



Europäische Union



Europa fördert  
Asyl-, Migrations-, Integrationsfonds



Karl-Arnold-Stiftung e.V.



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

# Integration in der Praxis: Wie Sprach- und Wertevermittlung gelingt

Juni 2020





Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

## Inhalt

<b>1. Vorwort .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Sprach- und Wertevermittlung im Integrationsprozess .....</b>	<b>4</b>
2.1. Integration als Prozess .....	4
2.2. Wertevermittlung im Integrationsprozess .....	5
2.3. Sprachvermittlung im Integrationsprozess .....	6
<b>3. Erfolgreiche Wertevermittlung in der Praxis .....</b>	<b>8</b>
3.1. Ausbildung von Werteberater*innen .....	8
3.2. Veranstaltungen von Werteberater*innen .....	9
3.2.1. Deutsche Werte und Integration .....	10
3.2.2. Werte und Erziehung .....	11
3.2.3. Menschenrechte, Freiheit und Toleranz .....	12
3.2.4. Deutsche Geschichte .....	13
3.2.5. Aufenthalts- und Asylrecht .....	14
3.2.6. Demokratisches Bildungssystem .....	16
<b>4. Sprachunterricht interkulturell anschlussfähig gestalten .....</b>	<b>17</b>
4.1. Interkulturelle Kompetenz in der Sprachvermittlung .....	17
4.2. Das IMAP Kulturverständnis .....	19
4.3. Das IMAP Kulturmodell – Die vier Grundorientierungen .....	20
4.4. Die 12 Kulturmerkmale .....	23
4.4.1. Beziehungsorientierung vs. Sachorientierung .....	24
4.4.2. Kollektivismus vs. Individualismus .....	26
4.4.3. Exkurs: Der Ehrbegriff .....	29
4.4.4. Hierarchie vs. Heterarchie .....	31
4.4.5. Heteronomie vs. Autonomie .....	33
4.4.6. Impulsorientierung vs. Strukturorientierung .....	34
4.4.7. Risikoaffinität vs. Sicherheitsaffinität .....	38
<b>5. Schlussfolgerungen .....</b>	<b>40</b>



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Asylantragszahlen (1991-2019) <sup>2</sup> .....	3
<b>Abbildung 2:</b> Akkulturationsstrategien .....	4
<b>Abbildung 3:</b> Eisberg-Modell.....	19
<b>Abbildung 4:</b> Konflikte finden unter der Wasseroberfläche statt .....	20
<b>Abbildung 5:</b> Die vier Grundorientierungen.....	21
<b>Abbildung 6:</b> Die 12 Kulturmerkmale im IMAP-Kulturmodell .....	23

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

## 1. Vorwort

**Deutschland kann auf eine lange Geschichte als Einwanderungsland zurückblicken.** Ob es die Anfänge der Gastarbeit in den 1950er Jahren waren oder die Zeiten des Jugoslawien-Krieges in den 1990er Jahren: Politische, gesellschaftliche und historische Ereignisse beeinflussen bis heute das Leben zahlreicher Menschen und bewegen sie dazu, ihr Heimatland zu verlassen. Die Zuwanderung ist in den 2000er Jahren und insbesondere seit dem Jahr 2014 stark angestiegen. **Allein im Jahr 2015 flüchteten über eine Million Menschen vor Krieg und anderen Krisen aus Syrien, Afghanistan und weiteren Ländern nach Deutschland.** Deutschland zählt dabei zu den fünf größten Aufnahmeländern von Geflüchteten – trotz abnehmender Zahlen in den letzten zwei Jahren wurden 2019 insgesamt 165.938 Asylanträge in Deutschland gestellt.<sup>1, 2</sup>

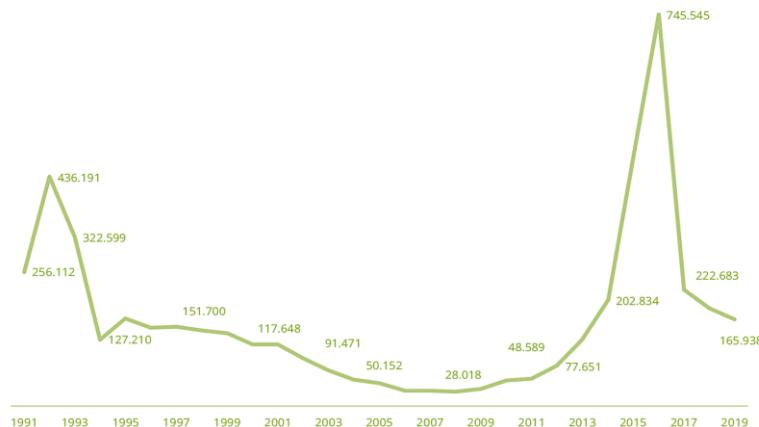


Abbildung 1: Asylantragszahlen (1991-2019)<sup>2</sup>

Für die Gestaltung unserer gesamten Gesellschaft ist damit der fortlaufende Integrationsprozess von immenser Bedeutung: Dabei ist der kulturelle Austausch auf Augenhöhe Grundvoraussetzung für gelingende Integration – die **Kommunikation über die Werte der aufeinandertreffenden Kulturen** ist essentiell für eine vielfältige und offene Gesellschaft. Damit dies überhaupt möglich ist, ist die Vermittlung der deutschen Sprache notwendig. Sie ist der Schlüssel für eine uneingeschränkte Teilhabe an der Gesellschaft. An diesen Stellschrauben setzte das Projekt „**Werteberater\*innen ausbilden – Sprachtrainer\*innen interkulturell schulen**“ an. Zum einen wurden lokale Multiplikator\*innen mit Migrationsgeschichte zu qualifizierten Werteberater\*innen ausgebildet, die in ihren Kommunen Zugewanderte an das Wertefundament in Deutschland heranführen und den Austausch zu kulturellen Prägungen anregen. Zum anderen wurden Sprachdozierende interkulturelle Kompetenzen vermittelt, sodass die Vermittlung der deutschen Sprache kulturell anschlussfähig gelingt.

**Aus der Praxis für die Praxis** – diese Handreichung basiert auf den zahlreichen Erkenntnissen des Projektes. Sie enthält wichtige Inhalte sowie konkrete Tipps & Tricks für den Alltag: Im zweiten Kapitel wird der Integrationsprozess allgemein betrachtet. Im dritten Kapitel werden die Grundlagen der Wertevermittlung sowie die sechs wichtigsten inhaltlichen Themenfelder beschrieben. Jeder dieser Bereiche beinhaltet Beispiele für Veranstaltungen sowie einen Überblick dazu, was beachtet werden sollte. Das vierte Kapitel widmet sich der interkulturellen Kompetenz in der Sprachvermittlung. Es werden zentrale Kulturmerkmale beschrieben und mit praktischen Handlungsempfehlungen für den Sprachunterricht verknüpft. **So erhalten Werteberater\*innen und Sprachdozierende wichtige Impulse für ihren Arbeitsalltag – damit Integration in Deutschland gelingt!**

<sup>1</sup> UNO Flüchtlingshilfe. (2018). Zahlen und Fakten zu Menschen auf der Flucht, <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/fluechtlinge/zahlen-fakten/> (abgerufen am 29.05.2020).

<sup>2</sup> Mediendienst Integration. (2019). Zahl der Flüchtlinge, <https://mediendienst-integration.de/migration/flucht-asyl/zahl-der-fluechtlinge.html> (abgerufen am 29.05.2020).

## 2. Sprach- und Wertevermittlung im Integrationsprozess

Wie einleitend beschrieben, spielen sowohl die Sprach- als auch die Wertevermittlung eine zentrale Rolle, um den Integrationsprozess erfolgreich zu gestalten. Was diese beiden Bereiche konkret bedeuten und umfassen, wird in diesem Kapitel erläutert. Grundlage dafür ist die Auseinandersetzung mit dem Integrationsprozess selbst.

### 2.1. Integration als Prozess

Erfolgreiche und nachhaltige Integration – insbesondere durch den Anstieg der Fluchtmigration in den Jahren 2014 bis 2016 ist dies zu einem Schlüsselthema in der deutschen Innenpolitik und der Gesellschaft insgesamt geworden. Dabei bleibt festzuhalten: **Integration ist ein fortlaufender und langfristiger Prozess, der durch verschiedene Faktoren beeinflusst wird.** Mit Blick auf die einzelne Person lassen sich nach John W. Berry vier Strategien der Akkulturation unterscheiden.<sup>3</sup>

Das Wort Akkulturation beschreibt alle Möglichkeiten, wie sich eine Person an ein neues kulturelles Umfeld anpassen kann. Berry unterscheidet zwischen vier Strategien, die sich aus zwei zentralen Fragestellungen ergeben. Die erste bezieht sich auf das Verhältnis zur Herkunftskultur und lautet: **Möchte ich meine eigene kulturelle Identität beibehalten und diese wertschätzen?** Die zweite Fragestellung bezieht sich auf die neue Umgebung: **Möchte ich starke Beziehungen zu den Menschen des neuen Landes aufbauen und diese wertschätzen?** Die vier Strategien ergeben sich aus einer Beantwortung dieser Fragen mit einem klaren *Ja* oder *Nein*. Dazwischen kann es immer auch Abstufungen geben und die jeweilige Antwort kann sich mit der Zeit verändern. Der jeweilige Kontext einer Person beeinflusst ihre Einstellung: Wie reagiert das Umfeld auf die gewählte Strategie? Welche Erwartungen werden an eine Person gestellt?

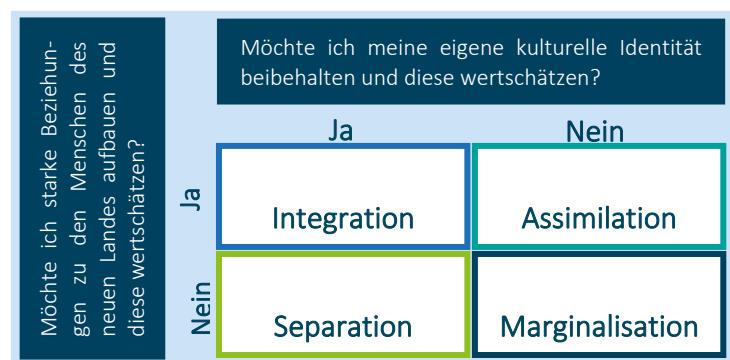


Abbildung 2: Akkulturationsstrategien

Die erste Strategie nennt Berry **Marginalisation**. Dabei werden beide Fragen mit *Nein* beantwortet – somit wird sowohl der Rahmen der Heimatkultur als auch der des neuen kulturellen Umfeldes abgelehnt. Diese Herangehensweise spielt im Hinblick auf Sprach- und Wertevermittlung eine eher untergeordnete Rolle. Die Wahl der **Separationsstrategie** bedeutet, dass eigene kulturelle Umfeld weiterhin zu bevorzugen, während das Neue abgelehnt wird. Dies kann sich in Sprachkursen oder Veranstaltungen der Wertevermittlung beispielsweise durch eine kulturorientierte Gruppenbildung der Teilnehmenden äußern. Die **Assimilationsstrategie** beantwortet dagegen beide Fragen genau gegensätzlich. Die ursprüngliche kulturelle Identität wird in größten Teilen abgelegt und durch die Neue ersetzt. Dies kann sich durch die bedingungslose Annahme des deutschen Wertesystems äußern. Das Verständnis von Integration entspricht fälschlicherweise häufig dieser Strategie.

<sup>3</sup> Vgl. Berry, J. W. (2012). Interkulturelles Management. Konzepte und Werkzeuge für die Praxis. Weinheim: Wiley-VCH Verlag, S. 49.

Doch die eigentliche **Integrationsstrategie** meint etwas Anderes. Spricht man von einer erfolgreichen Integration, dann werden beide Fragen mit einem *Ja* beantwortet. **Beide kulturellen Wertesysteme dürfen parallel zueinander existieren.** Je nach Umfeld kann nun das eigene Verhalten und Erleben angepasst werden. Dieses geschilderte Verständnis von Integration sollte als Grundgedanke dem Integrationsprozess und allen Bestandteilen zugrunde liegen. Dies gilt auch für Formate der Sprach- und Wertevermittlung und sollte von den Werteberater\*innen und Dozierenden mitgedacht und kommuniziert werden.



„Es geht darum, den Menschen die Werte der deutschen Gesellschaft zu vermitteln – auf Augenhöhe. Wir sollten sie ermutigen, sie in ihr Leben zu integrieren. Dabei geht es nicht darum, die eigenen Werte zu vergessen, sondern durch den Austausch eine gemeinsame Basis zu schaffen.“

*Dr. Fouzia El Jaouhari, Bildungsreferentin Karl-Arnold-Stiftung*

## 2.2. Wertevermittlung im Integrationsprozess

**Werte und Wertvorstellungen** sind wünschens- und erstrebenswerte, subjektiv moralisch als gut befundene Eigenarten, Qualitäten oder Glaubenssätze. Der Psychologe Dieter Frey<sup>4</sup> schreibt:

„Sowohl Individuen als auch Länder, Gemeinden oder Arbeitsgruppen können Werte verfolgen. Dabei beeinflussen sie das Handeln, indem sie auf Ziele und den Weg der Zielerreichung wirken. Neben diesem Einfluss auf das Verhalten lenken Werte auch die Wahrnehmung und bilden somit ein Ordnungskonzept.“

Die Wertevermittlung bildet die erste wichtige Säule eines gelingenden Integrationsprozesses. Die Regeln, Ideen und Überzeugungen, die für die Menschen einer Gesellschaft wichtig sind, entstehen häufig aus historischen, kulturellen und sozialen Zusammenhängen. Sie dienen als Orientierung auf beiden Seiten – für die existierende Gesellschaft, genauso wie für Menschen, die neu dazukommen. So kann das eigene Handeln wie auch das Verhalten anderer Personen eingeschätzt und Missverständnisse vermieden werden – das Zusammenleben wird geregelt. Zudem ist ein geteiltes Werteverständnis ein wichtiges verbindendes Element einer Gesellschaft. Daher ist die Wertevermittlung, im Sinne eines Austausches über die gesellschaftliche Verantwortung jeder Person sowie die zentralen Regeln und Überzeugungen der jeweiligen Kultur, von entscheidender Bedeutung für die Integration.<sup>4</sup>

Grundvoraussetzung für nachhaltige Integration ist daher ein kultureller Austausch auf Augenhöhe, in dem die Vorstellungen und Werte aller Beteiligten parallel zueinander existieren dürfen. Von zentraler Bedeutung ist in diesem Rahmen die gegenseitige Kommunikation über die Werte der eigenen Kultur. Dies schafft auf beiden Seiten Orientierung, kann Ängste vor vermeintlich fremden kulturellen Merkmalen mindern und hilft Zugewanderten dabei, sich in einer Gesellschaft zurechtzufinden. In Deutschland ist dabei das Grundgesetz die Basis des Austausches über ein gemeinsames Werteverständnis. Darauf aufbauend können relevante Themen, wie zum Beispiel Glaubensfreiheit, Gleichberechtigung oder gesellschaftliche Vielfalt besprochen werden.

<sup>4</sup> Frey, D. (2016). Psychologie der Werte. Von Achtsamkeit bis Zivilcourage – Basiswissen aus Psychologie und Philosophie. Heidelberg: Springer Verlag, S. 7.



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

Die Wertevermittlung ist Bestandteil der Integrationskurse<sup>5</sup> in Deutschland. Ihr wird im Rahmen des Orientierungsmoduls Rechnung getragen. Auch bei den Erstorientierungskursen<sup>6</sup> für Asylbewerber\*innen mit unklarer Bleibeperspektive wird ein verpflichtendes Modul zum Thema „Werte und Zusammenleben“ durchgeführt.<sup>7</sup> Gleichzeitig können im Rahmen dieser Kurse lediglich erste Grundlagen gelegt werden: Das Orientierungsmodul im Integrationskurs umfasst lediglich 100 Stunden, während für die Sprachvermittlung je nach Art des Kurses 600 bis 900 Stunden zur Verfügung stehen. Zudem werden vor allem dokumentierte und formale Elemente des Zusammenlebens wie Regeln, Normen und Verfassungsprinzipien thematisiert.<sup>8</sup> In den Erstorientierungskursen handelt es sich im Zuge der Wertevermittlung lediglich um ein Modul und die inhaltliche Arbeit wird durch geringe Deutschkenntnisse der Teilnehmenden erschwert. Auch die relevanten Akteur\*innen der Integrationsarbeit, die Zugewanderte vor Ort begleiten, können diese Lücke oft nicht schließen. **So fehlt in der Wertevermittlung häufig ein tiefergehender und kultursensibler Austausch auf Augenhöhe.** Damit Integration gelingt ist dieser jedoch unerlässlich, denn die kulturellen Wertesysteme aller Beteiligten sollten weiterhin bestehen dürfen. Dieser kulturelle Austausch ist die **Voraussetzung für eine offene und vielfältige Gesellschaft**, die wiederum von dem Wissen und den Werten anderer Landeskulturen profitieren kann.

