

# Integration ja, aber!

Wie Menschenfeindlichkeit und Rassismus  
Interkulturalität entgegenstehen  
und was sich dagegen tun lässt.

Beate Küpper

Hochschule Niederrhein/Mercator Fellow

Interkulturalität in der Gemeindepsychiatrie

Tagung des SPKoM / AGpR / LVR

Köln, 14. September 2017

ARD Deutschlandtrend Januar 2017:

wichtigstes Thema für Bundesregierung: Flüchtlinge/Integration für 40% (-26%) der Bevölkerung

Ergebnisse der FES-Mitte-Studie 2016 (Zick/Küper/Krause 2016):  
„Ich finde es gut, dass Deutschland viele Flüchtlinge aufgenommen hat.“ 56% Zustimmung / 20% Ablehnung

„Wenn sich andere bei uns breit-machen, muss man ihnen unter Umständen unter Anwendung von Gewalt zeigen, wer Herr im Hause ist. 10%

„In Deutschland darf man nichts Schlechtes über Ausländer sagen, ohne gleich als Rassist beschimpft zu werden.“ 55%

Begleitet und angeheizt durch angstmachende Begrifflichkeiten wie „Flüchtlingskrise“ , „Flüchtlingstsunami“ , „Terrorangst“, „Burkaverbot“



Karte der Gewalt Stand 2016  
Amadeu-Antonio-Stiftung

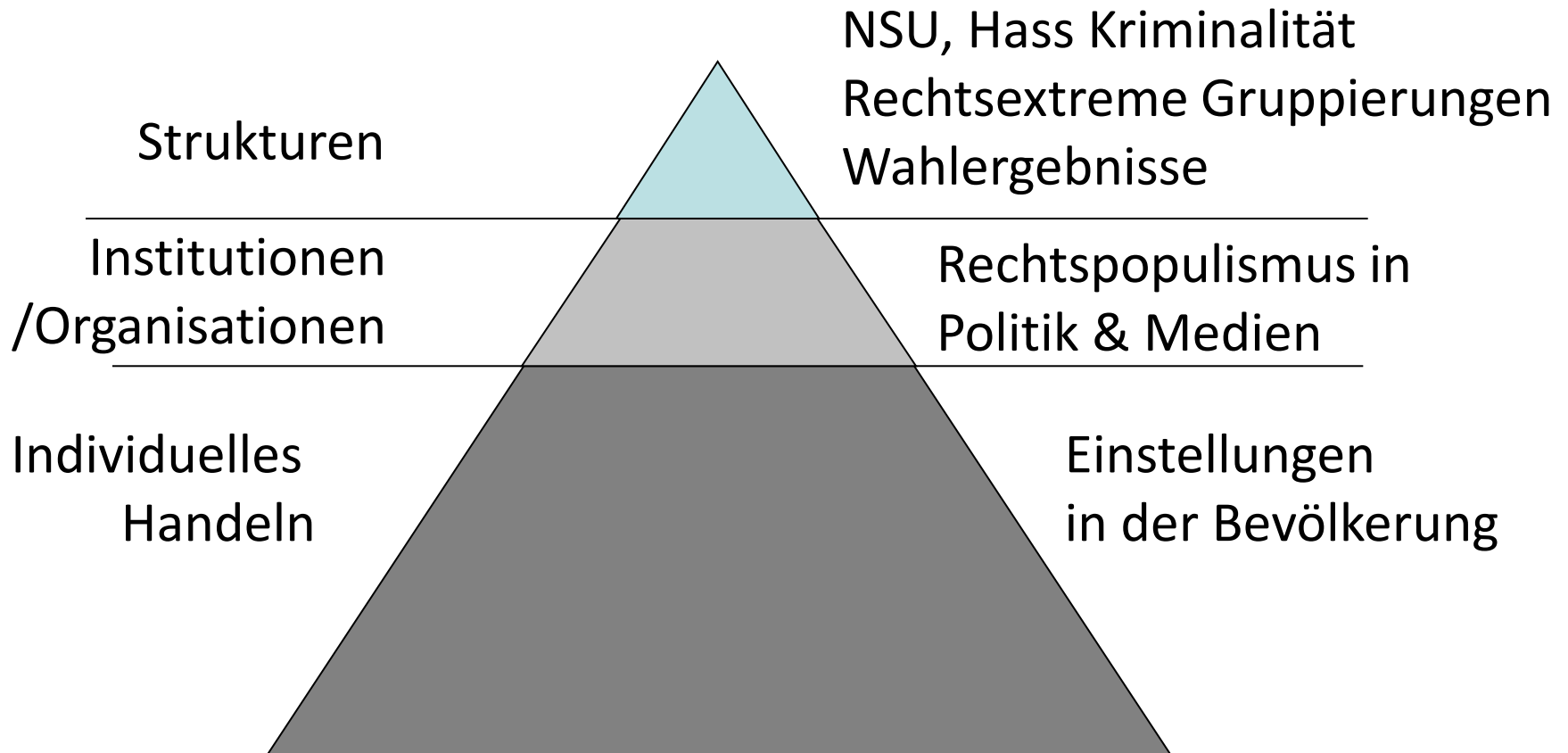
## 2015 + 2016:

Mehr als 1000 Anschläge auf  
Flüchtlingsunterkünfte  
mit über 600 Körperversetzten

Zunehmend persönliche  
Bedrohung von Akteuren  
gegen Rechts,  
Unterstützern von  
Geflüchteten, Journalist\_innen,  
Amtsträger\_innen,  
Polizist\_innen, Sanitäter\_innen

