



# Feuer fangen im interkulturellen Miteinander

Interkulturelles Kompetenztraining  
Eine übertragbare Erfolgsgeschichte





## **Feuer fangen im interkulturellen Miteinander**

Interkulturelles Kompetenztraining  
Eine übertragbare Erfolgsgeschichte

Katty Nöllenburg, ikm Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation, Hamburg

Elke Fontaine – Unfallkasse Nord

## Vorwort

**Abgrenzung und Ausgrenzung** liegen eng beieinander. Sich abzugrenzen und seine Gruppe zu suchen, ist ein normaler Vorgang. Wir erkennen uns dann bei den anderen wieder oder fühlen uns ihnen nahe. Abgrenzung kann die Quelle sein, Gemeinsamkeiten zu finden. Ausgrenzung dagegen ist stark auf Unterschiede fixiert – Unterschiede die zeigen, wer anders ist und wer nicht dazugehört.

Einmal wendet sich eine Gruppe nach innen und schaut, wer alles dabei ist. Ein anderes Mal schaut sie von sich nach außen und legt fest, warum die anderen nun nicht dazugehören.

Für viele Schulen ist die Entwicklung zwischen Abgrenzung und Ausgrenzung nicht mehr so leicht zu steuern. Schülerinnen und Schüler zeigen zunehmend viele Unterschiede auf, die ihnen gerade im schulischen Leben sehr wichtig sind. Konflikte entstehen und auch die Verletzungsgefahr steigt. Die vielleicht größte Gefahr dabei ist: Das soziale Miteinander sucht sich ohne Steuerung seinen Weg und die Ausgrenzung wird zu einem wichtigen Prinzip. Das Miteinander kann dann kaum genutzt werden, um Prävention aufzubauen.

Mit diesem Blick auf das gemeinsame Lernen und Leben in Schulen haben sich die Unfallkasse Nord und das Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation getroffen. Die Prävention am Anfang aufzustellen und langfristig zu wirken: das sind unsere gemeinsamen Ziele.

Gemeinsam haben wir ein Modellprojekt an einer Schule begleitet. Der Präventionsansatz wird hier dokumentiert: Ein Aufbaugymnasium in Hamburg wünschte sich ein besseres Miteinander. Die Konflikte hatten einen zu großen Raum eingenommen. 40 Sprachen deuteten auf ein hohes Maß an Unterschieden. Immer wieder wurde das Feuer geschürt, das die Konflikte aufleben ließ – und immer wieder wurde auch eingegriffen und geklärt.

Der berühmten Filmfigur „Avatar“ gelingt es, die Verursacher des Feuers in die Flucht zu schlagen. Sie lernt dies durch die Beherrschung der Elemente Luft, Wasser, Erde und Feuer.

Wenn im interkulturellen Miteinander eine neue Basis entstehen soll, wird eine Steuerung benötigt, die allen hilft, zusammenzuarbeiten. Und gemeinsam erkannten wir, dass hinter dem Feuer nicht einfach nur das Böse steht: Feuer zu fangen und die Energie des Feuers zu nutzen ist die andere Möglichkeit.

Wir danken allen Beteiligten für den Mut zu diesem Projekt, für die Unterstützung und die gute Zusammenarbeit über einen langen Zeitraum. Eine Steuergruppe war immer am Ball und hat alle Fäden zusammengehalten. Weitere Unterstützer wurden gewonnen.

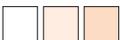
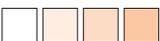
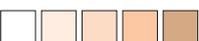
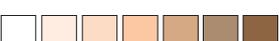
Frau Katty Nöllenburg, ikm, und Frau Elke Fontaine, Unfallkasse Nord, haben auch in diesem Projekt die für beide Seiten fruchtbare Zusammenarbeit zweier sehr unterschiedlicher Fachinstitutionen mit Leben gefüllt. Herzlichen Dank für diese kompetente Kooperation.

Interkulturelles Miteinander ist selten spontan realisierbar. Mit langem Atem können viele Beteiligten gemeinsam eine Menge bewirken. Vielleicht haben Sie nach der Lektüre Lust, sich auf den Weg zu machen ...

*Martin Ochsenfarth, Leiter der Abteilung Prävention und Arbeitsschutz, Unfallkasse Nord*

*Dieter Lünse, Geschäftsführer des ikm – Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation, Hamburg*

# Inhalt

	Vorwort	4
	Zur Einstimmung: Liedtexte der Sängerin Indra Afia	6
	Zur Dokumentation: <b>Sich auf den Weg machen</b>	8
	1. Ausgangslage und Start <b>Eine Schule mit 40 Sprachen macht sich auf den Weg</b>	9
	2. Ziele und Struktur <b>Das Projekt im Überblick</b>	11
	3. Vorgehen und Erfolgsstationen <b>Schulentwicklungsprozess 2005 bis 2010</b>	12
	4. Theoretische und pädagogische Grundlagen <b>Anti-Bias – Schief lagen geraderücken, Diskriminierung abbauen</b>	15
	5. Anpassung an die Praxis <b>Anti-Bias im Schulkontext</b>	17
	6. Gelingensbedingungen und Stolpersteine <b>Was sein muss – woran es scheitern kann</b>	22
	7. Rückmeldungen <b>Was hat es gebracht?</b>	26
	Zum Weiterlesen	30
	Zum Nachfragen	30
	Quellenangaben	30
	Besonderer Dank an	30
	Impressum	31

## Zur Einstimmung

**Liedtexte der Sängerin Indra Afia**, die das Projekt mit einem glanzvollen Auftritt bei der ersten öffentlichen Präsentation 2008 unterstützte.

### *Regenbogen*

Welche Farbe bist Du  
Welchen Namen trägst Du  
Was erzählst Du mir  
Sag mir was trägst Du alles in Dir

Kommt erst Farbe ins Spiel  
Dann bewegt sich viel

Wie ein Regenbogen  
So viele Farben  
Wie ein Regenbogen  
Wunderschön  
So viele Menschen  
Wie bunte Lichter  
Wie ein Regenbogen  
Seh ich vor mir

Welche Sprache sprichst Du  
Welchen Glauben glaubst Du  
Wo kommst Du her  
Welche Geschichten hast Du erlebt

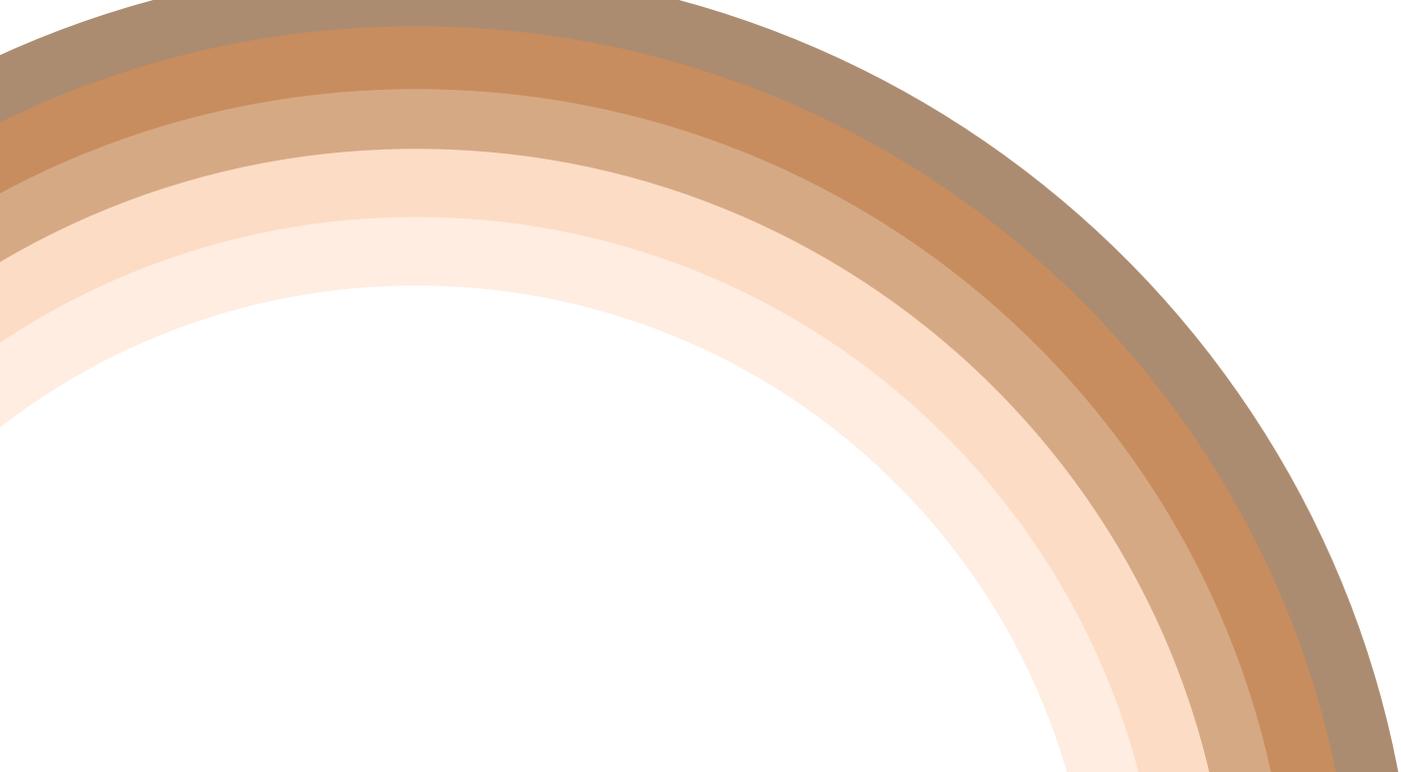
Wenn Du das ganze siehst  
Und der Kreis sich schließt

Wie ein Regenbogen  
So viele Farben  
Wie ein Regenbogen  
Wunderschön  
So viele Menschen  
Wie bunte Lichter  
Wie ein Regenbogen  
Seh ich vor mir

Auf der ganzen Welt  
Ob Nord ob Süd ob West oder Ost  
In jedem Land  
Überall  
Gibt es diese schöne Farbenpracht

Wie ein Regenbogen  
So viele Farben  
Wie ein Regenbogen  
Wunderschön  
So viele Menschen  
Wie bunte Lichter  
Wie ein Regenbogen

*Text: Indra Afia*



## *Gegen den Strom*

Bin so weit raus geschwommen  
Mich so weit von mir entfernt  
Hab zu spät mitbekommen  
Das da was fehlt  
Richtig und falsch zu kennen  
Mitten in der Wirklichkeit  
Zukunft und Wunsch zu trennen  
Es ist an der Zeit

Ich tauche ein,  
In das, was mich umgibt  
(Was mich umgibt)  
Eins sein

Gegen den Strom  
Kämpf ich mich durch das Wasser  
Gegen den Strom  
Tauch ich unterm Eis hindurch  
Gegen den Strom  
Lass ich mich auch mal treiben  
Einfach nur so

Bin wieder angekommen  
Kann mich selbst im Spiegel seh'n  
Hab so viel unternommen  
Um bei mir zu sein  
(Bei mir zu sein)  
Und manchmal scheint es mir  
Dass ich mir selbst im Weg war  
Dass es sich lohnt zu glauben  
war mir nicht klar

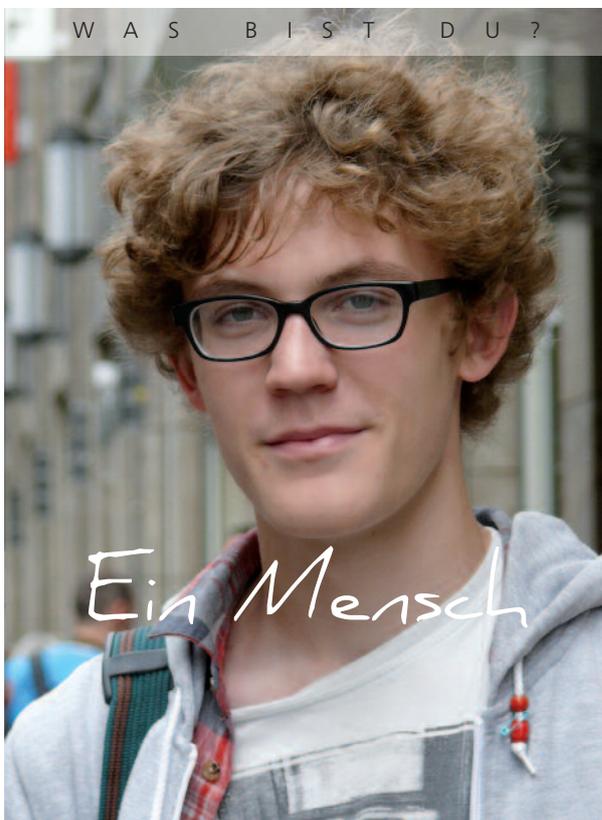
Ich sehe  
Das was mich umgibt  
(Was mich umgibt)  
Ich lebe

Gegen den Strom  
Kämpf ich mich durch das Wasser  
Gegen den Strom  
Tauch ich unterm Eis hindurch  
Gegen den Strom  
Lass ich mich auch mal treiben  
Einfach nur so

Gegen den Strom  
Schwimm ich weiter und weiter  
Gegen den Strom  
Bleib ich niemals steh'n  
Gegen den Strom  
Lass mich von Wellen tragen  
Einfach nur so  
Einfach nur so

*Text: Indra Afia*

## Zur Dokumentation Sich auf den Weg machen



Die Dokumentation ist auch ein Wegweiser und Mutmacher für alle Schulen, die diesen anspruchsvollen und lohnenden Weg gehen möchten. Sie alle können von den hier aufgezeigten Erfahrungen profitieren, typische Stolpersteine umgehen und damit Kraft und Ressourcen für den Prozess nutzen, die sonst in der Frustration untergehen.