## 2.3. Sprachvermittlung im Integrationsprozess

Neben der Wertevermittlung bildet die Vermittlung der deutschen Sprache die zweite tragende Säule im Integrationsprozess. Sprache ist die Grundlage unserer Kommunikation und damit der Schlüssel für eine aktive Teilhabe an der Gesellschaft. Deutschkenntnisse helfen Zugewanderten dabei, sich im Alltag selbstständig zurechtzufinden sowie sich mitteilen und austauschen zu können. Je eher Sprachkenntnisse erworben werden, umso besser stehen die Chancen, alle Potenziale zu entfalten, Partizipation zu ermöglichen und so ein selbstbestimmtes Leben führen zu können<sup>9</sup>.

Um Sprachvermittlung erfolgreich zu realisieren, besteht hierzulande ein vielfältiges Kursprogramm, in dessen Rahmen Zugewanderte die deutsche Sprache erlernen oder bereits vorhandene Kenntnisse ausbauen können. Dabei sind vielfältige Träger aktiv, denn der Bedarf an Angeboten ist nach wie vor hoch. Im Jahr 2017 konnte allein das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 356.686 neue Kursteilnehmer\*innen registrieren.<sup>10</sup> Der Bund bietet insgesamt acht Integrationskursarten an, die sich an Menschen mit einer guten Bleibeperspektive richten. Durch diese breite Aufstellung können Menschen unterschiedlicher Zielgruppen mit verschiedenen Lernbedürfnissen angesprochen werden. Darüber hinaus wird das Angebot durch die bereits beschriebenen **Erstorientierungskurse** ergänzt. Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die verschiedenen Kursarten:

<sup>5</sup> Für ausführlichere Informationen zu den Integrationskursen siehe Abschnitt 2.3.

<sup>6</sup> Für ausführlichere Informationen zu den Erstorientierungskursen siehe Abschnitt 2.3.

<sup>7</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017). Erstorientierungskurse für Asylbewerber mit unklarer Bleibeperspektive, <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/ErsteOrientierung/Erstorientierungskurse/erstorientierungskurse-node.html> (abgerufen am 29.05.2020).

<sup>8</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019). Der Allgemeine Integrationskurs, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/Integration/integrationskurse-im-fokus.html?nn=284228&cms\\_pos=2](https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/Integration/integrationskurse-im-fokus.html?nn=284228&cms_pos=2) (abgerufen am 29.05.2020).

<sup>9</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019). Sprache ist der Schlüssel zur Integration, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/Integration/integrationskurse-im-fokus.html?cms\\_docId=411134](https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/Integration/integrationskurse-im-fokus.html?cms_docId=411134) (abgerufen am 29.05.2020).

<sup>10</sup> Vgl. Bogumil et al. (2018). Bessere Verwaltung in der Migrations- und Integrationspolitik. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, S. 42. Kurswierherholer\*innen sind hierbei mit einbezogen.

## Kursangebot des BAMF



### Allgemeiner Integrationskurs

- 600 Stunden Sprachkurs + 100 Stunden Orientierungskurs



### Kurse für spezielle Zielgruppen

- 900 Stunden Sprachkurs + 100 Stunden Orientierungskurs
- Jugend-, Frauen-, Eltern-, Alphabetisierungs-, Zweitschriftlerner- und Förderkurse für Menschen mit Beeinträchtigungen



### Intensivkurse

- 400 Stunden Sprachkurs + 30 Stunden Orientierungskurs
- Gleicher Inhalt wird in kürzerer Zeit vermittelt



### Erstorientierungskurse für Asylbewerber\*innen mit unklarer Bleibeperspektive

- 300 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten):  
Sechs Module zu je 50 Unterrichtseinheiten

Mit Abstand am häufigsten werden die allgemeinen Integrationskurse besucht, die bundesweit von rund 1.700 privaten und öffentlichen Trägern angeboten werden.<sup>11</sup> Das Angebot umfasst außerdem Kurse, die sich an bestimmte Zielgruppen richten. In allen Kursformen geht es primär um die Vermittlung der deutschen Sprache, jeweils mit inhaltlichen Schwerpunkten. Über das Orientierungsmodul wird dem Bedarf an kulturellen Integrationsmaßnahmen Rechnung getragen. Um die Integrationskurse zu bestehen, müssen die Teilnehmenden in jeweils angepasster Form einen Sprachtest sowie einen Test für das Orientierungsmodul abschließen.<sup>12, 13</sup> Ergänzt wird das Angebot durch die Erstorientierungskurse für Asylbewerber\*innen mit unklarer Bleibeperspektive, die bundesweit von zahlreichen öffentlichen und privaten Trägern durchgeführt werden.<sup>14</sup> Die Inhalte der Kurse werden in sechs Modulen unterrichtet und orientieren sich dabei an den Bedürfnissen der Teilnehmenden, wobei das Modul „Werte und Zusammenleben“ verpflichtend ist. Inhaltlich passende Exkursionen ermöglichen einen praktischen Transfer der erlernten Themen und ergänzen die Erstorientierungskurse. Eine abschließende Prüfung oder ein Zertifikat gibt es hier jedoch nicht.<sup>15</sup>

<sup>11</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019). Der Allgemeine Integrationskurs, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/Integration/integrationskurse-im-fokus.html?nn=284228&cms\\_pos=2](https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/Integration/integrationskurse-im-fokus.html?nn=284228&cms_pos=2) (abgerufen am 29.05.2020).

<sup>12</sup> Die Sprachkurse werden je in angepasster Form mit dem sogenannten "Deutsch-Test für Zuwanderer" (DTZ) abgeschlossen. Hier ist das Ziel, das Sprachniveau B1 zu erreichen. Die Anforderungen an die Teilnehmenden sind vergleichsweise hoch, denn in den meisten der europäischen Ländern reicht es aus, das Sprachniveau A2 zu erreichen, um die Kurse zu bestehen. Der DTZ wird durch den Test „Leben in Deutschland“ (LiD) ergänzt, der den offiziellen Abschluss der Orientierungskurse bildet. Nur wenn beide dieser Tests erfolgreich bestanden werden, erhalten die Teilnehmenden die angestrebte Bescheinigung: Das „Zertifikat Integrationskurs“.

<sup>13</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019). Sprache ist der Schlüssel zur Integration, [https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/Integration/integrationskurse-im-fokus.html?nn=284228&cms\\_pos=1](https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/Integration/integrationskurse-im-fokus.html?nn=284228&cms_pos=1) (abgerufen am 29.05.2020).

<sup>14</sup> Die Erstorientierungskurse richten sich primär an Asylbewerber\*innen mit einer unklaren Bleibeperspektive, die folglich keine Berechtigung haben, an Integrationskursen teilzunehmen. Zusätzlich können diese Kurse von Asylbewerber\*innen aus Herkunfts ländern mit hoher Anerkennungsquote besucht werden, mit der Voraussetzung, dass die Teilnahme an einem Integrationskurs aktuell noch nicht möglich ist. Die Erstorientierungskurse sind gekennzeichnet durch einen besonders niedrigschwälligen Zugang, da sie häufig in den Unterkünften der Geflüchteten stattfinden. Hier geht es zentral um die alltägliche Sprache und alltagsrelevante Themen, um eine erste Orientierung zu gewährleisten.

<sup>15</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017). Erstorientierungskurse für Asylbewerber mit unklarer Bleibeperspektive, <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/ErsteOrientierung/Erstorientierungskurse/erstorientierungskurse-node.html> (abgerufen am 29.05.2020).



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

Darüber hinaus erfolgt **Sprachvermittlung für Zugewanderte in unterschiedlichen Formaten und Strukturen:** Dazu zählen ergänzende und weiterführende Kursangebote privater wie öffentlicher Träger, ehrenamtliche Unterstützungsstrukturen, berufsbezogene Sprachkurse sowie Deutschunterricht in der Schule. Auch im alltäglichen Miteinander kann sich das Erlernen der deutschen Sprache fortsetzen: Ob Schule, Wochenmarkt oder Arbeitsplatz – überall dort wo deutsch mit ihnen gesprochen wird, können Zugewanderte ihre Sprachkenntnisse weiter ausbauen.

In all diesen Formaten begegnen die Dozierenden einer großen sprachlichen Vielfalt. Während die von Zugewanderten am meisten gesprochene Muttersprache arabisch ist, wird insgesamt von mehr als 180 unterschiedlichen Muttersprachen ausgegangen.<sup>16</sup> **Damit einher geht auch eine enorme kulturelle Diversität.** Für einen erfolgreichen Spracherwerb bedarf es daher einer kulturell anschlussfähigen Unterrichtsgestaltung. Indem die interkulturellen Kompetenzen der Dozierenden durch Weiterbildungen und Trainings ausgebaut werden, kann somit die Qualität der Sprachvermittlung erhöht werden, was sich positiv auf die Motivation und den Lernerfolg der Teilnehmenden auswirkt.

### 3. Erfolgreiche Wertevermittlung in der Praxis

Wertevermittlung kann durch seine Orientierungswirkung den Erfolg des Integrationsprozesses deutlich erhöhen. Als fester Bestandteil des Curriculums schafft sie gleichzeitig die Basis für den weiteren Austausch in einer vielfältiger werdenden Gesellschaft. Damit dies gelingt, sind gut ausgebildete und kultursensible Dozierende notwendig. Dieses Kapitel widmet sich den Grundlagen der Ausbildung von Werteberater\*innen, wie sie im Projekt durchgeführt wurde. Darauf aufbauend enthält dieses Kapitel viele Inhalte und Vorschläge für Veranstaltungen und Formate der Wertevermittlung, die in der Praxis genutzt werden können.

#### 3.1. Ausbildung von Werteberater\*innen

Im Rahmen des Projektes wurden durch die **Karl-Arnold-Stiftung Multiplikator\*innen als Werteberater\*innen** ausgebildet, die nach erfolgreichem Abschluss selbstständig Veranstaltungen planen und durchführen. Dadurch können zahlreiche Menschen mit Fluchtgeschichte erreicht und ihre Integration in unsere Gesellschaft begleitet werden. Die Ausbildung der Werteberater\*innen richtet sich an Personen mit Migrationshintergrund, die bereits ehren- oder hauptamtlich in der Integrationsarbeit tätig sind oder sich zukünftig in der Integrationsarbeit betätigen wollen. Außerdem werden anerkannte Geflüchtete aus Drittstaaten adressiert, die in Integrationskursen durch ein hohes Sprachniveau und ein starkes Engagement auffallen. **Der persönliche und kulturelle Hintergrund der teilnehmenden Personen ist wesentlicher Erfolgsfaktor für die Wirksamkeit der Wertevermittlung.** Auf Basis ähnlicher Erfahrungen kann eine Vertrauenskultur und ein Gefühl von Sicherheit innerhalb der Veranstaltungen entstehen. Außerdem gelingt eine anschlussfähige Kommunikation, teilweise auch in der jeweiligen Muttersprache. Dadurch können die Werteberater\*innen die jeweiligen Zielgruppen schrittweise an Werte und Kulturmerkmale

<sup>16</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2020). Soko-Analysen, <https://www.bamf.de/DE/Themen/Forschung/Veroeffentlichungen/BerichtsreiheMigrationIntegration/Soko-Analysen/soko-node.html> (abgerufen am 29.05.2020). Im Jahr 2018 bildeten beispielweise Syrien, der Iran und der Irak die drei Hauptherkunftsländer und stellten damit mehr als ein Drittel der volljährigen Erstantragsstellenden.

heranführen, die die deutsche Gesellschaft prägen. Dies verbessert langfristig die Wissensvermittlung in allen Bereichen und steigert die Motivation aller Beteiligten.



„Als ich selbst nach Deutschland gekommen bin, musste ich mir alle Informationen selbst suchen. Nun kann ich vielen Leuten einen Halt geben und gleichzeitig dabei helfen, dass sie ein Teil der Gesellschaft werden und sich in ihr zurechtfinden. Das motiviert mich.“

*Houria Chabi, ausgebildete Werteberaterin Karl-Arnold-Stiftung, Köln*

Die Ausbildung der Werteberater\*innen besteht aus mehreren inhaltlichen Abschnitten, die auf die Tätigkeit vorbereiten sollen. Sie beginnt mit einer **Einführung in das politische System der Bundesrepublik Deutschland**. Die Teilnehmenden lernen das Grundgesetz sowie die Parallelen der Grundrechte zu der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte kennen. Es folgt eine **Einführung in die Demokratie**. Die Teilnehmenden besprechen ihre Merkmale und die zugehörigen Grundwerte in Deutschland, wie zum Beispiel die Gleichstellung der Geschlechter. Außerdem erhalten sie einen Einblick in das Asyl- und Aufenthaltsrecht sowie in die dafür wichtigsten Behörden und Ämter. Darauf schließt die **Einführung in die deutsche Geschichte** an. Die Teilnehmenden erlangen neben dem Wissen über die Vergangenheit Deutschlands als Einwanderungsland auch grundlegende Kenntnisse über die NS-Diktatur und den zweiten Weltkrieg. Vor diesem Hintergrund können sie die Bedeutung von Werten wie Freiheit und Toleranz reflektieren. Abschließend folgt ein **Einblick in die grundlegenden Werte der deutschen Gesellschaft**, insbesondere in Bezug auf die Kindererziehung und das Bildungssystem, wobei die Werte Individualität und Kreativität im Vordergrund stehen.

In der Ausbildung geht es nicht ausschließlich um eine Vermittlung der dargestellten theoretischen Inhalte. Vielmehr sollen die Teilnehmenden in einen dynamischen Austausch über grundlegende Erfahrungen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede kommen. Diese Interaktion zwischen allen Teilnehmenden ist ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor. Abschließender Bestandteil der Ausbildung ist die **Entwicklung und Präsentation eines individuellen Veranstaltungskonzeptes**. In dieser Vorstellung können die angehenden Werteberater\*innen den Erwerb von interkulturellen Fähigkeiten und kulturspezifischem Wissen sowie von Methoden und Übungen zur Wertevermittlung zusammenführen. Nach erfolgreicher Teilnahme an allen Modulen sind sie zertifizierte Werteberater\*innen.

### 3.2. Veranstaltungen von Werteberater\*innen

Die qualifizierten Werteberater\*innen können nun vor Ort Veranstaltungen zur Wertevermittlung durchführen, für die sie ihre eigenen Konzepte selbstständig entwickeln. Dieser kreative Gestaltungsfreiraum ist ein dritter Erfolgsfaktor für zahlreiche interaktive und abwechslungsreiche Veranstaltungen, die bereits stattfanden oder geplant sind. Der Einsatz ist flexibel denkbar. Dazu zählen beispielsweise Sprachcafés, Nachbarschaftsfeste oder Exkursionen im Rahmen der Integrationskurse. Auf diese Weise schaffen die Wertevermittler\*innen an verschiedenen Stellen Räume, in denen ein kultureller und persönlicher Austausch stattfinden kann. Auch andere engagierte Personen können ähnliche Veranstaltungen durchführen. Die folgende **Checkliste** gibt einen Überblick darüber, was bei der Organisation einer Veranstaltung beachtet werden sollte:

## Checkliste – Wie gelingt eine erfolgreiche Veranstaltung?

- Buchen Sie einen Raum, der **ausreichend Platz** bietet. Dadurch bleibt Ihre Veranstaltung flexibel und Sie können z. B. Gruppenarbeiten einbauen.
- Sorgen Sie für **genügend Sitzplätze**. Es sollten lieber zu viele als zu wenige sein.
- Testen Sie vorab die Technik**, wie z. B. Beamer, Fernseher, Laptop etc.
- Stellen Sie die **Getränke und Snacks** bereits **vor Veranstaltungsbeginn** auf die Tische.
- Verteilen Sie vorab Schreibmaterial**, falls jemand mitschreiben möchte oder Sie Übungen machen.
- Laden Sie die Teilnehmenden ca. **eine halbe Stunde vor Beginn** zum Veranstaltungsort ein. Nutzen Sie die Zeit für die Klärung von Fragen und das Ausfüllen der Teilnehmendenlisten. So vermeiden Sie, dass Zuspätkommer\*innen und Parallelgespräche Ihre Veranstaltung stören.
- Organisieren Sie bei Bedarf eine\*n **Dolmetscher\*in** oder gestalten Sie Ihr **Programm zweisprachig**.
- Arbeiten Sie mit **bildlicher Sprache und bildlichem Material**, wie z. B. Geschichten, Gedichten, Fotos, Liefern etc.
- Arbeiten Sie mit Dialogen, Diskussionsrunden oder Gruppenarbeiten. Versuchen Sie möglichst, alle Teilnehmenden an der **Interaktion teilnehmen zu lassen**.