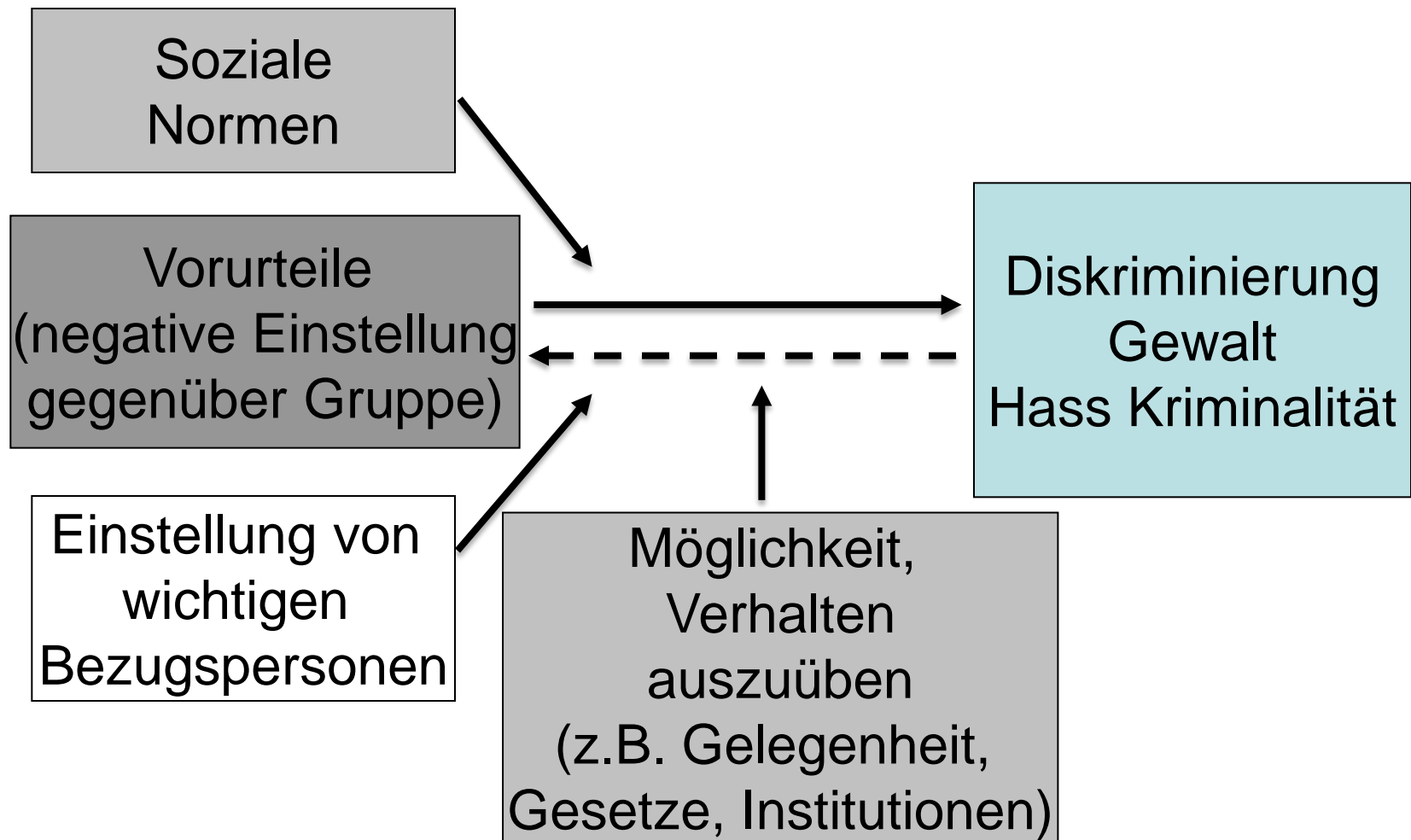
AfD im Landtag NRW

# Abwertung, Ausgrenzung, Gewalt



# Das Verhältnis von Einstellung und Verhalten

---



Einstellungs-Verhaltensmodell nach Fishbein & Ajzen (1974)

# Barrieren für die interkulturelle Öffnung

---

- ↓
- Zugangsbarrieren der deutschen Fachkräfte:/ aller Beteiligten
- ethnozentristische Missverständnisse und Vorurteile
  - Stereotypisierungen und Kulturalisierungen
  - Fremdheitsängste und Verunsicherung
  - fehlende interkulturelle Kommunikationskompetenz
  - Gleichbehandlung von Ungleichen
  - Überforderungsgefühl und Kompetenzverlustängste
  - Sich-nicht-zuständig-Fühlen
  - Beharren auf eingespielten Wissens- und Handlungsroutinen.

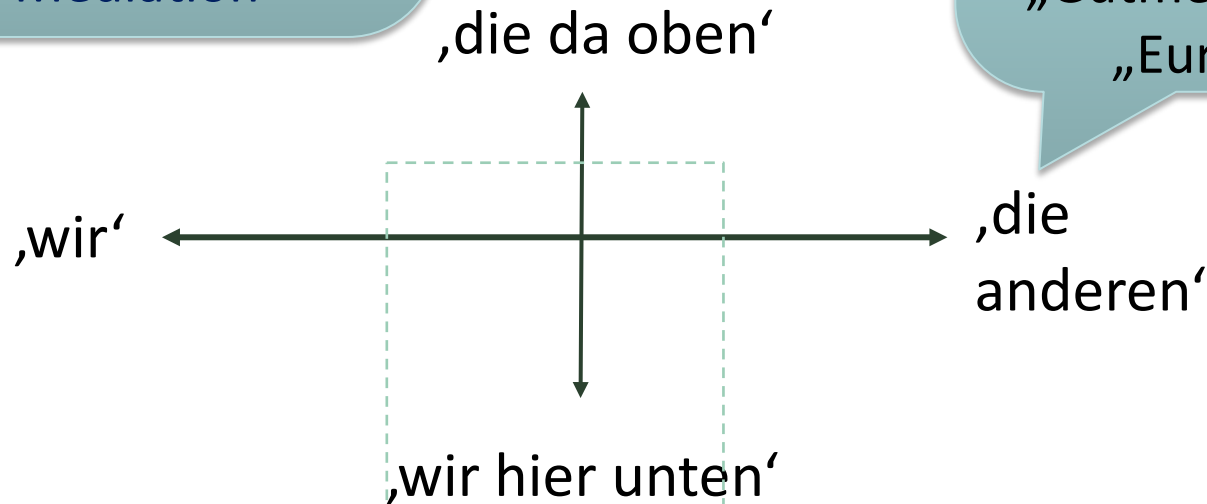
Schroer, Hubertus (2009)

Zusätzliches Problem:

