

Interkulturelle Konflikte konstruktiv lösen. Konfliktmanagement im Stadtteil, in der Antidiskriminierungsarbeit und bei der Polizei.

Impressum

Herausgeber

Landeszentrum für Zuwanderung NRW

Keldersstr. 6
42697 Solingen

Telefon: +49 – (0)212 – 23 23 9 – 0

Telefax: +49 – (0)212 – 23 23 9 – 18

E-Mail: lzz-nrw@lzz-nrw.de

www.lzz-nrw.de

Redaktion

Lydia Anita Jendryschik

Birgit Wehrhöfer

Gestaltung: *Rainer Midlaszewski*

Druck: *Domröse, Hagen*

Auflage: 1.000

© Februar 2005/LzZ

Inhaltsverzeichnis

- 4 **Einleitung**
Carmen Teixeira, Leiterin des Landesentrums für Zuwanderung NRW
- 6 **Macht und Differenz – Ein erweitertes Modell der Konfliktpotenziale in interkulturellen Auseinandersetzungen**
Anja Weiß
- 13 **Konfliktvermittlung in der Dortmunder Nordstadt**
Zeliha Yetik
- 20 **Konfliktvermittlung in der Antidiskriminierungsarbeit**
Susanne Laaroussi
- 26 **Demokratische Vielfalt in der polizeilichen Arbeit**
Ein Trainingskonzept zum interkulturellen Lernen an der Hessischen Polizeischule
Christian Büttner
- 34 **Internes und externes Konfliktmanagement bei der Polizei Berlin**
Karl Mollenhauer
- 39 **Mehr lernen – mehr wissen: Fortbildungen, gute Beispiele und Literatur zum interkulturellen Konfliktmanagement**
Birgit Wehrhöfer
- 48 **Autorinnen und Autoren**
- 49 **Publikationen des Landesentrums für Zuwanderung NRW**

Einleitung

Carmen Teixeira, Leiterin des Landesentrums für Zuwanderung NRW

Konfliktmanagement und Mediation ist „in“ – und interkulturelles Konfliktmanagement noch mehr. Die Zahl der Anbieter entsprechender Fortbildungen und Trainings ist in den letzten Jahren in die Höhe geschossen und die Kurse treffen offenbar auf einen echten Bedarf. Der Wunsch zu lernen, wie man besser mit schwierigen Kommunikationssituationen in der Einwanderungsgesellschaft umgeht, entsteht dabei nicht mehr nur bei den Professionellen in der Migrationsarbeit, sondern in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Ist dies nun als Zeichen für die steigende Zahl interkultureller Konflikte zu verstehen? Oder noch weitgehender: als ein Zeichen für die mangelhafte Integration der Zugewanderten oder die mangelhafte Integrationsfähigkeit des Einwanderungslands Deutschland? Oder deutet das nicht vielmehr auf eine positive Entwicklung hin, zu mehr Offenheit, zu einer größeren Bereitschaft, die eigenen Werte und Lebensstile in Frage zu stellen, und zu einer wachsenden Dialogbereitschaft? Jedenfalls können wir feststellen: Der Alltag birgt viele Konfliktfelder, auch das Miteinander von Menschen mit Migrationshintergrund und alteingesessener Bevölkerung bleibt nicht ausgespart. Denn obwohl das interkulturelle Zusammenleben immer alltäglicher wird, nehmen die Konflikte zwischen einheimischen Deutschen und Einwanderinnen und Einwanderer nicht ab. Auch Debatten, die scheinbar „weit weg“ stattfinden, wie um das Kopftuch im Klassenzimmer, haben Auswirkungen auf das Zusammenleben von Deutschen und Zugewanderten.

Dass es in einer Einwanderungsgesellschaft zu Konflikten kommt, ist eigentlich nichts Besonderes. Denn Konflikte sind normal. Sie treten überall dort auf, wo unterschiedliche Menschen zusammentreffen. Und unsere Gesellschaft vereint Menschen verschiedener Herkunft, Hautfarbe und Nationalität. Unterschiedliche kulturelle Orientierungen – ob real vorhanden oder nur unterstellt – führen immer wieder zu Konflikten, die fast immer lösbar sind. Problematisch sind nicht die Konflikte an sich, sondern die Art und Weise, wie mit ihnen umgegangen wird. Dies geschieht häufig in wenig konstruktiver Weise.

Zu lernen, wie man konstruktiv mit Konflikten umgeht, gehört zu den Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft. Die nordrhein-westfälische Landesregierung hat deshalb in den vergangenen Jahren in fünf Stadtteilen in NRW Projekte gefördert, deren Aufgabe es war, Konflikte frühzeitig aufzugreifen und daran zu arbeiten, dass sie verhandelbar werden. Dabei wurden in den jeweiligen Stadtteilen unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt: von sozialpädagogischen Maßnahmen bis zur Nachbarschafts-Mediation wurden verschiedene Instrumente erprobt.¹ Auch im Rahmen des Förderprogramms „Soziale Stadt NRW“ und durch die vom Land geförderten Antidiskriminierungsprojekte werden Konflikte zwischen Angehörigen ethnischer Minderheiten und der Mehrheit aufgegriffen und mit geeigneten Methoden bearbeitet.²

Wie man mit Methoden des interkulturellen Konfliktmanagements Diskriminierungen entgegentritt, Probleme löst und Situationen entspannt, wurde auch bei der Tagung „Interkulturelle Konflikte konstruktiv lösen“ des Landesentrums für Zuwanderung NRW im November 2003 in Düsseldorf diskutiert. Einige Beiträge der Tagung werden hier vorgestellt. Einleitend erörtert Anja Weiß (Hochschule der Bundeswehr, München), welche Rolle die Kategorie „Macht“ bei interkulturellen und rassistischen Konflikten einnimmt. Sie macht deutlich, dass die Mehrheitsgesellschaft als machtvolle Gruppe dazu neigt, ihre eigenen Werte und Positionen als neutral darzustellen und die Anpassung an ihre Spielregeln zu fordern. Dagegen steht die Forderung nach Anerkennung kultureller Eigenständigkeit von Seiten der Migranten. Unterschiedliche Erwartungshaltungen können so zum Anlass von Konflikten werden.

Danach folgen vier Beispiele für den konstruktiven Umgang mit Konflikten in der Einwanderungsgesellschaft. Zeliha Yetik vom Dortmunder Planerladen e.V. stellt dar, wie eine im Stadtteil gut verankerte Institution bei interkulturellen Konflikten vermittelt und Bewohner des Stadtteils zu Konfliktvermittlern schult. Susanne Laaroussi, Mitarbeiterin im Antidiskriminierungsbüro des Vereins Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. in Köln, berichtet von Erfahrungen mit der Konfliktvermittlung bei Diskriminierungsfällen. Aus dem Bereich der Polizei kommen zwei Beispiele: Christian Büttner (Hessische Stiftung für Friedens- und Konfliktforschung, Frankfurt am Main) stellt ein Trainingsprogramm zum interkulturellen Lernen an der Hessischen Polizeischule Wiesbaden vor. Karl Mollenhauer, Leiter der Konfliktkommission der Landespolizeischule Berlin, beschreibt zwei weitere Modelle des Umgangs mit interkulturellen Konflikten: Die „Clearingstelle Ausländer – Polizei“ der Berliner Polizei ist erster Ansprechpartner für Migrantinnen und Migranten, die sich durch die Polizei unfair behandelt fühlen, aber auch ein wichtiger Ansprechpartner für Polizeibeamte, die bei problematischen interkulturellen Situationen Unterstützung brauchen. Für Konflikte innerhalb der Polizei wurde die Konfliktkommission eingerichtet, die auch wesentlich zur Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz beigetragen hat.

Auf den letzten Seiten dieser Publikation findet sich ein Serviceteil mit

- Anbietern von Fortbildungen zum Umgang mit interkulturellen Konflikten,
- Kurzbeschreibungen und Kontaktangaben weiterer beispielhafter Projekte, sowie
- einer Literaturliste zum Thema.

Das Landeszentrum für Zuwanderung NRW hofft, mit dieser Dokumentation den Praktikerinnen und Praktikern in der Migrationsarbeit, in Stadtteilzentren, Betrieben und Schulen neue Anregungen und hilfreiche Tipps für die Auseinandersetzung mit dem Thema „Interkulturelles Konfliktmanagement“ geben zu können.

¹ Vgl. Landeszentrum für Zuwanderung NRW: Abschließender Bericht über die wissenschaftliche Begleitung des Modellprojekts „Sozialkulturelles Stadtteilmanagement“, Kurzfassung, Solingen 2002 (als Download im Internet-Angebots des Landesentrums für Zuwanderung NRW unter http://www.lzz-nrw.de/docs/SKSM_Kurzfassung.pdf)

² Weitere Informationen im Internet: zum Förderprogramm „Soziale Stadt NRW“ unter <http://www.sozialestadt.nrw.de>, zu den vom Land geförderten Antidiskriminierungsprojekte unter <http://www.nrwgegendiskriminierung.de>.

Macht und Differenz – Ein erweitertes Modell der Konfliktpotenziale in interkulturellen Auseinandersetzungen¹

Anja Weiß

1 Einleitung

In einer mobilen Welt mit kulturell heterogenen Bevölkerungen nimmt die Häufigkeit von Konflikten zu, in denen kulturell Verschiedene aufeinander treffen. Interkulturelle Konflikte gelten als besonders komplex und destruktiv. Sie entziehen sich der Steuerung durch die Konfliktparteien und es ist kein Zufall, dass tief greifende soziale Konflikte oft ein Element kultureller Dominanz beinhalten (Azar 1990, Ross 1992, Stone 1992). Viele Menschen reagieren hilflos auf interkulturelle Konflikte und wissen nicht, wie sie sich in einer solchen Situation verhalten können. Auch die Fachliteratur hat zum Thema „Interkultureller Konflikt“ nur wenig Überzeugendes zu bieten.

Zwar werden interkulturelle Konflikte in zahlreichen und zum Teil exzellenten Fallstudien beschrieben. Meist mangelt es aber an der theoretischen Durchdringung des Problems: So neigen gerade die Publikationen, die praktische Hilfestellung in Konflikten leisten wollen, dazu, Kultur als in sich homogen und unveränderlich zu begreifen (Fisher 1980, Sunoo 1990, Cohen 1997). Des Weiteren wird vorausgesetzt, dass der Kontakt zweier Kulturen in der Regel konfliktträchtige Missverständnisse erzeugt (Brislin 1981, Brislin & Yoshida 1994). Damit greift man jedoch zu kurz. Verständnisschwierigkeiten als solche können meist problemlos diagnostiziert und behoben werden. Konfliktträchtig werden sie nur dann, wenn sie Teil eines Kampfes um etwas völlig Anderes – etwa Ressourcen oder Macht – sind (vgl. Avruch 1998: 29).

Dieser Beitrag geht der Vermutung nach, dass kulturelle Unterschiedlichkeit nicht nur durch Differenz gekennzeichnet ist, sondern fast immer auch durch ein Machtgefälle. Wenn man die

¹ Gekürzte und überarbeitete Version eines gleichnamigen Textes, der zuerst als Berghof Report Nr. 7 durch das Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung veröffentlicht worden ist (März 2001).

Auswirkungen von Machthierarchien systematisch in die Analyse von interkulturellen Missverständnissen einbindet, kann man die Eskalationsdynamik interkultureller Konflikte erklären und ihr damit auch besser entgegenwirken.

Zunächst sollen verschiedene Machtbegriffe diskutiert werden. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wie kulturelle Dominanz die Handlungsstrategien von Konfliktparteien beeinflussen könnte. Im Anschluss geht es darum, die Folgen des Konfliktpotenzials „Machtgefälle“ im Vergleich zum Konfliktpotenzial „Missverständnis“ genauer zu beschreiben. Hieraus können abschließend Schlussfolgerungen für die Praxis der Konfliktbearbeitung gezogen werden.

2 **Machtkonzepte**

Definitionen des Machtbegriffs folgen meistens Max Weber: Macht „bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ (Weber 1925: 28). Zum Beispiel kann eine ethnische Mehrheit, die in einem Staat die politische Macht innehat, diese zum Nachteil von ethnischen Minderheiten ausnutzen. Wenn sich in einer Schulklasse zwei Schülerinnen streiten, gewinnt meist die eloquentere oder die beliebtere Schülerin. Diese Beispiele sind dadurch gekennzeichnet, dass eine Person oder eine Gruppe wichtige Ressourcen besitzt und den ausdrücklichen Willen hat, diese in Konflikten auch einzusetzen (Hopmann 1996). Eine solche Vorstellung von Macht als Zwangsgewalt dominiert sowohl in der sozialpsychologischen als auch in der politischen Forschung zum (ethnischen) Konflikt.

Eine deutlich andere Situation liegt vor, wenn es um kulturell gestützte und verschleierte Machtverhältnisse geht. Das ist in den meisten Nationalstaaten der Fall, in denen eine Kultur selbstverständlich dominant ist (Bourdieu 1994). Auch wenn sich solche Gesellschaften selbst als multikulturell oder hybrid begreifen – was selten genug der Fall ist – bleibt es meist dabei, dass ihre zentralen Institutionen eine bestimmte Kultur widerspiegeln, aus deren Perspektive die Kultur von untergeordneten Gruppen, z.B. von Unterschichtsangehörigen oder Migrantinnen und Migranten nicht nur als anders, sondern auch als weniger relevant erscheint. Kulturell „abweichende“ Gruppen sind dann von der Kontrolle über die legitimen Normen in einer Gesellschaft ausgeschlossen (Mitchell 1991). Und insofern ihre selbstverständlichen Vorstellungen, Praktiken, Werte und Ansichten von denen der dominanten Gruppe abweichen, gelten sie als „falsch“. Das bringt u.a. mit sich, dass sie die gemeinsamen Institutionen, z.B. Gerichte, nur schwer für die Durchsetzung ihrer Interessen nutzen können. In der Marginalisierung von dominierten Gruppen vermischen sich de facto bestehende kulturelle Unterschiede mit der dominanten Zuschreibung von kultureller Abweichung und mit der Ausgrenzung aus dominanten Institutionen.

Machtunterschiede, die durch solche kulturellen Dominanzverhältnisse zustande kommen, bleiben für die Konfliktparteien tendenziell unsichtbar. Bourdieu benutzt den Begriff der „symbolischen Macht“, um eine Form von Herrschaft zu beschreiben, die nicht auf direktem Zwang oder körperlicher Gewaltanwendung basiert, sondern einen Schleier von kulturellen Selbstverständlichkeiten über objektive Machtunterschiede legt. Von symbolischer Macht kann man dann sprechen, wenn Dominanzverhältnisse in einer Gesellschaft so gut institutionalisiert sind, dass die subjektiven Bestrebungen der Individuen zu ihren objektiven Möglichkeitsspielräumen passen, dass die Beherrschten also das wollen, was sie wollen sollen.

Auch in modernen Gesellschaften existiert eine dominante Kultur, die Herrschaftsverhältnisse verschleiert. Insofern ist der Bourdieu'sche Begriff der symbolischen Macht gut dafür geeignet, die kulturelle Dominanz einer ethnischen Mehrheit zu erfassen. Folglich kennzeichnet Gadlin das hierarchische Verhältnis zwischen zwei rassistisch konstruierten Gruppen in den USA mit einem ähnlichen Konzept von Macht – der „Kultur des Rassismus“:

„By the culture of racism I am referring to the entire constellation of social relationships, beliefs, attitudes, and meanings that develop among those living within a racist culture. (...) Racism is embedded in relations of domination and oppression or domination and subordination. These relations create and impose a dynamic of their own on all who live within them and who then, themselves reproduce those relations. (...) For example, in American society, race is a fundamental structuring force of almost every major dimension of experience. We define people racially and we are defined racially, even if not always explicitly, even without our assent.“ (Gadlin 1994: 39).

Wie bei Bourdieu lässt sich diese „Kultur des Rassismus“ deshalb nur schwer erkennen und benennen, weil selbst konkurrierende Gruppen einige der Vorstellungen teilen, die die Grundlage

ihrer Auseinandersetzungen darstellen. Zum Beispiel sind sie sich darüber einig, dass Ethnizität oder Kultur wichtig für ihre Selbstdefinition sind und dass interkulturelle Unterschiede erklären können, warum es zu einem Konflikt gekommen ist.²

Die Vorherrschaft einer dominanten Kultur über marginale Gruppen, die als „abweichend“ angesehen werden, lässt sich mit Bourdieu als „symbolische Macht“ oder mit Gadlin als „Kultur des Rassismus“ verstehen. Gadlin zufolge kann ein solches Dominanzverhältnis für die Konfliktbearbeitung problematischer sein als die konkreten Konfliktgegenstände, über die sich die Konfliktparteien auseinandersetzen.

In Bourdieus (1992) Argumentation wirkt sich symbolische Macht dadurch auf das Handeln aus, dass sie die Voraussetzungen, unter denen Interaktionen stattfinden, verändert. Denn Akteure, die ihre Umwelt gut kennen, werden ihr Handeln an deren „Spielregeln“ anpassen. Im Unterschied zu anderen Machtressourcen muss symbolische Macht nicht in jeder Interaktion „als Zwang“ ausgeübt werden. Vielmehr bleibt ein stabil institutionalisiertes Verhältnis symbolischer Macht auch dann wirkungsvoll, wenn dominante Akteure versuchen, Dominierte als gleichberechtigt zu behandeln, oder wenn sie sich selbst, ihre Werte und ihre „Kultur“ als universalistisch beschreiben.

3 Die spezifische Wirkung von Machtasymmetrien auf interkulturelle Konflikte

Machtasymmetrien haben auf interkulturelle Konflikte eine ähnliche Wirkung wie Missverständnisse: Sie erzeugen zwei divergierende Perspektiven, die den Konflikt verkomplizieren, weil die Verständigung zwischen ihnen nicht gelingt. Jedoch ist die Perspektivendivergenz, die sich aus dem Machtgefälle ergibt, asymmetrisch verteilt: Während Angehörige der dominanten Gruppe in selbstverständlichem Einverständnis mit den gegebenen Normen leben, sind die Dominierten strukturell benachteiligt und erleben alltäglich, wie sie zur Assimilation gezwungen werden.

Interkulturelle und interethnische Konflikte müssen nicht zwangsläufig in solche Macht-hierarchien eingebettet sein. Perspektivendivergenz kann auch dadurch entstehen, dass die Konfliktparteien deutlich verschiedenen Kulturen angehören und wenig Erfahrung mit interkulturellen Kontakten haben. Das ist in einer Welt, in der kaum eine „Kultur“ von Migration unberührt bleibt, aber eher die Ausnahme. In den meisten Fällen kann man davon ausgehen, dass der Perspektivenunterschied dadurch entsteht, dass in einem sozialen Raum eine oder wenige kulturelle Gruppen über die geltenden Normen, Handlungsimperative und Institutionen entscheiden, während andere Gruppen davon ausgeschlossen bleiben. Missverständnisse im interkulturellen Konflikt entstehen also typischerweise durch zwei Konfliktpotenziale: durch kulturelle Differenz und durch einen einseitigen Hegemonieanspruch (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Konfliktpotenziale im interkulturellen Konflikt

Konfliktpotenziale		Perspektivendivergenz
Kulturelle Differenz		Missverständnisse und die Furcht vor Missverständnissen
Machtgefälle	Dominante Gruppe	Selbstverständliche Übereinstimmung mit den dominanten Normen
	Dominierte Gruppe	Ständige Konflikte mit den dominanten Normen

Konfliktträchtig sind aber nicht allein die Perspektivendivergenz und die von ihr ausgelösten Missverständnisse. Haumersen und Liebe (1998) haben für das Konfliktpotenzial „kulturelle Differenz“ gezeigt, dass nicht nur die Missverständnisse an sich, sondern auch ihr strategischer Gebrauch als Konfliktpotenzial angesehen werden müssen. Akteure können das Konfliktpotenzial „kulturelle Differenz“ strategisch nutzen, indem sie sich selbst so darstellen, als seien sie die ganze Zeit nicht richtig verstanden worden. Sie unterstellen, dass die andere Seite weder die Möglichkeit noch den Willen hat, sie zu verstehen. Dann wird es schwer, „tatsächliche“ kulturelle Missverständnisse von deren strategischer Verwendung zu unterscheiden: „In some measure, too,

² Auch wenn sich Konfliktparteien oft schnell über die Zuschreibung kultureller Unterschiede einigen können, sollte diese von Mediatorinnen und Mediatoren mit Vorsicht akzeptiert werden. Allzu oft ist die Kulturalisierung eines Konfliktes der zentrale erste Schritt in der Eskalation interkultureller Konflikte.

the confusion over culture arises because the term is increasingly used in conflict situations by the parties or contestants themselves, usually as part of highly politicized and conflict-saturated discourses of identity, ethnicity, and nationalism“ (Avruch 1998: 4). Auf lange Sicht stabilisiert ein solches Verhalten die gegenseitigen Stereotype mit der Folge, dass die Konflikte untereinander eskalieren.

Auch das Konfliktpotenzial „Machtgefälle“ ermöglicht spezifische – wiederum asymmetrische – Konfliktstrategien (vgl. Tabelle 2). Wenn Angehörige dominanter Gruppen in interkulturelle Konflikte geraten, fühlen sie sich meist „ganz falsch“ behandelt. Denn obwohl sie sich ihrem Gegenüber so wie immer verhalten, wird ihnen vorgeworfen, sie seien besonders feindselig, weil ihr Gegenüber „Ausländer“ ist. Aus Sicht der dominanten Gruppe ist ein solcher Vorwurf unberechtigt, denn sie behandeln ihr Gegenüber tatsächlich so wie immer. Das Problem liegt darin, dass die Dominanten im Kollektiv Normen durchsetzen, die die dominierte Gruppe zur Assimilation zwingen. Wenn Angehörige der dominierten Gruppen dann klagen, dass sie ständigem Anpassungsdruck ausgesetzt sind, fühlt sich die dominante Konfliktpartei missverstanden, weil sie sich nicht bewusst ist, dass ihr Verhalten und ihre Erwartungen an das Verhalten anderer nicht universal gültig sind, sondern sich an ganz speziellen Normen orientiert, die ihrer eigenen Lebensweise entgegenkommen. Wenn sich ein Angehöriger der dominanten Gruppe strategisch verhält, wird er den Konflikt auf seine interindividuelle Dimension reduzieren. Er wird also betonen, dass der Konflikt nichts mit den gesellschaftlichen Konflikten zwischen Dominanten und Dominierten zu tun hat, sondern als rein persönliche Angelegenheit zu verstehen ist.

