

Integration und Inklusion in der Gemeinde

von Sandro Di Maggio

Im folgenden Fachartikel möchte ich Ihnen als Leser den Begriff der Integration und Inklusion aus soziologischer Perspektive näherbringen und möchte aufzeigen, welche Prozesse, Haltungen und Veränderungen für Gemeinden entstehen können.

Der Duden erklärt den Begriff der Integration so: „Die Verbindung einer Vielfalt von einzelnen Personen oder Gruppen zu einer gesellschaftlichen oder kulturellen Einheit.“ (www.duden.de/rechtschreibung/Integration). Inklusion dagegen geht weiter und meint „das Miteinbezogen sein, die gleichberechtigte Teilhabe an etwas, der Gegensatz ist die Exklusion.“

Sie merken: Es wird theoretisch, dass muss es auch, will man Integration und Interkulturalität greifbar machen und erkennen, welche Chancen und Herausforderungen damit verbunden sind.

Die Definition von Integration macht deutlich, dass es bei der Integration/Inklusion um Begegnung, Beziehung, Teilhabe und damit auch um einen mehr oder weniger intensiven Veränderungsprozess auf Seiten der Zugewanderten und der aufnehmenden Personen, Gemeinschaften und Gesellschaften geht. **Integration hat im Kern auch immer etwas mit Kultur zu tun.** Wir dürfen uns bewusst werden, dass unsere Gemeinden eine Kultur mit eigenen Glaubenssätzen, Regeln, Werten und Ritualen besitzen. Jede Gemeinde zeichnet sich durch ihre ganz eigene Gemeinde- und Glaubenskultur aus. Diese ist bewusst oder unbewusst dafür verantwortlich, wie offen oder geschlossen die Gemeinde neuen Menschen und Einflüssen gegenüber steht.

Ebenfalls zeigt sich durch die jeweilige Kultur, ob sie bereit ist durch die Aufnahme von z. B. zugewanderten Menschen eine Veränderung ihrer Gemeindekultur zuzulassen – wovon letztlich das Integrationsgelingen abhängen kann. Dies zeigt, dass auch die Gemeinden

eine Verantwortung beim Integrationsgelingen tragen. Kulturen erzeugen immer wir Menschen, wir wachsen oft in ihnen auf, hinterfragen sie selten und nehmen sie damit als gegeben. Damit sind wir ein Stückweit auch ihre Geschöpfe und im Umkehrschluss die Schöpfer oder kulturelserhaltenden Geschöpfe. Denn kulturelle Erziehung gibt uns Halt, Orientierung, Sinn und vermittelt das Gefühl von Beständigkeit und Zusammengehörigkeit. Bewege ich mich in einer mir fremden Kultur kommt es zum sogenannten Kulturschock, der mich je nach meiner Reflexions- und Lernfähigkeit langfristig in die Integration oder die Separation führt. Das muss man verstehen, will man Integration bewusst fördern.

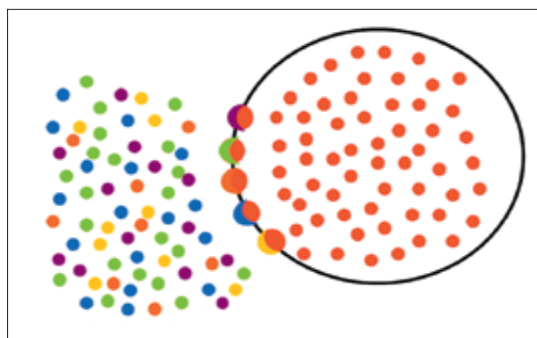
Zwei Komponenten sind entscheidend

Der Erfolg der Integration bzw. Inklusion ist daher im Wesentlichen von zwei Faktoren abhängig. Erstens von der Einstellung zur Integrationsbereitschaft der Zugewanderten und zweitens von dem Integrationswillen oder im speziellen dem Bereitschaftsgrad der interkulturellen Öffnung der Gemeinde.

Im Folgenden möchte ich einige Integrations- und Interkulturelle Öffnungsmodelle aufzeigen, die anhand von Bildern und Beispielen diese theoretischen und abstrakten Prozesse besser verständlich machen sollen.

