

# BEGEGNUNG MIT MENSCHEN AUS ANDEREN KULTUREN

GRUNDLAGEN FÜR EINEN  
KOMPETENTEN UMGANG  
MIT KULTURELLER VIELFALT



**Cusanus**  
Cusanus Akademie



EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL  
Abteilung Europa  
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE  
Ripartizione Europa  
Ufficio FSE



# Inhaltsverzeichnis

- 4** Einführung
- 6** Autoren
- 8** 1. Kultur und Identität: was uns eigen und was uns fremd ist
- 10** 2. Kultur als Teil eines großen Ganzen
- 12** 3. Kultur und Fremdheit: was uns Angst und neugierig macht
- 13** 4. Multikulturell, interkulturell oder transkulturell?
- 15** 5. Migration, Auswanderung und Einwanderung
- 17** 6. Menschenrechte
- 18** 7. Diskriminierung und Rassismus
- 20** 8. Zivilcourage zeigen
- 22** 9. Integration als ständiges Ringen um Dialog
- 23** 10. Partizipation als Teilhabe an Gesellschaft, Wirtschaft und Demokratie
- 24** 11. Interkulturelle Kommunikation
- 26** 12. Vorschläge für Beratungssituationen
- 27** 13. Literaturliste – Literatura

**AUTOREN** Karl-Heinz Bittl, Dr. Martin Dimiter Hoffmann | **REDAKTION** dott. Matthias Oberbacher | **ARBEITSGRUPPE** Karl Heinz Bittl, Dr. Martin Dimiter Hoffmann, dott. Matthias Oberbacher | **TITELBILD** Sibylle Weiler | **GRAFIK** [www.designverbindet.it](http://www.designverbindet.it) | **DRUCK** [www.dialogwerkstatt.it](http://www.dialogwerkstatt.it) | **ÜBERSETZUNG** dott. Rainer Girardi | **HERAUSGEBER** Cusanus Akademie, Seminarplatz 2, 39042 Brixen - Südtirol, Tel. 0039 0472 832 204, [info@cusanus.bz.it](mailto:info@cusanus.bz.it), [www.cusanus.bz.it](http://www.cusanus.bz.it)

## FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Europäischer Sozialfonds Projekt Nr. 2/10/2011.

Stand: Juni 2013. Der Lesbarkeit halber wird in dieser Broschüre auf eine getrennte Schreibweise für beide Geschlechter verzichtet.

# BEGEGNUNG MIT MENSCHEN AUS ANDEREN KULTUREN

GRUNDLAGEN FÜR EINEN  
KOMPETENTEN UMGANG  
MIT KULTURELLER VIELFALT



AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL  
Abteilung Arbeit



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE  
Ripartizione Lavoro

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS - FONDO SOCIALE EUROPEO



AUTONOME PROVINZ  
BOZEN - SÜDTIROL  
Abteilung Europa  
ESF-Amt



PROVINCIA AUTONOMA  
DI BOLZANO - ALTO ADIGE  
Ripartizione Europa  
Ufficio FSE




## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Migration ist zu einem essenziellen und unvermeidbaren Bestandteil unserer Gesellschaften geworden. Auf Grund der zunehmenden Internationalisierung und Globalisierung werden immer weniger Menschen ihr Leben dort verbringen, wo sie geboren sind. Das hat zur Folge, dass der Kontakt zu Personen mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen alltäglich geworden ist.

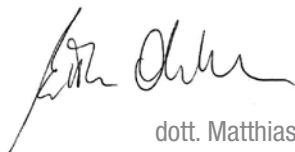
Auch Südtirol ist mittlerweile ein Einwanderungsland geworden. Die Nachfrage nach Arbeitskräften speziell in den Bereichen Tourismus und Landwirtschaft ist nach wie vor hoch, und so steigt die Zahl der ansässigen, ausländischen Personen kontinuierlich an. Leider hat die wirtschaftliche Krise auch vor Südtirol nicht halt gemacht und so lässt sich parallel dazu ein Anstieg der Ängste und Befürchtungen der lokalen Bevölkerung in Bezug auf diese „Fremden“ erkennen. Das Zusammenleben ist immer noch alles andere als selbstverständlich und vielfach geprägt von Emotionalität, persönlicher Unsicherheit, Vorurteilen und fehlenden Informationen. Angesichts der Polarisierung der Debatte um dieses Thema geraten Personen, die mit Menschen aus anderen Kulturen zu tun haben, an ihre Grenzen. Umso wichtiger ist es, dass wir diese Ängste benennen und uns mit unserer und der Kultur der Anderen beschäftigen und lernen, unsere eigenen Vorurteile zu hinterfragen.

**Diese Broschüre möchte hier ansetzen und Grundlagen für einen kompetenten Umgang mit kultureller Vielfalt anbieten.** Ausgangspunkt für die Entstehung waren insgesamt sechs Lehrgänge zur Interkulturellen Kompetenz, die seit 2006 in der Cusanus Akademie in Brixen-Südtirol durchgeführt worden sind. Ziel dieser Ausbildungen war, die persönliche, soziale und fachliche Kompetenz der Teilnehmenden zu erweitern und ihr politisches, wirtschaftliches und kulturelles Hintergrundwissen im Zusammenhang mit interkulturellen Arbeits- und Lebenssituationen zu stärken.



Im Jahr 2011-2012 hat die Cusanus Akademie diesen achteiligen Lehrgang für ein ESF-Projekt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeit und der Koordinierungsstelle Einwanderung auf einen Intensiv-Kurs komprimiert, mit dem Ziel, den berufsspezifischen Umgang für Mitarbeiter aus dem genannten Bereich mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zu erleichtern und zu einer generellen Sensibilisierung anderen Kulturen gegenüber beizutragen.

In diesem Sinne will die Broschüre „Begegnung mit Menschen aus anderen Kulturen“ zu einer sachlichen Diskussion anregen, Begriffe erklären und die Leser ermutigen, persönliche Einstellungen sich bewusst zu machen und gegebenenfalls zu verändern.



dott. Matthias Oberbacher

**„Urteile niemals über einen Menschen,  
ehe du nicht eine Meile in seinen  
Mokassins gelaufen bist.“**

**Altes Indianersprichwort**

## Autoren



**Karl-Heinz Bittl, aus Nürnberg**, Jahrgang 1956, Dipl. Sozialpädagoge, Leiter des Europäischen Instituts Conflict-Culture-Cooperation, (EICCC); Coach und Supervisor (EAS), Organisationsberater und Trainer, Entwickler des ATCC-Ansatzes für eine wertorientierte, kulturbezogene Konfliktbearbeitung. Er ist in der Aus- und Weiterbildung sowie in der Beratung im europäischen Raum tätig. Veröffentlichungen von ihm sind u.a.: „Abenteuer Kultur“- zur transkulturellen Arbeit mit Jugendlichen, 2004 und die „Wertekiste“ über die transkulturelle Arbeit mit Werten (2005).