Alle „Konstrukteure“ und Begleitenden des Interkulturellen Kompetenztrainings haben über die Jahre viel dazugelernt, das Training und die Rahmenbedingungen weiterentwickelt und verfeinert.

Die Erfahrungen aus der hier betrachteten Schule flossen ein in Konzept und Durchführung von Fortbildungsreihen zur Interkulturellen Kompetenz an Schulen in Hamburg – gemeinsam begleitet von Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung, LI – Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, ikm – Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation, Hamburg und Unfallkasse Nord.

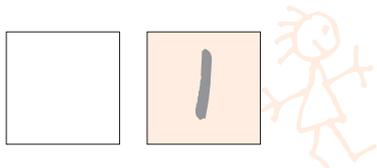
Das Interkulturelle Kompetenztraining in Schulen ist also zum Erscheinungszeitpunkt dieser Dokumentation schon auf dem Weg in den Schulalltag.

**Die Dokumentation** zeigt die Entwicklung und Implementierung eines Interkulturellen Kompetenztrainings an einer großen Hamburger Schule: Vorüberlegungen, die Schritte des Projekts als Teil eines Schulentwicklungsprozesses, Gelingensbedingungen als Qualitätsstandards, Stolpersteine und Einschätzungen der Beteiligten.

Die Dokumentation ist eine Würdigung von Mut und Leistung aller Beteiligten: der Schülerinnen und Schüler, des Kollegiums, der Schulleitung und der Eltern dieser Schule sowie der Projektpartner, die das „Interkulturelle Kompetenztraining“ begleitet und gefördert haben.

# Ausgangslage und Start

## Eine Schule mit 40 Sprachen macht sich auf den Weg



### Eine Schule mit 40 Sprachen

Die Vielfalt der Schülerinnen und Schüler an dieser Hamburger Schule ist faszinierend. Die 550 Schülerinnen und Schüler sprechen gut 40 verschiedene Muttersprachen. Ein kleines Abbild der Welt an einer Hamburger Schule – eine Vielfalt, die grundsätzlich von allen Lehrkräften, Jugendlichen und Eltern geschätzt und als sehr wertvoll empfunden wird.

Die Schule ist ein sechsstufiges Aufbaugymnasium mit zwei Eingangsjahrgängen. Ein Teil der Schüler beginnt den Weg der gymnasialen Bildung mit der 7. Klasse, ein Teil entscheidet sich erst nach der 10. Klasse, bis zum Abitur zu lernen und besucht die Schule ab der 11. Klasse. Ab der 11. Klasse kommen also viele neue Schülerinnen und Schüler auf die Schule. Folgende Ziele der Schule sind im Schulprogramm verankert: Kinder mit verschiedenen Lernausgangslagen und mit eventuell entwicklungsbedingten Verzögerungen sollen gefördert werden. Unterschiedliche soziale und kulturelle Lernbiografien sollen innerhalb einer Schule integriert werden. Weiterhin steht die Förderung der Streitkultur zum konstruktiven Umgang mit Konflikten im Mittelpunkt.

### Vielfalt als Bereicherung und Nährboden von Konflikten

Vielfalt kann Konflikte fördern, Konflikte können dem Thema Vielfalt zugeschrieben werden. Ab ca. 2003 wurden größere Konflikte innerhalb der hier betrachteten Schule wahrgenommen, Tendenz steigend in den nächsten Jahren: Konflikte zwischen den Schülerinnen und Schülern, Konflikte zwischen den Lehrkräften und der Schülerschaft, Konflikte zwischen den Eltern und den Lehrkräften bzw. der Schulleitung.

Im Unterrichtsfach Religion zeigte sich dies besonders deutlich: Jugendliche unterschiedlicher Religionszugehörigkeit brachten vehement ihre Standpunkte vor, Positionen wurden gebildet und heftig verteidigt, was in großen Konflikten zwischen allen mündete – Lehrkräfte eingeschlossen.

Auch in alltäglichen Situationen gab es mehr und heftigere Konflikte zwischen Schülern und Lehrkräften. Mehr Disziplinarmaßnahmen wurden verhängt. Konflikte zwischen Eltern und der Schule häuften sich ebenfalls. All diese Konflikte schienen den Ursprung in der unterschiedlichen Herkunft aller Beteiligten zu haben – zumindest wurden die kulturellen Unterschiede als Begründung in den Argumenten von allen Seiten benutzt.

### Start: Schulentwicklungsprozess und Interkulturelles Kompetenztraining

Schulleitung und Kollegium beschlossen 2005, dass etwas Grundsätzliches verändert werden musste. Schülervertretung und Elternrat wurden auch dazugeholt. Allen Beteiligten war

klar, dass sie mit der hohen Anzahl von Disziplinarmaßnahmen und Konflikten nicht leben konnten und wollten: das Problem musste an der Wurzel gepackt werden. Etwas Durchdachtes und Langfristiges sollte gefunden, ein Schulentwicklungsprozess mit allen Beteiligten in Gang gesetzt werden. Eine schulinterne Steuergruppe bildete sich.

*„Wir wollten damals zeigen, dass wir stolz drauf sind, so viele verschiedene Nationalitäten zu haben. Das musste unsere Stärke werden.“*

Die Steuergruppe entschied sich, Unterstützung von außen zu holen und dem Kind einen Namen zu geben: Ein „Interkulturelles Kompetenztraining“ auf allen Ebenen sollte in der Schule eingeführt werden, um zu versuchen, den geschilderten Problemen entgegenzuwirken.

Als Fachpartner beauftragte die Steuergruppe das ikm – Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation, Hamburg, ein Konzept zu erstellen. Die erste Unterstützung und Finanzierung leisteten die Techniker Krankenkasse und die Sicherheitskonferenz Harburg und ermöglichten damit den Start der Arbeit. Allen war klar, dass es um einen mittelfristigen Entwicklungsprozess ging. Deshalb war es wichtig, Partner zu finden, die den Prozess fachlich flankierend begleiten und fördern. Die Unfallkasse Nord (damals noch Landesunfallkasse Hamburg) sagte ihre Mitarbeit zu und engagierte sich stark. Gemeinsam wurde ein Plan entworfen, wie mit Lehrkräften, den Klassen und Eltern gearbeitet werden kann, um nachhaltig

das Klima an der Schule spürbar zu verbessern. Ergebnis: Ein Schulentwicklungsprozess wurde in Gang gesetzt inklusive Lehrerfortbildungen, Schülertrainings, Elternfortbildungen und einer begleitenden Steuergruppe. Über die folgenden Jahre haben alle mitgearbeitet, um die unterschiedlichen Konfliktherde zu minimieren und den Umgang untereinander und das Verständnis füreinander zu verbessern. Von Meilenstein zu Meilenstein konnten Erfolge festgestellt werden. Verbesserungen im Schulleben, die alle Gruppen zu schätzen wissen. Kraft und Zeit für Disziplinarmaßnahmen fließen heute in die gemeinsame Gestaltung des Schullebens

#### **Wie ist das möglich?**

Ist es wirklich so einfach? Gab es einfach das Projekt und dann auf einmal keine Probleme mehr? Natürlich nicht! Es ist sehr viel Arbeit, viel Zeit und Geld in diese Entwicklung geflossen. Im Folgenden werden Strukturen, Prozess und Gelingensbedingungen sowie Stimmen aus der Praxis dargestellt.

*Rechts: Aussagen zur Zustandsbeschreibung 2005*



Eltern haben z. T. eine andere Wertvorstellung und stärken die Kinder, sodass in der Schule Probleme entstehen

Elternarbeit läuft nur bedingt, weil Eltern wenig zu Elternabenden kommen

Sprachliche Kompetenz sich auszutauschen ist zum Teil gering

Rollenverhalten von Mädchen und Jungen sehr schwierig  
Blinde Solidarität, wenn Gruppen sich bilden

Blinde Solidarität, wenn es um Religionsfragen geht

Religionsunterricht sehr schwierig

Beleidigungen der Schüler untereinander massiv  
Respekt Schülerschaft – Lehrkräfte problematisch

Unruhe

Wortgefechte

Rängeleien

Ehrbegriff

Mädchengruppen kriegen sich in die Haare

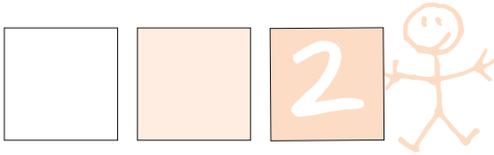
Wenig Zeit zum Kommunizieren

Schülerinnen und Schüler sind sich nicht vertraut

Die Jugendlichen können manchmal nicht geradestehen und ihre Meinung sagen

## Ziele und Struktur

### Das Projekt im Überblick



#### Ziele

**Kompetenzen fördern:** Das Projekt „Interkulturelle Kompetenzen“ sollte bei allen Beteiligten, also bei Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften und Eltern, folgende Kompetenzen fördern. Das Verständnis für Kulturen, die Akzeptanz anderer Kulturen, den Umgang mit Diskriminierung, die Fähigkeit, sich in andere Verhaltensweisen hineinzusetzen, die Wertschätzung für andere, das Verständnis und den Umgang mit Vorurteilen, das Bewusstsein der eigenen Kultur, den wertfreien Umgang mit Andersartigkeit und Vielfalt sowie die Eigenverantwortung für das eigene Handeln.

**Konstruktiv mit Unterschieden umgehen:** Insgesamt sollte über den konstruktiven Umgang mit Konflikten ein konstruktiver Umgang mit Unterschieden erlernt und durch gemeinsame Erlebnisse innerhalb des Projekts die Gemeinschaft und Verbundenheit miteinander gestärkt werden.

