende Kommunikation entscheidend für die souveräne Umsetzung des Einsatzauftrages. Daher gilt folgendes zu beachten:

- Der Sender einer Nachricht muss den Sachinhalt klar formulieren
- Formulierungen die Missverständnisse auslösen könnten, sollten nicht verwendet werden
- Wer nicht missverstanden werden will, muss darauf achten, dass die verschiedenen Botschaften einander nicht widersprechen (z.B. Sachinhalt und Apell in Übereinstimmung bringen)
- Der Empfänger einer Nachricht muss darauf bedacht sein, Fehler bei der Aufnahme zu vermeiden
- Er sollte möglichst mit allen „4 Ohren“ empfangen[44]

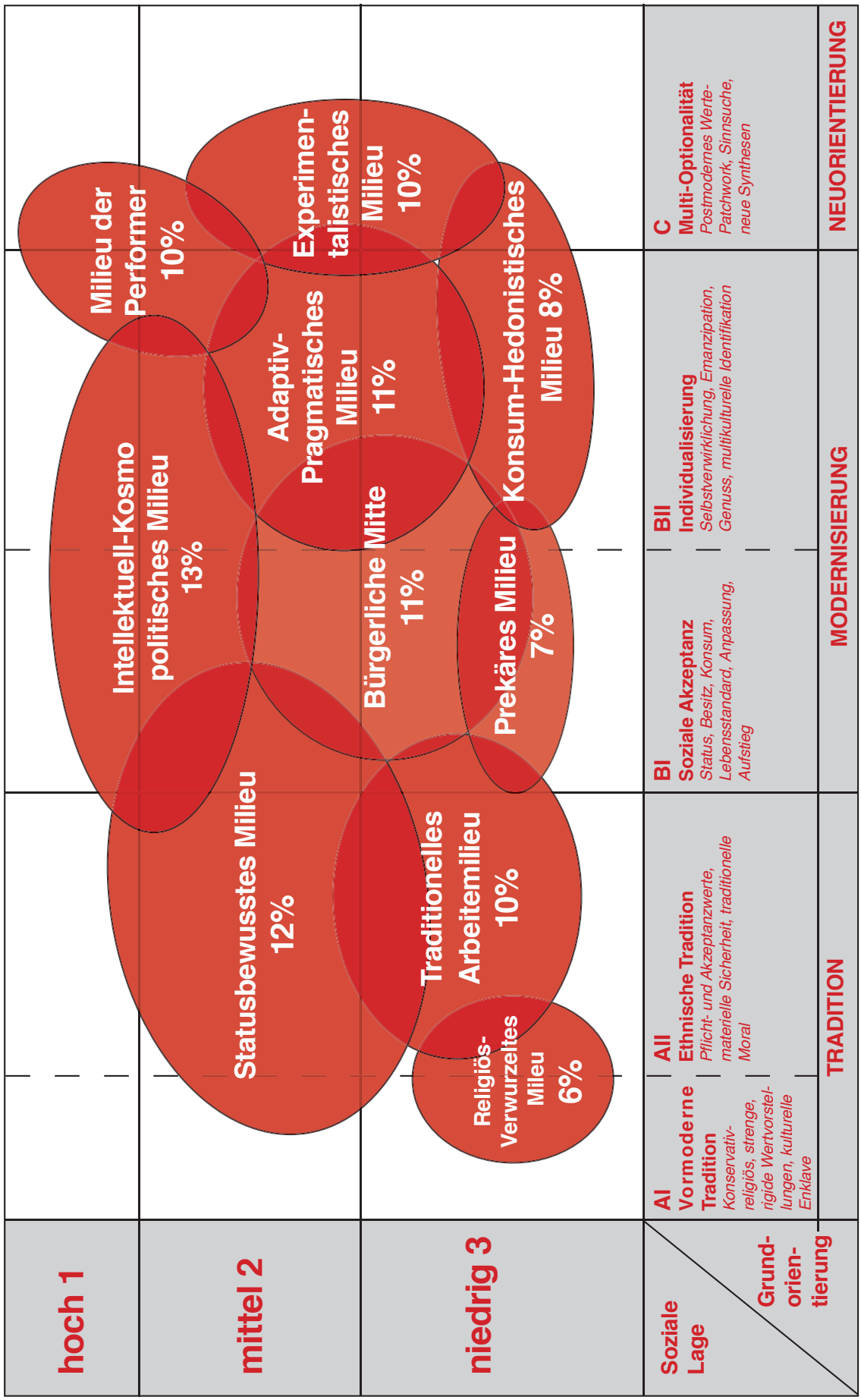
[43] Vgl. https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-kommunikationsquadrat.
[44] Vgl. Jochmann, Ulrich /Zitzmann, Jörg, Sachkundeprüfung im Bewachungsgewerbe, Stuttgart 2017, S.111.