Die Lebenssituation Geflüchteter verstärkt z.T. diese Barrieren

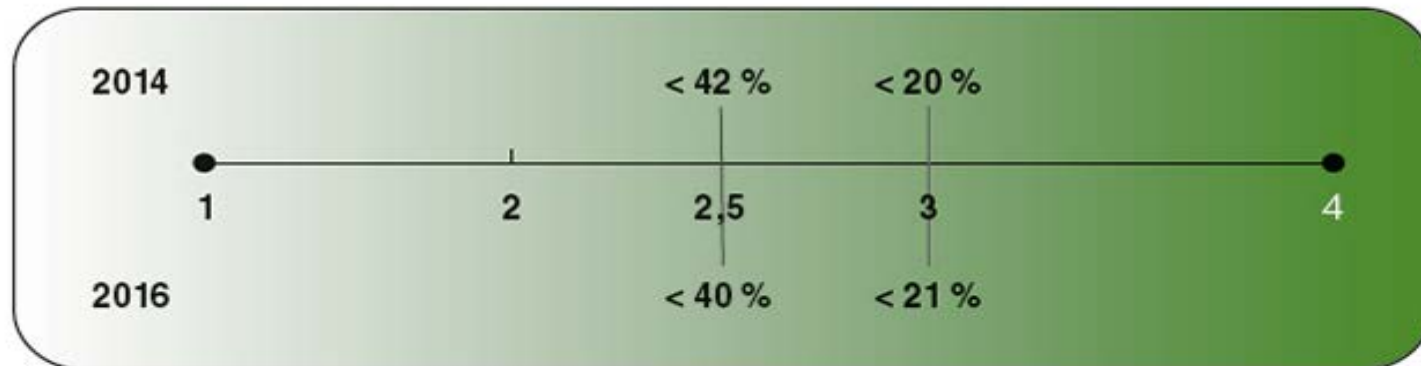
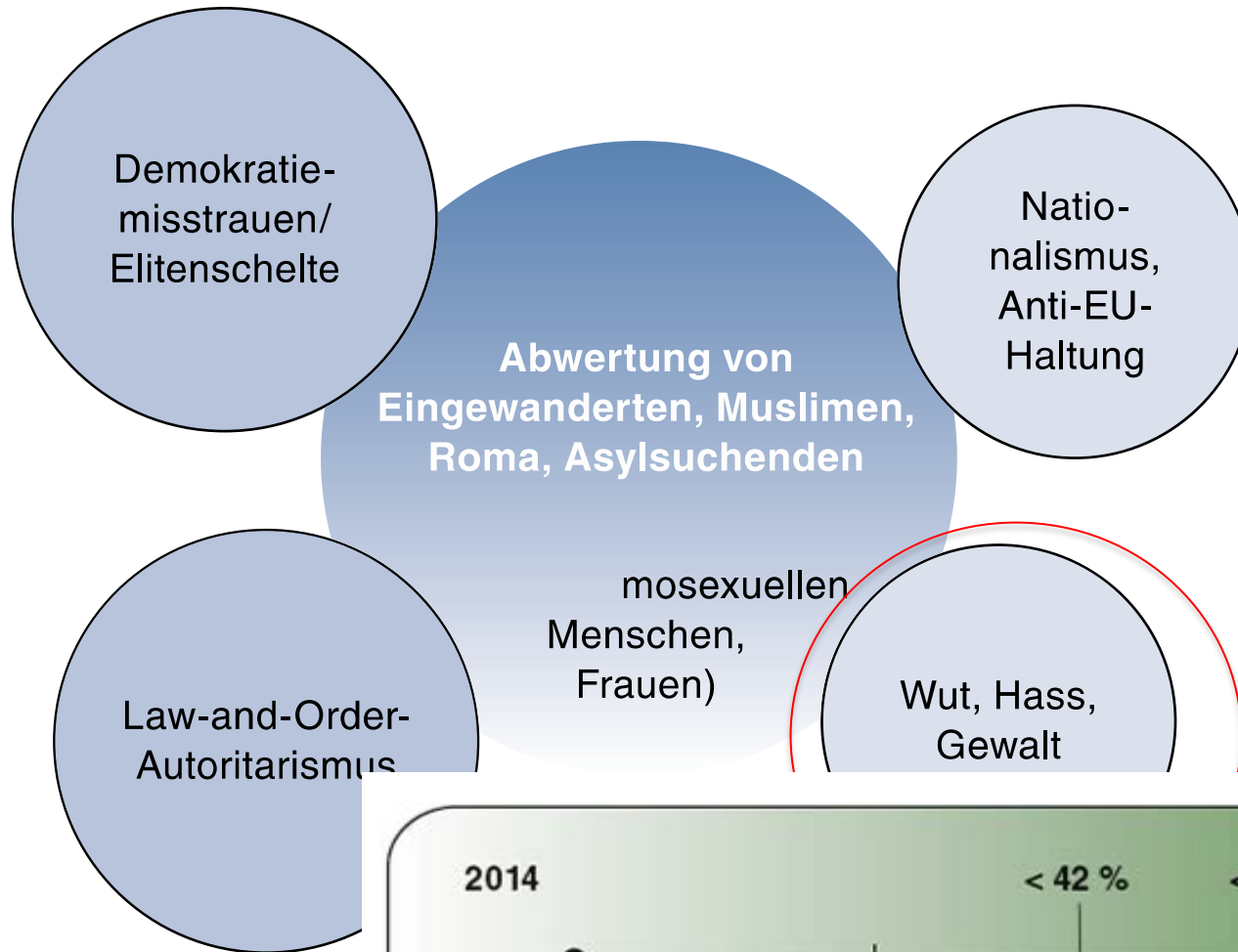
Vereinfachung  
Personalisierung  
Emotionalisierung  
Skandale und Tabubrüche  
Narrativ des betrogenen Volkes  
schwarz/weiß Denken  
Ablehnung von Mediation

Geflüchtete,  
Roma  
Muslime,  
Juden,  
Homosexuelle,  
Frauen, Linke,  
„Gutmenschen“,  
„Europa“



Mythos der Homogenität des ‚Volkes‘ und der Verkörperung durch eine Führung: Anspruch alleinigen, wahre „Stimme des Volkes“ zu sein. Andere Stimmen sind nicht legitim (sondern lügen und sind kriminell), wer anderer Ansicht ist, gehört nicht zum wahren Volk.  
=> Im Kern nicht demokratisch. (Müller 2016)

# Rechtspopulistisches Einstellungsmuster





Menschen werden aufgrund ihrer zugewiesenen Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe als ‘anders’, ‘fremd’, ‘unnormal’ und ‘ungleich’ markiert.