#### Theoretische und pädagogische Grundlagen

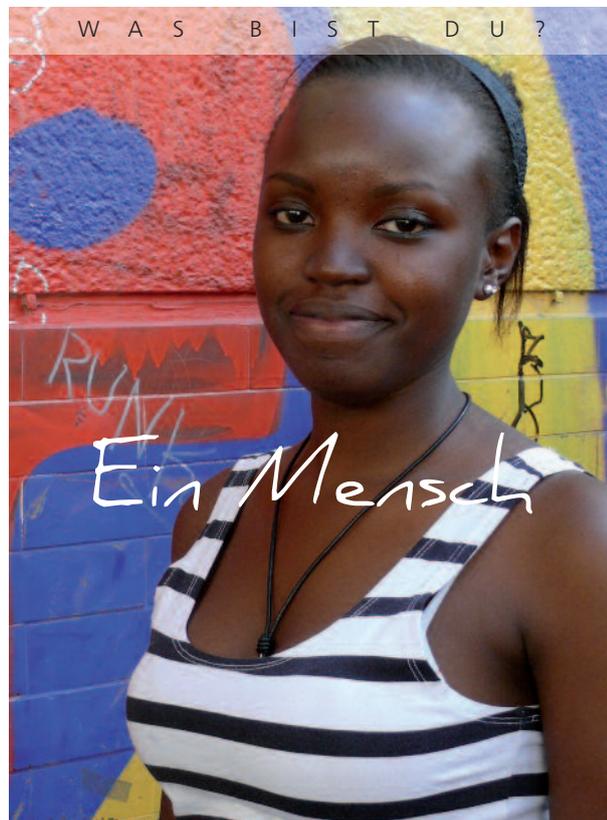
Als Grundlage hierfür wurde der „Anti-Bias“-Ansatz gewählt, ein Konzept aus den USA und Südafrika zum bewussten Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung. (Näheres siehe Kapitel 4)

#### Struktur

##### Schulentwicklungsprozess

Ein Interkulturelles Kompetenztraining (IKK) sollte als Schulentwicklungsprozess durchgeführt werden, begleitet von einer schulinternen Steuergruppe. Diese Steuergruppe sollte die Inhalte in die Gremien der Schule vermitteln, wie auch nach außen in eine regionale Öffentlichkeit. Zur Steuergruppe gehörten die Schulleitung, eine Beratungslehrkraft, die Mittelstufenkoordinatorin, der Elternrat, der SchülerInnenrat und die Klassenlehrkräfte der Projektklassen.

Mit der Moderation und Prozessbegleitung wurde später das ikm als neutrale Fachinstitution beauftragt. Professionelle Prozessgestaltung, Zusammenarbeit mit professionellen Projekt-



partnern war für die Schule von Anfang an selbstverständlich und wichtig. Die qualifizierte Begleitung von außen konnte eine Kontinuität über die Schuljahre und ihren Rhythmus bieten und ein Verbindungsglied von der Schule zum sozialen Umfeld bilden. Dies durfte keine Flickschusterei werden. Die Vision war ein großes, durchdachtes, nachhaltiges, übertragbares Projekt, verteilt auf viele Schultern.

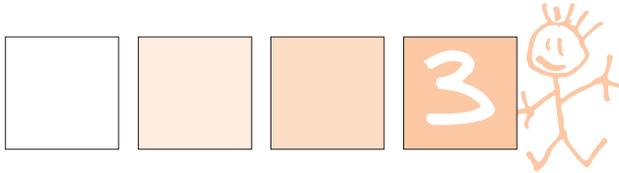
Der Erfolg gab dieser in Schulen wie Betrieben nicht selbstverständlichen Entscheidung Recht. Es wurde zügig und fachlich fundiert über alle Höhen und Tiefen gearbeitet und so viel Kraft, Zeit und Geld gespart.

##### Elemente des Projekts sind:

Schülertrainings von fünf Tagen in Klasse 7 und 11, Übertragung von Inhalten in den Unterricht, Fortbildungen der Klassenlehrkräfte und Fachlehrkräfte, Elternabende mit Trainingseinheiten.

**Unterstützende Organisationen** wurden die Unfallkasse Nord (damals noch Landesunfallkasse Hamburg) sowie das Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm). Als Partner zum Anschlag in der ersten Phase die Techniker Krankenkasse und die Sicherheitskonferenz Harburg.

## Vorgehen und Erfolgsstationen



**Beschrieben werden die wichtigsten Entscheidungen, Meilensteine und Randbedingungen vom Start des Prozesses im Jahr 2005 bis Ende des Jahres 2010 – das Jahr, in dem das Projekt auf eigenen Füßen stand und zugleich die Schule als eigenständige Einrichtung aufgelöst und in eine neue größere Institution eingegliedert wurde.**

### Projekt-Jahr 2005

Die Schulgemeinschaft aus Schulleitung, Kollegium, Schüler- und Elternvertretung beschließt ein Veränderungsprogramm „Interkulturelles Kompetenztraining“ als Schulentwicklungsprozess und bildet eine Steuergruppe, um das Projekt fachlich und organisatorisch zu begleiten.

Fachinstitutionen werden zur Prozessbegleitung angesprochen und mögliche Partner, die das Projekt mittragen. Moderation und Prozess-Begleitung: ikm, Unterstützung: Unfallkasse Nord, Techniker Krankenkasse (Anschub in 1. Projektphase), Sicherheitskonferenz Harburg.

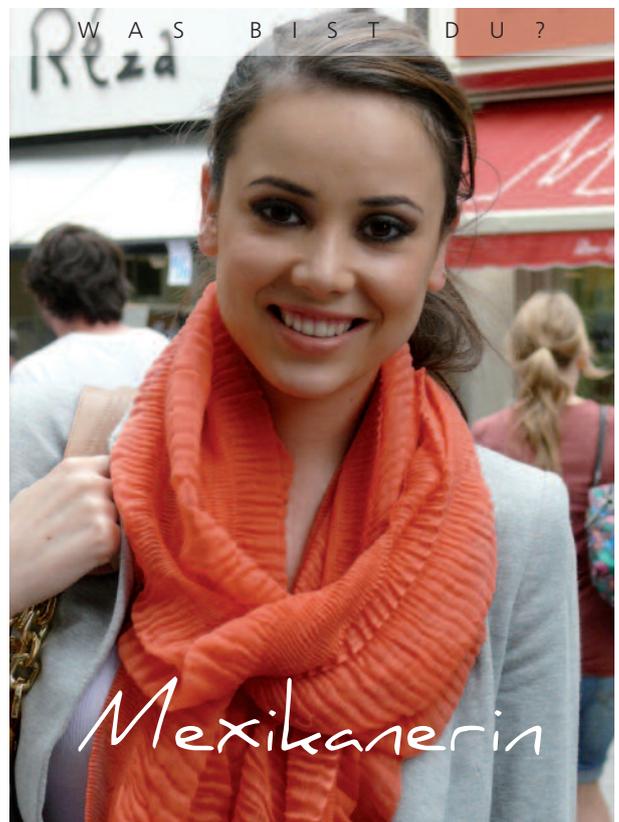
### Projekt-Jahr 2006

In allen 7. und 11. Klassen – es sind die Eingangsklassen – wird ein fünftägiges Training zu Interkulturellen Kompetenzen durchgeführt von externen Trainer-Teams des ikm. Das Training endet jeweils mit einer großen Abschlusspräsentation für die Schulöffentlichkeit vor Lehrkräften, Eltern sowie Schülerinnen und Schülern.

Intensive Lehrerfortbildungen der Klassenlehrkräfte werden durchgeführt. Die Klassenlehrkräfte sind bei den Trainings durchgehend anwesend. Elternabende mit Trainingseinheiten zum Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung finden statt.

### Skepsis und Diskussion

Bei vielen der Lehrkräfte, die nicht zu den Projektklassen gehören, gibt es eine natürliche Skepsis. Würden die Fortbildungen und Trainings nicht zu viel Zeit kosten? Auch der Unterrichts-



ausfall der Klassen zugunsten der Themen Vorurteile und Diskriminierung scheint einigen Lehrkräften nicht angemessen. Die Fortbildungen sind anders, als viele Lehrkräfte sich vorgestellt haben – keine Patentrezepte, sondern prozessorientiertes Arbeiten. Einige teilnehmende Klassenlehrkräfte argumentieren, dass der zunächst große Aufwand langfristig Zeit und Energie spart, weil die Klassen kooperations- und arbeitsfähiger sowie kommunikativer werden. Es soll auf jeden Fall ein Pilotjahr durchgeführt, ausgewertet und die Ergebnisse besprochen werden.



### **Erfolgsstation 2006**

Konflikte und Diskriminierung in den teilnehmenden Klassen nehmen im Verlauf des Schuljahres spürbar ab, das Schulklima wird positiver: Dies benennen die Schülerinnen und Schüler der Klassen selbst, wie auch die Klassenlehrkräfte. Das Projekt geht weiter.

### **Projekt-Jahr 2007**

Eine weitere Lehrerfortbildung läuft. Wieder wird in allen Eingangsklassen (Klassen 7 und 11) das fünftägige Training durchgeführt – diesmal von den Lehrkräften selbst in Doppelbesetzung. Externe Trainer unterstützen vereinzelt bei Bedarf. Es gibt ein Coaching für die Lehrkräfteteams bei der Durchführung der Trainings durch das ikm.

Einzelne Projektstage zum Thema Interkulturelle Kompetenzen werden zusätzlich im weiteren Verlauf des Schuljahres in den Projekt-Klassen veranstaltet. Auch in diesem Jahr gibt es eine große schulinterne Abschlusspräsentation. Die Steuergruppe begleitet regelmäßig.

### **Erfolgsstation 2007**

- Es gibt ein einstimmiges Votum der Lehrkräfte zur strukturellen Implementierung des Programms im Jahrgang 7 und 11 – trotz vorheriger Skepsis.
- Disziplinarmaßnahmen, die von den Lehrkräften an die Schulleitung gemeldet werden, sinken von über 50 auf null im Schuljahr.
- Konflikte zwischen Schülern und Lehrkräften und bei Schülerschaft untereinander nehmen spürbar ab bzw. werden spürbar konstruktiver ausgetragen und gelöst.
- Konflikte zwischen Lehrkräften und Eltern werden weniger.
- Das Prinzip „Interkulturelle Kompetenzen“ wird offiziell in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Schule aufgenommen.

### **Projekt-Jahr 2008**

Das Konzept wird weiter entwickelt: Die fünf Projektstage werden in zwei Blöcke geteilt mit zeitlichem Abstand zum besseren Verankern. In den Eingangsklassen 7 und 11 werden zu Schuljahresbeginn drei Projektstage durchgeführt und im Verlauf des Schuljahres zwei weitere Projektstage.

Es gibt schulinterne Lehrerfortbildungen, um die Doppelbesetzungen bei den Trainings zu gewährleisten. Die erfahrenen Lehrkräfte, die 2006 schon bei den externen Trainings anwesend waren, unterstützen die neuen Klassenlehrkräfte. Die umfangreiche schulinterne Methodenmappe mit Trainingsabläufen und Variationen wird erstellt und aufbereitet und ist für das ganze Kollegium zugänglich.

Im Verlauf des Schuljahres werden die Themen „Vorurteile“ und „Diskriminierung“ immer wieder in Unterrichtsfächern aufgegriffen und weiterbearbeitet.

Es gibt weiter Coaching für die betreuenden Lehrkräfte. Die Steuergruppe begleitet das Projekt weiter. Es wird ein Delegationssystem eingeführt: In einer moderierten Runde treffen sich aus jeder teilnehmenden Klasse vier Schülerinnen und Schüler und tauschen sich über die Wirkung des Trainings aus.

Am Ende des Schuljahres gibt es die erste öffentliche Präsentation. Eingeladen sind auch die Projektpartner Unfallkasse Nord, Sicherheitskonferenz Harburg und ikm sowie die regionale Öffentlichkeit. Die Klassen präsentieren ihre Arbeiten zum Thema auf vielfältige Weise mit Theater, Sketchen, Tanz und Film. Ein Höhepunkt der Veranstaltung: die Sängerin Indra Afia ehrt die Arbeit der Schule und Schülerinnen und Schüler mit einem glanzvollen Auftritt. Schülerinnen der 7. und 8. Klasse moderieren diese Veranstaltung selbst inklusive einer Diskussionsrunde über Diskriminierungserfahrungen und Handlungsalternativen.

### **Erfolgsstation 2008**

- Spürbare Identifizierung der Schulgemeinschaft mit dem Projekt und dem dahinter liegenden Ansatz.
- Fächerübergreifende Integration in den Unterricht – Übergang vom reinen Projektcharakter hin zur Integration in den Schulalltag.

