



Gefördert aus dem Programm INTI - Integration of Third Country Nationals - der Europäischen Union, Generaldirektion Justiz und Inneres



Interkulturelle Kompetenz – eine Aufgabe für die Bildung

(Dr. Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb))

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Gäste und Partner,

Die eindrucksvolle Zahl von etwa 35 Mitwirkenden an dieser Fachtagung und das rege Interesse beweisen, dass interkulturelle Kompetenz nicht mehr ein „Exotenthema“ ist. In der Wirtschaft ist es bereits etabliert, wie wir von Richard Lewis gehört haben, aber auch in der Verwaltung und im schulischen und außerschulischen Bildungswesen wird es inzwischen als bedeutsam erkannt.

Dass wir ein Land mit kultureller Vielfalt sind, ist gerade hier in München offensichtlich, einer Stadt mit 180 Nationalitäten und Ethnien und einem weit über dem Durchschnitt liegenden Ausländeranteil von knapp 23 %. Diese Vielfalt wird zunehmen. Dass Deutschland ein Zuwanderungsland ist und auf lange Sicht auch bleiben wird, ist inzwischen allgemein anerkannt, insbesondere durch das Zuwanderungsgesetz, das zum Jahresbeginn in Kraft treten wird.

Zwei wesentliche Prozesse sind unaufhaltsam: Die fortschreitende Globalisierung und der demographische Wandel.

Globalisierung geht einher mit der Wirtschaftstätigkeit deutscher Unternehmen im Ausland, der Aktivität ausländischer Konzerne hier und mit Migrationsbewegungen. Die Grenzen zwischen innen und außen, zwischen Nation und Ausland, werden zunehmend fließend. Die Erweiterung der Europäischen Union ist dafür ein weiterer Beleg.

Dass sich diese Tendenz noch verstärken wird, zeigt ein Blick auf die demographische Entwicklung. Bereits für den Beginn des nächsten Jahrzehnts wird ein Fachkräftemangel befürchtet. Das Institut für Bevölkerungsforschung und Sozialpolitik (IBS) der Universität Bielefeld rechnet uns vor, dass ohne Wanderungen die Bevölkerungszahl in Deutschland von heute ca. 82 Mio. auf ca. 51 Mio. im Jahr 2050 zurückgehen wird. Selbst bei einem unterstellten jährlichen Wanderungsüberschuss von 250.000 Menschen ergäbe sich eine Abnahme auf ca. 66 Mio. Diese Rechnung zeigt, dass sich der demographische Wandel durch Zuwanderung nicht aufhalten, sondern bestenfalls abmildern lässt. Aber deutlich wird, dass Zuwanderung stattfinden wird.

Entscheidend ist, dass die Integration der bereits zugewanderten und der zukünftig zuwandernden Menschen und ein konfliktfreies Miteinander von Inländern und Migranten gelingen. Von zentraler Bedeutung ist dabei eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Sie dient der Sicherung des Lebensunterhalts und der freien Entfaltung der Persönlichkeit. Eine erfolgreiche Integration in Arbeit und Beruf erhöht die Akzeptanz von Zuwanderern bei der inländischen Bevölkerung. Ökonomische Ressourcen werden genutzt, die zum Wohlstand beitragen und den Sozialstaat entlasten.



Gefördert aus dem Programm INTI - Integration of Third Country Nationals - der Europäischen Union, Generaldirektion Justiz und Inneres



Positive Beispiele für gelungene Integration liefert die Arbeitswelt. Wenn mit Unternehmern über dieses Thema gesprochen wird, hört man immer wieder die gleiche Antwort. Sie lautet: „x Prozent meiner Belegschaft sind Ausländer. Wir haben keine Probleme.“ Das gilt auch dann, wenn der Ausländeranteil sehr hoch ist. Die alltägliche Integration derjenigen, die in Beschäftigung sind, wird im allgemeinen als zufriedenstellend angesehen.

Zugleich ist aber der Anteil der Ausländer, die in Beschäftigung sind, viel zu niedrig. Aus der Sicht der Wirtschaft geht es darum, die Erwerbsbeteiligung von Menschen ausländischer Herkunft deutlich zu erhöhen. Deren Arbeitslosenquote übersteigt die der Einheimischen seit 20 Jahren kontinuierlich. Hinsichtlich ihrer beruflichen Stellung sind sie im Vergleich zu den Deutschen benachteiligt. Und sie sind überwiegend in Sektoren beschäftigt, in denen ein massiver Stellenabbau stattfand wie beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe und in der Bauindustrie. In den Dienstleistungsbereichen sind sie deutlich unterrepräsentiert, und es besteht die Gefahr, dass sie vom Strukturwandel hin zur Informations- und Wissensgesellschaft abgekoppelt werden.

