

# Projekt

„Entwicklung und Umsetzung einer Struktur  
zur interkulturellen Konfliktbearbeitung in der  
Innenstadt Offenbach am Main“

Dezember 1999 - Dezember 2002

**Endbericht**

Stand: Frühjahr 2003

Gefördert mit Mitteln des  
Hessischen Sozialministeriums  
Leitstelle Zusammenleben in Offenbach



## Inhalt

<b>INHALT</b> .....	<b>2</b>
<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>3</b>
<b>BESCHREIBUNG DER AUSGANGSLAGE</b> .....	<b>4</b>
<b>QUALIFIZIERUNG</b> .....	<b>6</b>
TRAINING .....	6
PRAXIS- UND VERTIEFUNGSPHASE.....	7
DIE TRAINER .....	8
ZUSAMMENSETZUNG DER GRUPPEN .....	8
QUALIFIZIERUNG – ERSTE GRUPPE .....	9
<i>Qualifizierung - Grobplanung</i> .....	10
QUALIFIZIERUNG – ZWEITE GRUPPE.....	13
<i>Qualifizierung - Grobplanung</i> .....	14
<b>SPRACHANGEBOT</b> .....	<b>16</b>
<b>SCHLÜSSELPERSONEN</b> .....	<b>16</b>
<b>BEARBEITETE KONFLIKTE</b> .....	<b>16</b>
<b>GRENZEN DER KONFLIKTVERMITTLUNG</b> .....	<b>17</b>
<b>IMPLEMENTIERUNG</b> .....	<b>18</b>
<b>VORTRÄGE, ÖFFENTLICHKEITSARBEIT, VERÖFFENTLICHUNGEN</b> .....	<b>19</b>
<b>AUSBLICK</b> .....	<b>20</b>

### ANLAGEN:

**BERICHT ZUR EVALUATION DES MODELLPROJEKTS**

**PRESSESPIEGEL**

## Einleitung

Mit dem Projekt „Umsetzung einer Struktur zur interkulturellen Konfliktbearbeitung bei interkulturellen Konflikten in der Innenstadt Offenbach am Main“ konnte unter Federführung der Leistelle Zusammenleben eine Struktur für die Regelung und Vermittlung interkultureller Konflikte modellhaft entwickelt und umgesetzt werden.

Dabei konnten neue Überlegungen für die interkulturelle Konfliktvermittlung praktisch erprobt werden. Existierende Strukturen und Kooperationsfelder wurden für die thematische und strukturelle Verankerung genutzt und bestehende Ressourcen somit gebündelt.

Andererseits konnte mit neuen Partnern eine ressortübergreifende Zusammenarbeit initiiert werden und interessierte Institutionen und Einrichtungen wurden am Aufbau der Struktur beteiligt.

Diese Vorgehensweise fördert im Sinne der interkulturellen Öffnung die Zusammenarbeit von Mitarbeiter/innen von städtischen und staatlichen Institutionen mit Mitarbeiter/innen von Migrant\*innenorganisationen und ermöglicht eine konstruktive Bearbeitung von interkulturellen Konflikten für die Konfliktbeteiligten weil Institutionenwissen von Einrichtungen und Ämtern mit Kulturwissen von Migrant\*innenorganisationen verknüpft werden kann.

Das Bereitstellen eines Pools von Vermittler/innen für interkulturelle Konflikte bietet Bürgerinnen und Bürgern in den Stadtteilen, Einrichtungen, Institutionen, Vereinen und im Beruf eine Beratung und Vermittlung bei Konflikten mit kulturellen Hintergründen an, fördert interkulturelle Verständigungsprozesse in den Stadtteilen und nutzt bei Bedarf die Konfliktlösungspotentiale der Migrant\*innenorganisationen.

Vom Partizipationsansatz des Projekts am Aufbau und an der Umsetzung der Struktur erhoffen wir uns eine nachhaltige integrative Wirkung bei den beteiligten Organisationen durch Implementierung in deren Regelzusammenhänge. An der Entwicklung und Umsetzung des Projekts sind 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Einrichtungen, Organisationen bzw. als Bürgerinnen und Bürger z.T. ehrenamtlich beteiligt gewesen.

Der vorgelegte Bericht gliedert sich wie folgt:

Beschreibung der Ausgangslage der Stadt Offenbach und der Region Innenstadt

Beschreibung der durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen des Modellprojekts

Bericht zur Evaluation des Modellprojekts

## **Beschreibung der Ausgangslage**

Die Stadt Offenbach gehört mit ca. 118.000 Einwohnern/innen zu den bundesdeutschen Großstädten mit überdurchschnittlichen sozialen Problemlagen und einer nach wie vor defizitären Haushaltslage mit Folgen für die Finanzierbarkeit von sozial notwendiger Infrastruktur.