### **Projekt-Jahr 2009**

Das Interkulturelle Kompetenztraining läuft komplett selbstständig an der Schule. Die schulinterne Koordinatorin engagiert sich stark in der Verbreitung des Konzepts für andere Schulen. Die schulinternen Fortbildungen durch die Koordinatorin werden zum ersten Mal – zumindest zum Teil – in Funktionsstunden gewürdigt.

Die etablierten Schritte werden durchgeführt: die Trainingstage bleiben und werden weiterhin in Doppelbesetzung durchgeführt. Das Interkulturelle Kompetenztraining ist ein fester Teil des Schulprozesses.

Das ikm wird nur noch vereinzelt zu Coachingstunden oder Trainingsunterstützung angefordert.

### **Erfolgsstation 2009**

- Es werden Funktionsstunden für die schulinterne Koordinatorin freigegeben, sodass sie Entlastung und Anerkennung bekommt für die Koordinierung dieser Großaufgabe.
- Das Landesinstitut für Lehrerfortbildung und Schulentwicklung Hamburg (LI) wird Kooperationspartner. Die Erfahrungen der Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung (BIE) des LI in ähnlichen Interkulturellen Kompetenztrainings und Schulbegleitungen werden gemeinsam genutzt, um weitere Übertragungsmöglichkeiten auf andere Schulen zu planen. Das ikm, die BIE und die Unfallkasse Nord bieten für Lehrkräfte Hamburger Schulen gemeinsam einen neuen Ausbildungskurs Interkulturelles Kompetenztraining an.

### **Projekt-Jahr 2010**

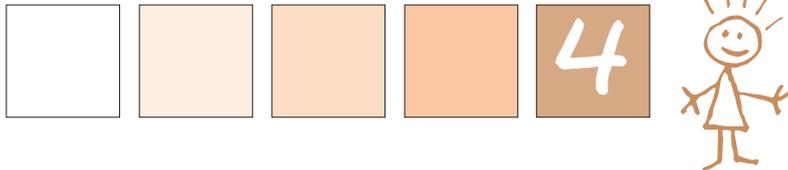
In Hamburg führt die neue Schulreform zu erheblichen strukturellen Änderungen der Schulen. Das hier betrachtete Gymnasium ist nicht mehr eigenständiges Aufbaugymnasium, sondern wird der Oberstufenteil der neuen Stadtteilschule – einer Zusammenlegung von drei Schulen. Es gibt einen Schulleitungswechsel und eine Veränderung des Gesamtkollegiums, welches nun aus den Kollegien von drei unterschiedlichen Standorten zusammengesetzt ist. Der Standort, der früher das Gymnasium bildete, entscheidet sich, weiterhin das Interkulturelle Training als Schwerpunkt durchzuführen und es auszuweiten. Das Training muss nun auf die neuen Strukturen übertragen und optimiert werden.

### **Erfolgsstation 2010**

- Obwohl die Schule nach der Schulreform in ihrer Form nicht mehr bestehen bleibt, nimmt der neue Schulleiter das Projekt mit an die neugeformte Stadtteilschule.
- Zukünftig werden zusätzlich zu den 7. und 11. Klassen die 5. Klassen das Interkulturelle Kompetenztraining durchführen mit unterschiedlichen Schwerpunkten.
- Ein neues Unterrichtsprojekt wird entwickelt und erprobt: eine Mischung aus Interkulturellem Training, Geografie, Religion und Gesellschaftswissenschaften.
- Die Koordinierungslehrerin bleibt sehr aktiv im Interkulturellen Forum des LI und unterstützt damit die Übertragung und Weiterentwicklung des Projekts für andere Hamburger Schulen.
- Der Prozess wird dokumentiert mit dem Ziel, Erfahrungen weiterzugeben und das Modell auf andere Schulen und Einrichtungen zu übertragen.

# Theoretische und pädagogische Grundlagen

## Anti-Bias – Schieflagen geraderücken, Diskriminierung abbauen



**Das Interkulturelle Kompetenztraining** beruht auf dem Anti-Bias-Ansatz. Aus diesem Ansatz wurden die Grundhaltung wie auch Methoden und Übungen für die Trainings in den Klassen abgeleitet.

### Was bedeutet Anti-Bias?

Der englische Begriff „Bias“ bedeutet Schiefelage, Einseitigkeit, Voreingenommenheit oder auch Vorurteil. Anti-Bias meint vorurteilsbewusst, nicht-diskriminierend. Anti-Bias-Arbeit verfolgt das Ziel, bestehende Schieflagen/Einseitigkeiten ins Gleichgewicht zu bringen und Diskriminierung abzubauen.

### Welche Art von Diskriminierung?

Dieser Ansatz wendet sich gegen jede Form von Diskriminierung: Rassismus, Sexismus und alle anderen Formen der Unterdrückung und Ausgrenzung.

### Wie wird gearbeitet?

Das Training basiert auf Methoden, die in der US-amerikanischen und südafrikanischen Anti-Rassismus- und Anti-Diskriminierungsarbeit eingesetzt werden, aber auch im deutschen Kontext erprobt wurden. Die Anti-Bias-Arbeit fußt auf der Überzeugung, dass jeder Mensch Diskriminierung schon selbst erfahren und auch selbst andere diskriminiert hat.

Im Mittelpunkt steht die intensive, erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit diskriminierenden Verhaltensweisen und Strukturen. Dies befähigt dazu, Rassismus, Sexismus und alle anderen Formen der Unterdrückung in den Institutionen transparent zu machen und zu verändern.

Gewohnte Handlungen und Erklärungsmuster werden bewusst wahrgenommen und hinterfragt. Ziel ist der bewusste Umgang mit Diskriminierung und Vorurteilen – den eigenen und den bei anderen wahrgenommenen.



### **Welche Idee steckt dahinter?**

**Lernen und Verlernen:** Der Anti-Bias-Ansatz geht davon aus, dass Voreingenommenheiten (Bias) und das daraus resultierende Verhalten erlernt werden und als Ideologien institutionalisiert werden können. Daher können sie auch wieder reflektiert und verlernt und als institutionalisierte Ideologie hinterfragt und verworfen werden.

Der Ansatz geht davon aus, dass jeder Mensch voreingenommen ist, was in sich kein Problem darstellt. Voreingenommenheiten werden demnach erst zum Problem, wenn sie für wahr und richtig gehalten werden und sich das Verhalten und Handeln unreflektiert nach ihnen ausrichtet.

Das Erlernen bestimmter Ansichten und Weltbilder, also die Entwicklung der Identität und Kultur, beginnt laut Anti-Bias-Ansatz schon mit der Geburt und zieht sich durch das gesamte Leben. So sei es beispielsweise keine angeborene Eigenschaft, dass schon Kinder oft denken, ein übergewichtiges Mädchen mit Brille und Zahnsperre könne nicht die Prinzessin im Märchen spielen.

**Kultur:** In der Anti-Bias-Arbeit geht es viel um „Kulturen“, in und mit denen Menschen leben. „Kultur“ wird dabei als eine soziale Praxis verstanden, die veränderbar ist, sich ständig verändert und vielen unterschiedlichen Einflüssen unterliegt.

### **Geht es um Einzelne oder um „die Gesellschaft“?**

Zum einen bezieht sich „Diskriminierung“ auf die individuelle, persönliche Ebene, zum anderen auch auf alle gesellschaftlichen Formen von Diskriminierung, also alle „Ismen“. Zusätzlich wird die Wechselbeziehung von Individuum und Gesellschaft hervorgehoben.

### **Was ist das Besondere am Anti-Bias-Ansatz?**

Der Anti-Bias-Ansatz geht davon aus, dass Menschen sich aktiv gegen Unterdrückung und Diskriminierung einsetzen können, wenn sie verstehen, wie diese funktionieren.

Die Anti-Bias-Arbeit hebt die Trennung von Opfern und Tätern auf, betont aber die strukturelle Ungleichheit, in der sich die Betroffenen bewegen. Ziel ist nicht Schuld und Strafe, sondern die Entwicklung von Handlungsfähigkeit für alle Beteiligten, eine andere Art des Umgangs miteinander.

Zu den kurzfristigen Zielen der Anti-Bias-Arbeit zählen die Sensibilisierung für eigene Vorurteile und diskriminierendes Verhalten und das Erkennen von Diskriminierung in gesellschaftlichen Strukturen und individuellen, persönlichen Verhaltensweisen. Jeder Mensch sollte fähig sein, Empathie (Mitgefühl, Einfühlungsvermögen) für Menschen mit anderen Lebensweisen und anderer kultureller Herkunft zu entwickeln.

Ein mittelfristiges Ziel der Anti-Bias-Arbeit ist das Verändern bzw. Verlernen von diskriminierenden Verhaltensweisen. Für sich selbst und für gesellschaftliche Strukturen sollen Verhaltens- und Handlungsalternativen entwickelt werden.

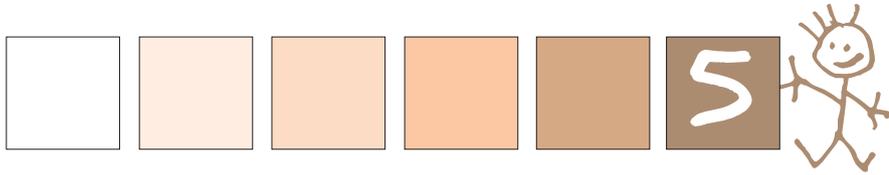
Das langfristige Ziel ist die Entwicklung einer nicht-diskriminierenden Gesellschaft.

### **Anti-Bias als Lebenshaltung**

Anti-Bias-Arbeit ist eine Lebenshaltung, welche die Auseinandersetzung mit sich selbst und anderen sucht, um gegenseitiges Verständnis zu fördern. Anti-Bias-Arbeit ist biografische Arbeit, in der die Erfahrungen und Einstellungen der Einzelnen die Grundlage für die gemeinsame Arbeit bilden. Demnach setzen bei den klassischen Anti-Bias-Trainings die Analyse und die praktische Arbeit der Trainings bei den persönlichen, zwischenmenschlichen Erfahrungen der Teilnehmenden an und zeigen im Weiteren die Verflechtung von Individuum und gesellschaftlichen, diskriminierenden Strukturen auf: ein anspruchsvoller und langwieriger Prozess also.

Die Anti-Bias-Arbeit beschränkt sich nicht nur auf die individuelle Verhaltensänderung, sondern möchte auch gesellschaftliche Veränderung bewirken.

## Anpassung an die Praxis Anti-Bias im Schulkontext



### Lehrerfortbildungen – Hohe Anforderungen an Multiplikatoren

Bei Anti-Bias-Trainings mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im pädagogischen Bereich, z. B. mit Lehrkräften, liegt der Schwerpunkt nicht allein auf der persönlichen Gruppenerfahrung, sondern besonders auf der Vermittlung der Methoden und Inhalte an die Schülerinnen und Schüler. Dennoch ist das Erleben und Erarbeiten der einzelnen Übungen essenziell, um selbst die Übungen mit einer Klasse mit einer offenen und bewussten Haltung anzuleiten.

Die Essenz und der hohe Anspruch liegen in

- der Auswertung der Übungen, der Bewusstwerdung der Gruppendynamiken, die während der Übungen entstehen, und
- dem allparteilichen Vermitteln zwischen den unterschiedlichsten Weltbildern und Erfahrungen, die während der Übungen zutage treten. Allparteilich heißt nicht „neutral“, sondern Unterstützung beider Seiten/Parteien, ihre Gefühle, Bedürfnisse, Interessen zu benennen und wahrzunehmen.

Daher ist hohe Sensibilität und Wachsamkeit erforderlich, wenn schon nach ein paar „Schnuppertagen“ in einem Workshop die Übungen in einer Multiplikatorenrolle in der eigenen Klasse durchgeführt werden.