Die Probleme von Zuwanderern auf dem Arbeitsmarkt stehen in engem Zusammenhang mit ihrer Bildungssituation. Bildungs- und Erwerbskarrieren greifen ineinander. Schon in der Schule schneiden ausländische Kinder im Durchschnitt schlechter ab als einheimische. Eine hohe Zahl ausländischer Jugendlicher verlässt die Schule ohne Abschluss. Defizite in der Schulbildung setzen sich in der beruflichen Ausbildung fort. Sowohl Ausländer als auch Spätaussiedler sind am dualen Ausbildungssystem weit unterdurchschnittlich beteiligt, und noch deutlicher unterrepräsentiert sind sie bei den Studentenzahlen. Die Ergebnisse der zweiten PISA-Studie, die kürzlich veröffentlicht wurden, zeigen hier deutlich Handlungsbedarf auf.

Wir meinen, dass interkulturelle Kompetenz einen Beitrag dazu leisten kann, eine bessere Integration in das Bildungswesen und damit auch in das Beschäftigungssystem zu erreichen. Das beginnt bereits im Kindergarten. Es ist notwendig, für den Kindergartenbesuch von ausländischen Kindern zu werben, Erzieherinnen interkulturell auszubilden und Erzieherinnen mit Migrationserfahrung verstärkt in Kindergärten zu beschäftigen.

Lehrer, Sozialpädagogen, Ausbilder in Betrieben, sie alle benötigen interkulturelle Kompetenz, um besser auf ihre Klienten nichtdeutscher Herkunft eingehen zu können. Sie müssen kulturelle Unterschiede kennen, weil sie auf das Wahrnehmen, Denken, Empfinden und Verhalten einwirken und die Kommunikation und Kooperation zwischen Menschen aus verschiedenen Kulturen nachhaltig beeinflussen. Wer die eigene kulturelle Prägung kennt und ein Sensorium für andersartige kulturelle Prägungen entwickelt hat, wird im beruflichen und privaten Kontakt mit Menschen anderer Herkunft besser zurecht kommen. Nicht nur die Verbesserung der Bildungsbeteiligung und der gesellschaftlichen Teilhabe von Migrantinnen und Migranten ist dabei das Ziel. In einer globalisierten Welt entscheiden Toleranz und Weltoffenheit innerhalb Deutschlands mit über den Ruf des Standorts und damit auch über die Bereitschaft, hier zu investieren oder seine Qualifikation anzubieten.



Gefördert aus dem Programm INTI - Integration of Third Country Nationals - der Europäischen Union, Generaldirektion Justiz und Inneres



Manchen von Ihnen ist sicher eine Unebenheit im Titel unserer Fachtagung aufgefallen: „Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz“. Ist die Rede von „Qualifikation“ oder von „Kompetenz“? In der Pädagogik gab es in der jüngeren Vergangenheit eine Diskussion um die Ablösung des Qualifikations- durch den Kompetenzbegriff, der weniger die offiziellen Berechtigungen und stärker die individuelle Handlungsfähigkeit betont. Tatsächlich geht es hier um Kompetenz, nämlich um die Fähigkeit, in interkulturell geprägten Situationen effektiv zu kommunizieren und handeln zu können. Diese kann jedoch als moderne Schlüsselqualifikation, die als Voraussetzung für Professionalität in Wirtschaft, Verwaltung und Bildung erwartet wird, angesehen werden.

Wir können auf der analytischen Ebene „kognitive Kompetenzen“ und „Handlungskompetenzen“ unterscheiden. Zu den kognitiven Kompetenzen gehören Kenntnisse über Herkunftsgesellschaften und Kulturen, Geschichte und politische Strukturen der Herkunftsländer der Migranten, Kenntnisse über deren Sprachen, über Einwanderersubkulturen, über den rechtlichen, politischen und sozioökonomischen Status der Einwanderer. Solche Kenntnisse lassen sich theoretisch erwerben, und jeder Gebildete, der mit der Zielgruppe der Migranten arbeitet, wird sich im Laufe seiner Tätigkeit zumindest einen Teil dieser umfangreichen Kenntnisse aneignen. Sie sind weitestgehend im Selbststudium zu erwerben. Doch dieser theoretische Bildungshintergrund reicht nicht aus, um im pädagogischen / andragogischen Handlungsfeld professionell tätig werden zu können.

