

## ***Interkulturelle Konflikte in der Einwanderungsgesellschaft***

**Helmolt Rademacher**

Aus: Erich Marks (Hrsg.):  
Prävention & Integration  
Ausgewählte Beiträge des 22. Deutschen Präventionstages  
19. und 20. Juni 2017 in Hannover  
Forum Verlag Godesberg GmbH 2018, Seite 273-278

978-3-942865-71-5 (Printausgabe)  
978-3-942865-72-2 (eBook)

## **Interkulturelle Konflikte in der Einwanderungsgesellschaft**

### **1. Ausgangslage**

Deutschland ist durch den Zuzug der sogenannten „Gastarbeiter“ seit den 60er Jahren ein Einwanderungsland. Davor gab es schon verschiedene andere Wellen der Zuwanderung. So kamen Ende des 19. Jahrhunderts viele Menschen aus Polen u.a. in das Ruhrgebiet, um im Kohlebergbau und der Stahlindustrie zu arbeiten. Nach dem zweiten Weltkrieg musste Deutschland eine große Zahl von Geflüchteten aus den ehemaligen Ostgebieten integrieren. Nach der sog. Wende 1989 kamen sehr viele Ostdeutsche nach Westdeutschland; ebenso kamen viele Menschen aus Osteuropa. Einen weiteren Einfluss auf die Migration hatten die verschiedenen Kriege in Ex-Jugoslawien in den 90er Jahren. Zuletzt nahm Deutschland über eine Millionen Menschen 2015/2016 auf, die hauptsächlich aus Syrien, dem Irak und aus Afghanistan auf Grund der brutalen Kriege fliehen mussten.

### **2. Konfliktdefinition**

Eine Näherung an das Thema interkulturelle Konflikte erfolgt über eine Definition:

Ein interkultureller Konflikt ist eine Interaktion

zwischen Akteuren unterschiedlicher ethnischer oder nationaler kultureller Herkunft, bei der es Unvereinbarkeiten im Denken und/oder Fühlen und/oder Wollen gibt und es zu einer Beeinträchtigung im Denken, Fühlen oder Wollen kommt

(nach Friedrich Glasl, 1994).

Bei einem interkulturellen Konflikt sind mindestens zwei Personen beteiligt, die eine Einschränkung erleben.

Konflikte können dabei auf fünf verschiedenen Ebenen stattfinden:

- Informationskonflikte (z.B. Missverständnisse)
- Interessenkonflikte (Konflikt um ein Besitztum bzw. Privilegien)
- Strukturkonflikte (z.B. zwischen Untergebenen und Vorgesetzten; dabei liegt meist ein Machtgefälle vor)
- Beziehungskonflikte (beispielsweise in einer Ehe)
- Wertekonflikte (z.B. unterschiedliche religiöse Werte)

(Quelle: Christopher C. Moore, The Mediation Process, 1986)

Konflikte auf den Ebenen “Informationen” und “Interessen” lassen sich in der Regel deutlich leichter regeln als Strukturkonflikte. Noch schwieriger ist die Lösung von Beziehungen, da sie in der Regel sehr stark emotional besetzt sind. Wertekonflikte lassen sich in der Regel nicht lösen, da sie zumeist zutiefst mit einem Menschen verbunden sind und nicht zur Disposition gestellt werden können. Da Konflikte in der Regel auf mehreren Ebenen stattfinden, gilt es auf den Ebenen nach Lösungen zu suchen, die einer Bearbeitung zugänglich sind.