### Schülertrainings – Ziel: Sozial- und Selbstkompetenz

Im Schulkontext wird mit einer gesamten Klasse zum Thema gearbeitet. Ziel ist es, folgende Sozial- und Selbstkompetenzen bei den Schülerinnen und Schülern zu entwickeln und zu fördern:

- Wertschätzung für andere,
- das Bewusstsein der eigenen Kulturen, die Akzeptanz anderer Kulturen und das Bemerkens gemeinsamer Kulturereignisse,
- Erkennen von eigenen Vorurteilen,
- Erkennen von Diskriminierung,
- Umgang mit Diskriminierung,
- die Fähigkeit, sich in andere kulturelle Bräuche oder Verhaltensweisen hineinzusetzen,
- der wertfreie Umgang mit Andersartigkeit/Vielfalt und
- die Eigenverantwortung für das eigene Handeln,
- das Anwenden der Kompetenzen in der Praxis.

Insgesamt soll über den konstruktiven Umgang mit Konflikten ein konstruktiver Umgang mit Unterschieden erlernt werden. Die gemeinsamen Erlebnisse innerhalb der Projektstage sollen die Gemeinschaft und Verbundenheit miteinander stärken.



Ein Mensch



### Achtung Falle: Alte und neue Klischees

Die Jugendlichen sollen einen Einblick in die Situation der Familien anderer und in deren entsprechende Hintergründe gewinnen. Dabei ist besonders wichtig hervorzuheben, dass nicht beispielsweise „die Deutschen“ eine bestimmte Familienstruktur haben im Gegensatz zu der Kultur „der Türken“. Manchmal ist die Versuchung groß, einfache Bilder vom „anderen“ zu entwickeln und dann höflich mit dem „fremden“ Gegenüber bzw. diesem Bild umzugehen, kleine Tricks in Sitten und Gebräuchen zu lernen, um gut über die Runden zu kommen. Das ist hier nicht gemeint, da es – höchstens – kurzzeitig an der Oberfläche funktioniert und meist ein ungutes Gefühl beim Gegenüber hinterlässt.

### Vielfalt wahrnehmen – eigene Haltungen überprüfen

Durch die intensive Auseinandersetzung lernen die deutschen und nicht-deutschen Kinder, dass z. B. die deutschen Kinder ohne Migrationshintergrund schon untereinander große Unterschiede in Familienstruktur, Traditionen und Werten haben. So können die bestehenden Voreingenommenheiten aufgelöst und kulturelle Bilder hinterfragt werden.

Die Schülerinnen und Schüler lernen,

- kulturelle Skripte zu erkennen und zu analysieren, die dem Verhalten zugrunde liegen,
- sensibel mit kulturbedingten Eigenschaften anderer umzugehen und
- Strategien im Umgang mit fremden Lebens- und Kommunikationsstilen zu entwickeln, wobei diese keineswegs nur bestimmten Ländern zugeordnet werden.

Die Teilnehmenden arbeiten an ihren Haltungen, die sie „automatisch“ zu kulturellen Unterschieden in Konflikten verinnerlicht haben. Ziel ist es, diese Haltung zu erkennen, zu überprüfen und evtl. zu verändern durch Handlungs-Veränderung.

### Handlungsspielräume erweitern

Dazu reflektieren die Jugendlichen altersgemäß und tauschen sich aus, welche Vorurteile sie haben und wodurch ihre Vorurteile höchstwahrscheinlich entstanden sind. Persönliche Einzelerfahrungen, Erziehung, Medien oder Vorbilder – Vorurteile haben meistens einen nachvollziehbaren Ursprung. Allein durch dieses Bewusstwerden geschieht oft schon eine Haltungsänderung. Die Jugendlichen merken, dass die Bilder im Kopf nicht unbedingt eine Wahrheit darstellen, sondern nur eine subjektive Wahrnehmung, die bei anderen vielleicht ganz anders ist.

### Identität und Zugehörigkeit – Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Welchen Gruppen fühlen sich die Jugendlichen eigentlich zugehörig, welche Gruppenidentitäten sind ihnen wichtig? Welche Unterschiede gibt es, aber auch welche Gemeinsamkeiten? Überraschend zeigt sich oft, wie Einzelne gemeinsame Interessen oder Gruppenzugehörigkeiten haben, die sie sich vorher nicht hätten träumen lassen. Verhärtete, rivalisierende Gruppen innerhalb der Klassen können so – zumindest ein Stück weit – aufgelöst und die Klassengemeinschaft auf jeden Fall verbessert werden.

Selbst wenn allgemeine Vorurteile durch das Training nicht abgebaut werden, so lernen die Jugendlichen einer Klasse sich auf der persönlichen Ebene besser kennen und merken, dass

zumindest Einzelfälle aus der „blöden“ Gruppe „ganz in Ordnung“ sind. Auf der Beziehungsebene wird viel bewegt, sodass die Klassengemeinschaft und Konfliktlösungsbereitschaft enorm wächst.

#### **Ansatzpunkt: Eigene Erfahrungen**

Unterschiede aufgrund von anderen Merkmalen – alle kennen die Situationen des „Andersseins“. Fast jeder ist schon einmal aufgrund eines Merkmals „fertig gemacht“ worden und hat selbst auch schon jemanden aufgrund einer Gruppenzugehörigkeit ausgegrenzt oder ausgelacht.

Vor allem psychische Formen der Diskriminierung werden meist genannt: ausgrenzen, auslachen, „mobben“, beschimpfen, ignorieren, aber auch physische Formen und strukturelle Diskriminierung.

Die strukturelle Diskriminierung bezieht sich meist auf ungleiche Behandlung in der Schule, bei der Ausbildungssuche oder bei anderen Bewerbungen. Die Jugendlichen fühlen sich in vielen Situationen ausgegrenzt wegen ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihres Stadtteils, ihrer Hautfarbe, ihres Alter, ihrer Figur oder der finanziellen Situation ihrer Familie.

In den Trainings werden die Gefühlsebenen aller Beteiligten untersucht, Unverständnis im Gespräch und Austausch aufgeklärt, Empathie entwickelt. Fast alle Jugendlichen können sich gut in Täterrollen, Opferrollen und Zuschauende hineinversetzen.

#### **Leitfragen**

- Warum fühlen die Täter sich stark in dem Moment und wie kann das verhindert werden?
- Wie können Betroffene sich selbst helfen oder Hilfe holen, in dem Moment oder präventiv?
- Wie fühlen und verhalten sich die Zuschauenden?
- Wie können sie helfen und aktiv die Situation verändern?
- Wie können strukturelle Formen von Diskriminierung angesprochen und verändert werden?

#### **Wie es auch anders geht: Handlungsalternativen entwickeln**

Gemeinsam lernt die Klasse, wie sie füreinander stark sein kann, sich selbst und anderen helfen kann. Die Jugendlichen erarbeiten konkrete alternative Handlungsweisen für Diskriminierungssituationen – persönliche oder strukturelle –, die sie für realistisch halten. Erste Schritte können oft schon gleich umgesetzt werden.

„Wieso regst der sich so auf, das war doch nur Spaß?!“ „Für dich vielleicht, ich fand’s gar nicht witzig! Das war mir echt wichtig“ – Schon sind wir im Gespräch und Austausch. Missverständnisse und andere Wahrnehmungen werden geklärt.

- Vielleicht macht der eine etwas nicht wieder, weil er nun weiß, dass es den anderen wirklich verletzt oder geärgert hat.
- Vielleicht fühlt der andere sich zukünftig nicht so verletzt, weil er weiß, dass der andere nur Spaß macht.
- Vielleicht fühlt er sich trotzdem zukünftig verletzt und verärgert, lernt aber, sich woanders Kraft, Zuspruch und Unterstützung zu holen.
- Vielleicht keine der oben aufgeführten Verhaltensmuster, es wird zukünftig böseartig gehandelt, der andere ist extrem verletzt, es droht zu eskalieren.

Die Mitglieder der Klasse wissen nun, wie sie deeskalierend eingreifen können.

### **Kreativität ist Trumpf**

In den Trainings wird kreativ und altersangemessen methodisch zu diesen Thematiken in den Projekttagen gearbeitet. Einige Beispiele:

- Die Jugendlichen starten eine Umfrage innerhalb der Schule und Schulumgebung,
- inszenieren selbst ein Straßentheater, um Zuschauerreaktionen zu testen,
- kommen in ganz bestimmter auffälliger Kleidung zur Schule, um zu schauen, wie sie sich fühlen und ob sie anders behandelt werden,

der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.

### **Haltung statt Technik**

Es geht um die Haltung, nicht um die Techniken. Die benutzten Methoden sind nur ein Mittel zum Zweck. Schwerpunkt ist die dahinterstehende Haltung. Deswegen ist die Rolle und Haltung der Anleitenden so wichtig, wie auch die Atmosphäre in der Gruppe während der Trainings. Je mehr diese Inhalte in den Schulalltag übertragen werden können, desto größer die Erfolgchancen.

### **Haltung und Rolle der Anleitenden**

Insgesamt besteht eine große Herausforderung in der inneren Haltung und Rolle von Anleitenden. Die schwierigste Aufgabe ist vielleicht der wertfreie Umgang mit Äußerungen der Jugendlichen. Besonders für Lehrkräfte kann es sehr schwer sein, aus der Rolle der Bewertenden herauszutreten, weil dies im Gegensatz zu einer ihrer Hauptaufgaben im Schulalltag steht.

Im Interkulturellen Kompetenztraining ist es dringend notwendig, die Aussagen der Einzelnen nicht zu beurteilen oder zu bewerten, sondern sie als eigene Meinung stehen zu lassen. An dem Verhalten der Anleitenden in Konfliktsituationen und an ihrer Kommunikation im Training und Schulalltag erleben die Jugendlichen „live“, wie das umgesetzt wird. Um die Trai-

ningsinhalte authentisch umzusetzen, müssen die Anleitenden dies nicht fehlerlos, sondern bemüht und bestmöglich vorleben.

### **Regeln für den Umgang**

Selbstverständlich sind Umgangsregeln innerhalb der Klasse wichtig – sie geben Schutz und Sicherheit. Die Regeln können als Teil des Trainings gemeinsam erarbeitet werden. Bei Regelüberschreitungen müssen die Lehrkräfte eingreifen, um den geschützten Rahmen für die ganze Klasse während des Trainings zu gewährleisten. Regelüberschreitungen sind z. B. tatsächliche Beleidigungen, also Handlungen, nicht unerwünschte oder unsoziale Meinungen.

### **Achtung Falle: „Pädagogisch drüberstehen“ und bewerten**

Der gesamte Prozess des Interkulturellen Trainings wird unmöglich, wenn die Teilnehmenden nicht ehrlich ihre Auffassungen und Verhaltensweisen offen darlegen können, weil sie gesellschaftlich oder persönlich von den Anleitenden nicht akzeptiert werden.

Auch bei nicht-eskalierenden Äußerungen von Jugendlichen oder innerhalb einer Diskussion fällt das Nicht-Bewerten und Nicht-Beurteilen zuweilen schwer. Pädagogisch Anleitende tendieren oft dazu, Fragen zu stellen und die „richtigen“ Antworten schon im Kopf zu haben. Das Interesse und das Verstehen-Wollen der unterschiedlichen Meinungen sollten seitens der Anleitenden aufrichtig sein.

### **Gruppenatmosphäre, Vertrauen und Motivation**

Eine positive Gruppenatmosphäre ist für ein sinnvolles Interkulturelles Training unabdingbar. Nur wenn die Teilnehmenden Spaß haben, sich wohlfühlen und einander – zumindest während des Seminars – vertrauen, werden sie aktiv an den Übungen teilnehmen.

Übungen zum Spaßhaben, zur Gruppenstärkung, Kooperation und Auflockerung sind somit nicht einfach Animation oder Zeit-

W A S B I S T D U ?



Ein Mensch

vertreib, sondern ein wichtiger Bestandteil des Seminars und nicht zu vernachlässigen oder zu unterschätzen. Es ist die Verantwortung der Anleitenden, die Übungen und Beispiele so zu wählen und den eigenen Enthusiasmus so offenzulegen, dass die Teilnehmenden Spaß haben und sich wohlfühlen.