Hinzukommen muss das, was wir mit Handlungskompetenz bezeichnen. Interkulturelle Kompetenz wird im Kontext der Sozialen Arbeit als die Befähigung verstanden, „in interkulturell geprägten Arbeitssituationen mit Angehörigen verschiedener ethnischer Gruppen und in fremdkulturellen Situationen kommunizieren und effektiv und effizient professionell tätig werden zu können, so z.B. eine Definition von Stefan Gaitanides.

Müssen Pädagogen interkulturelle Kompetenz erst erwerben, oder haben sie diese nicht ohnehin zur Genüge? Gehören sie denn nicht zu den eher vorurteilsfreien Menschen, offen für fremde Kulturen, belesen, gebildet und weit gereist? Es geht dabei um zwei Fragestellungen. Erstens darum, ob Pädagogen in der Lage sind, im Umgang mit ihrer Klientel mit Migrationshintergrund angemessen zu agieren, und zweitens darum, ob sie als die für die Sozialisation Zuständigen über die Fähigkeit verfügen, selbst interkulturelle Kompetenz zu vermitteln.

Die Folgen von Missverständnissen bei der Begegnung mit fremden Kulturen sind auf den ersten Blick in der Berufspädagogik nicht so dramatisch wie in der Geschäftswelt. Ein Beispiel aus einem unserer Modellprojekte: Eine Lehrerin für Deutsch als Fremdsprache gelangte zu der Einschätzung, ihre neuen Schüler, erwachsene Kontingentflüchtlinge jüdischer Abstammung aus der ehemaligen Sowjetunion, seien „dumm“ und „faul“. Jeder, der sich mit dieser ethnischen Gruppe intensiver beschäftigt, weiß, dass das Gegenteil der Fall ist. Es sind überwiegend hoch gebildete Menschen, die wissbegierig und lerneifrig sind. Die Lehrerin kam zu ihrem Fehlurteil, weil sie das schweigsame Verhalten und die geringe verbale Beteiligung am Unterricht als Desinteresse interpretierte. In Wahrheit ist es eine



Gefördert aus dem Programm INTI - Integration of Third Country Nationals - der Europäischen Union, Generaldirektion Justiz und Inneres



Zurückhaltung, die aus dem Bestreben entsteht, sich möglichst differenziert und fehlerfrei artikulieren zu wollen, was in der fremden Sprache meist nicht gelingt. Beispiele aus dem Alltag pädagogischen Wahrnehmens und Handelns, in denen es aufgrund der kulturellen Brille des Pädagogen zu Fehlinterpretationen kommt, mögen meist noch weniger spektakulär ausfallen als beim hier gewählten Beispiel. Oft bleiben sie unerkannt, ein kulturell neutral beobachtender Dritter ist im pädagogischen Handlungsfeld nicht anwesend.

In unseren Grundlagen-Seminaren zum interkulturellen Kompetenz- und Konflikttraining, die wir im Rahmen unseres XENOS-Modellprojekts seit 2001 durchgeführt haben, ist die Notwendigkeit einer interkulturellen Zusatzqualifikation für den Berufsstand der Pädagogen deutlich geworden. Oft erfuhren die Teilnehmer erst in der Besprechung selbst erlebter Fälle von interkulturellen Problemen die kulturelle Bedingtheit des eigenen Erlebens und Handelns. Eine Erzieherin in einem Kindergarten berichtete ihren Fall: Sie bestellte die Eltern eines türkischen Jungen ein, um ihn auf das aggressive Verhalten des Sohnes aufmerksam zu machen. Der Vater – ein in der türkischen Gemeinschaft hoch geachteter Imam – hingegen sah seinerseits Anlass zur Beschwerde über den Kindergarten, in dem gewalttätige Auseinandersetzungen zwischen den Kindern nicht unterbunden würden. Beide Parteien waren von der Richtigkeit des eigenen Standpunkts überzeugt und redeten aneinander vorbei – die Eltern verließen wütend den Kindergarten, eine Einigung kam nicht zu Stande. Im Rollenspiel und der anschließenden Nachbesprechung des „Falles“ wurde der Pädagogin erst deutlich, wie sie selbst durch aggressive und belehrende Gesprächsführung zur Eskalation des Konflikts beigetragen hatte.