Ungleichheit wird leicht zu “Ungleichwertigkeit”.

offen: nah, heiß, direkt  
subtil: fern, kalt, indirekt



# 3 Schritte zum Vorurteil

---

1. Kategorisierung: „wir“ versus „die“
2. Stereotypisierung:  
„warm/kalt“ + „kompetent/inkompetent“
3. Bewertung



# **Viele Elemente der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit**

basieren auf  
historisch überlieferten  
Stereotypen  
und (religiösen,  
weltlichen,  
rassistischen und  
politischen)  
**Mythen.**

**äußern sich offen, heiß, direkt  
und subtil, kalt, indirekt**

## Welche Funktionen haben Vorurteile?

---

- Vermitteln Wissen und bieten Erklärung
- Schaffen Bindungen in der Eigengruppe
- Erhöhen den eigenen Selbstwert
- Bieten Anerkennung durch andere
- Legitimieren soziale Hierarchien, Privilegierung und Diskriminierung, Ausschluss, Gewalt

... zwischen Alteingessenen und Neuangekommenen

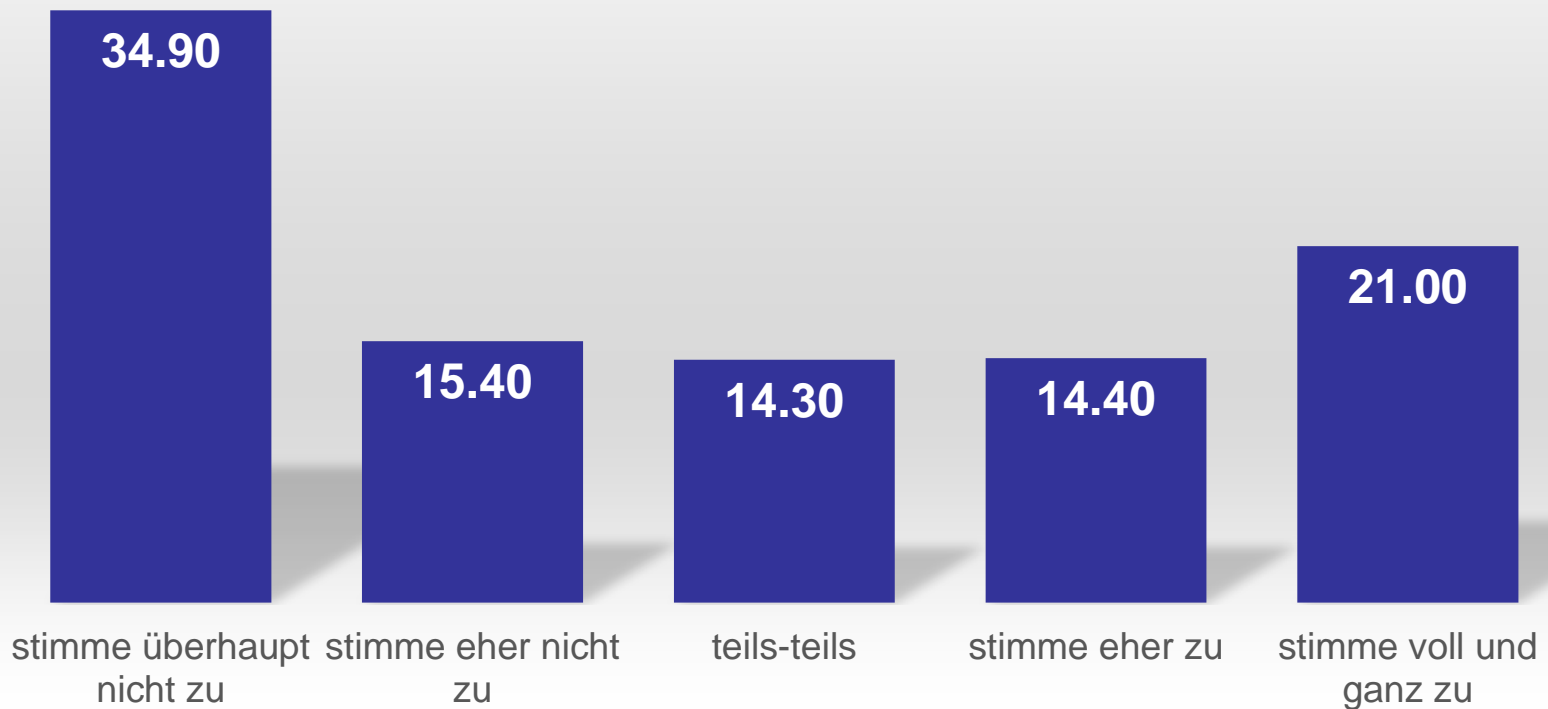
*Ich stimme... **voll / eher / eher nicht / überhaupt nicht** zu.*

- Ich finde es gut, dass Deutschland viele Flüchtlinge aufgenommen hat. 56%
- In meinem Freundes- und Bekanntenkreis sind viele für die Aufnahme von Flüchtlingen. 38%
- Ich selbst oder jemand aus meinen Freundes- und Bekanntenkreis engagiert sich ehrenamtlich für Flüchtlinge. 41%

Die Einstellungen gegenüber Geflüchteten sind positiver als Oft behauptet.

=> Aber: die Gesellschaft spaltet sich in NICHT NUR anhand der Flüchtlingsfrage in dafür und dagegen.

“Der deutsche Staat kümmert sich mehr um Flüchtlinge als um hilfsbedürftige Deutsche.“  
(Zustimmung in % 2016)



„Was Deutschland jetzt braucht, ist eine einzige starke Partei, die die Volksgemeinschaft insgesamt verkörpert.“ (Zustimmung in % 2016)



*Ich stimme... **voll / eher / eher nicht / überhaupt nicht** zu.*

Verschiedene kulturelle Gruppen bereichern unsere Gesellschaft. 85%

**Aber:**

Zu viele kulturelle Unterschiede schaden dem Zusammenhalt der Deutschen. 31%

Durch die Zuwanderung geht die deutsche Kultur verloren. 33%

Es leben zu viele Ausländer in Deutschland. 35%

Die Deutsche Gesellschaft wird durch den Islam unterwandert. 40%

=> Oberflächlich für Vielfalt, aber ...



*Ich stimme... **voll / eher / eher nicht / überhaupt nicht** zu.*

- Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden. 16%
- Sinti und Roma neigen zur Kriminalität. 38%
- Bei der Prüfung von Asylanträgen sollte der Staat großzügig sein (Ablehnung) 72%
- Die Weißen sind zu Recht führend in der Welt. 13%
- Wer schon immer hier lebt, sollte mehr Rechte haben als die, die später zugezogen sind. 35%

=> ... auch Ablehnung und Vorurteile sind dabei.