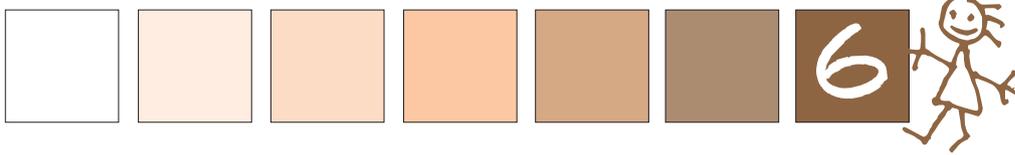
Abwechslungsreiche Methoden, interessante Themen und motivierend-humorvolle Moderation sind die Schlüssel zu einer positiven Gruppenatmosphäre. Je spannender die Jugendlichen das Training finden, desto höher ist ihre Motivation und desto aktiver werden sie sich beteiligen.

Eine Herausforderung für Anleitende sind die Gruppeneinteilungen bei Spielen und Übungen, sodass starre Gruppenkonstellationen aufgelöst werden. Durch abwechslungsreiche kurze Übungen können immer wieder neue Gruppenkonstellationen entstehen. Für die Teilnehmenden ist transparent, dass unerwünschte Konstellationen nicht von Dauer sind und zusätzlich die Möglichkeit besteht, dass Fremde eine Gemeinsamkeit finden, die sie verbindet. Allein hierdurch wird schon ein wichtiger Schritt in Richtung Interkulturelle Kompetenzen getan.



# Gelingsbedingungen und Stolpersteine

## Was sein muss – woran es scheitern kann



**Um ein Projekt gut weiterentwickeln und auch gut auf andere Institutionen übertragen zu können, ist es sehr wichtig, die Gelingsbedingungen zu analysieren und zu dokumentieren. In diesem Kapitel werden die Merkmale festgehalten, die entweder zum Erfolg des Projekts wesentlich beigetragen haben oder aus denen gelernt werden musste. Sie gelten als Qualitätsstandards für eine erfolgreiche Implementierung eines Interkulturellen Kompetenztrainings.**

### **Gelingsbedingung: Ziel- und Leistungsvereinbarungen**

Ein so umfangreiches und nachhaltiges Projekt, wie es das „Interkulturelle Kompetenztraining“ darstellt, muss in der Einrichtung kommuniziert und verbindlich festgelegt werden, offizielles und verbindliches Ziel für die Einrichtung sein. Nur so können Zeit- und Geldressourcen eingefordert sowie Meilensteine vereinbart, kontrolliert und das Projekt eventuell nachgesteuert werden.

Nach dem erfolgreichen ersten Jahr des Interkulturellen Kompetenztrainings nahm die hier betrachtete Schule das Programm in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen auf, die auch in die nächsten Schuljahre aufbauend übertragen wurden. Hierdurch bekam das gesamte Projekt eine offizielle Wichtigkeit.

### **Exkurs: Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV)**

Seit 2006 sieht das Hamburger Schulgesetz Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) als Instrument zur Steuerung Selbstverantworteter Schulen vor. In einer ZLV legen die Schulleitung und die zuständige Behörde gemeinsam vereinbarte Ziele und gegenseitige Leistungsverpflichtungen schriftlich fest. Die gemeinsam ausgehandelten Ziele und die Kriterien, anhand derer die Erreichung dieser Ziele gemessen werden kann, beziehen sich im Rahmen der Schulentwicklung auf die von der Schulleitung und den Kollegien für das nächste Schuljahr verabredeten Schwerpunktmaßnahmen zu ausgewählten Qualitätsbereichen des Orientierungsrahmens „Schulqualität“. Die ZLV gelten für ein Schuljahr. Über den Grad der Zielerrei-

chung berichten die Schulen jeweils zum Schuljahresende. Diese Berichte werden von der Behörde geprüft und unter Hinzuziehung weiterer Erkenntnisquellen ausgewertet. Im Rahmen von Zielklärungsgesprächen zwischen Schulleitung und Schulaufsicht werden für das jeweils folgende Schuljahr die Vereinbarungen fortgeschrieben und der Umfang der ZLV auf der Grundlage des „Orientierungsrahmens Schulqualität“ schrittweise erweitert.

### **Gelingsbedingung: Alle Gremien unterstützen das Projekt**

Der größte Schritt von einer enthusiastischen Einzelaktion hin zu einem nachhaltigen Großprojekt auf stabilen Säulen ist die Unterstützung und Überzeugung aller wichtigen Gremien. In einer Schule sind das

- die Lehrerkonferenz,
- der SchülerInnenrat und der Elternrat,
- die Schulkonferenz.

Nur wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen, kann solch ein komplexes Projekt gelingen. An der hier betrachteten Schule war der größte Erfolg das einstimmige Votum des Gesamtkollegiums, das Interkulturelle Kompetenztraining als festen Bestandteil der Schule zu integrieren. Wie anfangs erwähnt, gab es große Skepsis bei einem Teil des Kollegiums. Die beharrliche Arbeit der Steuergruppe, die positiven Rückmeldungen aus den Trainings, die Einbindung von immer mehr Lehrkräften in die Fortbildung und die Trainings und die Verbesserung der Schumatmosphäre haben dazu geführt, dass trotz andauernder Engpässe bei Zeit- und Personal-Ressourcen das gesamte Kollegium sich einstimmig für das Training einsetzte. Der SchülerInnenrat war von Anfang an vom Projekt begeistert und auch der Elternrat hat nach Informationsveranstaltungen das Interkulturelle Kompetenztraining unterstützt.

### **Gelingsbedingung: Steuergruppe**

Es ist unabdingbar, dass eine Steuergruppe alle Phasen des Projekts fachlich begleitet. In der Steuergruppe sollten Vertreterinnen und Vertreter von allen Gremien sein – und die Klas-

senlehrkräfte der jeweils aktuell durchführenden Klassen. Nur so kann effektiv die aktuelle Lage überprüft und gegebenenfalls auf individuelle Besonderheiten der jeweiligen Klassen und Jahrgänge eingegangen werden. Durch die Ziel- und Leistungsvereinbarung wurde an der betrachteten Schule festgesetzt, dass eine Steuergruppe mindestens mit drei Treffen im Jahr die Indikatoren der Ziele überprüft und das Programm verbindlich für die ganze Schule den Gegebenheiten anpasst.

*„Inzwischen kommt von außen praktisch gar keiner mehr. Wir machen das also alles in Eigenregie. Aber ich würde mal sagen, zwei Jahre hat es gedauert, bis wir so sicher waren, dass wir gesagt haben, jetzt können wir's alleine machen.“*



### **Gelingensbedingung: Doppelbesetzung der Trainingsleitung**

Die Interkulturellen Kompetenztrainings sollten immer von zwei Personen in der Trainingsleitung durchgeführt werden. Hierdurch werden die Qualität der Inhalte und das Maß an Selbstreflexion der Anleitenden bedeutend höher. Zusätzlich kann bei schwierigen oder hochemotionalen Situationen eine Lehrkraft mit dem betroffenen Schüler außerhalb der Klasse ein Einzelgespräch führen, während die andere Lehrkraft mit der Klasse weiterarbeitet und auch die Aufsicht sichergestellt ist. Dies ist innerhalb eines Systems oft schwer umzusetzen, da Ressourcen knapp sind. Für die Implementierung des Projekts ist es unbedingt notwendig.

*„Eine Doppelbesetzung der Trainings ist unbedingt notwendig, denn das Training erfordert ganz viel Konzentration, damit man nicht jemandem zu nahe tritt, oder auch Grenzen überschreitet, die man nicht überschreiten darf. Man muss wirklich sehr konzentriert dabei sein und deswegen muss man jemanden haben, der hin und wieder übernimmt und einen entlastet. Das kann man nicht alleine schaffen.“*

### **Gelingensbedingung: Funktionsstunden**

Die koordinierende Person in der Schule oder Einrichtung wird viel Zeit und Energie in das Projekt setzen. Dies tut sie sicherlich aus Überzeugung und mit Enthusiasmus, dennoch sollte dieser Einsatz von der Schulleitung nicht als selbstverständlich gesehen werden. Entlastende Funktionsstunden, also eine Stundenanrechnung, können bestimmt nicht den tatsächlichen Aufwand aufrechnen. Doch aus zwei Gründen sollten nach der festen Etablierung des Projekts konkrete Funktionsstunden festgelegt werden:

- Als tatsächlicher Stundenausgleich, damit zumindest ein wenig von der sonstigen Arbeitsbelastung abgenommen wird.
- Als persönliche und offizielle Anerkennung der gesamten Einrichtung für die übernommenen Koordinations- und Implementierungsaufgaben.



### Gelingsbedingung: Delegiertensystem

Die Einführung eines Delegiertensystems hat sich als sehr sinnvoll, nachhaltig und ressourcensparend (effektiv) erwiesen. Gewählte Schülerinnen und Schüler als Vertretungen der teilnehmenden Klassen treffen sich regelmäßig und tauschen sich zu den Entwicklungen und Ereignissen in ihren Klassen aus. Auffallend schwierige und auch auffallend positive Ereignisse werden besprochen. Unterstützt durch eine Moderation können sie nächste Schritte und Wünsche bezüglich des Interkulturellen Projekts formulieren, die u. a. an die Steuergruppe weitergegeben werden. Dies ist eine sehr effektive Form der Evaluierung des Projekts.

### Gelingsbedingung: Verknüpfung mit vorhandenen Projekten und Unterrichtseinheiten – statt Inselstatus

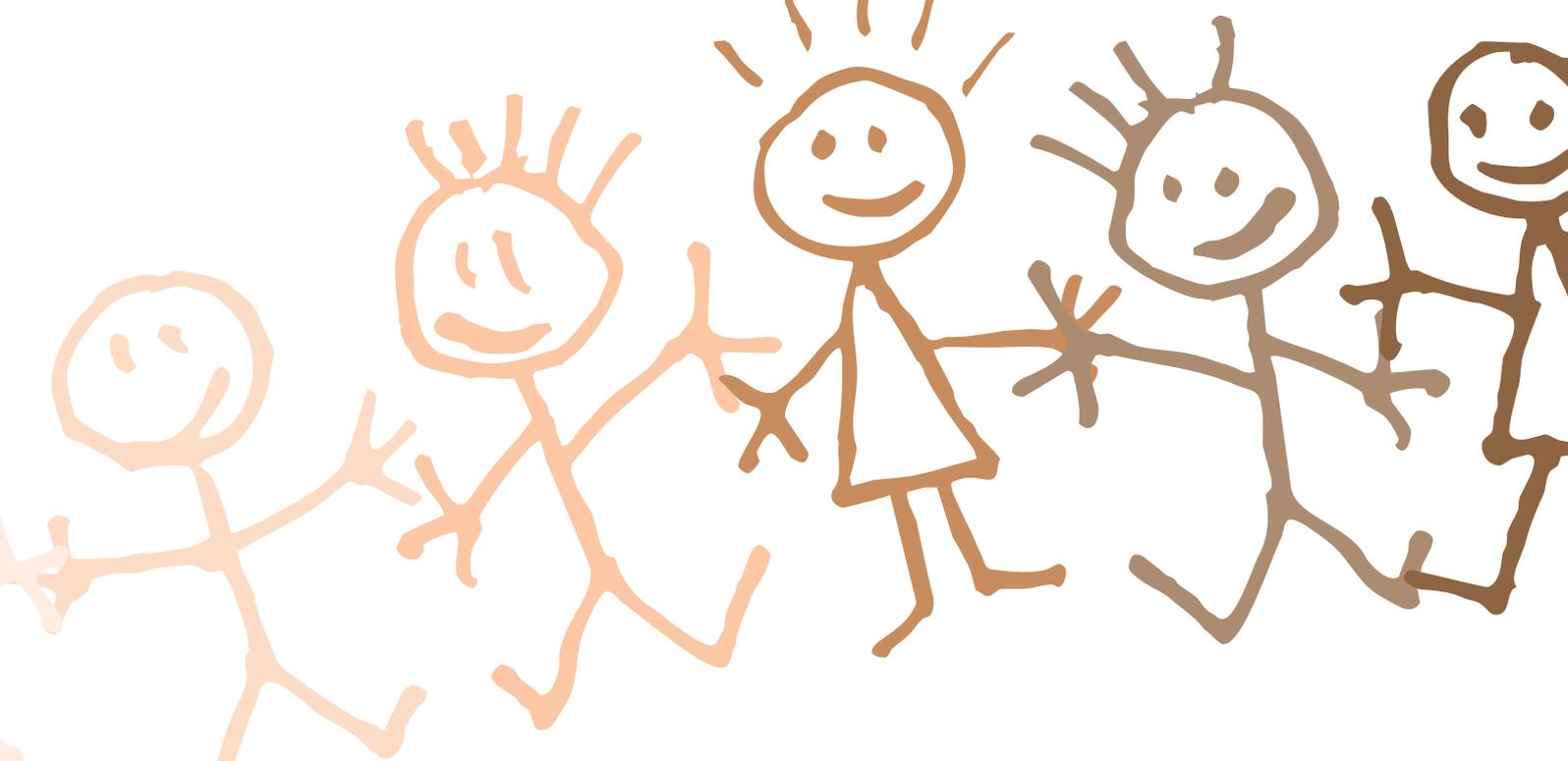
In vielen Schulen und Institutionen sind schon Projekte, Präventionsbausteine oder Strukturen vorhanden. Eine wichtige Gelingsbedingung für die sinnvolle Etablierung des Projekts zum Interkulturellen Lernen ist die interne Überprüfung der schon vorhandenen Projekte und Bausteine zum Sozialen Lernen. Sie sollten entweder in den interkulturellen Kompetenzkurs integriert werden oder ihn als flankierende Maßnahmen stabilisieren. Weiterhin ist es essenziell, die Themen immer wieder im normalen Unterricht und Schulalltag aufzugreifen. Sie können mit einer Vielzahl von Unterrichtsthemen verknüpft werden, auch im Zwischenmenschlichen.