Die von der Bildungsforschung des bfz durchgeführte Evaluation der Grundlagen-Seminare lieferte eindrucksvolle Ergebnisse bezüglich der Akzeptanz solcher Trainings. Von 118 befragten Personen meinten 93 %, dass die im Seminar vermittelten Kenntnisse in der beruflichen Praxis anwendbar seien, und 90 % würden ihren Kollegen eine Seminarteilnahme empfehlen. In der Beurteilung der Seminarinhalte zeigte sich, dass theoretische, zur Thematik hinführende Inhalte weniger geschätzt wurden als konkrete Hilfestellungen bei der täglichen Arbeit, wie z.B. Techniken der Gesprächsführung und Konfliktlösungsstrategien. Fast 64 % der Befragten hatten sich nach dem Seminar weiter mit dem Thema beschäftigt.

Ein fast schon inflationäres Angebot zum Erwerb interkultureller Kompetenzen bemüht sich derzeit um Markt und Kundschaft. Universitäten und Fachhochschulen bieten Aufbaustudiengänge an, Volkshochschulen und Wohlfahrtsverbände haben interkulturelles Training in ihrem Programm, Kommunen lassen ihre Mitarbeiter schulen, und die interkulturelle Öffnung der Regeldienste sozialer Arbeit wird gefordert und in mancher deutscher Großstadt mit beachtenswertem Engagement vorangebracht, wie wir heute bereits vom Leiter des Jugendamts der Landeshauptstadt München, Herrn Dr. Schröder, gehört haben.

Doch ist der Begriff der interkulturellen Kompetenz nicht unumstritten. Kritiker warnen davor, dass sozial und politisch verursachte Konflikte nur zu leicht fälschlich als ethnisch verursacht



Gefördert aus dem Programm INTI - Integration of Third Country Nationals - der Europäischen Union, Generaldirektion Justiz und Inneres



gedeutet werden könnten und dass interkulturelle Pädagogik erst Unterschiede schaffe, indem sie sie herbeiredet.

Ich will mich dieser skeptischen Einschätzung nicht anschließen. Ich meine, dass es notwendig ist, für kulturell bedingte Unterschiede im Wahrnehmen und Handeln von Menschen zu sensibilisieren und dabei gleichzeitig mit zu bedenken, dass nicht jede Handlung und Äußerung eines Menschen mit Migrationshintergrund kulturell bedingt sein muss.

Fest steht für uns, dass interkulturelle Kompetenz nicht als ein Kanon fester Eigenschaften und Kenntnisse umrissen werden kann. Sie ist neben konkretem Wissen über andere Kulturen vor allem eine Grundhaltung mit sehr unterschiedlichen Ausprägungen. Milton J. Bennet beschreibt sie in zwei Dimensionen, der „kulturellen Sensibilität“ und der „Handlungskompetenz“ und unterscheidet dabei sechs Stufen zunehmender Kompetenz: Ablehnung kultureller Unterschiede, Verteidigung der eigenen kulturellen Werte, Minimalisierung der Unterschiede, Akzeptanz von Unterschieden, Adaption und schließlich Integration.

Das Ziel unserer Seminare für Pädagogen im Programm XENOS war es, die fünfte Kompetenzstufe anzustreben, die der „Adaption“. Wer diese Stufe erreicht, bei dem veranlassen kulturelle Unterschiede einen Anpassungsvorgang. Er entwickelt die Fähigkeit, das pädagogische Handeln an fremde Strukturen anzupassen. Eine solche Adaption kann nicht mit einem einzigen Seminar herbeigeführt, sondern bestenfalls angeregt werden. Das Seminar kann die Bereitschaft dazu wecken und die Einsicht in die Notwendigkeit und Nützlichkeit fördern. Es kann den Auftakt bilden zu einem stetigen Lernprozess des Selbstlernens und der Veränderung des eigenen Verhaltens gegenüber ausländischer Klientel. In unseren Seminaren legen wir beispielsweise Wert auf die Entwicklung einer indirekten Gesprächsführung, die sich wesentlich von der eher „deutschen“ oder nordeuropäisch geprägten Form der Gesprächsführung unterscheidet, bei der der Sprecher ohne Umschweife auf sein Ziel zusteuert.