*Ich stimme... **voll / eher / eher nicht / überhaupt nicht** zu.*

- Flüchtlinge, die hier leben, bedrohen meine persönliche Lebensweise. 6%
- Flüchtlinge, die hier leben, bedrohen meine eigene finanzielle Situation. 7%
- Der Lebensstandard der Deutschen wird durch die Aufnahme der Flüchtlinge sinken. 24%

Je konkreter man fragt, desto weniger groß ist die Angst.  
=> Problem: vages Bedrohungsgefühl macht anfällig für Abwertung

***Worüber wird wie und warum gesprochen?***

# Was meinen die Deutschen, wenn sie von Integration sprechen? (ZuGleich-Studie 2013/14 und 2015/16; Zick & Preuss / Stiftung Mercator)

## Kulturerhalt

Ich finde es gut, wenn Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, ihre kulturellen Wurzeln beibehielten. 60% -> 51%

## Teilhabe und Beziehung

Die Deutschen sollten Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, vollständig an ihrem Leben teilhaben lassen. 71% -> 61%

Große Zustimmung zur Willkommenskultur – aber:  
Forderungen nach Etabliertenvorrechten nehmen zu.

=> Willkommen ja, ... aber bitten hinten anstellen und anpassen.

# IQ-Projekt Kulturelle Vielfalt in Betrieben

Studie zum Ist-Stand interkulturelle Öffnung  
in der Altenhilfe (in Kitas) mit Checkliste Kulturelle Vielfalt

- ✓ Inhaltsanalyse von Leitbildern
- ✓ Mögliche Analyse von Unternehmensdaten, Webseiten, Stellenanzeigen
- ✓ Qualitative Befragung (40 Interviews) und Quantitative Befragungen von MA mit und ohne MB auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen (198 Befragte aus 6 Häusern)

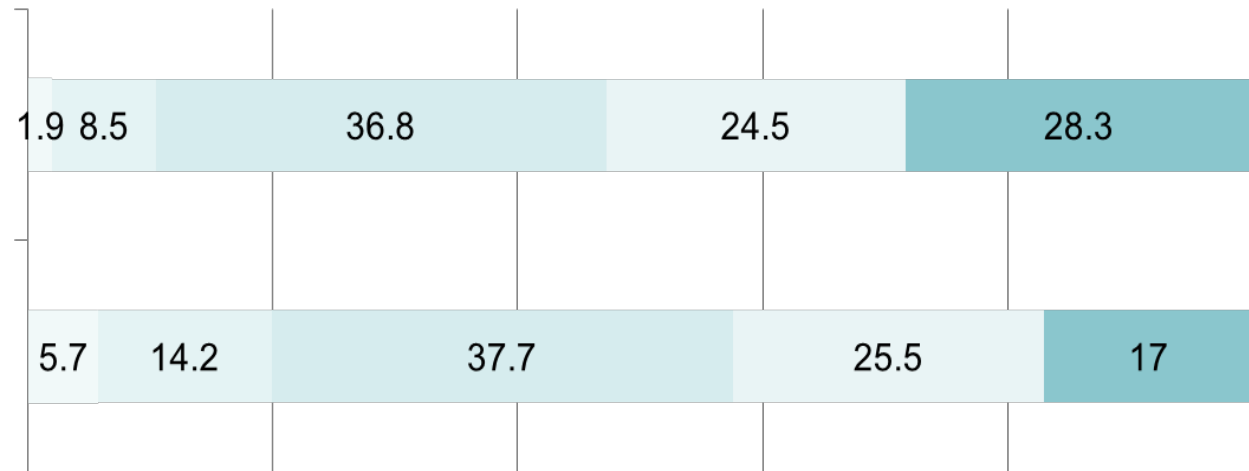
Ist-Stand, Einstellungen + Wünsche mit Blick auf interkulturelle Öffnung aus Sicht der MA mit und ohne MB

- ✓ => Türöffner und erster Schritt zur Reflexion

## Viele Mitarbeiter\_innen schätzen Kulturelle Vielfalt (nur MA ohne MB)

Ich freue mich, wenn unsere Einrichtung noch vielfältiger und bunter wird (bezogen auf die kulturelle Herkunft).

Ich freue mich, dass Deutschland noch vielfältiger und bunter wird.



Ich stimme...

überhaupt nicht zu  
  eher nicht zu  
  teils-teils zu  
  eher zu  
  voll und ganz zu

Angaben in Prozent

# Werthaltung und Wertschätzung

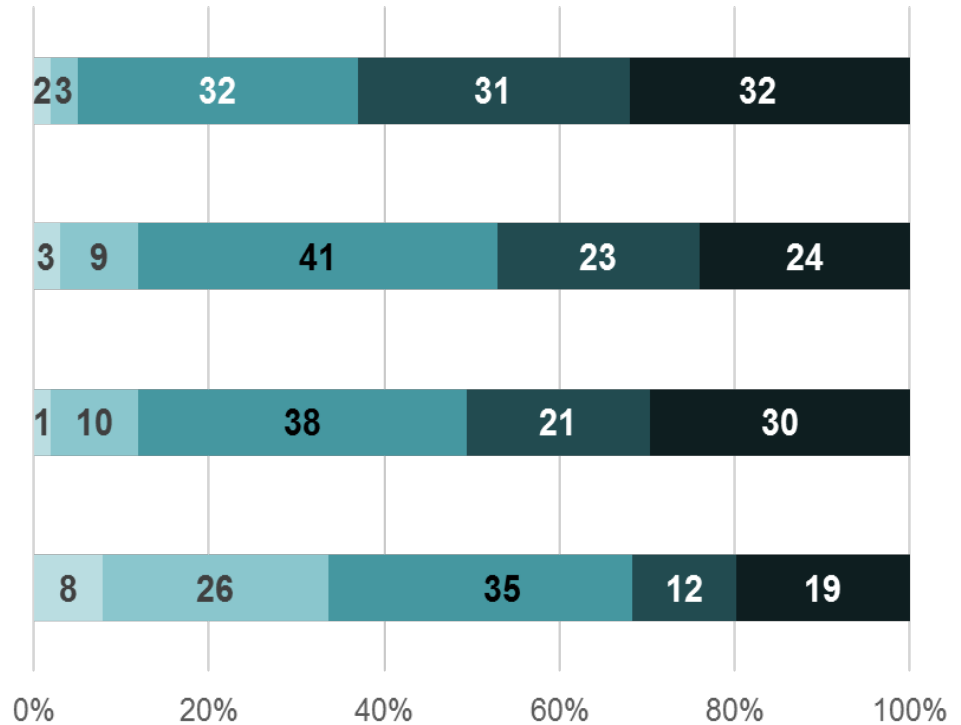
## Thema: Integration

Die Deutschen sollten Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, vollständig an ihrem Leben teilhaben lassen.

Ich finde es gut, wenn Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, ihre kulturellen Wurzeln beibehalten.

Die Migranten müssen sich mehr an die Deutschen anpassen.