### **3. Kulturelle Zugehörigkeit und kulturelle Differenzen**

Bei der kulturellen Zugehörigkeit lassen sich zwei gegenläufige Konzepte unterscheiden:

- Kulturrelativistischer bzw. kontextueller Ansatz
- Universalistischer Ansatz

Bei dem kulturrelativistischen Ansatz stehen Kulturen, auch mit unterschiedlichen Werten, gleichberechtigt nebeneinander; der universalistische Ansatz geht von einem gemeinsamen Wertekonzept – wie er bei den universellen Menschenrechten der Fall ist – aus. Beide Konzepte existieren allerdings nicht strikt nebeneinander, sondern sind teilweise miteinander verschränkt. Das lässt sich am Beispiel der Kinderehe aufzeigen. Nach neuestem Gesetz sind in Deutschland Ehen unter 18 Jahren nicht erlaubt. Dies soll dem Gedanken der Gleichheit von Mann und Frau entsprechen und dem Schutz, insbesondere minderjähriger Frauen, dienen, um sie vor einer Zwangsheirat zu schützen. Dieses Gesetz kann man dem universalistischen Ansatz zurechnen. Kommen nun aber geflüchtete Minderjährige nach Deutschland, die bereits verheiratet sind, stellt sich die Frage, ob deren zwangsweise Trennung – auch wenn bereits Kinder vorhanden sind – sinnvoll ist, zumal wenn gegenüber der Frau kein Zwang vorliegen sollte. Hier im Sinne der Minderjährigen zu entscheiden wäre ein kulturrelativistischer Ansatz, der anderen kulturellen Normen als den in Deutschland vorherrschenden den Vorrang geben würde.

Kulturelle Differenzen können beispielsweise auf verschiedenen Ebenen liegen:

- Unterschiedliches Zeitverständnis
- unterschiedliche Formen der Kommunikation (Sprache und Gesten)
- Kulturelle Gewohnheiten (Feste, Essen)
- Verhältnis von Männern und Frauen
- Religion

Diese Differenzen können zu Konflikten führen, müssen es aber nicht zwangsläufig, wenn die Differenz als Bereicherung erlebt wird und keine wechselseitige Beeinträchtigung erfolgt.

#### 4. Konstruktive Konfliktbearbeitung

Bei der konstruktiven Bearbeitung interkultureller Konflikte kommt es darauf an, nach Haltungen zu suchen, die die bestehenden Unterschiede nicht festschreiben sowie nach Wegen zu suchen, wie die Bedeutung der Unterschiede relativiert werden können.

Eine gelungene Kontextualisierung einer interkulturellen Situation bedeutet:

- die Anerkennung der Gleichwertigkeit des Anderen;
- die Bereitschaft, das eigene „Heiligste“ für die Kritik des Anderen zu öffnen und es damit auch zu relativieren;
- die so entdeckten kulturellen Differenzen zu einem Anreiz für einen Perspektivwechsel zu nutzen, aus dem ein Dialog möglich wird.

Der US-amerikanische Konfliktforscher John Paul Lederach hat ein polichrones Modell der interkulturellen Konfliktbearbeitung entwickelt, das sehr stark auf einer Vertrauensbildung und der Herstellung von Verbindungen beruht. Blockaden, die während der Konfliktbearbeitung entstehen können, müssen immer wieder durch (informelle) Gespräche aufgebrochen werden, bevor man zu haltbaren Vereinbarungen kommen kann.

#### 5. Interkulturelle Konflikte in der Schule

In der Schule können Konflikte auf verschiedenen Ebenen entstehen. Hier folgen einige Beispiele, die häufig vorkommen:

- Umgang mit Sprache: In einigen Schulen untersagen die Lehrkräfte, dass Schülerinnen und Schüler während der Pausen in ihrer Muttersprache miteinander sprechen. Dass im Unterricht Deutsch gesprochen wird, sollte eine Selbstverständlichkeit sein, wobei sicher beim Sprachanfangsunterricht die eine oder andere Übersetzungsleistung für den Spracherwerb förderlich ist. Dass in den Pausen auch nur Deutsch gesprochen werden soll, ist aus meiner Sicht nicht natürlich und scheint nur dem Wunsch nach umfassender Kontrolle von allem Gesprochenem zu dienen.
- Diskriminierung: Schülerinnen und Schüler erleben auf Grund ihrer Herkunft oder Religion Benachteiligungen oder abwertende Reaktionen; dies ist nicht nur negativ für den Einzelnen, sondern kann sich entsprechend auch auf das Klassenklima auswirken.
- Im Rahmen eines inklusiven Unterrichts werden kulturelle und religiöse Ereignisse und Feste als Bereicherung erlebt und finden ihren Platz im Alltag der Schule.