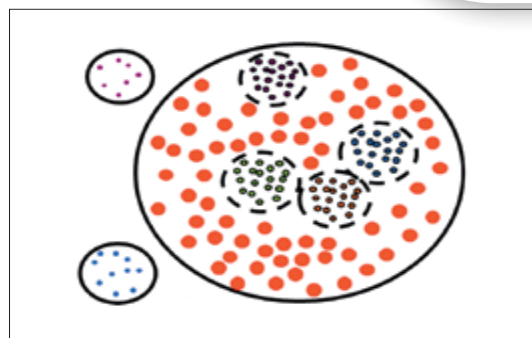
Die Modelle verstehen sich nicht als Entweder/Oder-Modelle, sondern zeichnen den Prozess der Integrations- bzw. Inklusionsphasen nach und können als Phasenmodell verstanden werden, das sich dynamisch weiterentwickelt.

Hier sehen Sie nun drei von mehreren Integrationsphasen. Dabei soll erkennbar werden, dass eine gelingende Integration von der Integrationshaltung aller Akteure (offen oder geschlossen) abhängig ist.



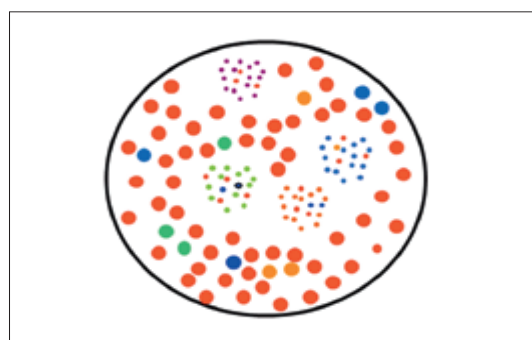
Assimilation „Ihr müsst werden wie wir.“

Besitzt die Gemeinde eine klare, unveränderliche Leitkultur, dann ist wenig Spielraum für Teilhabe und fremde kulturelle Einflüsse. Es besteht i. d. R. eine leitende Kultur, die statisch und wenig veränderbar ist, aber alle dazu einlädt, diese zu übernehmen. Die Werte, Vorstellungen, Traditionen, Normen und Symbole sind dann unveränderbar gesetzt. Es herrschen klare Regeln und die Kultur und Struktur sollen erhalten bleiben. Zuwanderer müssen sich bei dieser Haltung voll und ganz anpassen, um Akzeptanz und Teilhabe zu erfahren.



Teilweise Integration und mögliche Separationsgefahr.
„Wir geben euch Raum, soweit es uns nicht beeinträchtigt.“

Vielleicht äußert sich der Integrationsprozess darin, dass etwa zwei Gottesdienste oder Hilfsdienste angeboten werden. Es kommt dabei zur losen Begegnung, aber weniger zu einem intensiven Austausch und einer geringen Beziehung untereinander. Folge davon kann eine Separation (Trennung) sein, die sich auch darin äußert, dass sich die Zugewanderten nicht ausreichend angenommen oder abgeholt fühlen, mit der Zeit spalten sie sich räumlich und sozial ab, um ihre eigene Gemeinschaft mit eigener Kultur zu entwickeln.



Phase des fortgeschrittenen Integrationsprozesses und der Inklusion.
„Wir gehen aufeinander zu und sind beide bereit, voneinander zu lernen.“

Im fortgeschrittenen Integrationsprozess besteht das Verständnis des Ethnorelativismus. Das bedeutet, dass sowohl die Zugewanderten, als auch die Heimischen bereits viele Erfahrungen miteinander gesammelt haben und die Gemeinde mit ihren Kulturen neu geformt haben.

Alle Gläubigen sind hier bereit, für eine Neuorientierung und einen Öffnungsprozess. Auch wenn es noch kulturelle Gemeinschaften gibt, gibt es keine Grenzen mehr, man braucht einander und will voneinander und miteinander lernen.

Die Gemeinde hat in dieser Phase die Haltung der interkulturellen Öffnung. Sie öffnet sich auch anderen Glaubenswerten und Frömmigkeitsstilen bis in die Gemeindedienste und Gemeindeleitung hinein. In diesem biblischen Grundverständnis hat jeder die Möglichkeit zur Teilhabe auf allen Ebenen. Unterschiede und Konflikte werden als Ausdruck von Unterschieden wahrgenommen und als Chance zur Weiterentwicklung verstanden. Das gegenseitige

Aushalten von kultureller Fremdheit und Toleranz sind hier ein hoher Wert, werden aber mit Zeit und Erfahrung immer besser händelbar, da sie zu einer neuen Kultur heranwachsen.

Wie kann ich erkennen, wie integriert der Zugewanderte in der Gemeinde ist?

