

dvb forum

Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.



Zuwanderung – Zukunft im Miteinander

© Delpixart / iStock

Impressum

dvb forum

Fachmagazin des Deutschen Verbandes
für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
59. Jahrgang

Herausgeber:

Deutscher Verband für Bildungs- und
Berufsberatung e.V.
dvb Geschäftsstelle c/o Beatrice Ehmke
Erich-Kästner-Weg 12, 58640 Iserlohn
Tel.: +49 2371 7918012
kontakt@dvb-fachverband.de
www.dvb-fachverband.de

Redaktion:

Birgit Lohmann (ViSdP),
Eschenweg 68, 58239 Schwerte
Tel.: +49 2304 41007
Birgit.Lohmann@dvb-fachverband.de

Barbara Knickrehm
Erderstraße 10, 30451 Hannover
Tel.: +49 511 37070895
Barbara.Knickrehm@dvb-fachverband.de

Angelika Teske-Letzsch
Bürgipfad 6, 12209 Berlin
Tel.: +49 30 8736279
Angelika.Teske-Letzsch@dvb-fachverband.de

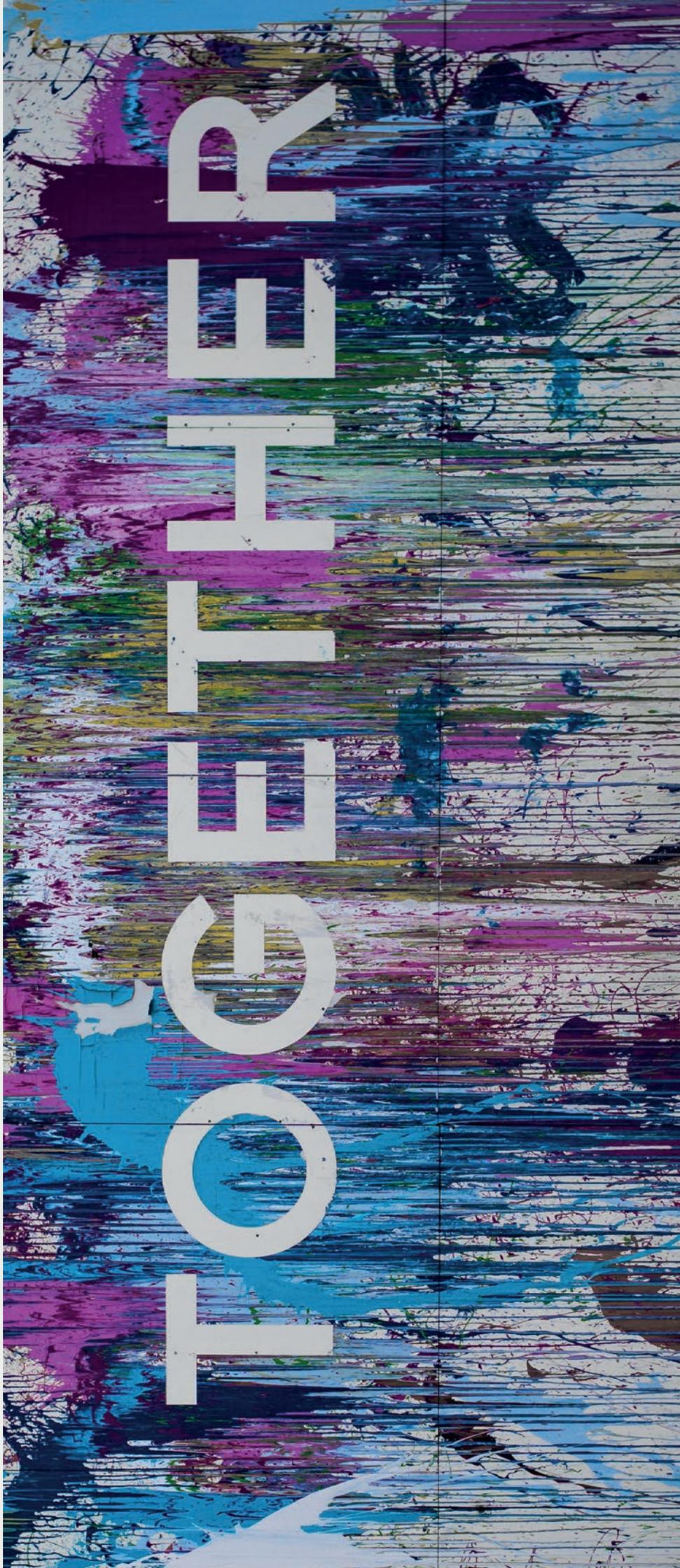
Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben
nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wie-
der. Die AutorInnen sind für ihre Beiträge selbst
verantwortlich.
Die Redaktion behält sich Kürzungen vor.

