



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

Startseite Newsletter 03/2024 In der Vielfalt zusammenfinden

[InfoForum 03/2024](#)

[Newsletter-anmeldung](#)

jetzt anmelden

[In der Vielfalt zusammenfinden](#)

[Wie interkulturelle Schulungen in Brandenburger Unternehmen](#)

Diversität in Belegschaften fördern



iStock

Ein Tag, der wichtige Weichen stellen kann: Interkulturelle Schulungen zielen darauf ab, Teilnehmende ins Gespräch zu bringen, Herausforderungen zu identifizieren und Anschlüsse für ein vielfaltsbewusstes Miteinander zu entwickeln.

Die Ausgangslage

Stellen wir uns das folgende Szenario vor: Die Personalleiterin eines ländlich gelegenen Hotel-Betriebs in Brandenburg hat eine Geflüchtete aus Afghanistan als Köchin eingestellt. Die neue Mitarbeiterin hat zwar noch geringe Deutschkenntnisse, ist aber fachlich fähig, zuverlässig und bereit zu lernen. Die Personalleiterin ist froh über die dringend benötigte Mitarbeitende und möchte es ihr ermöglichen, im Betrieb zu bleiben. Das größte Problem hierfür

sieht sie im aktuell fehlenden Anschluss der Beschäftigten an die restliche Belegschaft. Der Austausch mit anderen Mitarbeitenden ist gering und sie verbringt ihre Pausen alleine. Die Personalleiterin vermutet kulturelle Vorbehalte als Grund.

Das Beispiel skizziert eine gängige Unterstützungsanfrage bei der „Betrieblichen Begleitagentur bea-Brandenburg“. Das vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) umgesetzte Transferprojekt wird seit 2016 vom Ministerium Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg gefördert, um landesweit Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung zu unterstützen. Zu den Angeboten von bea gehören neben der Beratung zur betrieblichen Integration, Sprachförderung oder Sprachmittlung auch interkulturelle Sensibilisierungen von Belegschaften. Diese richten sich je nach Fall an Führungskräfte, Auszubildende oder neue Mitarbeitende.

Im vorliegenden Fall wendet sich die Personalleiterin an bea und erhält von einer landkreiszuständigen Betriebsberaterin das Angebot für eine eintägige interkulturelle Sensibilisierung. Ideal sollten circa 20 Personen teilnehmen: Eine Gruppe aus Führungskräften aber auch interessierten Mitarbeitenden, die ihre Perspektiven in die Veranstaltung einbringen und Erkenntnisse in die Belegschaft zurücktragen. Der Workshop zielt darauf, Teilnehmende ins Gespräch zu bringen, Herausforderungen zu identifizieren, Themenimpulse zu geben und Anchlüsse für ein vielfaltsbewusstes Miteinander zu entwickeln.

Die Suche nach dem Problem

In die Veranstaltung steigen die Teilnehmenden mit einer Bestandsaufnahme zur Situation von Vielfalt in ihrem Betrieb ein. Zentral ist der Fall der neuen Kollegin. Im Gespräch verändern sich die Perspektiven auf das zugrundeliegende Problem. Ein Großteil der Stammbeslegschaft scheut den Kontakt primär aufgrund der Sprachbarrieren und des Unwissens über die Herkunftskultur der neuen Kollegin – so z.B. angebrachter Gesprächsthemen. Auch die eng getakteten Betriebsabläufe aufgrund des fehlenden Personals geben nur wenig Spielraum für ein informelles Plaudern.

Um Hemmnisse abzubauen, wird in einer Übung die eigene kulturelle Prägung reflektiert. Die Teilnehmenden erkunden in Gruppen, welche Vielfaltdimensionen und kulturellen Prägungen sie bei sich selbst beobachten. Dies umfasst u.a. Wohnort, Alter, Geschlecht bis hin zu Essenspräferenzen. In Austauschrunden reflektieren sie am Beispiel Geschlechtsidentität, wie diese ihre Kommunikation beeinflusst. Die Mitarbeitenden basteln danach in einer Übung zur Rolle von Sprache gemeinsam einen Gegenstand, ohne miteinander zu sprechen. Beim anschließenden Austausch merken Teilnehmende an, sich jetzt besser in die Lage ihrer neuen Kollegin hineinversetzen zu können. Die Gesprächssituation wird in einer Abschlussübung vertieft. Die Teilnehmenden erkunden verschiedene Perspektiven, Interpretationen und Absichten, die bereits in einem Satz enthalten sein können. Sie betrachten, wie der Satz „ich verstehe dich nicht“ vom Sprecher gemeint und vom Hörer verstanden werden kann. Durch Rückfragen und die

Beschreibung der eigenen Wahrnehmung des Gesagten über sie, mehrere Kommunikationsebenen mitzudenken. So kann der Satz vom Empfänger z.B. als Kritik an Sprachkenntnissen verstanden werden. Vom Absender kann er als Bitte gemeint sein, gemeinsame Möglichkeiten der Verständigung zu entdecken.

Eine neue Perspektive

Bei einer Abschlussrunde merken die Teilnehmenden an, neue Perspektiven für ihr Miteinander mitzunehmen. Die Führungskräfte möchten als konkrete Maßnahme ein wöchentliches Mitarbeiterfrühstück ermöglichen, um die Belegschaft regelmäßig zusammenzubringen. Eine Teilnehmende zeigt Interesse, ihre neue Kollegin als Sprechmentorin zu unterstützen.

Wie in den meisten Beratungsfällen ist der Abschluss einer interkulturellen Sensibilisierung der Anfang einer Entwicklung hin zu einem neuen Miteinander in der Belegschaft, bei dem kulturelle Verschiedenheiten und Vielfalt mitgedacht werden. Bei Interesse an diesem oder anderen Angeboten von bea-Brandenburg kontaktieren Sie uns gerne über unsere [Homepage](#).



Oleg Pronitschew

Mehr Infos

www.bea-brandenburg.de