Tabelle 2: Der strategische Einsatz von Konfliktpotenzialen im interkulturellen Konflikt

Konfliktpotenziale		Perspektiven- divergenz	Strategische Instrumentalisierung von Perspektivendivergenz
Kulturelle Differenz		Missverständnisse und die Furcht vor Missverständnissen	Stabilisierung von Stereotypen: „Du willst/kannst mich nicht verstehen“
Machtgefälle	Dominante Gruppe	Selbstverständliche Übereinstimmung mit den dominanten Normen	Individualisierung des Konflikts: „Ich verhalte mich wie immer und du bist zu empfindlich.“ „Du verschiebst den Konflikt auf eine illegitime Weise.“
	Dominierte Gruppe	Ständige und explizite Konflikte mit den dominanten Normen	Kollektivierung des Konflikts: „Du kannst dich nur so verhalten, weil du Deutsche/ Deutscher bist.“ „Mir wird immer Unrecht getan, nur weil ich türkisch bin.“

Da sich meine Untersuchungen auf Angehörige der dominanten Gruppe beziehen, erlauben sie keine definitiven Aussagen über das strategische Handeln der dominierten Konfliktparteien. In der Literatur wird jedoch beschrieben, dass Dominierte sich in ihren Konfliktstrategien als chronische Opfer darstellen und empfinden können (vgl. Gadlin 1994: 41). Dominierte, die sich strategisch verhalten, werden vermutlich die kollektive Seite des Konflikts betonen und die interindividuellen Streitfragen ignorieren.

Wie beim Konfliktpotenzial „kulturelle Differenz“ lässt sich auch hier nicht leicht entscheiden, wann das Machtgefälle selbst Konflikte verschärft und wann es strategisch instrumentalisiert wird. Denn die dominierte Partei kann ihre Perspektive auf den Konflikt nur darlegen, indem sie die kollektiven Aspekte des Konfliktes überhaupt erst sichtbar macht. Die Dominierten müssen sich auf kollektive Identitätszuschreibungen beziehen, wenn sie ihre strukturell schwächere Position in Dominanzverhältnissen – also ihr zentrales Anliegen – thematisieren wollen. Damit sind sie diejenigen, die die Ebene „wechseln“, die den Konflikt ethnisieren und eskalierend wirken (Haumersen & Liebe 1998, S. 152). Just das wird ihnen von der dominanten Partei vorgeworfen, die ihre Position am besten dadurch verteidigen kann, dass sie den Konflikt als interindividuellen Konflikt darstellt. Die strukturell Schwächeren sind also doppelt benachteiligt. Sie können angegriffen werden, weil sie den gängigen Normen nicht entsprechen, und wenn sie diesen Sachverhalt verdeutlichen wollen, verstoßen sie wiederum gegen die üblichen Formen der Konfliktaustragung.

4 Empfehlungen für die konstruktive Konfliktbearbeitung

Das Konfliktpotenzial „Kultureller Unterschied“ stellt für Dritte Parteien, die Konfliktverläufe konstruktiv beeinflussen wollen, keine wirklich neuartige Herausforderung dar. Zwar kann die Verständigung erschwert sein, wenn die Konfliktparteien verschiedenen Kulturen angehören. Im Prinzip ist die Unfähigkeit, sich in die andere Seite hineinzusetzen, jedoch für alle Konflikte typisch und die meisten Verfahren der Konfliktbearbeitung zielen primär darauf ab, dort Kommunikationsbrücken zu schlagen, wo diese abgebrochen wurden. Es gibt zwei Punkte, an denen kulturelle Unterschiede die konstruktive Konfliktbearbeitung vor grundsätzliche Schwierigkeiten stellen:

1. Wenn das Verfahren selbst den kulturellen Vorannahmen einer oder beider Parteien widerspricht (Avruch 1991).
2. Oder wenn es für den Mediator bzw. die Mediatorin schwer ist, sich in die Perspektive einer oder beider Konfliktparteien hineinzusetzen.

Beide Fälle lassen sich auch als Ausdruck von kultureller Hegemonie interpretieren: Es geht nicht nur um Verständigungsprobleme, sondern darum, dass das „neutrale“ Verfahren oder die „neutrale“ dritte Partei selbst zu einem Faktor im Kampf um die Vorherrschaft werden.

An dieser Stelle versagt auch die Symmetrie der gängigen Konfliktbearbeitungsmethoden. So haben Rouhana und Korper (1996) für Workshops, die die Verständigung zwischen jüdischen und arabischen Staatsbürgern Israels fördern sollten, gezeigt, dass dort, trotz ausgewogener Verfahrensweisen, die dominante Gruppe bevorzugt worden ist. Denn schon die Zielvorstellung „Verständigung“ kam den Anliegen der Mehrheit entgegen: Diese kennt „die Kultur“ der Minderheit nicht und will etwas über sie lernen. Die arabischen Teilnehmenden hingegen sind ständig gezwungen, sich mit der dominanten Kultur und ihren Institutionen auseinander zu setzen. Sie lernen in einem „Verständigungsworkshop“ nichts Neues kennen, sondern würden lieber über strukturelle Veränderungen streiten, die ein Machtgleichgewicht herbeiführen könnten.

Die Symmetrie des Verfahrens kann also Neutralität in machtasymmetrischen Konflikten nicht garantieren. Eine nahe liegende Alternative wäre das Empowerment der schwächeren Partei. Doch auch dagegen sprechen gute Gründe. Zum einen muss die persönliche Macht eines Akteurs weder stabil sein noch muss sie sich mit deren Position in Hierarchien symbolischer Macht decken. Außerdem kann man Akteure selten eindeutig in symbolischen Machthierarchien positionieren. Dimensionen wie Geschlecht, Ethnizität, Alter und Schichtzugehörigkeit können zur gleichen Zeit wirksam werden und das bedeutet nicht, dass sich ihre Effekte wechselseitig aufheben.

Auch die feministische Kritik der Scheidungsmediation sieht das einseitige Empowerment mittlerweile mit skeptischen Augen. Regehr (1994) hat darauf hingewiesen, dass so eine unrealistische Situation entsteht, deren Ergebnisse „im wirklichen Leben“ keinen Bestand haben. Machtasymmetrien können also weder durch symmetrische Verfahren aufgefangen noch durch die Stärkung der strukturell schwächeren Partei entschärft werden.

Was die Rahmenbedingungen für konstruktive Konfliktbearbeitung angeht, kann es jedoch sinnvoll sein, wenn sich die Anbieter der hier dargestellten Problematik bewusst sind und dieses Bewusstsein auch für die Konfliktparteien erkennbar wird. Zum Beispiel sollten die Grundregeln nicht einfach vorausgesetzt, sondern zur Disposition gestellt werden. Die Auseinandersetzung über unterschiedliche Werte muss im Verfahren erlaubt sein und in es integriert werden (Hauersen & Liebe 1999: 27). Besonders dann, wenn die vermittelnde Person selbst der dominanten Gruppe angehört oder in ihrer professionellen Rolle dominante Institutionen und Werte repräsentiert, sollte sie anerkennen und nach außen sichtbar machen, dass die dominierte Partei legitime Anliegen haben kann, die aus der dominanten Perspektive nicht leicht nachvollziehbar sind.

Eine Bewusstseinsveränderung in den Institutionen der Konfliktbearbeitung wäre also wünschenswert. Man kann jedoch auch Empfehlungen für konkrete Interventionsstrategien aus den obigen Überlegungen ableiten. Dabei ist die Erkenntnis zentral, dass die Machtressourcen und strategischen Optionen von dominanten und dominierten Konfliktparteien grundsätzlich verschieden sind: Dominante Akteure versichern sich ihrer Macht, indem sie sich selbst als neutral hinstellen; dominierte Akteure nutzen die „Waffen der Schwachen“, indem sie den Konflikt kollektivieren. Mit beiden Strategien sollten Mediatoren und Mediatorinnen leben können. Schon diese Überlegung macht deutlich, dass die einseitige Unterstützung der strukturell schwächeren Partei ebenso riskant ist wie der implizite Schulterschluss mit der „Normalität“ der Dominanten. Man kann den Prozess der Konfliktbearbeitung aber durchaus dadurch fördern, dass man beide Parteien auf die Aspekte des Konfliktes aufmerksam macht, die sie tendenziell ignorieren. Wenn die

dominierte Partei zum Beispiel dazu neigen sollte, sich als ewiges Opfer zu stilisieren, sollte dies als Beitrag zur Konfliktbearbeitung aufgegriffen werden. Denn indem die dominierte Partei die kollektiven Aspekte des Konfliktes sichtbar macht, folgt sie einer Grundregel konstruktiver Konfliktbearbeitung: Alle relevanten Streitfragen sollen auf den Tisch gebracht werden. Zugleich kann es nicht schaden, eine solche dominierte Partei auf die interindividuellen Aspekte des Konfliktes aufmerksam zu machen: Denn solange sie sich ausschließlich auf strukturelle Unterdrückung konzentriert, bleibt sie auch dann in der Opferrolle gefangen, wenn sie im Kleinen durchaus konkrete Verhandlungserfolge erzielen könnte.

Gegenüber der dominanten Partei sollte es darum gehen, deren hegemoniale Bestrebungen zu begrenzen, ohne sie in die Defensive zu drängen. Steht z.B. ein Rassismusvorwurf im Raum, so sollte dieser nicht dazu führen, dass sich die dominante Partei nun schuldig oder zurückgesetzt fühlt. Vielmehr sollte sie ermuntert werden, den Konflikt weiterzuführen und für die eigenen Interessen einzustehen. Allerdings wird die Mediatorin oder der Mediator darauf achten müssen, dass es der strukturell dominanten Partei nicht gelingt, ihre eigenen Normen als allgemeine Selbstverständlichkeit vorauszusetzen. Ihre Anliegen sollten als legitime, aber partikuläre und individuelle Interessen behandelt werden. Falls es zu Versuchen kommt, das Gegenüber als pathologische Abweichung darzustellen oder in anderer Form herabzuwürdigen, können diese unter Verweis auf die Grundregel „Respekt“ unterbunden werden.

Es geht also darum, Verhandlungsstrategien im Hinblick auf Hierarchien symbolischer Macht auszudifferenzieren. Sowohl die dominante als auch die dominierte Partei muss dazu ermutigt werden, sich auf die Konfliktebene einzulassen, welche sie normalerweise zu vermeiden sucht. Im Idealfall kann so die Eskalationsdynamik durchbrochen werden, die interkulturelle Konflikte so schnell entgleisen lässt.

Aber auch die besten Mediatorinnen und Mediatoren werden oftmals nicht in der Lage sein, interkulturelle Konflikte durch mikrosoziale Interaktion wirklich zu lösen. Die individuellen Akteure sind in den Strukturen symbolischer Macht gefangen, wodurch konstruktive Lösungsversuche schwierig und manchmal sogar unmöglich werden. Man muss also auch über institutionalisierte Formen der Konfliktbearbeitung nachdenken, die schwer überbrückbare Perspektivunterschiede langfristig „aushalten“ können. Das ist z.B. durch das Streikrecht gelungen, das die strukturellen Ursachen, die zum Ausbruch von Arbeitskämpfen führen, nicht aufhebt, aber die Austragung dieser Konflikte in gewaltfreie Bahnen lenkt. Hinsichtlich von interkulturellen Konflikten wäre z.B. an Ombudsleute für diskriminierte Gruppen, an kulturelle und politische (Minderheiten-)Rechte und an mehrsprachige öffentliche Foren zu denken. Dies würde auch den Anliegen der dominanten Gruppe entgegenkommen. Denn auch sie braucht Foren, in denen sie ihre Interessen ohne die Gefahr von gewaltförmiger Eskalation diskutieren, weiterentwickeln und/oder durchsetzen kann.

Literatur

- Avruch, Kevin** 1991: Introduction: Culture and conflict resolution, in: Ders. u.a. (Hg.): Conflict resolution. Cross-cultural perspectives. New York / Westport / London: Greenwood Press.
- Avruch, Kevin** 1998: Culture and conflict resolution. Washington: United States Institute of Peace Press.
- Azar, Edward E.** 1990: The management of protracted social conflict. Theory and cases. Hampshire, UK, Brookfield VE: Dartmouth.
- Bourdieu, Pierre** 1992: Sozialer Raum und Symbolische Macht, in: Rede und Antwort. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre** 1994: Structures, habitus, power: basis for a theory of symbolic power, in: Dirks, Nicholas B. / Geoff Eley / Sherry B. Ortner (Hg.): Culture / power / history. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Brislin, Richard W.** 1981: Cross-cultural encounters; face-to-face interaction. Boston: Allyn and Bacon.
- Brislin, Richard W. / Tomoko Yoshida (Hg.)** 1994: Improving intercultural interactions; modules for cross-cultural training programs. Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage.
- Cohen, Raymond** 1997: Negotiating across cultures: international communication in an interdependent world. Washington, D.C.: United States Institute of Peace Press.
- Fisher, Glen** 1980: International negotiation; a cross-cultural perspective. Chicago: Intercultural Press.
- Gadlin, Howard** 1994: Conflict resolution, cultural differences and the culture of racism, in: Negotiation Journal 10, S. 33-47.
- Haumersen, Petra / Frank Liebe** 1998: Interkulturelle Mediation. Empirisch-analytische Annäherung an die Bedeutung von kulturellen Unterschieden (Werkstattpapier), in: Breidenstein, Lothar / Doron Kiesel / Jörg Walther (Hg.): Migration, Konflikt und Mediation. Zum interkulturellen Diskurs in der Jugendarbeit. Frankfurt/M.: Haag und Herchen.
- Haumersen, Petra / Frank Liebe** 1999: Multikulti: Konflikte konstruktiv. Mediation in der interkulturellen Arbeit. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.
- Hopmann, Terrence P.** 1996: The negotiation process and the resolution of international conflicts. Columbia, SC: University of South Carolina Press.
- Mitchell, Chris R.** 1991: Classifying conflicts: Asymmetry and Resolution, in: The Annals of the American Academy of Political and Social Science 518 (1991 Nov), S. 23-38.
- Regehr, Cheryl** 1994: The use of empowerment in child custody mediation: a feminist critique, in: Mediation Quarterly 11, S. 361-371.
- Ross, Marc Howard** 1992: Ethnic conflict and dispute management: addressing interests and identities, in: Sibley, Susan S. / Austin Sarat (Hg.): Studies in law, politics and society: a research annual. Vol. 12, S. 107-146 Greenwich, CT: JAI Press.
- Rouhana, Nadim N. / Susan H. Korper.** 1996: Dealing with the dilemmas posed by power asymmetry in intergroup conflict, in: Negotiation Journal 12, S. 353-366.
- Stone, John** 1992: Power, ethnicity and conflict resolution, in: Silbey, Susan S. / Austin Sarat (Hg.): Studies in law, politics and society: a research annual. Vol. 12. S. 89-106 Greenwich, CT: JAI Press.
- Sunoo, Jan Jung-Min** 1990: Some guidelines for mediators of intercultural disputes, in: Negotiation Journal 6, S.383-389.
- Weber, Max** 1980 [1925]: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Weiß, Anja** 2001: Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Konfliktvermittlung in der Dortmunder Nordstadt

Zeliha Yetik

Hintergrund des Projektes

Standort des Projektes ist der Dortmunder Norden. Es handelt sich um einen Stadtteil mit besonderem Erneuerungsbedarf mit multiplen wirtschaftlichen und sozialen Problemen. Dort leben etwa 55.000 Menschen, davon ca. 40% Migranten. Die Nordstadt übernimmt als Zuwanderungsstadtteil zahlreiche Integrationsleistungen für die Gesamtstadt. Die Wohn- und Lebensbedingungen sind in vielen Bereichen nach wie vor defizitär. Es herrscht eine sehr hohe Bevölkerungsdichte mit knappen Wohn- und Freiflächen. Hier treffen unterschiedliche Altersgruppen und Lebensgewohnheiten konzentriert aufeinander, es kommt zu vielfältigen Nutzungskonflikten. Da sich viele Bewohner sowieso schon in schwierigen Lebensverhältnissen befinden, werden diese nicht selten durch die notwendige Auseinandersetzung mit anderen Lebensstilen überfordert. Eine Hauptkonfliktlinie liegt zwischen Alt und Jung. Es gibt zwar viele Konflikte zwischen Deutschen und Migranten, jedoch sind Konflikte, in denen die ethnische Zugehörigkeit den Konfliktgegenstand bestimmt, eher die Ausnahme. Häufiger finden sich ethnisierte Konflikte oder solche, in denen ethnische und kulturelle Zugehörigkeit keine Rolle spielen.

Die Anbindung an den Träger Planerladen hat eine große Bedeutung für die Ausgestaltung des Projektes. Der Planerladen e.V. wurde 1982 von Studentinnen und Studenten der Raumplanung gegründet. Ziel des Vereins ist die Verbesserung der Wohn- und Lebensbedingungen im Stadtteil unter besonderer Berücksichtigung benachteiligter Bevölkerungsgruppen. Der Verein organisiert stadtteilorientierte Angebote und Projekte, die sowohl bauliche als auch soziale Fragen aufgreifen und im Sinne einer sozialräumlichen Stadtteilarbeit miteinander verknüpfen. Zu den Angeboten zählen: Kinder- und Jugendarbeit, Qualifizierung, Anti-Diskriminierung, Beratung, Migrationsarbeit, Quartiermanagement, Konfliktvermittlung, Kunst- und Kulturprojekte etc.

Die Idee zum Projekt „Konfliktvermittlung“ ist im Nachbarschaftsforum entstanden. Dies ist ein regelmäßiges, vom Planerladen moderiertes Treffen von Bewohnern, in dem aktuelle Themen

des Stadtteils und Quartiers diskutiert werden. Hier wurde von Bewohnern konkreter Bedarf nach professioneller Unterstützung in Konfliktfällen formuliert. Die Förderung durch das Land NRW und die Stadt Dortmund haben die Umsetzung schließlich ermöglicht. Im Mai 2000 konnte das Projekt mit zwei Mitarbeiterinnen – einer Raumplanerin deutscher Herkunft und einer Diplom-Pädagogin türkischer Herkunft – starten. Seit Beginn 2002 wird es über das EU-Programm URBAN II weiterfinanziert.

Ansatz des Projektes

Gegenstand des Projektes ist vor allem die Konfliktvermittlung im nachbarschaftlichen und quartiersbezogenen Bereich. Der Arbeitsansatz umfasst derzeit drei Bausteine. Zum einen wurden im Planerladen im Quartiersbüro Hafen sowie am Standort in der Rückertstraße Anlaufstellen für Nachbarn eingerichtet, die Hilfestellung bei nachbarschaftlichen Konflikten benötigen. Zum anderen wurden Multiplikatoren zum Thema Konfliktvermittlung geschult. Darüber hinaus werden seit März 2002 Stadtteilbewohner geschult, die anschließend ehrenamtlich als Konfliktvermittler tätig sein werden. Damit soll das Know-how zur friedlichen Konfliktregelung innerhalb der Nachbarschaften verbessert werden.

Vorgehensweise

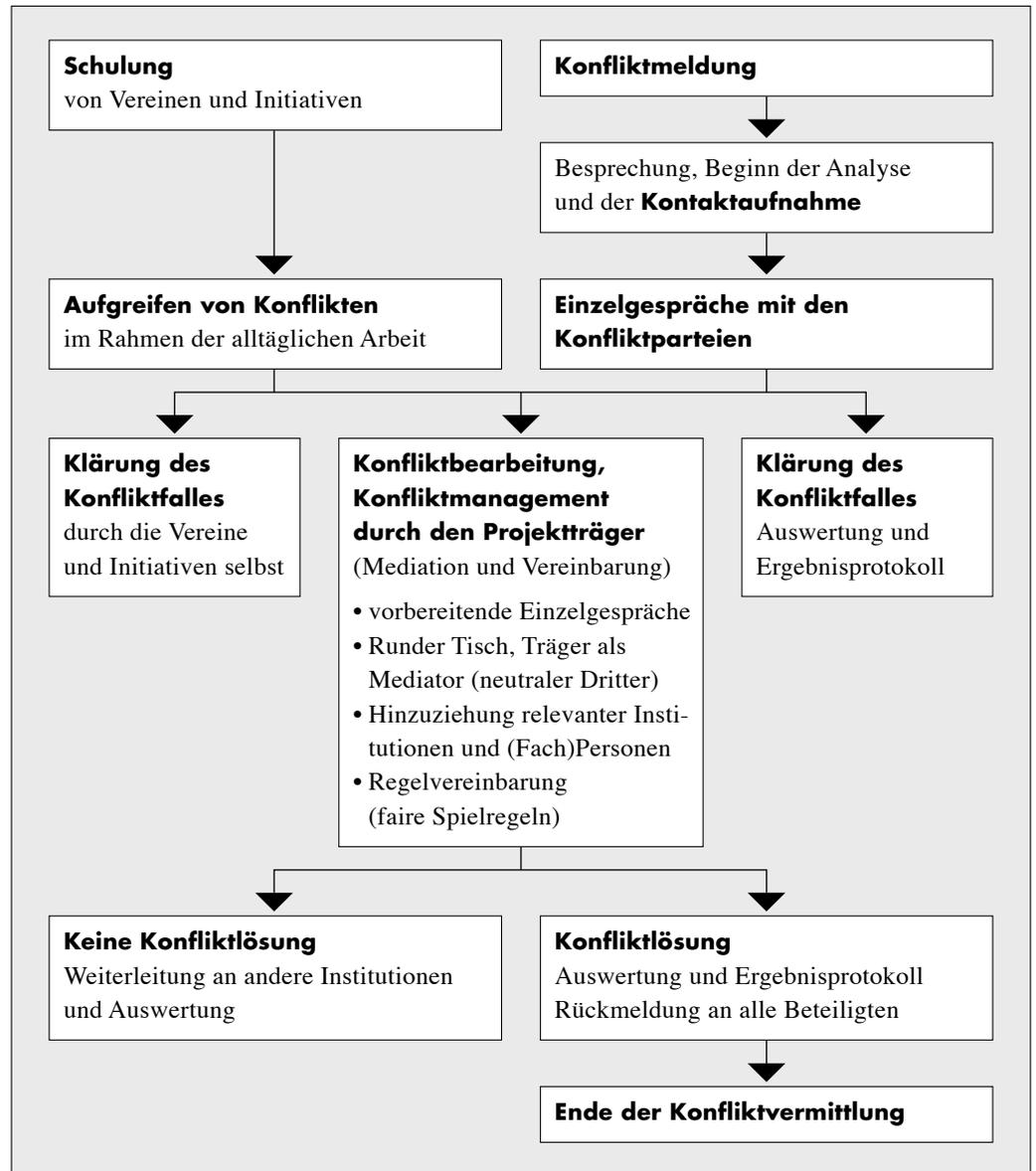
Zu Beginn des Projektes im Mai 2000 ging es vor allem darum, das neue Angebot im Stadtteil bekannt zu machen. Dazu wurden bereits bestehende Netzwerke und Kontakte des Planerladens zu Vereinen, Initiativen und Verbänden genutzt sowie die Kommunikation mit den Schiedsleuten im Stadtteil und mit den Wohnungsgesellschaften intensiviert. Zur Steigerung des Bekanntheitsgrades in der Bevölkerung diente ein mehrsprachiges Infoblatt, das an vielen publikumsrelevanten Orten ausgelegt wurde. Als hauptsächliche Kommunikationsschiene erwies sich allerdings die Mund-zu-Mund-Propaganda. Mit zunehmendem Bekanntheitsgrad des Projektes kommen die Meldungen zu den Fällen zum überwiegenden Teil direkt von einer der beteiligten Konfliktparteien. Neben der Ansiedelung des Projektes bei einem etablierten Träger erweist es sich hierbei als ein weiterer Vorteil, dass das Projekt nun an zwei Standorten im Stadtteil vertreten ist und durch die Arbeit des Quartiersmanagements Hafen – mit dem es die Standorte teilt – zusätzlich an Bekanntheitsgrad gewonnen hat.