Grafische Gestaltung und Satz: Katrin Lange
kontakt@katrinlange.com · www.katrinlange.com
Druck: Die UmweltDruckerei
www.dieumweltdruckerei.de
Vertrieb: wbv Media GmbH & Co. KG
Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld
Alle Beiträge dieser Ausgabe finden Sie
zum Download unter wbv-journals.de/dvb-forum

DOI der digitalen Ausgabe: 10.3278/DVB2002W
Print-Einzelheft: Best.-Nr. DVB2002
Das dvb forum ist eine Mitgliederzeitschrift und
im dvb-Mitgliedsbeitrag enthalten.
Einzelpreis: EUR 19,90 (D) zzgl. Versandkosten,
Abopreise auf Anfrage.

Das dvb forum erscheint zwei mal jährlich
(Jahresbeginn und Sommer).
Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 30.04.2020

Auflage: 800 · ISSN 0935-8323





Liebe Leserin,
lieber Leser,

passend zur dvb-Jahrestagung 2020 „Migration und Beratung“ liegt in diesem Heft der Fokus auf dem Thema Zuwanderung. Geplant war diese Ausgabe im Nachgang der für Mitte Mai geplanten Tagung, die nun Corona bedingt erst im November leicht abgewandelt durchgeführt wird, siehe S. 61. So haben Sie die Gelegenheit, dort einzelne AutorInnen des Heftes zu treffen und interessierende Aspekte zu vertiefen. Das Thema Migration ist sehr alt – immer wieder machten und machen sich Menschen auf der Welt auf den Weg von ihrer Heimat in andere Gebiete und Länder. So erreichte eine Vielzahl von Menschen auch Deutschland – auf der Suche nach einem besseren Leben in Sicherheit, ohne Hunger oder weil sie vertrieben wurden. Die internationale Mobilität und das zunehmende weltweite Migrations- und Fluchtgeschehen sind kontinuierliche Themen in unserem Leben geworden und beschäftigen uns persönlich, aber auch in unserem Berufsalltag.

Die vorliegenden Beiträge beleuchten einzelne Aspekte auf dem Weg der Integration in unsere Gesellschaft und insbesondere in Bildung und Beschäftigung. Ausgehend von der Psychologie der Kommunikation reichen die Facetten von den rechtlichen Rahmenbedingungen über den Blick auf kulturelle Unterschiede und genderspezifische Besonderheiten bis zu für die berufliche Entwicklung bedeutsamen Kompetenzerfassungsmöglichkeiten und praktischen Erfahrungen in der Beratungsarbeit mit MigrantInnen sowie in speziellen Projekten.

Nicht von ungefähr beginnen wir dazu in dieser Ausgabe mit einer kleinen Serie „Ethik in der Beratung“ und danken Dr. Rolf Lachmann, Berufsberater und Philosoph, sehr herzlich für die Einführung in das Thema und die Vorstellung verschiedener Ethikkonzeptionen.

Wenn Sie sich beim Lesen fragen, irgendwie ist da was anders als bei den vorherigen Heften – ja, wir haben am Layout gearbeitet und hoffen, die effektvollen Änderungen gefallen Ihnen!

Genussvolles Lesevergnügen und herzliche Grüße

B. Lachmann

Kontakt: forum@dvb-fachverband.de

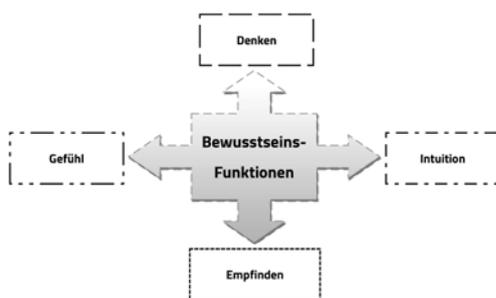
Hamid Reza Yousefi Psychologie der Kommunikation	4
Timo Tonassi, David Schiefer Herausforderung und Potenzial zugleich	9
Katrin Menke, Camila Marques Eusébio Frauen mit Fluchterfahrung gerecht werden	16
Michael Grüttner Geflüchtete auf dem Weg ins Studium	22
Florian Zejewski Rezension: Familienbildung in der Migrationsgesellschaft	27
Helga B. Gundlach Die Migrationskurve	29
Andreas Fischer, Laura Roser, Kristin Hecker Von Selbsteinschätzung bis Validierung	35
Thüringer Fachstelle Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung Der Weg in den Arbeitsmarkt für Geflüchtete und MigrantInnen	40
Call for Papers dvb forum 1/2021: Bildungs- und Berufskunde	45
Matthias Knuth Das „Migrationspaket“	46
Hans Groffebert Rezension: Die Rettung der Arbeit	52
Julia Schieber ERASMUS+	54
Franziska Bopp Der neue Europass	59
dvb-Arbeitsgruppe Organisation JAT 2020 Migration und Beratung	61
Rolf Lachmann Ethik in der Beratung Einführung	62
Rolf Lachmann Ethik in der Beratung Aristoteles: Nikomachische Ethik	66
Barbara Knickrehm Corona und die Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung	70

Psychologie der Kommunikation

Von **Hamid Reza Yousefi**

Wie ist Kommunikation möglich?