Eingehen möchte ich noch auf vier „Fallstricke interkulturellen Trainings“. Dazu zähle ich erstens eine unangemessen hohe Erwartungshaltung, die an solche Trainings angelegt wird, zweitens die Gefahr, dass mit Trainings neue Stereotype verbreitet werden, drittens die Gefahr der Ethnisierung und viertens die Gefahr der Kritiklosigkeit gegenüber vermeintlich „kulturbedingten“ Einstellungen und Verhaltensweisen.

Die Erwartungshaltung gegenüber interkulturellen Trainings ist hoch. Oft werden sie missverstanden als Wegweiser, um das vermeintlich irrationale Fremde zu erkennen und Wege aufgezeigt zu bekommen, wie es zu eliminieren wäre. Überspitzt formuliert: Zeigt mir den Knopf, auf den ich bei meinen ausländischen Adressaten pädagogischer Interventionen drücken muss, damit sie im Sinne meiner pädagogischen Ziele reibungslos funktionieren. Interkulturelle Pädagogik kann keine fertigen Rezepte anbieten oder gar standardisierte



Gefördert aus dem Programm INTI - Integration of Third Country Nationals - der Europäischen Union, Generaldirektion Justiz und Inneres



Gebrauchsanweisungen für andere Kulturen geben. Das macht den Gebrauchswert interkultureller Qualifizierungsmaßnahmen so schwer fassbar.

Vermittlung interkultureller Kompetenz bedeutet zunächst die Erkenntnis der eigenen kulturellen Orientierungen und Stereotype. In unseren Seminaren heißt dieser Teil „interkulturelle Selbstreflexion“. Besonders pädagogisch engagierte Menschen, so unsere Erfahrung, sind für die Arbeit an eigenen Stereotypen schwer zu motivieren, weil sie davon ausgehen, dass sie keine haben! Kaum einer würde sich als „typisch deutsch“ kategorisieren lassen. Beispielsweise wird das Beharren auf einer klaren Tagesordnung für das Seminar eben nicht als „deutsch“, sondern als „normal“ empfunden.

Interkulturelle Kompetenz im Sinne einer Sensibilisierung ist daher unserer Erfahrung nach nicht allein über den kognitiven Vermittlungsweg, sondern vor allem mit Trainingsformen zu erreichen, die über das eigene Erleben, das Vorführen und Veranschaulichen der latenten Wahrnehmungs-, Denk- und Verhaltensmuster dazu beitragen, das „typisch Deutsche“ in der eigenen Persönlichkeit zu identifizieren.

Der zweite Fallstrick interkultureller Trainings ist die Gefahr, mit Aussagen über andere Kulturen neue, vermeintlich fundierte Stereotype zu begründen. Besonders beliebt ist in interkulturellen Trainings die Bilderung der Exotik und damit einhergehend die Gefahr, dass sich so Stereotype verfestigen. Man lernt beispielsweise, dass Hausfrauen orientalischer Herkunft wenig auf die Sauberkeit außerhalb der eigenen Wohnung achteten, dafür umso mehr in ihr, weil dies davon herrühre, dass man früher in Zelten lebte und der Ausgestaltung des Inneren wesentlich mehr Aufmerksamkeit widmete als der ständig wechselnden Wüstenlandschaft darum herum. Geschichten wie aus Tausend-und-einer-Nacht lassen sich leider leichter konsumieren als die komplexe Lebensrealität eines türkischen Jugendlichen, der bereits in der zweiten Generation in Deutschland geboren wurde und ein Nomadenzelt bestenfalls aus dem Fernsehen kennt.