Vermittlung bei Konflikten

Bei der Bearbeitung von Konfliktfällen ging es in erster Linie darum, zur Beilegung von Konflikten in der unmittelbaren Nachbarschaft und im Quartier beizutragen. Zudem sollten Erfahrungen mit der Anwendung verschiedener Methoden der Konfliktlösung – insbesondere der Mediation – gesammelt werden. Grundlage der Arbeit ist eine Mediationsausbildung, wobei schnell klar wurde, dass man diese Methode nicht einfach auf die Arbeit in einem Stadtteil wie der Nordstadt übertragen kann. Deswegen wurden die Methoden von Anfang an hinterfragt und modifiziert, um sie den besonderen Anforderungen anzupassen. Ein besonderes Augenmerk wurde auf die interethnische Komponente gelegt.

Konflikten, bei denen um Vermittlung gebeten wurde, hatten immer wiederkehrende Anlässe: die Verunreinigung des Treppenhauses und des Wohnumfeldes, Kinderspiel, „Herumlungern“ von Jugendlichen, Lärmbelästigungen in unterschiedlichster Form, Abstellen von Schuhen und Kinderwagen im Hausflur, Beleidigungen und Angriffe, Montageverbot für Satellitenschüsseln, Vernachlässigung der Eigentümerpflichten, Mängelliste bei der Wohnungsabnahme und bei Neubezug sowie unterschiedliche Nutzungsbedürfnisse in öffentlich zugänglichen Freiflächen. Grundsätzlich legt das Projekt ein besonderes Augenmerk auf nachbarschafts- und quartiersbezogene Konflikte, vor allem mit vielen Konfliktbeteiligten (siehe Schaubild). Schließlich vermittelte das Projekt auch zwischen Bewohnern auf der einen Seite sowie Verwaltung und Politik auf der anderen. Die Zahl der am jeweiligen Konfliktfall Beteiligten variierte zwischen zwei Personen und größeren Gruppen mit 30 bis 40 Personen. Entsprechend flexibel ist auch der Methodeneinsatz. Er reicht von intensiven Einzel- und Mediationsgesprächen in Kleingruppen bis zu größeren Bewohnerversammlungen.

Abbildung 1: Idealtypisches Ablaufschema einer Konfliktvermittlung



Der folgende Fall aus der aktuellen Projektpraxis ist ein Beispiel für einen Konflikt mit einer hohen Anzahl von Beteiligten, der eine entsprechend zeitintensive Bearbeitung und Begleitung erfordert. Seit Juli 2002 vermittelt das Projekt in einem Konflikt um die Nutzung einer größtenteils im städtischen Eigentum befindlichen Fläche, die zunächst lange brach lag und nun seit mehreren Jahren von fast 50 türkischen Familien aus dem Umfeld genutzt wird. Diese haben einen Teil dieser Brache von wildem Gewächs und Müll befreit und sich dort Gärten angelegt, um so die große Lücke an Freizeitmöglichkeiten gerade für ältere Migranten in der Nordstadt zu schließen. Durch Beschwerden der Anlieger wurden Verwaltung und Politik auf diese Situation aufmerksam, sodass bei den Nutzern die Befürchtung wuchs, die Gärten zu verlieren. Sie wandten sich deshalb an das Projekt mit der Bitte, sie bei ihren Bemühungen um eine Nutzungsgenehmigung zu unterstützen. Die Mitarbeiterin des Planerladens setzte sich im Sinne einer Vermittlung mit den zuständigen Verwaltungsämtern und der Politik in Verbindung. Im regelmäßigen Austausch sowohl mit Verwaltung und Politik als auch mit den Nutzern entwickelte sich die Perspektive einer Zwischennutzung der mittel- bis langfristig für Schulerweiterungszwecke verplanten Fläche. Inzwischen liegt das Ergebnis eines Bodengutachtens vor, welches die Stadtverwaltung in Auftrag gegeben hatte, um Belastungen mit Schadstoffen auszuschließen. Demzufolge steht einer weiteren gärtnerischen Nutzung des Geländes nichts entgegen. Durch intensiven Austausch mit Politik, Verwaltung und den Nutzern konnten die Konfliktvermittler erreichen, dass die Nutzung bis zur Realisierung eines Bauvorhabens geduldet wird. Hierfür war zum einen wichtig, die Nutzer durch Einzelgespräche, Ortsbegehungen und Großversammlungen davon zu überzeugen, die wenig ansehnlichen Hütten und Plastikplanen zu entfernen. Dies galt vor allem auch als Voraussetzung für eine angedachte Übernahme der Fläche durch den Stadtverband der Kleingärtner. Zum anderen ging es darum, auf Seiten der politischen Vertreter Vorbehalte gegenüber der Migrantengruppe abzubauen und so die

Basis für einen interkulturellen Dialog zu schaffen. Die Konfliktvermittlung im Planerladen soll die Nutzer weiterhin begleiten, um gemeinsam Spielregeln zu erarbeiten und diese zum Zwecke der Verschönerung des Grundstücks und zur Zufriedenheit sowohl von Verwaltung und Politik als auch der Nutzer und der vorhandenen Anlieger anzuwenden.

Multiplikatoren-schulung

Als zweiter Baustein wurde eine Schulung für andere Akteure der Stadtteil-, Sozial- und Migrationsarbeit in der Nordstadt zum Thema Umgang mit Konflikten angeboten. Ziel der Schulung ist es, das Konzept bei möglichst vielen Trägern nachhaltig zu verankern und eine Breitenwirkung im Stadtteil zu erzielen. Für eine Gruppe mit 14 Teilnehmern wurde von einem externen Institut in enger Absprache mit uns ein Training angeboten. Dieses umfasste fünf Blöcke à zwei Tage. In diesen wurden das eigene Konfliktverhalten reflektiert, Konflikte analysiert, das Verständnis für Konflikte und Konfliktverläufe geschärft sowie konkretes Verhalten vom Zivilcouragetraining bis zum Mediationsverfahren eingeübt.

Training für ehrenamtlich tätige Bewohner aus dem Stadtteil

Seit kurzem ist als dritter Baustein die Schulung von Bewohnern des Stadtteils dazugekommen. Auf diesem Wege soll auch bei Bewohnern ein anderes Bewusstsein für den Umgang mit Konflikten gestärkt werden. Aus der Gruppe der Teilnehmer soll ein Pool von Stadtteilvermittlern aufgebaut werden, die das Projekt unterstützen und selber als Vermittler in kleineren Konflikten tätig werden. Ein erstes Training mit einer kleineren Gruppe (von fünf Personen) hat bereits stattgefunden. In den 10 Sitzungen wurden das eigene Konfliktverhalten reflektiert, Methoden der Gesprächsführung und Konfliktbearbeitung in Form von praktischen Übungen erprobt, für interkulturelle Situationen sensibilisiert und Möglichkeiten einer Zusammenarbeit diskutiert. Um das Vertrauensverhältnis und die Niedrigschwelligkeit zu gewährleisten, sind hier keine externen Trainer eingebunden.

Inhalte der Bewohnerschulung

1. Verhalten in Konflikten

- Organisatorisches
- Welche Konflikte kennen die Teilnehmer? Welche Konflikte belasten das Zusammenleben in der Nachbarschaft?
- Wie verhalten sich Personen in Konflikten?
- Welches Verhalten ist in Konflikten hilfreich/ weniger hilfreich?

2. Konflikte

- Wie sieht der Verlauf von Konflikten aus? Wie entwickeln sich Konflikte?
- Was können Hintergründe von Konflikten sein?
- Welche Art von Lösungen gibt es für einen Konflikt?

3. Gespräche

- Wie führe ich ein Gespräch?
- Wie kann ich aufmerksam zuhören?
- Worauf muss ich im Gespräch achten, um meinen Gesprächspartner nicht zu verletzen?
- Wie kann ich meinem Gesprächspartner das Gefühl vermitteln, dass ich ihn verstehe?

4. Konfliktvermittlung

- Was ist Konfliktvermittlung?
- Wie sieht der Ablauf eines Vermittlungsgesprächs aus?
- Welche Regeln gelten für eine Vermittlung?

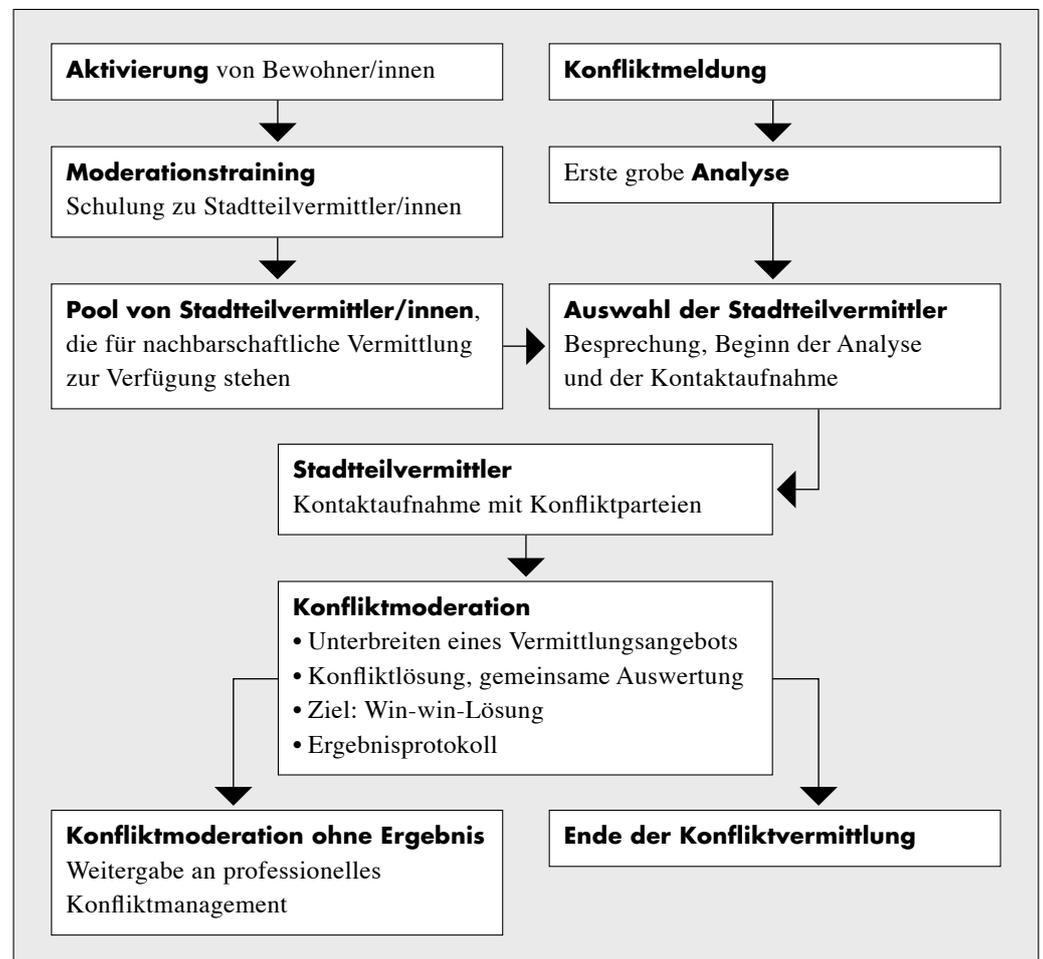
5. Interkulturelle Situationen

- Unterscheiden sich interkulturelle Konflikte von sonstigen Konflikten?
- Was muss ich bei einer Vermittlung in interkulturellen Situationen beachten?
- Was sind Vorurteile und wie kann man damit umgehen?
- Was muss ich als Übersetzerin in einem Vermittlungsgespräch beachten?

Im Rahmen der anschließenden Begleitung wurde insbesondere eine engagierte Teilnehmerin langsam an eine Rolle als „Stadtteilvermittlerin“ herangeführt. Sie war bereits in drei Fällen vermittelnd tätig und wurde hierbei eng von der Mitarbeiterin des Projektes begleitet. Darüber hinaus griff die Mitarbeiterin auf ihre Unterstützung in einem geräumigeren Konflikt zurück, wo es darum ging, in einer Parkanlage Gespräche mit Eltern und Kindern zu führen, um ihnen die dort herrschenden „Spielregeln“ nahe zu bringen. In drei weiteren Fällen konnte die Bewohnerin die Mitarbeiterin mit Ortsbegehungen und Hausbesuchen unterstützen.

Am 30. September 2003 startete das Projekt mit der zweiten Gruppe. Im Vorfeld wurde die Teilnehmerin ukrainischer Herkunft aus der vorangegangenen Schulung mit der Übersetzung des bislang dreisprachigen Projekt-Infoblattes in die russische Sprache beauftragt, um anschließend auf die jeweilige Zielgruppe zuzugehen. Damit wurde das Projekt auch bei dieser Migrantengruppe noch besser bekannt. So besteht die aktuelle Gruppe der Bewohnerschulung aus sieben russischsprachigen Zuwanderern und einer deutschen Teilnehmerin. Die Teilnahme der sieben Russischsprachigen konnte nicht zuletzt durch das außergewöhnliche Engagement der erwähnten Teilnehmerin aus der ersten Schulung erreicht werden. Sie begleitet die Bewohnerschulung und unterstützt die Mitarbeiterin vor allem mit ihrer Übersetzungskompetenz. Alle sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind bereits über einen längeren Zeitraum arbeitslos. Sie bringen zwar besondere berufliche Qualifikationen und teilweise auch einen akademischen Abschluss aus dem Herkunftsland mit, erhielten jedoch in Deutschland keine Chance, ins Berufsleben einzusteigen. Einige befinden sich bereits im Rentenalter, während andere weiterhin auf der Suche nach einer beruflichen Beschäftigung sind. In der Schulung ergreifen sie die Möglichkeit, Neues zu lernen, neue Bekanntschaften zu schließen und die ungefüllte Zeit für eine sinnvolle Tätigkeit als Stadtteilvermittler im eigenen Stadtteil einzusetzen. Die Mitarbeiterin unterstützt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dabei, andere russisch-sprechende Bewohner im Stadtteil kennen zu lernen. Derzeit setzen sich zwei Teilnehmerinnen (eine türkische und eine ukrainische Bewohnerin) aus der ersten Schulung und eine Teilnehmerin (deutsche Bewohnerin) aus der zweiten Schulung für Vermittlung in Nachbarschaftskonflikten ein. Interessant ist hierbei die Beobachtung, dass die geringe Aufwandsentschädigung für einige Bewohner einen besonderen Anreiz darstellt, als Stadtteilvermittler aktiv zu werden, während andere es vorziehen, sich ausschließlich auf ehrenamtlicher Basis zu engagieren.

Abbildung 2: Bewohnerschulung und Stadtteilvermittlung



Stabile Kooperationsbeziehungen

In der täglichen Arbeit existiert eine Reihe von Kooperationen mit anderen konfliktinvolvierten Personen und Institutionen wie z.B. Schiedsleute, Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA), Mieterverein, Wohnungsgesellschaften. Die Zusammenarbeit orientiert sich vor allem am konkreten Konfliktfall. Dennoch waren gerade in der Anfangsphase des Projektes auch zahlreiche Absprachen und Verständigungen nötig, um z.B. bei den Schiedsleuten Konkurrenzängste abzubauen und den Sinn des neuen Angebots zu erläutern.

Von besonderer Bedeutung sind die Beziehungen zu den Wohnungsgesellschaften und -eigentümern sowie den Schiedsleuten. Der Austausch und die Unterstützung in Konfliktfällen funktioniert vor allem mit den Schiedsleuten gut. Wenn es angebracht erscheint, vermitteln sie auch Konflikte an das Projekt weiter. Zudem haben die Schiedsleute die Unterstützung des Projektes in mehreren interkulturellen Konflikten in Anspruch genommen. Als sehr bereichernd für beide Seiten erweist sich die enge Kooperation mit dem Quartiersmanagement-Nordstadt. Im Bereich Hafen zeigt sich, dass die Ansiedelung beider Projekte bei einer gemeinsamen Trägerinstitution die Kooperation noch zusätzlich begünstigt.

Erfolgreiche Fallbearbeitung

Als Erfolg zählen nicht nur die Fälle, in denen sich die Konfliktparteien am Ende eines Gespräches die Hand gereicht und eine gute Nachbarschaftsbeziehung versprochen haben. Vielmehr ist es das Ziel, den Beteiligten eine andere Einstellung zu und einen anderen Umgang mit Konflikten zu vermitteln. Darüber hinaus wird es als Erfolg gewertet, zu einer Entschärfung der Situation oder zur Lösung eines Problems beigetragen zu haben.

Ausblick

Neben der laufenden Konfliktbearbeitung geht es in Zukunft weiterhin darum, das Training mit neuen Gruppen von ehrenamtlichen Bewohnern fortzusetzen und mit diesem Angebot eine möglichst große Breitenwirkung im Stadtteil zu erzielen. Auch nach Abschluss des Bewohnertrainings wird ein Großteil der Fälle – parallel zur Qualifizierung und Betreuung der Stadtteilvermittlerinnen und -vermittler – noch von der Mitarbeiterin des Projektes bearbeitet werden müssen, da die Stadtteilvermittlerinnen erst langsam in ihre Rolle hineinwachsen werden.

Besonders schwierige Fälle werden auch in Zukunft ausschließlich von der hauptamtlichen Mitarbeiterin bearbeitet werden müssen. Gerade bei den komplexeren Konfliktkonstellationen mit stark institutionalisierten Interessen wird dabei zusätzlich immer wieder eine fachliche Unterstützung durch die Projektsteuerung vonnöten sein. Auch zeichnet es sich ab, dass bei einigen Konfliktfällen eine zumindest mittelfristige Begleitung notwendig sein wird. Dies betrifft etwa die weitere Nutzung der oben angesprochenen Brache oder die Intervention bei den saisonal in öffentlichen Parks und Freiflächen sich mitunter neu einstellenden Konflikten.

Literatur

Forschungsgruppe Kommunikation und Sozialanalysen FOKUS (1999): Konfliktmanagement in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf (Endbericht), Köln.

Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung des Landes NRW (Hg.) (2001): Integration von Migrantinnen und Migranten im Wohnbereich (ILS 180), Dortmund.

Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung des Landes NRW (Hg.) (2002): Tagungsdokumentation „Konfliktmanagement in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf“, Dortmund.

Kabis-Staubach, Tülin / Staubach, Reiner (2001): Projektverbund Nordstadt – Praxisnetzwerk zur bewohnerorientierten Quartiersentwicklung in der Dortmunder Nordstadt, in: vhw (Deutsches Volksheimstättenwerk e.V.): Zeitschrift für Wohneigentum in der Stadtentwicklung und Immobilienwirtschaft, April 2001, S. 81 – 87.

Planerladen e.V. (2002): Sozialkulturelles Stadtteilmanagement – Konfliktvermittlung in der Dortmunder Nordstadt, Dortmund.

Planerladen e.V. (2002): Projektdokumentation „Konfliktvermittlung in der Dortmunder Nordstadt“, Dortmund.

Stadt Dortmund, Agenda-Büro (2002): „Weitere gute Beispiele nachhaltiger Entwicklung in Dortmund“, Aktionen und Projekte zur Agenda 21, Dortmund.

Wehrhöfer, Birgit (2002): Abschließender Bericht über die wissenschaftliche Begleitung des Modellprojektes „Sozialkulturelles Stadtteilmanagement“, Landeszentrum für Zuwanderung NRW, Solingen.

Weitere Quellen im Internet

<http://urban.dortmund.de>

<http://www.planerladen.de>

<http://www.projektverbund-nordstadt.de>

<http://www.stadtteilarbeit.de>

Konfliktvermittlung in der Antidiskriminierungsarbeit

Susanne Laaroussi

Konfliktvermittlung in der Antidiskriminierungsarbeit – zwei Konzepte, die sich leicht miteinander verknüpfen lassen? Bislang gibt es nur wenige Erfahrungen über die Möglichkeiten der Verbindung dieser beiden Ansätze, ob in Literatur oder Praxis. Das AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln hat 2003 den Versuch unternommen, beide Methoden bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen anzuwenden. Dazu hat das ADB Köln mit einer Mediatorin des Mülheimer Dialogs – ebenfalls ein Projekt von Öffentlichkeit gegen Gewalt (Köln) e.V. – bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen zusammengearbeitet. Dabei ging es vorrangig darum, Unterschiede in der Herangehensweise und dem Verständnis von Diskriminierung sowie Gemeinsamkeiten herauszustellen. Aufgrund dieser Erfahrungen sind noch keine weitreichenden Schlüsse möglich. Deutlich wurde allerdings, dass Antidiskriminierungsarbeit und Konfliktvermittlung auf recht unterschiedlichen Methoden basieren und Diskriminierung unterschiedlich verstanden wird. Im Folgenden stelle ich einige Aspekte unserer Erfahrungen dar, die keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit erheben.

1 Zum Konzept der Antidiskriminierungsarbeit und -beratung

1.1 Verständnis von Diskriminierung

Rassismus lässt sich nicht auf eine Einstellung von solchen Personen reduzieren, die als moralisch „schlecht“ gelten. „Rassismus ist vielmehr ein wirksames Ordnungssystem, das das gesellschaftliche Zusammenleben regelt und den Zugang zu wirtschaftlichen, kulturellen, politischen, sozial- und bildungspolitischen sowie juristischen Ressourcen bestimmt. Dieses System manifestiert sich in der Privilegierung des Eigenen und der Deprivilegierung des oder der ‚Anderen‘“ (Landeszentrum für Zuwanderung NRW 2003:5). Die einen haben aufgrund dieses Ordnungssystems – und nicht notwendigerweise aufgrund einer Absicht – einen Vorteil daraus, dass andere diskriminiert

werden. Daher ist Rassismus auch so tief verwurzelt in unserer Gesellschaft. Diese durchgängige und strukturelle soziale Benachteiligung von Angehörigen ethnischer Minderheiten ist das entscheidende Strukturmerkmal, das auch die Voraussetzungen für interkulturelle Konflikte in hohem Maße mitbestimmt.