Die Migranten sind allein für ihre Integration verantwortlich.



■ überhaupt nicht zu ■ eher nicht zu ■ teils-teils ■ eher zu ■ voll und ganz zu

Ich stimme...

## Kulturelle Vielfalt als Ressource und Potential von Konflikten

*„Ja, Religion, verschiedene Feiertage, die Mitarbeiter, die aus Türkei kommen, die ... zum Beispiel Weihnachten ist ihnen dann im Grunde genommen egal. Ja, dann - dann ist man schon froh, wenn die da sind und sagen, okay, ich mach den Heiligabend Spätschicht, wo keiner mag?.“*

*„(...) profitieren auch letztlich dann immer alle von, wir haben auch Mitarbeiter mit griechisch orthodoxen Religionszugehörigkeiten, die feiern an anderen Tagen Weihnachten als wir ne? So, und das sind dann immer ... das geht jedes Jahr dann automatisch so, wenn es dann so um die Weihnachtsabsprachen geht (...).“*

## In der Zusammenarbeit von MA mit und ohne MB kann es Konflikte geben ...

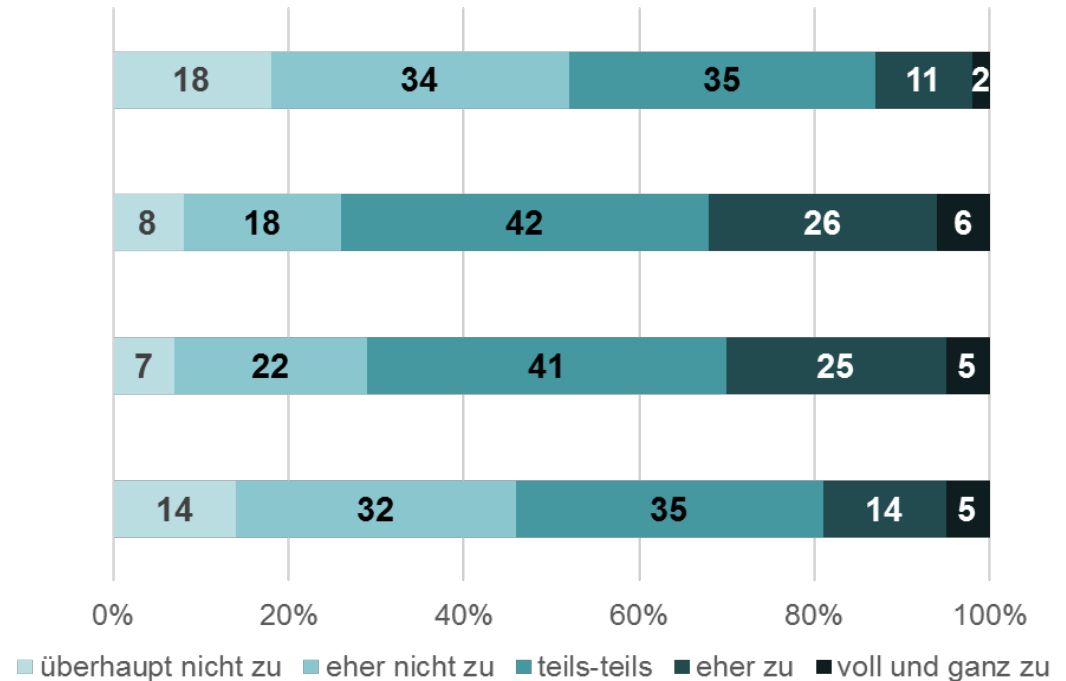
Weil es kulturell unterschiedliche Vorstellungen von Pflege gibt.

Ganz allgemein bei der Kommunikation.

Weil nicht alle die deutsche Fachsprache beherrschen.

Weil die Mitarbeiter\_innen kulturell unterschiedliche Vorstellungen haben, wie sich Männer und Frauen verhalten sollen.

Ich stimme...





## **Sprache als Kompetenzen und Ressource im Team:**

*„(...) weil häufig es Bewohner gibt, die halt nur Fremdsprachen beherrschen, auch gerade in der Demenz zum Beispiel, dann kein Deutsch auch mehr verstehen, und da ist es natürlich wichtig, dass man Kollegen hat, die zum Beispiel Türkisch oder Russisch oder so was beherrschen, weil wir da so gar nicht den Zugang haben, außer über die emotionale Ebene.“*

## **Sprache als "Problem"**

*„Also mit der Dokumentation und mit der Aussprache.“*

## **Aber auch die Art und Weise, wie etwas gesagt wird:**

*„(...) nur mit russischen Frauen zusammengearbeitet, die Worte, die die verwenden, die sprechen die sehr hart aus. Da muss man sich auch sehr daran gewöhnen.“*

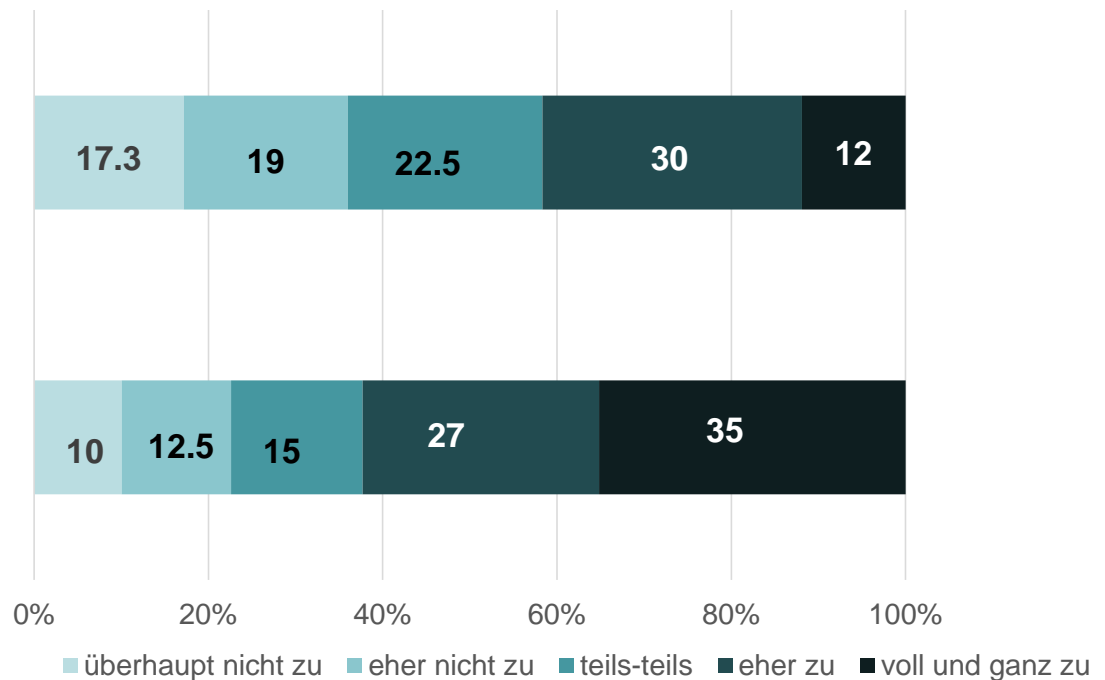
# Ergebnisse einer eigenen Befragung von Mitarbeiter\_innen in Altenpflegeeinrichtungen (2014; IQ-Projekt)

Quelle: Küpper et al., Manuskript in Vorbereitung.