In Südtirol ist er seit dem Jahr 2000 tätig und ist freier Trainer in der Cusanus Akademie, sowie in der Weiterbildung von Lehrpersonen im Amt für Innovation und Beratung. Er berät in Südtirol Schulen und Organisationen bei Konflikten und bei einer wertorientierten Organisationsentwicklung. Weitere Informationen: [www.konfliktberater.org](http://www.konfliktberater.org)

„Die Beschäftigung mit Kultur hat für mich immer etwas mit meiner Herkunft zu tun. Ich entdecke dabei meine Wurzeln. In der Begegnung mit anderen Menschen, ist es für mich wichtig, die Aufmerksamkeit auf das kulturell Gemeinsame und die kulturellen Unterschiede zu richten. In beidem findet sich die Grundlage für ein gelingendes Miteinander. Im Abtrennen, also nur das Gemeinsame oder nur das Trennende zu betrachten, finden sich die Abwertung und der Konflikt.“





**Dimiter Martin Hoffmann, aus Wien** und Brunn/a.Geb., Jahrgang 1945, Dr. iur., Dipl.Sociologe, Psychotherapeut und Supervisor, bis 2003 Direktor der Bundesakademie für Sozialarbeit in Wien 10, Kontraktprofessor an der Freien Universität Bozen (International Social Work). Veröffentlichungen zum Thema Interkulturalität u.a.: „Grenzen-Borders, Kontakt und Konflikt in der Kulturbegegnung“ (zus. mit E. Furch und M. Winge) 2001 und „Grenz-Begegnungen/Border-Encounters“ (zus. mit E. Furch und H. Stefanov) 2002.

Bin in Südtirol seit 2000 tätig, an der Cusanus Akademie als freier Trainer und an der Universität Bozen/Brixen als Kontraktprofessor für internationale und interkulturelle Sozialarbeit. Weiteres bin ich als Trainer in der Weiterbildung in den Bereichen Gesundheitsberufe und Altenarbeit und als Supervisor im Sozialspengel tätig. Weitere Informationen unter [www.psyonline.at/hoffmann-dimiter](http://www.psyonline.at/hoffmann-dimiter)

„Als an der Ethno-Psychoanalyse Interessierter beschäftigt mich die Frage, wie wir Zugang zum Unbewussten in der Kultur und in uns selbst finden und damit unsere kulturelle Identität ein Leben lang formen und gestalten und auch sozial geformt werden.“

## Die Cusanus Akademie

ist eine Tagungs- und Bildungsstätte der Diözese Bozen Brixen. Sie wurde 1962 zum Zweck errichtet, eine Begegnungsstätte von Kirche und Welt zu sein. Seit 2008 befindet sich auch der Ansitz St. Georg in Sarns unter der Führung der Cusanus Akademie. Die Cusanus Akademie ist gemeinsam mit dem Haus St. Georg in der Erwachsenenbildung tätig und bietet Veranstaltungen zu den Bereichen Glaube und Religion, Gesellschaft, Politik, lebensbegleitende Bildung und berufliche Weiterbildung mit einem besonderen Schwerpunkt auf soziokulturelle Kompetenzen.



# 1. Kultur und Identität: was uns eigen und was uns fremd ist

Die Polarität zwischen dem „Eigenem“ und dem „Fremden“ beginnt im Kleinkind-Alter und begleitet uns ein Leben lang.

Wir lernen „unsere“ Kultur, die Kultur unserer Familie, unserer Gruppe und unserer Gesellschaft, in der wir aufwachsen, durch Nachahmung und das Vorleben durch die Eltern und anderer wichtiger Personen weitgehend unbewusst. Die Kultur wird zu unserer „zweiten Haut“. Erst in der Konfrontation mit Menschen aus anderen Kulturen werden uns die eigene Kultur und unsere kulturelle Identität bewusst.

Die Erziehung der Kinder, ihre Sozialisation, die auch durch wichtige Institutionen, wie Schule, Kirche und Freundeskreis geprägt wird, orientiert sich an den vorherrschenden Werten und Verhaltensregeln der Kultur.

Wir können also Kultur definieren als ein Set von Werten, Regeln und Normen, die von einer Generation an die nächste weitergegeben werden und die eine Orientierungshilfe darstellen, wie das Leben im Alltagshandeln bewältigt werden kann.

Dieses Orientierungssystem wird über Symbole (wie Sprache, Schrift, u.a.) vermittelt und bietet Deutungsmuster an, wie die Welt verstanden werden kann und soll.

Kultur gibt also eine Orientierung für das Zusammenleben mit anderen Menschen. Mit ihr rechtfertigen wir unser Denken, Fühlen und Handeln.

Das Aufwachsen in einer bestimmten Kultur ist nicht konfliktfrei, sondern durch spezifische Phasen der Persönlichkeitsentwicklung beim Kind gekennzeichnet.

Die Entwicklung vom Kind über das Jugendalter bis hin zum jungen Erwachsenen stellt eine stete Auseinandersetzung mit den Werten der eigenen Kultur dar, die oftmals in Widerstand und Revolte gegen überkommene Werthaltungen und Vorstellungen vom „richtigen“ Leben münden. Je nachdem, wie starr oder flexi-

bel eine Kultur ist, wird dieser Widerstand als Bedrohung oder als Voraussetzung für eine Weiterentwicklung und einen positiven Kulturwandel erlebt.

Dieser Entwicklungsprozess hat nach E. H. Erikson (Identität und Lebenszyklus) das Ziel der Herausbildung einer Ich-Identität: ... sie ist ein „Zuwachs an Persönlichkeitsreife, den das Individuum am Ende der Adoleszenz der Fülle seiner Kindheitserfahrungen entnommen haben muss, um für die Aufgaben des Erwachsenenalters gerüstet zu sein.“

Das Identitätsgefühl basiert auf der Erfahrung, dass „ich mich auf mich verlassen kann“, dass ich eine Kontinuität an inneren Haltungen und Handlungen in den unterschiedlichsten Situationen entwickle. Die Identität bestimmt sich nach einer Abgleichung zwischen dem Bild, das ich mir von mir selbst mache (Selbstbild) und jenem, das mir andere zuschreiben (Fremdbild). Identität ist nach der Adoleszenz nicht abgeschlossen, sondern entwickelt sich im Laufe des Lebens kontinuierlich weiter, sie ist nichts Starres.

Kulturelle Identität bezieht sich auf die Zugehörigkeit zu einer Gruppe mit einer bestimmten Kultur und bedeutet zugleich eine Abgrenzung gegenüber anderen, „fremden“ Kulturen.

Wir verfügen in einer Gruppe über vertraute Rituale, Werte, Normen und kulturelle Grundannahmen. Mittels Kultur legitimieren wir unser Verhalten als gut oder schlecht.

Kultur hilft uns somit zu unterscheiden, wer zu wem gehört und was richtig und falsch ist.

In der Auseinandersetzung mit „fremden“ Menschen aus anderen Kulturen ist es zunächst einmal wichtig, sich seiner eigenen Kultur und kulturellen Identität bewusst zu werden (cultural awareness), um dann von dieser Position aus zu versuchen, andere Wert- und Handlungssysteme verstehen zu lernen.

Durch vielfältige Kulturbegegnungen lernen wir in unterschiedlichen Kulturen gleichsam „zu Hause“ zu sein. So entwickeln wir eine Vielfalt an kulturellen Denk- und Verhaltensweisen und multiple kulturelle Identitäten: Wir sind viele Kulturen!