Rassistische Diskriminierung ist an vorderster Stelle ein gesellschaftspolitisches Phänomen und manifestiert sich in unterschiedlicher Form als strukturelle, institutionelle und individuelle Diskriminierung.

Strukturelle Diskriminierung bezieht sich auf die Möglichkeiten, sich in den Strukturen des jeweiligen politischen Systems am öffentlichen Leben zu beteiligen. Das wird meist über Gesetze geregelt. Eine wichtige Rolle spielt in Deutschland die Tatsache, dass bereits das Grundgesetz zwischen Menschen- und Bürgerrechten unterscheidet. Besondere Gesetze, wie das Ausländergesetz bzw. das Zuwanderungsgesetz, zementieren die Tatsache, dass Menschen aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit, insbesondere Angehörige von Nicht-EU-Staaten, geringere Rechte haben als deutsche Staatsangehörige. Einige im Grundgesetz verankerte Rechte, wie zum Beispiel das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen (Artikel 12 des Grundgesetzes), sind Deutschen vorbehalten.

Institutionelle Diskriminierung bezieht sich auf die Ungleichbehandlung in öffentlichen und privaten Einrichtungen (Behörden, Schulen, Unternehmen, etc). Insbesondere die Behörden sorgen für die Umsetzung der oben genannten Regeln. Somit werden Zugewanderte durch die Routinen institutionellen Handelns benachteiligt, indem sie geringere Chancen beim Zugang zu und/oder bei der Inanspruchnahme von gesellschaftlichen Ressourcen (Bildung, Arbeit, Wohnraum, Dienstleistungen) haben als andere. Institutionelle Diskriminierung sind zum Beispiel auch polizeiliche Übergriffe. Auch die Medien tragen als machtvolle Quelle von Vorstellungen zu einem negativen Bild von Migranten und Flüchtlingen als „Problem“ oder „Bedrohung“ bei und damit zu einer Verstärkung rassistischen Denkens.

Individuelle Diskriminierung bezieht sich auf Diskriminierung, die von einzelnen Personen bzw. kleinen Gruppen ausgeht. Diese Form von Diskriminierung reicht von einem abschätzenden Blick, Pöbeleien, Drohungen bis hin zu Handgreiflichkeiten und Gewaltanwendungen mit tödlicher Folge.

Die verschiedenen Formen von Diskriminierung können nicht isoliert voneinander gesehen werden. Vielmehr besteht zwischen ihnen eine enge Wechselwirkung.

Eine weitere Definition von Diskriminierung wurde von der EU-Kommission in den Antidiskriminierungsrichtlinien formuliert: die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung (vgl. EU-Richtlinien 43/2000/EG und 78/2000/EG).

Als **unmittelbare oder direkte Diskriminierung** gilt, wenn eine Person aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Sprache oder Hautfarbe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.

Mittelbare oder indirekte Diskriminierungen sind schwieriger zu erfassen. Es handelt sich um scheinbar neutrale Regelungen, die für alle gleich gelten, die aber als Resultat eine Ungleichbehandlung einiger mit sich bringen. Die Hauptproblematik liegt im Arbeits- und Bildungsbereich, denn hier wird in dem vorhandenen angeblich neutralen System von Schule, Fort- und Weiterbildungsangeboten in Betrieben etc. die gleichberechtigte Teilnahme von Zugewanderten bislang nicht ausreichend ermöglicht. Statistische Daten belegen die indirekte Diskriminierung, z.B. die schlechteren Bildungsabschlüsse, geringe Ausbildungsbeteiligung, höhere Arbeitslosigkeit.

Dieses Verständnis von Diskriminierung verdeutlicht einen enormen Fortschritt in der europäischen Antidiskriminierungspolitik.

1.2 Grundsätze der Antidiskriminierungsberatung

Antidiskriminierungsarbeit folgt vier Grundprinzipien: Parteilichkeit, Unvoreingenommenheit gegenüber der Diskriminierungsmeldung, Empowerment der von Diskriminierung Betroffenen und Vertraulichkeit.

Parteilichkeit: „Da rassistische Diskriminierung auf dem Hintergrund einer vermeintlichen bzw. angenommenen ‚Ungleichheit‘ stattfindet und neben Gewalt und Beleidigung, Benachteiligung und Ausgrenzung bedeutet, muss die Antidiskriminierungsarbeit, insbesondere auch die Antidiskriminierungsberatung parteilich sein“ (Positionspapier des Qualitätszirkels 2003: 10). Im Beratungsprozess bedeutet dies nicht nur ein bloßes Partei ergreifen für eine Person, die wir als Repräsentanten einer unterdrückten Minderheit wahrnehmen. Parteilichkeit impliziert das Hinterfragen hegemonialer Strukturen sowie der eigenen Machtposition (auch in Nicht-Regierungsorganisationen gibt es Herrschaftsstrukturen). Parteilichkeit heißt auch, in der Beratungsarbeit jegliche Form von paternalistischer Beziehung zu den Betroffenen zu vermeiden. Schließlich beinhaltet der parteiliche Ansatz auch die Beweislastumkehr bzw. -erleichterung für das Diskriminierungsopfer, die von der EU-Kommission in den Antidiskriminierungs-Richtlinien als zentrales Instrument der Umsetzung eines darauf basierenden Antidiskriminierungsgesetzes verankert wurde. Wenn die/der Diskriminierte glaubhaft macht, dass sie/er diskriminiert wurde, muss die/der Diskriminierende das Gegenteil beweisen. Die EU-Richtlinien setzen mit diesem Rechtsprinzip einen klaren Trend.

Unvoreingenommenheit gegenüber der Diskriminierungsmeldung: Jede Beschwerde sollte ernst genommen werden und damit auch die Gefühle der Verletztheit seitens der Betroffenen. Bei der Aufnahme und Behandlung von Beschwerden stehen aber dennoch Fakten im Vordergrund: Was ist genau vorgefallen? Gibt es Zeugen? Zusammen mit dem Beschwerdesteller werden gemeinsame Interventionsstrategien geplant. Dabei wird die Gegenseite mit einbezogen: Der Beschwerdebrief sollte in indirekter Rede geschrieben sein, um zu verdeutlichen, dass der geschilderte Sachverhalt nicht die der Sicht der Beraterin oder des Beraters entspricht, sondern der Perspektive des Beschwerdestellers. Die beschuldigte Organisation oder Person sollte die Möglichkeit haben, sich zur Beschwerde schriftlich oder mündlich zu äußern. Zur Klärung des Diskriminierungsvorwurfs kann der/die Berater/in ein gemeinsames Gespräch zwischen Beschwerdesteller und Vertreter der Gegenseite vorschlagen, was aber in den meisten Fällen von Seiten der Beschwerdesteller nicht akzeptiert wird.

Empowerment: Zu der Bearbeitung der individuellen Diskriminierungsfolgen gehört auch die Stärkung der Betroffenen bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen. Die Beschwerdesteller werden zum Beispiel über ihre Rechte aufgeklärt. Damit soll das Selbsthilfepotential der Betroffenen gefördert werden, damit sie sich einmischen und lernen, zielgerichtet gegen Rassismus vorzugehen. Sie sollen ihre Rechte kennen und diese bei den entsprechenden Stellen einfordern.

Vertraulichkeit ist eine wichtige Voraussetzung für die Beratung. Die Anonymität und die Privatsphäre des Beschwerdestellers müssen jederzeit gewährleistet sein.

1.3 Interventionsstrategien

Die konkreten Schritte reichen von deeskalierenden Strategien (Gespräche mit Sachbearbeitern in einer Behörde, Lehrern, mit einem Meister in einem Ausbildungsbetrieb etc.), das Einschalten von anderen Beratungsstellen oder verantwortlichen Dritten (z.B. Geschäftsführung eines Unternehmens oder das Akademische Auslandsamt bei Diskriminierungsfällen in der Hochschule). Durch Gespräche oder das Anfordern von Stellungnahmen wird signalisiert, dass es für den Beschuldigten Konsequenzen nach sich zieht, sollte es sich um eine Diskriminierung handeln. Damit kann schon einiges bei der Gegenseite erreicht werden. Insofern wirkt die Antidiskriminierungsberatung konfliktvermittelnd.

Es kann aber auch sinnvoll sein, Maßnahmen zu ergreifen, die zunächst eine Eskalation des Konflikts bedeuten. Wird ein Rechtsanwalt eingeschaltet oder eine übergeordnete Einrichtung wie die Ärztekammer oder Gewerkschaften informiert, wird über die Medien öffentlich Druck gemacht, bedeutet das eine Skandalisierung von Diskriminierung. Die Voraussetzung dafür ist das schriftliche Einverständnis der betroffenen Person.

Jeder einzelne Diskriminierungsfall repräsentiert jeweils eine Gruppe von Betroffenen. Das heißt, hinter einer diskriminierten Person, die ihren Fall meldet, steht oft eine große Dunkelziffer von ähnlichen Fällen. Die Veröffentlichung eines einzelnen Falls oder mehrerer ähnlicher Fälle ist also insofern wichtig, dass in der Öffentlichkeit ein Fall als repräsentativ für eine bestimmte Politik angeprangert wird – kristallisiert in Rechtsprechung, Verwaltungsvorschriften und Stim-

mungen in der Bevölkerung. Durch Skandalisierung einzelner Diskriminierungsfälle und die regelmäßige Dokumentation von Diskriminierungsfällen können der dringliche Handlungsbedarf hervorgehoben und Lösungen für bestimmte Probleme dargestellt werden.

Die Kooperation mit den verschiedenen im Migrationsbereich tätigen Einrichtungen, Beratungsstellen, Initiativen und Migrantenselbstorganisationen ist notwendig, um die Antidiskriminierungsarbeit auf eine breite Basis zu stellen. Vernetzung hat das Ziel, Multiplikatoren in der Antidiskriminierungsarbeit zu gewinnen. Durch Fortbildungen oder Tagungen, die Zielgruppen wie z.B. die Polizei, Behörden, Schulen und Hochschulen ansprechen, soll für rassistische Diskriminierung sensibilisiert werden.

2 Zum Konzept der Interkulturellen Konfliktvermittlung

Die folgende Zusammenfassung einiger Aspekte der Mediation bzw. der interkulturellen Konfliktvermittlung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und soll nur als Vergleichsbasis zum erläuterten Ansatz der Antidiskriminierungsarbeit dienen.

2.1 Prämissen

Was ist ein interkultureller Konflikt? Ein Konflikt zwischen den Kulturen? Im Rahmen der interkulturellen Konfliktvermittlung wird immer die Frage gestellt, ob die Zugehörigkeit der Konfliktbeteiligten zu unterschiedlichen (ethnischen) Kulturen ursächlich für den Konflikt ist oder ob das Kriterium Kultur nur als simple Erklärung für tiefer liegende Ursachen wie soziale Benachteiligung instrumentalisiert wird. Das heißt, Kultur ist nur eine Variable unter vielen. Je ungleicher die Machtverteilung zwischen den Konfliktakteuren, desto größer ist die Gefahr, identitätstragende Unterschiede herauszustellen oder zu instrumentalisieren. Wird durch eine Konfliktpartei betont, dass Angehörige ethnischer Minderheiten grundsätzlich immer „Unrecht“ haben, dann wird damit erstens der eigentliche Konfliktgegenstand verwässert und zweitens sowohl die andere Konfliktpartei als auch die dritte (vermittelnde) Partei moralisch unter Druck gesetzt (vgl. Haumersen/Liebe 1998).

2.2 Methodische Grundsätze bei der Konfliktvermittlung

Bei der Mediation gilt der Mediator oder die Mediatorin als unparteiische, allparteiliche, neutrale Vermittlungsinstanz, die selber keine Lösung formuliert, sondern den Prozess gestaltet, in dem durch die beteiligten Konfliktparteien nach Lösungen gesucht wird. Dies wird als eine Strategie der Befähigung, des Empowerment verstanden: Die Parteien sollen mit Hilfe eines Dritten befähigt werden, die Lösung selbst zu finden. In diesen Prozess werden alle Konfliktparteien einbezogen und sind auch bei einem Vermittlungsgespräch in der Regel anwesend.

Dabei wird davon ausgegangen, dass die Streitenden ein Interesse an guten zukünftigen Beziehungen haben. Weitere Rahmenbedingung ist, dass alle Beteiligten eine einvernehmliche, außergerichtliche und informelle Konfliktlösung anstreben. Ziel der Vermittlung ist eine so genannte „Win-win-Lösung“, das heißt, es soll ein Konsens ermittelt werden, der die Interessen aller Konfliktparteien weitgehend befriedigt, der von allen als fair, dauerhaft und gerecht empfunden wird.

Bei der Mediation sollen Debatten über unterschiedliche Werte möglichst vermieden werden. Entweder, weil der Mediator oder die Mediatorin davon ausgeht, dass alle Beteiligten einen gemeinsamen Wertekanon teilen (vgl. u.a. Besemer 1993), oder weil grundsätzliche Wertorientierungen und auch grundlegende Rechte als nicht zu beeinflussen erscheinen.

Die interkulturelle Mediation bricht mit einigen dieser Regeln. Denn hier sollen gerade diese eben nicht allgemeinen Werte und Regeln problematisiert werden. Es wird also kein „kulturneutrales“ Verfahren angestrebt. Es geht aber auch nicht darum, Unterschiede, die sich vermeintlich aus verschiedenen kulturellen Identitäten ableiten, zu verabsolutieren, sodass eine Verständigung aussichtslos erscheint. Vielmehr sollen die Universalismen kontextualisiert werden. Das, was üblicherweise als geteiltes Allgemeines vorausgesetzt wird, wird nun kritisch hinterfragt. Zumindest gilt dies für die Werte und Normen, die für das Gespräch über den konkreten Konflikt von Bedeutung sind. Dies ist Voraussetzung für eine gleichberechtigte Kommunikation zwischen den (kulturell differenten) Konfliktparteien (Haumersen/Liebe 1998).

Eine erfolgreiche interkulturelle Konfliktvermittlung braucht aber nicht nur die Bereitschaft der Konfliktbeteiligten, eigene kulturelle Werte zu relativieren, sondern ist auch von einem kom-

plexen Bedingungsgefüge abhängig. Um abzuschätzen, ob die Konfliktvermittlung Aussicht auf Erfolg hat, schlägt Halm vor, folgende Fragen zu stellen:

- Genießen die Konfliktbeteiligten der ethnisch-kulturellen Minderheit einen höheren Sozialstatus als die Mehrheitsangehörigen?
- Sind die Kontakte freiwillig?
- Sind die Kontakte regelmäßig?
- Sind substanzielle kulturelle Unterschiede für den Konflikt eher unbedeutend?
- Bestehen gemeinsame Ziele, an denen konstruktiv gearbeitet werden kann?

Je mehr Fragen mit „ja“ beantwortet werden können und je stärker das Konfliktumfeld in die Konfliktlösung miteinbezogen werden kann, desto viel versprechender ist die Konfliktintervention (Halm 2001: 79-80).

3 Thesen zur interkulturellen Konfliktvermittlung aus Sicht der Antidiskriminierungsarbeit

Aufgrund unserer bisherigen Erfahrungen und aus der Perspektive der Antidiskriminierungsarbeit sind wir zu folgenden vorläufigen Thesen gekommen, die sich sicherlich durch weitere Erfahrungen und Diskussionen über Methodik und theoretische Ansätze ausbauen lassen.

These 1: Rassismus ist ein Ordnungssystem der Gesellschaft, das das gesellschaftliche Zusammenleben regelt. Die einen haben einen Vorteil daraus, dass andere diskriminiert werden. Diese durchgängige und strukturelle soziale Benachteiligung von Zugewanderten ist das entscheidende Strukturmerkmal, das auch die Voraussetzungen für Konflikt in hohem Maße mitbestimmt. Rassismus ist an vorderster Stelle ein gesellschaftspolitisches Phänomen.

These 2: Diskriminierung lässt sich nicht auf einen interkulturellen Konflikt reduzieren.

These 3: Die Prämissen und Vorgehensweise der beiden Ansätze (Parteilichkeit versus Neutralität bzw. Allparteilichkeit) bei Konflikten sind grundlegend verschieden. Bei Diskriminierungsfällen ist daher die Methode der interkulturellen Konfliktvermittlung/Mediation in der Regel nicht geeignet.

These 4: Die Grenzen zwischen interkulturellen Konflikten und Diskriminierung können allerdings fließend sein. In bestimmten Bereichen, in denen die Menschen auf ein Zusammenleben angewiesen sind, kann die interkulturelle Konfliktvermittlung im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit sinnvoll sein und das Repertoire der Handlungsmöglichkeiten erweitern.

These 5: Konflikte zwischen „Einheimischen“ und Zugewanderten sind oft vielschichtig. Die Herkunft, der Aufenthaltsstatus, die damit verbundene strukturelle Ungleichbehandlung spielen aber immer eine Rolle und diese Aspekte sind immer präsent, ob sie offen thematisiert werden oder nicht. Statt eines „Differenzblinden“ Herangehens muss diese Dimension deutlich benannt werden. In der Antidiskriminierungsarbeit/-beratung wird diese Dimension in den Vordergrund gestellt.

These 6: Aus der Perspektive der Antidiskriminierungsarbeit wird befürchtet, dass bei interkultureller Konfliktvermittlung das Problem des Rassismus verkürzt und individualisiert wird.

These 7: Der Erfolg der Antidiskriminierungsberatung in Einzelfällen lässt sich nicht an der „Lösung“ des konkreten Konflikts messen. Die „Lösung“ eines konkreten Konflikts zu erlangen ist oft schwierig, da Diskriminierung strukturell in der Gesellschaft verankert ist. Ein Erfolg kann aber bereits im Prozess der Fallbearbeitung eintreten, wenn z.B. das Empowerment greift.

These 8: Der strukturell verankerten Ungleichbehandlung muss insbesondere auf der politischen und rechtlichen Ebene entgegen gesteuert werden. Es geht dabei nicht um Privilegien, sondern um die Durchsetzung der Menschen- bzw. Bürgerrechte für alle. Die Politik könnte somit zur konsequenten Ent-Ethnisierung der Konflikte beitragen.

Literatur

Anti-Rassismus Informations-Centrum (ARIC-NRW) e.V.: Leben ohne Rassismus – Antidiskriminierungsarbeit in NRW, Duisburg 2003.

Besemer, Christoph: Mediation: Vermittlung in Konflikten, Werkstatt für gewaltfreie Aktion, Baden 1993.

EU-Richtlinien 43/2000/EG und 78/2000/EG (http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamri/legln_de.htm).

Halm, Dirk: Interkulturelles Konfliktmanagement. Endbericht zum Projekt, Zentrum für Türkeistudien, Essen 2001, S. 79-80 (www.uni-essen.de/zft/projekt/konfliktmanagement/d_ik-endbericht.html).

Haumersen, Petra / Frank Liebe: Interkulturelle Mediation. Empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden, in: Lothar Breidenstein / Doron Kiesel / Jörg Walther (Hg.): Migration, Konflikt, Mediation, Arnoldshainer Texte Band 99, Frankfurt/Main 1998, S. 135-156.

Landeszentrum für Zuwanderung NRW: Positionspapier des Qualitätszirkels „Beratungspraxis bei Diskriminierungsfällen“, Solingen 2003.

Wehrhöfer, Birgit: Interkulturelle Aspekte der Konfliktvermittlung im Stadtteil – Ergebnisse des Projekts „Soziokulturelles Stadtteilmanagement“, Landeszentrum für Zuwanderung NRW, Solingen 2002.

Demokratische Vielfalt in der polizeilichen Arbeit

Ein Trainingskonzept zum interkulturellen Lernen an der Hessischen Polizeischule

Christian Büttner

1 Das Konzept

Mit dem Begriff „demokratische Vielfalt“ verbindet sich die Annahme, dass interkulturelle Spannungen nur *einen* Themenbereich polizeilicher Arbeit in den sich rapide verändernden gesellschaftlichen Beziehungen in unserer Demokratie darstellen (vgl. Rosenzweig Armour 2000). Die Herausforderungen an polizeiliche Professionalität sind – neben den Anforderungen in den traditionell problematischen Feldern polizeilichen Handelns – durch die Entwicklung neuer Lebensstile, Kommunikationsformen und nicht zuletzt durch die globalen Wanderungsbewegungen deutlich gestiegen. Zu den neuen Herausforderungen gehört auch, dass die Polizei, wie zahlreiche andere gesellschaftliche Organisationen, den Aspekt der Dienstleistung stärker als früher in den Vordergrund rückt (vgl. dazu die Leitbilddiskussionen, die in einigen Länderpolizeien geführt wurden).

Auf solche Anforderungen kann eine Organisation wie die Polizei nicht automatisch und ohne Anstrengung reagieren. Vielmehr bedarf es fördernder Impulse und Hilfestellungen von innen und außen, die aus der Kenntnis vergleichbarer Probleme in anderen gesellschaftlichen Bereichen und in anderen Ländern kommen können. In den folgenden Ausführungen geht es um die Entwicklung eines entsprechenden Trainingskonzepts für Polizeischullehrer. Es wurde vom Hessischen Sozialministerium initiiert (HSM, Wiesbaden), von der Hessischen Polizeischule (HPS, Wiesbaden) aufgegriffen und in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Ministerium des Inneren und für Sport (HMdI, Wiesbaden) und der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK, Frankfurt) umgesetzt.

Zur Entwicklung der einzelnen Module des Trainingskonzeptes wurde eine Projektgruppe eingerichtet. Sie war mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus allen Ebenen der polizeilichen Organisation (Polizeischule, Präsidien, Ministerien), mit Fachkräften polizeilicher Aus- und Fortbildung, mit Fachkräften im Bereich Training/Migration, mit Vertretern von Migrantenorganisationen (Nicht-Regierungsorganisationen, soweit diese bereits durch ein Trainingsprogramm gegangen sind) und mit Wissenschaftlern besetzt, die über Erfahrungen mit Polizei und Fortbildung verfügten.

Die Aufgabe der Projektgruppe bestand darin, die folgenden Arbeitsschritte zu realisieren:

- zu erkunden, welche Trainingsziele vermittelt werden sollen, welche Methoden diesen Zielen angemessen sind, welche Trainingserfahrungen bereits vorhanden sind;
- ein Konzept zu diskutieren (wie soll ein erster Trainingsdurchlauf/Pilottraining aussehen, welche Teilnehmer und welche Trainer sollen daran teilnehmen, wie soll die Effizienz überprüft werden...);
- Vorschläge zur Durchführung zu machen (wie bekommt man die „besten“ Trainer, wie und wo wird das Training etabliert, wie wird die Maßnahme in der Polizeiorganisation integriert, wie wird die Arbeit fortentwickelt...) und
- schließlich eine wissenschaftliche Evaluation zu etablieren, die als begleitende Prozessevaluation die Konzeptentwicklung unterstützen und eine neutrale Bewertung des Vorhabens abgeben sollte.