**Mitarbeiter\_innen sollten untereinander nur deutsch sprechen.**

**In unserer Einrichtung wird die kulturelle Vielfalt der Mitarbeiter\_innen (z.B. als Dolmetscher\_innen) genutzt.**

Ich stimme...



# Werthaltung und Wertschätzung – Thema Gleichbehandlung

*„Also ich finde gar keinen Unterschied. Wir sind alle gleich.“*

*„Also das ist ... da wird nichts hervorgehoben. Jeder wird hier einfach gleich behandelt, das ist keine Situation, wo ich sagen würde, ah, das war mal das oder da war mal das, sondern wirklich einfach wird jeder gleich behandelt, da gibt's keine speziellen oder spezifischen Situationen.“*

- Betonung von Gleichbehandlung, gute Grundlage, kann aber individuelle und besondere Bedarfe verdecken
- Colour-blindness – Ignorierung der kulturellen Differenz, sozialer und struktureller Ausgrenzung

# Werthaltung und Wertschätzung

## Thema: Stereotype und Vorurteile

Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die in Deutschland lebenden Migranten wieder in ihre Heimat zurückschicken.

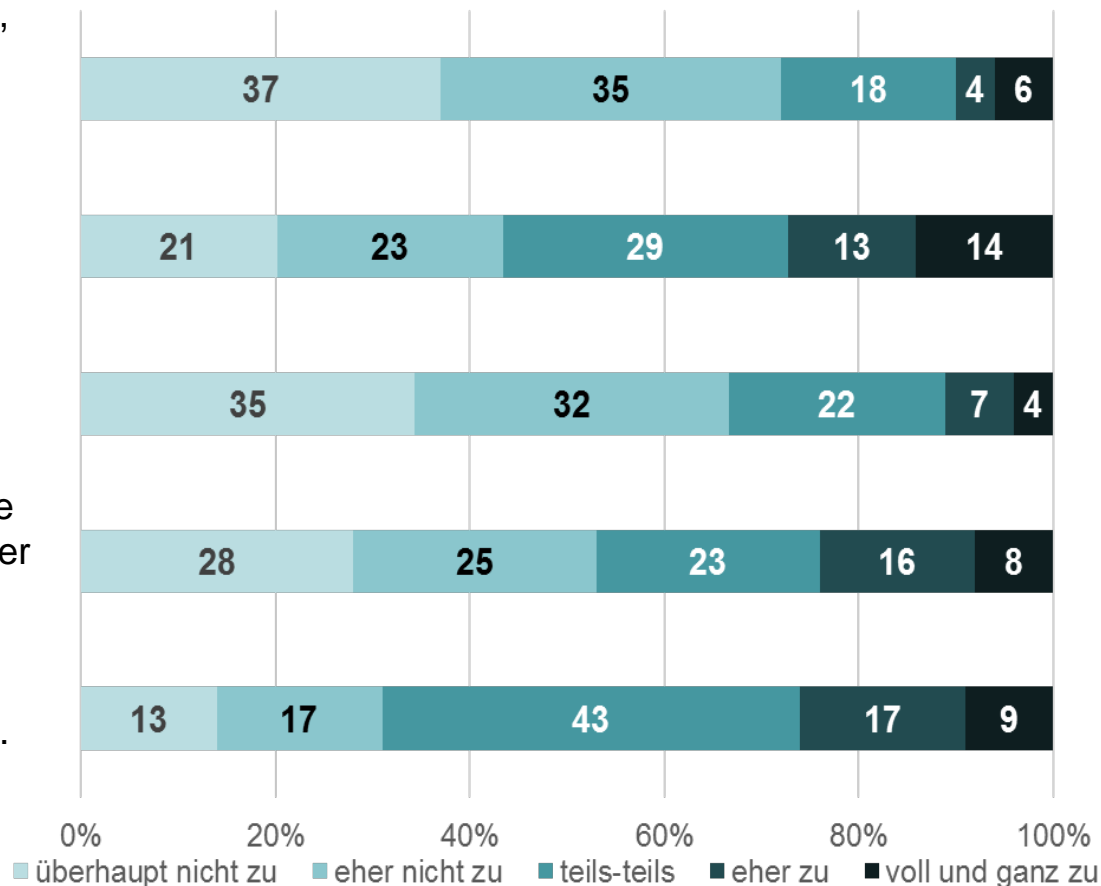
Es leben zu viele Migranten in Deutschland.

Die hier lebenden Ausländer bedrohen unseren Wohlstand.

Durch die vielen Muslime hier fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land.

Die muslimische Kultur passt durchaus in unsere westliche Welt.

Ich stimme...