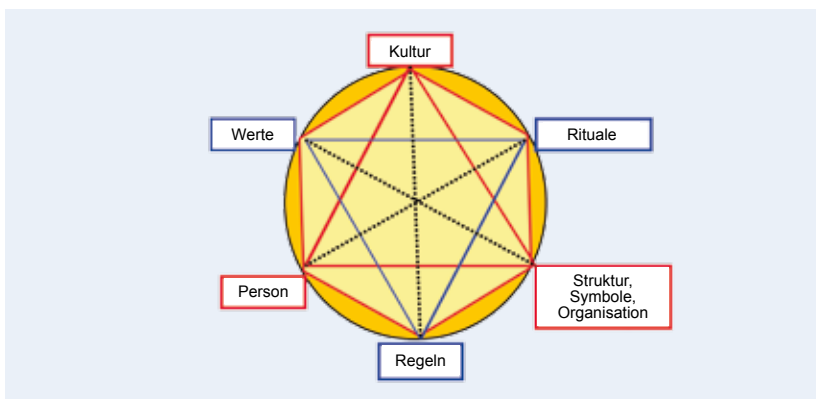


## NATIONALE KULTUR?

Mit dem Beginn des 19. Jahrhunderts begann in Europa die Transformation der Feudalstaaten in Nationalstaaten. Ein Nationalstaat brauchte eine kulturelle Identifikation bzw. eine nationale Identität für seine Staatsbürger. Zu diesem Zwecke wurde nach deren Gründungen von nationalen Kulturen gesprochen. Es entstanden u.a. eine deutsche oder eine italienische Kultur, die sich von der anderen nationalen Kultur zu unterscheiden wusste. Es wurden Sprachen verboten, kulturelle Rituale untersagt, bestimmte Ethnien diskriminiert und verfolgt.

In der Zeit nach dem ersten Weltkrieg wurden neue Grenzen und neue Nationalstaaten geschaffen. Südtirol hat deutlich erlebt, was eine nationalstaatliche Idee an Leid verursachen kann. Zugleich konnte wahrgenommen werden, wie wenig diese „Nationalkulturen“ wirklich aussagen. Wir sind durch die Staatsangehörigkeit Mitglied eines Landes. Wir sind aber dadurch noch lange nicht auf ein bestimmtes Denken, Fühlen und Handeln festgelegt.

## 2. Kultur als Teil eines großen Ganzen



Der ATCC-Kulturdiamant erleichtert eine konstruktive Bearbeitung von Schwierigkeiten oder Konflikten mit kulturellem Hintergrund.

Kultur ist ein wichtiges Element unseres Zusammenlebens. Betrachten wir die verschiedenen Elemente in einem System, so entdecken wir, wie sie sich gegenseitig beeinflussen. Der ATCC-Kulturdiamant ist ein solches Erklärungsmodell. Die sechs Elemente dieses Modells sind:

**PERSON** Darunter werden u.a. die personalen Grundlagen verstanden, über die wir Menschen verfügen. Wir haben Bedürfnisse, z.B. das Bedürfnis anerkannt oder geliebt zu werden. Werden diese Bedürfnisse nicht zufrieden gestellt entwickeln wir Ängste, die uns in bestimmte Verhaltensweisen wie z.B. Angriff oder Flucht bringen.

**STRUKTUR** Der Begriff umschreibt alles, was wir zum Zusammenleben mit anderen Menschen brauchen: Organisationsformen wie z.B. den Staat, die Stadt, eine Schule. Zur Struktur gehört auch, in welchen Räumen wir leben, wie wir die Güter verteilen, wie Macht geregelt wird, usw.

**KULTUR** Mit der Kultur legitimieren wir unser personales Denken, Fühlen und Handeln. Wir erklären und begründen mit der Kultur unsere Organisationsformen, die Gestaltung unserer Räume, die Verteilung von Arm und Reich oder wie Macht verteilt ist.

**WERTE** Die Werte sind eine Orientierungshilfe für ein konstruktives Zusammenleben. Werte werden mit anderen (einer Gruppe, Familie, Staat) geteilt. Beispiele für Werte sind: Wahrheit, Freiheit, Würde, Gerechtigkeit, Gleichheit. Werte entspringen den personalen Bedürfnissen und sind im Recht, den Verfassungen, verankert. Durch kulturelle Grundannahmen haben wir einen unterschiedlichen Zugang zu den Werten. So gibt es Kulturgruppen, die z.B. „durch die Blume“ kommunizieren. Sie haben eine andere Vorstellung, wie Wahrheit gelebt wird, als z.B. Kulturgruppen, die sehr schnell „zur Sache kommen“.

**RITUALE** Wir Menschen brauchen für Anfangs- und Schlussituationen sowie bei Krisenbewältigungen Rituale. Durch die Rituale werden z.B. die Werte lebendig oder eine Zugehörigkeit (Struktur) wird bestätigt. Ein einfaches Ritual ist der Gruß zum Anfang und am Ende eines Gesprächs. Auch Geburtsfeiern oder Beerdigungen markieren Anfang und Ende. Fast alle religiösen Feste entwickelten sich aus Krisenritualen.

**RECHT/REGEL** Je nach Organisationsform entwickelt sich zwischen dieser und dem Einzelnen ein verbindliches Regelwerk. So haben z.B. verfasste Staaten eine Verfassung und ein allgemein gültiges Recht. Eine Gruppe verfügt über Regeln, die entweder ausgesprochen oder unausgesprochen von deren Mitgliedern geachtet werden. Durch kulturelle Botschaften erfahren wir, wie mit diesen Regeln oder dem Gesetz im Bezug auf die Werte umgegangen werden kann. So gibt es z.B. Kulturen, die eine Geschwindigkeitsbegrenzung als Einschränkung ihrer Freiheit verstehen und diese dann missachten.



### 3. Kultur und Fremdheit: was uns Angst und neugierig macht

Begegnen wir einem anderen Menschen, so sind augenblicklich unsere Bedürfnisse und Ängste aktiv. Wir erleben unser Gegenüber als sympathisch, wenn er oder sie eines oder mehrere unserer sozialen Bedürfnisse nach Anerkennung, Zuneigung, Orientierung, Sicherheit, Autonomie oder Transzendenz anspricht. Wenn uns jemand anlächelt, erleben wir Zuneigung. Verwendet ein Fremder ein vertrautes Ritual so entsteht die Vorstellung von Sicherheit. Wenn jemand uns etwas über sich erzählt und sich dabei an den uns vertrauten Rahmen hält, sind wir sicher und haben eine Orientierung.

Wird eines oder mehrere unserer Bedürfnisse gefährdet, entstehen in uns Ängste. Angst ist wie ein Wächter unserer Bedürfnisse. Angst macht uns auf Gefahren aufmerksam und zwingt uns zu einem bestimmten Verhalten. Angstbestimmtes Verhalten ist z.B. der Kampf (Sieg oder Niederlage) oder die Flucht (Nichts wie weg!).

Es kann helfen, wenn wir auf die Ängste hören. Dazu brauchen wir einen Zugang zu unseren Gefühlen. Unsere Gefühle sind, wie die Angst, ein guter Ratgeber für ein Zusammenleben mit anderen Menschen. Wenn wir auf sie hören, erfahren wir das, was wir brauchen.