Neben einer hohen Arbeitslosigkeit von ca. 12,5% und einer hohen Sozialhilfedichte von ca. 9% gehört Offenbach am Main zusammen mit Frankfurt, Stuttgart und München zu den Städten mit dem höchsten Ausländeranteil in Deutschland. Der Anteil der nichtdeutschen Wohnbevölkerung liegt bei ca. 31%.

Nichtdeutschen Familien sind von Arbeitslosigkeit und Sozialhilfeabhängigkeit überproportional betroffen. So liegt der Anteil der registrierten Arbeitslosen mit nichtdeutschem Pass bei fast 40% und die Sozialhilfedichte unter der ausländischen Wohnbevölkerung beträgt 14,5%. Von gut 38.000 nichtdeutschen Offenbacher Einwohnerinnen und Einwohnern besitzen 57% keinen dauerhaften Aufenthaltsstatus.

Obwohl diejenigen Offenbacherinnen und Offenbacher, welche aus den sogenannten klassischen Anwerbeländern stammen, noch immer fast 72% aller in Offenbach lebenden nichtdeutschen Bürgerinnen und Bürger ausmachen, gehören zunehmend mehr Einwanderer aus Afghanistan, Iran, Pakistan, Polen und Rumänien ebenfalls zu den größeren in Offenbach lebenden Bevölkerungsgruppen.

In Offenbach leben Menschen aus über 140 Nationen mit deutlich mehr Kultur- und Sprachtraditionen zusammen. Ihr Bevölkerungsanteil in Offenbach ist in den letzten 20 Jahren kontinuierlich sowohl durch Zuzug als auch durch natürliches Bevölkerungswachstum gestiegen.

Eine Pluralisierung der kulturellen Aspekte innerhalb der Offenbacher Gesellschaft ist die Folge, denn die Lebensgewohnheiten der in Offenbach lebenden Einwohnerinnen und Einwohner unterscheiden sich zum Teil erheblich voneinander. Außerdem haben sich die Offenbacher Zugewanderten in unterschiedlichsten Vereinen, MigrantInnengruppen, Religions- und Kulturgemeinschaften gut organisiert und etabliert.

Die durch die Pluralisierung erzeugten - interkulturellen - Kommunikationsprozesse bieten auf der einen Seite die Chance, Erfahrungen und Eindrücke zu nationalen, ethnischen und kulturellen Eigenschaften von Menschen mit anderen Werten und Normen zu sammeln. Sie sind Ausgangspunkt für die Bildung und Vertiefung interkultureller Kompetenz eines jeden Einzelnen.

Auf der anderen Seite muss das Zusammenleben der Kulturen gelernt, gepflegt und organisiert werden, denn es birgt neben all seinen Chancen auch Risiken für die Einwanderungsgesellschaft.

Durch unsachliche, unbegleitete oder fehlende Auseinandersetzung mit dem Thema Zusammenleben können nationalistische oder ethnozentristische Haltungen unabhängig von historischen und gesellschaftlichen Realitäten entstehen, die den Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Gruppen erschweren, bzw. verhindern.

Die strukturelle Diskriminierung der nichtdeutschen Wohnbevölkerung kann mögliche Probleme im Zusammenleben mit der Gefahr von Isolation, Abschottung und/oder Ausgrenzung zusätzlich verstärken.

Durch die Konzentration verschiedener Ethnien potenzieren sich bestehende soziale Spannungen. Dies hat mit unterschiedlichen kulturellen Traditionen und kulturell differenzierten Methoden der Konfliktregelung ebenso zu tun wie mit der Gefahr der sozialen Ausgrenzung, die als individuelle Bedrohung erlebt wird.

Der Dialog zwischen den Kulturen wird als Folge der Ausgrenzung nicht oder nicht mehr gesucht und führt im ungünstigsten Fall zu einer Zunahme der Gewaltbereitschaft, da es nahezu unmöglich geworden ist, entstandene Konflikte friedlich untereinander zu lösen. Daneben ist in Offenbach seit längerem feststellbar, dass klassische Konfliktregelungsmechanismen immer öfter unzureichend sind.

So verläuft auch in Offenbach das Zusammenleben nicht immer konfliktfrei. Auf der Seite der Migrantengruppen sind sowohl Dialogbereitschaft als auch Rückzug zu erkennen und bei deutschen Beschäftigten in sozialen Einrichtungen sowohl großes Engagement als auch Tendenzen zu Überforderung und Abschottung.