2 Ausgangssituation, Lernort und Zielsetzung

Die Rolle „Lehrer“ und der Ort „Schule“ sind nicht gerade herausragend gute Bedingungen, um interkulturelle Lernziele zu erreichen, schon gar nicht solche, die Selbstreflexion erfordern. Polizeikollegen konfrontieren den Anfänger in der polizeilichen Praxis nicht selten mit der Bemerkung, dass er „den Quatsch aus der Schule“ erst einmal vergessen könne. Die Hoffnung der Schule, auf das „polizeiliche Leben“ vorzubereiten bzw. dafür „fit“ zu machen, erweist sich im Verhaltensbereich „offene Kommunikation“ bei der Polizei als nicht weniger fragwürdig als die allgemeine, weit verbreitete Hoffnung, dass man in der Schule für das Leben lerne.

Es handelt sich bei dem hessischen Konzept um Lerninhalte, für die schulisches Lernen, d.h. ein Lernen in traditionellen Lehr- und Lernbeziehungen eher unproduktiv ist, und zwar nicht nur im Rahmen polizeilicher Aus- und Fortbildung, sondern generell. Diese Lerninhalte betreffen Eigenschaften und Fähigkeiten, deren Substanz nicht eindeutig und darüber hinaus ständigen Veränderungen unterworfen ist. Dazu gehören in erster Linie offene soziale Beziehungsprozesse. Sie unterliegen in der Interpretation der jeweiligen subjektiven Wahrnehmung der Interaktionspartner und es bedarf – besonders in unstrukturierten Situationen wie etwa konflikthafte Begegnungen in der Öffentlichkeit – meist des Aushandelns *gemeinsamer* Beziehungswerte und Handlungs-routinen, soll Professionalität nicht in der Anwendung von Gewaltmitteln enden. Dies gilt ganz besonders für die Erfahrungen mit kultureller Andersartigkeit bzw. Fremdheit, also für die Begegnungen mit Migrantinnen und Migranten. Hier gibt es keinen oder einen nur sehr rudimentären Vorabkonsens über Kommunikations-, Interpretations- oder Verhaltensregeln. Als übergeordnetes Ziel sozialen Lernens könnte man deshalb die „Erhöhung der Flexibilität, in komplexen Beziehungsprozessen prosozial zu agieren“, nennen, wenn man den traditionellen Kontext einer Begegnung zwischen Polizeibeamten und „Fremden“ voraussetzt, in dem der Fremde weniger vertrauenswürdig erscheint als der Einheimische, mit dem man immerhin reden kann.

Polizeischullehrer sollen – so das Ziel des Trainings – ihre Fortbildungsteilnehmer zu angemessenem Umgang mit ausländischen Klienten führen und zugleich etwa vorhandenem Rassismus und Fremdenfeindlichkeit bei einzelnen Polizeibeamten im Rahmen des Unterrichts entgegenwirken.

3 Grundlagen der Vermittlung interkultureller Kompetenz

Die Vermittlung von Sozialkompetenz beginnt nicht erst bei interkulturellen Problemen. Zu den Schwierigkeiten, sich gegenüber ungewohnten Situationen oder fremden Menschen zu verhalten, gehören nicht nur die Probleme mit Migranten. Vielmehr muss man davon ausgehen, dass sich Vertrautheit im Umgangsstil und mit Wertmaßstäben an der eigenen Gruppe der Polizeibeamten

– in der Regel uniformierte und weiße deutsche Männer zwischen 20 und 40 Jahren – misst. Ob es sich um polizeiliche Arbeit mit Kindern und Frauen als Opfern, um Menschen mit extrem abweichenden Gewohnheiten und Lebensstilen, etwa Punker oder um Schwarzafrikaner handelt – je weiter entfernt das Gegenüber vom Bild der eigenen Identität und der Versicherung dieser Identität in der Gruppe der Kollegen, desto problematischer kann sich die Kommunikation gestalten, desto größer können die Ängste in solchen Begegnungen werden. Nicht nur bei manchen Migrant*innen sind Dolmetscher notwendig, sondern auch bei anderen Menschengruppen, deren „Sprache“ man als Polizeibeamter nicht spricht. Ja selbst in der Gruppe der Gleichen kann es zu Situationen kommen, in denen man „die Welt nicht mehr versteht“, in denen der Kollege zum Fremden wird.

Interkulturelle Sensibilität hat deshalb etwas mit Selbstvertrauen und Offenheit gegenüber Menschen überhaupt zu tun. Sie wird entscheidend beeinflusst durch den Charakter der Erwartungen, die man an sein Gegenüber hat. Je enger die Verhaltenserwartungen sind, desto weniger kann man davon ausgehen, dass interkulturelle Begegnungen zum Dialog führen. Und je weniger jemand in der Lage ist, sich unter seinesgleichen autonom zu verhalten, desto weniger wird er die Stärke aufbringen, sich nicht aus der Ruhe bringen zu lassen. Für die Lernziele im Hinblick auf Lehrgänge an einer Polizeischule bedeutet dies, dass es neben der speziellen Fähigkeit, sich mit Andersartigkeit produktiv auseinander zu setzen, auch um die persönlichen Fähigkeiten des Handelns in sozialen Situationen allgemein und um die Fähigkeit der Selbst- und Mitbestimmung in der Polizeiorganisation geht. Das Trainingskonzept enthält deshalb auch Elemente, in denen die Gruppensituation des Unterrichts im Mittelpunkt steht. In den Trainingsmodulen kann erlebt und geübt werden, wie mit Aus- bzw. Eingrenzung innerhalb der Lerngruppe umzugehen ist, sodass Dialoge weiter geführt werden können statt abgebrochen zu werden.

Im Vordergrund des Trainingskonzeptes steht also die Selbsterfahrung im Hinblick auf interkulturelle Begegnung und Reflexion der Lehrpraxis in den jeweiligen Lerngruppen. Und es geht in der Trainingsgruppe um das, was jeder Einzelne an Unterstützung durch die Gruppe seiner Kollegen und die Organisation insgesamt erwarten kann. Diese Konzeption wurde aufgrund von Erfahrungen in Holland und Kanada entwickelt. Das Trainingskonzept der Polizei in Toronto (Kanada) geht z.B. davon aus, dass sich die traditionellen Organisationen grundsätzlich auf die sich global verändernden Lebensverhältnisse einstellen müssen (vgl. Rosenzweig Armour 2000). Im Bereich der polizeilichen Aus- und Fortbildung muss diese neue Einstellung nicht nur als eine einmalige Schulungsaufgabe, sondern als integraler Bestandteil von verhaltensorientierter Aus- und Fortbildung verstanden werden. Und dies setzt auch die Beschäftigung mit der Frage voraus, wie die traditionellen Formen der Organisation insgesamt an diese neuen Aufgaben angepasst werden können.

4 Methodische Konzeption

Sozialkompetenz, um die es bei der Migrationsthematik geht bzw. die ein Aspekt interkultureller Begegnung darstellt, ist nur bedingt mit abstraktem und kognitiv aufbereitetem Lernstoff vermittelbar. Es braucht dazu vor allem ein praktisches Lernfeld. Das Konzept für das Training mit Polizeischullehrern berücksichtigte dies: Externe Trainerinnen und Trainer entwickelten nicht nur die Trainingsmodule, sie organisierten auch praktische Begegnungen zwischen den Polizeischullehrern und Migrant*innen (vgl. dazu Büttner/Wolf-Almanasreh 1999).

Die Fortbildungsmethoden mussten auch im Hinblick auf die Vermittlung der Lernziele angepasst werden. Dazu schildert eine der Trainerinnen ihre Grundhaltung so: „Als Begleiterin in einem strukturiert und themenzentriert angelegten Lernsetting achte ich also darauf, die Bedürfnisse der Einzelnen wahrzunehmen, wenn sie angesprochen werden und ermutige zur Mitgestaltung. Weiterhin achte ich auf den Gruppenprozess und greife gegebenenfalls ein: Was geschieht in der Gruppe, wo sind Spannungen? Was ist im Gruppenprozess insgesamt wichtig? Das heißt zum Beispiel auch: Welche Themen sollten in welcher Phase der Gruppe benannt werden? Drittens: Was eigentlich ist genau das Thema, wenn interkulturelles Lernen im polizeilichen Kontext stattfinden soll? Da geht es dann oft darum herauszuhören, welches die tatsächlichen Anliegen der Teilnehmer sind. Diese werden ja nicht immer klar geäußert, sondern verbergen sich oft hinter allgemeinen Statements und Fragen. Diese Anliegen herauszuhören und sie als ein offenes Thema zu formulieren – ohne Wertung, sondern als Lernangebot, das Klärung nach allen Seiten ermöglicht – ist der mir vertraute Weg einer Arbeit mit Gruppen und Themen, die auch mal unter die Haut gehen können.“

Das erarbeitete Trainingskonzept sah zwei Trainingsblöcke mit verschiedenen Einzelthemen und auf aktive Beteiligung der Teilnehmer bezogene Methoden (aus dem Inventar der Gruppendynamik und der Themenzentrierten Interaktion/TZI) vor. Im Zentrum stand allerdings ein Begegnungsprogramm der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Migrantenorganisationen. Die Trainingsmodule bestanden aus Seminaren mit informativen und selbstreflexiven Anteilen. Die Beispiele interkultureller Konflikte stammten zum größten Teil aus Fallschilderungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Das Training gliederte sich in zwei Seminar-Blöcke von jeweils drei Tagen Dauer.

Der erste Block

Im ersten Block sollte es darum gehen, ausgehend vom beruflichen Rollenverständnis als Polizist und Polizeischullehrer den Umgang mit Fremdheit zu reflektieren. Der Block hatte zwei Schwerpunkte: a) das eigene Rollenverständnis in Bezug auf Interkulturelles Lernen, b) der persönliche Kontakt mit Migrantinnen und Migranten.

Der persönliche Kontakt sollte bewusst auch die problemträchtigen Aspekte des Zusammenstreffens von Ausländern und Polizeibeamten im polizeilichen Alltag thematisieren. In einer strukturierten Begegnungssituation, die von einem ethnisch gemischten Trainerteam moderiert wurde, wurden Fragestellungen aufgegriffen, deren Bearbeitung eine differenziertere Wahrnehmung der Fremdgruppe „Ausländer“ ermöglichte. Im Austausch wurde deutlich, wie die Wahrnehmung einer Situation von eigenen kulturellen und berufsspezifischen Gewohnheiten geprägt ist.

Erster Block

1. Tag

- Begrüßung, Ankommen, Ziele des Seminars
- Vorstellungsrunde (Name, Bereich)
- Soziometrische Übung: Wie lange sind Sie schon an der HPS? (Reihe stellen); Wer kennt sich? Woher kommen Sie? (Landkarte stellen)
- Erwartungskklärung, Arbeitsbündnis und Absprachen
- Diskussion und Formulierung einer gemeinsamen Zielvereinbarung
- Einführung und Einstimmung ins Thema: Impulsreferat mit Diskussion zum Thema „Migration und Gesellschaft“
- Film „Leben in Deutschland“ und kurzes Gruppengespräch
- Im Film vermittelte Bilder und Zuschreibungen von Deutschen und Ausländern herausarbeiten: Szene für Szene anhalten und die Bilder und Zuschreibungen von Deutschen und Ausländern an zwei Wandzeitungen benennen.
- Gruppengespräch: Gegenüberstellung reflektieren
- Einführung und Planung des Besuchs bei Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und interkulturellen Büros.

2. Tag

- 4x4-Eck-Gespräche
- Reflexion und Auswertung im Gruppengespräch: Worüber haben Sie am meisten diskutiert? Was beschäftigt Sie?
- Vorbereitung der Exkursion: Was möchten Sie von den Vertreterinnen der Institution erfahren? Worüber möchten Sie mit ihnen sprechen?
- Begegnung vor Ort: Exkursion zu Vertretern von NGOs und interkulturellen Büros (Ende offen) in Zweiergruppen

3. Tag

- Bericht der Teilnehmer über ihre Besuche anhand von Leitfragen.
- Kleingruppenarbeit mit dem Auftrag, ein Plakat zu erstellen (Leitfragen für die Erstellung von Plakaten: Name der Institution? Wer war Ihr Ansprechpartner/ Ihre Ansprechpartnerin? Was ist der Auftrag der Institution? Was berichten Ihre Gesprächspartner über die Lebenssituation ihrer Bezugsgruppe?)
- Bericht der Gruppen von ihren Besuchen und ausführliche Diskussion.
- Kurzvortrag mit Diskussion: Thesen zum interkulturellen Lernen
- Arbeitsgruppen zu den Thesen

- Austausch und Diskussion der Arbeitsergebnisse im Plenum
 - Erarbeitung von individuellen Arbeitsvorhaben, die in der Zeit bis zum nächsten Seminarteil durchgeführt werden sollen
 - Reflexion und Auswertung des Seminars in Bezug auf die Integration der Seminarinhalte in den Unterricht
-

Der zweite Block

Der zweite Block begann mit einer Begegnung mit Migranten, an deren Anschluss die Teilnehmer ihre persönlichen Erfahrungen in der Konfrontation mit Fremdheit reflektierten.

Die Integration des interkulturellen Lernens in die Unterrichtsgestaltung mit Hilfe der Methode der Zukunftswerkstatt und eine Einladung der beteiligten Migrantenorganisationen in die Hessische Polizeischule bildeten den Abschluss des Trainings. Das Training wurde von zwei Trainerteams (je eine Deutsche und ein/e Migrant/in) im Wechsel dreimal durchgeführt. Insgesamt nahmen ca. 30 Polizeischullehrerinnen und -lehrer teil. Die einzelnen Bausteine des Trainings variierten von Trainerteam zu Trainerteam etwas. Die folgende Darstellung ist daher exemplarisch zu verstehen.

Zweiter Block

1. Tag

- Begrüßung, Ankommen, Vorstellung des Seminarablaufs
 - Erwartungsabfrage
 - Anknüpfen an Teil I des Seminars: Was ist aus dem geworden, was Sie sich vorgenommen haben?
 - Einführung und Einstieg ins Thema in Arbeitsgruppen: Was gehört zu den wichtigsten Aspekten einer professionellen Identität von Polizistinnen und Polizisten? Besondere Aspekte einer professionellen Identität im Hinblick auf die Begegnung mit ausländischen Menschen im polizeilichen Alltag.
 - Diskussion in Kleingruppen und Austausch
 - Darstellung der Arbeitsgruppenergebnisse und Diskussion
 - Fallbeispiele aus der Praxis und gemeinsame Praxisreflexion
-

2. Tag

- Zur Funktion und Wirkung von Vorurteilen und Rassismus: Impulsreferat und Diskussion mit Filmbeispiel „Der Schwarzfahrer“
 - Diskussion eines „Arbeitspapiers zur Vernehmung asiatischer Verdächtiger“
 - Soziogramm: Beziehungsfeld Lerngruppe
-

3. Tag

- Input: Was passiert in Gruppen?
 - Modifizierte Zukunftswerkstatt mit Arbeitsgruppen: Fremdenfeindliche Bemerkungen im Unterricht: Wie kann ich professionell reagieren? Wie kann interkulturelles Lernen in die polizeiliche Fortbildung integriert werden?
 - Erarbeitung länderspezifischer Handreichungen für die polizeiliche Arbeit am Beispiel Marokko
 - Darstellung der Gruppenergebnisse
 - Gegenbesuch der Migrantenorganisationen in der Hessischen Polizeischule
 - Auswertung des Seminars
-

5 Ergebnisse

Um einen kleinen Eindruck zu geben, um welche Probleme in Lernsituationen es in einem der Trainings ging, sei folgende Unterrichtsszene wiedergegeben, die einer der Teilnehmer schilderte und an der während des Seminars gearbeitet wurde: In einem Lehrgang eines erfahrenen Beamten wird von einem Teilnehmer eine rassistische Bemerkung über Asylbewerber gemacht. Die Trainee berichtet: „Da hat der Lehrer spontan seine Gruppe gefragt, denkt ihr alle so? Und was passierte? Die Gruppe hat mit ‚ja‘ geantwortet. Er sagte, das sei für ihn ein Punkt, der ihn aus der Fassung gebracht habe. Ihm sei nichts eingefallen, wie er die Situation bereinigen könnte, weil er nicht damit gerechnet habe. In der Trainingsgruppe hat diese Schilderung die Stimmung natürlich sehr

entlastet, weil so ein erfahrener Mensch solch ein Problem schildert.“ Die Seminargruppe konnte sich daraufhin konstruktiv mit Lösungsansätzen beschäftigen, ohne die reale Grundlage solcher Konflikte verdrängen zu müssen („Bei mir kommt so etwas nicht vor“) oder in schnelle autoritäre Vorschläge abzugleiten, die dem vorhandenen Rassismus kaum gerecht geworden wären („Wer hier so etwas sagt, muss abgestraft werden“). Vielmehr konnten die Trainerinnen die Thematik sowohl in Übungsmodulen aufgreifen als auch die Dynamik von Lerngruppenprozessen zum Gegenstand des Lernens machen (Was bedeutet Provokation in einer Lerngruppe und wie geht man mit ihr um?). Dies ermöglicht durch ein Seminarsetting, das sich gerade in den reflexiven Anteilen deutlich vom üblichen Lehrgangsetting einer Polizeischule unterscheidet.

Andere Thematiken, die im Detail bearbeitet wurden, waren offener oder verdeckter Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in Lehr- und Lernmaterial, die Analyse polizeilicher Alltagserfahrung in Begegnungen mit Ausländern sowie Aspekte der Konzeption von Gruppenarbeit zu interkulturellen Konflikten. Vor allem durch die Begegnung zwischen Polizeischullehrern und Migrant*innen entstand eine Trainingssituation, die als unmittelbares Lern- und Erfahrungsfeld – verbunden mit der Neugier der Teilnehmer*innen und Teilnehmer als Motor eines selbstbestimmten Lernens – den Weg in die Problematik interkultureller Begegnungen bereitete. Die Teilnehmer*innen und Teilnehmer waren mit den Ergebnissen des Trainings weitgehend zufrieden. Nicht zufrieden waren sie, wenn sie nicht erkennen konnten, inwiefern in ihrem Unterricht die interkulturelle Thematik eine Rolle spielt.

Aus der Teilnehmerperspektive stammt die folgende Beurteilung: „Die Seminare »Demokratische Vielfalt in der polizeilichen Arbeit« haben (...) im positiven Sinne Spuren hinterlassen, die sich zum Teil in den Seminaren des Fachbereichs 6 – Verhaltensorientierte Fortbildung – wiederfinden. Pro Jahr können hier ca. 1000 Beamtinnen und Beamte trainiert werden. Das bedeutet, dass sich in den Seminaren jährlich eine große Zahl von Teilnehmer*innen und Teilnehmern auch mit der Thematik ‚interkulturelle Kompetenz‘ auseinandersetzen.

Dabei geht es schwerpunktmäßig um die Bereiche

- Welche Wert- und Normvorstellungen habe ich?
- Welche Einstellungen habe ich bezüglich der Wert- und Normvorstellungen anderer?
- Wie nehme ich mich wahr?
- Wie nehmen andere mich wahr?
- Wie nehme ich andere wahr?
- Wie können aus unterschiedlichen Wert- und Normvorstellungen und aus unterschiedlicher Wahrnehmung Konflikte entstehen?
- Wie können diese sinnvoll bearbeitet werden?

Dieser Schwerpunkt ist fester Bestandteil in den Seminaren der Gesamtkonzeption Soziale Kompetenz, und zwar vor allem in der Form von Übungen und Rollenspielen. Nicht dozieren, sondern ausprobieren ist die Maxime handlungsorientierter Fortbildung, die in diesen Seminaren realisiert ist. Natürlich ist das Fortbildungsangebot der HPS so breit gefächert, dass nicht in allen Veranstaltungen diese Schwerpunkte mit gleicher Intensität behandelt werden können. Dies wurde vor allem von den Teilnehmer*innen und Teilnehmern des zweiten Seminars formuliert, die aus dem Bereich der Fachlehrer kamen. Es waren u.a. Fahrlehrer, Ausbilder für Diensthundeführer und Kollegen aus der Informations- und Kommunikationstechnik. Vom Vertreter des zweiten Seminars wurden mehr Informationen zu den Kulturkreisen gewünscht und darüber hinaus vorgeschlagen, dass derartige Themen in der Ausbildung (Verwaltungsfachhochschule) aber auch in der Fortbildung (HPS) angeboten werden sollten.“ (HSFK u.a. 2002, S. 52)

6 Perspektiven

Das Wissen um Konflikte bei Begegnungen zwischen Polizeibeamten und Migrant*innen reicht ebenso wenig wie das „Ausländer“- bzw. Migrant-Sein aus, um qualifizierte Ausbildungs- bzw. Trainingskonzepte entwickeln zu können. Polizeiführungskräfte, die an der Projektgruppe teilnahmen, gehen davon aus, dass es in erster Linie in der Verantwortung des Managements liege, den Verhaltenskodex für die Begegnungen zwischen Polizeibeamten und Bürgern – einerlei ob Angehörige ethnischer Minderheiten, Frauen oder Kinder zu definieren und seine Einhaltung vor Ort zu kontrollieren. Ohne Hilfe und Verständnis von Kollegen auf allen Ebenen der Polizeihierarchie sei dies eine schwierige, wenn nicht unlösbare Aufgabe. Es muss also auch der Arbeitskontext der Beamten in die Überlegungen zu Fortbildungskonzepten einbezogen werden bis hin zum gesellschaftlichen Umfeld.