Die verschiedenen Veranstaltungen können außerdem online stattfinden. Durch den freien Gestaltungsfreiraum ist es möglich, die Inhalte in eine digitale Form zu übertragen und den Teilnehmenden auch auf diesem Wege einen geschützten Rahmen für einen persönlichen Austausch zu bieten. **Somit bleibt die Wertevermittlung flexibel, kann auf organisatorische Herausforderungen reagieren sowie über räumliche Distanzen hinweg stattfinden**. Die ausgebildeten Werteberater\*innen der Karl-Arnold-Stiftung konnten einige Veranstaltungen bereits in digitaler Form erfolgreich durchführen. Dabei konnten sie erste Erfahrungen sammeln und das inhaltliche Angebot nach und nach erweitern.

Neben den organisatorischen Details gilt es, die Wertevermittlung thematisch auszugestalten. Im Rahmen der Ausbildung der Werteberater\*innen wurden sechs Themenfelder erarbeitet, die als inhaltliche Grundlage von Veranstaltungen dienen können. Diese werden hier kurz vorgestellt und mit Anregungen für Formate der Wertevermittlung verknüpft.

### 3.2.1. Deutsche Werte und Integration

Eine der möglichen Veranstaltungsreihen bezieht sich auf das Themenfeld **deutsche Werte und Integration**. Damit ist die Behandlung grundlegender Werte der deutschen Gesellschaft gemeint sowie die Fragestellung, inwiefern diese Werte einen Einfluss auf den Integrationsprozess haben. Innerhalb dieses Rahmens können die Veranstaltungen sehr verschieden gestaltet werden. **Es empfiehlt sich, zunächst mit grundlegenden Informationen zum Thema Werte zu beginnen**. Hier bietet sich zum Beispiel eine allgemeine Abfrage aller Teilnehmenden an, um zu schauen, welche Grundkenntnisse vorhanden sind. Einleitende Fragen könnten sein:



- „Was sind Werte?“
- „Wozu sind Werte nützlich?“
- „Was sind deine persönlichen Werte?“
- „Welche weiteren Werte kennst Du noch?“

Das gleiche Vorgehen ist bei der Behandlung des Themas Integration sinnvoll. Nach der Abfrage des allgemeinen Verständnisses ist es möglich, die beiden Themen miteinander zu verknüpfen. **Regen Sie die Teilnehmenden dabei immer wieder zu Wortbeiträgen oder dem Austausch untereinander an.** So macht die Veranstaltung nicht nur mehr Spaß für alle Beteiligten, sondern sie können zudem die Wissensvermittlung aktiv und nachhaltig mitgestalten. Lassen Sie die folgenden Leitfragen zum Beispiel in Gruppenarbeiten oder in einer offenen Diskussion bearbeiten:



- „Was ist Integration?“
- „Was hat Integration mit Werten zu tun?“
- „Welche Werte sollten deiner Meinung nach Teil im Integrationsprozess sein?“

Methodisch bietet es sich außerdem an, den theoretischen Input möglichst gering zu halten. Denn **die Arbeit mit den eigenen Werten kann ein sehr persönliches und emotionales Thema sein.** Überfordern Sie Ihre Teilnehmenden nicht durch umfangreiche Vorträge, sondern lassen Sie sie zum Beispiel Collagen aus alten Zeitschriften zum Thema *Meine Werte* basteln. Diese spielerische Herangehensweise fällt vielen Menschen oft leichter, als sich verbal zu äußern. Auf diese Art und Weise bekommen die Teilnehmenden häufig zum ersten Mal ein Gefühl für ihre eigenen Werte und deren Einfluss auf ihr Handeln. Außerdem wird oftmals deutlich, dass sich die eigenen Werte gar nicht grundlegend von den Werten der deutschen Kultur oder von denen der anderen Anwesenden unterscheiden. Das könnte eine der zentralen Erkenntnisse der Veranstaltungsreihe sein und Mut für den weiteren Integrationsprozess machen.

### 3.2.2. Werte und Erziehung

Eine zweite Möglichkeit ist es, innerhalb einer Veranstaltung über **Werte und Erziehung** zu sprechen. Inwiefern hängen also bestimmte Werte der deutschen Gesellschaft mit der Erziehung zusammen? Die inhaltlichen Punkte können dabei sehr ähnlich zu dem vorherigen Themenfeld Werte und Integration sein. Um die Wertevermittlung in diesem Fall spezifischer auf Erziehung zu beziehen, empfiehlt es sich mit den folgenden Leitfragen zu beginnen:



- „Welche Werte gibt es in der Erziehung?“
- „Mit welchen Werten wurdest Du erzogen?“
- „Wozu sind Werte in der Erziehung nützlich?“
- „Welche sind die Werte, die Du in deiner Erziehung weitergeben möchtest?“

Ein konkreter Bereich könnte hier beispielsweise das Thema **Kinder und Bildung** sein. Dabei können *Individualität* und *Kreativität* als stark geförderte Werte in der Kindererziehung und dem Bildungssystem veranschaulicht werden. Gerade Unkenntnisse über das deutsche Schulsystem und die zu Grunde liegende Systematik können für Geflüchtete herausfordernd sein. **Fragen sie zunächst nach individuellen Assoziationen** zu diesen Werten oder nach konkreten Erfahrungen zum Thema Werte und Erziehung, von denen die Teilnehmenden berichten möchten. Anschließend können Sie mit einem Überblick über die häufig relevanten Werte in der Erziehung und Bildung in der deutschen

Gesellschaft fortfahren. Lassen Sie diesen Input nicht unkommentiert, sondern **regen Sie die Teilnehmenden stets zu einem Austausch darüber an**. Sie können sie zum Beispiel zu den Stärken und Schwächen solcher Werte diskutieren lassen oder sie fragen, inwiefern Kinder mit Fluchthintergrund in einem solchen Wertesystem gefördert und bei den Herausforderungen interkultureller Begegnungen unterstützt werden können. Dadurch können die Teilnehmenden Ideen austauschen und gleichzeitig etwas über die Werte der deutschen Gesellschaft und Erziehung lernen, um diese anschließend in bestimmten Situationen besser einordnen zu können.

Betonen Sie dabei immer wieder, dass **die eigenen Werte nicht aufgegeben werden müssen, sondern in das bestehende System integriert werden können und dürfen**. In einer bereits stattgefundenen Veranstaltung formulierte die Wertevermittlerin diesen Gedanken in Form einer Metapher:

„Eine Pflanze kann nur wachsen und sich frei entfalten, wenn sie nicht den Kontakt zu ihren Wurzeln verliert. Genauso dürfen alle Menschen die Freiheit in Deutschland leben oder sich an den anderen Werten orientieren und gleichzeitig zu ihrer Herkunft stehen, ohne die Wurzeln zu ihr zu verlieren.“

Nora Albiko, ausgebildete Werteberaterin Karl-Arnold-Stiftung, Wuppertal



Eine solche **Bildsprache** empfiehlt sich sehr, da es sich bei Erziehungsfragen und Werten erneut um einen sensiblen Bereich handelt. Versuchen Sie daher auch, auf möglichst kreative Mittel wie Kurzgeschichten, Gedichte oder auch Musik zurückzugreifen, die den Zugang zu diesem Thema erleichtern können.

### 3.2.3. Menschenrechte, Freiheit und Toleranz

Der Themenbereich **Menschenrechte, Freiheit und Toleranz** führt die Arbeit mit den Werten fort. In diesem Fall werden konkrete Werte besprochen und mit den Menschenrechten in Verbindung gebracht. Die Werte Freiheit und Toleranz sind in diesem Zuge zentral, da sie die Basis der Menschenrechte bilden und ebenso grundlegend für die Grundrechte im deutschen Grundgesetz sind. Beginnen Sie Ihre Veranstaltung zum Beispiel mit einer offenen Gesprächsrunde und lassen Sie die Teilnehmenden in einen Austausch über das Thema Menschenrechte kommen. Dabei kann es sowohl um allgemeine Definitionen gehen als auch um persönliche Erfahrungen und Assoziationen:



- „Was verstehst Du unter Menschenrechten?“
- „Weißt Du, wie die Menschenrechte entstanden sind?“
- „Welche persönlichen Erfahrungen hast Du mit den Menschenrechten gemacht?“
- „Welches Menschenrecht ist für dich besonders wichtig?“

Durch diesen dialogischen Charakter kann schnell deutlich werden, dass die Menschenrechte theoretisch zwar für alle Menschen gleichermaßen gelten sollten, die Praxis aber schnell etwas anderes zeigt. Daher ist es für den weiteren Verlauf Ihrer Veranstaltung sowie das übergeordnete Ziel einer erfolgreichen Integration hilfreich, ein **gemeinsames Verständnis der Menschenrechte** und deren Realisierung in der deutschen Gesellschaft zu erarbeiten.



Freie Assoziationen sind auch bei der Thematisierung von konkreten Rechten sowie von damit verbundenen Werten wie **Freiheit und Toleranz** eine hilfreiche Methode. So können Sie beispielweise Leitfragen nutzen, die in Kleingruppen oder im Plenum besprochen werden:



„Was bedeutet Freiheit/Toleranz für dich persönlich?“

„Welche Erfahrungen zum Wert Freiheit/Toleranz hast Du in Deutschland bisher gemacht?“

„Gibt es Unterschiede/Gemeinsamkeiten im Vergleich zu deinem Herkunftsland?“

Eine weitere Möglichkeit ist es, die Leitfragen mit **Bildkarten** zu bearbeiten. Dabei kann es sich um verschiedenste Fotos und Motive handeln, die Sie entweder frei auswählen und ausdrucken, oder für die Sie sich an vorhandenen Vorlagen bedienen. Verteilen Sie die Bildkarten im Raum und geben Sie den Teilnehmenden genügend Zeit, sie zu betrachten. Der Arbeitsauftrag könnte für alle lauten, individuell eine oder mehrere Karten auszuwählen, die zur jeweiligen Leitfrage passt. Anschließend können Sie die Teilnehmenden bitten, ihre Gedanken mit der Gruppe zu teilen. Diese Methode der Visualisierung hilft vielen Menschen, ihre Erinnerungen und Assoziationen anzuregen und sich anschließend diesbezüglich zu öffnen und zu äußern.

### 3.2.4. Deutsche Geschichte

Ein weiteres Themenfeld befasst sich mit der neueren und neusten **deutschen Geschichte**, da die Auseinandersetzung mit Werten auch immer im Zusammenhang mit ihrer Entstehung steht. Thematisierungen negativer Erfahrungen, wie zum Beispiel die Zeit der NS-Diktatur in Deutschland, führen vor Augen, wie wichtig die verbindliche Erklärung von allgemeingültigen Menschenrechten und Werten ist. Auch Ereignisse der jüngeren deutschen Geschichte eignen sich für eine Besprechung von Hintergründen aktueller Entwicklungen. Sie können sich entweder für einen spezifischen Aspekt entscheiden, wie etwa **Deutschlands Vergangenheit als Einwanderungsland, die Erfahrungen in der NS-Zeit** oder **die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg**, oder aber für einen umfassenderen und größeren Überblick über mehrere Punkte. Unabhängig von Ihrer Entscheidung empfiehlt es sich, erneut nach dem bisherigen Kenntnisstand Ihrer Teilnehmenden zu fragen. Leitfragen zur Orientierung könnten unter anderem sein:



„Was weißt Du über die deutsche Geschichte?“

„Was weißt Du über Deutschlands Geschichte als Einwanderungsland?“

„Was weißt Du über die Erfahrungen in der NS-Zeit?“

„Was weißt Du über die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg?“

Bei allen Themen handelt es sich um sehr umfangreiche Punkte. In Ihren Veranstaltungen sollte es nicht primär um die einzelnen Ereignisse oder detaillierte Abläufe gehen. Es ist eher zu empfehlen,

„Mir ist es wichtig, Menschen, die in Deutschland neu sind, zu vermitteln, dass sie bestimmte Rechte haben. Denn die meisten von ihnen kommen aus Ländern, in denen die Menschenrechte nicht beachtet werden. Dabei ist es aber auch wichtig zu betonen, dass es bestimmte Pflichten gibt. Zum Beispiel, dass Rücksicht auf die Nachbarn genommen wird und man seine Freiheit nicht auf Kosten anderer ausnutzen darf.“

Hayat El Mrabet, ausgebildete Werteberaterin Karl-Arnold-Stiftung, Köln



den Teilnehmenden ein Gefühl dafür zu vermitteln, an welchen Stellen die Geschichte Deutschlands noch heute sehr präsent ist und zum Beispiel einen Einfluss auf die Werte der Gesellschaft haben kann. Für diesen zweiten Schritt könnten Sie mit den folgenden Fragen fortfahren:



„Was glaubst Du, wie die Werte der deutschen Gesellschaft mit der Geschichte Deutschlands zusammenhängt?“  
„Kennst Du ähnliche Beispiele aus deinem Herkunftsland?“

Durch den Bezug zu ihren eigenen Herkunftsländern fällt es den Teilnehmenden oft leichter, die thematisierten Inhalte nachzuvollziehen. Komplexe Themen können so gemeinsam erarbeitet und erschlossen werden. Außerdem wird durch diesen Austausch deutlich, dass nicht nur Deutschland als Nation eine wirkmächtige Vergangenheit hat, sondern dass sich auch die Erfahrungen der Menschen mit Fluchtgeschichte auf die gegenwärtige Situation und angestrebte Integration auswirken.



**Praxis-Tipp:** Das Haus der Geschichte in Bonn ist ein Museum mit einer Dauerausstellung zur deutschen Zeitgeschichte seit 1945. Ein Besuch dort bietet eine Möglichkeit, Ihre Veranstaltung anschlussfähig zu gestalten und Inhalte zu ergänzen. Falls eine Exkursion nicht möglich ist, könnten Sie das Museum sowie andere Institutionen für weitere Informationen als eine Empfehlung auszusprechen. Der Eintritt ist kostenfrei.<sup>17</sup>

Methodisch muss es nicht immer direkt ein Museumsbesuch sein. Arbeiten Sie dennoch mit Bildmaterialien wie Kurzfilmen, Comics oder illustrierten Geschichten. **Gerade komplexe theoretische Themen lassen sich so anschaulicher darstellen und werden leichter zugänglich.**

### 3.2.5. Aufenthalts- und Asylrecht

Das Veranstaltungsformat **Aufenthalts- und Asylrecht** betrifft alle Teilnehmenden ganz individuell. Es steht dabei in einem engen Zusammenhang mit dem Thema Werte. Individuelle Werte treffen im Asylprozess auf die Werte einer Gesellschaft, beziehungsweise auf jene Werte, die im Aufenthalts- und Asylrecht verankert sind. Daher ist eine Auseinandersetzung mit ihnen für eine gelingende Integration sehr wichtig. Durch verschiedenste Erfahrungen und persönliche Situationen kann sich die geplante Veranstaltung sehr emotional gestalten, wodurch ein besonders sensibler Umgang mit den Themen und den Anwesenden gefragt ist.



„Wenn wir über das Thema Aufenthalt sprechen, geht es auch immer um das Thema Sicherheit. Diese Sicherheit haben die Geflüchteten in ihrem Heimatland verloren. Der Asylprozess macht ihnen Hoffnung auf ein neues und vor allem sicheres Leben.“

*Shirawan Rammo, ausgebildeter Wertebereater Karl-Arnold-Stiftung, Bochum*

<sup>17</sup> Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. (2020). Besucherinformation, <https://www.hdg.de/haus-der-geschichte/besucher-information> (abgerufen am 29.05.2020).