Die Angst vor dem Fremden ist „natürlich“. Durch sie nehmen wir wahr, dass etwas „anders“ ist. Wir können nun diese Angst annehmen und darin erkennen, was wir von dem Anderen brauchen. Mit etwas Übung können wir das auch ansprechen und verhandeln.

Schwierig wird es, wenn wir die Angst leugnen, da sie uns selbst als bedrohlich erscheint. Dann wird der Fremde zur Gefahr. Leugnung der eigenen Ängste ist die Wurzel der Fremdenfeindlichkeit. Wird aus bestimmten Gründen die Angst vor der Angst zu massiv, entwickeln wir Menschen den Fremdenhass. Der Fremde wird zum Objekt des Hasses. Für einige Menschen ist es leichter den Fremden zu hassen, als sich mit den eigenen Themen, der eigenen Angst z.B.

zu versagen, zu beschäftigen. Fremdenfeindlichkeit und Fremdenhass finden wir überall auf der Welt. Sie sind eine Ursache für unsägliches Elend und Leid.

Eine wichtige Ausdrucksform, die bei der Begegnung mit Fremden aktiv werden kann, ist die Neugierde. Mit ihr können wir das Unbekannte kennenlernen. Neugierde entspringt dem Bedürfnis nach Orientierung. Mit Hilfe der Neugierde gehen viele Menschen auf Fremde zu und lernen sich gegenseitig kennen. Sie achten dabei auf sich und ihre Grenzen.

## 4. Multikulturell, interkulturell oder transkulturell?

Diese hier aufgeführten drei Begriffe tauchen in der Debatte um eine kulturelle Vielfalt immer wieder auf. Die Begriffe geben eine Geschichte wieder, wie in Europa mit Einwanderung umgegangen wurde und wird. Die Versuche, die Begriffe zu vereinfachen, sind schwierig. Es sind verkürzte Versuche, die heutige Debatte etwas verständlicher zu machen.

### MULTIKULTURELL

Die ursprüngliche Idee des Multikulturalismus war und ist der Schutz und die Anerkennung kultureller Unterschiede durch den Staat. Seit einiger Zeit wird von dem Scheitern des Multikulturalismus gesprochen. Grund für die Kritik ist nicht das Scheitern dieser Idee, sondern die Tatsache, dass keine Integrationspolitik mit diesem Konzept verbunden war. So entwickelten sich innerhalb einer nationalen Mehrheitsgesellschaft andere nationale oder ethnische Gruppen zu sogenannten Parallelgesellschaften. Die nationalen oder ethnischen Minderheiten konnten bei internationalen Festen zwar auftreten, eine Integrationspolitik, die zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben der Mehrheitsgesellschaft führte, wurde jedoch vermieden.



## INTERKULTURELL

Interkulturelle Begegnungen waren in den Anfängen Begegnungen von nationalen Gruppen. Sie dienten der Völkerverständigung. In den Konzepten der ersten Jahre wurde angenommen, dass die Kultur einen nationalen Charakter hat. Ein Beispiel ist die Frage: „Was ist denn „typisch“ Pakistanisch?“. In Pakistan leben z.B. sehr viele verschiedene Ethnien, die unterschiedliche kulturelle Zugänge, Sprachen und Lebensformen haben.

Schon in den Anfängen der interkulturellen Arbeit wurde dieser „begrenzte“ Zugang zum interkulturellen Lernen kritisiert. Interkulturelle Trainings heute vermitteln einen vielfältigen und komplexen Zugang zur Kultur des Anderen. Dies ist auch Inhalt dieser Broschüre. Die interkulturelle Trainingsarbeit wird von vielen engagierten Personen und Initiativen getragen. Sie streben eine interkulturelle Öffnung der Gesellschaft an. Durch eine fehlgeleitete Integrationspolitik, die einem großen Teil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund an der sozialen, ökonomischen und politischen Teilhabe ausschließt, besteht weiterhin ein Nebeneinander statt ein Miteinander.

## TRANSKULTURELL

Dieser Begriff kam in den 90er Jahren auf. Er versucht eine Antwort auf den oben beschriebenen Widerspruch zu geben. Zum einen kritisiert er die Vorstellung, dass es heute überhaupt noch eine „eindeutige“ kulturell definierbare Mehrheitsgesellschaft gäbe. Durch die Realität der Einwanderung haben wir in Europa „durchmischte“ (trans-kulturelle) Gesellschaften. Kinder der 3. Generation von Einwanderern verfügen über eine multiple kulturelle Identität, ebenso wie all die anderen Kinder, die in einem Einwanderungsland aufwachsen. Es geht heute darum, wie dieser Reichtum im sozialen, ökonomischen wie politischen Raum zur Verfügung gestellt werden kann. Transkulturelles Lernen sucht das Verbindende.

Menschen mit Migrationshintergrund und die sogenannte „Mehrheitsgesellschaft“ haben voneinander zu lernen. Wenn alle Bürger über die verfassten Werte sprechen und streiten, wird eine Gesellschaft widerstandsfähig gegenüber Sektierern und Extremisten. Es braucht die Klarheit, dass die bestehende Verfas-

sung für alle Einwohner dieses Landes gilt. Keine Kultur oder Ideologie kann dabei über dem Recht stehen. Die Chancengleichheit, die Menschenwürde, die Meinungsfreiheit, als Beispiele, gelten für alle Menschen, die in diesem Land leben.

### 5. Migration, Auswanderung und Einwanderung

Migration, als Auswanderung aus dem Herkunftsland auf der Suche nach einem besseren und gerechteren Leben in einem Aufnahmeland ist ein weltweites Phänomen, das Millionen von Menschen betrifft.

Südtirol hat eine wechselvolle Geschichte von Auswanderung und Rückkehr. Es gibt wenige Familien, die nicht in früheren Generationen Migrationserfahrungen gemacht haben.

Dennoch können oder wollen sich viele Menschen aus dem Aufnahmeland nicht in die Lebenssituation der Migranten hineinsetzen. Sie werden auf ihr Fremdsein reduziert und ihre anfänglichen Orientierungsschwierigkeiten und ihre Hilfsbedürftigkeit werden als Störung und Belastung erlebt.

Viele Migranten, die nach langer Reise angekommen sind, werden bleiben. Wir sind also gut beraten, wenn wir uns auf ein Zusammenleben mit ihnen einstellen, das sich für beide Seiten, für die Inländer wie für die Ausländer, zufriedenstellend entwickeln kann.

Statt ängstlicher Abgrenzung und Feindseligkeit gegenüber Fremden kann eine freundlichere Kulturbegegnung gelingen, wenn wir über die frühere und heutige Lebenssituation der Migranten mehr wissen.

Was hat sie dazu veranlasst, ihre Heimat zu verlassen und was sind ihre aktuellen Bedürfnisse, um sich im Aufnahmeland wohlfühlen zu können?

In der Migrationsforschung werden mehrere Phasen der Migration unterschieden.



In der Vorbereitungsphase wird das Für und Wider (Mut und Angst) gegenüber der Migration abgewogen. Nicht jeder, der auswandern will, kann emigrieren

Der anschließende Migrationsakt hat oft einen dramatischen Verlauf und es entsteht ein starkes Wir-Gefühl.

