

Aliz Müller

Interkulturelles Kompetenztraining im Rahmen migrations- und integrationsbezogener ehrenamtlicher Arbeit

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2014 GRIN Verlag
ISBN: 9783668287648

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/338100>

Aliz Müller

Interkulturelles Kompetenztraining im Rahmen migrations- und integrationsbezogener ehrenamtlicher Arbeit

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Masterarbeit

Interkulturelles Kompetenztraining im Rahmen migrations- und integrationsbezogener ehrenamtlicher Arbeit

Pädagogische Hochschule Karlsruhe

Vorgelegt von	Aliz Müller
Semester	Sommersemester 2014
Datum	01. Oktober 2014
Studiengang	Master Interkulturelle Bildung, Migration und Mehrsprachigkeit

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	4
1.1 Aufbau der Arbeit	7
2 Kultur - eine problematisierende Betrachtung	9
2.1 Der Versuch einer Definition	10
2.1.1 Rückblick.....	10
2.1.2 ‚Kultur‘ in der Gegenwart	13
2.2 Drei kulturtheoretische Konzepte	14
2.2.1 Multikulturalität	15
2.2.2 Interkulturalität	15
2.2.3 Transkulturalität	17
2.3 Kritische Auseinandersetzung mit Kultur.....	19
2.3.1 Die Kritik der „Kulturalisierung“	19
2.4 Doch Kultur? - Dilemma „zwischen Thematisierung und Dethematisierung von Kultur“	22
3 Interkulturelle Kompetenz	24
3.1 Entstehung in Deutschland	24
3.2 Definition und Reflexion	25
3.3 Differenz und Fremdheit.....	29
3.4 Intersektionalität und Diversitätsbewusstheit	32
3.5 Interkulturelle Kompetenz und Integration.....	34
4 Formen und Angebote interkultureller Trainings	36
4.1 Komponenten Interkultureller Kompetenz	36
4.2 Interkulturelle Kompetenz als Lernprozess	37
4.3 Wie kann man Interkulturelle Kompetenz messen?	38
4.4 Interkulturelle Kompetenztrainings zur Förderung internationaler Beziehungen	40
4.4.1 Kulturstandards (Alexander Thomas)	41
4.4.2 Kulturdimensionen (Geert Hofstede)	42
4.5 Interkulturelle Kompetenztrainings in multikulturellen Gesellschaften	44
4.6 Zusammenfassung und Vergleich.....	45
5 Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement	46
5.1 Definition und Vergleich	46
5.2 Struktureller Wandel und dessen Auswirkung.....	48
5.3 Das Verhältnis von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen	50
5.4 Ehrenamt und Integration.....	51
6 Ehrenamtliche Integrationsarbeit	54
6.1 Begriffsklärung	54
6.2 Kommunale Integrationsarbeit	56
6.3 Ehrenamtliche Akteure in der Integrationsarbeit	58
6.3.1 Zielgruppen der Ehrenamtlichen in der Integrationsarbeit	61
6.3.2 Verschiedene Wege zur Förderung von Integration	63
6.3.3 Interkulturelle Kompetenz und Integration	64
6.4 Interkulturelle Kompetenztrainings für Ehrenamtliche.....	65
6.4.1 Wozu interkulturelle Kompetenztrainings für Ehrenamtliche in der Integrationsarbeit?	69
6.5 Zusammenfassung.....	70

7 Anregungen zu interkulturellen Kompetenztrainings für Ehrenamtliche in der Integrationsarbeit.....	71
7.1 Drei Beispiele aus der Praxis	71
7.1.1 Beschreibung	71
7.1.2 Analyse und Vergleich	74
7.2 ‚Kompetente‘ interkulturelle Kompetenz?	77
7.2.1 Die Frage nach der Zielgruppe	78
7.2.2 Der Alltag als Ort des Lernens	79
7.2.3 Umgang mit Kultur	79
7.2.4 Umgang mit Differenz	81
7.2.5 Thematisierung von Machtverhältnissen	81
7.2.6 Verwendbarkeit von Modellen und Methoden.....	81
7.2.7 Komponenten von IK	82
7.2.8 Kompetente Trainerinnen und Trainer	82
Vielfalt braucht interkulturelle Kompetenz	85
8 Literaturverzeichnis	88
8.1 Internet	100
8.2 Abbildungsverzeichnis.....	104
8.3 Anhang	105

1 Einleitung

Interkulturelle Kompetenz ist in unserer globalisierten Welt, in der wir leben, zu einem wichtigen Schlagwort geworden. Ob in der Großindustrie, Stadtverwaltung oder der Sozialarbeit, in den Bewerbungen und in der Arbeitswelt wird interkulturelle Kompetenz gefordert.