Mit Einrichtung der Leitstelle Zusammenleben in Offenbach im Herbst 1998 formulierte der Magistratbeschluss Zielvorstellungen für den zu entwickelnden Aufgabenbereich der interkulturellen Konfliktbearbeitung:

Die Leitstelle soll u.a. aufzeigen, in welchen Bereichen Nichtdeutsche heute benachteiligt sind und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, damit keine weitergehenden gesellschaftlichen Brüche und Konflikte entstehen. Bei der Bearbeitung interkultureller Konflikte, die insbesondere im Wohnumfeld auftauchen, soll sie durch ein sogenanntes kooperatives Konfliktmanagement beratend herangezogen werden und so zur Lösung des Konfliktes beitragen.

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus den Ausländerbeauftragten der Polizei, einem Mitglied des städtischen Ausländerbeirats, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jugendbildungswerks (Jugendamt), dem Migrationsdienst der Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Hessen-Süd und dem Internationalen Bund, begann unter Koordination und Federführung der Leitstelle Zusammenleben in Offenbach, gemeinsam eine Struktur zur Bearbeitung von interkulturellen Konflikten zunächst als Modellprojekt für die östliche Innenstadt Offenbach zu entwickeln.

Die Projektstruktur sollte so entwickelt werden, dass eine Beteiligung der Institutionen, Organisationen und Vereine bei der Umsetzung sichergestellt ist.

Darüber hinaus sollte die Projektstruktur offen bleiben für einen Einbezug weiterer interessierter und für das entstehende Netzwerk relevanter Gruppen.

Die bereits umrissenen Problemstellungen und Integrationsaufgaben verdichten sich in der Offenbacher Innenstadt. Die ausländische Wohnbevölkerung ist sehr stark in verschiedenen Teilen der Innenstadt konzentriert. In der östlichen Innenstadt beträgt der Nichtdeutsche Bevölkerungsanteil über 54%. Bei Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahren liegt er darüber. In einigen Schulen in der Offenbacher Innenstadt liegt der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit ausländischem Pass weit über 50%. In einzelnen Kindertagesstätten liegt der Anteil nichtdeutscher Kinder bei bis zu 90%.

Während der Entwicklungsphase des Modellprojekts wurde Offenbach mit der Innenstadt Ost in die Förderung der Hessischen Gemeinschaftsinitiative Soziale Stadt (HEGISS) aufgenommen.

Kernbestandteil des Projekts „Soziale Stadt“ bilden städtebauliche Maßnahmen mit Investitionen aus dem privaten Bereich und öffentlichen Maßnahmen im Wohnumfeld und im öffentlichen Raum, welche eine Verbesserung der Situation im Problemgebiet zum Ziel haben.

Die Lenkungsgruppe „Soziale Stadt“ hat sich bei der Planung und Entwicklung von Teilprojekten im Problembereich soziale und ethnische Integration u.a. wegen der sozialen Belastungsfaktoren im Innenstadtbereich für den Schwerpunkt der interkulturellen Konfliktbearbeitung entschieden.

Parallel eskalierten in einem großen Wohnblock in der Innenstadt Ost Nachbarschaftskonflikte in einer Form, dass zeitnah reagiert werden musste.

Ein externes Institut wurde beauftragt eine exemplarische Voruntersuchung anhand des im Planungsgebiet eskalierten Konfliktfeldes durchzuführen. Dort waren vor allem Konflikte zwischen Roma einerseits und anderen Bewohnergruppen andererseits eskaliert.

Diese als Teilprojekt der „Sozialen Stadt“ von dem Institut durchgeführte exemplarische Voruntersuchung formulierte in ihrem Abschlussbericht Empfehlungen für mögliche weitere Schritte im Konfliktfeld und für die Qualifizierung von Multiplikatoren für die interkulturelle Konfliktvermittlung. Der Abschlussbericht des Instituts ist als Anlage beigefügt.

Durch die Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen, Beratung und Prozessbegleitung des Instituts konnte die im Wohnblock eskalierte Konfliktsituation vorerst entspannt werden. Es wurden Sensibilisierungsmaßnahmen von Bürgerinnen und Bürgern im betroffenen Wohnblock durchgeführt.

Die Ergebnisse der Arbeit des Instituts flossen sowohl in den Aufbau der Struktur als auch in die Fortbildungsmaßnahmen des Modellprojektes.

## **Qualifizierung**

### **Training**

Zum Aufbau des Netzwerkes von Vermittler/innen wurden zwei Trainings (je 14 Trainingstage) mit einer zehnmonatigen Praxiserprobung angeboten, in der die Teilnehmer/innen den theoretischen Teil der Qualifizierung vertiefen und Erfahrungen in der Konfliktbearbeitung sammeln und austauschen konnten.

Für die Trainings wurde ein neues Konzept entwickelt, das sich auf die Situation in der Stadt Offenbach bezieht und eine Konfliktbearbeitung in Tandems vorbereitet.