Die Ankunft im Aufnahmeland ist geprägt von einer „Überkompensation“, alles hier ist besser als im Herkunftsland. Das Aufnahmeland wird trotz Kulturschock idealisiert und zugleich kann ein Rückkehrwunsch bestehen bleiben, der den gewünschten Spracherwerb behindern kann.

Nach einer relativ kurzen Zeit der Idealisierung kommt es zunehmend zur Wahrnehmung der unfreundlichen Realität des „Nicht-Willkommen-Seins“, was zu einer lang anhaltenden Phase der „Dekompensation“ führt, in der Krisen vorherrschen, die von Depression und schwindenden Selbstwertgefühl geprägt sind.

Gelingt es allmählich, sich aus dieser gesellschaftlichen Randlage (Marginalisierung) zu befreien und Schritt für Schritt eine bessere soziale Position zu erreichen, so kann eine Integration in die Aufnahmegesellschaft gelingen, die jedoch immer ambivalent bleibt. Die Wurzeln im Herkunftsland bleiben eine wichtige Grundlage einer multikulturellen Identität.

Für den Umgang mit Migranten, sei es in einer Beratungssituation oder im Alltag ist es wichtig heraus zu finden, in welcher seelischen, aber auch materiellen Verfasstheit mein Gegenüber sich befindet. Alle 4 Phasen vor einer möglichen Integration sind krisenhaft und ein Verständnis dafür erleichtert die Kommunikation und eine allfällige Beratungssituation.

Jede Aufnahmegesellschaft ist gut beraten, wenn sie die Realität der Migration nicht nur wahrnimmt, sondern die wechselseitigen Integrationsschritte gestaltet und die Zuwanderer willkommen heißt.

## 6. Menschenrechte

Im Artikel 1 der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen heißt es „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen.“ Diese Menschenrechtsdeklaration mit ihren insgesamt 30 Artikeln wird „als das von allen Völkern und Nationen zu erreichende gemeinsame Ideal“ angesehen, „damit jeder einzelne und alle Organe der Gesellschaft ... sich bemühen, durch Unterricht und Erziehung die Achtung dieser Rechte und Freiheiten zu fördern ...“ (Präambel der UN Menschenrechtsdeklaration, N.Y.1948)

Durch die europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Europarat, Straßburg, 1950) und die Schaffung eines europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und weitere rechtsverbindliche Konventionen sind ihre Einhaltung bzw. Verletzung vor Gericht einklagbar.

Wenn es gelingt, das Ideal von Freiheit und Gleichheit für alle Menschen, die in einem bestimmten Gebiet zusammenleben, und zwar unabhängig von ihrer Herkunft, anzuerkennen, so kann dies für ein gedeihliches Zusammenleben von einheimischer Mehrheitsbevölkerung und zugewanderter Bevölkerung eine wesentliche Grundlage bilden.

Freiheit und Gleichheit vor dem Gesetz im Sinne eines modernen Rechtsstaates und die Anerkennung ihrer Menschenwürde sind neben den besseren ökonomischen Möglichkeiten bei vielen Migranten die entscheidenden Gründe dafür, dass sie ihre Heimat verlassen haben und ihr „Glück“ in der Fremde suchen.

Die Suche nach Glück und Wohlbefinden und das Recht darauf sind in den ursprünglichen Formulierungen der Menschenrechte von zentraler Bedeutung. Es kommt darauf an, ob in der Mehrheitsbevölkerung in zunehmendem Maße Verständnis für die schwierigen Lebensverhältnisse der Migranten geweckt werden kann und sie im Sinne der Menschenrechte als gleichwertige Mitbürger, mit gleichen Rechten und Pflichten willkommen geheißen werden können. Verständnis für kulturelle Unterschiede und kulturelle Vielfalt zu schaffen, ist



Aufgabe von Unterricht und Erziehung im weitesten Sinne, aber auch Aufgabe von politischer Aufklärungsarbeit und fairer Medienberichterstattung.

Auf der Grundlage von interkultureller Verständigung können Umgangsformen mit kultureller Vielfalt (Diversität) erprobt und erworben werden (interkulturelle Kompetenz), die eine Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Ausländern ermöglichen.

Gelingt dies nicht, so kann es leicht zu Diskriminierungen, also einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung in vielen Lebensbereichen, wie Arbeiten und Wohnen, Schule und Freizeit, Gesundheit und Alter und Beibehaltung kultureller und religiöser Traditionen kommen.

In Artikel 2 (1) der Menschenrechtsdeklaration ist ein Verbot dieser ungerechtfertigten Unterscheidung und Benachteiligung aufgrund einer Reihe von Merkmalen ausgesprochen:

„Jeder Mensch hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeine Unterscheidung, wie etwa nach Rasse, Farbe, Geschlecht, Sprache, Religion, Überzeugung, Herkunft, Eigentum, Geburt oder sonstigen Umständen.“

## 7. Diskriminierung und Rassismus

Niemand möchte gegenüber anderen benachteiligt und diskriminiert werden, sich ungleich behandelt und abgewertet fühlen.

In den meisten europäischen Ländern gibt es zum Schutz gegen solche Benachteiligung eigene Gesetze, die die Gleichbehandlung vor dem Gesetz und im gesellschaftlichen Zusammenleben sichern sollen.

Von unmittelbarer Diskriminierung spricht man dann, „wenn eine Person aufgrund eines bestimmten Unterscheidungsmerkmals (z. B. aufgrund ihrer Hautfarbe oder ethnischer Herkunft, einer Behinderung, ihres Geschlechts, ...) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als

eine andere Person (ohne diese Merkmale) erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ EU Richtlinie 2000/43/EG und 2000/78/EG.

Die Benachteiligung, die man dabei etwa bei der Arbeits- oder Wohnungssuche erfährt, basiert darauf, dass man als nicht gleichwertig mit anderen Bewerbern eingestuft wird. Meist wird die benachteiligende Entscheidung gar nicht begründet und es fällt oft schwer, eine solche Diskriminierung nachzuweisen.

Dies gilt besonders beim Vorliegen einer sog. „mittelbaren Diskriminierung“, die dann gegeben ist, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften in der Praxis Personen mit den oben genannten Merkmalen gegenüber anderen in besonderer Weise benachteiligen können.

Belästigungen gegenüber diesem Personenkreis sind Handlungen, die für die betroffenen Personen unerwünscht, unangebracht oder anstößig sind und insbesondere die Würde der Person verletzen. Auch Belästigungen sind eine Form der Diskriminierung. (gesetzesvertretendes Dekret 215/2003)

Viele Diskriminierungen geschehen auch unbewusst und es bedarf einer spezifischen Aufmerksamkeit und Aufklärungsarbeit, um die Öffentlichkeit für dieses Thema zu sensibilisieren. In vielen Institutionen der Gesellschaft werden Ausländer aufgrund interner Regeln und Routinen benachteiligt. Man spricht dann von struktureller Diskriminierung.

Wenn ein Mensch und/oder eine Gruppe aufgrund der Hautfarbe, der Sprache, des Aussehens, der Religionszugehörigkeit oder der Herkunft in irgendeiner Form benachteiligt werden, spricht man von rassistischer Diskriminierung.

Um die besondere Benachteiligung zu erkennen, die eine rassistische Diskriminierung bedeutet, muss man sich mit dem Begriff des Rassismus auseinandersetzen.

In Europa ist man lange davon ausgegangen, dass der „echte“ Rassismus nur die Diskriminierung der Schwarzen gegenüber den Weißen in Übersee betrifft. Durch die Aufarbeitung der Verbrechen des Nationalsozialismus wurde bald klar, dass Antisemitismus und Anti-Ziganismus die spezifischen Formen des europäischen Rassismus sind und dass rassistische Haltungen und Handlungen, jetzt erweitert gegenüber Ausländern nach wie vor sehr verbreitet sind.



Von Rassismus sprechen wir dann, wenn ein Ankläger oder Täter tatsächliche oder fiktive Merkmale seines Opfers so abwertet, dass es Schaden nimmt und der Täter daraus Nutzen zieht.

Diese Betonung und negative Bewertung der Unterschiede führt zu einer Abwertung des Opfers und einer Aufwertung des Täters, der damit seine Privilegien oder Aggressionen rechtfertigt.

Die Verallgemeinerung dieser Bewertung läuft auf eine Entmenschlichung und Entpersönlichung des Opfers hinaus.

Der Rassismus raubt den betroffenen Menschen ihre Würde, ihre Daseinssicherheit und die Zukunftsperspektive und liefert sie der herrschenden Macht aus.

Wenn rassistische Einstellungen, Vorurteile und Übergriffe in einer Gesellschaft toleriert werden, dann erhält dieser Rassismus eine systematische und politische Funktion. Er dient dann zur Absicherung der Privilegien einer herrschenden Elite gegenüber benachteiligten Bevölkerungsgruppen.

## 8. Zivilcourage zeigen

Zivil-Courage setzt sich aus zivil und Courage zusammen. Zivil würde alltags-sprachlich als „nicht-militärisch“ verstanden werden. Es geht jedoch um die bürgerlichen und demokratischen Werte einer demokratischen Gesellschaft. Der Bürger ist der Träger einer Demokratie. Wenn wir Zivilcourage zeigen, setzen wir uns demnach für die Werte der Demokratie ein. Es geht um eine gerechte, gleichberechtigte würdevolle Gesellschaft.

Courage wäre auf den ersten Blick mit „Mut“ gleichzusetzen. Dabei fallen wahrscheinlich vielen die seltsamen „Mutproben“ ein, die dazu dienen, die Angst zu überwinden. Wer Angst überwindet, handelt unbewusst und in der Regel in einem biologischen Verhaltensmuster. Oftmals geht es um das Besiegen eines Feindes oder der Flucht aus der Gefahr. Diese Muster sind in einer Situation, in der es Zivilcourage braucht, hinderlich. Sie schaffen Helden und Feiglinge. Ein Mensch mit Zivilcourage weiß, was er braucht. Er ist sich bewusst, dass er für seine Sicherheit sorgen muss, dass er Aufgaben klar und deutlich an andere Zuschauer weitergeben muss („Rufen Sie bitte mit Ihrem Handy die Polizei!“), dass er eine eskalierende Situation zuerst unterbrechen muss, bevor er zu kommunizieren beginnt. Die Kommunikation ist deeskalierend, setzt aber klare Grenzen. Wichtig ist hierbei die Erkenntnis, dass ein Rassist oder eine rechtsextreme Person nicht zu überzeugen ist, hingegen die Zuhörer schon. Dies bedeutet, dass es wichtig ist, sich nicht auf den „Täter“ zu konzentrieren, sondern auf die sogenannten Zuschauer oder Zuhörer.

### ZIVILCOURAGE BRAUCHT ÜBUNG

Darauf zu warten bis eine hochdramatische Situation in unser Leben tritt ist nicht sinnvoll. Zivilcourage kann alltäglich eingeübt werden. So können Sie Kinder auffordern, dass sie aufstehen, wenn ältere, gebrechliche Menschen einen Platz suchen. Sie können bei Stammtischen oder bei familiären Feiern rassistische Bemerkungen aufdecken und eine andere zivilgesellschaftliche Position vertreten. Sie können am Arbeitsplatz dafür sorgen, dass der neue Mitarbeiter aus Albanien leichter Anschluss findet. Der Alltag, die vielen kleinen Schritte, schaffen eine gerechte und demokratische Gesellschaft. Der Alltag bereitet uns darauf vor, dass wir in extremen Situationen für die demokratischen Werte eintreten und auch für uns selbst sorgen.



## 9. Integration als ständiges Ringen um Dialog

Integration befindet sich in einem Spannungsfeld zwischen der Akzeptanz der gesellschaftlichen Werte und der Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Identität. Die gesellschaftlichen Werte einer demokratischen Gesellschaft sind in der Verfassung als Grundrechte niedergeschrieben. Sie beschreiben z.B. die Würde des Menschen, die Gleichberechtigung oder die körperliche Unversehrtheit (sprich Gesundheit) für alle Menschen, die in diesem Land leben.

Jeder Mensch bringt seine eigene Geschichte und kulturelle Identität mit. Diese kulturelle Identität ist wie eine zweite Haut, mit der wir unser Denken, Fühlen und Handeln begründen. Wie oben (vgl.Pkt.1) schon ausgeführt bedeutet kulturelle Identität weit mehr als nationale Kulturzugehörigkeit.

Alle Menschen dieses Landes haben die Aufgabe, sich mit den Werten der Gesellschaft und ihrer eigenen kulturellen Identität zu konfrontieren. Integration ist also eine beständige Aufgabe für jeden in unserer Demokratie.

Gäbe unsere Gesellschaft die verfassten Werte auf und spräche den Menschen ihre kulturelle Identität ab, hätte dies eine Verelendung und Verrohung zur Folge. Die Menschen würden in ihrer Wertlosigkeit und der mangelnden kulturellen Rückbindung in Rücksichtslosigkeit und Gewalt geraten. Würden wir die kulturelle Identität aufgeben, hätten wir eine gleichförmige Gesellschaft, deren oberstes Ziel Anpassung und Unterwerfung wäre. Würden die Menschen die gemeinsamen Werte ablehnen, entstünde Separation und damit eine Zersplitterung der Gesellschaft.

So bleibt dieses Spannungsfeld eine tägliche Herausforderung. Integration oder Inklusion erfordert heute ein Sprechen über die Werte unserer Gesellschaft und die Suche nach der eigenen kulturellen Identität. Letztere ändert sich in einer vielfältigen Gesellschaft immer wieder. Die Grundrechte nur, wenn es eine Verfassungsänderung gibt.

## 10. Partizipation als Teilhabe an Gesellschaft, Wirtschaft und Demokratie

Aus Sicht der ausländischen Bevölkerung erscheint Partizipation und Achtsamkeit anstelle von Integration und Toleranz der bessere Weg zu einem gleichberechtigten Zusammenleben von Zuwanderern und Inländern.

Aus der Sicht der Mehrheitsbevölkerung stellt das Bemühen um Integration in die Aufnahmegesellschaft von Seiten der Ausländer eine Voraussetzung für die volle Teilnahme am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Leben dar.

Beide Sichtweisen beruhen auf Erfahrungen des Zusammenlebens von Mehrheitsbevölkerung und Ausländergruppen und sind nicht leicht miteinander in Einklang zu bringen.