Interkulturelles Training muss damit auch der dritten Gefahr, der vorschnellen Ethnisierung gegensteuern. Es gilt anzuerkennen, dass insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund keinesfalls in einen ethnischen Eintopf geworfen werden dürfen. Dies wird beispielsweise in einem Interview der Süddeutschen Zeitung mit einem türkischen Jugendlichen deutlich, der sagt: „Wir, Ümit, Duhan und ich, haben mehrere Identitäten: Wir sind Deutsche, Europäer, Türken, Münchner. Vielleicht sogar Bayern.“

Eine vierte Gefahr besteht darin, kritiklos alles Verhalten von Menschen anderer Kulturkreise anzuerkennen. Hier begibt man sich immer wieder auf eine Gratwanderung zwischen einerseits Verständnis und Toleranz und andererseits dem berechtigten Anspruch, den Werten der Aufklärung und den Normen unseres Rechtsstaats Anerkennung zukommen zu lassen. Gerade Pädagogen geraten immer wieder in Gewissenskonflikte, wenn es z.B. darum geht, wie weit sie es akzeptieren können, dass Frauen und Mädchen aus orientalischen Familien von den männlichen Familienangehörigen nach unserem Verständnis diskriminierend behandelt werden.



Gefördert aus dem Programm INTI - Integration of Third Country Nationals - der Europäischen Union, Generaldirektion Justiz und Inneres



Wie lässt sich interkulturelle Kompetenz vermitteln? Wenn wir uns auch sicher sind, dass dazu ein punktuelles Seminarangebot nicht ausreicht, so wollen wir doch Anstöße liefern. Unser Multiplikator-Konzept im Programm XENOS sah ein mehrstufiges Vorgehen in der Organisationsform des Wechsels von Seminar, selbst gesteuertem Lernen, Praxiserfahrung und Supervision vor, um Berufspädagogen die Kompetenz zum professionellen Umgang mit ihrer Klientel mit Migrationshintergrund zu vermitteln. Unser Endziel dabei war – zumindest etwa 60 unserer Mitarbeiter – für die Aufgabe vorzubereiten, selbst interkulturelles Kompetenztraining bei ihren Maßnahmeteilnehmern durchführen zu können.

In unserem Projekt im Programm INTI der EU erproben wir eine Vorgehensweise, bei der wir Präsenzseminare und Internet-Module miteinander kombinieren. Für diese Form der Kombination hat sich der Anglizismus „Blended Learning“ durchgesetzt. Alle kognitiv vermittelbaren Inhalte packen wir ins Internet und können so Freistellungszeiten für interkulturelles Lernen deutlich reduzieren. Diese gemischte Lernform für interkulturelles Lernen befindet sich derzeit in der Erprobungsphase. Wir erwarten uns, dass wir nach deren Abschluss mit dieser Lernform weit mehr Lerner erreichen können als mit klassischen Seminarangeboten, weil die Hürde der langen Freistellungszeit für den Seminarbesuch damit deutlich herabgesetzt werden kann und sich damit die direkten und indirekten Kosten des Trainings um einiges reduzieren lassen.

Interkulturelle Kompetenz kann sich auch gewissermaßen „naturwüchsig“ in informellen Lernprozessen durch Lebens-, Kommunikations- und Berufserfahrung entwickeln. Im Idealfall jedoch ergänzen sich informelles Lernen und angeleitete Lernprozesse wechselseitig.

Interkulturelles Lernen verändert letztlich die Institutionen selbst, die damit beginnen. Sie werden multikulturell in einem mehrfachen Sinne. Aus dem interkulturellen Lernen Einzelner entsteht das Lernen der gesamten Organisation. Es wächst die Akzeptanz zur Anerkennung und Berücksichtigung kultureller Unterschiede, und in gleichem Maße wachsen die Aufgaben für die Institution und es nimmt der Zulauf an ausländischer Klientel zu. Migranten erkennen, dass ihre Belange Berücksichtigung finden und erwarten sich Hilfestellungen z.B. bei ihrem Übergang ins Berufsleben. Neue Angebote entstehen, die auf die Bedürfnisse von Migranten zugeschnitten sind. Zunehmend werden Mitarbeiter eingestellt, die die Sprachen der Einwanderer sprechen und ihre Kulturen kennen und respektieren. So hören wir immer wieder: „Geh zu Herrn XY, der spricht Russisch“. Das spricht sich herum in russisch sprechenden Kreisen.

In den Workshops heute Nachmittag erhalten Sie die Gelegenheit, eine ganze Reihe erprobter Ansätze zur Vermittlung interkultureller Kompetenz näher kennen zu lernen. Je nach Ihrer beruflichen Interessenslage können Sie zwischen den Bereichen öffentliche Verwaltung, Privatwirtschaft, Schule, Ausbildung oder Weiterbildung für Pädagogen wählen.