Bieten Sie mit Ihrem Seminar einen Raum, in dem sich die Menschen mit Fluchtgeschichte ganz offen und urteilsfrei über ihre eigenen Erfahrungen und Gedanken austauschen können. Einleitende Fragen könnten dabei sein:



„Was weißt Du über die verschiedenen Aufenthaltserlaubnisse und das Asylrecht in Deutschland?“  
„Welche persönlichen Erfahrungen möchtest Du dazu mit uns teilen?“

Stehen Sie den Teilnehmenden dabei für Fragen zur Seite und achten Sie darauf, dass alle zu Wort kommen dürfen, wenn sie das Bedürfnis haben. Falls es sich bei Ihrer Veranstaltung um besonders viele Personen handelt, empfiehlt es sich, in Kleingruppen zu arbeiten. So fällt es vielen Menschen leichter, sich zu öffnen. Die wichtigsten Aspekte können dann anschließend im Plenum vorgestellt werden.

Neben einem persönlichen Austausch ist es auch hilfreich, den Teilnehmenden einige theoretische Inhalte näherzubringen. **Der Themenbereich Aufenthalts- und Asylrecht kann auch für Menschen mit Fluchtgeschichte, die direkt davon betroffen sind, sehr schwer zu durchdringen sein.** Geben Sie eine Übersicht über die verschiedenen Rechte, die wichtigsten Gesetze und das Asylverfahren in Deutschland. Achten Sie darauf, den richtigen Umfang zu wählen und die Teilnehmenden nicht zu überfordern. Fokussieren Sie sich beispielsweise auf einen konkreten Bereich, auf den Sie näher eingehen, indem Sie vorab eine Interessenabfrage durchführen:



„Gibt es bestimmte Themen im Bereich Aufenthalts- und Asylrecht, die dich am meisten interessieren?“  
„Welche Fragen wolltest Du dazu schon immer mal stellen?“

Versichern Sie sich immer wieder, dass es Ihnen selbst nicht um eine bloße theoretische Wissensvermittlung geht, sondern dass Ihre Informationen den Teilnehmenden einen unmittelbaren Mehrwert bieten. **So kann unter anderem ein Ziel sein, deutlich zu machen, dass das Asylverfahren kein willkürliches System ist, sondern sich auf Gesetze und Rechte bezieht.**



**Praxis-Tipp:** Auch für Sie als ausgebildete\*r Werteberater\*n ist dieser Themenbereich sehr umfangreich und kann kompliziert sein. Sie sollten sich daher keinesfalls zumuten, für alle Fragen und Anliegen Expert\*in zu sein. Ein reger Austausch in der Gruppe kann bereits sehr bereichernd sein. Außerdem können Sie auf Hilfsmittel wie z. B. Videos zurückgreifen, in denen meistens die wichtigsten Informationen zusammengefasst und bildlich dargestellt werden.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Ein Beispiel dafür ist die Website des BAMF. Neben ausführlichen Erklärungen zum Ablauf des Asylverfahrens bietet sie ein Video mit dem Titel „Informationen zu Asylverfahren. Ihre Rechte und Pflichten.“. Alle Artikel sowie das Video können auch in Englisch angezeigt werden: <https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahrens/ablaufasylverfahrens-node.html> (abgerufen am 29.05.2020).

### 3.2.6. Demokratisches Bildungssystem

Das letzte der sechs Themenfelder bezieht sich auf das **demokratische Bildungssystem** Deutschlands. Dieses Veranstaltungsformat beinhaltet mehrere Themenbereiche, die inhaltlich aufeinander aufbauend ausgelegt werden können. So kann einerseits zunächst über das politische System der Demokratie gesprochen werden, andererseits über das Bildungssystem an deutschen Schulen und Hochschulen. Hierbei sollte stets der Bezug zu den Werten einer Person und den gelebten Werten innerhalb eines Systems genommen werden. Daher kann überlegt werden, sich dem Thema in einer Art Veranstaltungsreihe in Form von aufeinanderfolgenden Einheiten zu nähern. Je nach Herangehensweise können die Einstiegsfragen wie folgt lauten:



- „Was ist eine Demokratie?“
- „Wie unterscheidet sich ein demokratisches System zu anderen Systemen?“
- „Wenn Du an deine Schulzeit zurückdenkst: Was hat dir besonders gut gefallen?“
- „Was wünscht Du dir für die Bildung deiner Kinder?“
- „Welche Erfahrungen hast Du bisher mit dem Bildungssystem in Deutschland gemacht?“

Die Einstiegsfragen dienen einer ersten Annäherung des Themas. Außerdem werden die Teilnehmenden **zum Denken und Reflektieren angeregt** und können das neu Erlernte mit persönlichen Erfahrungen in Bezug setzen. Im Anschluss daran empfiehlt es sich, dass Sie einen **Überblick über das demokratische deutsche Bildungssystem** mit den wichtigsten Punkten geben. Arbeiten Sie dazu mit möglichst einfachen Mitteln wie Schaubildern, die beispielsweise das Stufensystem der Schulen darstellen. Versuchen Sie, möglichst alle theoretischen Inhalte durch Visualisierungen zu stützen, um den Zugang zu erleichtern.

Falls Sie das Gefühl haben, dass Ihre Gruppe die Inhalte sehr gut nachvollziehen kann oder vieles bereits kennt, können Sie zum Beispiel in eine tiefergehende Diskussion starten. Hierbei können die beiden Themenschwerpunkte in Verbindung gebracht oder über die Stärken und Schwächen der einzelnen Komponenten gesprochen werden.



- „Welche Herausforderungen/Potentiale hat eine Demokratie?“
- „Welche Stärken und Schwächen siehst Du im deutschen Bildungssystem?“
- „Welche Stärken und Schwächen hat ein demokratisches Bildungssystem?“

**Durch den interaktiven Austausch kann das oftmals unbekannte und zunächst komplex wirkende deutsche Bildungssystem gemeinsam erschlossen werden.** Einblicke in die Merkmale einer Demokratie und die Grundwerte der Gesellschaft, die mit dieser zusammenhängen, helfen dabei, das Bildungssystem transparenter zu machen. Arbeiten Sie dazu verstärkt mit konkreten Praxisbeispielen. Indem Sie Erfahrungsberichte der Teilnehmenden vortragen lassen und anschließend

„Um sich dem komplexen Thema zu nähern, habe ich zu meiner Veranstaltung eine Bildungsexpertin eingeladen, mit der wir abschließend über das Thema Mobbing in der Schule diskutiert haben. Hier wurde unter anderem deutlich, dass es ein demokratisches und integratives Zusammenarbeiten von Schüler\*innen, Lehrer\*innen, Eltern und anderen Beteiligten bedarf.“

Abdulrazzak Blksh, ausgebildeter Werteberater Karl-Arnold-Stiftung, Bochum



gemeinsam reflektieren, können zum Beispiel bestimmte Vorgänge in Schulen und Hochschulen besser nachvollzogen und eingeordnet werden.

## 4. Sprachunterricht interkulturell anschlussfähig gestalten

Auch die zweite Säule des beschriebenen Integrationsprozesses (siehe Kap. 2) wurde im Rahmen des Projektes „Werteberater\*innen ausbilden – Sprachtrainer\*innen interkulturell schulen“ bearbeitet. Die Vizepräsidentin des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Dr. Uta Dauke, betont im Rahmen der Vorstellung der neuen Integrationsverordnung im Jahr 2017 die hohe Bedeutung der Sprachvermittlung für den Integrationsprozess.<sup>19</sup> **Insbesondere in der Arbeit mit Geflüchteten nimmt eine gelingende Sprachvermittlung aus ihrer Sicht eine Schlüsselfunktion für einen langfristig erfolgreichen Integrationsprozess in Deutschland ein.**

„Spracherwerb ist der Schlüssel zur Integration.“<sup>19</sup>

Dr. Uta Dauke,  
Vizepräsidentin des  
Bundesamtes für Migration  
und Flüchtlinge



So wurde in diesem Projekt neben der vielseitigen Wertevermittlung (siehe Kap. 3) auch Sprachdozierenden aus unterschiedlichen Kurskontexten interkulturelle Kompetenz vermittelt. Dadurch kann die Sprachvermittlung kultursensibler und anschlussfähiger gestaltet werden. Das bedeutet, dass die Inhalte des Unterrichts verständlich übermittelt und von den Teilnehmenden als gut und richtig akzeptiert werden können. **Dies dient dem erfolgreichen Spracherwerb und unterstützt damit nachhaltig gelingende Integration.** Dabei wurden nicht nur klassische Integrationskurse berücksichtigt, sondern auch Sprachtrainer\*innen, die beispielsweise in Erstorientierungskursen oder Formaten am Übergang von Schule und Beruf tätig sind, konnten in ihrer pädagogischen Tätigkeit von den interkulturellen Schulungen profitieren.

Dieses Kapitel basiert auf den Erfahrungen und Erkenntnissen, die durch die interkulturellen Schulungen für Sprachdozierende in diesem Projekt gewonnen werden konnten. Wissenswertes zu interkultureller Kompetenz wird in der Theorie dargestellt und mit Erfahrungsberichten und konkreten Handlungsempfehlungen verknüpft. Hierdurch erhalten Sprachdozierende für Ihren Alltag als Lehrende praxisnahe Impulse, sodass ein interkulturell anschlussfähiger Umgang mit den Kursteilnehmenden gelingt.

### 4.1. Interkulturelle Kompetenz in der Sprachvermittlung

Die Rolle der Kultur wird im Alltag oft unterschätzt. Dabei ist Kultur allgegenwärtig und auf verschiedenen Ebenen wirksam. Diese Bedeutung kommt besonders in größeren Gemeinschaften zu tragen. **Wenn sich Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen begegnen, dann kommt es zu interkultureller Kommunikation.** Damit die Verständigung gelingt, sollten sich die Personen, die sich begegnen, darauf einstellen, dass sie verschiedenen Kulturen angehören und die jeweilige Kultur ihre Kommunikation maßgeblich prägt.

**Interkulturelle Kommunikation ist dabei nur ein Teilbereich der interkulturellen Kompetenz.** Dieser übergeordnete Begriff beschreibt die Fähigkeit, mit anderen Menschen kultursensibel

<sup>19</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017). Ganzheitliches Integrationskursmanagement, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2017/20170801-am-neue-intkv.html?nn=282656> (abgerufen am 29.05.2020).

kommunizieren und sie auf Grundlage ihrer eigenen Werte verstehen zu können. Dazu sind drei Aspekte wichtig: Zunächst die kulturelle Selbstreflexion – die Fähigkeit, die eigenen kulturellen Prägungen erkennen sowie Stärken und Herausforderungen ableiten zu können. Darauf aufbauend ist Ambiguitätstoleranz erforderlich – die Fähigkeit, andere Sichtweisen akzeptieren zu können und Widersprüche in Situationen auszuhalten. Der dritte Aspekt ist die Anschlussfähigkeit – in der Lage zu sein, das eigene Verhalten den kulturellen Prägungen des Gegenübers anzupassen. Das Zusammenspiel dieser drei Fähigkeiten – **kulturelle Selbstreflexion, Ambiguitätstoleranz und Anschlussfähigkeit** – ergibt interkulturelle Kompetenz.<sup>20</sup>

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, wie wichtig interkulturelle Kompetenz für die Sprachvermittlung ist: In Sprachkursen kommt es täglich zu herausfordernden, interkulturellen Situationen, denn Menschen mit sehr verschiedenen kulturellen Hintergründen lernen gemeinsam. Dabei kann es leicht zu Missverständnissen und Konflikten kommen, denen eine unterschiedliche kulturelle Prägung der Teilnehmenden zugrunde liegt, die zumeist unbewusst zu Reibungen führt. Diese wirken sich negativ auf die Vertrauensbeziehung zwischen den beteiligten Personen und somit auch auf den Erfolg der Sprachvermittlung aus.

Hinzu kommt, dass Sprache und die kulturelle Identität eines Menschen untrennbar miteinander verbunden sind. Dies bedeutet für Dozierende, dass die verschiedenen Kulturen im Klassenraum auch für die einzelnen Teilnehmenden stets von Bedeutung sein werden. Daher ist es gewinnbringend, genau an dieser Stelle anzusetzen und den Sprachunterricht durch interkulturell anschlussfähige Methoden qualitativ zu verbessern. **Neben Fähigkeiten zur Vermittlung der deutschen Sprache ist damit interkulturelle Kompetenz von zentraler Bedeutung für die Tätigkeit der Sprachdozierenden.**

In der Zulassung und Auswahl von Lehrkräften spielt interkulturelle Kompetenz jedoch oft eine untergeordnete Rolle. Daher sollten Sprachdozierende die Möglichkeit erhalten, sich tiefergehend mit verschiedenen Kulturen zu beschäftigen. Indem sie ihr kulturspezifisches Wissen ausbauen und ihre interkulturelle Kompetenz weiterentwickeln, bereichern Lehrende ihre pädagogischen und didaktischen Fähigkeiten. Damit kann die erfolgreiche Teilnahme der Kursteilnehmenden gefördert werden, indem ihre Motivation und ihr Lernerfolg durch interkulturell anschlussfähigen Sprachunterricht gesteigert werden.

„Die Sprachvermittlung ist sehr wichtig – allein um eine Kommunikationsgrundlage herzustellen. Doch eine große Herausforderung ist die Heterogenität in den Kursen. Wie schaffe ich es, alle gleichermaßen abzuholen und zu unterrichten? Hierbei stellen verschiedene Dinge Hürden dar, wie zum Beispiel der individuelle Bildungsgrad oder der kulturelle Hintergrund der Teilnehmenden. Die zentrale Herausforderung für die Dozierenden ist, zusammen mit allen Anwesenden eine neue, gemeinsame Kurskultur zu entwickeln. Nur so kann die Sprachvermittlung uneingeschränkt und langfristig erfolgreich gelingen. Es braucht dazu das nötige Wissen, wie so etwas gelingen und selbstständig kursübergreifend funktionieren kann.“

*Sprachtrainer in einer Berufsintegrationsklasse &  
Teilnehmender einer interkulturellen Schulung*



<sup>20</sup> Else Frenkel-Brunswick. (1949). Tolerance toward Ambiguity as a Personality Variable, in: The American Psychologist 3, S. 268.

## 4.2. Das IMAP Kulturverständnis

Kultur ist vielfältig und wirkt auf verschiedenen Ebenen. **Angefangen mit der individuellen Kultur haben auch Familien, Organisationen und Unternehmen, Städte, Regionen und Länder ihre eigene Kultur.** Wir alle bewegen uns in diesen verschiedenen Kulturebenen. So kann ein aus Deutschland stammender Familievater neben seiner Rolle als Vorbild für seine Kinder, gleichzeitig als Mannschaftskapitän einer Fußballmannschaft sowie als Angestellter eines großen Konzerns tätig sein und sich in den jeweiligen Kulturen bewegen.

**IMAP versteht Kultur insgesamt als einen Prozess zwischen Menschen, in welchem sie aushandeln, was zwischen ihnen als „normal“ gelten soll.** Wir alle bewegen uns in verschiedenen Kulturen, die für uns persönlich der Norm entsprechen. Dies umfasst Regeln, unausgesprochene Werte und weitere kulturelle Merkmale. Daher werden unsere Vorstellungen von Normalität hinterfragt, sobald wir uns in Kulturen bewegen, die uns fremd sind. Das kann beispielsweise ein anderes Land sein, in dem wir Urlaub machen, oder auch eine andere Familie, bei der wir zu Gast sind und beim Abendessen ihre für uns ungewohnte „Familienkultur“ erleben. Es hilft sich stets vor Augen zu führen, dass es ganz unterschiedliche Ideen davon gibt, was normal ist. So kann man andere Kulturen leichter akzeptieren und sich angemessen verhalten.

Da die Merkmale der verschiedenen Kulturebenen den zugehörigen Menschen bekannt oder unbekannt sein können, äußern sie sich teilweise bewusst, größtenteils aber unbewusst. Um diese sichtbaren und unsichtbaren Kulturmerkmale zu verdeutlichen, hilft ein einfaches Modell. **Mit dem sog. Eisberg-Modell wird deutlich, dass Kultur oft „unter der Wasseroberfläche“ stattfindet und nur ein kleiner Teil sichtbar ist, ebenso wie die Spitze eines Eisberges.** Dennoch sind die Dinge unterhalb der Oberfläche sehr wichtig, denn sie sind unsichtbar und wirken sich auf das Verhalten und Erleben von Menschen aus (siehe Abb. 3).<sup>21</sup>



Abbildung 3: Eisberg-Modell

<sup>21</sup> Vgl. Sackmann, S. (2017). Unternehmenskultur: Erkennen – Entwickeln – Verändern: Erfolgreich durch kulturbewusstes Management. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 44.

Das Eisberg-Modell hilft oft dabei, sich in einem ersten Schritt mit der eigenen Kultur auseinanderzusetzen. So kann man sich selbst besser kennenlernen und das eigene kulturell geprägte Verhalten leichter verstehen. Auf diese Weise kann man sich gut vor Augen führen, an welchen Stellen sich die eigenen Werten davon unterscheiden, was bei anderen Personen „unter der Wasseroberfläche“ liegt. Diese unsichtbaren Merkmale von Kulturen prägen das alltägliche menschliche Handeln und jede zwischenmenschliche Begegnung. Damit sind sie auch für den Sprachunterricht von großer Bedeutung.



**Praxis-Tipp:** Nehmen Sie sich einen Augenblick Zeit und schreiben Sie auf, welche Merkmale in Ihrer Landeskultur oder Familienkultur sichtbar sind (z. B. Kleidung, bestimmtes Essen...). Notieren Sie sich dann auch, was Sie unter der Wasseroberfläche vermuten, also welche Werte angestrebt werden, welche Eigenschaften positiv wahrgenommen werden oder welche Ideale es in Ihrer Kultur gibt (z. B. Ehrlichkeit, Hilfsbereitschaft).

Besonders wichtig ist die Beschäftigung mit der eigenen Kultur, da Konflikte in der Regel „unter der Wasseroberfläche“ ablaufen (siehe Abb. 4). Damit befinden wir uns nicht auf der sichtbaren Sachebene, sondern auf der Ebene der Werte, die unsichtbar und einem selbst nicht immer bewusst sind. Oft ist daher nicht eindeutig, wie der Konflikt zustande gekommen ist und warum sich die andere Person in einer Situation irritierend verhalten hat. **Wenn man sich jedoch mit seinen eigenen Werten auseinandergesetzt hat und erkennt, dass Menschen aus anderen Kulturreihen auch andere Werte vertreten, kann das Verständnis füreinander wachsen.** Klar ist dennoch, dass jeder Mensch bestimmte Eigenschaften mitbringt, sich in verschiedenen Kulturreihen bewegt und als einzelne Persönlichkeit betrachtet werden muss. Daher ist es sinnvoll, sich auch mit der eigenen, ganz individuellen Kultur auseinanderzusetzen und diese besser zu verstehen.



Abbildung 4: Konflikte finden unter der Wasseroberfläche statt

### 4.3. Das IMAP Kulturmodell – Die vier Grundorientierungen

Die Bedeutung von Kultur nimmt aufgrund der wachsenden gesellschaftlichen Vielfalt zu. Das IMAP Kulturmodell hilft dabei, die Unterschiede zwischen den Kulturen auf den verschiedenen Ebenen besser zu verstehen. Das Kulturmodell ermöglicht es, den oben beschriebenen Kulturbegriff greifbarer und sichtbarer zu machen. Auf diese Weise können kulturelle Profile schneller erkannt und verstanden werden. Dies gibt insbesondere Sprachdozierenden mehr Handlungsspielraum im Umgang mit den Teilnehmenden der Kurse, deren Handeln durch ihre jeweiligen Kulturen umfassend beeinflusst ist. Das Kulturmodell basiert u. a. auf den Modellen von Daniel Denison, Fritz Riemann, Christoph Thomann und Gerd Hofstede<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Vgl. Bannys, F. (2012). Interkulturelles Management. Konzepte und Werkzeuge für die Praxis. Weinheim: Wiley-VCH Verlag, S. 178f. & S. 205f.

Das Modell beruht auf vier Grundorientierungen, die als Koordinatensystems angelegt sind. Es umfasst die Achse zwischen den Tendenzen **Objekt – Subjekt** und die Achse zwischen den Tendenzen **Flexibilität – Stabilität**. Diese Grundorientierungen teilen das Kulturmodell in vier Quadranten. Die vier Tendenzen lassen sich wie folgt beschreiben:

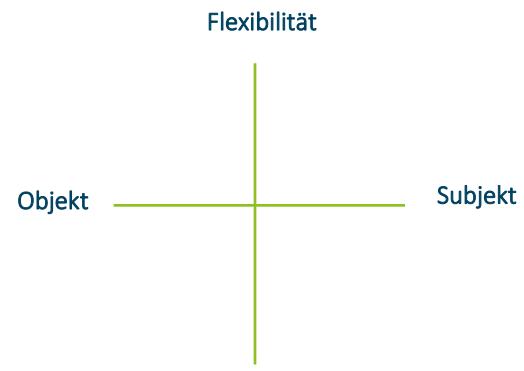


Abbildung 5: Die vier Grundorientierungen

### Flexibilität

- Eine starke Ausprägung dieser Tendenz richtet sich nach dem Grundsatz: „Alles, was neu ist, ist per se besser.“
- Veränderungen und das Streben nach Abwechslung stehen im Vordergrund
- *Wichtig ist:* Impuls, Experiment, Fantasie, Spontanität, Neugierde

### Stabilität

- Eine starke Ausprägung dieser Tendenz richtet sich nach dem Grundsatz: „Alles, was sich bewährt hat, ist per se besser.“
- Sicherheit steht im Fokus, gleichbleibende Struktur wird angestrebt
- *Wichtig ist:* Zuverlässigkeit, Sicherheit, Stabilität, Verantwortung

### Subjekt

- Eine starke Ausprägung dieser Tendenz richtet sich vorrangig nach den jeweiligen Menschen im Umfeld (z. B. Familienmitglieder, Mitarbeiter\*innen, Freund\*innen)
- Subjektivität ist der Objektivität übergeordnet
- *Wichtig ist:* Bestätigung, Kontakt, Harmonie, Fürsorge

### Objekt

- Eine starke Ausprägung dieser Tendenz richtet sich vorrangig nach Sachthemen und Zielen: Zahlen, Daten, Fakten stehen im Mittelpunkt, die Bedürfnisse der Menschen rücken in den Hintergrund
- Objektivität ist der Subjektivität übergeordnet
- *Wichtig ist:* Freiheit, Individualität, Rationalität

Alle vier Grundorientierungen sind durch Verhalten, Erwartungen und Bedürfnisse in jeder Kultur und jeder Situation vertreten, jedoch mit unterschiedlicher Gewichtung. Jede Grundorientierung umfasst sowohl Stärken als auch Schwächen – sogenannte Sonnen- und Schattenseiten, die in der folgenden Übersicht jeweils dargestellt werden. **Das Modell sieht dabei keine Wertung vor – keine der Tendenzen ist grundsätzlich besser oder schlechter als eine andere.**

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.



## Flexibilität

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| + spontan             | - sprunghaft     |
| + wagend              | - leichtsinnig   |
| + improvisationsstark | - kurzfristig    |
| + innovativ           | - launisch       |
| + kreativ             | - unsystematisch |

## Stabilität

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| + strukturiert   | - unbeweglich |
| + gewissenhaft   | - starr       |
| + detailgetreu   | - unflexibel  |
| + vorausschauend | - passiv      |
| + rational       | - altmodisch  |



## Subjekt

- |                   |                            |
|-------------------|----------------------------|
| + sensibel        | - abhängig                 |
| + empathisch      | - konfliktscheu            |
| + menschenbezogen | - ängstlich                |
| + offen           | - destruktiv               |
| + kontaktfreudig  | - wenig durchsetzungsstark |

## Objekt

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| + zielstrebig          | - distanziert |
| + strategisch-visionär | - unnahbar    |
| + mutig                | - abgehoben   |
| + leistungsorientiert  | - chaotisch   |
| + determiniert         |               |

#### 4.4. Die 12 Kulturmerkmale

Durch die vier Grundorientierungen ergeben sich vier Quadranten im Koordinatensystem. Jedem dieser Quadranten können drei Kulturmerkmale zugeordnet werden. So ergibt sich eine Gesamtzahl von zwölf Kulturmerkmalen, die in ihrer Bedeutung gegensätzlich zueinander sind. Die Anordnung in der folgenden Abbildung zeigt dies. Sie veranschaulicht bespielhaft die grundlegenden Beziehungen unter den einzelnen Merkmalen. Dabei spielt auch die Nähe bzw. Ferne zu den vier Grundorientierungen eine Rolle.

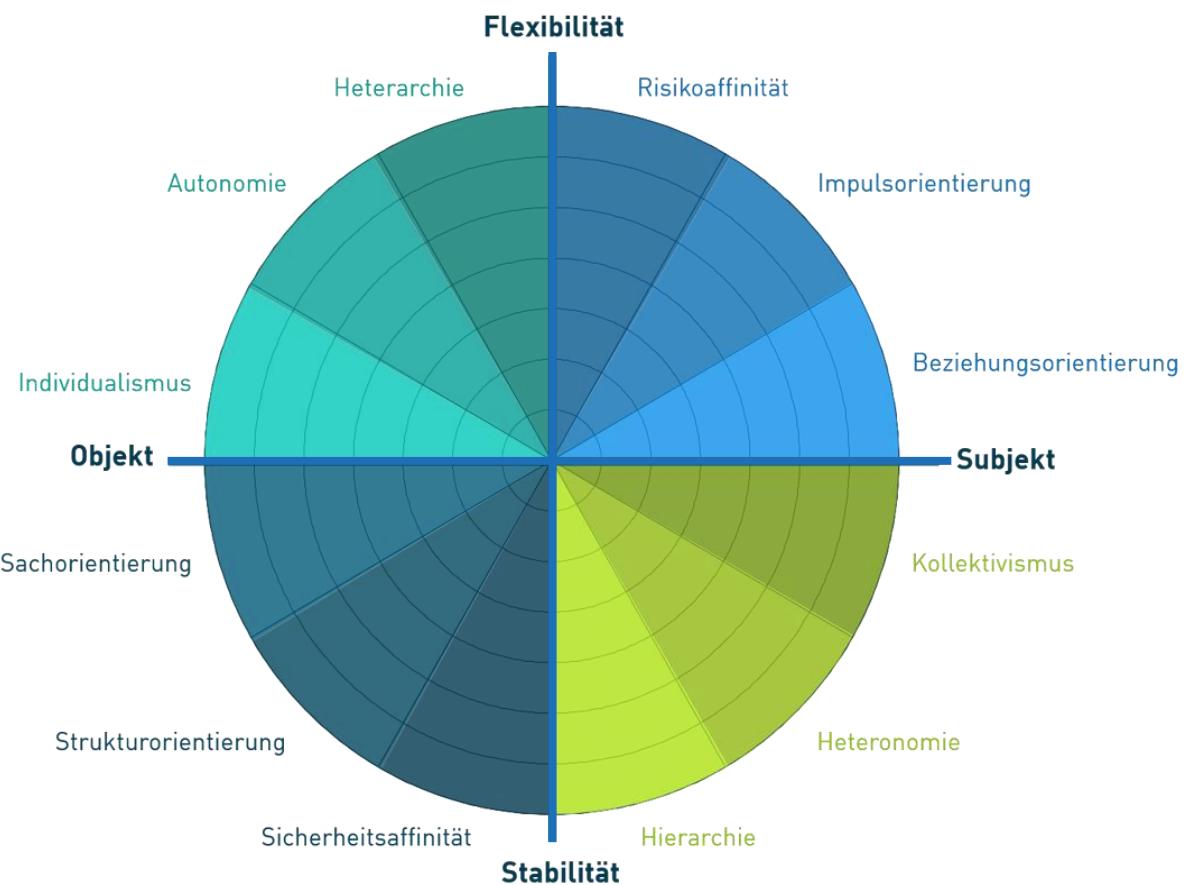


Abbildung 6: Die 12 Kulturmerkmale im IMAP-Kulturmodell

Die 12 Kulturmerkmale bieten eine strukturierte Grundlage zur Auseinandersetzung mit interkulturellen Herausforderungen im Alltag. Im nächsten Schritt werden die einzelnen Kulturmerkmale und die dazugehörigen Sonnen- und Schattenseiten beschrieben. Dabei wird immer ein gegensätzliches Paar beleuchtet, sodass insgesamt sechs Bereiche erläutert werden.

In jedem dieser Bereiche treten im Miteinander der Kulturen Herausforderungen auf, die für den Sprachunterricht wichtig sein können. Die möglichen Schwierigkeiten werden dargestellt und mit praxisnahen Tipps & Tricks für einen besseren Umgang damit verknüpft. Die kurzen Erfahrungsberichte aus den Schulungen des Projektes „Werteberater\*innen ausbilden – Sprachtrainer\*innen interkulturell schulen“ illustrieren die große Bedeutung dieser Aspekte und bieten einige Best Practice Beispiele für den Arbeitsalltag als Sprachdozierende.

#### 4.4.1. Beziehungsorientierung vs. Sachorientierung

Mit dem Begriff „**Beziehungsorientierung**“ wird ein Kulturmerkmal beschrieben, dass die hohe Bedeutung sozialer Verbindungen betont. Gelingende zwischenmenschliche Kontakte und das Interesse am persönlichen Austausch stehen im Vordergrund. Ihm gegenüber ist das Kulturmerkmal „**Sachorientierung**“. Hier spielen weniger Menschen, sondern vielmehr Daten und Fakten eine zentrale Rolle. Fachliche Kompetenz wird ebenso angestrebt wie eine objektive und rationale Denkweise.

Beziehungsorientierung	Sachorientierung
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interessiert an Austausch und Dialog</li> <li>• Mensch ist immer ein Wert in sich</li> <li>• Interesse für die Person, nicht nur ihre Funktion</li> <li>• Sucht nach Gemeinsamkeiten und Anknüpfungspunkten</li> <li>• Kontext ist wichtig, um Sachinhalte zu verstehen</li> <li>• „Wahrheit“ ist relativ für die jeweils betroffenen Menschen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interessiert an Zahlen, Daten, Fakten, Sach- und Fachthemen</li> <li>• Orientiert an „objektiver Wahrheit“</li> <li>• Mensch ist in seiner Arbeitsfunktion austauschbar</li> <li>• Persönlicher Kontext spielt eine untergeordnete Rolle</li> <li>• Orientiert an formellen Regeln, Strukturen, Orientierungssystemen, Zuständigkeiten</li> </ul>
 <p>kreativ, empathisch, verständnisvoll, offen</p>  <p>abhängig, konfliktscheu, indirekt, beeinflussbar</p>	 <p>gewissenhaft, strukturiert, detailgetreu, determiniert</p>  <p>inflexibel, starr, distanziert, unpersönlich</p>

#### Beziehungsorientierung und Sachorientierung im Kursalltag

Wenn diese Kulturmerkmale mit ihren jeweiligen Charakterzügen aufeinandertreffen, können interkulturelle Missverständnisse ausgelöst werden. Diese beziehen sich zumeist auf ein unterschiedliches Verständnis von Beziehungsmustern und sind in den Kursen oft mit sprachlichen Herausforderungen verknüpft. Diese konkreten Tipps & Tricks können hilfreich sein, um kulturell bedingte Herausforderungen im Sprachunterricht zu bewältigen oder direkt zu vermeiden:

## Feste Ansprechpartner\*innen sind gewünscht



„Oft geht es in den Sprachkursen nur zu einem kleinen Teil um die eigentliche Sprachvermittlung. Die Sprachdozierenden fungieren vor allem als Ansprechpartner\*innen oder gar Lebensberater\*innen für sämtliche Fragen und Probleme der Geflüchteten, die sie außerhalb des Kurses betreffen.“

Neslihan Arslan, interkulturelle Trainerin IMAP

Die meisten Landeskulturen der Menschen, die aktuell als Geflüchtete nach Deutschland kommen, zeichnen sich durch eine hohe *Beziehungsorientierung* aus. Die Menschen fühlen sich in engen Beziehungen oft wohler und haben zum Beispiel vor allem Kontakte innerhalb der Familie, die sie schon ein Leben lang kennen. Daher passiert es nach einer bestimmten Zeit häufig, dass diese Teilnehmenden auch nach einer guten und engen Beziehung zu ihren Sprachdozierenden streben. Dadurch verändert sich die eigentliche Rolle und der scheinbare Verantwortungsbereich der Lehrenden. Die Inhalte gehen über die Sprachvermittlung hinaus und die Dozierenden befinden sich plötzlich in einer Position als umfassende Berater\*innen für ihre Teilnehmenden.



**Praxis-Tipp:** Stellen Sie sich von vornherein auf Ihre Funktion als Ansprechpartner\*in ein und kommunizieren Sie dieses Angebot durchaus an Ihre Kursteilnehmenden. Die Themen, die sie beschäftigen, finden ohnehin ihren Weg in Ihren Kurs. Durch Ihr proaktives Angebot als Vertraute\*r, erleichtern Sie den Teilnehmenden den Zugang zu Ihnen und dem Kurs. Der Beziehungsaufbau kann auch dazu dienen, die Motivation der Kursteilnehmenden zu erhöhen und sorgt schlussendlich für eine bessere Arbeitsatmosphäre sowie nachhaltigere Sprachvermittlung. Achten Sie jedoch darauf, eine gewisse Distanz zu wahren und den Teilnehmer\*innen Grenzen aufzuzeigen, vor allem um die Gleichbehandlung aller Anwesenden zu gewährleisten. Außerdem sollten Sie Ihre persönlichen Grenzen kennen und vorab konkret festlegen, was von Ihnen erwartet werden kann. Übersteigen bestimmte Themen Ihre Kompetenzen oder Ressourcen, können Sie die jeweilige Person an entsprechende Expert\*innen weiterleiten.

## Struktur der deutschen Sprache

„Ich habe schon mitbekommen, dass manche Kursteilnehmenden lieber in meinen Kurs als in den eines Kollegen wollten, weil in meinen Modulen mehr gesprochen wird als in seinen. Andersherum gibt es das aber auch.“

Sprachtrainer in Erstorientierungskursen &  
Teilnehmender einer interkulturellen Schulung



Das Erlernen einer neuen Sprache ist für jeden von uns zunächst eine Herausforderung, der man sich stellen muss. Eine besondere Herausforderung ist, dass viele der Kursteilnehmenden eher mündlich basierte Sprachen gewohnt sind. In eher *beziehungsorientierten* Kulturen ist dies häufig der Fall, denn eine strukturierte *sachorientierte* Sprache spielt meist eine untergeordnete Rolle. Hier geht es vielmehr um den direkten mündlichen Austausch in Form von Dialogen. Die deutsche Sprache ist dagegen in ihrer gesamten Entstehungsgeschichte durch eine eher schriftliche

Ausdrucksform geprägt. Dadurch ist die deutsche Sprache im Vergleich zu vielen anderen Sprachen durch einen hypotaktischen Satzbau geprägt. Das bedeutet, dass es typisch ist, Sätze scheinbar unendlich ineinander verschachteln zu können. Das gelingt durch etliche Nebensätze sowie die Aneinanderreihung von Begriffen zu neuen Wörtern.



**Praxis-Tipp:** Machen Sie sich bewusst, dass eine Sprache gleichzeitig immer die Kultur eines Menschen reflektiert. Um Ihren Kursteilnehmenden das Lernen zu vereinfachen, können Sie Ihre Lehrmethoden didaktisch anpassen und zum Beispiel viele mündliche Übungen einbauen oder ausreichend Bildmaterial verwenden. Achten Sie darauf, durch Ihre Sätze klare und einfache Botschaften zu übermitteln und sich nicht unnötig kompliziert auszudrücken. Erklären Sie Ihren Kursteilnehmenden, wie es dazu kommt, dass die deutsche Sprache oft so komplex erscheint.

### Missverständliche Bedeutungen in der Sprache

„Ich dachte immer das Zeichen § für Paragraf sei bei allen bekannt und habe es ohne weiteres Nachdenken in einen Übungstext eingebaut, den dann jedoch einige nicht verstanden haben.“

*Sprachtrainer in Erstorientierungskursen &  
Teilnehmender einer interkulturellen Schulung*



Neben der strukturellen kann es auch auf der inhaltlichen Ebene der deutschen Sprache zu Schwierigkeiten kommen. So können zum Beispiel bestimmte Wörter mehrere Bedeutungen gleichzeitig haben und bei der falschen Anwendung für Missverständnisse sorgen. Das Konfliktpotential wird durch die *Sachorientierung* der deutschen Kultur verstärkt. Diese bedingt, dass die Sprache wenig Interpretationsspielraum für individuelle Bedeutungen lässt und durch den schriftlichen Charakter starrer wirkt als mündliche Sprachen. Zudem ist die Bedeutung bestimmter Schriftzeichen nicht automatisch universal. Es kann leicht angenommen werden, dass beispielsweise die arabischen Zahlen weltweit bekannt und eingänglich sind, was oft nicht der Fall ist.



**Praxis-Tipp:** Versuchen Sie, im Unterricht zunächst keine Kenntnisse vorauszusetzen und bekommen Sie nach und nach ein Gefühl dafür, auf welchem Stand Ihre Gruppe bereits ist. Erklären Sie Konzepte und Begriffe lieber mehrfach als gar nicht. Arbeiten Sie mit vielen Anschauungsbeispielen, um zum Beispiel die Doppeldeutigkeit von Wörtern wie „Decke“ aufzuzeigen.

#### 4.4.2. Kollektivismus vs. Individualismus

Das zweite gegensätzliche Paar wird durch die Kulturmerkmale „**Kollektivismus**“ und „**Individualismus**“ gebildet. Bei ersterem steht die Harmonie innerhalb einer Gruppe sowie die Wahrung der Gesichter der Mitglieder im Vordergrund. Das zweite Merkmal beschreibt dagegen eine Kultur, in der die Durchsetzung individueller Interessen sowie eine hohe Konfliktbereitschaft zwischen den Einzelnen vorherrschen.

## Kollektivismus

- Orientierung an Erwartungen und Bedarfen der Gruppe
- Verträglichkeit und Anpassungsfähigkeit sind wichtig
- Empathie, Respekt, Demut und Loyalität sind wichtige Werte
- Das „Ich“ definiert sich durch das „Wir“



verlässlich, sicher,  
zugehörig, geschützt



abhängig, verpflichtet,  
eingeschränkt  
(im Handlungsspielraum)

## Individualismus

- Orientierung an eigenen Interessen, Wünschen und Lebensvorstellungen
- Harmonie mit sich selbst ist wichtiger als Gruppenharmonie
- Selbstbestimmung, Freiheit und Einzigartigkeit sind wichtige Werte
- Das „Ich“ steht im Vordergrund (Selbstverwirklichung und Unabhängigkeit)



eigenständig,  
unabhängig, frei



auf sich selbst gestellt sein, sich  
behaupten müssen (Konkurrenz),  
egoistisch

## Kollektivismus und Individualismus im Kursalltag

Zwischen Menschen *kollektivistischer* und *individualistischer* Kulturen kommt es häufig durch Unterschiede in ihren grundlegenden Orientierungen und Einstellungen zu Herausforderungen. Dies ist auch für die Formate der Sprachvermittlung der Fall. Hier treffen meist individualistisch geprägte Lehrende auf Teilnehmende, die häufig aus kollektivistisch geprägten Landeskulturen stammen. Dabei entstehen Missverständnisse durch die Auswirkungen der Kultur auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung oder den jeweilig unterschiedlichen Stellenwert der eigenen Familie.

## Bedeutung der Familie

„Kursteilnehmende haben oft keine Möglichkeit einer Kinderbetreuung und bringen sie dann einfach mit. Oder sie kommen gar nicht erst zum Kurs. Deswegen dürfen Mütter in meinem Kurs die Kinder mitbringen, damit sie den Sprachunterricht nicht verpassen.“

*Sprachtrainerin in Erstorientierungskursen &  
Teilnehmende einer interkulturellen Schulung*



Der Stellenwert der Familie ist etwas, das sich nicht nur zwischen Individuen, sondern auch zwischen Kulturen sehr stark unterscheiden kann. In *individualistischen* Kulturen sind Menschen in der Regel unabhängiger von ihren Familien, in *kollektivistischen* Strukturen besteht dagegen meist eine hohe Abhängigkeit innerhalb der engen Verwandtschaft. Die Entscheidungsfindung basiert oft auf den Bedürfnissen dieser Gruppe. Selbstbestimmung steht daher in der Regel weniger im Vordergrund. Da die Familie in *kollektivistischen* Kulturen einen so hohen Stellenwert hat, kann es dazu kommen, dass Teilnehmende die Familie über die Kurseinheiten der Sprachvermittlung stellen. Steht beispielsweise ein Geburtstag oder eine andere familienbezogene Veranstaltung an, geht

diese nicht selten vor. Außerdem kann es passieren, dass Kursteilnehmende ihre Familienmitglieder oder Freund\*innen zu den Terminen mitbringen.



**Praxis-Tipp:** Achten Sie darauf – bestenfalls durch flexible Lösungen –, der hohen Bedeutung der Familie angemessen zu begegnen. Werden Freund\*innen oder Verwandte zum Kurs mitgebracht, können Sie ihnen z. B. erlauben, an dieser einen Einheit teilzunehmen. Weisen Sie sie jedoch darauf hin, dass es in Ihrem Kurs eine begrenzte Anzahl an Plätzen gibt, um ein erfolgreiches Lernen aller anderen zu ermöglichen. Außerdem gibt es häufig Wartelisten für Sprachkurse, die aus Fairnessgründen nicht einfach übergangen werden dürfen. Falls die Möglichkeit besteht, können Sie Ihren Kursteilnehmenden das Mitbringen ihrer Kinder erlauben, um die Teilnahme zu erhalten. Sie sollten den Teilnehmenden gleichzeitig die Verbindlichkeit von Absagen zu Veranstaltungen vermitteln, um eine gewisse Planbarkeit zu garantieren – auch über den Kursrahmen hinaus.

### Ausdruck von Emotionen

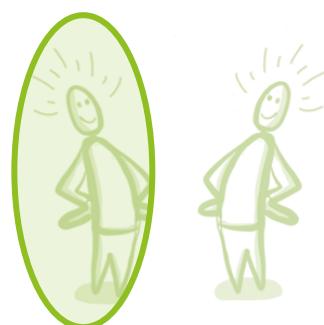
Auch wenn sich das nonverbale, also das nichtsprachliche Äußern von Emotionen wie Wut, Freude oder Trauer, in allen Kulturen ähnelt, gibt es dennoch wichtige Unterschiede. Diese zeigen sich vor allem darin, wann es angemessen erscheint, bestimmte Gefühle zu zeigen. Beispielsweise ist es für Menschen aus Syrien üblich, beim Entgegennehmen von Kritik zu lächeln. Dies kann von einer deutschen Person fälschlicherweise als Belächeln eingeordnet werden. Besonders in *kollektivistischen* Kulturen geht es oft auch darum, die Harmonie in der Gruppe zu erhalten. Negative Emotionen werden daher eher bewusst zurückgehalten.



**Praxis-Tipp:** Auch wenn es nicht leicht ist – Versuchen Sie nonverbale Äußerungen von Ihren Kursteilnehmenden nicht rein intuitiv zu deuten, sondern fragen Sie nach. Am besten erklären Sie dabei Ihre eigene Perspektive und Wahrnehmung. Zum Beispiel: „Wenn Du so lächelst, habe ich den Eindruck, dass Du mich nicht ernst nimmst.“ Auf diese Art wird auch Ihr Gegenüber für die eigene Mimik und Gestik sensibilisiert.

### Selbstreflexion

Die deutsche Landeskultur ist sehr *individualistisch* geprägt, sodass die Selbstreflexion in der Regel Teil des Alltags ist. Man ist also in der Lage, Aussagen über sich und seine individuellen Fähigkeiten zu treffen. In *kollektivistischen* Kulturen hingegen fällt es Menschen oft schwer, sich selbst einzuschätzen, denn Leistungen werden meist der gesamten Gruppe zugeschrieben und die individuellen Teilleistungen werden weniger berücksichtigt. Dadurch können jedoch der persönliche Lernerfolg gehemmt und die eigenen Stärken nicht erkannt und verfolgt werden. Gerade in den üblichen Formaten der Sprachvermittlung ist die Selbstreflexion ein wichtiger Schritt, um mögliche Entwicklungsfelder aufzudecken und die Sprachvermittlung erfolgreich gestalten zu können.





**Praxis-Tipp:** Im Kursalltag kann die Selbstreflexion zum Beispiel durch regelmäßige Feedbackrunden angeregt und gezielt geübt werden. Ermutigen Sie die Teilnehmenden außerdem, sich untereinander über die Kursinhalte auszutauschen, um das Erlangen dieser Fähigkeit weiter zu unterstützen und selbstständig voranzutreiben.

### Nonverbale Kommunikation

Eine weitere Herausforderung bezüglich der Selbst- und Fremdwahrnehmung ist die nonverbale Kommunikation. So ist beispielsweise die Frage des angemessenen Körperabstands ebenso wie die empfundene Wirkung von Augenkontakt kulturabhängig. Während das Vermeiden von Augenkontakt in der *individualistisch* geprägten deutschen Kultur tendenziell als Anzeichen von Schuld, Schüchternheit oder Desinteresse interpretiert wird, ist es in anderen Landeskulturen, wie beispielsweise Syrien, ein Zeichen des Respekts. Im Gegenteil kann in dieser *kollektivistischen* Landeskultur das direkte Schauen in die Augen als Herausforderung, Provokation oder Missachtung interpretiert werden. Auch der Interaktionsabstand spielt eine zentrale Rolle. In Deutschland ist es üblich, in Gesprächen eher auf Distanz zu bleiben, wohingegen es in anderen Landeskulturen dazu gehört, sich sehr nahe gegenüber zu stehen. So wird auch der direkte Körperkontakt unterschiedlich interpretiert und akzeptiert.



**Praxis-Tipp:** Auch in diesem Fall sollten Sie versuchen, nonverbales Verhalten, wie das Vermeiden von Augenkontakt, nicht rein aus Ihrer eigenen kulturellen Perspektive zu interpretieren. Führen Sie sich vor Augen, welche kulturell bedingten Gründe für ein solches Verhalten in Betracht kommen. Entstehen jedoch Konflikte, sollten klare Grenzen aufgezeigt werden. Versuchen Sie, durch direkte Kommunikation den Vorfall anzusprechen und gemeinsam mit den Teilnehmenden Kursregeln aufzustellen. Schließlich bilden auch Sie gemeinsam mit den Lernenden eine Art Kollektiv, in dem eine Verträglichkeit unter den Einzelnen durch Respekt und Empathie gewahrt werden sollte.

#### 4.4.3. Exkurs: Der Ehrbegriff

„Einmal wollte mir ein Teilnehmer nicht die Hand geben, weil ich eine Frau bin. Ich habe ihm dann vermittelt, dass es in Deutschland in bestimmten Kontexten, wie zum Beispiel in Vorstellungsgesprächen, angemessen ist und von ihm erwartet werden würde. Nach einem Austausch über den Ehrbegriff seiner Landeskultur habe ich die Situation viel besser einordnen und respektieren können.“

Sprachtrainerin in Erstorientierungskursen &  
Teilnehmende einer interkulturellen Schulung



Eng verbunden mit diesen Kulturmerkmalen ist der Ehrbegriff in muslimisch geprägten Kulturen: So wird zwischen den zwei Formen der Ehre namens „namus“ und „seref“ unterschieden. „Namus“ meint die sexuelle Ehre, mit der jede Frau geboren wird. Sie ist Trägerin dieser Ehre und soll durch ein entsprechendes persönliches Verhalten dafür sorgen, dass die Ehre unversehrt bleibt. Dieses



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

Verhalten äußert sich unter anderem in einem Kleidungsstil, der die weiblichen Reize zum Beispiel durch lange Ärmel oder Hosenbeine verdeckt, in einem eher unauffälligen Verhalten in Anwesenheit anderer Personen, durch wenig Aufenthalt im öffentlichen Leben, insbesondere nach Einbruch der Dunkelheit, sowie durch Enthaltsamkeit vor der Ehe.

Die zweite Form von Ehre, „seref“, meint die gesellschaftliche Ehre eines Mannes. Mit dieser wird er nicht geboren, sondern er muss sie sich erarbeiten und sich sein Leben lang darum bemühen. Erst dann wird man ihm nachsagen, er sei ein ehrenhafter Mann. Ob die Gesellschaft einem Mann dieses Attribut zuschreibt, hängt daher vor allem von seinem eigenen Verhalten ab: Ein vorbildhafter Lebenswandel, Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit, Frömmigkeit, Freundlichkeit, Gastfreundlichkeit, Hilfsbereitschaft und Großzügigkeit sind unter anderem Charakterzüge, die dazu beitragen, dass ein Mann in der Gesellschaft als ehrenhaft angesehen wird.

**Es gibt einen wichtigen Zusammenhang zwischen den beiden Ehrkonzepten „namus“ und „seref“:** Damit einem Mann letzteres Attribut zugeschrieben werden kann, muss das Ehrkonzept „namus“ in Bezug auf *alle* seine weiblichen Familienmitglieder absolut intakt sein. Wenn dies – gewollt oder ungewollt – nicht der Fall ist, werden Außenstehende diesem Mann nicht nachsagen, dass er ehrenhaft sei. Letztlich haftet also der Mann beziehungsweise das Familienoberhaupt für das Verhalten seiner Familienmitglieder und ist von deren Disziplin und Lebenswandel stark abhängig, da sie unmittelbar sein Ansehen in der Gesellschaft beziehungsweise im Kollektiv beeinflussen. Dies ist ein Stück weit eine Erklärung dafür, wieso sich das soziale Leben vieler Frauen in diesen Landeskulturen tendenziell eher im privaten Raum abspielt.

In aller Regel kommt dieses Ehrverständnis in stark *kollektivistisch* geprägten Landeskulturen und Gesellschaften vor und hat große Auswirkungen auf das Zusammenleben. Das System des Ehrverständnisses ordnet die Interaktionen und schützt einzelne Personen. Doch die Schande eines verletzten „namus“ stellt einen irreparablen Schaden für das Ansehen der gesamten Familie in der Gesellschaft dar. Die Folgen sind häufig unterschwellige Distanzierungen vieler Personen, zu denen man zuvor ein enges Verhältnis gepflegt hatte, Vertrauensverlust innerhalb der Gemeinschaft, Gespräche über die Familie hinter vorgehaltener Hand oder auch direkte soziale Ächtung sowie eine offenkundige Isolation aus dem Kollektiv.

In der deutschen Landeskultur ist dagegen jedes Individuum verantwortlich für die eigenen Handlungen und Entscheidungen. So kommt es auch im Rahmen von Sprachkursen zu interkulturellen Herausforderungen, die durch ausgeprägte Auffassungen von Ehrkonzepten auf der einen und dem Fehlen dieser Konzepte auf der anderen Seite entstehen.

Im Kursalltag kann es auffallen, dass Menschen mit Fluchtgeschichte anders mit Frauen umgehen als mit Männern. Sie sind häufig gewohnt, dass Frauen eher die Rolle der Hausfrau und Mutter zugeschrieben bekommen und diese auch ausfüllen. So verbringen Frauen häufig viel Zeit mit der Kindererziehung oder dem Haushalt und sind seltener in der Lage, anderweitige berufliche Qualifikationen zu erwerben. Eventuell fällt es männlichen Teilnehmenden schwer, insbesondere weibliche Sprachtrainerinnen als qualifiziert anzusehen oder gemeinsam mit Frauen an dem Kurs teilzunehmen und diese darin gleich zu behandeln. Dies kann auch das Phänomen der teils fehlenden

Motivation weiblicher Kursteilnehmenden erklären, die entweder selten zu den Kurseinheiten erscheinen oder sich daran kaum beteiligen und sprachliche Fortschritte somit ausbleiben.<sup>23</sup>



**Praxis-Tipp:** Einige Handlungen scheinen Ihnen besonders fremd vorzukommen. Versuchen Sie, diese nicht intuitiv einzuordnen und zu bewerten, auch wenn das anfangs sehr schwerfällt. Durch einen intensiven Austausch können Sie Ihre interkulturellen Kompetenzen erweitern und ein Verständnis für Konzepte, wie das der Ehre, erlangen. Zeigen Sie Ihr Interesse aktiv und fragen Sie nach. Veranschaulichen Sie den Teilnehmenden außerdem Ihre persönliche Situation und Ihre Gefühle dabei: Wie fühlt es sich an, wenn man Ihnen zum Beispiel nicht die Hand geben möchte? Warum könnte das für andere Menschen ohne interkulturelle Kenntnisse zunächst ein Problem darstellen?

#### 4.4.4. Hierarchie vs. Heterarchie

Die Kulturmerkmale „**Hierarchie**“ und „**Heterarchie**“ beziehen sich auf die Ordnungssysteme von Kulturen. „**Hierarchie**“ ist gekennzeichnet durch eine starke Statusorientierung. Privilegien und Verantwortungen stehen dabei nur bestimmten Menschen zu, zum Beispiel den Ältesten. Diese Menschen können Macht über andere Personen ausüben. Demgegenüber steht das Kulturmerkmal „**Heterarchie**“, bei dem Menschen eher auf Augenhöhe behandelt werden. Die soziale Ordnung ist dynamisch – sie kann sich somit sehr schnell ändern und bestimmten Begebenheiten anpassen.

Hierarchie	Heterarchie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hierarchie ordnet die Gruppe</li> <li>• Funktionen hängen vom Status ab</li> <li>• Status verändert sich nur langsam</li> <li>• Definierte Arbeitsstrukturen</li> <li>• Hohe Abhängigkeit untereinander</li> <li>• Top-down-Ansatz (Delegation von oben nach unten)</li> <li>• Sich durch das „Wir“ definieren und stark fühlen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistung und Ergebnis ordnen die Gruppe</li> <li>• Funktion durch Kompetenz bestimmt</li> <li>• Status ist dynamisch (kann sich schnell ändern)</li> <li>• Leistung und Ergebnis ordnen die Gesellschaft</li> <li>• Bottom-up-Ansatz (Prozesse wirken auch von unten nach oben)</li> </ul>
 strukturiert, leistungsorientiert, zielstrebig, systematisch	 dynamisch, ehrgeizig, interessiert, hohe Wertschätzung gegenüber sich und anderen
 kalt, egoistisch, bestimmt	 konfliktscheu, ängstlich, sensibel, konkurrenzfreudig

#### Hierarchie und Heterarchie im Kursalltag

Die jeweilige Ausprägung von *Hierarchie* und *Heterarchie* bestimmt, auf welche Art und Weise Funktionen und Verantwortungen verteilt werden und wie sich ein kulturelles System

<sup>23</sup> Für weiterführende Informationen: Eicker, A. & Klein, S. (2018). Ehre in Familie, Recht und Religion. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

dementsprechend organisiert. Daher ist es einleuchtend, dass Menschen verschiedener Kulturen vor Herausforderungen stehen, wenn sie zusammenarbeiten sollen. Besonders wichtig ist hier das unterschiedliche Verständnis von Geschlechterrollen.

### Geschlechterverhältnisse

Insbesondere in *hierarchisch* geprägten Kulturen existieren klare Rollenkonzepte für Männer und Frauen. Letztere haben häufig die Aufgabe, sich um die Kindererziehung und den Haushalt zu kümmern, während Männer berufstätig sein sollen. In diesen Landeskulturen kommt es oft dazu, dass Männer in der *Hierarchie* eine höherstehende Position einnehmen. Dementsprechend kann es bei Menschen mit einem solchen kulturellen Hintergrund zu Misstrauen gegenüber der geeigneten Qualifikation von Frauen kommen. Dies bezieht sich nicht nur auf Sprachdozentinnen, sondern auch auf Begegnungen außerhalb der Kurse (zum Beispiel mit Ärztinnen).



**Praxis-Tipp:** Verdeutlichen Sie Ihren Kursteilnehmenden, wie vielfältig die Rollen der Frauen in Deutschland sein können. Zeigen Sie auf, dass die erlangten Qualifikationen geschlechterübergreifend aussagekräftig sind. Ermutigen Sie vor allem auch zur aktiven Teilnahme aller Anwesenden. Unterstreichen Sie die Relevanz der Sprachvermittlung für die angestrebte Integration, die gleichermaßen für Frauen und für Männer gilt. Um Gleichberechtigung unmittelbar erlebbar zu machen, kann man ein System von Klassensprecher\*innen einführen und diese Position wechselnd mit Männern und Frauen besetzen.

### Wahrnehmung mangelnder Eigeninitiative

„Mir passiert es häufig, dass sich niemand freiwillig meldet und der Unterricht dadurch sehr zäh wird. Eine Schülerin hat dann mal erzählt, dass sie in Indonesien aufgewachsen ist. In ihrer Schule musste sie sich nie melden, sondern der Lehrer hat die Schüler\*innen immer aufgefordert, etwas zu sagen. Somit hat sie es nie gelernt, aufzuzeigen und sich aktiv mitzuteilen. Hier in Deutschland wird sie dadurch häufig fälschlicherweise als zurückhaltend wahrgenommen.“

*Sprachtrainer in Berufsintegrationsklasse &  
Teilnehmender einer interkulturellen Schulung*



Es kann außerdem passieren, dass Menschen mit Fluchtgeschichte als desinteressiert oder schüchtern wahrgenommen werden, da sie in alltäglichen Kurssituationen wenig Eigeninitiative zeigen. Dieses Verhalten basiert häufig darauf, dass sie in Landeskulturen mit einer hohen *Hierarchieausprägung* aufgewachsen sind und es deswegen gewohnt sind, dass die Kontrolle bei den Vorgesetzten liegt und Anweisungen regelmäßig von oben kommen. Nachfragen und Eigeninitiative werden nicht als wünschenswerte Handlungen wahrgenommen. Das kann sich in Sprachkursen vor allem durch ausbleibende Wortmeldungen zeigen, obwohl lediglich auf Anweisungen und Aufforderungen der Sprachdozierenden gewartet wird.



**Praxis-Tipp:** Ermutigen Sie Ihre Kursteilnehmenden, Eigeninitiative zu ergreifen und nachzufragen. Das ist insbesondere am Anfang sehr wichtig. Wenn Sie im Laufe des Kurses Passivität und Zurückhaltung wahrnehmen, ist es ratsam nachzufragen, ob alles verstanden wurde. Dann können Sie Maßnahmen zur Förderung der Eigeninitiative ergreifen. So kann gezieltes Lob als Reaktion auf gezeigte Eigeninitiative das Verhalten verstärken, da deutlich wird, dass es eine wünschenswerte Eigenschaft ist.

#### 4.4.5. Heteronomie vs. Autonomie

Das Kulturmerkmal „**Heteronomie**“ umfasst eine ausgeprägte Loyalität gegenüber einer Gruppe. Dadurch gestalten sich sämtliche Prozesse meistens sehr einheitlich und werden stetig durch Rücksprachen abgesichert, um niemandem Unrecht zu tun. Das gegenteilige Kulturmerkmal ist die „**Autonomie**“. Hier finden kaum Rücksprachen statt, da die meisten Entscheidungen eigenverantwortlich getroffen und durchgeführt werden. Die Selbstkontrolle ist ein dabei zentrales Kennzeichen.

Heteronomie	Autonomie
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aufgaben, Ziele und Ergebnisse werden von außen kontrolliert und vorgegeben</li><li>• Typisch ist: „Sich stets rückversichern“</li><li>• Abhängiges Arbeitsverhältnis/geringe Selbststeuerungsfähigkeit</li><li>• Gehorsam bestimmt das Denken</li><li>• Regeln bestimmen die Interaktion</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Selbstbestimmter Umgang mit Aufgaben, Zielen und Ergebnissen</li><li>• Typisch ist: „Auf eigene Faust agieren“</li><li>• Autonomes Arbeitsverhältnis/hohe Selbststeuerungsfähigkeit</li><li>• Eigeninitiative bestimmt das Denken</li><li>• Erfolge bestimmten die Interaktion</li></ul>
 sicher, menschenbezogen, kontaktfreudig, verständnisvoll   abhängig, wenig durchsetzungsstark, eingeschränkte Handlungsfreiheit	 eigenständig, zielstrebig, mutig   distanziert, auf sich gestellt, egoistisch

#### Heteronomie und Autonomie im Kursalltag

Die Kulturmerkmale *Heteronomie* und *Autonomie* sorgen auch im Rahmen der Sprachvermittlung für interkulturelle Herausforderungen. Sie beziehen sich vornehmlich auf Unterschiede im Lernverhalten und Arbeitsverständnis zwischen Lehrenden und den Teilnehmenden.

## Nachfragen bleiben aus



„Auch an dieser Stelle ist es sinnvoll, die Teilnehmenden auf der persönlichen Ebene zu adressieren, um sie direkt zu erreichen. Indem man Teilnehmenden bewusst fördert, zum Beispiel indem sie wechselnd die Rolle eines\*r Klassensprechers\*in erhalten, kann vermieden werden, dass sich nur eine einzige informell bestimmte Person zu Wort meldet.“

Marla Hinkenhuis, Junior Beraterin IMAP



Während Menschen in Deutschland eher dazu erzogen werden, bei Unklarheiten und Problemen nachzufragen, kann ein solches Verhalten für Menschen aus anderen Landeskulturen sehr befremdlich sein. Das Zeigen von Unwissenheit wird von ihnen als äußerst beschämend empfunden, weshalb sie es vermeiden, von sich aus Fragen zu stellen. Außerdem kommt es häufig vor, dass eine Art Gruppensprecher\*in, in der Regel männlich, vorgeschnickt wird, um Nachfragen zu stellen, damit andere Teilnehmende im Hintergrund bleiben können. Durch das Fehlen *autonomer* Beteiligungen am Sprachunterricht wird das Lernen der Teilnehmenden verändert. Ihr individueller Wissensstand kann durch die Dozierenden dadurch nur wenig berücksichtigt werden. Damit bleibt die Förderung bestimmter Entwicklungsfelder aus.



**Praxis-Tipp:** Zeigen Sie ihren Teilnehmenden, dass Nachfragen gewünscht sind. Erklären Sie, wie dies in der deutschen Landeskultur wahrgenommen wird und welche Vorteile dies für beide Seiten hat. Achten Sie zudem darauf, stets wertschätzend auf Fragen zu reagieren, um den Prozess zu unterstützen.

### 4.4.6. Impulsorientierung vs. Strukturorientierung

Menschen aus „**impulsorientierten**“ Landeskulturen sind in ihren Entscheidungen oft maßgeblich durch persönliche Intuitionen und Eingaben beeinflusst. Dabei werden vorwiegend die möglichen kurzfristigen Auswirkungen beachtet. Überraschungen und Herausforderungen sind kein Problem und werden durchaus gerne gesehen. Demgegenüber streben Menschen aus „**strukturorientierten**“ Landeskulturen nach vorhersehbaren Abläufen und mögen es, diese langfristig planen zu können.

## Impulsorientierung

- Relatives Regelverständnis: Regeln als Möglichkeit
- Orientierung an Chancen und Kontext
- Polychrones Zeitverständnis, d. h. Zeit wird als unendliche Ressource empfunden
- Die Qualität der Ereignisse, Erlebnisse und Interaktionen bestimmen den Tagesablauf
- Viele Aufgaben werden parallel erledigt
- Vorrangig Berücksichtigung kurzfristiger Auswirkungen



impulsiv, spontan,  
wagend



sprunghaft, leichtsinnig,  
unsystematisch

## Strukturorientierung

- Absolutes Regelverständnis: Regeln als Pflicht
- Orientierung an Details und an Planung
- Monochrones Zeitverständnis, d. h. Zeit ist eine begrenzte Ressource
- Der Tagesablauf wird durch die zeitliche Einteilung bestimmt
- Aufgaben werden nacheinander abgearbeitet
- Vorrangig Berücksichtigung langfristiger Auswirkungen



strukturiert, gewissenhaft,  
vorausschauend



unbeweglich, starr,  
inflexibel

## Impulsorientierung und Strukturorientierung im Kursalltag

Die unterschiedlichen Ausprägungen der Kulturmerkmale *Impulsorientierung* und *Strukturorientierung* werden im Alltag der Sprachvermittlung deutlich spürbar. Das liegt unter anderem daran, dass sie das Regel- und vor allem das Zeitverständnis eines Menschen betreffen. Diese Faktoren beeinflussen maßgeblich die Organisation der verschiedenen Sprachvermittlungsformate, insbesondere im Hinblick auf die Planung der Abläufe und Inhalte.