Aus den früheren Kapiteln dieser Broschüre wird ersichtlich, dass die universelle Geltung der Menschenrechte und die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen gegen Rassismus und Diskriminierung eine Gleichbehandlung und Gleichberechtigung der Migrationsbevölkerung gegenüber der Mehrheitsbevölkerung verlangen.

Oft geht die Mehrheitsgesellschaft, die zugleich die Aufnahmegesellschaft ist, von einem falschen Bild ihrer eigenen Homogenität aus. Von einem starren „Wir“ und den „Anderen“.

Bei genauerer Betrachtung ist das „Andere“ bereits Normalität, die Vielfalt bestimmt das Bild der Aufnahmegesellschaft. Das Konzept der Teilhabe bezieht sich auf diese Diversität und zugleich auf das Gemeinsame. Wie kann in einer Teilhabe-Gesellschaft das Zusammenleben so gestaltet werden, dass in gemeinsamer Verantwortung die gesellschaftlichen Institutionen und Organisationseinheiten (wie Gebietskörperschaften, Unternehmen, Vereine und Schulen) weiterentwickelt werden und ein „gutes und gerechtes“ Leben für alle möglich wird.



Das Organisationsprinzip dabei ist die „Inklusion“ anstelle von „Exklusion“. Dieses Prinzip hat sich im Schulbereich als sehr erfolgreich erwiesen (keine Sonderpädagogik mehr) und könnte auf andere gesellschaftliche Bereiche, auf Wirtschaft und Politik ausgedehnt werden.

Volle Partizipation als Entwicklungsziel einer sich wandelnden Gesellschaft bedeutet die Ermöglichung des Zugangs zu den vorhandenen Ressourcen und Lebenschancen für alle Bewohner, unter gleichzeitiger Übernahme von Verantwortung für diese Gesellschaft mit ihrem Rechtssystem und ihrer politischen Verfasstheit.

Dafür ist die Entwicklung von Achtsamkeit für die Verschiedenheit in der Bevölkerung nötig, die ein Eintreten für die Selbstbestimmung und Chancengleichheit, für Demokratie und Menschenrechte für alle bedeutet.

## 11. Interkulturelle Kommunikation

Begegnen wir anderen Menschen, so sehen wir als erstes ihr Äußeres. Wir nehmen die Kleidung, die Hautfarbe oder die Gesichtszüge wahr. Beim näheren Kennenlernen entdecken wir die Rituale, die er zum Beginn oder am Ende der Begegnung spricht. Wir können aus den äußeren „Symbolen“ oder „Ritualen“ die Werte ableiten, die für ihn wichtig sind. Wenn wir diese Person etwas länger kennen lernen, so stoßen wir auf Reaktionen, die uns völlig fremd sind. Wir können sie kaum richtig fassen. Wieso kommt die Person eine Viertelstunde vor der vereinbarten Zeit? Wieso kann sie sich nicht entscheiden? Was habe ich gemacht, dass sie jetzt völlig verärgert reagiert? Wie kann es sein, dass sie mir nicht deutlich sagen kann, was sie will?

Meist liegen die Ursachen verborgen in dem Raum kultureller Grundannahmen. Wissenschaftler wie Hofstede, Trompenaar oder Demorgon haben versucht diese kulturellen Grundannahmen als Gegensätze darzustellen. Wohin tendiert eine Kultur? Ist sie mehr individuell oder mehr auf das Gemeinsame (kollektiv)

ausgerichtet? Ist eher wichtig in Beziehungen zu gehen oder lieber schnell die Aufgabe zu erledigen? Trachten wir nach „End“-lösungen oder haben wir die kulturelle Vorstellung einer zyklischen Wiederkehr von Konflikten? Können wir deutlich mitteilen, was wir wollen oder braucht es eine hohe Sensibilität um zu verstehen, was wir zwischen den Zeilen vermitteln wollen.

Dies alles wirkt sich auf die Kommunikation aus. Als Beispiel: In manchen Fällen ist es gut ein Treffen in einer Bar zu beginnen und einen kleinen „Beziehungs“-Austausch zu ermöglichen. In anderen Fällen ist es leichter, wenn man gleich in einen Konferenzraum geht und die Aufgabe abarbeitet. Im Anschluss kann ja ruhig essen gegangen werden.

Interkulturelle Kommunikation braucht das Wissen um diese kulturellen Grundannahmen. Mit diesem Hintergrund können wir uns erkundigen, wie ein Treffen organisiert werden soll, ein Seminar gestaltet werden könnte oder eine Beratung abzulaufen hat.

### TIPPS FÜR EINE GELINGENDE INTERKULTURELLE KOMMUNIKATION:

- Vertrauen Sie Ihrem Gefühl und fragen Sie nach, wenn Ihnen etwas unklar oder zweideutig erscheint.
- Konflikte haben viel öfter einen Beziehungshintergrund als einen kulturellen. Versuchen Sie herauszufinden, welche Ängste Ihr Kommunikationspartner in Ihnen auslöst und was Sie brauchen, um mit ihm leichter sprechen zu können.
- Überprüfen Sie sich selbst nach Fremdbildern oder Stereotypen, die Sie dem Fremden entgegenbringen. Oftmals leiten uns diese in die Irre. Nicht jeder Südtiroler entspricht dem Klischee.
- Achten Sie auf die Bilder von Macht, die zwischen Ihnen auftauchen können. Menschen mit Migrationshintergrund haben oft eine lange Erfahrung von Demütigungen und Diskriminierungen. Die Folge ist ein generalisiertes Misstrauen, Überempfindlichkeit gegenüber vermuteter Diskriminierung, Rückzugstendenzen bis hin zur „erlernten Hilflosigkeit“ oder massive Aggression nach außen oder gegen sich selbst.
- Wahrnehmen von kulturellen Unterschieden bitte nur als Hypothesen formulieren und einen Raum schaffen, wo darüber gesprochen werden kann.
- Entwickeln Sie bitte keinen „missionarischen Eifer“. Bleiben Sie bei sich und verhalten Sie sich gegenüber Ihren Mitmenschen so, wie Sie selbst gerne behandelt werden wollen. (goldene Regel)



## 12. Vorschläge für Beratungssituationen

Will man in einer Beratungssituation wissen, in welcher Lebenssituation und in welcher psychischen Verfassung sich ein Migrant befindet, so kann eine behutsame Sozialanamnese für beide Gesprächspartner eine Vertrauensbasis schaffen, um Bedürfnisse und Ziele besser herausarbeiten zu können.

Bei einer Sozialanamnese wird der Migrant eingeladen, über seine Herkunftsgeschichte, seine Migrationsgeschichte und seine Integrationsgeschichte zu erzählen. Die Aufmerksamkeit für die persönliche Geschichte des Migranten, die durch diese Einladung zum Erzählen zum Ausdruck kommt, macht die Wertschätzung deutlich, die wir unserem Gegenüber entgegenbringen.

Zum Abschluss der Sozialanamnese, die den sozialen Hintergrund des Klienten erhellen soll, bitten wir unserem Gegenüber, eine Bilanz über den bisherigen Migrationsprozess zu ziehen und die sich daraus ergebenden Zukunftsperspektiven zu skizzieren.

In der Migrationsforschung wird der Migrationsprozess in mehrere Phasen aufgliedert und es kann für das Beratungsgespräch hilfreich sein, sich schon im Vorfeld darüber ein Bild zu machen.