- Die Nichtteilnahme, insbesondere von Schülerinnen an Klassenfahrten und am Schwimmunterricht, hat eine Integration hemmende Wirkung und führt daher immer wieder zu Konflikten.
- In neuester Zeit gibt es bereits in der Grundschule Schülerinnen und Schüler, die in intoleranter Art und Weise andere zur eigenen (politischen) Haltung und Religion drängen bzw. zwingen wollen (konfrontative Religionsbekundung).

## **6. Bezugsrahmen und Haltungen für den Umgang mit Konflikten**

Vielfach suchen Lehrkräfte nach einfachen Lösungen, wie die oben beschriebenen Konflikte gelöst werden können. Allerdings gibt es nicht die Lösungen, auch nicht einfache Erklärungsansätze, die sich beispielsweise aus den Grundsätzen einer Religion erklären ließen. Die Interpretation von Konflikten und auch von Religion ist immer sehr divers.

Der Bezugsrahmen für die Lösung von Konflikten speist sich aus meiner Sicht aus

- dem Grundgesetz
- den Menschenrechten und
- den Kinderrechten.

Konkrete Handlungsoptionen im schulischen Alltag ergeben sich aus der Arbeit an der eigenen Haltung, die immer selbstreflektiert sein sollte. Das bedeutet, zunächst eine Situation versuchen zu verstehen – auch unter dem Aspekt eigener Zuschreibungen und Vorurteile – bevor man sie beurteilt. Hierzu gehört auch eine Haltung der suchenden Neugierde und einer Öffnung gegenüber dem Fremden. Daraus entwickelt sich interkulturelle Kompetenz. Konflikte – die konstruktiv ausgetragen werden – sollten dabei als Chance und nicht als störend begriffen werden.

Bei schwierigeren Konflikten bieten sich kollegiale Beratung, Supervision und Mediation an. Auch kann auf Kooperationspartner wie die Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik (DeGeDe) ([www.degede.de](http://www.degede.de)) oder das Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC) zurückgegriffen werden.

**Literatur:**

Glasl, Friedrich (1994), *Konfliktmanagement – ein Handbuch für Führungskräfte und Berater*, Bern/Stuttgart, S. 14 ff.

Haumersen, Petra/Liebe Frank (1999), *Multikulti: Konflikte konstruktiv – Mediation in der interkulturellen Arbeit*, Mühlheim/Ruhr.

Kaletsch, Christa /Rech, Stefan (2015), *Heterogenität im Klassenzimmer – Methoden, Beispiele und Übungen zur Menschenrechtsbildung*, Schwalbach/Ts.

Moore, Christopher W.(1986), *The Mediation Procees: Practical Strategies for Resolving Conflict*, San Francisco, S. 27.

Rademacher, Helmolt (2016): *Zur Bedeutung der Haltung in der Friedens- und Demokratiepädagogik*, in: Rademacher, Helmolt/Wintersteiner, Werner (2016): *Jahrbuch Demokratiepädagogik 4 – Friedenspädagogik und Demokratiepädagogik*, S. 80 ff., Schwalbach/Ts.

## **Inhalt**

Vorwort des Herausgebers 7

### **I. Der 22. Deutsche Präventionstag im Überblick**

*Erich Marks, Karla Marks*

Zusammenfassende Gesamtdarstellung des 22. Deutschen Präventionstages 9

*Erich Marks*

Herzlich willkommen zur jährlichen Präventionsvermessung in präventions-  
hungrigen Zeiten – Deutscher Präventionstag 2017 in Hannover 45

*Wiebke Steffen*

Der Deutsche Präventionstag fordert die Bereitstellung von Fördermitteln  
für Kommunale Präventionszentren 53

*Wielant Machleidt*

Integration als Kulturelle Adoleszenz! Eine neue Perspektive auf Integration 57

*Rainer Strobl, Merle Graupner, Olaf Lobermeier*

Evaluation des 22. Deutschen Präventionstages am 19. und 20. Juni 2017  
in Hannover 65