Kommunikationsquadrat von Friedemann Schulz von Thun[43] 2/2



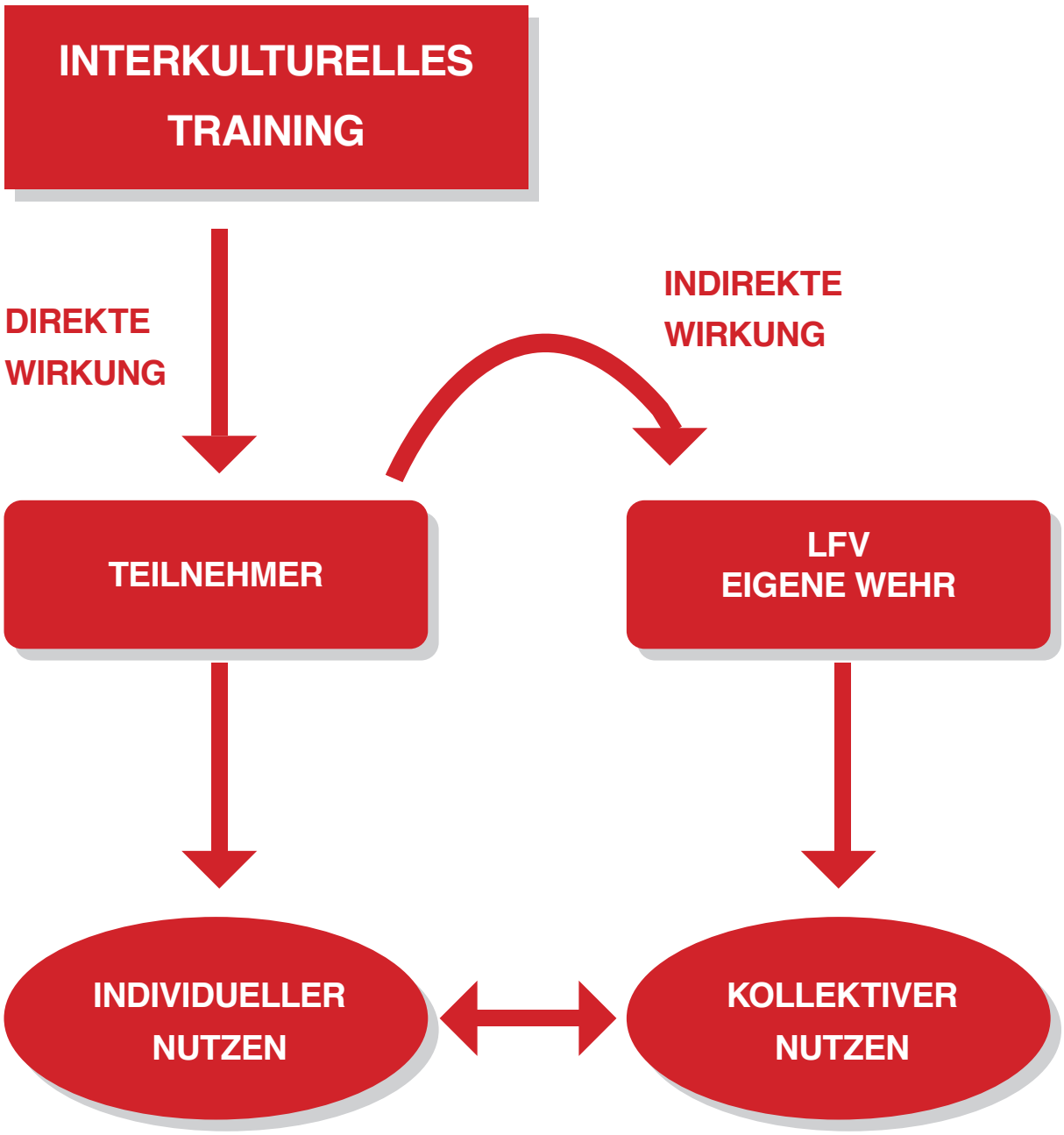
Sinus-Migranten-Milieus in Deutschland[45]

(c) Sinus 2018



Die Sinus-Migranten-Milieus segmentieren und beschreiben die Vielfalt migrantischer Lebenswelten in Deutschland

[45] Quelle: https://www.sinus-institut.de/sinus-loesungen/sinus-migrantenmilieus/



Wirkungen des interkulturellen Trainings

Herausgegeben von:

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie Sachsen e.V.

Bautzner Straße 45
01099 Dresden
info@raa-sachsen.com
www.raa-sachsen.de

Das Handbuch ist online verfügbar unter:

www.raa-sachsen.de/offen

Texte:

Denny Saul, RAA Hoyerswerda/Ostsachsen e.V.
Petra Riemann, RAA Sachsen e.V.

Layout/Illustrationen/Fotos:

www.kollektivdesign.de

OFFEN

ORGANISATION VON FORTBILDUNGEN IN DER FEUERWEHR FÜR ENGAGEMENT UND NEUAUSRICHTUNG

HANDBUCH

INTERKULTURELLE KOMPETENZ IN DER SÄCHSISCHEN FEUERWEHR

RAA SACHSEN Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie Sachsen e.V.

RAA HOYERSWERDA OSTSACHSEN Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Demokratie und Lebensperspektiven e.V.

Z:T Zusammenhalt durch Teilhabe

Gefördert durch: Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushaltes.

STAATSMINISTERIUM DES INNERN | FREISTAAT SACHSEN

Die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration