

mondial

Interkulturelle Öffnung in gesellschaftlichen Bereichen 3 Die Willkommenskultur, die uns fehlt? Überlegungen zu einem politischen Erfolgsbegriff **7** Probleme (sozial)pädagogischer Fachkräfte in Elterngesprächen mit MigrantInnen

im Kindergarten **11** Gemeinsam ein Waldsofa bauen ... Interkulturelle Öffnung in der Kindertagesbetreuung **14** Interkulturelle Ansätze in Berliner und Brandenburger Pflegestützpunkten? »Amtssprache ist immer noch Deutsch!« **18** »Jeder ist willkommen« Das Pflegehaus Kreuzberg wird seit Kurzem ärztlich geführt. Ein Besuch in einer Mini-Metropole inmitten von Berlin **22** »Wir sind immer dabei« Ein Gespräch mit Manfred Schmidt über Philosophie in der Verwaltung und den Vorteil von Migrationserfahrung **24** Ethnolektale Einflüsse in der Jugendsprache – Ein Interview mit Prof. Dr. Norbert Dittmar **27** Ablehnungsstrategien als Indikator interkultureller Differenzen: eine empirische Studie Deutsch-Chinesisch **33** Neue wissenschaftliche Publikationen **34** Gemeinsam Geschichten erzählen – Der italienische Regisseur Andrea Segre versucht in seinen Filmen, Migranten eine Stimme zu geben **38** 15 Fragen an Interkulturalisten



Editorial

Inhalt

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

die beiden Ausgaben von **mondial** 2012 stehen unter dem Motto »Interkulturelle Öffnung«. Im Heft 1/2012 stand die Interkulturelle Öffnung auf politischer, kommunaler Ebene im Fokus und vorliegende Ausgabe 2/2012 beleuchtet nun ergänzend die ganz praktische, gesellschaftliche Ebene.

Im Themenschwerpunkt schreiben Autorinnen und Autoren zu den Bereichen Erziehung (Roxana Matei und Johanna Götz) und Pflege bzw. Pflegeberatung (Ingrid Kollak/Stefan Schmidt und Hildegard Filz) aus wissenschaftlich-theoretischer und aus praktischer Sicht. Eröffnet wird der Schwerpunkt durch den Beitrag von Stine Waibel, in dem sie nach einer Willkommenskultur fragt und exemplarisch die Bedeutung der Bereiche Hochschule und Arbeitswelt für die Willkommenskultur-Produktion aufzeigt.

»Integration durch Sport« dient nicht nur als Projektname des Deutschen Olympischen Sportbundes, sondern auch als Stichwort im Interview mit dem Präsidenten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge Manfred Schmidt. Er spricht über die Philosophie in der Verwaltung und den Vorteil von Migrationserfahrung.

Der italienische Dokumentarfilmer Andrea Segre glaubt daran, dass das europäische Kino das Thema Migration als zentral erkannt hat. Irene Helmes gibt uns interessante Ein- und Ansichten seiner Arbeit. Des Weiteren erfahren Sie im zweiten Teil von **mondial** in einem Gespräch von Hülya Özsari-Wöffler mit Prof. Dr. Norbert Dittmar, warum Sie eine E-Mail mit »Hi« beginnen (falls sie es tun), und aus weiterer linguistischer Perspektive, wie Ablehnungsstrategien zu kulturell bedingten Missverständnissen führen könnten (CHEN Qi und DONG Jing).

Es bleibt noch anzukündigen, dass ab der nächsten **mondial**-Ausgabe wieder die Rubrik Rezensionen aufgenommen wird.

Viel Freude beim Lesen,
Ihre Friederike von Denffer und das Team von **mondial**

Interkulturelle Öffnung in gesellschaftlichen Bereichen

- 3 Die Willkommenskultur, die uns fehlt?**
Überlegungen zu einem politischen Erfolgsbegriff
Stine Waibel
- 7 Probleme (sozial)pädagogischer Fachkräfte in
Elterngesprächen mit MigrantInnen im Kindergarten**
Roxana Matei
- 11 Gemeinsam ein Waldsofa bauen ...**
Interkulturelle Öffnung in der Kindertagesbetreuung
Johanna Götz
- 14 Interkulturelle Ansätze in Berliner und
Brandenburger Pflegestützpunkten?**
»Amtssprache ist immer noch Deutsch!«
Ingrid Kollak und Stefan Schmidt
- 18 »Jeder ist willkommen«**
Das Pflegehaus Kreuzberg wird seit Kurzem ärztlich
geführt. Ein Besuch in einer Mini-Metropole inmitten
von Berlin
Hildegard Filz
- 22 »Wir sind immer dabei«**
Manfred Schmidt sitzt seit 2010 dem Bundesamt
für Migration und Flüchtlinge vor. Ein Gespräch über
Philosophie in der Verwaltung und den Vorteil von
Migrationserfahrung.
Nicolas Richter

Themen

- 24 Ethnolektale Einflüsse in der Jugendsprache**
Ein Interview mit Prof. Dr. Norbert Dittmar
Hülya Özsari-Wöffler
- 27 Ablehnungsstrategien als Indikator interkultureller
Differenzen: eine empirische Studie Deutsch-Chinesisch**
CHEN Qi und DONG Jing
- 34 Gemeinsam Geschichten erzählen**
Der italienische Regisseur Andrea Segre versucht
in seinen Filmen, Migranten eine Stimme zu geben
Irene Helmes

Serie

- 33 Neue wissenschaftliche Publikationen**
- 38 15 Fragen an Interkulturalisten**

Aktuell

- 32 SIETAR Veranstaltungen**
- 39 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 33 Impressum**

Die Willkommenskultur, die uns fehlt?

Überlegungen zu einem politischen Erfolgsbegriff

Stine Waibel

Die Forderung nach einer »Willkommenskultur« spielt eine zentrale Rolle in den gegenwärtigen Debatten über Deutschlands mangelnde Profilierung als attraktives Zielland für Zuwanderer. Begleitet von einem zuvor kaum vorstellbaren politisch-institutionellen Wandel der Zuwanderungssteuerung wurde die »Willkommensdebatte« in letzter Zeit von Wissenschaft, Arbeitgebern und Politik verstärkt aufgegriffen. Wäre dies noch vor 10 Jahren kaum ohne jede ideologische und moralische Zuspitzung vorstellbar gewesen (Herbert 2001), hat die Forderung nach »Willkommenskultur« und Willkommenssignalen in wenigen Jahren den politischen Mainstream erreicht. Jenseits dieses politischen Konsenses hat die Willkommenskultur jedoch – die Kehrseite jedes politischen Erfolgsbegriffs – jede Unterscheidungskraft verloren. Im Folgenden soll daher zunächst versucht werden, sich dem infolge seiner politischen Popularität zunehmend ungreifbaren Begriff der Willkommenskultur konzeptionell zu nähern. Daran anschließend werden unterschiedliche Facetten einer Willkommenskultur dargestellt und daraus abgeleitet unterschiedliche politische und gesellschaftliche Verantwortungsbereiche herausgearbeitet.

Was heißt Willkommenskultur?

Konzeptionelle Annäherungen an eine politische Formel

Der Begriff der Willkommenskultur teilt das Schicksal politischer Begriffe wie z. B. Integration oder Energiewende. Die Willkommenskultur schafft es, (fast) das komplette politische Spektrum hinter sich zu vereinigen, ihre Herstellung ist inzwischen politischer Konsens. Als Preis für diesen politischen Erfolg ist dem Begriff allerdings jede Unterscheidungskraft abhanden gekommen. Was unter Willkommenskultur (nicht) verstanden wird, bleibt jedem selbst überlassen. Entsprechend notwendig ist es, Willkommenskultur zu definieren oder wenigstens grundlegend zu umschreiben. Grundsätzlich können unter Willkommenskultur alle institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verstanden werden, die zum einen ein Land für Zuwande-

rer zum erstrebenswerten Ziel machen und zum anderen auch der im Land lebenden Zuwanderungsbevölkerung zeigen, dass sie gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben kann. Willkommenskultur stellt damit die Fähigkeit einer Gesellschaft dar, auf aktuelle Entwicklungen wie den demografischen Wandel oder Globalisierungs- und Emanzipationsprozesse zu reagieren, indem sich gegenüber kultureller Vielfalt geöffnet wird. Es sind zwei grundlegende Dimensionen der Willkommenskultur zu unterscheiden: Zum einen ist der Staat aufgrund seiner Gesetzgebungskompetenz ein wichtiger Produzent von Willkommenskultur. Der Staat gestaltet die Bedingungen des Zuzugs und die Integrationspolitik und spielt daher eine zentrale Rolle. Es würde allerdings zu kurz greifen, auf den Staat als alleinigen Willkommenskultur-Produzenten zu fokussieren. Vielmehr tragen gerade Wirtschaft und Gesellschaft wie z. B. Unternehmen, Universitäten, Vereine etc. bedeutend zur Willkommenskultur bei. Eine als defizitär kritisierte Willkommenskultur kann daher nicht monokausal und reflexartig als spezifische Form eines Staatsversagens kritisiert werden. Jenseits der institutionellen Willkommenskultur, die u. a. über Gesetze und Verordnungen oder auch die Reformierung ordnungspolitisch ausgerichteter Verwaltungen wie Ausländerbehörden gewährleistet wird, gibt es eine hier als atmosphärische Willkommenskultur bezeichnete zweite Form. Um sie zu stärken, sind vor allem organisatorische, aber auch individuelle Denk- und Handlungsmuster relevant bzw. zu ändern. Dies bedeutet für die gesellschaftlichen Institutionen, den Faktor Migration im Alltagsgeschäft zu berücksichtigen und ihr institutionelles und professionelles Selbstverständnis zu reflektieren. Dazu später mehr.

Zur institutionalisierten Willkommenskultur: Liberalisierung der Zuwanderungsregeln, Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Die aktuellen Diskussionen um eine Willkommenskultur sind einseitig staatsfixiert. Der Staat steht als Adressat im Zentrum, wenn über möglichst effektive Maßnahmen zur Erhöhung der

Anziehungskraft eines Landes auf Zuwanderer und damit auch zur Abkehr von der bis vor wenigen Jahren dominanten »Abschottungskultur« reflektiert wird. Verwiesen wird auf die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten von Zuwanderungspolitik und Zuzugskontrolle und damit eine möglichst wirkungsvolle legislativ-institutionelle Steuerung von Zuwanderung (etwa Charloff/Lemaitre 2009). Dies spielt ohne Zweifel als Element einer Willkommenskultur eine außerordentlich wichtige Rolle für die Attraktivität eines Landes. Hier hat sich Deutschland in den letzten Jahren fundamental verändert, insbesondere ist die Zuwanderung von Akademikern und Fachkräften erleichtert worden. Spätestens mit der deutlich über die Vorgaben der EU hinausgehenden Umsetzung der EU-Hochqualifiziertenrichtlinie ist Deutschland auf dem Stand von alten und neuen Zuwanderungsländern angekommen. Bei einer genaueren Betrachtung lassen sich sogar mit dem Zuwanderungs-Musterland Kanada zunehmend mehr Gemeinsam-

keiten als Unterschiede feststellen. Neben einem recht liberalen Zuwanderungsgesetz verfügt Deutschland mittlerweile auch über eine ausdifferenzierte *Migrationsverwaltung*¹, die verwaltungsexterne bzw. gesellschaftliche Akteure in eine umfassende Integrationsförderung einbezieht (vgl. Thym 2011). Hier soll nicht auf die politischen Weichenstellungen im Einzelnen eingegangen werden – dies ist an anderer Stelle ausführlich geschehen (Sykes/Ni Chaoimh 2012, SVR 2011) –, aber eine bemerkenswerte Ergänzung des deutschen Zuwanderungssystems hervorgehoben werden, die zwar auf den ersten Blick nur als kleinteilige und daher vernachlässigbare Modifikation erscheint, aber nichts weniger als einen zuwanderungspolitischen Paradigmenwechsel markiert. Der eingeführte »Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte« (§ 18 c des Aufenthaltsgesetzes) ermöglicht erstmals Akademikern aus Drittstaaten auch ohne vorliegenden Arbeitsvertrag für bis zu 6 Monate nach Deutschland zur Arbeitssuche

einzureisen (neben dem Hochschulabschluss ist eine weitere Bedingung der Nachweis ausreichender Mittel zur Sicherung des Lebensunterhalts). Damit ist in Deutschland institutionell-zuwanderungssystematisch der Einstieg in ein (politisch lange verfeimtes) Punktesystem geschaffen.² Ein Punktesystem steuert Arbeitsmarktmigration nicht über ein konkretes Arbeitsplatzangebot, sondern nach vorab definierten Kriterien (bspw. Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse) und über die Erreichung einer bestimmten Punktzahl.

Die Fortschritte im Bereich der institutionellen Willkommenskultur sind allerdings nicht auf die Zuzugssteuerung beschränkt, auch der rechtlich-institutionelle Rahmen für bereits im Land lebende Zuwanderer hat sich in den letzten Jahren verbessert. Ein Beispiel hierfür ist das Anerkennungsgesetz (»Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen« – BQFG).³ Herzstück des Gesetzes ist die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf ein Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen inklusive des Rechts auf eine zügige Entscheidung.

Diese sehr weitreichende, aber auch lange verschleppte Reform ist ein gutes Beispiel dafür, wie strukturelle Zuwanderungs- und Integrationshindernisse beseitigt und zugleich Qualifikationsstandards erhalten und Qualifizierung gefördert werden kann. Das BQFG ist daher eine entscheidende und Rechtssicherheit schaffende Rahmenbedingung für die (qualifikationsadäquate) Integration von (Neu-)Zuwanderern in den Arbeitsmarkt, auch wenn bei der Umsetzung noch viele Fragen offen sind. Vor allem fehlen bei der Nach- und Teilqualifizierung noch Angebote und finanzielle Mittel.⁴

Zur atmosphärischen Willkommenskultur: jenseits der Staatsgläubigkeit

Michael Bommers (2009) hat in einer seiner letzten Publikationen darauf hingewiesen, dass sich das Politikfeld der Migrations- und Integrationspolitik u. a. dadurch von anderen Feldern wie der Wirtschafts-, Hochschul- oder auch Gesundheitspolitik unterscheidet, dass dort die staatliche Gestaltungs- und Handlungsprerogative nie ernsthaft infrage gestellt worden seien. Der Staat musste seine herausgehobene Gestaltungsrolle nie gegenüber anderen Akteuren verteidigen. Diskussionen wie beispielsweise über Privatisierung, Public Private Partnerships oder eine stärker

1 Zur *Migrationsverwaltung* gehören alle Verwaltungsinstitutionen, die auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene einen gestaltenden Einfluss auf den Zuzug und die Integration von Ausländern nehmen.

2 Die Einführung eines Punktesystems nach kanadischem Vorbild wurde erstmals 2001 im Bericht der Unabhängigen Kommission Zuwanderung in die Diskussion gebracht. Der Empfehlung wurde allerdings im Rahmen eines Kompromisses, mit dem das Zuwanderungsgesetz konsensfähig wurde, nicht nachgekommen (vgl. Infobox 5 in SVR 2011).

3 Die hohen Qualifikationsstandards und bürokratischen Anerkennungsverfahren im Bereich formalisierter Bildungsabschlüsse stellen ein Zuwanderungshindernis dar.

4 Darüber hinaus müssen neben bundes- auch länderrechtliche Regelungen geschaffen werden.

Foto © Schwoab – Fotolia.com

Probleme (sozial)pädagogischer Fachkräfte in Gesprächen mit Eltern mit Migrationshintergrund im Kindergarten

Roxana Matei

Infolge von Globalisierung und Migration besitzt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes inzwischen ein Drittel der Kinder in Deutschland im Alter von 0 bis 5 Jahren einen Migrationshintergrund. Die Integration der Familien mit Migrationshintergrund und ihrer Kinder ist zu einer gesamtgesellschaftlichen Zukunftsaufgabe geworden. Dabei ist bereits eine frühe Einbindung dieser Familien in ein integratives Angebot an Bildung, Erziehung und Betreuung entscheidend. Eine interkulturelle Öffnung der Kindertagesstätten ist maßgebend für eine gelungene Integration. Elterngespräche stellen eine wichtige Säule der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern dar, die grundlegend für eine erfolgreiche pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen ist.

Die Forschung über die Gespräche mit Eltern mit Migrationshintergrund im Kindergarten befindet sich noch in den Anfängen. Demgegenüber steht ein großer Fortbildungs- und Informationsbedarf der Fachkräfte in Bezug auf interkulturelle Kompetenz. Um ErzieherInnen in ihrer Arbeit gezielt unterstützen zu können, ist ein besserer Einblick in die tägliche Praxis notwendig – umso mehr, als Zusammenarbeit und Gespräche mit Eltern mit Migrationshintergrund von pädagogischen Fachkräften oft als problematisch empfunden werden.

Die im Weiteren vorgestellte empirische Studie »Probleme (sozial)pädagogischer Fachkräfte in Gesprächen mit Eltern mit

Migrationshintergrund im Kindergarten« ist eine Pionier-Bedarfsanalyse mit dem Ziel, Probleme und positive Aspekte, die in den Gesprächen mit Eltern mit Migrationshintergrund auftreten, sowie den Handlungsbedarf unter der Perspektive der pädagogischen Qualität aufzudecken und festzuhalten.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass neben geringen Deutschsprachkenntnissen der Eltern als eine der wichtigsten Barrieren in pädagogischen Gesprächen Fachkräfte sich sehr unsicher im Umgang mit kulturellen Unterschieden fühlen. Nicht zu übersehen sind daneben positive Aspekte in den Gesprächen mit Eltern mit Migrationshintergrund: die offene Gesprächsatmosphäre, der respektvolle Umgang, das Interesse der Eltern mit Migrationshintergrund an pädagogischen Vorschlägen und die positive Haltung eines Teils der Fachkräfte in Bezug auf kulturelle Andersartigkeit. Die Ergebnisse weisen auf eine niedrige Qualität der Ausbildung in Bezug auf Elterngespräche und auf Gespräche mit Eltern mit Migrationshintergrund hin sowie auf eine geringe Teilnahme der pädagogischen Fachkräfte an Fort- und Weiterbildungen in Bezug auf diese Themen.

Ziele der Studie

Die Befragung pädagogischer Fachkräfte in Kindergärten sollte folgende Fragen beantworten: 1. Welche Problemdimensionen und positiven Aspekte ergeben sich aus der Sicht der pädagogischen

schen Fachkräfte in den Gesprächen mit Eltern mit Migrationshintergrund in Kindertageseinrichtungen? 2. Welche Unzulänglichkeiten und Defizite ergeben sich in den Gesprächen mit Eltern mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung der Kriterien der pädagogischen Qualität in Kindertageseinrichtungen? 3. Welche positiven Aspekte, die der pädagogischen Qualität in Kindergärten förderlich sind, zeigen sich in den Gesprächen mit Eltern mit Migrationshintergrund? 4. Wo besteht noch Handlungsbedarf, um die pädagogische Qualität in Kindertageseinrichtungen in Bezug auf die Gespräche mit Eltern mit Migrationshintergrund zu verbessern?

Hintergrund

Pädagogische Qualität in den Kindertageseinrichtungen

als Orte der interkulturellen Begegnung

Seit der Einführung der Bildungspläne im Elementarbereich im Zeitraum 2003–2007 ist ein Prozess einer stärkeren Einbeziehung der Eltern in den pädagogischen Alltag deutlich erkennbar. Ein modernes und erfolgreiches pädagogisches Erziehungskonzept ist ohne die Partnerschaft mit den Eltern undenkbar. Eine zentrale Rolle in der interkulturellen Kommunikation hinsichtlich der Bildungspartnerschaft mit Eltern spielt die Erkenntnis, dass Kultur nicht angeboren, sondern im Rahmen der *Enkulturation* erlernt ist. Da Regeln und Verhaltensmuster in der frühen Sozialisation erlernt werden, sind sie den Menschen, die innerhalb einer (größeren) Gruppe interagieren, meist nicht bewusst. Als Schlüsselqualifikation, um erfolgreich in einem interkulturellen Umfeld und somit auch in Gesprächen mit Eltern mit Migrationshintergrund zu agieren, ist die *interkulturelle Kompetenz* anzusehen, also »die Kompetenz, auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren« (Deardorff 2006, 15).

Weitere wichtige Faktoren der interkulturellen Öffnung für eine erfolgreiche Partnerschaft und gelungene Gespräche mit Eltern mit Migrationshintergrund sind u. a.: kulturelle Aufgeschlossenheit und Neugier, Kenntnisse über die individuelle Lebenssituation Integration, Gestaltung des Eintritts in den Kindergarten: gastliche Atmosphäre, DolmetscherInnen, anschauliche Materialien, Ausstattungsmerkmale der Einrichtung (wie z. B. Willkommensgrüße), Thematisierung von Elterngesprächen bei Teambesprechungen: Einbeziehung bilingualer ErzieherInnen, Elternabende oder Gesprächskreise für Eltern mit Migrationshintergrund.

Die pädagogische Qualität der Arbeit in Kindertageseinrichtungen ist grundlegend für eine gelungene Partnerschaft mit den Eltern. Die theoretischen Überlegungen zur pädagogischen Qualität – Strukturqualität, Orientierungsqualität und Prozessqualität (siehe Tietze et al. 1998) – wurden als Grundlage für die Untersuchung herangezogen. Dadurch konnten die Aspekte, die zu einer erfolgreichen Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit Eltern mit Migrationshintergrund und damit auch zu gelungenen Elterngesprächen führen, besser strukturiert werden und Erklä-

rungen für die im Rahmen von Elterngesprächen in der Praxis auftretenden Schwierigkeiten angeboten werden.

Methoden

Der Schwerpunkt der Studie lag auf der Entwicklung eines Fragebogens und der Durchführung einer quantitativen Untersuchung in Bayern (Juli 2009). Durch einen qualitativen Pretest wurde die Problemlage besser erfasst und adäquate Operationalisierungen für die untersuchten Konzepte geliefert. Die Stichprobe bestand aus 82 Teilnehmenden, die in Einrichtungen mit durchschnittlich 45 % Kindern mit Migrationshintergrund tätig waren.

Ergebnisse

Sprachkompetenzen wurden von den Befragten (70 %) als einer der Faktoren angegeben, die eine gelungene Interaktion verhinderten. *Missverständnisse anhand kultureller Unterschiede* waren ein weiterer wichtiger Faktor, der aus der Sicht der ErzieherInnen (48 %) die Gespräche mit Eltern mit Migrationshintergrund negativ belastete. Aus den Aussagen der ErzieherInnen (9 %) lässt sich ablesen, dass sie mit autoritärem Verhalten von Vätern mit Migrationshintergrund nicht richtig umgehen konnten: »Die kulturellen Unterschiede, gerade im Gespräch mit Männern machen die Gespräche sehr schwer«. Außerdem hatten pädagogische Fachkräfte (61 %) kein Verständnis für die Erwartungshaltung der Eltern mit Migrationshintergrund, dass die Kinder in der vorschulischen Einrichtung schon lesen und schreiben lernen sollten.

Kulturelle Unterschiede als Bereicherung: Auch wenn von wenigen pädagogischen Fachkräften (16 %) erwähnt, wird die kulturelle Andersartigkeit dennoch mit Neugier und Interesse und als Lernchance gesehen. Ein großer Teil der ErzieherInnen (43 %) sprach von einem *partnerschaftlichen Umgang* in den Gesprächen mit Eltern mit Migrationshintergrund.

In Bezug auf Gespräche mit Eltern mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung der pädagogischen **Strukturqualität** lassen sich folgende Aspekte erwähnen:

Es zeigt sich eine positive Tendenz betreffend die *Ausstattungsmerkmale der Einrichtungen* im Sinne einer guten pädagogischen Qualität in der Begegnung mit Kindern und Eltern mit Migrationshintergrund. Aber es gaben immer noch 14 % der Befragten an, dass ihre Einrichtungen ausschließlich über Bücher, während 26 % äußerten, dass ihre Einrichtungen ausschließlich über Bilder aus Deutschland verfügen. (s. Grafik)

Ein wichtiges Element, das die Qualität der Elterngespräche steigern kann, besteht in der angemessenen *Vorbereitung der Elterngespräche*. Dabei fällt auf, dass die Befragten sich teilweise durchaus differenziert auf die Gespräche mit Eltern mit Migrationshintergrund vorbereiteten und Besonderheiten dabei berücksichtigten. Allerdings lässt sich aus den zum Teil widersprüchlichen Antworten der ErzieherInnen auch ihre Unsicherheit im Umgang mit Unterschieden erkennen.

In Bezug auf Gespräche mit Eltern mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung der pädagogischen **Orientierungsqualität** lassen sich folgende Aspekte nennen:

Gemeinsam ein Waldsofa bauen ...

Interkulturelle Öffnung in der Kindertagesbetreuung

Johanna Götz

Die Besonderheit der interkulturellen Arbeit im Kindertagesstättenbereich ist die persönliche Nähe zwischen den pädagogischen Fachkräften und den Familien. Es geht um die Bedürfnisse, das Wohlergehen und das Vorankommen des Kindes. Dadurch gibt es immer eine starke emotionale Komponente, die im Falle einer gelungenen Erziehungspartnerschaft besondere Chancen bietet, aber auch die Gefahr von Missverständnissen birgt.

Die Kinder selbst kommen sehr offen in die Einrichtung, lernen voneinander, nehmen das andere gern auf und bereichern einander mit ihrer Verschiedenheit. Sie (er)leben die Vielfalt emotional und ernsthaft. Es ist ihre Lebenswelt und Perspektive.

In der Zusammenarbeit mit den Eltern kommen emotionale und ganz persönliche Themen zur Sprache – Vorstellungen der Familien von Erziehung, die eigene Sozialisation, Werte, die Eltern und Erziehende dem Kind mitgeben möchten. Über das gemeinsame Interesse, dem Kind das Beste mitzugeben, kommen sich Eltern und Betreuende innerhalb kürzester Zeit sehr nahe. Hier ist Professionalität besonders dann gefragt, wenn man in einem solchen Austausch an die eigenen Grenzen stößt (vgl. auch Nicklas 2006).

Erfahrungen in der Arbeit in Kindertagesstätten haben gezeigt, dass seitens der Familien ein zunehmender Bedarf an Beratung und Vermittlung besteht, nicht nur in pädagogischen, sondern auch in vielen alltagspraktischen Fragen wie Gesundheit, Ernährung, Umgang mit Behörden etc. Einige Kommunen reagieren darauf mit der Einrichtung von Familienzentren und Familientreffs.

Im Kontext einer KiTa-Gruppe spielen sich zwei Stränge interkultureller Sozialisation ab: Die Bewusstheit der Vielfalt und Unterschiedlichkeit kann als Bereicherung erlebt werden, aber auch als Ursprung von Konflikten. Konfliktbegleitung und -lösung werden innerhalb der Kindergruppen im Freispiel und auch unter Begleitung der pädagogischen Fachkraft gelernt und geübt. Jedes Kind ist in seiner Einzig-

artigkeit ein Teil der Gruppe, in der es die gesellschaftliche Sozialisation ungeachtet seines Hintergrunds erlebt und verinnerlicht. Dieses gesellschaftlich geprägte Verhalten führt später nicht selten zu Konflikten in den Familien, die unter Umständen andere, kulturell verankerte Erwartungen an ihre Kinder haben (vgl. auch Hormel/Scherr 2006).

In der interkulturellen Früh- und Grundschulpädagogik spielen direkte und indirekte Vermittlung religiöser und kultureller Werte eine maßgebliche Rolle. Es gilt, im Austausch mit den Eltern zu bleiben und ihre Kompetenz in Sachen Religion und Kultur nicht infrage zu stellen. Die Realisierung dieses Ansatzes wird erleichtert, wenn die pädagogische Fachkraft selbst Neugier, Interesse und Freude an der Religion und Kultur jeder Familie mitbringt und die eigene Haltung reflektiert. Bei gemeinsamen Team-Fortbildungen kann so etwas unter professioneller Moderation angeleitet bzw. initiiert werden.

Wichtig ist der ständige Dialog: Im Austausch über religiös-kulturelle Bräuche können Parallelen und Schnittmengen gefunden werden, wie zum Beispiel die Fastenzeit oder das Verteilen von Süßigkeiten an Kinder am muslimischen Zuckerfest und am christlichen Nikolaustag. Allen Religionen gemeinsame, übergreifende Werte und Emotionen können auf diese Weise hervorgehoben werden. In Gemeinschaftseinrichtungen erfährt auch der

Umgang mit religiös bedingten Nahrungsmittelvorschriften besondere Aufmerksamkeit.

Verzichtet man beispielsweise als Einrichtung auf den Verzehr von Schweinefleisch oder gelatinehaltigen Gummibärchen, stiftet man damit eine ganz selbstverständliche Essensgemeinschaft.

Möglichkeiten zum Austausch bieten beispielsweise mehrsprachige Präsentationen im Eingangsbereich, auf denen zu Fest- und Feiertagen gratuliert wird, oder Einladungen an Eltern, in der Gruppe oder Klasse eigene Bräuche vorzustellen, Fotos und Festtagskleidung zu zeigen oder



Interkulturelle Ansätze in Berliner und Brandenburger Pflegestützpunkten? »Amtssprache ist immer noch Deutsch!«

Ingrid Kollak und Stefan Schmidt

Sprachliche Barrieren werden oft als zentrales Hemmnis für eine Öffnung sozialer Dienste gesehen. Diese Problemdefinition ist verkürzt, wie wir durch zwei Studien herausgefunden haben, in denen wir nach der Bekanntheit von Pflegestützpunkten in der Bevölkerung allgemein und nach dem multikulturellen Beratungsangebot speziell gefragt haben.

Seit dem 1. Januar 2009 besteht das Recht auf Pflegeberatung nach § 7a des Sozialgesetzbuchs XI. Diese Pflege- und Sozialberatung soll durch Pflegestützpunkte neutral, umfassend und kostenfrei geleistet werden. Das Care und Case Management gilt als Methode der Wahl, um alle für die Versorgung und Betreuung in Betracht kommenden Hilfs- und Unterstützungsangebote zu vermitteln und zu vernetzen.

Berlin und Brandenburg

Das Land Berlin hatte bereits 1999 gemeinsam mit der Liga der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege zwölf »Koordiniierungsstellen Rund ums Alter« eingerichtet, bevor eine weitere Beratungsstelle von der jüdischen Gemeinde aufgebaut wurde. Im Jahr 2009 wurden diese Beratungs- und Koordinierungsstellen zu Pflegestützpunkten weiterentwickelt. Ziel war es, bis Ende 2011 insgesamt 36 Pflegestützpunkte im Land Berlin zu errichten. Mitte 2012 gibt es 26 der geplanten Einrichtungen. Im Land Brandenburg bestanden bis 2009 keine Strukturen, die für die Weiterentwicklung zu Pflegestützpunkten genutzt werden konnten. Darum hat sich das zuständige Sozialministerium im selben Jahr dazu entschieden, insgesamt 19 Pflegestützpunkte neu einzurichten, die auch mittlerweile eröffnet sind und ihre Arbeit aufgenommen haben.

Damit Pflegestützpunkte genutzt werden, müssen sie möglichst vielen Menschen bekannt sein und einen leichten Zugang bieten. Weiterhin ist bedeutsam, welche Haltung die Mitarbeitenden in Pflegestützpunkten zu ihrer eigenen Arbeit haben und zu den Menschen, die diese Arbeit als Dienst in Anspruch nehmen. Zu diesen beiden Fragen haben wir Untersuchungen durchgeführt, über deren Ergebnisse wir berichten möchten.

Bekanntheit von Pflegestützpunkten

»Kennen Sie Pflegestützpunkte?« Mit dieser Frage eröffnete eine Gruppe Studierender der Alice-Salomon-Hochschule eine Umfrage zur Bekanntheit von Pflegestützpunkten (PSP) in zwei Berliner Großbezirken (Pankow und Mitte). Die Datenerhebung fand im November und Dezember 2011 statt. 171 Passanten/-innen, die auf öffentlichen Plätzen angesprochen wurden, gaben Auskunft. Obwohl das Gesetz zum Aufbau von Pflegestützpunkten (PSP) 2008 erlassen wurde und sich der Aufbau seit 2009 in Berlin und Brandenburg gut entwickelt, gaben nur sechs der Befragten an, Pflegestützpunkte zu kennen.

Wie sich bei weiteren Nachfragen herausstellte, wurden Pflegestützpunkte von den Befragten häufig mit ambulanten Pflegediensten verwechselt, denn 117 Befragte erwarteten konkrete pflegerische Unterstützung (Pflege von Angehörigen, Essen auf Rädern, Wohnraumanpassung). Außerdem wollten 136 der 171 Befragten zu Hause beraten werden – ein Service, der generell bisher nur für privat Versicherte angeboten wird (Kollak/Schmidt 2012, 23).

Diesen Teil der Untersuchung haben wir bisher nur in deutscher Sprache durchgeführt. Doch bereits bei der Befragung von Muttersprachlern zeigte sich, wie unklar die Bezeichnung »Pflegestützpunkt« ist und wie wenig bekannt Pflegestützpunkte und ihr Angebot sind. Es lässt sich also leicht vorstellen, wie viel schwieriger der Zugang wird, wenn die Ratsuchenden kein (Amts-)Deutsch sprechen (vgl. Porila 2012, 6–9).

Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund

Die Zugangsbarrieren bei der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund hat Stefan Gaitanides von beiden Seiten mehrfach untersucht und folgende Barrieren für Ratsuchende beschrieben: wenig Vertrauen in soziale Einrichtungen wie Schule, Jugendamt, Einwohnermeldeamt, Krankenhäuser, Unsicherheiten im Umgang mit unangenehmen und heiklen Themen wie z. B. im Umfeld von psychischen Erkrankungen, Ängste, sich nicht verständlich machen zu können und schlechte Erfahrung in der Kommunikation mit öffentlichen Stellen (Gaitanides 2008, 38 f.).

» Jeder ist willkommen«

Das Pflegehaus Kreuzberg wird seit Kurzem ärztlich geführt. Ein Besuch in einer Mini-Metropole inmitten von Berlin.

Hildegard Filz

Wohin bloß? Das fragte sich der Mann mit dem kräftigen Händedruck, als er plötzlich nicht mehr gehen konnte. Bis 17 Uhr, sagt er, sei alles okay gewesen. »Dann war mein Unterleib gefühllos. Von einer Minute zur anderen.« Hartmut Widzinskis Körper hatte eine neurologische Krankheit befallen. Eine seltene, meint er. Eine, über die er noch viel lesen will. »Erst dachte ich, das sind Durchblutungsstörungen.« Heute sitzt er im Rollstuhl. An jenem Tag im April begann um 17 Uhr ein neuer Lebensabschnitt.

Hartmut Widzinski kam in die Reha, um zu lernen, sich zu duschen und auf die Toilette zu gehen. »Um die Dinge des Alltags regeln zu können. Alles nicht so einfach.« Und dann, wohin? Die Dinge des Alltags regelt Hartmut Widzinski jetzt im Pflegehaus Kreuzberg. Wer ihn sucht, findet ihn im Garten, an der Hecke vor

den stolz in die Höhe ragenden Bäumen, den dynamischen Oberkörper tief über seinen Laptop gebeugt. Hartmut Widzinski hebt den Blick, die Sonne steht hoch, er zwinkert in den Himmel, vor dem der Bau aus den siebziger Jahren wie eine sichere Burg erscheint. Das Pflegehaus Kreuzberg ist sein Zuhause auf Zeit.

Nahe dem Viktoriapark in Berlin, inmitten von Kreuzberg, Methfesselstraße 43. Das seit Kurzem ärztlich geführte Pflegehaus wendet sich vor allem an Menschen mit Demenz, eingeschränkten Alltagskompetenzen oder Menschen, die an Folgen ihrer Abhängigkeitserkrankung wie Alkohol- oder Medikamentensucht leiden. Zudem ist die Einrichtung auf Menschen mit Schlaganfall spezialisiert, Rheuma, Psychosen und Neurosen, Epilepsien und Wirbelsäulenerkrankungen. Bewohnern und

ihren Angehörigen stehen gerontopsychiatrisch geschulte Mitarbeiter zur Seite – Fachkräfte, die auf psychische Erkrankungen bei Menschen ab 60 fokussiert sind. Unterstützung erhält das Team von Dr. Michael Peglau, Allgemeinmediziner mit Arbeitszimmer im Pflegehaus Kreuzberg.

»Gut, dass dieses Haus diese

Möglichkeit bietet« – die Kurzzeitpflege

Hier haben bis zu 140 Bewohner, Frauen und Männer aus unterschiedlichen Kulturen, ihre eigenen vier Wände. Neben der vollstationären Pflege bietet die Einrichtung auch die Kurzzeitpflege (KZP) an. Maximal vier Wochen im Jahr darf ein hilfsbedürftiger Mensch die KZP in Anspruch nehmen. Je nach Pflegestufe erhält er Unterstützung von der Pflegekasse in Höhe von bis zu 1550 Euro. Hartmut Widzinski ist KZP-Bewohner. »Gut, dass dieses Haus diese Möglichkeit bietet.« Auf das Pflegehaus ist er im Internet gestoßen. Ein, wie er meint, schnörkelloses Gebäude, Gott sei Dank, ohne Schickimicki.

Hartmut Widzinski ist wieder zurück. Jahrelang hat er in Stuttgart gelebt, Chemie studiert und als Dozent an einer Fachhochschule gelehrt. Berlin ist seine Heimat. Im Sommer 2012 ist er ein Mann zwischen zwei Welten. Widzinskis Wohnung ist nicht rollstuhlgerecht. Eine neue hat er noch nicht.

Im Pflegehaus ist Hartmut Widzinski wie auf einer Insel gestrandet. Dieses Fleckchen Erde habe er sich bei Google Street View angeschaut, sagt er und holt sein Smartphone aus der Tasche – »mein Handcomp«. Die Fingerkuppen seiner rechten Hand, die einen Stützhandschuh trägt, tänzeln über die Oberfläche. Der Berliner Stadtbahnring erscheint, die Busverbindung zu jenem Ort, an den seine Selbsthilfegruppe zum Stammtisch einlädt, an dem sie »Erfahrung, Kraft und Hoffnung« teilen.

Im Pflegehaus, wo die Bewohner Käffchen und türkischen Tee trinken und ein alter Konsalik neben dem Koran im Bücherregal steht, ist Hoffnung grenzenlos.

»Nur so ist integrative Arbeit möglich« – der Arzt als Bindeglied

Hoffnung hat ihren Raum in Zimmer 01, Parterre rechts im Pflegehaus Kreuzberg. Allgemeinmediziner Dr. Peglau kann zusätzliche Ausbildungen als Psychotherapeut sowie Sozial- und Sexualmediziner vorweisen. In Düsseldorf hatte Peglau einst eine zweite Facharztkompetenz als Facharzt für öffentliches Gesundheitswesen erworben und war in Brandenburg an der Havel als Amtsarzt tätig gewesen, bevor er in die Hauptstadt kam, um seine Stelle als Leiter der Abteilung Weiterbildung und Ärztliche Berufsausübung der Ärztekammer Berlin anzutreten.

Im Pflegehaus Kreuzberg agiert Dr. Peglau nun als Schnittstelle zwischen niedergelassenen Allgemeinmedizinerinnen und Fachärzten, die mit dem Pflegehaus Kreuzberg kooperieren. Zudem ist er Bindeglied zwischen der Pflegeeinrichtung und Fachkliniken, Therapeuten, Beratungsstellen und Selbsthilfe-



Im Pflegehaus Kreuzberg agiert Dr. Peglau als Schnittstelle zwischen niedergelassenen Allgemeinmedizinerinnen und Fachärzten, die mit dem Pflegehaus Kreuzberg kooperieren.

gruppen, beispielsweise der Psychiatrischen Institutsambulanz der Charité. Allen Hausärzten der Bewohner hat Peglau in persönlichen Briefen Unterstützung zugesichert. Er will Kollege sein, nicht Konkurrent. Medikamente verschreiben – dies darf Peglau nicht. Peglau besucht Bewohner in ihren Zimmern, nimmt Therapien unter die Lupe und forscht nach dem Erfolg. »Bei Demenz zum Beispiel geht es um die Frage: Wurden alle Möglichkeiten in Erwägung gezogen? Ist alles austerapiert? Hier gebe ich Empfehlungen ab.« Peglau steht in regem Telefonkontakt mit seinen Kollegen draußen, schickt ihnen seine Berichte. Er will Krankenhaus-Einweisungen entbehrlich machen. Die Arbeit erleichtern.

Mit Verwaltungsleiter Ralf Titze und Pflegedienstleiterin Marleen Skawronek bildet Peglau das Führungsgremium des Kreuzberger Hauses. »Er ist rund um die Uhr für uns erreichbar, als Erster in einem Notfall«, sagt Titze. »Er ist ein wichtiges Bindeglied.« Für Bewohner und ihre Angehörigen. Für Titzes Mitarbeiter. Sie alle können ihm zuhören.

Was bedeutet der Pflegealltag für die ganze Familie? Diesen Lebensabschnitt begleitet Peglau in Sprechstunden und bei Abenden für Angehörige, die sich für medizinische Grundkenntnisse interessieren: Was verbirgt sich hinter Apoplexie, der Durchblutungsstörung eines Organs, die plötzlich auftreten kann? Welche Handicaps entstehen? Welche Pflege kann Abhilfe schaffen? Fortbildungen in diesen Fragen bietet der Arzt auch für das Pflegeteam selbst an. Dr. Michael Peglau ist sicher: »Nur so ist integrative Arbeit möglich.«

»Unsere Bewohner sollen fühlen, riechen, schmecken« – Ergotherapie im Sinnesgarten

Jede Frau möchte Chefin sein. Immer mittwochs kommen sie in der Küche des Pflegehauses zusammen, um sich zu erinnern.

» Wir sind immer dabei«

Manfred Schmidt sitzt seit 2010 dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge vor.
Ein Gespräch über Philosophie in der Verwaltung und den Vorteil von Migrationserfahrung.

Nicolas Richter

BAMF steht für »Bundesamt für Migration und Flüchtlinge« – »Integration« taucht im Titel nicht auf. Welches Gewicht hat dieser Aspekt in Ihrer Arbeit?

Integration hat für uns herausragende Bedeutung. Es ist unser zweites Standbein, neben dem Thema Migration respektive Asyl, das wir nach wie vor behandeln. Wobei man Migration in der Praxis nicht wirklich trennen kann von Integration. Ein Beispiel: Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels versuchen wir gemeinsam mit unseren Partnern – Bundesagentur für Arbeit, Auswärtiges Amt und so weiter – den Fachkräftezufluss aus dem Ausland anzuregen. Wenn uns das gelingt, ist Integration der logische nächste Schritt.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel werden uns erhalten bleiben. Entwickeln Sie sich zur Integrationsbehörde?

Das Asyl wird immer eine unserer Kernaufgaben bleiben. Aber wir sind nun mal ein Einwanderungsland – darüber gibt es keine politische Diskussion mehr. Wir als zuständige Bundesbehörde müssen den Prozess der Integration koordinieren und diese Aufgabe wird noch größer werden. Sie wird auch nicht 2020 oder 2025 beendet sein, das ist ein Dauerthema: Wie organisieren wir mit denen, die hier dauerhaft leben, unseren gesellschaftlichen Zusammenhalt?

Wie trägt das BAMF zu diesem Zusammenhalt bei?

Wir haben drei Säulen: Erstens fördern wir bundesweit den Integrationskurs, den externe Kursträger für uns durchführen (600 bis 900 Stunden Sprachunterricht plus anschließendem »Orientierungskurs«, d. Red.), zweitens bieten wir eine Erstberatung für Neuzuwanderer an, drittens unterstützen wir die Projektarbeit in den Kommunen. Darüber hinaus sind wir eine Plattform für Austausch, die Ideen weiterentwickelt und nach außen trägt, etwa durch Kommunikation von Best-Practice-Beispielen.

Migration und Integration sind Themen, die Medien, Wissenschaft, die ganze Gesellschaft ständig debattieren. Wie nimmt das BAMF auf diese Debatte Einfluss?

Ich nenne Ihnen ein Beispiel. Wir haben eine Arbeits-

gruppe zur Willkommenskultur eingerichtet. Darin diskutieren Kollegen aus den Kommunen, den Ländern, von Bundesministerien und Ausländerbehörden darüber, was ein modernes, aufgeschlossenes, um Menschen werbendes Einwanderungsland ausmacht. Im November werden wir Handlungsempfehlungen dieser Arbeitsgruppe herausgeben, wie solch eine Philosophie in unsere Verwaltung, in unser Land hineingetragen werden kann.

Verwaltung ist wichtig, aber ins ganze Land hat die Philosophie da einen recht weiten Weg.

Lassen Sie mich sagen: Wenn Sie etwas über Integration hören, ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge eigentlich immer beteiligt – zumindest indirekt. Eine andere Arbeitsgruppe von uns befasst sich zum Beispiel mit politischer Bildung. Wir wollen noch geschicktere Aufklärungsarbeit betreiben – manches von dem, was zur Integrationsdebatte durch die Säle schwirrt, ist – mit Verlaub – schlicht falsch. Eine internationale Studie besagt zwar, dass 52 Prozent der Deutschen Zuwanderung als Chance begreifen; damit sind wir vor Kanada, den USA und allen europäischen Ländern. Aber das heißt auch, dass etwa 48 Prozent Zuwanderung nicht als Chance sehen. Um diese 48 Prozent müssen wir uns kümmern.

Wie?

Über gezieltere Information und sachlichere Diskussionen in den Medien. Was wir da genau tun können, soll die Arbeitsgruppe erörtern. Ich darf im Übrigen in Erinnerung rufen: All diese Themen diskutieren wir erst seit zehn, zwölf Jahren! Der politisch-ideologische Umschwung fand 2000 statt, als wir das Staatsangehörigkeitsrecht geändert haben.

Kurz darauf kam das neue Aufenthaltsgesetz, unsere Integrationskurse als zentrales, staatliches Angebot gibt es erst seit 2005. In diesem relativ kurzen Zeitraum haben wir viel erreicht – natürlich haben wir auch noch viel zu bewältigen, die Probleme, die es gibt, dürfen wir nicht verschweigen. Das große



Ethnolektale Einflüsse in der Jugendsprache

Ein Interview mit Prof. Dr. Norbert Dittmar

Hülya Özsari-Wöffler

Das Institut für Deutsche und Niederländische Philologie der Freien Universität Berlin regt Jugendliche an, sich ihrer Ausdrucksweise bewusst zu werden. Wie sich genau arabische oder türkische Wörter ins Deutsche integrieren oder wer wann »Wow« sagt – dem ging die Freie Universität in dem Projekt »Jugendsprache im Längsschnitt« nach. Jugendliche, Lehrerinnen und Lehrer sollen zu Diskussionen und gemeinsamen Auseinandersetzungen angeregt werden. Dazu sind Schulbesuche und Workshops sowohl an Schulen als auch an der Universität geplant.

Prof. Dr. Norbert Dittmar von der Freien Universität Berlin, der seit Jahren den Ethnolekt Berlins erforscht und sich mit Kiezdeutsch beschäftigt, gibt Einblicke in die Wandelbarkeit der Sprache.

Viele Linguisten sprechen von der Globalisierung der Sprache ...
... die Tendenzen sind da. Mehr und mehr englische Wörter werden im Deutschen benutzt, besonders im Bereich der Technik und der Wissenschaft. Zum Beispiel das Wort Monitoring.

Man könnte ja auch einen deutschen Begriff nehmen, z. B. Kontrollinstanz. Meines Erachtens lässt sich die Verbreitung des Englischen so herleiten: Man übernimmt gerne bestimmte Ausdrücke, weil man sich persönlich etwas soziales Prestige »leihen« kann. Es sind meistens Ausdrücke, die mit einem bestimmten Lebensstil zu tun haben. Das betrachte ich nicht als Verarmung, eher als Nachahmung. Besonders kreativ finde ich es aber nicht.

Es gibt eine Reihe englischer Wörter, die aber nicht nur Jugendliche, sondern auch Erwachsene benutzen, z. B. »Wow«, wenn man ein besonders beeindruckendes Gefühl herausstellen will. Die Erwachsenen machen es, weil es die Kinder machen. Es gibt beim Spracherwerb des Kindes das Phänomen, dass sich die Eltern auf das Kind einstellen. Dabei sprechen sie zwar noch korrektes Deutsch, aber stark vereinfacht. Das Gleiche passiert später, wenn die Kinder älter sind. Eltern wollen eine gute Beziehung zu ihren Kindern aufrechterhalten. Dann sagen sie: »Ey, mach ma nicht ...«, oder beginnen eine E-Mail mit »Hi«.

Sie sagten einmal, dass viele im Erwachsenenalter diese Jugendsprache beibehalten werden.

Ein Teil kommt als Habitus (Alltagsgewohnheit) rüber. Habitus heißt einfach, dass ich es unbewusst übernehme, z. B. einen Lautklang, eine bestimmte Wendung, rituelle Muster. Sachen, bei denen ich nicht überlege. Allerdings kann sich das durchaus im Erwachsenenalter ändern.

Berlin und Kiezdeutsch werden ja häufig in einem Atemzug genannt. Was genau meint Kiezdeutsch? Und was ist der Unterschied zum Dialekt?

Das Wort »Kiez« geht auf das Slawische zurück, auf die Besiedlung des Berliner Raums im 11. und 12. Jahrhundert. Damals war ein Kiez so etwas wie eine Siedlungseinheit oder ein von einer Gruppe bewohnter Ortsteil. Für Berlin kann man »Kiez« verwenden. Ihn auf die ganze Bundesrepublik auszuweiten, ist nicht glücklich, denn in vielen anderen Städten hat das Wort Kiez eine andere Bedeutung oder ist eher unüblich im Gebrauch.

Bei der wissenschaftlichen Analyse braucht man einen Begriff, der viele Beobachtungen verallgemeinert. Besser finde ich da die auf das Lateinische zurückgehende Wortzusammensetzung auf *lectus*. Das kommt vom lateinischen Wort *lectus* (Partizip zu *legere*, »Gelesenes«, »im Gespräch Gehörtes«). Dialekt heißt Sprache quer durch den Raum und ist eine regionale Sprachvarietät mit eigenen Regeln. Dialekte existieren parallel zur Standardsprache. Die uns bekannten deutschen Dialekte existieren meist seit Jahrhunderten in einem in der Regel klar definierbaren geografischen Raum, werden von Jung und Alt im Wesentlichen gleich gesprochen und weisen historisch gewachsene Merkmale auf. Insofern ist die durch unterschiedliche Muttersprachen »ethnisch« geprägte Sprache – von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und mittlerweile auch deutscher Jugendlicher, die mit diesen oft kommunizieren – kein Dialekt, sondern ein Ethnolekt. Da dieser offenbar im Begriff ist, sich zu entwickeln, wäre es noch angemessener, von einem durch »Migrationshintergrund ethnisch geprägten Sprechstil« zu reden. Dass sich daraus ein Dialekt entwickeln kann, ist nicht ausgeschlossen. Zum gegen-

Ablehnungsstrategien als Indikator interkultureller Differenzen: Eine empirische Studie Deutsch-Chinesisch

CHEN Qi und DONG Jing

1 Einleitung und theoretische Hintergründe

Ausgangspunkt für die vorliegende Arbeit ist die Annahme, dass die Sprache bestimmte strukturierte, verfestigte und routinisierte Handlungsmuster bei ihrer Verwendung vorzeichnet und als Spiegel der sozialen und kulturellen Konventionen angesehen werden kann. Forschungsergebnisse im Rahmen der deutsch-chinesischen interkulturellen Pragmatik haben deutlich gezeigt, dass die Realisierung von Sprechakten stark von sozial-, kultur- und sprachspezifisch geltenden Normen und Höflichkeitsprinzipien beeinflusst und gesteuert wird, die in der interkulturellen Kommunikation eine Quelle potenzieller Missverständnisse und Konflikte bilden können.

Seit den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts haben vor allem die Sprechakttheorie (Austin 1962; Searle 1969), das Kooperationsprinzip (Grice 1979), das Face-Konzept (Brown/Levinson 1987) und das Höflichkeitsprinzip (Leech 1983) einen großen Einfluss auf empirische Arbeiten ausgeübt, die sich zur Aufgabe machen, diese theoretischen Ansätze auf ihre universale Gültigkeit zu prüfen. Die meisten empirischen Arbeiten widmen sich den mit der Höflichkeit in engem Zusammenhang stehenden Sprechakten wie Aufforderung, Entschuldigung, Beschwerde, Kompliment, Ablehnung usw. Nach Fraser (1990) lassen sich vier hauptsächliche Forschungsperspektiven unterscheiden: Höflichkeitsforschung aus Sicht der *sozialen Norm*, des *Konversationsvertrags*, der *Konversationsmaximen* und des *Face-Konzepts* (Fraser 1990: 220–232), wobei die letzten zwei Perspektiven eine wichtige Rolle für die Analyse der vorliegenden Arbeit spielen. Mao (1994) hat ein modifiziertes Konzept entwickelt, das für interkulturelle Sprechaktforschungen von großer Bedeutung ist. Das *relativ faceorientierte Konstrukt* geht davon aus, dass die Gesellschafts-

mitglieder mit dem *Face*-Konzept ständig anstreben, für sich ein positives Image in der Gesellschaft zu gewinnen. Dieses Sozialimage indiziert verschiedene potenzielle Höflichkeitsorientierungen. In westlichen Gesellschaften z. B. orientiert sich die Höflichkeit an der individuellen Autonomie, während im chinesischen Kulturkontext die soziale Orientierung am deutlichsten vorkommt. Nach Mao sind diese zwei Konstruktionen die tiefliegende Ursache für interkulturelle Differenzen. Hier stützen wir uns auf dieses Konzept, um im Rahmen der interkulturellen Pragmatik die Kommunikationsstile der Deutschen und Chinesen zu untersuchen und für die Untersuchungsergebnisse geeignete soziokulturelle Erklärungen anzubieten.

2 Methoden

Als geeignetes Instrument zur Erhebung der Daten dieser Studie wird in Anknüpfung an Blum-Kulka/House (1989) die offene DCT-Umfrage (Discourse-completion Test) verwendet, in der sechs Situationen auf die Zielgruppe abgestimmt beschrieben worden sind, um authentische Reaktionen der Probanden erfassen zu können.

Die Fragebögen wurden in zwei Versionen selben Inhalts jeweils in deutscher und chinesischer Sprache angefertigt. Der Fragebogen besteht aus sechs Situationsbeschreibungen. In jeder Situation wird eine Bitte/Aufforderung ausgedrückt und die Probanden müssen sie verbal ablehnen. Um die Rolle der Macht- und Sozialdistanz in der interkulturellen Kommunikation zu ermitteln, wird jede Bitte/Aufforderung zunächst von einer sozial näher liegenden Person (Freund, Verwandter usw.) und anschließend von einer sozial distanzierteren Person (Chef, Professor usw.) ausgedrückt, um herauszufinden, ob die Probanden verschiedene Reaktionsstrategien benutzen (Tab. 1).

Situationen	Sozialverhältnis
S1. Kamera ausleihen	vom Chef
S2. Einladung	vom Chef
S3. Bitte um Umfrage	vom Professor
S4. Bitte um Hilfe beim Umzug	vom Chef
S5. Geld leihen	vom Kollegen
S6. Buch kopieren	vom Bruder
	vom Freund

Tabelle 1: Situationen in der Umfrage

Teilnehmende der vorliegenden Studie waren 20 deutsche und 20 chinesische Studierende, Promovierende und Angestellte zwischen 19 und 38 Jahren. Die Probanden bekamen die Fragebögen entweder online oder ausgedruckt. So haben wir insgesamt 40 ausgefüllte Fragebögen als Untersuchungskorpus zusammengestellt.

3 Strategietypen

3.1 Zentrale Sprechakte

Eines der zentralen Mittel für die Analyse von Ablehnungen ist die Klassifikation von Ablehnungsmustern in zentrale Sprechakte, Hilfssprechakte und Modifikatoren (Blum-Kulka/House 1989). Die zentralen Sprechakte bilden den Kern der Sprechhandlung, unterstützt durch Hilfssprechakte und Modifikatoren. Ein Beispiel mag die Beziehungen zwischen ihnen verdeutlichen:

DS3: (Deutsche Daten, Situation 3)

Nein. — Zentraler Sprechakt

Ich habe im Moment wirklich keine Zeit. — Hilfssprechakt
im Moment, wirklich — Modifikatoren

CS6: (Chinesische Daten, Situation 6)

不行。 — Zentraler Sprechakt (Das geht nicht.)

我还要用这本书。 — Hilfssprechakt

(Ich brauche dieses Buch noch.)

恐怕现在不能借给你。 — Modifikatoren

(Jetzt kann ich es dir leider nicht leihen.)

Bei der konkreten Datenanalyse lassen sich manchmal die zentralen Sprechakte nicht ganz klar von den Hilfssprechakten unterscheiden. In solchen Fällen wird die erste Äußerung, die eine negative Proposition beinhaltet, als zentraler Sprechakt identifiziert. Die zentralen Sprechakte lassen sich wiederum in direkte und indirekte Ablehnung unterteilen. An der direkten Ablehnung ist eine explizit ausgedrückte Verneinung ohne jeglichen Spielraum abzulesen, obwohl diese Negation noch durch weitere Hilfssprechakte oder Modifikatoren ergänzt und stilistisch abgeschwächt werden kann. Im Untersuchungskorpus lassen sich sowohl deutsche als auch chinesische Beispiele finden.

DS6: Tut mir leid, habe das Buch ganz neu und möchte es nicht verleihen.

DS6: Ne du, dir gebe ich das Buch nicht zum Kopieren, habe das erst ganz neu!

CS5: ...但是我不得不拒绝 你的请求。(..., aber ich muss deine Bitte leider wirklich ablehnen.)

CS5: 对不起, 我不能借给你 啊。(Tut mir leid, ich kann es dir nicht leihen + PARTIKEL)

Indirekte Ablehnung bedeutet, dass das ABLEHNEN durch die Ausführung eines anderen Sprechakts realisiert wird, der im Sinne von Searle als indirekter Sprechakt fungiert. Nach der pragmatischen Funktion lassen sich die indirekten Ablehnungen in folgende Kategorien klassifizieren:

Begründen Begründen gilt als eine der am häufigsten eingesetzten Strategien. Aus dem Korpus geht deutlich hervor, dass die meisten angegebenen Gründe auf die unkontrollierbaren äußeren Faktoren zurückzuführen sind. Solche »guten Gründe« haben nämlich die Funktion, den Ärger und die Unzufriedenheit des Gegenübers zu lindern, und erleichtern, die eigene Ablehnung zu rechtfertigen und damit das Face der Interaktanten zu bewahren.

DS1: Es tut mir leid, wir wollen morgen in den Zoo gehen und da wollte ich Fotos damit machen.

DS3: Es tut mir leid, aber ich habe eine andere sehr wichtige Einladung, bei der ich schon seit Langem zugesagt habe.

CS3: 我很乐意帮忙, 但我现在 马上去开会。

(Ich würde gerne helfen, aber ich habe gleich eine Sitzung.)

CS1: 不好意思, 相机不在我这, 我把相机借给同学了。

(Entschuldigung, die Kamera ist nicht bei mir. Die habe ich meinen Studienkollegen ausgeliehen.)

Bedauern Mit den sprachlichen Realisierungen wie *Entschuldigung*, *tut mir leid*, *schade*, *对不起* (*entschuldigung*), *不好意思* (*tut mir leid*) oder *很遗憾* (*bedauerlicherweise*) wird das Bedauern zum Ausdruck gebracht. Der Sprecher gibt zu verstehen, dass er trotz guten Willens nicht in der Lage ist, die erwünschte Handlung zu vollziehen.

DS2: *Schade*, ich bin bei ihrer Haus-Party verhindert, da ich schon woanders eingeladen bin, daher muss ich ihre Einladung ausschlagen!

DS3: *Tut mir leid*, aber ich hab leider gerade keine Zeit. *Tschuldige*.

CS5: 不好意思, 我自己也没钱了。

(*Tut mir leid*, ich habe auch kein Geld mehr.)

CS6: 抱歉, 这不是我的书, 我要问问我的朋友。

(*Entschuldigung*, aber das ist nicht mein Buch.

Ich muss noch meinen Freund fragen.)

Anbieten alternativer Lösungen Eine weitere Strategie, die sich hauptsächlich im chinesischen Korpus findet (nur ein Beleg im deutschen Korpus), ist das Anbieten alternativer Lösungen. Anstelle direkter Ablehnung wird vom Sprecher ein Vorschlag gemacht, um das Problem zu lösen. Diese Strategie setzt sich im chinesischen Kulturkreis insofern erfolgreich durch, als sie einerseits den gleichen Effekt wie die direkte Ablehnung erzielen kann und andererseits dem Gegenüber genug *Face* wahrt und auch das eigene *Face* verteidigt, indem man zeigt, dass man auf das Bedürfnis des Gegenübers eingegangen ist. Diese Einstellung der aktiven Anteilnahme trägt konstruktiv zur Pflege der Beziehungen zwischen den Kommunikationspartnern bei.

DS6: Ich *gebe Ihnen die ISBN-Nummer* und Sie können es in einem Buchladen besorgen.

CS3: 对不起, 老师, 我今天有些重要的事情要办, 我会拖其他同学帮您办好。(Entschuldigung, Professor, ich habe heute

SIETAR Deutschland Regionalgruppen



SIETARDEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education,
Training and Research

Die Regionaltreffen leben von dem Engagement der Mitglieder von SIETAR Deutschland e. V. Möchten Sie eine SIETAR-Regionalgruppe gründen oder ein nächstes SIETAR-Regionalgropentreffen organisieren? Bei Anregungen oder Fragen wenden Sie sich bitte an: Gaby Hofmann, Tel. 0621-717 90 02, office@sietar-deutschland.de.

Regionalgruppe Hamburg/Nord

Heike Pfitzner, Tel.: 040-41 35 76 90
regiohamburg@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

Rita und Kevin Booker, Tel. 030-520 04 76 86
regioberlin@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Bonn/Rheinland

Sangita Popat, Tel. 0228-90 27 83 33
regiorheinruhr@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken

Gesa Krämer, Tel. 0170-730 41 82 und Kirsten Nazarkiewicz
regiofrankfurt@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Rhein-Neckar/Baden

Ruth Kürschner, Tel. 06201-846 37 68
regiomannheim@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe Stuttgart

Monika Krause, Tel. 0711-72 24 63 32
Ulrike Schwegler, Tel. 0711-72 25 62 12
regiostuttgart@sietar-deutschland.de

Regionalgruppe München

Andreas Hauser, Tel. 08143-999480
regiomuenchen@sietar-deutschland.de

SIETAR Deutschland e. V. ist eine Plattform für den interdisziplinären und fachlichen Austausch zu interkulturellen Themen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.

Sie richtet sich an Menschen, die Interesse an interkulturellen Fragen und Herausforderungen haben und in einem entsprechenden Spannungsfeld leben, forschen, trainieren, beraten oder vermittelnd in der Öffentlichkeit wirken.

SIETAR Deutschland e. V. lebt durch das Engagement und die Vielfalt seiner Mitglieder.

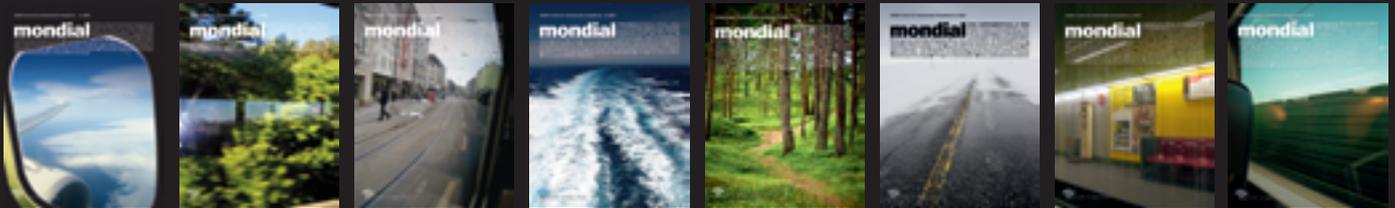
Dabei gibt **SIETAR Deutschland e. V.** Impulse für das Zusammenleben und Wirken in einer kulturell heterogenen Gesellschaft.

SIETAR Deutschland e. V. ist Teil des weltweit größten Netzwerkes auf dem Gebiet interkultureller Zusammenarbeit und Internationalisierung.

SIETAR Deutschland e. V.

Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim
Tel. 0621-717 90 02 · Fax 0621-717 90 04
office@sietar-deutschland.de

www.sietar-deutschland.de



Die bisher erschienenen Ausgaben von **mondial** können Sie bei Gaby Hofmann unter office@sietar-deutschland.de bestellen.

SIETAR im Internet

SIETAR in Europa

SIETAR Bulgaria www.sietarbulgaria.org
SIETAR Deutschland (Germany) www.sietar-deutschland.de
SIETAR España (Spain) www.sietar.es
SIETAR France www.sietar-france.org
SIETAR Ireland www.sietarireland.net
SIETAR Italia (Italy) www.sietar-italia.org
SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl
SIETAR Österreich (Austria) www.sietar.at
SIETAR Polska (Poland) www.sietar-polska.pl
SIETAR UK (United Kingdom) www.sietar.org.uk

Andere nationale SIETAR

SIETAR Arabia www.sietar-me.org
SIETAR BC (Canada) www.sietar.bc.ca
SIETAR India www.sietarindia.org
SIETAR Japan www.sietar-japan.org
SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETAR

Young SIETAR www.youngsietar.org
SIETAR Europa www.sietar-europa.org

Weitere Sektionen sind in Gründung. Aktuelle Informationen finden sich auf der Seite von SIETAR Europa.