Integration gelingt seitens der Zuwanderer in vier Integrationsstufen, die mehr oder weniger Zeit benötigen. Das hängt von dem Menschen und seinen persönlichen Ressourcen sowie von seinem Integrationsumfeld (z. B. Gemeinde) ab, ob eine integrationsfördernde oder integrationshemmende Haltung vorhanden ist.

Die vier Integrationsstufen. Menschen sind also dann in der Gemeinde integriert wenn ...

... eine KULTURELLE Integration stattfindet. Dies heißt, sie bejahen die Gemeinde- und Glaubenskultur (Weltanschauung, Moral- und Wertvorstellungen, Rituale, Frömmigkeitsstil, christliche Sprache und Umgangsformen etc.)

... eine STRUKTURELLE Integration stattfindet. Der Zugewanderte hat seinen Platz in der Gemeinde gefunden. Ab jetzt hat man evtl. eine Aufgabe oder Rolle in der Gemeinde, man erfährt dadurch Teilhabechancen und findet seinen Platz und seine Mitwirkungsmöglichkeiten.

... eine SOZIALE Integration stattfindet. Hier gibt es eine intensivere Interaktion zwischen Zuwanderern und Einheimischen. Hier bestehen Beziehungen und Austausch, soziale Kontakte und Freundschaften. Voraussetzung hierfür ist der Spracherwerb bzw. interkulturelle Kompetenz auf beiden Seiten.

... eine EMOTIONALE Integration stattfindet. Eine Identifikation bzw. Verbundenheit mit der Gemeinde entsteht („Dies ist meine/unsere Gemeinde!“). Ein Merkmal dafür ist, dass anders Kultivierte sich wohl und heimisch fühlen.

Welche Haltungen und Motive sind integrationsfördernd und welche integrationshemmend?

Integrationsfördernd ist es für beide Seiten, wenn man fremden Kulturen offen gegenübersteht, auch wenn es der eigenen Kultur und eigenen Überzeugung widerstrebt. Auch die Bereitschaft, den Fremden teilhaben zu lassen, obwohl er anders ist und ggfls. vom Gegenüber etwas zu lernen hat, ist wichtig, um neue Prozesse zuzulassen. Außerdem sind Zeit, Geduld, Gleichberechtigung, Wertschätzung und die Wahrung der Selbstverantwortung wichtig. Hierbei sollte sich aber niemand zu lange überfordern, denn die eigene Position darf auch Grenzen beinhalten und markiert dadurch den Grenzbereich der Integrationsfähigkeit, der zu akzeptieren ist.

Integrationshemmend ist eine Haltung von kultureller Überheblichkeit, gemäß dem Motto: „Du musst so werden wie wir, wir haben die Wahrheit und wissen, wie es geht.“

Aber auch eine zu offene Beliebigkeit und Positionslosigkeit bietet vielen keine Orientierungshilfe, sondern verunsichert. Denn „Toleranz ohne Positionierung ist keine Toleranz, sondern Beliebigkeit“.

Deshalb ist es ratsam, zu sich und seinen Werten zu stehen, ohne die Toleranz und Gesprächsfähigkeit in schwierigen Situationen zu verlieren. Ich rate, ganz bei sich zu bleiben und sich immer wieder in der Lernzone zu bewegen, ohne sich dabei zu sehr anzupassen. Den Anderen in seiner Persönlichkeit zu respektieren und stets die Hilfe zur Selbsthilfe anzubieten, ist ein empfehlenswerter Weg.

Jeder, der langfristig erfolgreich mit fremden Kulturen umgehen möchte, benötigt interkulturelles Grundlagenwissen. Nur wenn sowohl Zuwanderer, als auch Einheimische über interkulturelle Kompetenzen verfügen, lässt sich Separation vermeiden und Integration umsetzen. Gemeinden sind mit der Erstellung eines interkulturellen Gemeindekonzepts und einem interkulturell geschulten Team gut beraten.



Quelle: Bertelsmann Stiftung auf Grundlage des Interkulturellen-Kompetenz-Modells von Dr. Darla K. Deardorff, 2006

Falls Sie sich in Ihrer Gemeinde auf den Weg machen wollen, können Sie sich für den Prozess der Integration und interkulturellen Öffnung durch die Mitarbeiter der IAM-Mission beraten lassen: www.iam-mission.de

*Es grüßt Sie herzlichst, Ihr Sandro Di Maggio
(Dipl. Sozialwissenschaftler, interkultureller Trainer und Mediator)*