Nach drei Trainingsdurchgängen mit ca. 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern lassen sich aus der Perspektive der wissenschaftlichen Begleitung folgende Erfahrungen resümieren:

- Die Probleme in einer Lerngruppe haben sehr viele Facetten der Begegnung von Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechts und unterschiedlicher Herkunft. Interkulturelle Spannung ist nur eine davon, und sie hängt mit anderen, mehr allgemeinen Aspekten von Integration und Ausgrenzung zusammen.
- Interkulturelles Lernen kann nur sehr begrenzt stattfinden, wenn es – wie in den beschriebenen Lehrgängen der HPS – kaum interkulturelle Begegnungen vor Ort gibt. Dies kann sich allerdings ändern, wenn zunehmend Menschen fremder Herkunft bei der Polizei eingestellt werden. Abers selbst dann ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass das Thema verdrängt wird (wie eine Untersuchung der Verwaltungsfachhochschule Wiesbaden zeigte).
- Die interkulturelle Begegnung ist eine wesentliche Grundlage zur Weiterentwicklung interkultureller Kompetenz, weil sie mit dem fremden Gegenüber im Hier und Jetzt konfrontiert und zu Lösungen herausfordert. Die Lernerfahrung ist aber u.U. auf den geschützten Rahmen des Trainings begrenzt. Der Transfer der Lernerfahrung in den beruflichen Alltag ist nicht gesichert.
- Der Teil der Auseinandersetzung mit Andersartigkeit, der sich auf das Hier und Jetzt eines Lehrgangs bezieht, ist nur im Zusammenhang mit der Institution zu bearbeiten und hängt von der Unterstützung durch Polizei und Polizeischule ab.
- Interkulturelles Lernen ist ein lebenslanger Prozess. Man kann kaum hoffen, dass ein viertägiges Training mehr vermittelt als einen Anfang.

Für die Aus- und Fortbildung von Polizisten lässt sich vielleicht verallgemeinernd sagen: Nach dem heutigen Kenntnisstand zur Bedeutung und Wirkung interkultureller Trainingsprogramme kann man davon ausgehen, dass sie die Professionalität der Polizisten steigern, die den Programmen aufgeschlossen gegenüber stehen und denen im Polizeialltag auch die Anwendung ihrer Kenntnisse ermöglicht wird. Trainingsprogramme können im Einzelfall zu einer erheblichen Verbesserung und Vereinfachung polizeilichen Handelns in interkulturellen Kontexten beitragen. Insofern ist interkulturelle Kompetenz eine durchaus nützliche Fähigkeit für Polizeibeamte, z.B. in Situationen, in denen sich „ausländische Mitbürger“ gutwillig, aber aus kulturellen Gründen nicht unbedingt transparent verhalten und dies durch eine entsprechende Kommunikationsfähigkeit des Beamten zu klären wäre.

Interkulturelle Kompetenz ist dort nicht angebracht, wo Kommunikationsprobleme als Vorwand herhalten müssen, andere Probleme polizeilicher Professionalität zu verdecken, die z.B. mehr mit Unangemessenheit und Anmaßung zu tun haben könnten. Die Forderung nach interkultureller Kompetenz kann dann den Blick darauf verstellen, dass auch „Einheimische“ polizeilichem Handeln hin und wieder durchaus höchst kritisch oder widerspenstig gegenüberstehen.

Literatur

Büttner, Christian / Wolf-Almanasreh, Rosi: Polizei und Migranten gegen Rassismus und Vorurteile. Trainingskonzepte und Trainingsmethoden für ein multikulturelles Europa, HSFK-Report 8/1999.

Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung / Hessisches Sozialministerium / Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport / Hessische Polizeischule (Hg.): Demokratische Vielfalt in der polizeilichen Arbeit. Trainingsprogramm zum interkulturellen Lernen an der Hessischen Polizeischule (Wiesbaden), HSFK-Dokumentation, Dezember 2002.

Rosenzweig Armour, Monica: Gesellschaftliche Vielfalt und interkulturelle Kompetenz. Leitlinien für Training und Schulung in Organisationen, Frankfurt (HSFK) 2000.

Internes und externes Konfliktmanagement bei der Polizei Berlin

Karl Mollenhauer

Dieser Beitrag stellt Verfahren und Anlaufstellen der Berliner Polizei vor, die bei Konflikten innerhalb der Polizei und zwischen Polizei und Bürgern mit Migrationshintergrund vermittelnd tätig werden. Abschließend wird kurz auf Projekte zur Vermittlung interkultureller Kompetenz eingegangen, die die Berliner Polizei in den letzten Jahren durchgeführt hat.

1 Internes Konfliktmanagement der Berliner Polizei

1.1 Die Konfliktkommission

Die Konfliktkommission ist im Jahr 2000 aus der Mobbing-Kommission bei der Berliner Polizei hervorgegangen. Im Zuge der Neuordnung der Führungsstrukturen ist sie seit dem 1. Juli 2003 mit zwei hauptamtlichen Kräften besetzt und direkt beim Polizeipräsidenten angesiedelt. Die Konfliktkommission ist ämterübergreifend besetzt und Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berliner Polizei, die sich in einer schwerwiegenden Konfliktsituation befinden und keinen anderen Weg der Problemlösung sehen.

Die Konfliktkommission soll denjenigen Mitarbeitern eine Hilfestellung geben, die sich in einer gravierenden, festgefahrenen Situation befinden und subjektiv kein Vertrauen mehr in die üblichen Verfahrensweisen der Konfliktlösung haben. Sie bietet darüber hinaus den Betroffenen die Möglichkeit, mit einer unabhängigen Person außerhalb der Vorgesetztenhierarchie zu sprechen. Die Konfliktkommission will allerdings nicht in Konkurrenz zu bestehenden Hilfsangeboten wie z.B. Führungsverantwortung, Psychologischer Dienst, Polizeipfarrer, Sozialbetreuung, etc. treten.

Alle vorgetragenen Fälle werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Nach Eingang bewertet und entscheiden die Kommissionsmitglieder gemeinsam über die weitere Vorgehensweise und sprechen Empfehlungen zur Lösung aus. Sofern ein Sachverhalt bereits von strafrechtlicher und dienstrechtlicher Relevanz ist, unterliegt die Konfliktkommission gesetzlich festgeschriebenen Verfahrensabläufen und kann somit nicht regelnd eingreifen.

Vorläufer der Konfliktkommission war die so genannte Mobbing-Kommission, die 1997 nach Vorwürfen zu Mobbing-Fällen in der Berliner Polizei eingerichtet wurde. Da die meisten dieser Mobbing-Kommission vorgetragenen Fälle nicht als Mobbing, sondern als schwerer wiegende Konflikte eingeschätzt wurden, wurde die Mobbing-Kommission 2000 durch die Konfliktkommission abgelöst.

Von 2000 bis November 2003 sind der Konfliktkommission von 74 Personen Fälle vorgetragen worden. Dabei wurden ca. 43 Prozent der Fälle von Frauen gemeldet. Nahezu drei Viertel aller Konflikte betrafen das Verhältnis Mitarbeiter/in – Vorgesetzte/r. Dabei ging es zum Beispiel um Versetzungen, das Verhalten des Vorgesetzten, Beurteilungen von Mitarbeitern durch den Vorgesetzten.

Die meisten Konflikte konnten einvernehmlich oder zumindest im Sinne der Petenten geklärt und gelöst werden. Einige Konflikte konnten nur durch Umsetzung beider Konfliktparteien beigelegt werden.

1.2 Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz

Eine weitere wichtige Tätigkeit der Konfliktkommission war die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung über den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz, die gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat entwickelt wurde. In der Dienstvereinbarung sind auch die Verfahrensweisen bei Konflikten und zur Konfliktlösung beschrieben. Diese Dienstvereinbarung wurde am 20.11.2002 vom Polizeipräsidenten und Gesamtpersonalrat unterzeichnet. Sie gilt für alle Beschäftigten der Berliner Polizei.

Bereits die Präambel fordert die Mitwirkung aller Beschäftigten der Polizei an der Gestaltung einer Arbeitswelt, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in der Konflikte zugelassen und konstruktiv gelöst werden. Ziel ist die Verbesserung des Dienstklimas, ungestörte Arbeitsabläufe, Sicherung der Qualität der Arbeitsergebnisse, Vermeidung von seelischen und körperlichen Erkrankungen. Die fehlende Achtung Andersdenkender sowie Angehöriger anderer Nationen oder Glaubensgemeinschaften wird explizit als zu beachtendes Problem beschrieben. Es werden Führungsgrundsätze bestätigt, wie Verfolgung von Hinweisen auf Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung. Die Verantwortung der Vorgesetzten, aber auch aller anderen Mitarbeiter, zu einem vertrauensvollen Betriebsklima beizutragen, wird in einer Interventionspflicht festgeschrieben.

In diesem Zusammenhang wird die Behörde zur Festlegung eines allgemeinen Beschwerderechts ohne Viktimisierung und zur Einrichtung einer Konfliktkommission unter Beteiligung der Gremien bis Juli 2003 verpflichtet, die nach dem Prinzip der Mediation arbeitet. Schließlich wird auch die Notwendigkeit der Aus- und Fortbildung im Bereich Konfliktmanagement deutlich gemacht.

Die Dienstvereinbarung muss wie alle wichtigen Dienstanweisungen einmal jährlich schriftlich in Erinnerung gebracht werden. Sie ist ein wichtiger Schritt, um das Arbeits- und Betriebsklima in der Polizeibehörde positiv zu beeinflussen, um Konflikten präventiv zu begegnen und professionelles Konfliktmanagement zu erleichtern.

2 Umgang mit Konflikten zwischen Polizei und Zugewanderten

Berlin ist mit rund 440.000 Menschen ohne deutschen Pass eine Stadt der Multikulturalität. Diese Vielfalt bereichert die Stadt, führt zu Aufgeschlossenheit in den verschiedenen Lebensbereichen und fördert dringend benötigte Entwicklungspotenziale und Talente, birgt jedoch auch eine Reihe von polizeirelevanten Konfliktmöglichkeiten. Der bisherige Konsens für einen toleranten Umgang miteinander und gegenseitige Akzeptanz nehmen aufgrund enger werdender materieller Spielräume sowie sozialer Desintegration ab. Die Ethnisierung von sozialen Konflikten und eine sich abzeichnende Bildung von Parallelgesellschaften sind die Folge. Gesellschaftlicher Ausgrenzung nationaler und religiöser Minderheiten sowie selbst gewählter Separation ist mit geeigneten Mitteln entgegenzutreten.

In diesem Spannungsfeld ist die Polizei besonders gefordert, neben ihrer Kontrollfunktion als Teil des staatlichen Gewaltmonopols alle Anstrengungen auf Konfliktverhinderung zu konzentrieren. Die von allen zu respektierenden Werte der unveräußerlichen Menschenrechte und Rechtsstaatlichkeit sind am nachhaltigsten zu vermitteln, indem die Polizei Angehörige nationaler und religiöser Minderheiten strikt nach dem Gleichheitsgrundsatz behandelt, ihre Grundrechte achtet und schützt sowie Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verfolgt.

Mit der Wahrung professioneller Distanz und absoluter Neutralität den verschiedenen Ethnien gegenüber, insbesondere in polizeilich hektischen und emotional aufgepeitschten Lagen, in denen nicht selten den einschreitenden Polizeibeamten massive Vorurteile entgegen gebracht werden, gelingt es, über Respekt hinaus auch Vertrauen zu gewinnen.

2.1 Die Clearingstelle Polizei und Ausländer

Die Clearingstelle wurde in Zusammenarbeit mit dem Büro der Ausländerbeauftragten des Berliner Senats 1993 eingerichtet. Immer wieder hatte sich gezeigt, dass sich das Zusammentreffen zwischen Polizeibeamten und Ausländern in manchen Fällen konfliktreich gestaltete und nicht selten von Seiten der Ausländer oder der beteiligten Medien der Vorwurf der Diskriminierung bzw. der Ausländerfeindlichkeit offen oder verdeckt erhoben wurde. Um diesen Diskriminierungsvorwürfen zu begegnen, wurde ein Clearingverfahren mit der Polizei zur Konfliktschlichtung institutionalisiert.

Derartige Vorgänge schnell und unbürokratisch in klärenden Gesprächen zu lösen, ist eine Aufgabe der Clearingstelle. Weitere Aufgaben sind:

- Bestandsaufnahme des Verhältnisses Ausländer/ethnische Minderheiten und Polizei,
- kontinuierliche Weiterentwicklung bürgernaher Polizeiarbeit (kulturübergreifende Verständigung),
- Ansprechpartner in Streit- und Beschwerdefällen sein, die sich auf die Polizeiarbeit mit Ausländern und ethnischen Minderheiten beziehen,
- interne Beratung und Fortbildung im Rahmen polizeilicher Aufgabenwahrnehmung (Fallstudien),
- Konfliktbearbeitung und Durchführung von Schlichtungsverfahren in Kooperation mit dem Ausländerbeauftragten des Senats von Berlin und dem Büro gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V.,
- Entwicklung flexibler, vertrauensbildender Kommunikationsstrukturen mit Initiativen, Organisationen und Vereinen von Zugewanderten und ethnischen Minderheiten. Diese Kontakte sind sehr wichtig und sie funktionieren nach beiden Seiten,
- Vernetzung von Beratungsaktivitäten bestehender Projekte und Einrichtungen,
- Darstellung und Verdeutlichung polizeilicher Einsatzziele, Einsatzkonzepte und Einsatzmaßnahmen.

Im Mittelpunkt der Arbeit der Clearingstelle steht das Handlungsfeld Polizei und Ausländer mit seinen prägenden Konfliktstrukturen. Mit Letzterem ist gemeint, dass die Polizei häufig in ohnehin emotional aufgeladenen Situationen auftritt, etwa bei Auseinandersetzungen zwischen zwei Parteien, bei (vermeintlichen) Norm- und Regelverletzungen oder bei Personenkontrollen.

Durch gegenseitige Vorbehalte und Skepsis, verbunden mit unterschiedlichen Werten, Einstellungen und Verhaltensnormen, kann es hier zwischen Polizisten und Ausländern zu besonderen Missverständnissen und Konflikten kommen. Ergeben sich hieraus Streit- und Beschwerdefälle, die *unterhalb* von Ermittlungsverfahren gegen Polizisten wegen Fehlverhaltens liegen, will die Clearingstelle als ständige Einrichtung Ansprechpartner für Bürger und Polizei gleichermaßen sein. Dabei geht es um praxisgerechte Bewältigungs- und Lösungsmöglichkeiten, um eine bürgernahe, nachvollziehbare Polizeiarbeit im Umgang mit ethnischen Minderheiten. In aktuellen Konfliktsituationen sollen den Beteiligten Wege zur kulturübergreifenden Verständigung aufgezeigt werden. Oft geschieht dies in Form von Schlichtungsgesprächen, die einvernehmliche, faire und rechtsverbindliche Regelungen zum Ziel haben.

Wichtig ist auch, dass den Beschwerdeführern vermittelt wird, dass sie in der Tat Rechtsgleiche sind und als solche ernst genommen werden. Aufgeklärt wird in den Schlichtungsgesprächen häufig über die Rolle der Polizei, ihre Handlungsalternativen im Rahmen des Legalitätsprinzips, aber auch über ein präventives Aufgabenverständnis.

Zurzeit werden bis zu 20 klärungsbedürftige Konfliktfälle im Monat von der Clearingstelle bearbeitet. Sie werden vom Ausländerbeauftragten des Senats, den Ausländerbeauftragten der Bezirke, dem Büro gegen ethnische Diskriminierung e.V. (BDB), Migrationsinitiativen sowie direkt Betroffenen vorgebracht. Bei der Konfliktbearbeitung, die polizeiliches Handeln gegenüber Ausländern und ethnischen Minderheiten zum Gegenstand hat, sind Prozesse, Einstellungen und Verhaltensweisen zu berücksichtigen, die wechselseitig gründen auf

- Vorurteilen und Ignoranz,
- Gedankenlosigkeit und Rechtsunsicherheit,
- unangemessenem kommunikativen Verhalten, unerwarteten Emotionen und Provokationen,
- unübersichtlichen Situationen und spezifischem Einsatzverhalten der Polizeibeamten,
- vermeintliche Diskriminierung und Rassismuskorrekturen,
- vermeintliche Rechtsfehler.

Die in den Beschwerden behaupteten Rassismuskorrekturen stellen sich in den meisten Fällen als unbegründet heraus. Erkenntnisse aus den Schlichtungsgesprächen führen zur Verbesserung polizeilicher Arbeitsabläufe und anlassbezogener Bürgerkontakte.

Die Clearingstelle ist bei der Landespolizeischule Berlin untergebracht. Sie wird von einem Ersten Polizeihauptkommissar betrieben. Auf die konstruktive Zusammenarbeit mit dem Büro der Ausländerbeauftragten des Berliner Senats wird großen Wert gelegt. Auf dem kurzen Dienstweg werden von dort Beschwerden und Streitfälle an die Clearingstelle weitergeleitet. Dies hat den großen Vorteil, dass man sehr schnell reagieren kann, auch nach Dienstschluss, und ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Konfliktereignis und der Konfliktklärung oder Konflikt-schlichtung gegeben ist. Da die Clearingstelle in der Landespolizeischule angesiedelt ist, gelangen Informationen über aktuelle Bestandsaufnahmen, Fallstudien und Problemlagen auf sehr direktem Weg in die Aus- und Fortbildung der Polizei. Auf diese Weise kann eine authentische und realitätsnahe Theorie-Praxis-Vermittlung stattfinden.

Die Clearingstelle hat im Laufe ihrer über zehnjährigen Geschichte eine wichtige Funktion bekommen. Nach innen, auf die Polizei gerichtet, konnten anfängliche Befürchtungen abgebaut werden, dass es sich bei der Clearingstelle um eine besondere Kontroll- und Überwachungsinstanz handeln würde. Die Akzeptanz innerhalb der Polizei ist gewachsen. Nach außen, in Bezug auf die Öffentlichkeit, konnte das Signal gesetzt werden, dass sich die Berliner Polizei um ein gutes Verhältnis zwischen Polizei und zugewanderter Bevölkerung bemüht und ihre Beschwerden und Klagen ernst nimmt. Diese Selbsteinschätzung der erfolgreichen Arbeit der Clearingstelle wird durch positive Rückmeldungen von Einwandererorganisationen, Ausländerbeiräten und verschiedenen Polizeidienststellen unterstützt. Wichtig ist, dass es sich bei der Clearingstelle nicht um einen Ausländerbeauftragten bei der Polizei handelt.

Die konstruktive Zusammenarbeit der Institutionen mit der Clearingstelle hat sich bewährt und dient dem Ziel einer schnellen, einzelfallbezogenen Vermittlung.

2.2 Vermittlung von interkultureller Kompetenz in der Polizei

Interkulturelle Kompetenz ist mehr als bloßes Lernwissen. Es hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass ein ausschließlich kognitiver Wissenserwerb und die bloße Aneignung von Lernstoff nicht ausreichen, um der polizeilichen Praxis adäquat begegnen zu können. Zusätzlich bedarf es des Erwerbs sozialer Kompetenz, zu der gerade in der Hauptstadt Berlin auch ein erhebliches Maß an interkultureller Kompetenz gehört. Wissen und Können sind gefragt: Beides ergibt eine in allen polizeilichen Lagen stabile Handlungskompetenz.

Die Berliner Polizei begegnet den gesellschaftspolitischen Herausforderungen der Migration, die mit sozialen Konflikten und Rassismus verbunden sind, seit Jahren mit entsprechenden Bildungsangeboten, insbesondere im Lehrgebiet „Politik und Gesellschaft“ der Landespolizeischule. Im Rahmen der Ausbildung des mittleren Polizeivollzugsdienstes und des Fortbildungsseminars „Ausländer in Berlin“ setzen sich die Mitarbeiter mit diversen ausländerspezifischen Themen auseinander. Sie machen Exkursionen und führen Gespräche mit Vertretern und Repräsentanten der in Berlin lebenden Minderheiten.

Die langjährige Zusammenarbeit mit der Ausländerbeauftragten des Berliner Senats, mit Immigrantenorganisationen und dem Büro gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V. (BDB) bewog uns vor einigen Jahren, die Arbeit an der gemeinsamen Sache zu verstetigen und als Projektpartner an nationalen und internationalen Programmen zur Förderung interkultureller Kompetenz teilzunehmen.

Folgende Intentionen standen dabei im Vordergrund:

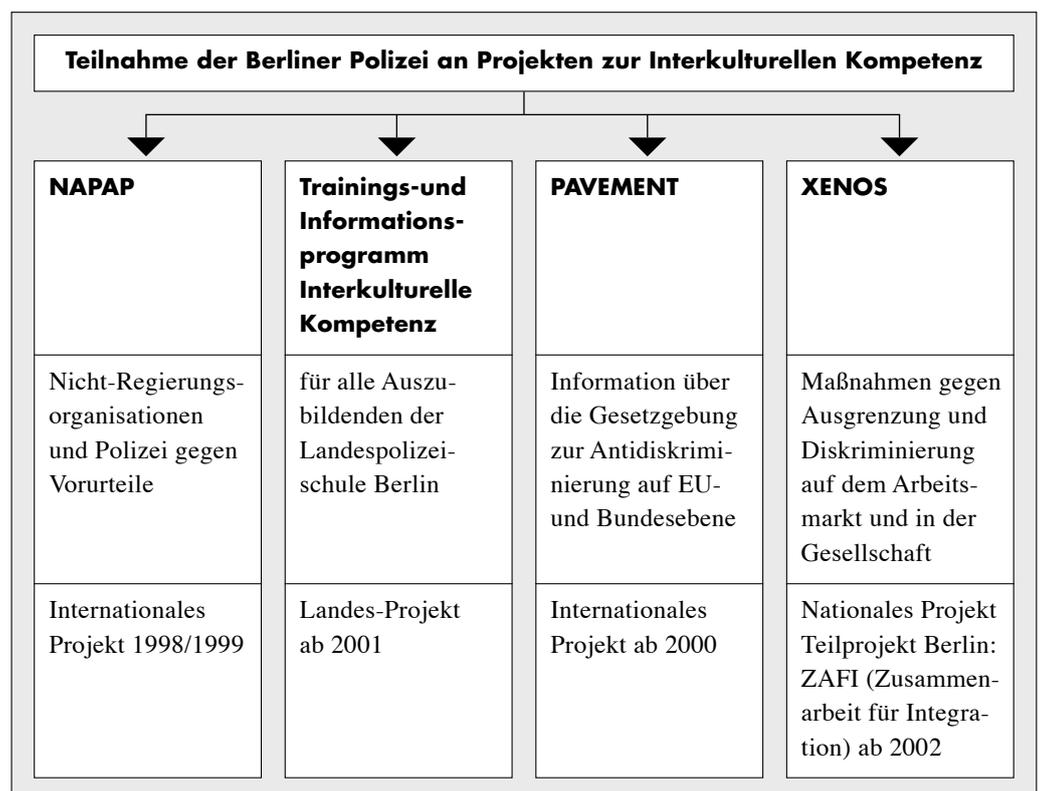
- Abbau von Kommunikationsbarrieren zugunsten einer kulturübergreifenden Verständigung durch Dialogbereitschaft und Kontaktpflege,
- Darstellung des Berufsbildes des Polizeibeamten als Ansprechpartner für alle Bürger durch interkulturelle Kompetenz,
- Stärkung professioneller Distanz, insbesondere im Umgang in und mit kritischen Organisationen sowie
- Schulung polizeilicher Multiplikatoren und Ansprechpartner für Minderheitenorganisationen.