Erfolgreich zu kommunizieren ist der Wunsch eines jeden Menschen. Besondere Bedeutung erlangt er bei denjenigen, die sich zwischen den Kulturen bewegen, geschäftlich unterwegs sind, ihren Urlaub im Ausland verbringen möchten oder auch mit Menschen zusammenarbeiten, die einen Migrationshintergrund haben (Yousefi 2018). Gelingen und Scheitern von Kommunikation hängen stets damit zusammen, wie wir denken und wahrnehmen, wie wir Vergleiche anstellen, welche Ziele wir im Sinn haben und wessen Maßstäbe wir befolgen. Zwischenmenschliche Kommunikation ist also kein technischer Prozess, den wir wie bei einem Roboter oder einer Waschmaschine vorprogrammieren können. Das Begreifen der Eigendynamik zwischenmenschlicher Kommunikation setzt die Analyse und Auseinandersetzung mit den Bewusstseinsfunktionen „Denken“ und „Fühlen“ sowie „Empfinden“ und „Intuieren“ voraus (Jung 1960), die sich bei jedem Menschen anders entfalten und unmittelbaren Einfluss auf seine Formen der Interaktion ausüben:



Diese vier Bewusstseinsfunktionen entfalten sich in jedem Kontext (Thema) und bei jeder Situation (Ort) unterschiedlich. Regen kann in den Personen A und B in einer bestimmten Situation unterschiedlich konnotierte Freude, in einem anderen Kontext wird er Melancholie, Unbehagen oder Aggression auslösen. Diese Empfindungsambivalenz hängt mit individuell diversen Erfahrungen, welche A und B gemacht haben, zusammen. Die vier Bewusstseinsfunktionen führen vor Augen, dass A und B jeweils eine eigene Denkweise entwickeln, eine eigene Denknutzung betreiben und eine eigene

Denkleistung hervorbringen, die mit den Denkweisen, -nutzungen und -leistungen anderer Menschen häufig nicht deckungsgleich sind.

Bewusstseinsfunktionen und Kulturkontextverständnis

Bewusstseinsfunktionen, als Fundament der Psychologie der Kommunikation, stehen immer im Wechselspiel der Kulturkontexte, in die der Mensch hineingeboren wird, in denen er seine Sozialisation erfährt und sich bestimmte Menschenbilder aneignet. Dies reicht von der Esskultur bis zu Begrüßungsformeln und Wertesystemen. Das Gelingen zwischenmenschlicher Kommunikation erfordert dauerhafte individuelle Anstrengungen (Keirse/Marilyn 1990). Dies setzt voraus, dass die Individuen sich mental und emotional nicht nur auf ihre eigene Umgebung, sondern auch auf andere Kulturkontexte einstellen. Kultur umfasst in diesem Sinne auch soziokulturelle Kontexte innerhalb der eigenen Gesellschaft, die oft erheblich differieren. Zwischen allen Kulturkontexten gibt es Familienähnlichkeiten, welche für die Praxis der Bewusstseinsfunktionen und die Gestaltung der Kommunikation von A und B von grundlegender Bedeutung sind.

Was müssen wir wissen und worauf haben wir zu verzichten, wenn wir miteinander kommunizieren wollen, ohne den Verstand zu verlieren? Die Aneignung der vielseitigen kommunikativen Kompetenz bildet die Bedingung, um sich empathisch in die Situation des Gegenübers einzufühlen. Die folgenden, dicht beschriebenen Überlegungen können dabei hilfreich sein (Yousefi 2014):

1 Es ist grundlegend, zu Beginn des Diskurses im Einvernehmen zu betrachten, was wir unter Kultur verstehen. Werden Kulturen als offene und dynamisch-veränderbare Sinn- und Orientierungssysteme verstanden, so trägt dies dazu bei, dass Kommunizierende kulturkontextbewusstes Mitdenken als Methode des Selbst- und Fremdverstehens wahrnehmen und Selbstreflexion als Grundlage der Fremdreflexion begreifen, um jede Form von Einseitigkeit im Miteinander auszuschließen oder zu reduzieren. Kultursensibles und kulturkontextbewusstes Miteinander bilden die Grundlage einer offenen, aber auch von Grenzen begleiteten Begegnung von A und B. Nehmen wir hingegen Kultur als statisches Gefüge mit konstanten Merkmalen wahr, so besteht die Gefahr der theoretischen wie praktischen Gewalt.

2 Kulturkontextbewusstes Miteinander bedeutet wechselseitige Förderung der Identitätsfindung und Identitätsentfaltung. Die Wesentlichkeit dieses Vorganges manifestiert sich darin, dass A und B ihr Ich und Selbst in der Kommunikation miteinander angemessen entfalten und pflegen können. Ein Aufgeben der Identität oder die Forderung danach kann Ent-Individualisierung und Wertelosigkeit bewirken. Der Mensch braucht Werte, um sich seines Selbst- und Weltbildes in Freiheit gewiss zu sein, ohne dass er einen expansiven Wahrheits- und Absolutheitsanspruch erhebt. Dieses Fundament bietet eine standpunktbewegliche Haltung, in der A und B sich in ihrem unverwechselbaren Anders-Sein akzeptieren können und anzunähern lernen.

3 Kulturkontextbewusstes Miteinander bedeutet, dass A und B sich immer vergegenwärtigen, aus welchen Kontexten sie kommen und in welchen Kontexten sie sich bewegen. Kontextbezogenes Denken und Handeln gelingt, wenn Selbst- und Fremdaufklärung gleichermaßen betrieben werden. A und B können sich nicht problemlos zum Ethnologen anderer Kulturkontexte erheben, doch es ist möglich, dass sie zum Ethnologen der eigenen Gesellschaft und des eigenen Kulturkontextes werden. Dies ermöglicht ihnen zu erleben, wie sich der andere fühlen könnte, wenn er mit eigenen Erwartungshaltungen konfrontiert wird, die aufgrund willkürlicher Zuschreibungen nicht erfüllt werden. Hier erweisen sich Kulturkontext-Ohren, Religionskontext-Ohren, Politikkontext-Ohren, Berufskontext-Ohren oder Wissenschaftskontext-Ohren die mit den erwähnten vier Bewusstseinsfunktionen verbunden sind, als grundlegend.

4 Kulturkontextbewusstes Miteinander animiert und motiviert, dass A und B sich die kommunikativen und sozialen Kompetenzen aneignen, um jeweilige Kontexte, in denen sie sich bewegen, zu identifizieren und ihre

Merkmale in ihr denkendes Verhalten einzubeziehen. Voraussetzung ist, dass A und B sich, neben der achtsamen Einfühlbarkeit, auch in den jeweiligen soziokulturellen Hintergrund systemisch hineinfühlen. Dies bedeutet, die jeweilige Biographie und gegenseitige Entwicklungen der Kommunizierenden zu studieren, um das wechselseitige Gewordensein vergegenwärtigen zu können. Ein solches selbst- und fremdvergewisserndes Bezogensein ebnet den Weg für die kommunikative Herausbildung von tragfähigen Kompromissen und das wechselseitige Verstehen von Symbolen, Regeln und Ritualen, mit denen sich A und B identifizieren oder divers auseinandersetzen. Dies mag dazu beitragen, Kulturchauvinismus und Ethnozentrismus zu Gunsten von gemeinsam definierten oder definierbaren Zielen schrittweise zu reduzieren.

5 Kulturkontextbewusstes Miteinander fördert Vorurteils- und Verabsolutierungsvermeidung wie auch Sympathiefähigkeit und Kommunikationslust. Ein Vorurteil ist ein Urteil über das Erscheinungsbild einer Sache, einer Person, einer Gruppe, einer Ethnie, eines Landes, des Geschlechts oder der Hautfarbe. Vorurteile geben zunächst Orientierung und eröffnen die Möglichkeit, das Erscheinungsbild des Anderen kommunikativ wahrzunehmen. Als revidierbare Erwartungshaltungen sind sie notwendig, um überhaupt ein Bild vom Anderen zu haben. Festgefahrene, generalisierte und verabsolutierte Vorurteile schaffen hingegen Abgrenzung, wirken als Abwehr, bilden Klischees und fördern Exotismus. In einem solchen Fall spricht man von Stereotypen, die diskurshemmend und kommunikationsfeindlich wirken. Sie lassen den Anderen, dem eigenen Belieben nach, in einem fragwürdigen Licht erscheinen und erzeugen Feindbilder. Eine Einteilung der Welt in freie individualistische und weniger freie kollektivistische Hemisphären mag zu interessanten theoretischen Denkergebnissen führen, sie ist aber konstruiert und vielfältig problematisch und zieht praktisch nur Konflikte nach sich.



Foto: Headway/unsplash

6 Kulturkontextbewusstes Miteinander bedeutet nicht, Differenzen zu nivellieren, Grenzen zu verwischen und von Gemeinsamkeiten zu träumen. Dies bedeutet in der Praxis, das Gemeinsame und das Unterschiedliche, das Tolerierbare und das Untolerierbare, das Akzeptable und das Nicht-Akzeptable sowie das Anerkennenswürdige und das Nicht-Anerkennenswürdige im Wechselverhältnis von A und B zu situieren, um gemeinsame Strategien und gangbare Wege zu definieren.

7 Kulturkontextbewusstes Miteinander gründet auf einem tragfähigen „Zwischen“: der Würde des Menschen. Die Würde des Menschen ist ein Alleinstellungsmerkmal seines Wesens und bildet in allen Kontexten das tragende Zwischen der Begegnung von A und B. Sinn und Bedeutung sowie Funktion der Menschenwürde sind im Einvernehmen und nicht per Dekret auszuhandeln, denn von diesem Begriff hängen Toleranz, Menschenrechte, Freiheit und schließlich Krieg und Frieden ab. Aktive Anteilnahme am Lebensentwurf des Anderen unter Berücksichtigung aktiver Toleranz, die Forderung wechselseitiger Rechte und dialogische Überlappungssuche sind dabei wesentlich. Eine solche wechselseitige Haltung fördert die anerkennende Horizonterweiterung zwischen den Kommunizierenden.

Betrachten wir diese Verzichtleistungen und Forderungen zwischen A und B im Rahmen ihrer Begegnungen, so stellt sich die Frage, wie ein kommunikativ echtes Miteinander gestaltet werden könnte und warum Versuche häufig scheitern. Eine mentale wie emotionale Fehlleistung des Menschen liegt in der bereits erwähnten Erwartungshaltung, oft bewusst oder unbewusst zu glauben, dass jeder dem eigenen Welt- und Menschenbild zu entsprechen hat. Diese unterschwellige Selbstverliebtheit verleitet Menschen, kognitive Dissonanz, die auf konflikthafte Anwendung der Bewusstseinsfunktionen zurückzuführen ist, mit kognitiver Verzerrung zu verwechseln, die eine systematisch fehlerhafte Neigung beim Wahrnehmen, Erinnern, Denken und Urteilen bedeutet.

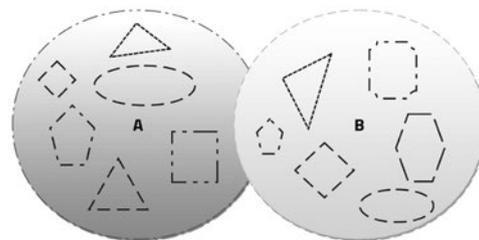
Ein Weg aus einem Teufelskreis ist, dass B theoretisch wie praktisch aufhört, aus A eine Nachbildung des eigenen Selbst formen zu wollen. Wenn B die natürlichen Sehnsüchte und Emotionen von A im Prozess der Kommunikation und Kompromissuche nicht repressiv behandelt, sondern diese ernst nimmt und respektiert, so steigt in A die Dialogbereitschaft. Der erste Schritt um wechselseitiges Verstehen ist, dass A und B im Einvernehmen aufeinander Rücksicht nehmen und dialogisch aufeinander wirken. Kommunikative Differenzsuche ist kein Widerspruch. Sie stellt eine Folge verschiedener Weltbilder und Weltanschauungen dar. Auf diese Weise können beide verinnerlichen, die weit verbreitete Belehrungskultur durch eine dialogische und gemeinsam erarbeitete Lernkultur zu ersetzen.

Das Erreichen dieses Zieles ist möglich, wenn A und B das Bestreben nachhaltig aufgeben, sich gegenseitig durch Nöti-

gung, Gruppendruck und despotische Handlung zu ändern. Erst wenn beide ernsthaft bereit sind, aktiv zu akzeptieren, dass sie verschieden sind und sich in ihren Wünschen, Neigungen, Zielen, Wertvorstellungen und Überzeugungen voneinander unterscheiden, wird es gelingen, ein tolerantes Miteinander im Sinne eines kulturkontextbewussten Mitdenkens zu entwickeln. Die psychologische Begründung und Verstehbarkeit von Vorurteilen, Stereotypen und Feindbildern führt die Herausbildung von Pseudo-Realitäten vor Augen und hilft, Wege zu finden, um diese situationsangemessen zu überwinden.

A und B haben selbstmotivierend und willentlich zu lernen, dass Bewusstseinsfunktionen sich je nach Kontext, Situation und innerer Befindlichkeit unterschiedlich mischen und das Verhalten bestimmen. Darin liegt die Begründung der kognitiven Dissonanz. Sie kann durch wechselseitige Überprüfung der Äußerungen zu Gunsten einer gemeinsamen Zielsetzung in eine kompromissorientierte Harmonie überführt werden. Die oft praktizierte Unterstellung, das Verhalten des Anderen müsse falsch und krankhaft sein, hängt mit dieser Verwechslung zusammen, Dissonanzen als Verzerrung zu betrachten.

A und B werden lernen können, Dissonanzen nicht als Fehler zu deklarieren und entsprechend zu interagieren, sondern Diversität als Bereicherung wahrzunehmen. Selbst- und Fremdwertschätzung helfen, eine angemessene Wortwahl zu treffen, um problematische Assoziationen und Missverständnisse präventiv zu vermeiden. Wechselseitiges Zuhören-Wollen bzw. Zuhören-Können erweisen sich als grundlegend für eine offene und kritisch-sympathische Begegnung. Was auch in Kommunikationsabläufen und aktiver Auseinandersetzung mit der Lebenswelt des Gegenübers gelernt wird, ist, sich immer wieder im Anderen und das Andere in sich zu entdecken. Dabei handelt es sich, wie das Schaubild visualisiert, um Universalien und anthropologische Konstanten, die beim Menschen gemäß seiner Biographie und Lebenserfahrungen zur Erscheinung kommen:



Das apozyklische und das enzyklische Modell des Verstehens

Verstehen geht jedem Urteil und jeder Analyse voraus. Ohne Verstehen hat keine Beziehung eine Chance zu bestehen und nicht in Eskalation zu enden. Verstehen beschreibt das mentale wie emotionale Erfassen eines Sachverhaltes und

seiner Zusammenhänge. Kommunikation zwischen A und B beginnt mit wechselseitigem Verstehen, von dem Fortbestand und Tragfähigkeit der Beziehung stark abhängen. Das Nachlassen wechselseitigen Verstehen-Wollens und Verstanden-werden-Wollens schwächt die ebenfalls wechselseitige Urteilsfähigkeit von A und B.

Wie lässt sich der mögliche Schwarz-Weiß-Blick von A und B erklären, der bereits im Denken und Fühlen sowie im Empfinden und Intuieren zu entscheiden vermag, wie Beziehungen zum anderen gestaltet werden? In Anlehnung an ein kulturkontextbewusstes Miteinander kann ein Verstehensweg zwischen A und B geschaffen werden. Dabei ist es erforderlich, zwischen zweierlei Formen des Verstehens, enzyklischer und apozyklischer Art, zu unterscheiden.

Apozyklisches Verstehen ist eine reduktive Form von Verstehen und Verständigung, die sich auf eigene Macht und Interessen sowie auf die eigene Weltanschauung beschränkt. Eine solche Methode des Verstehens ist zweidimensional, weil A und B ausschließlich eigene Sichtweisen in den Vordergrund stellen. Eine reine apozyklische Identitätshermeneutik, die alles der eigenen Denk- und Lebensform anpassen will, ist nicht tragfähig, weil sie darauf hinausläuft, dass sich A und B nur dann verstehen würden, wenn der eine ausschließlich das tun würde, was der andere will oder von ihm verlangt. Bei derartigen Formen des Verstehens geht es letzten Endes darum, wie A erstens sich selbst definiert und wie er zweitens B wahrnimmt. In diesem dualen Selbst- und Weltbild liegt theoretische wie praktische Gewalt, welche die Grundlage einer jeden Dialogbemühung im Keim erstickt. Das eigene Ich von A wird hier zur Grundlage aller Verstehensbelange gegenüber B. A legt ausschließlich sein eigenes Welt- und Menschenbild sowie sein Selbstverständnis zugrunde, von dem aus er alles betrachtet, beurteilt, würdigt oder verurteilt. Das apozyklische Verstehen ist von selbstgerechtem Egoismus geprägt, der im Gegenüber Unbehagen und Konfliktdenken hervorrufen kann. Dieser Form des apozyklischen Verstehens stelle ich das enzyklische Verstehen gegenüber.

Enzyklisches Verstehen ist darauf ausgerichtet, eine vielseitige und umfassende Form von Verstehen und Verständigung zu ermöglichen, damit A und B die Möglichkeit bekommen, sich in allen Kontexten ihrer Begegnungen spiegelbildlich zueinander zu verhalten. Eine solche argumentative Methode vermag, das bloße und oft konfliktive Nebeneinander von A und B in ein interaktives Miteinander zu überführen. Sie ermöglicht Schnittmengen und Übergänge in unterschiedlichen Kontexten, um die Grundlage einer Verständigung und entsprechenden Kompromissuche gemeinsam herbeizuführen.

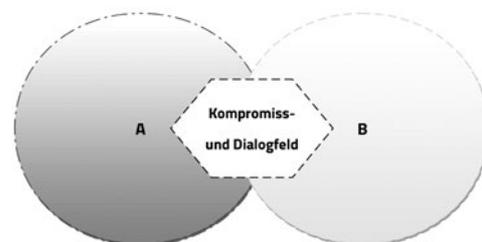
Enzyklisches Verstehen fördert die wechselseitige Achtsamkeit, führt zur Akzeptanz der Andersartigkeit und zur Toleranz verschiedener Sichtweisen (Ambiguitätstoleranz). Sie fördert ferner die Selbstreflexion sowie Identitätsfindung und führt zur Infragestellung der eigenen Sichtweise durch soziale Kompetenz, Empathieentwicklung, grenzüber-

schreitendem Denken, wie auch zu sensiblem Umgang mit Kontexten, in denen sich A und B kommunikativ begegnen. Ohne kommunikative und soziale Kompetenz werden A und B kaum zueinander finden können. Drei Momente sind dem enzyklischen Verstehen immanent:

- **Individualität**, weil A und B über jeweils eine eigene unverwechselbare intrinsische Dynamik verfügen,
- **Kontextualität**, weil A und B sich in unterschiedlichen Situationen und Bereichen bewegen, die divers und kontrovers sein können,
- **Situativität**, weil jede Begegnung von A und B singulär ist und unter keinen Umständen generalisiert werden kann.

Enzyklisches Verstehen hilft, eindimensionale Wahrnehmungen zu reduzieren oder sukzessive zu überwinden. Es ermöglicht ebenfalls, Vergleiche in spiegelbildlichem Verstehen zu ziehen und dadurch eine kommunikative Verbindung zwischen der inneren Mannschaft der intrinsischen Psychodynamik herzustellen. Die innere Mannschaft beschreibt im vorliegenden Kontext die intrinsische Psychodynamik des Einzelnen. Sie ist zusammengesetzt aus der Wechselbeziehung von Denken, Fühlen, Empfinden und Intuieren, die je nach Individualität der Person völlig unterschiedlich zur Entfaltung kommen. Diese Wechselbeziehung ist ausschlaggebend für alle Formen von Verstehen und Verständigung.

Eine kommunikative Begegnung zwischen A und B ist im Sinne des enzyklischen Verstehens durch „kontrollierten Dialog“ möglich, wenn beide das richtige bzw. angemessene Zuhören und Formulieren eigener Äußerungen trainieren. Dabei überprüfen A und B ihre Äußerungen sinngemäß, ob und inwieweit diese richtig und korrekturwürdig sind. Auf diese Weise erhält der polyphone Dialog ernst zu nehmende Chancen, dass beide ins Gespräch kommen, ohne den Verstand zu verlieren. So entsteht, wie das Schaubild zeigt, die Möglichkeit der Herausbildung eines dialogischen Kompromissfeldes:



Es gibt so viele individuell unterschiedliche Handlungsformate wie es Individuen gibt. Enzyklisches Verstehen hilft, die Horizonte der Lebenswelten annähernd zusammenzubringen. Die gemeinsam angestrebte Lernkultur befähigt A und B, sich bei der Verinnerlichung des enzyklischen Verstehens kontext- und situationsadäquat steuern zu lernen. Die Funktion einer solchen systemischen Selbststeuerung als eine zentrale Exekutive, eine Art „Führungszentrale“ ist es,



Prof. Dr. Hamid Reza Yousefi hat Philosophie, Pädagogik und Psychologie studiert. Er ist Professor für Interkulturelle Philosophie und Psychologie der Kommunikation und Lehrbeauftragter der Universität Potsdam. Zudem ist er Gründungspräsident des Instituts zur Förderung der Interkulturalität e.V. in Trier. Seine Forschungsbereiche sind moderne Theorien der Toleranz, Ethik, Hermeneutik und diskurshistorische Kommunikationsforschung.

pddr.yousefi@gmail.com / www.yousefi-interkulturell.de

Foto: Privat

»Entscheidungen zu treffen, eigene Ziele zu bilden und sie gegen innere und äußere Widerstände umzusetzen« (Kuhl, 2004, S. 30). Selbststeuerung umfasst als Ausdruck der Willensstärke und Selbstdisziplin vier wesentliche Dimensionen:



Mit **Selbstregulation** ist die Fähigkeit gemeint, eigene Wünsche und Werte wahrzunehmen und selbstkongruente Ziele zu formulieren, die dem eigenen Weltbild entsprechen. Sie gilt daher als wesentliche Voraussetzung dafür, dass der Wille „richtige“ Ziele verfolgt.

Selbstkontrolle beschreibt die Fähigkeit der Selbstbeherrschung in allen Kontexten der Kommunikation. Effektive und nachhaltige Selbstkontrolle ist gefordert, wenn A und B beim Verfolgen ihrer Ziele eine Verzichtleistung durch das Zurückstellen eigener Wünsche und Bedürfnisse zu erbringen haben.

Willenshemmung erfordert den Ausführungsaufschub einer Handlungsabsicht, um Impulskontrolle und Zurückhaltung herbeizuführen, die das Wechselverhältnis zwischen eigenem Anspruch und Dialogzielen zu regulieren hilft. Indem A und B Verzichtleistungen erbringen, ebnen sie den Weg zu einer kommunikativen Begegnung. Willenshemmung ist notwendig, wenn Ängste, Zweifel und Differenzen den Dialog überschatten.

Selbsthemmung ist die Fähigkeit, Dialogziele auch dann nicht aus den Augen zu verlieren, wenn Herausforderungen auftreten. Sie hilft, schwierige Pflichten und unangenehme Tätigkeiten kontrollierend zu erledigen.

Selbstregulation und Selbstkontrolle sowie Willenshemmung und Selbsthemmung tragen zur Impulskontrolle und dialogischen Begegnung bei. Je mehr es gelingt, durch einen komplementären Kommunikationsablauf die Bewusstseinsfunktionen der Kommunizierenden einander anzunähern, desto mehr besteht die Möglichkeit, eine wechselseitig-verstehende Verständigung zu entfalten.

Die Psychologie der Kommunikation lehrt, dass das Ich der Einzelnen als Teil des Wir als Ganzes in der Gesellschaft wirkt. Wer nur sein eigenes Ich sieht, wird kaum eine verstehende Verständigung pflegen können. Ausgewogenheit, tolerantes Miteinander und Lösungsorientierung sind, neben der Überwindung von Feindbildern und der Suche nach gangbaren Brücken, Ergebnisse einer zieloptimistisch genutzten Bewusstseinsleistung.

Literatur

Jung, Carl Gustav (1960): Psychologische Typen. Gesammelte Werke (10. Aufl.). Hrsg. v. Marianne Niehus-Jung, Bd. VI, Zürich: Rascher.

Keirsey, David & Marilyn, Bates (1990): Versteh mich bitte. Charakter- und Temperamenttypen. New York: Prometheus.

Kuhl, Julius (2004): Was bedeutet Selbststeuerung und wie kann man sie entwickeln? Ein neuropsychologisches erweitertes Verständnis von Selbststeuerung und Ansätze für ihre individuelle Diagnostik und Entwicklung. Personalführung, Heft 4, 30-39.

Kuhl, Julius (2010): Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie. Motivation, Emotion und Selbststeuerung. Göttingen: Hogrefe.

Röhner, Jessica & Schütz, Astrid (2012): Psychologie der Kommunikation. Wiesbaden: Springer.

Schulz von Thun, Friedemann (2019): Miteinander reden. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Watzlawick, Paul (2000): Anleitung zum Unglücklichsein. München: Piper.

Yousefi, Hamid Reza (2014): Interkulturelle Kommunikation. Eine praxisorientierte Einführung. Darmstadt: WBG.

Yousefi, Hamid Reza (2018): Kampfplätze des Denkens. Praxis der interkulturellen Kommunikation. München: UTB.

Herausforderung und Potenzial zugleich

Wahrgenommene kulturelle Unterschiede von Geflüchteten in Deutschland¹

Von **Timo Tonassi** und **David Schiefer**

Zwischen 2014 und 2018 haben rund 2 Millionen Menschen in Deutschland einen Asylantrag gestellt. 2015 und 2016 ging es vor allem darum, Geflüchtete aufzunehmen und unterzubringen und ihre Asylanträge zu bearbeiten. Seither richtet sich der Blick stärker auf ihre gesellschaftliche Teilhabe. Wie eine Studie des SVR-Forschungsbereichs zeigte, werden die in Deutschland üblichen formalen Zugangswege zu Arbeit und (Aus-)bildung den Voraussetzungen von Geflüchteten und ihren vielfältigen Berufs- und Bildungszielen nicht immer gerecht, was den Stellenwert einer professionalisierten Orientierungshilfe unterstreicht (SVR-Forschungsbereich 2017: 50). Trotz dieser Herausforderungen gelingt die Integration in Arbeits- und Bildungsstrukturen aber insgesamt gut und zum Teil sogar besser als erwartet, auch wenn sie Zeit braucht. Denn manche Hürden bei der Arbeitsmarkt- und (Aus-)bildungsintegration, wie z. B. unzureichende Sprachkenntnisse oder langwierige Genehmigungsverfahren zum Zweck einer Arbeitserlaubnis oder zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen lassen sich nicht kurzfristig beseitigen (SVR-Forschungsbereich 2017: 60).

Auch über Aspekte kultureller Integration wurde während und nach dem Anstieg der Fluchtmigration nach Deutschland kontrovers diskutiert (SVR 2019: 176-186). Kulturelle Aspekte sind bei der Arbeitsmarktintegration höchst relevant: Hindernisse beim Arbeitsmarktzugang können entstehen, wenn beispielsweise die Leistungsfähigkeit und Produktivität von Angehörigen bestimmter Grup-

pen pauschal infrage gestellt werden, aber auch dann, wenn schlichtweg – bewusst oder unbewusst – Unbehagen oder Antipathien gegenüber bestimmten Gruppen vorliegen (vgl. SVR-Forschungsbereich 2014: 11-12). Eine aktuelle Studie kommt gar zu dem Ergebnis, dass Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang stärker mit kulturellen Präferenzen zusammenhängt, als z. B. mit Unterschieden im durchschnittlichen Bildungsniveau. Demnach tangiert Diskriminierung besonders Bewerberinnen und Bewerber mit Ursprüngen in afrikanischen und überwiegend muslimisch geprägten Ländern, da mit Blick auf diese oft eine hohe Wertedistanz zu Deutschland vermutet wird (Koopmans/Veit/Yemane 2018: 34-36).

Was weiß man über die kulturellen Einstellungen geflüchteter Menschen?

Um zu verstehen, welche Rolle kulturelle Aspekte von Integration für den Zugang zum Arbeitsmarkt, Bildungssystem und anderen Bereichen spielen, ist es zunächst notwendig zu erfahren, welche Unterschiede Geflüchtete selbst überhaupt wahrnehmen und wie sie damit umgehen. Gesellschaftliche Annahmen über die kulturelle Unvereinbarkeit von Geflüchteten und der Aufnahmegesellschaft sind vielfach dadurch gekennzeichnet, dass sie sich in Abwesenheit einer soliden empirischen Wissensbasis formieren. Da es wenig belastbare Kenntnisse zu den Wertvorstellungen von Geflüchteten in Deutschland gibt, basieren Wahrnehmungen von kulturellen Einstellungen dieser (bisweilen fälschlicherweise als homogen wahrgenommenen) Gruppe oft auf (vermuteten) Wertausprägungen in prominenten Herkunftsländern von Geflüchteten, wie z. B. Syrien. Doch die Gruppe der Geflüchteten ist sehr vielfältig, und es ist insgesamt schwer zu bestimmen, an welchen Werten sie sich ausrich-

1) Die hier aufgeführten Argumente und Schlussfolgerungen spiegeln nicht notwendigerweise die Meinung des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) oder des DeZIM-Instituts wider.