*„Es ist Verschwendung, einfach nur das Training durchzuführen und dann nie wieder darüber nachzudenken. Man sollte später als Klassenlehrkraft das Thema immer wieder aufnehmen, mit verschiedenen Unterrichtseinheiten in Verbindung bringen und auch bei Konflikten darauf zurückgreifen.“*

### Stolpersteine

Schwierigkeiten, Stolpersteine, Durststrecken sind normal bei Prozessen. Werden sie rechtzeitig wahrgenommen, benannt und ernst genommen, ist eine Steuerung möglich. Allen engagierten Beteiligten bleibt dann der große Absturz in den Frust und die Verschwendung kostbarer Ressourcen erspart.





### **Stolperstein: Zeitliche und personelle Ressourcen**

Zeit und Personal sind in den meisten Einrichtungen ein knappes Gut. Da liegt es nahe, einfache und weniger aufwendige Lösungen auszuprobieren – oft eine im Endeffekt teure Lösung, die das Projekt aushöhlen und Wirkung wie Image gefährden kann. Wie schon bei den Gelingensbedingungen erwähnt, ist bei diesem Projekt besondere Vorsicht geboten, wenn aus personellen oder zeitlichen Gründen die Trainings nur mit einer anleitenden Person durchgeführt werden sollen. An der Fortbildung der neuen Lehrkräfte und Doppelbesetzungen zu sparen, ist ein weiterer Stolperstein für das Projekt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Auswirkungen für die Schulen schnell spürbar sind.

An Schulen werden viele Projekte parallel durchgeführt – Konkurrenz inklusive. Prioritäten für die Nutzung von Unterrichtsstunden und die Zeit der Klassenlehrkräfte müssen gesetzt werden. Das kann sich auf die Qualität der einzelnen Trainings und die Kräfte aller Akteure negativ auswirken. Hier ist die Steuergruppe gefragt, sich mit den anderen bestehenden Projekten der Schule kurzzuschließen und gemeinsam mit den Gremien der Schule sorgfältig aufeinander aufbauende anstatt parallele Projekte zu implementieren. Prinzip: Lieber wenige Schwerpunkte, diese aber dafür richtig!

*„Die manchmal fehlende Bereitschaft der Kollegen zur Teilnahme an den Schulungen ist nicht eine Abwertung des Themengebietes per se, sondern einfach Folge der hohen Belastung, denen die Lehrkräfte bereits ausgesetzt sind. In dem Sinne: Ich bin schon so belastet, ich muss nicht noch was extra machen.“*

*„Im Kollegium muss man dafür werben, dass so ein Training Vorteile hat, dass man die Klasse für sich hat erstmal und viel Zeit auch allein ist. Man lernt die Jugendlichen besser kennen, die Leitung der Klasse wird dadurch auch deutlich einfacher und man kann einen viel engeren Kontakt zu den Schülern herstellen.“*

### **Stolperstein: Stehenbleiben (Stillstand) beim ersten, schnellen Erfolg**

Eine Verlockung und Gefahr ist es, sich mit frühen positiven Auswirkungen auf die Atmosphäre in der Klasse zufriedenzugeben und das Interkulturelle Projekt auf einen Gruppenfindungsprozess zu reduzieren. Sehr verführerisch ist es, die eigentlichen Themen fallen zu lassen, sobald ein gutes Arbeitsklima vorhanden ist.

Zwei – nachvollziehbare – Gründe gibt es hierfür:

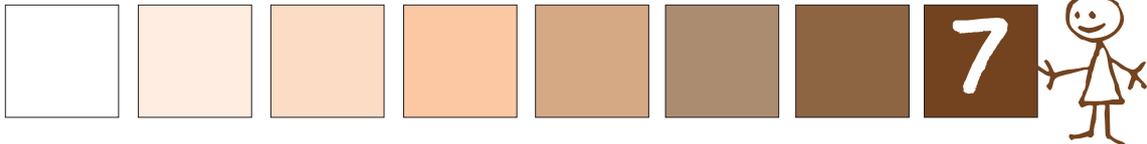
- Der Blick auf die begrenzten Ressourcen Personal und Zeit.
- Die Angst vor möglichen Konflikten, wenn heikle Themen wie Vorurteile, Diskriminierung oder sich widersprechende Werte in der Klasse besprochen werden.

Die Erfahrung zeigt, dass Konflikte und unterschiedliche Weltanschauungen meist unter der Oberfläche vorhanden sind und schnell durch kleine Auslöser zutage treten können. Ziel ist es also, diese Unterschiede in einer vertieften Auseinandersetzung zu thematisieren und den konstruktiven Umgang mit ihnen zu lernen und zu trainieren.

Dies sollte in den ersten Projekttagen geschehen. Eine gute Atmosphäre in der Gruppe erleichtert es, heikle Themen zu bearbeiten. Die harte Arbeit an heiklen Themen wiederum kann die Gruppe stärken und das gute Arbeitsklima stabilisieren. Die Anstrengung lohnt sich!

Wirklich wirkungsvoll wird das Projekt durch die Anbindung an Unterrichtsfächer, weitere Projektstage im Laufe des Schuljahres und die offene Haltung der Lehrkräfte, heikle Themen anzusprechen.

## Rückmeldungen Was hat es gebracht?



### Was hat das Projekt gebracht? Sind positive Ereignisse im und nach dem Projektzeitraum wirklich auf das Projekt zurückzuführen?

„Es ist so schwer, die Gefühle und die Stimmung innerhalb der Klasse zu evaluieren. Die wichtigen Wirkungen des Interkulturellen Kompetenztrainings sind nicht kurzfristig, sondern eher langfristig angelegt. Man merkt es ja auch nicht innerhalb von einer Woche, was dabei rauskommt. Das dauert ja teilweise ein halbes Jahr, teilweise ein Jahr, bis man wirklich merkt: aha, es hat gesessen und es hat was gebracht.“

Die Einschätzung dieser am Projekt beteiligten Lehrkraft bringt es auf den Punkt. Wie schön wäre ein Vorher-Nachher-Vergleich mit signifikanten Messwerten ... und wie unrealistisch.

Pädagogische Arbeit, Verhaltens- und Haltungsänderung sind langwierige Prozesse: Große Anstrengung, Widerstand, Freude über kleine Erfolge, Wut, Trauer über Rückschläge, Mut zum Weitermachen gehören dazu – immer wieder und über lange Zeit.

Das Interkulturelle Kompetenztraining auf Grundlage des Anti-Bias-Ansatzes gibt Impulse. Eigene Einstellungen und der eigene Umgang mit „Anderssein“ kann neu wahrgenommen werden, neue Handlungsmöglichkeiten kann jeder für sich entdecken und ausprobieren. Geschieht das als gewollter und geförderter Teil in einer gesamten Schule – Schule als System betrachtet –, verändert sich das Miteinander in dieser Schule und das Schulklima langfristig.

Eine Vielzahl persönlicher Rückmeldungen aus den Projekt-Jahren spricht für sich und soll diese Dokumentation beenden.



*Das Training selbst hat von Anfang an ein verbessertes Klassenklima und einen vertrauensvolleren Umgang miteinander erzeugt. Die Klassengemeinschaft konnte konstruktiv aufgebaut werden.*

*Alle Klassen besitzen durch das Interkulturelle Kompetenztraining einen realistischen, funktionierenden und akzeptierten Regelkatalog. Die Regeln für den Umgang miteinander wurden gemeinsam entwickelt und haben weiterhin Bestand. Die Regeln müssen nicht wiederholt werden. Sie zählen zum Bestand im sozialen Umgang in den Klassen.*

*Die Teamarbeit innerhalb der Klassen ist enorm gewachsen. Die Jugendlichen sind bereit, sich in Kleingruppen aufzuteilen und eigenständig wie auch effektiv dort zu arbeiten.*

*Die älteren Jugendlichen haben schon sehr früh auch schwierige Themen besprochen, weil einzelne Schülerinnen und Schüler bereit waren, ihre Außenseiterrolle in anderen Kontexten zu thematisieren. Dies ist durch eine sehr wertschätzende Atmosphäre im Interkulturellen Kompetenztraining und im weiteren Verlauf der Klassengemeinschaft gelungen.*

*(Steuergruppe 2005 – 2010)*

*Im Vergleich zu anderen Eingangsklassen und auch im Vergleich zu anderen Schulen ist diese Offenheit und Bereitschaft, große Fragen und daraus möglicherweise resultierende Probleme in der neuen Klasse und Schule anzusprechen, ungewöhnlich.*

*Die Zahl der Ordnungs- und Erziehungsmaßnahmen, die von den Lehrkräften an die Schulleitung weitergegeben wurden, hatte sich im ersten Jahr auf null reduziert.*

*„Lästern“ und Beleidigungen haben nicht die Schärfe und eskalierende Wirkung wie in anderen Klassen, die das Training nicht haben. Insgesamt müssen die Klassenlehrkräfte nicht so stark eingreifen und lenken wie in anderen Jahrgängen.*

*Die Schülerinnen und Schüler aus allen Projektklassen betonen durchgängig, dass ihnen die Projektstage zum interkulturellen Kompetenztraining sehr viel Spaß machen.*

*Insgesamt wurde deutlich, dass sich die Beziehungen zwischen der Schülerschaft und den Lehrkräften verbessert haben. Wenn es auch schwerfällt, dies genau nachzuweisen, so ist die Vermutung, dass dies viel mit einer veränderten Haltung der Lehrkräfte zu tun hat.*

*Die Atmosphäre im Lehrerzimmer hat sich eindeutig verbessert durch die enge Zusammenarbeit und Auseinandersetzung mit diesen Themen während des Interkulturellen Kompetenztrainings.*

*(Steuergruppe 2005 – 2010)*

*Es war gut, das Thema Macht und Vorurteile zu behandeln,  
da uns dies im Alltag immer wieder begegnen wird.*

*Für die Klasse war es sehr gut, spielerisch zu lernen und dass jeder an den Spielen teilgenommen hat.*

*Die Klasse hat viel über die einzelnen Mitglieder erfahren, die Atmosphäre war sehr gut.  
Alle haben viel gemeinsam gemacht und es wurde so locker angegangen, ganz anders als Unterricht.*

*Wir haben es uns ganz anders vorgestellt, dachten wir lernen Streitschlichtung.  
Aber es war sehr gut und sollte jedes Jahr wiederholt werden und an vielen Schulen gemacht werden.*

*Hier gibt es viel Toleranz, und an anderen Gymnasien, da ist die Toleranz einfach nicht da.  
Da werden ziemlich viele ausgegrenzt.*