Es werden folgende Phasen der Migration unterschieden:

1. Vorbereitung und Aufbruch
2. Migrationsakt
3. Ankunft im Aufnahmeland und dessen Idealisierung, Motto: „Hier beginnt das Leben“ (Phase der Überkompensation)
4. Phase der Dekompensation: Enttäuschung, Motto: „Hier endet das Leben, dort war Leben“
5. Phase der Integration: Grundlage und Bedingung der Integration ist, dass der Migrant einen Platz innerhalb der neuen Gesellschaft findet, dass er daran teilhaben kann.

Es ist für die Beratungssituation deshalb hilfreich zu wissen, in welcher Phase der Migration bzw. Integration sich unser Gesprächspartner befindet, da sich danach auch die entsprechenden Problemlösungsstrategien orientieren werden.

## 13. Literaturliste – Literatura

Albrecht Friedrich, Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession, in: Wilken, Vahsen (Hrsg.), Sonderpädagogik und Soziale Arbeit: Rehabilitation und soziale Integration als gemeinsame Aufgabe, Verlag Luchterhand, Berlin 1999

Aluffi-Pentini, Anna, Peter Gstettner, Walter Lorenz, Vladimir Wakounig (Hg.): Antirassistische Pädagogik in Europa, Drava Verlag, Klagenfurt 1999, darin: W. Lorenz, Die Erziehung der Nation, SS 17-45

Ates Seyran: Der Multikulti-Irrtum, Wie wir in Deutschland besser zusammenleben können, Berlin 2007

Bittl, Wittmann, Schleiss: Transkulturelles Lernen, Nürnberg 2005

Bittl Karl-Heinz, Moree Dana: Wertekiste – transkulturelles lernen mit Werten, Dresden/Prag 2007

Bittl Karl-Heinz, Moree Dana: Abenteuer Kultur, Einführung in die transkulturelle Begegnungsarbeit, Dresden/Prag

Böhm Dietmar, Böhm Regine: Handbuch Interkulturelles Lernen, Theorie und Praxis für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen, Freiburg: 1999

Datta Asit (Hrsg.): Transkulturalität und Identität, Bildungsprozesse zwischen Exklusion und Inklusion, Frankfurt 2005

Demorgon Jacques: Interkulturelle Erkundungen. Möglichkeiten und Grenzen einer internationalen Pädagogik, Frankfurt 1999

Eckmann Monique, Miryam Eser Davolio: Rassismus angehen, statt übergehen, Verlag Pestalozzianum, Luzern, 2003

Erdheim, Mario: Das Eigene und das Fremde, Über ethnische Identität, in: Andrea Wolf (Hg.), Neue Grenzen, Rassismus am Ende des 20. Jahrhunderts, Verlag Sonderzahl, Wien 1997

Erikson H. Erik: Identität und Lebenszyklus, Suhrkamp Verlag, Frankfurt a. Main, 1971

Freise, Josef: Interkulturelle Soziale Arbeit, Wochenschau Verlag, Schwalbach, 2007

Göhlich Michael, u.a.: Transkulturalität und Pädagogik, Weinheim 2006

Goller Herta: Mit vielen Augen sehen, Einblicke in die eigene und andere Kulturen, Herausgeber: Pädagogisches Institut Bozen, 2006



Hegemann, Thomas, Britta Lenk-Neumann (Hg.): Interkulturelle Beratung, Verlag für Wissenschaft u. Bildung, Berlin 2002

Hessel, Stephane, Empört Euch!, Ullstein Verlag, Berlin 2011

Hoffmann. M. D., Furch. E: Grenzen Borders, Kontakt und Konflikt in der Kulturbegegnung, St. Polten 2001

Hoffmann. M. D., Furch. E., Stefanov H.: Grenz-Begegnungen/Border-Encounters, Wien 2002

Hofstede Geert: Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management, (Tb) München 1997

Kumbier Dagmar, Schulz von Thun Friedemann: Interkulturelle Kommunikation, Methoden, Modelle Beispiele, Hamburg 2006

Ladmiral, Jean Rene, Lipiansky, Edmond Marc: Interkulturelle Kommunikation. Zur Dynamik mehrsprachiger Gruppen; Hamburg 2000

Macek, Miguel, Suchtentwicklung - eine Form von Migration, SS 65ff, in: Thomas Hegemann, Britta Lenk-Neumann (Hg.), Interkulturelle Beratung, Verlag VWB, Berlin 2002

Maletzke Gerhard: Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen: Wiesbd. (1996)

Nicklas Hans, Burkhard Müller, Hagen Kordes (Hg.): Interkulturell denken und handeln, Campus Verlag, Frankfurt a. Main, 2006

Otten Matthias, u.a.: Interkulturelle Kompetenz im Wandel Bd.1+2; Berlin 2009

Oberbacher Matthias: „Il concetto di „einheimisch“ in FACCHINELLI; Ingrid (Hg.), Interkulturelle Mediation im schulisch-kulturellen Bereich, Mediazione interculturale in ambito educativo culturale. Deutsche und ladinische Berufsbildung/ Italienische Berufsbildung, Bozen/Bolzano, alpa beta 2005

Rojzman Charles: Der Hass, die Angst und die Demokratie, München 1997

Sader Manfred: Toleranz und Fremdsein, 16 Stichwort zum Umgang mit Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit, Weinheim 2002

Satir Virginia: Selbstwert und Kommunikation. München 1993

Schulz von Thun Friedemann: Miteinander reden / Störungen und Klärungen, Bd.1, -3; Reinbek 1989

Senn Amartya: Die Identitätsfalle, Warum es keinen Krieg der Kulturen gibt, München 2007

Terkessidis, Mark: Interkultur, Verlag Suhrkamp, Berlin 2

Thomas Alexander: Psychologie interkulturellen Handelns; Göttingen 1996

Todorov Tzvetan: Die Angst vor den Barbaren, Kulturelle Vielfalt versus Kampf der Kulturen, Hamburg 2010

Trompenaars, Fons: Riding the waves of culture, Fairfield 1998

Ders. auf Deutsch: Handbuch Globales Managen. Wie man kulturelle Unterschiede im Geschäftsleben versteht, Hamburg 1993

Van der Broek Lida: Am Ende der Weißheit – Vorurteile überwinden, Berlin 1993

Watzlawick Paul: Wie wirklich ist die Wirklichkeit, Wahn, Täuschung, Verstehen, Verlag Piper, München 2005

Welsch Wolfgang: Grenzgänge der Ästhetik, Stuttgart 1996

## ANDERES - ALTRO

Gugel Günter: Praxisbox Interkulturelles Lernen, Grundlagen, Ansätze, Materialien mit DVD und Bildkarten, Tübingen 2012

Kraft Ursula: Die Hingucker, Buchecker Verlag, Kastl, 2001

Eine Welt der Vielfalt, Praxishandbuch, Bertelsmann Stiftung, Anti-Defamation-League

Respekt statt Rassismus, DVD mit Filmen zur interkulturelle und antirassistischen Arbeit., [www.filmeeinewelt.ch](http://www.filmeeinewelt.ch) zu leihen bei Cusanus und OEW.

ZARA, Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, [www.zara.or.at](http://www.zara.or.at), Grundsätze und Definitionen.