In den letzten Jahren wurden verschiedene Initiativen und Projekte gestartet, die speziell auf das Thema Interkulturelle Kompetenz im Ehrenamt ausgerichtet sind. Kurse wie die vom *Paritätischen Bildungswerk (Landesverband Baden-Württemberg e. V.)* in Zusammenarbeit mit dem *Landesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement* entwickelte Bürgermentorenausbildung oder das Fortbildungsseminar „Interkulturelle Kompetenz“ für Ehrenamtliche im Rahmen der „Aktion Zusammen wachsen“ des *Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* zur Förderung von Bildungspatenschaften für junge Menschen mit Migrationsgeschichte zeigen, dass das Thema mittlerweile auch im bürgerschaftlichen Engagement an Bedeutung gewonnen hat.

Ich selbst bin auf zweierlei Weise mit der Thema verbunden: Einerseits engagiere ich mich seit Jahren ehrenamtlich als Migrationsbeirätin und Beraterin im Bereich Migration und Integration. Andererseits habe ich mehrere interkulturelle Kompetenztrainings besucht. Aus diesem Grund habe ich erkannt, wie die unterschiedlichen interkulturellen Trainingskonzepte auf die verschiedenen Zielgruppen wirken können und dass der willkürliche, unreflektierte Umgang mit Modellen, Inhalten sowie Begrifflichkeiten die ursprünglichen Ziele von interkulturellen Kompetenztrainings verfehlen lassen.

Einem Projektleiter¹ in der Automobilindustrie, der im Ausland erfolgreich Geschäfte abwickeln möchte, müssen andere Kompetenzen vermittelt werden als jemandem, der sich ehrenamtlich für Flüchtlinge engagieren möchte. Der erstere übt seine berufliche Tätigkeit aus, verlässt dabei seine Heimat, reist für eine begrenzte Zeit ins Ausland und verfolgt das Ziel, wirtschaftliche Gewinne für seine Firma zu sichern. Er braucht Wissen über das andere Land, über dessen Traditionen und Geschäftsmethoden. Um möglichst schnelle

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit nur die männliche Form genannt. Die weibliche Form ist mit eingeschlossen.

Geschäftsabschlüsse zu erreichen, muss er diese rasch in Relation mit seinen eigenen Prägungen bringen und handeln, ohne sie zu hinterfragen.

Der Ehrenamtliche hingegen engagiert sich in seiner Freizeit meist neben einem Beruf. Wenn er sich beispielsweise für Flüchtlinge einsetzt, muss er nicht ins Ausland fahren, sondern empfängt die Zuwanderer in seinem Wohnort. Statt wirtschaftlicher Gewinne stehen hier soziale Aspekte im Vordergrund. Bei über längerer Zeit ausgeübtem Engagement muss er sich mit Menschen aus vielen unterschiedlichen Ländern und mit vielen verschiedenen Nationalitäten sowie deren oft dramatischen Schicksalen und schweren Problemen auseinandersetzen.

Diesen Vergleich könnte man noch weiter und detaillierter ausführen, was aber schon aus diesem kurzen Anriss klar wird, ist, dass beide Beispiel-Personen auf sehr unterschiedliche Kompetenzen zurückgreifen müssen und diese Diversität auch bei der Auswahl eines angemessenen interkulturellen Kompetenztrainings berücksichtigt werden muss.

Bisher wurde die interkulturelle Bildung und Fortbildung von in der Integrationsarbeit tätigen Ehrenamtlichen kaum thematisiert. Sie treffen in ihren Arbeitsfeldern in unterschiedlichen Situationen auf andere Menschen, deren kulturelle Prägungen und Lebensvorstellungen sich von den eigenen sehr unterscheiden. Die unterschiedlichen Vorstellungen von Werten und Normen sowie Sprachbarrieren können leicht zu Konflikten führen. Daher ist die Ausarbeitung eines speziell auf diese Zielgruppe ausgerichteten Konzeptes für interkulturelles Kompetenztraining unerlässlich.

Ehrenamtliche Mitarbeiter spielen in der Integrationsarbeit eine tragende Rolle. Ohne ihr Engagement wäre das gesellschaftliche Zusammenleben in einer Kommune undenkbar.

Gerade deshalb ist es besonders wichtig, sie bei ihrer Arbeit zu begleiten und ihre Arbeit mit Fortbildungsangeboten zu erleichtern. Die Methoden der Fortbildung dürfen jedoch nicht willkürlich gewählt und eingesetzt werden. Sie müssen, um unerwünschte negative Wirkungen zu vermeiden, auf eine angemessene wissenschaftliche Basis gestellt und auf ihre Validität hin untersucht werden.

Was muss man bei der Konzeption von interkulturellen Kompetenztrainings für Ehrenamtliche in der Integrationsarbeit beachten? Welche Rolle spielt Interkulturelle Kompetenz im Bereich der ehrenamtlichen Integrationsarbeit?