Das Projekt „Nongovernmental Organizations and Police against Prejudices“ (Nichtregierungsorganisationen und Polizei gegen Vorurteile / NAPAP) war 1998 und 1999 Teil eines EU-finanzierten europaweiten Gesamtprogramms und wurde unter Beteiligung von elf Metropolen mit hohem ausländischen Bevölkerungsanteil von der Berliner Polizei bei der Landespolizeischule und in der Polizeidirektion 1 und 4 durchgeführt.

Im noch laufenden Nachfolgeprojekt PAVEMENT („Bürgersteig“) werden vor allem die Inhalte des Artikels 13 EGV (Amsterdamer Vertrag) und der Europäischen Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierungen (RL 2000/34/EG des Rates vom 29.06.2000) in der Ausbildung bei der Landespolizeischule bekannt gemacht. Weiteres Ziel des Projekts ist die Bildung und Verfestigung eines europäischen Netzwerkes zwischen Verwaltungsorganisationen, Polizeien und Minderheitenverbänden der teilnehmenden Städte Barcelona, Bologna, Paris, Wien und Berlin.

Im Zuge der Umsetzung des interfraktionellen Beschlusses des Abgeordnetenhauses von Berlin vom 18.01.2001 zur Verankerung interkultureller Lerninhalte in der Ausbildung wurde ab 2001 bei der Landespolizeischule in Anlehnung an NAPAP ein viertägiges Trainings- und Informationsseminar „Interkulturelle Kompetenz“ eingerichtet.

Von 2002 bis 2005 führt die Berliner Polizei, finanziert durch das XENOS-Programm der Bundesregierung, ein lokales Verbundprojekt „Zusammenarbeit für Integration“ (ZAFI) mit mehreren Projektpartnern durch.



Mehr lernen – mehr wissen: Fortbildungen, gute Beispiele und Literatur zum interkulturellen Konfliktmanagement

Birgit Wehrhöfer

Konfliktmanagement, Streitschlichtung, Mediation – die Vermittlung durch eine dritte, neutrale Person bei Konflikten in der Partnerschaft, in der Schule oder in der Nachbarschaft ist mittlerweile sehr verbreitet. Besonders in Schulen und in der Jugendarbeit wird immer häufiger darauf gesetzt, dass der Einsatz jugendlicher Streitschlichter große pädagogische Wirkung hat.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in dem großen und vielfältigen Angebot an Fortbildungen wider, in denen eine Ausbildung zum Mediator oder zur Mediatorin durchgeführt werden kann. An dieser Stelle können nicht alle Institutionen und Bildungseinrichtungen genannt werden, die diese Fortbildung anbieten. Genannt werden nur einige ausgewählte Bildungsträger mit Schwerpunkt Nordrhein-Westfalen, die spezielle Angebote für den Umgang mit interkulturellen Konfliktkonstellationen machen.

Eine Übersicht über weitere Fortbildungen bietet die Internet-Seite des Bundesverbandes Mediation e.V. (<http://www.bmev.de>). Hier können Sie in einer Datenbank auch nach zertifizierten Mediatorinnen und Mediatoren in Ihrer Region suchen, wenn Sie professionelle Unterstützung bei einem aktuellen Konflikt benötigen.

1 Anbieter von Fortbildungen

Fachhochschule Potsdam – Zentrale Einrichtung Weiterbildung

Der Fachbereich Sozialwesen und die Zentrale Einrichtung Weiterbildung der Fachhochschule Potsdam bieten in Kooperation mit der Gesellschaft für Konfliktmanagement und Mediation (GesKoM) im Rahmen ihres berufsbegleitenden Weiterbildungsprogramms „Mediation und Konfliktmanagement“ themenspezifische Fachseminare an, die einzeln belegt werden können. Die Fachseminare sind offen für Interessierte aus unterschiedlichen Berufsfeldern mit Kenntnissen in Konfliktbearbeitung und Mediation.

Kontakt:

Fachhochschule Potsdam – Zentrale Einrichtung Weiterbildung
Pappelallee 8-9
14406 Potsdam
Telefon: 0331 – 580 24 30
Telefax: 0331 – 580 24 39
E-Mail: weiterbildung@fh-potsdam.de,
Internet: <http://www.fh-potsdam.de>

Bildungswerk für Demokratie, soziale Politik und Öffentlichkeit

Ausbildung/Fortbildung zum Mediator/zur Mediatorin in sechs Stufen mit Zertifizierung

Kontakt:

Bildungswerk für Demokratie, soziale Politik und Öffentlichkeit
Himmelgeister Str. 107
40225 Düsseldorf
Telefon: 0211 – 34 93 09
Telefax: 0211 – 1 68 29 49
E-Mail: bildungswerk-bdoe@t-online.de
Internet: <http://www.bildungswerk-bdoe.de/>

Friedensbildungswerk Köln

Ausbildung/Fortbildung zum Mediator/zur Mediatorin

Kontakt:

Friedensbildungswerk Köln
Am Rinkepfuhl 31
50676 Köln
Telefon: 0221 – 9 52 19 45
Telefax: 0221 – 9 52 19 46
E-Mail: fbkkoeln@t-online.de
Internet: <http://www.friedensbildungswerk.de>

Umbruch – Bildungswerk für Friedenspolitik und gewaltfreie Veränderung

Einführungsseminare und Ausbildungsangebote zum kreativen Umgang mit Konflikten: Konflikte in der Nachbarschaft und im Stadtteil, im Berufsalltag (z.B. in der Pflege, Sozialarbeit), interkulturelle Konflikte; Anti-Rassismus-Trainings; Ausbildung von Schülern zu Streitschlichtern; vierstufiges Fortbildungsprogramm „Konflikt als Chance“

Kontakt:

Umbruch – Bildungswerk für Friedenspolitik und gewaltfreie Veränderung
Scharnhorststraße 6
50733 Köln
Telefon: 0221 – 7 60 99 14
Telefax: 0221 – 76 58 89
E-Mail: hallo@umbruch-bildungswerk.de
Internet: <http://www.umbruch-bildungswerk.de/>

Jugendbegegnungsstätte Anne Frank e.V.

Trainings für Schulklassen, Fortbildungen für Lehrer, Beratung und Vermittlung in akuten Konflikten, Mobbing-Beratung, Ausbildung von Schüler-Streitschlichtern, Implementierung von Konfliktmanagement im Schulprogramm

Kontakt:

Jugendbegegnungsstätte Anne Frank e.V.

Hansaallee 150

60320 Frankfurt/Main

Tel: 069 – 56 00 02 0

Fax 069 – 56 00 02 50

E-Mail: info@jbs-anne-frank.de

Internet: www.jbs-anne-frank.de

2 Gute Beispiele

Im Rahmen der Förderprogramme Soziale Stadt (www.sozialestadt.de und www.sozialestadt.nrw.de), ENTIMON (www.entimon.de), XENOS (www.xenos-de.de) und CIVITAS (<http://www.jugendstiftung-civitas.org>) wird zurzeit eine Vielzahl von Projekten gefördert, in denen interkulturelle Konfliktvermittlung (auch) eine Rolle spielt. Häufig sind Elemente interkulturellen Konfliktmanagements in Stadtteilprojekten integriert oder ein Baustein in Projekten mit Jugendlichen. Diese Projekte in ihrer Gesamtheit vorzustellen, ist hier nicht möglich. Wir beschränken uns daher an dieser Stelle auf eine Auswahl von Projekten, in denen interkulturelle Konflikte und ihre Bearbeitung im Mittelpunkt stehen.

In zwei Publikationen des Instituts für Landes- und Stadtentwicklungsforschung und Bauwesen (ILS NRW) finden Sie weitere Hinweise auf Projekte des interkulturellen Konfliktmanagements im Stadtteil:

- Hanhörster, Heike: Integration von Migrantinnen und Migranten im Wohnbereich, herausgegeben vom Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung des Landes Nordrhein-Westfalen (ILS-Schriften Nr. 180), Dortmund 2001.
- Stadt Dortmund, Stadtplanungsamt, Abteilung Stadterneuerung / Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen u. Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Konfliktmanagement in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf, red. Bearb.: Ulrich Dönitz u. Gabriele Farr-Rolf. Dortmund 2002 (Download-Möglichkeit aus dem Internet-Angebot des ILS NRW <http://www.ils.nrw.de/publik/index.html>)

Projekt „Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung am Arbeitsplatz“

Ein Kooperationsprojekt zwischen der FORD-Werke AG, Köln, und dem Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz der Fachhochschule Köln.

Durch die Entwicklung und Implementierung eines spezifischen Weiterbildungsprogramms sollen die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiter dauerhaft gefördert werden. Hauptzielgruppe dieses Projektes sind die Meister und Kolonnenführer des Motorenwerkes der FORD AG sowie der Getrag Ford Transmissions (GFT), deren interkulturelle Konfliktlösungskompetenz im Berufsalltag gefragt ist. Außerdem sind Führungskräfte, Angehörige des Betriebsrates und Mitarbeiter der Personalabteilung mit eingebunden. Das Kooperationsprojekt verbessert somit die Kommunikation zwischen verschiedenen kulturellen Gruppen am Arbeitsplatz. So können die Potenziale kultureller Vielfalt zum Vorteil aller genutzt werden. Die nachhaltige Wirkung soll durch die Einbeziehung verschiedener Organisationsebenen sichergestellt werden.

Das Projekt ist auf drei Jahre angelegt und wird von Mitarbeitern der Fachhochschule Köln sowie der FORD-Werke AG in Kooperation gesteuert. Die einzelnen Fortbildungselemente sollen auch auf andere Werke und schließlich auch auf kleinere und mittlere Unternehmen übertragbar sein.

Kontakt:

Dipl. Soz. Päd. Xandra Wildung

Fachhochschule Köln

Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz

Mainzer Straße 5

50678 Köln

Telefon: 0221 – 82 75 39 33

E-Mail: xandra.wildung@dvz.fh-koeln.de

Internet: <http://www.sw.fh-koeln.de/ikk/>

Projekt „Nationworker“ der Stadt Münster

In der Stadt Münster leben ca. 1600 Roma, die als Flüchtlinge aus dem Kosovo hier Aufnahme gefunden haben. Die Kultur der Roma ist den hier lebenden Bürger fremd, wie auch die kulturellen, rechtlichen und sozialen Normen und Gebräuche hier in Deutschland für Roma und andere Migranten oft rätselhaft erscheinen. Mit dem Einsatz eines bikulturell kompetenten Nationworkers beschreitet die Stadt Münster neue Wege in der Integrationsarbeit. Der Nationworker soll als Brückenperson zwischen den Kulturen vermitteln, Verständnis für unterschiedliche Sicht- und Verhaltensweisen wecken und so die interkulturelle Kompetenz bei den Flüchtlingen und auch bei vorhandenen sozialen Diensten und Einrichtungen stärken. Mit der Stärkung dieser Kompetenz ist die Erwartung verbunden, dass mehr gegenseitiges Verständnis hilft, in Begegnungssituationen adäquater reagieren zu können und so letztlich Spannungen nicht entstehen zu lassen oder abzubauen.

Kontakt:

Jochen Köhnke

Dezernat für Aussiedler-, Flüchtlings- und Asylbewerberangelegenheiten

Ludgeriplatz 4 – 6

48 151 Münster

Telefon: 0251 – 4 92 70 55

Telefax: 0251 – 4 92 77 88

E-Mail: KoehnkeJ@stadt-muenster.de

Internet: www.stadt-muenster.de

Interkulturelle Konfliktvermittlung in Essen

Die Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) / Büro für interkulturelle Arbeit in Essen hat einen Pool von interkulturellen Vermittlerinnen und Vermittlern ausgebildet, die bei (interkulturellen) Konflikten in der Nachbarschaft und im Stadtteil vermitteln. Neben der deutschen Sprache sprechen Konfliktvermittler auch z.B. Arabisch, Türkisch und Russisch und haben unterschiedliche kulturelle Erfahrungen.

Kontakt:

Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) / Büro für interkulturelle Arbeit Essen

Barbara Paassen (Geschäftsführung des Arbeitsfelds „Interkulturelle Konflikte“)

Tiegelstraße 27

45141 Essen

Telefon: 0201 – 8 32 85 06

Telefax: 0201 – 8 32 85 55

E-Mail: barbara.paassen@raa-interkulturellesbuero.essen.de

Internet: <http://www.essen.de/raa/>

Interkulturelle Konfliktvermittlung/Mediation im Fußball

Bei diesem Projekt der hessischen Sportjugend in Kooperation mit dem Landessportbund Hessen und dem hessischen Fußballverband geht es um Konflikte auf dem Fußballplatz. Das können Auseinandersetzungen zwischen deutschen und „ausländischen“ beziehungsweise ethnischen Vereinen sein. Manche Konflikte im Fußballbereich haben einen rassistischen und/oder antisemitischen Hintergrund. Diese zum Teil auch gewalttätigen Auseinandersetzungen werden immer komplexer. Manche Betreuer, Trainer oder Eltern sind mit der Situation, dass in den Mannschaften Spieler mit sehr unterschiedlichem kulturellen und sozialen Hintergrund kicken, überfordert. Um einen Konflikt zu schlichten, besuchen vom Projekt ausgebildete Fußballmediatoren die Mann-

schaften und erarbeiten Regeln, wie man sich bei künftigen Spielen verhalten will. Seit Start des Projektes 1998 wurden über 1000 Funktionsträger in hessischen Fußballvereinen im Umgang mit Konflikten geschult. Jugendbetreuer erlernten Kommunikationstechniken, B-Trainer analysierten fußballtypische Konflikte und erarbeiteten Lösungsmöglichkeiten, Vereinsvorstände wurden in ihrer Funktion als Führungskraft bei der Vermittlung von Vereinskongflikten geschult, Schiedsrichter reflektierten ihr (de)eskalierendes Handeln bei schwierigen Situationen während des Spiels. Mittlerweile sind auch Fairness-Trainings für C- bis F-Jugendmannschaften und Kurse zur Teamentwicklung in Mannschaften für die Zielgruppe A- u. B-Jugend (16-18-Jährige) im Angebot des Projekts. Die Kurse sowie die Unterstützung bei Konflikten (Moderation, Mediation, Beratung) können von Fußballvereinen bzw. -Abteilungen aus ganz Hessen kostenfrei abgerufen werden.

Kontakt:

Angelika Ribler (Projektleiterin)
Sportjugend Hessen
Otto-Fleck-Schneise 4
60528 Frankfurt am Main
Telefon: 069 – 6 78 94 01
Telefax: 069 – 69 59 01 75
E-Mail: aribler@sportjugend-hessen.de
Internet: www.sportjugend-hessen.de

Konfliktmediatoren für interkulturelle Konflikte am Arbeitsplatz

Bei diesem Teilprojekt der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Osnabrück geht es um innerbetriebliche Konflikte, die sich durch die Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund bei deutlich höherem Anforderungsniveau am Arbeitsplatz ergeben. Innerbetriebliche Mediatoren können eine wesentliche Instanz zur eigenverantwortlichen Konfliktlösung im Betrieb sein. Sie wurden im Rahmen des Projekts geschult.

Kontakt:

Prof. Dr. Rolf Wortmann
Nordwestdeutsche Akademie für wissenschaftlich-technische Weiterbildung e.V. (NWA) Capri-
vistraße 30a
49076 Osnabrück
Telefon: 0541 – 9 69 32 47
Telefax: 0541 – 9 69 31 76
E-Mail: r.wortmann@fh-osnabrueck.de
Internet: www.nwaev.fh-osnabrueck.de

Konflikt um religiöse Symbole. Moscheebau und Muezzinruf in deutschen Städten

Dieses bereits abgeschlossene Forschungsprojekt (November 2000 bis Oktober 2002) beschäftigte sich mit Konflikten, die durch repräsentative Moscheebauprojekte sowie durch Anträge auf Durchführung des lautsprecherverstärkten islamischen Gebetsrufs vielerorts ausgelöst worden sind. Gegenstand der Untersuchung ist die Interaktion der verschiedenen Konfliktakteure im gemeinsam geteilten städtischen Raum, dessen symbolische Inanspruchnahme und ggf. Veränderung einen entscheidenden Konfliktfaktor bildet.

Kontakt:

Universität Bielefeld
Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung
Dr. Jörg Hüttermann
Universitätsstraße 25
33615 Bielefeld
Telefon: 0521 – 1 06 31 50
Telefax: 0521 – 1 06 64 15
E-Mail: joerg.huettermann@uni-bielefeld.de

Netzwerk Interkulturelle Mediation Nürnberg

Im Netzwerk Interkulturelle Mediation in Nürnberg kommen Vertreter von städtischen und freien Trägern zusammen. Ausgebildete Mediatoren und Mediatorinnen bieten für Interkulturelle Konfliktsituationen ihre Unterstützung in vielen Sprachen an, z.B. Englisch, Polnisch, Türkisch, Spanisch, Italienisch, Russisch.

Kontakt:

Netzwerk interkulturelle Mediation
c/o Allgemeiner Sozialdienst der Stadt Nürnberg (ASD)
Dietzstr. 4
90317 Nürnberg
Telefon: 0911 – 2 31 26 86

Aufbau und Umsetzung einer Struktur zur interkulturellen Konfliktberatung in Offenbach

Das Zusammenleben zwischen und unter den einzelnen Offenbacher Bevölkerungsgruppen mit ihren kulturellen und sozioökonomischen Verschiedenheiten verläuft nicht immer konfliktfrei. Deshalb soll eine Struktur zur Bearbeitung von interkulturellen Konflikten in der Innenstadt Offenbach am Main aufgebaut werden, die Institutionenwissen von Einrichtungen und Ämtern verknüpft mit Kulturwissen von Migrantenorganisationen und Migrantenvereinen. Die Struktur wird gemeinsam entwickelt und umgesetzt mit den Ausländerbeauftragten der Polizei (Polizeipräsidium), Mitgliedern des Ausländerbeirats, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Migrationsdienstes der Arbeiterwohlfahrt und des Jugendbildungswerkes (Jugendamt). Die Koordination und Leitung liegt bei der Leitstelle für Zusammenleben, Dezernat III, Stadt Offenbach.

Kontakt:

Stadt Offenbach
Leitstelle Zusammenleben in Offenbach
Luigi Masala
Berliner Str. 100
63065 Offenbach
Telefon: 069 – 80 65 35 87
Telefax: 069 – 80 65 32 50
E-Mail: luigi.masala@offenbach.de

3 Literaturhinweise

Auch für Literatur zu den Themen interkulturelle Konflikte, Mediation und Streitschlichtung gilt: Ihre Zahl ist mittlerweile unüberschaubar groß. Daher können wir Ihnen hier nur eine Auswahl von Büchern und Zeitschriftenaufsätzen mit dem Schwerpunkt „Interkulturelle Konflikte“ bieten. Weitere Literaturhinweise finden Sie auf der Internet-Seite des Bundesverbandes Mediation e.V. (<http://www.bmev.de>) und – besonders zur Streitschlichtung in der Schule – auf den Bildungsservern der Bundesländer (für Nordrhein-Westfalen: <http://www.learn-line.nrw.de>). Literaturrecherchen sind auch über den Online-Katalog der Deutschen Bibliothek (www.ddb.de) möglich.

Aktion Jugendschutz Bayern: KulturKonflikt? Methoden des interkulturellen Konfliktmanagements in der Jugendhilfe, München 2004.

Albers, Georg: Ethno-soziale Konflikte in Deutschland, in: Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, H. 3/4 (2000), S. 24-29.

Allievi, Stefano: Konflikte um islamische Symbole in Europa, in: Journal für Konflikt- und Gewaltforschung, Heft 2/2003, S. 6-31.

Avci-Werning, Meltem: Prävention ethnischer Konflikte in der Schule. Ein Unterrichtsprogramm zur Verbesserung interkultureller Beziehungen (Wagner, Ulrich (Hg.): Texte zur Sozialpsychologie, Bd. 9), Münster: Waxmann Verlag, 2004.

Besemer, Christoph: Mediation. Vermittlung in Konflikten, Königfeld: Stiftung Gewaltfreies Leben lernen, 1995.

Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.: Alltagskonflikte durchspielen. Rollenspiele für den Mediationsprozess. Verlag an der Ruhr, Mülheim an der Ruhr 2001.

Bommes, Michael: Ethnische Konflikte. Zur Bedeutung des Konfliktpotenzials zwischen Deutschen und Türken, in: Sowi. Sozialwissenschaftliche Informationen, 2001/1, S. 33-45.

Breidenstein, Lothar / Doron Kiesel / Jörg Walther (Hg.): Migration, Konflikt und Mediation. Zum interkulturellen Diskurs in der Jugendarbeit, Frankfurt a. M. 1998 (Arnoldshainer Texte, Bd. 99).

Büttner, Christian / Elke Kronenberger, Elke/ Elisabeth Stahl: „Mit denen setze ich mich nicht an einen Tisch!“ Modelle von Streitvermittlung in multikulturellen Stadtgesellschaften. HSFK-Report 9, Frankfurt 1997.

Calließ, Jörg (Hg.): Agenda für den Frieden: Interkulturelle Mediation. Rehburg-Loccum: Evangelische Akademie Loccum 1999 (Loccum-Protokolle 7/99).

Dangschat, Jens: Warum ziehen sich Gegensätze nicht an? In: Heitmeyer, Wilhelm/ Dollase, Rainer/Backes, Otto (Hg.): Die Krise der Städte, Frankfurt am Main 1998, S. 21-96.

Dibie, Pascal / Christoph Wulf: Vom Verstehen des Nichtverstehens. Ethnosozologie interkultureller Begegnungen. Frankfurt am Main 1998.

Elias, Norbert / John L. Scotson: Etablierte und Außenseiter, Frankfurt am Main 1993.

Faller, Kurt / Wilfried Kerntke / Maria Wackmann: Konflikte selber lösen. Mediation für Schule und Jugendarbeit, Mülheim a. d. Ruhr 1996.

Faller, Kurt: Das „Kulturfest der Nationen“. Interkulturelle Mediation in der Praxis, in: Zeitschrift für Konfliktmanagement Nr. 1, 2001, S. 41-46.

Freyberg, Thomas von: Zur Untersuchung ethnischer Konflikte, in: Widersprüche, Heft 47, 1995.

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Integration und Konflikt. Kommunale Handlungsfelder der Zuwanderungspolitik, Nr. 69, 1996.

Gesemann, Frank: Ist egal ob man Ausländer ist oder so – jeder Mensch braucht die Polizei, in: Groenemeyer, Axel / Jürgen Mansel (Hg.): Die Ethnisierung von Alltagskonflikten, Opladen 2003. S. 203-228.

Grandt, Brigitte: Von Nachbarschaften und Nahkampfzonen: Fremdheit und Vertrauen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Ghettos oder ethnische Kolonien? Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 85, Bonn 1998, S. 59-70.