### Verständnis der Bürokratie

„Einige meiner Kursteilnehmenden können nicht verstehen, warum Sie immer wieder so viele Unterschriften leisten müssen. Sie fragen sich, warum nicht eine für alles reicht und haben keine Lust auf den ständigen Papierkram.“

*Sprachtrainerin in Erstorientierungskursen &  
Teilnehmende einer interkulturellen Schulung*



Landeskulturen unterscheiden sich sehr stark hinsichtlich des Umfangs, in dem Bürokratie vorhanden ist. In Deutschland spielt diese eine erhebliche Rolle für verschiedenste Vorgänge. Für Menschen mit Fluchtgeschichte, die in ihren Herkunftsländern möglicherweise keine derartigen Erfahrungen gesammelt haben, kann es schwer sein, sich an die teils starren Strukturen des deutschen Systems zu gewöhnen. Dazu zählen die Sprachkurse an sich, aber auch Prozesse darüber hinaus, wie zum Beispiel Abläufe bei Behördengängen. So können zum Beispiel die

Öffnungszeiten von Verwaltungen und Behörden für Herausforderungen sorgen, wenn ein solch *strukturiertes* Bürokratieverständnis ungewohnt ist.



**Praxis-Tipp:** Bereiten Sie Informationen über den deutschen Staat und die dazugehörige Bürokratie für Ihre Kursteilnehmenden vor. Außerdem ist es sinnvoll, diese Informationen in einen direkten Zusammenhang mit Ihrem Kursformat und dessen Struktur zu bringen. So können zum Beispiel Ihre Modulpläne der einzelnen Kurseinheiten von den Teilnehmenden besser eingeordnet und damit akzeptiert werden. Gehen Sie diese Informationen gemeinsam durch und stehen Sie als Ansprechpartner\*in für Fragen zur Seite.

## Zu spät kommen



„In Deutschland wird die Pünktlichkeit bekanntermaßen sehr geschätzt. Sie wird von vielen Menschen mit Respekt in Verbindung gesetzt. Gleichzeitig sollten die religiösen Hintergründe der Teilnehmenden respektiert werden. Ein erster Ansatzpunkt, um ein gegenseitiges respektvolles Miteinander innerhalb der Kurse zu verankern, ist das gemeinsame Aufstellen von verbindlichen Verhaltensregeln. Dazu können zeitliche Abmachungen, genauso wie Absprachen zur Ausübung religiöser Handlungen zählen.“

Marie-Sophie Guntram, Systemische Beraterin IMAP

Im Kursalltag kann auffallen, dass verschiedene Teilnehmende wiederholt zu spät kommen. Ein Grund dafür ist das Zeitverständnis, was mit der *Impulsorientierung* einer Kultur zusammenhängen kann. So kommt es dazu, dass Zeitangaben von einigen Kursteilnehmenden eher als grobe Orientierung und nicht als strikte Vorgabe betrachtet werden. Es kann zudem vorkommen, dass Kurseinheiten für verschiedene religiöse Rituale wie Gebete unterbrochen und verlassen werden oder der Grund für ein Zuspätkommen sind.



**Praxis-Tipp:** Nehmen Sie sich die Zeit und erklären Sie Ihren Kursteilnehmenden, warum es wichtig ist, in Ihrem Kurs pünktlich zu sein. Dabei kann es hilfreich sein, auf die Auswirkungen für andere Mitglieder der Gruppe zu verweisen: Machen Sie deutlich, dass andere Teilnehmende durch das Zuspätkommen gestört werden, warten müssen und damit weniger gut lernen können. Machen Sie deutlich, dass es auch für Sie selbst unangenehm ist, wenn Ihre Vorbereitungen durchkreuzt werden.

## Umgang mit Fristen

Durch das fehlende Verständnis für die umfangreiche Bürokratie in Verbindung mit dem unterschiedlichen Zeitverständnis kann es zu dem verspäteten oder ausbleibenden Einreichen von notwenigen Unterlagen kommen. So gelten auch hier „Deadlines“ eher als Orientierungshilfe und werden nur grob oder gar nicht eingehalten. Hiermit sind zum Beispiel Hausaufgaben wie



Sprachübungen oder Anmeldebögen gemeint, die nicht immer direkt den Sprachkurs betreffen, aber dort dennoch zum Thema werden können.



**Praxis-Tipp:** Verdeutlichen Sie, welche Fristen einzuhalten sind und vor allem mit welchen Konsequenzen andernfalls zu rechnen ist. Versuchen Sie die Teilnehmenden auf der persönlichen Ebene zu erreichen, indem Sie Ihnen zum Beispiel Nachteile in der eigenen Sprachentwicklung aufzeigen, wenn Dokumente wie Hausaufgaben nicht rechtzeitig eingereicht werden.

### Umgang mit Konflikten innerhalb der Gruppe

Dass die Sprachkenntnisse der Kursteilnehmenden ausbaufähig sind, ergibt sich aus der Sache selbst. Dies kann jedoch mit Blick auf auftretende Konflikte besonders herausfordernd sein. Dass es zu interkulturellen Auseinandersetzungen zwischen Geflüchteten kommt, kann mit Blick auf die verschiedenen Kulturmerkmale leicht erklärt werden. Oft belastet die historische und politische Vergangenheit mehrerer Länder die Situation und die oft vorherrschende *Impulsorientierung* heizt den Konflikt zusätzlich an. Formelle Regeln und objektive Fakten weichen relativen Wahrheiten und impulsiven, emotionsgesteuerten Handlungen. Ohne jedoch die entsprechende Sprache zu beherrschen und ohne Deutschkenntnisse der Teilnehmenden, fehlt die Basis, um über mögliche Probleme sprechen zu können. Zwischenmenschliche Unruhen können die Atmosphäre im Sprachkurs stören, den Lernerfolg mindern oder sogar dafür sorgen, dass Teilnehmenden durch die Belastung gar nicht mehr zu den Einheiten erscheinen.

„Wenn sich kurdische und türkische Teilnehmende in meinem Kurs nicht verstehen, kann ich das natürlich sehr gut nachvollziehen. Das kommt sehr häufig vor und kann den kompletten Unterricht stören. Außerdem werden bei uns häufig Menschen iranischer Herkunft gemieden, da diese außerhalb der Kurse durch iranische Sozialhelfer\*innen bevorzugt werden. Das ist ein großes Problem.“

*Sprachtrainerin in Erstorientierungskursen & Teilnehmende einer interkulturellen Schulung*



**Praxis-Tipp:** Durch das Wissen über interkulturelle Konflikte beziehungsweise darüber, dass sie in der Regel auf der Basis konträrer Wertesysteme entstehen, können Sie als Sprachdozierende mit einem toleranten Verständnis die Streitigkeiten ansprechen und gegebenenfalls als Mediator\*in agieren. Versuchen Sie nicht, die interkulturellen Konflikte zu ignorieren, sondern sie durch die Ihnen mögliche verbale aber vor allem auch nonverbale Kommunikation anzugehen. Daneben ist es hilfreich, den Unterricht abwechslungsreich zu gestalten und Verschiedenes auszuprobieren. Bauen Sie Gruppen- und Bildarbeiten ein und achten Sie darauf, Themen zu behandeln, die die Teilnehmenden kulturgebunden interessieren. Dadurch entstehenden Gemeinsamkeiten, die verbinden. So entwickeln die Teilnehmenden nach und nach ein Wir-Gefühl und es entsteht eine gemeinsame Kurskultur.

#### 4.4.7. Risikoaffinität vs. Sicherheitsaffinität

Das Kulturmerkmal „**Risikoaffinität**“ meint wortwörtlich das Bevorzugen wagemutiger Entscheidungen, flexibler Handlungen und unerwarteter Geschehnisse, um Raum für Neues und für Innovation zu schaffen. Das Kulturmerkmal „**Sicherheitsaffinität**“ hingegen, geht mit dem Streben nach Sicherheit und Stabilität einher. Dabei werden klare Vorgaben und Regeln gewünscht, um Niederlagen und Risiken begrenzen und möglichst vermeiden zu können.

Risikoaffinität	Sicherheitsaffinität
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendenz zu einer höheren Risikobereitschaft</li> <li>• Neues ist positiv/chancenbehaftet</li> <li>• Hohes Optimierungs- und Weiterentwicklungsbestreben</li> <li>• Offene Lösungsfindung</li> <li>• Niederlagen dienen der Weiterentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tendenz, Risiken zu vermeiden</li> <li>• Etabliertes ist beständig/gut</li> <li>• Bekanntes wird Neuem vorgezogen</li> <li>• Eingegrenzte Lösungsfindung</li> <li>• Orientierung an Vorgaben/Richtlinien/ Gesetzen</li> <li>• Große Veränderungen werden als Belastung empfunden</li> </ul>
 wagemutig, spontan, innovativ, improvisationsstark	 strukturiert, gewissenhaft, vorausschauend
 sprunghaft, unsystematisch, kurzfristig	 starr, unflexibel, passiv

#### Risikoaffinität und Sicherheitsaffinität im Kursalltag

Die Kulturmerkmale *Risikoaffinität* und *Sicherheitsaffinität* hängen eng mit den Kulturmerkmalen *Impuls-* und *Strukturorientierung* zusammen. Ein Mensch mit einem linearen Zeitverständnis agiert durch seine Strukturorientierung eher sicherheitsaffin, wohingegen risikobereite Menschen wahrscheinlich eher ein polychrones Zeitverständnis haben und sich dadurch vermehrt impulsorientiert verhalten. Dabei ist im Rahmen der Sprachvermittlung der Umgang mit Langfristigkeit wichtig.

#### Fehlendes Verständnis für längerfristige Kurse

„Der Übergang von Integrationskursen in eine reguläre Ausbildung oder Berufstätigkeit ist ein wichtiger Schritt für die Teilnehmenden, weil sie hier auf Muttersprachler\*innen treffen und ihre Sprachkenntnisse viel intensiver aufbauen können. Häufig denken die Geflüchteten aber, dass ihre Grundkenntnisse der deutschen Sprache schon längst reichen, um eine Arbeit zu finden. Sie würden diesen Schritt gerne überspringen und direkt im Arbeitsleben starten.“

*Sprachtrainerin in Berufsintegrationsklasse &  
Teilnehmende einer interkulturellen Schulung*





Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

Dass das Erlernen der deutschen Sprache die Basis ist, um aktiv an der Gesellschaft und dem Arbeitsleben teilzunehmen, ist grundlegend bekannt und akzeptiert. Während *sicherheitsaffine* Menschen bemüht sind, möglichst weit im Voraus zu planen, lassen sich *risikoaffine* Menschen viel stärker auf Optionen ein, die sich spontan ergeben und vielleicht nicht bis zum Ende durchdacht sind. Das könnte ein Grund für die Zweifel vieler Teilnehmenden an dem Konzept von Sprachkursen sein. Denn für sie ist der Sinn einer längerfristigen Sprachausbildung nicht immer eindeutig. Ergibt sich zum Beispiel spontan die Möglichkeit, ein eigenes Geschäft zu eröffnen, kann es im Vergleich zu *sicherheitsaffinen* Menschen vorkommen, dass *risikoaffine* Teilnehmende die Chance intuitiv ergreifen und den Kurs verlassen. Die langfristigen Erfolge einer intensiveren Sprachvermittlung werden also auf Kosten kurzfristiger Chancen nicht weiterverfolgt. Diese Einstellung kann auch schon vor dem Schritt, den Kurs zu verlassen, für eine sinkende Motivation der Teilnehmenden sorgen.



**Praxis-Tipp:** Versuchen Sie, Ihren Teilnehmenden den Mehrwert einer langfristigen Sprachausbildung zu verdeutlichen. Nutzen Sie, wenn möglich, Beispiele von ehemaligen Teilnehmenden, die auf diesem Weg bereits profitiert haben. Bemühen Sie sich dadurch vor allem um eine anhaltende Motivation der Teilnehmenden und betonen Sie, dass es notwendig ist, die verschiedenen Kurse abzuschließen. Berufen Sie sich dabei auch auf die offiziellen Vorgaben und gehen Sie diese gemeinsam mit den Teilnehmenden durch.



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

## 5. Schlussfolgerungen

Integration ist nicht primär als Herausforderung, sondern vielmehr als Chance zu verstehen. Denn kulturelle Vielfalt und der interkulturelle Austausch darüber kann die Perspektivenvielfalt erhöhen, zur Auseinandersetzung mit der eigenen Identität anregen und das Zusammenleben in unserer Gesellschaft durch neue Impulse und unterschiedliche Erfahrungshintergründe bereichern. Dafür ist essenziell, dass das Wertesystem der Herkunfts kultur von Zugewanderten gemeinsam mit der deutschen Kultur existieren und gelebt werden darf.

Schlüssel zur Integration auf individueller Ebene ist damit eine gelingende Sprach- und Wertevermittlung. Das Erlernen der deutschen Sprache ist die Grundlage dafür, mit anderen Menschen in Deutschland in Kontakt treten zu können und aktiv am Zusammenleben zu partizipieren. Nur durch gelingende Verständigung kann gegenseitiges Verständnis für die kulturellen Prägungen und Werte entstehen. Doch insbesondere eine aktive Auseinandersetzung mit den eigenen wie auch mit den Werten der deutschen Kultur passiert häufig nicht von allein. Durch eine qualifizierte Wertevermittlung kann Austausch und Reflexion geschaffen werden, was letztendlich dem gegenseitigen Verständnis dient. Die Wertevermittlung wie auch die Sprachvermittlung bauen damit auf ihre jeweilige Art und Weise Brücken zwischen den Zugewanderten und den Menschen, die schon lange in Deutschland leben und durch die vorherrschende Kultur und Sprache geprägt sind. Im Zusammenspiel beeinflussen sich die beiden Säulen gegenseitig: Das Beherrschende der deutschen Sprache erleichtert den Austausch zu Werten über die eigene Herkunftsgruppe hinaus. Das Verständnis für die in Deutschland gelebten Werte erhöht die Motivation für den Spracherwerb und erleichtert das Zurechtfinden im Bildungs- und Verwaltungssystem.

Im Rahmen des Projektes „Werteberater\*innen ausbilden – Sprachtrainer\*innen interkulturell schulen“ zeigte sich, dass an dieser Stelle eine kulturell sensible Herangehensweise von enormer Bedeutung ist. Die ausgebildeten Werteberater\*innen sind Multiplikator\*innen mit eigener Migrationsgeschichte. Sie können die Herausforderungen der Zugewanderten im Umgang mit der deutschen Kultur direkt nachfühlen und insbesondere mit Personen aus ihren Herkunftsländern besonders sensibel agieren. Sprachdozierende, die über unterschiedliche Hintergründe verfügen, sind in ihrer interkulturellen Kompetenz und Kommunikation geschult worden. Sie können damit besser auf ihre Teilnehmenden eingehen, ihre Verhaltensweisen verstehen und sie zum Lernen motivieren.

Das Projekt hat an Strukturen in verschiedenen Kontexten angeknüpft, um auch auf diese Weise nachhaltig im Integrationsprozess wirken zu können. Die ausgebildeten Werteberater\*innen können in unterschiedlicher Weise eingesetzt werden in Integrationskursen oder kommunalen Netzwerken, in eigenen Workshops oder in Ergänzung mit anderen Angeboten, in Präsenzformaten oder ergänzt durch digitale Medien. Die Sprachdozierenden werden durch die interkulturelle Schulung langfristig in ihrer anschlussfähigen Kommunikation gestärkt. Beide Ausbildungen tragen so zu einer zielgruppengerechten und kultursensiblen Vermittlung von Werten und Inhalten in Sprach- und Orientierungskursen bei, sodass die Grundlage für Integration erfolgreich gestaltet werden kann.



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds kofinanziert.

# IMPRESSUM

## Herausgeber & Redaktion

*IMAP GmbH*

Gladbacher Straße 6  
40219 Düsseldorf  
Telefon: 0211/513 69 73-0  
Telefax: 0211/513 69 73-39

[www imap-institut.de](http://www imap-institut.de)

*Karl-Arnold-Stiftung e.V.*

Eupener Straße 70  
50933 Köln  
Telefon: 0221/6699750  
Telefax: 0221/669975612  
[www.Karl-Arnold-Stiftung.de](http://www.Karl-Arnold-Stiftung.de)

Stand: Juni 2020