# Sorgen, Ängsten, Macht ... Vielfaltsverweigerer?

---

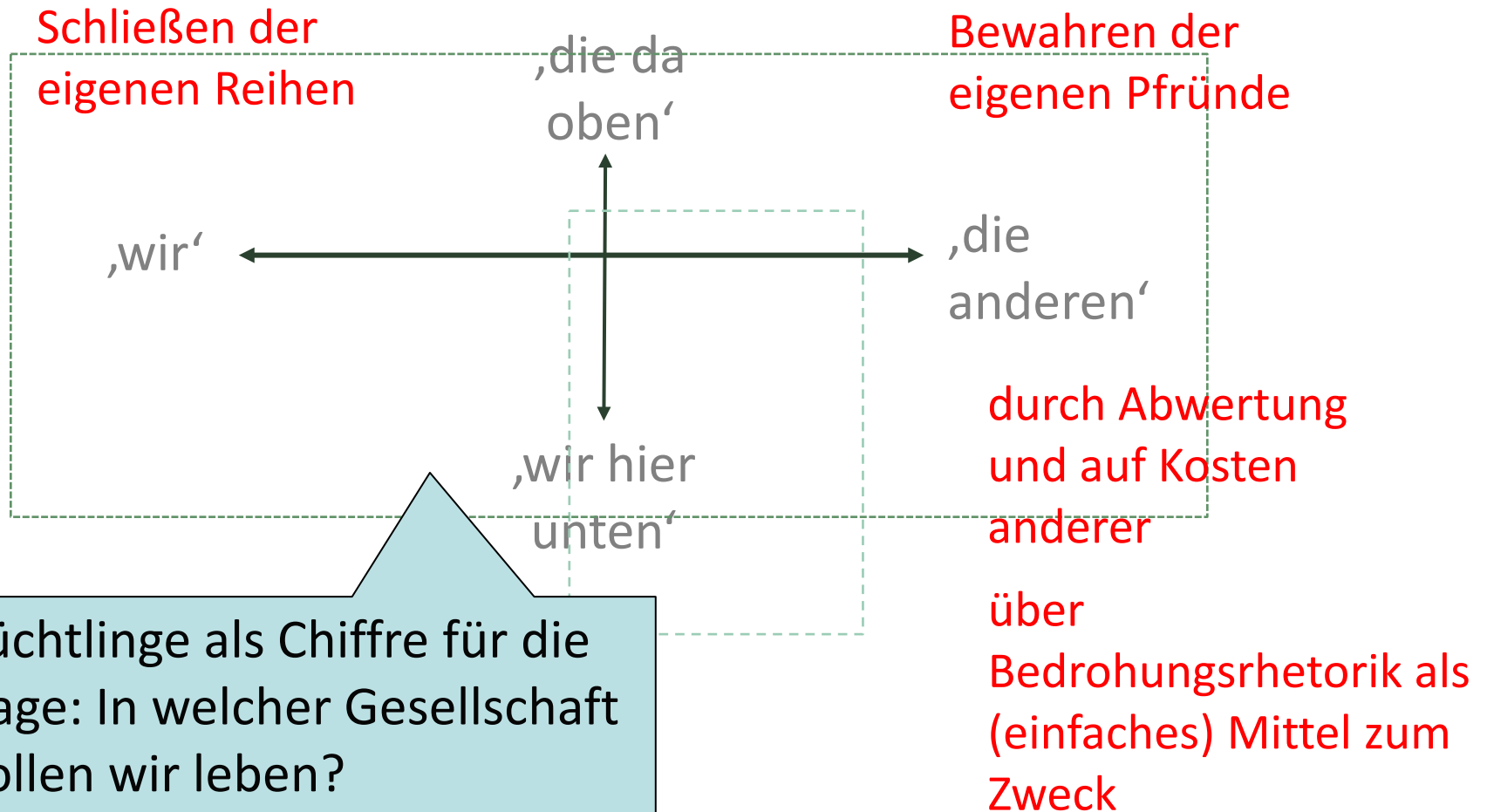
Angst vor dem „Fremden“

Angst vor Abweichung und Veränderung

Angst vor dem Abstieg oder vor dem Was-Abgeben?

**Es geht auch um eigene Privilegien und die Macht im Kleinen!**

# Rechtspopulistische Rhetorik



# Ein paar „Basics“

---

- ❖ Vorsicht bei Gruppenzuweisungen, z.B. durch Begrifflichkeiten und in Dialogprozessen
- ❖ Auch auf subtile Vorurteile, Zuschreibungen und Ausgrenzungen im Alltag achten.
- ❖ Einschließendes Wir-Gefühl, gemeinsame Ziele und auf Gemeinsamkeiten schauen
- ❖ Auf Positives setzen (was klappt und Spaß macht, auf „Forderungssprache“ verzichten)
- ❖ Grundhaltung der Gleichwertigkeit klar und ohne aber kommunizieren, mit Blick auf vielfältige Gruppen.
- ❖ Soziale Netzwerke und verschiedene Akteursgruppen einbeziehen, auch auf „top-down“ Signale setzen.
- ❖ Wichtige „Bezugspersonen“ ins Boot holen.

# Ein 5- Stufen- Modell zur Implementierung von ikÖ

(Küpper, 2016; basiert auf Modell & Studien zum hilfreichen Verhalten und Zivilcourage)

- 1. Wahrnehmung:** Thema in den Blick zu nehmen, eigene Wahrnehmung schärfen (Vorsicht vor der eigenen Brille).
- 2. Interpretation:** Wahrnehmungen und Erfahrungen vor der Folie Kultureller Vielfalt zu verstehen (Vorsicht vor Kulturalisierung!)
- 3. Übernahme von Verantwortung:** zuständig für das Thema fühlen und sich damit beschäftigen (Vorsicht vor Abschieben von Verantwortung z.B. auf Experten, Leitung, QM-Beauftragte, MA mit MB).
- 4. Kennen von Handlungsoptionen:** Anregung und Ideen, was man tun kann, im Kleinen wie im Großen (Vorsicht vor dem Blick allein auf Großes und Handfestes).
- 5. Aktive Umsetzung von Maßnahmen:** Entscheiden, tatsächlich aktiv zu handeln (Vorsicht vor Aufschieb, Vertagung, "Geht-grad-Nicht").

Checkliste und Selbstbewertungsbogen

[www.hs-niederrhein.de/forschung/socon/projekte/kuvi/](http://www.hs-niederrhein.de/forschung/socon/projekte/kuvi/)



# 4 Grundfragen an die Gesellschaft (und Institutionen)

---

- **Konzept vom Wir:**  
Vermeintliche Homogenität oder Vielfalt?
- **Strukturen:** Hierarchie oder Gleichwertigkeit?
- **Umgang miteinander und mit ‚Abweichung‘:**  
Autoritär und restriktiv oder ethisch-demokratisch,  
liberal und offen?
- **Weltsicht:** Bedrohung oder Neugier?

**Wie stellen wir Vielfalt und Gleichwertigkeit sicher (auch im eigenen Verband, der eigenen Einrichtung)? Wie weit sind wir eigentlich bereit zu gehen bei der Herstellung von Vielfalt und Gleichwertigkeit?**

# Integration ja, aber!

Wie Menschenfeindlichkeit und Rassismus  
Interkulturalität entgegenstehen  
und was sich dagegen tun lässt.

Beate Küpper

Hochschule Niederrhein/Mercator Fellow

Interkulturalität in der Gemeindepsychiatrie

Tagung des SPKoM / AGpR / LVR

Köln, 14. September 2017