Groenemeyer, Axel / Jürgen Mansel (Hg.): Die Ethnisierung von Alltagskonflikten. Opladen: Leske + Budrich 2003.

Hämmig, Oliver: Zwischen zwei Kulturen. Spannungen Konflikte und ihre Bewältigung bei der zweiten Ausländergeneration. Opladen 2000.

- Halm, Dirk** / Horst Metag / Stefanie Gosejohann: Förderung von Kommunikations- und Handlungstechniken bei Fußballschiedsrichtern in spielbedingten Konfliktsituationen, in: Journal für Konflikt- und Gewaltforschung Nr. 1/2004, S. 19-40.
- Hanhörster, Heike** / Margit Mölder: Konflikt- und Integrationsräume im Wohnbereich, in: Anhut, R./ Heitmeyer, W. (Hg.): Bedrohte Stadtgesellschaft, Weinheim 2000, S. 347-400.
- Hanhörster, Heike**: Integration von Migrantinnen und Migranten im Wohnbereich, herausgegeben vom Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung des Landes Nordrhein-Westfalen (ILS-Schriften Nr. 180), Dortmund 2001.
- Haumersen, Petra** / Frank Liebe: Interkulturelle Mediation. Empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden, in: Breidenstein, Lothar / Doron Kiesel / Jörg Walther (Hg.): Migration, Konflikt, Mediation, Arnoldshainer Texte Bd. 99, Frankfurt/Main 1998, S. 135-156.
- Haumersen, Petra** / Frank Liebe: Multikulti: Konflikte konstruktiv. Trainingshandbuch Mediation in der interkulturellen Arbeit, Mülheim/Ruhr 1999.
- Heitmeyer, Wilhelm** (Hg.): Was hält die Gesellschaft zusammen? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft, Bd. II, Frankfurt/M. 1997.
- Heitmeyer, Wilhelm** (Hg.): Was treibt die Gesellschaft auseinander? Bundesrepublik Deutschland: Auf dem Weg von der Konsens- zur Konfliktgesellschaft, Bd. I, Frankfurt/M. 1997.
- Hüttermann, Jörg** : Der Konflikt um islamische Symbole zwischen lebensweltlich sedimentiertem Gastrecht und formalem Recht: Eine fallgestützte Analyse, in: Journal für Konflikt- und Gewaltforschung, Heft 2/2003, S. 74-102.
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.**: Trainings. Interkulturelle Methoden – Antirassistische Ansätze – Konfliktlösungsstrategien, Düsseldorf: Eigenverlag, 2000.
- Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.** (Hg.): iza – Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit 3/4 2000, Schwerpunktheft: Konflikte in der Einwanderungsgesellschaft.
- Kappe, Doris**: Konfliktbewältigung und kulturspezifisches Konfliktverhalten. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag 1996.
- Kothy, Jürgen** / Marie-Luise Klein (Hg.): Ethnisch-kulturelle Konflikte im Sport. Tagung der dvs-Sektion Sportsoziologie vom 19.-21.3.1997 in Willebadsee. Hamburg 1997.
- Landeszentrum für Schule und Weiterbildung/Landesverband der Volkshochschulen in NRW e.V.** (Hg.): Zivile Konfliktstruktur und Konfliktmanagement. Ein Curriculum für Weiterbildung und Gemeinwesen, 2001 (Bezug über: Verlag für Schule und Weiterbildung, Druck Verlag Kettler GmbH, Robert Bosch Straße 14, 59199 Bönen).
- Liebe, Frank** (unter Mitarbeit von Nadja Gilbert): Interkulturelle Mediation – eine schwierige Vermittlung. Eine empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden, Berghof Report Nr. 2, Berlin 1996.
- Liebe, Frank**: „Die Metamorphosen der Dritten Partei“ – zum Prozessverstehen einer konstruktiven, interkulturellen Konfliktbearbeitung, Exposé, Sept. 1996, 10 S.
- Liebe, Frank**: Interkulturelle Mediation. Empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden (zusammen mit Petra Haumersen), Beitrag zur Tagung „Jugendarbeit interkulturell“ der Akademie Arnoldshain, Dezember 1996.
- Luchtenberg, Sigrid**: Interkulturelle kommunikative Kompetenz. Interkulturelle Kommunikationsfelder und Kompetenzerwerb. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1997.
- Maletzke, Gerhard**: Interkulturelle Kommunikation. Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1996.
- Maringer, Eva** / Reiner Steinweg: Konstruktive Haltungen und Verhaltensweisen in institutionellen Konflikten. Erfahrungen, Begriffe, Fähigkeiten. Berghof-Report Nr. 3, Berlin: Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung, 1997.

Müller, Joachim: Sozialräumliche Aspekte von Gewalt mit ethnisch-kulturellem Hintergrund, in: Journal für Konflikt- und Gewaltforschung, Heft 1/1999, S. 84-96.

Schramkowski, Barbara: Interkulturelle Mediation. Mediation als eine Methode des konstruktiven Umgangs mit interkulturellen Konflikten in Städten mit hohem multikulturellen Bevölkerungsanteil, Konstanz 2001.

Schröer, Norbert: Kommunikationskonflikte zwischen deutschen Vernehmungsbeamten und türkischen Migranten. Verfahrensvorschlag für die „verstehende“ Rekonstruktion interkultureller Kommunikation und Präsentation erster Auswertungsergebnisse einer Feldstudie zur polizeilichen Vernehmung türkischer Beschuldigter. In: Soziale Probleme Heft 2, Jg. 9 (1998): 154-181.

Schweer, Thomas / Hermann Strasser: Die Polizei – dein Freund und Helfer?! Duisburger Polizisten im Konflikt mit ethnischen Minderheiten und sozialen Randgruppen, S.229-260.

Schweitzer, Helmuth: „Ich lass‘ mich von denen doch nicht als Nazi beschimpfen!“ Erfahrungen mit einem ganzheitlichen Konzept interkultureller Konfliktbearbeitung in einer Kommune. In: NaSch - Zeitschrift für Community Education, Nr. 15/Mai 2000.

Sebastian, Jon: The Bléré Experience: A Study of Conflict Management in an Intercultural Context, Berghof Arbeitspapier Nr. 15, Berlin 1996.

Sonnenberg, Ute (Hg.): Native und nicht-native Sprecher im Dialog. Eine empirische Untersuchung zur Verständigungsproblematik. Regensburg: Fachverband Deutsch als Fremdsprache, 2000.

Sportjugend Hessen (Hg.): Projekt „Interkulturelle Konfliktvermittlung / Mediation im Fußball“ 1998 – 2001, Frankfurt/M. 2002.

Stadt Dortmund, Stadtplanungsamt, Abteilung Stadterneuerung / Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen /. Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.): Konfliktmanagement in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf, red. Bearb.: Ulrich Dönitz u. Gabriele Farr-Rolf. Dortmund 2002.

Strobl, Rainer / Stefanie Würtz / Jana Klemm: Demokratische Stadtkultur als Herausforderung. Stadtgesellschaften im Umgang mit Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Konflikt- und Gewaltforschung. Weinheim/München: Juventa Verlag 2003.

Ulrich, Susanne: Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung. Praxishandbuch für die politische Bildung. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 2000.

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Christian Büttner

Hessische Stiftung für Friedens-
und Konfliktforschung
Leimenrode 29
60322 Frankfurt
Telefon: 069 – 95 91 04 20
E-Mail: buettner@hsfk.de

Susanne Laaroussi

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.
Keupstraße 93
51063 Köln
Telefon: 0221 – 2 79 36 88
E-Mail: oegg@netcologne.de

Karl Mollenhauer

Leiter der Konfliktkommission
beim Polizeipräsidenten in Berlin
12096 Berlin
Telefon: 030 – 46 64 90 02 00
E-Mail: karl.mollenhauer@polizei.verwalt-
berlin.de

Birgit Wehrhöfer

Landeszentrum für Zuwanderung NRW
Keldersstraße 6
42697 Solingen
Telefon: 0212 – 2 32 39 41
E-Mail: wehrhoefer@lzz-nrw.de

Dr. Anja Weiß

Universität der Bundeswehr München
Sozialwissenschaftliche Fakultät
85577 Neubiberg
Telefon: 089 – 6004 – 45 16 /– 31 39
E-Mail: anja.weiss@unibw-muenchen.de

Zeliha Yetik

Planerladen e.V.
Quartiersbüro-Hafen
Schützenstraße 42
44147 Dortmund
Telefon: 0231 – 8 82 07 00
E-Mail: konflikt@planerladen.de

Publikationen des Landesentrums für Zuwanderung NRW

Weitere Hinweise auf wissenschaftliche Expertisen, Publikationen des LzZ sowie Veröffentlichungen von Mitarbeitern des LzZ finden Sie auf unserer Website: www.lzz-nrw.de

Kinder mit Migrationshintergrund an Schulen für Lernbehinderte in NRW.

Eine Analyse der Ursachen, Folgen und Alternativen überproportionaler Überweisung. Erstellt im Auftrag des Landesentrums für Zuwanderung NRW von Diplom-Sozialpädagoge Andreas Deimann, November 2004.

Interkulturelle Zusammenarbeit mit Eltern

– Eine Arbeitshilfe für die Praxis der Kindertageseinrichtungen. Arbeitsergebnisse des Fachforums des Landesentrums für Zuwanderung NRW; zusammengefasst von Antje Gantner, April 2004 (auch als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Förderung der Chancengleichheit ethnischer Minderheiten im öffentlichen Dienst.

Expertise 2/2002. Erstellt im Auftrag des LzZ von Hella von Oppen, August 2002 (Vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Die Ergebnisse der PISA-Studie und ihre Implikationen für die Förderung von Migrantenkinder im Elementarbereich:

Eine Stellungnahme des Koordinationsteams „Interkulturelle Erziehung im Elementarbereich“ des Landesentrums für Zuwanderung NRW – Stand: 15. Juli 2002 (nur als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Antirassismuarbeit vor Ort – Impulse.

Mit CD-ROM. Erstellt in Kooperation mit dem Anti-Rassismus Informations-Centrum (ARIC) NRW. Mai 2002 (Vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Politische Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Expertise 1/2002. Erstellt im Auftrag des Landesentrums für Zuwanderung NRW von Dr. Heidi Behrens und Dipl.-Päd. Alexandra Paufler, Mai 2002 (Vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Mehr als Sprachförderung – Eine Studie zur Integration von Neu-Zuwanderern in den Niederlanden. Erstellt im Auftrag des Landesentrums für Zuwanderung NRW von Dipl.-Pol. Sigrun Scheve, Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR/NL), unter Mitarbeit von Eddie Nieuwenhuizen und Frits van Eck, März 2001 (Vergriffen, nur als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Das LzZ – Landeszentrum für Zuwanderung NRW – Selbstdarstellungsbroschüre.

(Herausgegeben in Deutsch, 2. Auflage, Juni 2002 und Englisch, November 2000).

Neue Migration in Deutschland. Ein Literaturbericht. Erstellt im Auftrag des LzZ durch Ingrid Schumacher, Juli 2000 (nur als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

50 Jahre Bundesrepublik – 50 Jahre Einwanderung. Nachkriegsgeschichte als Migrationsgeschichte (Campus-Verlag, 1999). Bezugspreis: 29,90 Euro zuzüglich Versandkosten (2,50 Euro).

Zweisprachigkeit und Schulerfolg.

Die Wirksamkeit von schulischen Modellen zur Förderung von Kindern aus zugewanderten Sprachminderheiten: Ergebnisse der (Schul)Forschung. Erstellt im Auftrag des Landesinstituts für Schule und Weiterbildung Soest, Dr. Gesa Siebert-Ott, 1999 (nur als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Kompetenzen für die Zuwanderungsgesellschaft. Weiterbildungsangebote zur interkulturellen Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. April 1999 (Vergriffen. Auf der LzZ-Website unter Weiterbildung zu finden).

Evaluation der von der Landesregierung geförderten Projekte von Migrantenselbstorganisationen, Düsseldorf 1999 (nur als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Wissenschaftliche Arbeiten zu Migration und Integration. Bestandsaufnahme der jüngsten Arbeiten in Nordrhein-Westfalen. 1998 (Vergriffen).

Adressverzeichnisse

Migration in NRW. Adressen – Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten, 1. Auflage, August 2001 (auch als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Netzwerk Interkulturelle Erziehung im Elementarbereich – Was läuft wo mit wem? Dezember 2000 (Vergriffen).

Wider Rassismus und Diskriminierung – Institutionen und Initiativen der Antidiskriminierungsarbeit in NRW, Oktober 1999 (Vergriffen).

Migration in NRW. Adressen aus Wissenschaft und Politik. Band 1, Januar 1999 (Vergriffen).

Bibliographien

Forschungsbibliographie „Migration und ethnische Minderheiten“, gemeinsam herausgegeben mit dem InformationsZentrum Sozialwissenschaften, 1999.

Bisher erschienen: Bände 1999/1, 1999/2 (Vergriffen), 2000/1 (Vergriffen), 2000/2, 2001/1, 2001/2 (Vergriffen), 2002/1, 2002/2, 2003/1, 2003/2, 2004/1, 2004/2.

Bezugspreis: 32,00 Euro im Jahresabonnement zuzüglich Versandkosten (2,50 Euro)

Bezugsadresse: InformationsZentrum Sozialwissenschaften, Lennéstraße 30, 53113 Bonn.

Einwanderung im Spiegel der Sozialwissenschaftlichen Forschung, 1996-2000. Buch plus CD-ROM, gemeinsam herausgegeben mit dem InformationsZentrum Sozialwissenschaften, Leske + Budrich 2000. Bezugspreis 25,00 Euro zuzüglich Versandkosten (2,50 Euro).

Tagungsberichte

Dokumentation der Fachtagung „Dialog fördern – Partizipation von Migrantenselbstorganisationen durch Beratung und Qualifizierung stärken“ am 17. Juli 2003, August 2004 (Vergriffen).

WERKSTATT WEITERBILDUNG:

Die Integration von Neuzuwanderern.

Perspektiven, Erfahrungen und Herausforderungen für die sozialpädagogische Arbeit vor Ort. Dokumentation 3/2003 der Werkstatt Weiterbildung 2003 am 07. April 2003, April 2004 (vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

WERKSTATT WEITERBILDUNG: Sprach-

förderung und mehr – Herausforderungen zur Integration von Neuzuwanderern. Dokumentation 1/2003 der Werkstatt Weiterbildung 2001 am 24./25. September 2001, Januar 2003 (auch als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Forum Migrations- und Integrationsforschung 2001; (Zwischen)Bilanz über den Stand der Debatte über den Paradigmenwechsel in der Migrations- und Integrationspolitik. Exemplarische Darstellung von Praxisforschungsprojekten im Integrationsbereich. Dokumentation 2/2003 der Tagung am 13. November 2001 in Dortmund, April 2003

(Vergriffen, aber als pdf-Version im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Interkulturelle und antirassistische Trainings auf dem Prüfstand. Evaluationskonzepte und Ergebnisse. Dokumentation 3/2002 der Tagung des Landesentrums für Zuwanderung NRW am 31. Januar 2002, Oktober 2002 (Vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Migration und Sucht: Beispielhafte Projekte und Hilfsangebote für junge Migrantinnen und Migranten. Dokumentation 4/2002 der Tagung des Landesentrums für Zuwanderung NRW in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie NRW und dem Diakonischen Werk Duisburg am 09. Mai 2001, Dezember 2002 (Vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Konzepte, Qualitätskriterien und Evaluationsmöglichkeiten. Dokumentation der Tagung des Landesentrums für Zuwanderung NRW in Kooperation mit IDA e.V., dem Werkstatt Bildungswerk Essen und der Bergischen Universität (GH) Wuppertal, 18./19. Januar 2001, September 2001 (Vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Dokumentation des Forums „Migrations- und Integrationsforschung 2000: Praxisforschung im sozialräumlichen Kontext“ am 8. November 2000, September 2001 (Vergriffen, aber als pdf-Version im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Dokumentation des Praxisforums „Elementarerziehung in der Einwanderungsgesellschaft: Interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal in der Ausbildung und Praxis der Erzieherinnen und Erzieher“ am 24. Oktober 2000, März 2001.

Dokumentation des Praxisforums „Russische Juden in Nordrhein-Westfalen: Zum Stand ihrer beruflichen und sozialen Integration“ am 19. Oktober 2000 (nur als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Dokumentation des Praxisforums „Interkulturelle Öffnung der Jugendhilfe“ am 15. Juni 2000, Februar 2001.

Dokumentation des Wissenschaftsforums „Migration, Mehrsprachigkeit und wissenschaftliche Ausbildung“ am 26.11.1999 in Solingen, April 2000 (Vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Evaluations- und Projektberichte

Netzwerk Interkulturelle Erziehung im Elementarbereich: Zweiter Zwischenbericht. Dokumentation 4/2003, September 2003.

Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Evaluation der mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsprojekte. Juni 2001 (auch als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Netzwerk Interkulturelle Erziehung im Elementarbereich: Erster Zwischenbericht von Oktober 2000, März 2001 (Vergriffen).

Ratgeber und Handbücher

Professionalisation of Support Services in Anti-Discrimination Work (QuBA). A Hand-book. Qualifizierung der Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit (QuBA). Ein Handbuch, Herausgeber LzZ, Dezember 2004.

„SternStunden“ – Ein Management-Handbuch für Zuwanderer-Vereine, August 2004, 14,90 Euro, Bestelladresse: Klartext Verlag, Heßlerstr. 37, 45239 Essen info@klartext-verlag.de oder für Multiplikatoren bei der Landeszentrale für politische Bildung NRW, Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf.

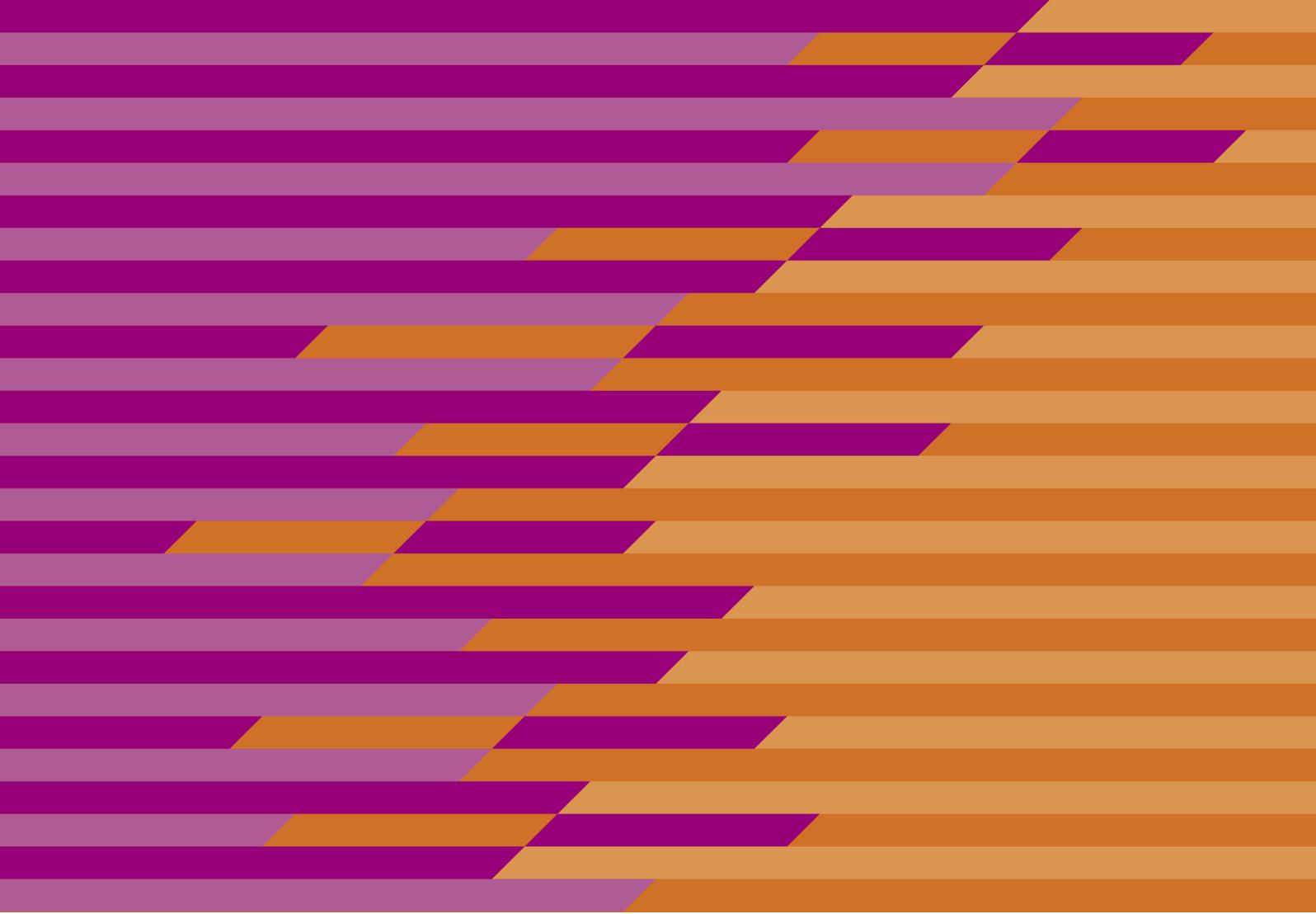
WERKSTATT WEITERBILDUNG: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Dokumentation der Werkstatt Weiterbildung 1999 am 23./24. September 1999 (Vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Dokumentation der Fachtagung „Antidiskriminierungsarbeit in der Kommune. Zur Überwindung von Diskriminierung und Ausgrenzung“ am 28.-30. Mai 1999 in Bonn (Vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Dokumentation der Fachtagung „Rassismus und Antirassismus im europäischen Vergleich – Bestandsaufnahme und Bewältigungsstrategien“ am 28.05.1998, mit Beiträgen von Detlev Claussen, Didier Lapeyronnie, Carmelita Serkei, Sukhdev Sharma u.a. (Vergriffen, Originaltexte als pdf-Datei unter www.lzz-nrw.de/docs/fachtagung.html).

Die Beratungspraxis in sozialen Einrichtungen bei Diskriminierungstatbeständen – Ergebnisse einer Befragung von Einrichtungen und Verbänden der Sozialberatung. Juni 2000 (nur als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de).

Rechtsratgeber für ausländische Frauen. Herausgegeben in Deutsch, Türkisch, Englisch, Französisch, April 2001 (vergriffen, aber als pdf-Datei im Internet unter www.lzz-nrw.de). Wegen der geänderten Rechtslage (Zuwanderungsgesetz) sind Teile des Ratgebers veraltet.



www.lzz-nrw.de

NRW.