### **II. Praxisbeispiele und Forschungsberichte**

*Philipp Basler, Helmut Heitmann, Thomas Martens, René Voigt*

Integration junger Flüchtlinge. Das Projekt [ankommen] –  
KiezSport mobil 115

*Isabelle Brantl, Yvette Völschow, Margit Stein*

Früh- und Zwangsehen: Implikationen für die europäische  
Soziale Arbeit im Migrationskontext 125

*Karin Bruckmüller*

Schutz für Menschenhandelsopfer während der „Flüchtlingskrise“ 141

*Kerstin Bunte, Shérif Korodowou*

Interkulturelle Kompetenz – Grundlage für Gewaltprävention und  
Integrationsförderung 155

|   |     |
|---|-----|
| <i>Michael Fichter Iff, Laura Elmiger</i><br>Zusammen sicher – Herausforderungen interkultureller Polizeiprävention mit Flüchtlingen  | 173 |
| <i>Christian Grafl</i><br>Migration und Kriminalität in Österreich – Was wissen wir wirklich?   | 181 |
| <i>Dieter Hermann</i><br>Die Integration von Migranten – ein brauchbares Präventionskonzept?  | 195 |
| <i>Dieter Hermann, Christian Specht</i><br>Das Mannheimer Auditinstrument zur Förderung von Sicherheit und Lebensqualität – ein Konzept der rationalen Bewältigung von Herausforderungen                | 207 |
| <i>Pushpa Islam</i><br>Frankfurter Modell gegen Extremismus   | 221 |
| <i>Wulf Köpke</i><br>Innovative Formen polizeilicher Arbeit mit Migranten<br>Das Hamburger Flüchtlingsprojekt „Vermittlung von Werten und Kriterien für sozialen und beruflichen Erfolg in Deutschland“ | 227 |
| <i>Helmut Kury, Jördis Schüßler</i><br>Politische Forderungen im Rahmen einer „Flüchtlingspolitik“  | 237 |
| <i>Andreas Mayer</i><br>Für ein gutes Zusammenleben – Herausforderungen der Zuwanderung für die Polizeiliche Kriminalprävention   | 255 |
| <i>Grygorii Moshak</i><br>Beitrag des DPT zur internationalen Integration der Kriminalitätsprävention   | 263 |
| <i>Hildegard Müller-Kohlenberg</i><br>Balu und Du – Welche Hilfen zur Integration bietet das Mentorenprogramm?  | 269 |
| <i>Helmolt Rademacher</i><br>Interkulturelle Konflikte in der Einwanderungsgesellschaft   | 273 |
| <i>Georg Ruhrmann</i><br>„Integration“ und (Des)Integration. Herausforderung für die politische Kommunikation   | 279 |



|  |            |
|--|------------|
| <i>Herbert Schubert</i><br>Sicherheitsaspekte der Unterbringung geflüchteter Menschen in<br>Gemeinschaftsunterkünften  | 309        |
| <i>Peter Sicking, Hartmut Denker</i><br>Lions-Quest „Zukunft in Vielfalt“ – Ein innovatives Fortbildungskonzept<br>zur Vermittlung interkultureller Kompetenz. | 323        |
| <i>Stella Valentien</i><br>Bildungs- und Präventionsarbeit in Kindertageseinrichtungen mit<br>Kindergarten <i>plus</i>   | 329        |
| <i>Ulrich Wagner, Johannes Maaser</i><br>Integration als Prävention (religiös motivierter) extremistischer Gewalt  | 333        |
| <i>Ohle Wrogemann</i><br>Traditionsgebundene muslimische Mädchen im Sportverein –<br>Herausforderungen der Integration   | 339        |
| <i>Eleonore Yassine-Sahyouni</i><br>Prävention ganzheitlich umsetzen – Hamburgs Konzept gegen religiös<br>begründeten Extremismus und Muslimfeindlichkeit      | 351        |
| <b>III Autorinnen und Autoren</b>  | <b>365</b> |