*(Schülerinnen und Schüler)*

*Nicht durch Statistiken, wohl aber anhand  
vielfältiger positiver Rückmeldungen der Schüler, Eltern und aus dem Stadtteil  
kann ein beeindruckender Imagewandel festgestellt werden.*

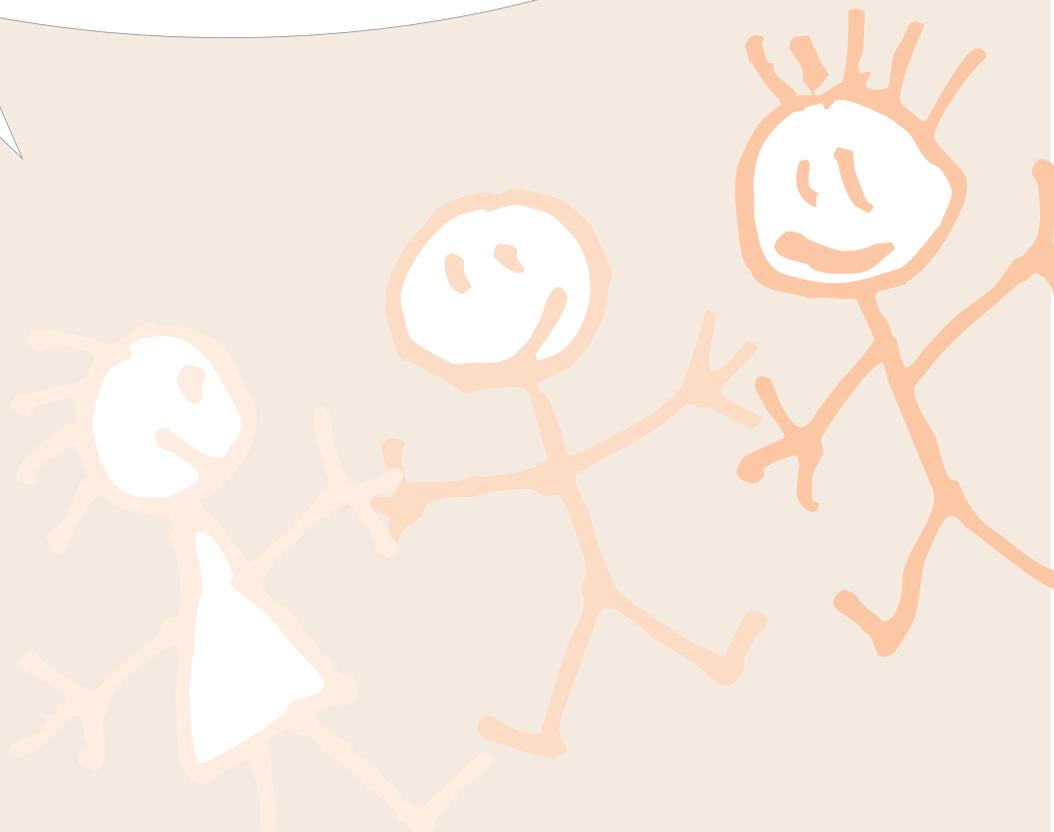
*Meine Motivation ist systemisch bedingt. Ich bin hier an die Schule gekommen und da war das Interkulturelle  
Kompetenztraining schon lange etabliert. Unsere Schule ist auch im Stadtteil dafür bekannt, dass Interkulturelles Training eine  
große Bedeutung hat. Und das ist die Motivation, dies als guten Ruf und Träger mit weiter zu transportieren oder auch beizubehalten.*

*Das Interkulturelle Kompetenztraining ist hier eine wichtige Konstante, und das soll auch jetzt in die neuen Klassen  
mit reingetragen werden. Deswegen werden wir es zusätzlich in den neuen fünften Jahrgängen einführen.*

*Ebenso wie die Rückmeldungen aus dem Stadtteil bestärken mich die positiven Schülerrückmeldungen. Viele unserer Schülerinnen  
und Schüler waren an vielen unterschiedlichen Schulen. Oft höre ich zum Abschluss: „Wenn wir das mit anderen Schulen vergleichen,  
gibt es hier eine viel, viel angenehmere Atmosphäre.“*

*Als ich auf der Elternratssitzung bekannt gab, das Interkulturellen Kompetenztraining in der neuen Schulform weiterführen  
zu wollen, waren die Rückmeldungen durchweg positiv. Eine Aussage war: „Ja, das kenn ich, das ist toll.“*

*(Neue Schulleitung 2011)*



W A S B I S T D U ?

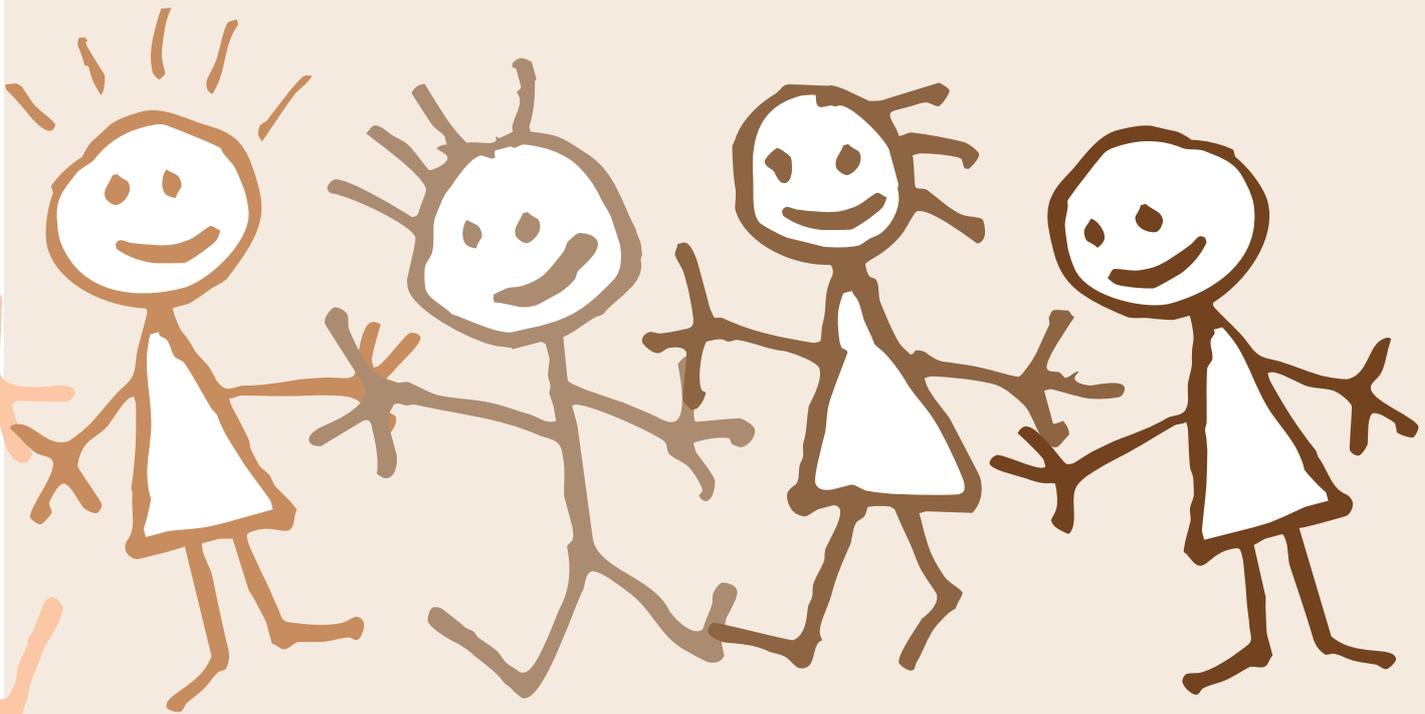


Ein Mensch

*Wir sind überzeugt vom Gewinn, den das Training für die Lehrer-Schüler-Beziehung mit sich bringt. Es gibt ganz viel Profit davon, gerade, wenn man das als Klassenlehrkraft macht. Man bekommt einen ganz anderen Draht zu den Schülern.*

*Die Haltung im Kollegium hat sich sehr stark gewandelt inzwischen. Es gibt mehr Bewusstsein, wie ich negativ auf Schüler einwirke, wenn ich eben mal einen Spruch loslass – vielleicht auch im Rausgehen noch. Was ich vielleicht gar nicht so beabsichtigt habe. Da ist doch ein großes Wachwerden durchs Kollegium gegangen. Dass das nicht alle berücksichtigen, ist eine andere Sache.*

*(Steuergruppe 2011 und Klassenlehrerin)*



### Zum Weiterlesen:

Anti-Bias-Werkstatt, [www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de)

Derman-Sparks, L. (1989): „Creating an Anti-Bias Environment“ in Anti-Bias Curriculum: Tools for Empowering Young Children. New York, NY: National Association for the Education of Young Children

Lünse, D., Nöllenburg, K., Kowalczyk, J., Wanke, F. (2011): Zivilcourage können alle, Verlag an der Ruhr

### Zum Nachfragen – die Autorinnen:

**Elke Fontaine** – [elke.fontaine@uk-nord.de](mailto:elke.fontaine@uk-nord.de)  
Unfallkasse Nord, Spohrstraße 2, 22083 Hamburg



**Katty Nöllenburg** – [info@ikm-hamburg.de](mailto:info@ikm-hamburg.de)  
ikm – Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation,  
An der Alster 40, 20099 Hamburg



Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation

### Quellenangaben:

Die Zitate entstammen:

- Projektberichten (ikm, Hamburg, An der Alster 40, Hamburg),
- Christina Wagner, „Gelingensbedingungen der Einführung Interkulturellen Lernens an ausgewählten Gymnasien im Rahmen des ‚Interkulturellen Kompetenztrainings / Anti-Bias-Trainings für Lehrkräfte in der Sekundarstufe‘“, Magisterarbeit, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder, Fakultät für Kulturwissenschaften, 2011

### Besonderer Dank an:

- Indra Afia für die Abdruckgenehmigung der Liedtexte,
- Frau Christina Wagner, die sich für die Kontaktvermittlung bei ihrer eigenen Recherche mit der Bereitstellung von Material erkenntlich zeigte,
- die Mitglieder der Steuergruppe, die ehemalige und neue Schulleitung, die Lehrkräfte und besonders an die Projektkoordinatorin Frau Jutta Koll vom Lessing-Gymnasium Hamburg-Harburg für die großzügige Unterstützung dieser Broschüre mit Materialien und ihren Erfahrungen.

Allen war es ein Herzensanliegen, ihre Erfahrungen weiterzugeben und andere Schulen und viele Menschen zu ermutigen, sich für mehr interkulturelle Kompetenz einzusetzen.

Auch ein Dank an die Schülerinnen und Schüler des Lessing-Gymnasiums Hamburg-Harburg, deren Abschlusspräsentation 2008 „Power-Point-Präsentation nach Befragung von Mitschülerinnen und Mitschülern“ als Ideengeber für die Gestaltungsbasis dieser Broschüre diente.

## **Impressum**

Herausgeber: Unfallkasse Nord  
Spohrstraße 2, 22083 Hamburg

Redaktion: Sigrid Jacob; sigrid.jacob@uk-nord.de

Layout: SoPunkt Agentur GmbH, Hamburg

Fotos: Anuschka Rattunde, Köln

2. Auflage: 1.000 Exemplare (Oktober 2014)

Abdruck der Texte „Regenbogen“ und „Gegen den Strom“ mit  
freundlicher Genehmigung von Indra Afia, [www.indra-afia.de](http://www.indra-afia.de)

Hamburg, August 2011

## Unfallkasse Nord

Standort Kiel  
Seekoppelweg 5a  
24113 Kiel  
Telefon 04 31 / 64 07-0  
Fax 04 31 / 64 07-450

Standort Hamburg  
Spohrstraße 2  
22083 Hamburg  
Telefon 0 40 / 27153-0  
Fax 0 40 / 27153-1000

[ukn@uk-nord.de](mailto:ukn@uk-nord.de)  
[www.uk-nord.de](http://www.uk-nord.de)