Meine Masterarbeit soll verschiedene Aspekte aufzeigen, die bei einem interkulturellen Kompetenztraining für Ehrenamtliche in der Integrationsarbeit berücksichtigt werden müssen. In der Relation zum Kompetenztraining für andere Bereiche soll gezeigt werden, welche grundlegenden Unterschiede bestehen und wie sie für diesen speziellen Bereich modifiziert werden können.

Dabei muss die Komplexität der Definition von „Kultur“ und „Interkulturalität“ berücksichtigt werden und auf die besonderen Eigenschaften von bürgerschaftlichem Engagement eingegangen werden. Die Zielgruppe ihrer Arbeit, die Gruppe der Zuwanderer sowie die mit der Integrationsarbeit verbundenen Herausforderungen müssen bei der Untersuchung ebenfalls mitbedacht werden.

In Forschung, Bildung, Beratung und Training sind mittlerweile Anzeichen einer Professionalisierung für interkulturelle Dienstleistungen und Angebote erkennbar. Dennoch lassen sich bestimmte Defizite feststellen.

In den Trainings werden nur selten auf die neuesten Erkenntnisse in den Sozial- und Kulturwissenschaften eingegangen. Daraus resultiert, dass in den Trainings bereits veraltete und widersprüchliche, mit den aktuellen gesellschaftlichen und sozialen Verhältnissen oder mit der Zielgruppe kaum noch vereinbare Methoden oder Ansätze ohne kritische Reflexion verwendet werden. Interkulturellen Trainingsanbietern wird teilweise eine „latente Theoriemüdigkeit“² vorgeworfen.

Auf der anderen Seite hinkt aufgrund fehlender empirischer Studien über aktuelle Entwicklungen der praxisbezogenen interkulturellen Realität in den verschiedenen Institutionen und Organisationen sowie Alltagskontexten die Übertragung der praktischen Erfahrungen in theoretische Erkenntnisse hinterher. Ein weiteres Defizit ist die mangelnde Vernetzung und der mangelnde fachliche Austausch zwischen den unterschiedlichen Praxisfeldern interkultureller Bildung.³ Auf die Gefahren nicht adäquater Konkretisierung von Konzepten und zielgruppenspezifischer Auswahl von Trainingsinhalten sowie

² Vgl. Otten/Scheitza/Cnyrim, Berlin 2009. S. 17.

³ Vgl. ebd. S. 16 f.

ungenauer Definition von Zielen wies Scheitza hin und befürchtet, dass in diesem Fall die Teilnehmer nicht in optimaler Weise weitergebildet werden können.⁴

Mit der vorliegenden Arbeit soll ein Anstoß für weitere Überlegungen im Feld des interkulturellen Kompetenztrainings für Ehrenamtliche in der Integrationsarbeit gegeben werden – einem Feld, das bisher in der Theorie noch nicht behandelt wurde.

1.1 Aufbau der Arbeit

Im ersten Teil der Arbeit wird zunächst der Kulturbegriff und dessen Problematik sowohl in der theoretischen als auch in der öffentlichen Diskussion erörtert. Nach der Definition der Interkulturellen Kompetenz im dritten Kapitel wird die Bedeutung von interkulturellen Kompetenzen in den pluralen, von Migration geprägten Gesellschaften untersucht, wobei Erkenntnisse aus den verschiedenen sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen herangezogen werden. Der Umgang mit Differenz und Fremdheit sowie eine diversitätsbewusste Perspektive sind Stützpfeiler der interkulturellen Kompetenz.

Im vierten Kapitel werden die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für die Entwicklung von interkultureller Kompetenz durch interkulturelle Trainings beschrieben. Zwei Richtungen – Kompetenztrainings im Unternehmenssektor und in pluralen Gesellschaften – werden miteinander verglichen. Dabei gehe ich auf die Kulturstandards von Alexander Thomas sowie auf die Kulturdimensionen von Geert Hofstede ein. Da diese beiden Ansätze bis heute in nahezu jedem Kompetenztraining ihre Verwendung finden, soll erläutert werden, inwieweit sie für die Gruppe der Ehrenamtlichen relevant sind. Der erste Teil wird mit der Klärung der Begriffe ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement abgeschlossen.

Im zweiten Teil der vorliegenden Arbeit erfolgt zunächst die Untersuchung des Bereichs der ehrenamtlichen Integrationsarbeit, indem ihre Handlungsfelder, Akteure und die Eingebundenheit in den gesellschaftlichen Kontext sowie in die kommunale Politik erörtert wird. Es wird der Frage nachgegangen, wieso interkulturelle Kompetenztrainings für Ehrenamtliche benötigt werden. Anhand

⁴ Vgl. Scheitza, Berlin 2009. S. 92.