In der späteren Konfliktbearbeitung sollen Vermittler/innen zusammenarbeiten, die den jeweiligen kulturellen und institutionellen Hintergrund des zu bearbeitenden Konfliktes kennen. Leitidee ist hier die Orientierung an interkultureller Kompetenz als dialogischer Prozess. So legt das Trainingskonzept beispielsweise neben der Vermittlung von Techniken zur Konfliktbearbeitung aus unterschiedlichen Kulturen großen Wert auf interkulturelles Lernen und die Entwicklung interkultureller Kompetenz als Prozess.

### **Praxis- und Vertiefungsphase**

In der Praxis- und Vertiefungsphase sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildung die Inhalte des ersten Fortbildungsteils weiter vertiefen, erste Erfahrungen in der Vermittlung von interkulturellen Konflikten sammeln. Dies konnten Konflikte sein, die in den Einrichtungen anlaufen, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiten, oder Stadtteil- und Nachbarschaftskonflikte.

Sie sollten darüber hinaus eine eigene Identität als Konfliktvermittler finden (Haltung) und die erworbenen professionellen Kompetenzen erweitern.

Die Teilnehmer sollten die Möglichkeit erhalten, bei Konfliktvermittlungen in der Stadt zu hospitieren. Hierzu haben die Ausländerbeauftragten der Polizei Südosthessen Hospitationsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt und begleiteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer während der gesamten Praxisphase.

Je auf den Konflikt bezogen sollen außerdem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer jeweils zu zweit, mit dem entsprechenden institutionellen und kulturellen Hintergrundwissen ausgesuchte Konflikte bearbeiten. Jede Person sollte Erfahrungen in der Bearbeitung von mindestens zwei Konflikten sammeln in dem sie in ihrer jeweiligen Einrichtungen oder bei Nachbarschaftskonflikten vermittelt oder an zwei Terminen der Ausländerbeauftragten der Polizei zur Konfliktvermittlung zwischen Konfliktparteien in Offenbach hospitiert.

Da viele Teilnehmer/innen bereits in ihrem beruflichen Zusammenhang interkulturellen Konflikten begegnen, konnten sie erste Erfahrungen mit der Anwendung der Methoden der Konfliktvermittlung am eigenen Arbeitsplatz machen. Der Wunsch nach einer Hospitation bei den Ausländerbeauftragten der Polizei oder die Vermittlung in einem Nachbarschaftskonflikt wurde allerdings von allen Teilnehmerinnen der Qualifizierung geäußert. Dem Wunsch soll wegen Kapazitätsengpässen bei den Ausländerbeauftragten der Polizei und wegen der geringen Anzahl „geeigneter Nachbarschaftskonflikte“ über den Projektzeitraum hinaus für alle Teilnehmer/innen sukzessive erfüllt werden.

Die ersten Konfliktvermittlungen durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fortbildung wurden begleitet durch Kollegialberatung, supervisorische Begleitung

und Coaching. Die Kollegialberatung nach der Methode Ruth-Cohn wurde von der Leitstelle Zusammenleben in Zusammenarbeit mit den Ausländerbeauftragten der Polizei Südosthessen durchgeführt.

Die Methode der kollegialen Beratung als eine Form der Begleitung der Praxiserprobung fördert den dialogischen Prozess und den Austausch von gemachten Erfahrungen.

Ein Nachteil der Methode ist, dass eine vorherige intensive Vermittlung der theoretischen Inhalte und Gesprächstechnik notwendig ist. Die Gesprächstechnik muss zudem in mehreren Sitzungen eingeübt werden.

Auf die Methode der kollegialen Beratung wurde bei der zweiten Schulungsgruppe wegen des starken Bedarfs an zeitlichen Ressourcen bei der Methodenvermittlung zunächst verzichtet. Sie soll jedoch für die künftige Praxisbegleitung auch in der zweiten Trainingsgruppe ab 2003 eingeführt, vermittelt und eingesetzt werden.

Die supervisorische Begleitung und das Coaching wurde durch das Institut „IMIKON“ sichergestellt. Schwerpunkte dieses Ansatzes bilden das Handeln im Prozess der Konfliktvermittlung, fallbezogenes, situationsbezogenes und themenbezogenes Coaching, Visualisierung, das psychodramatische und soziaometrische Rollenspiel und die Gruppe als „Reflecting – Team“.

Die supervisorische Begleitung und das Coaching wird auch über den Projektzeitraum hinaus angeboten und vom Institut „IMIKON“ durchgeführt werden.

## **Die Trainer**

Die Zusammensetzung der Trainer/innen war ebenfalls heterogen zusammengesetzt (türkisch, marokkanisch, iranisch, irakisch, deutsch). Die Trainer/innen brachten ein Spektrum an unterschiedlichen Erfahrungshintergründen mit:

- eine breite Praxis in der interkulturellen Konfliktbearbeitung in der Stadt Offenbach
- Erfahrung in der Konzeptentwicklung und Durchführung von Trainings
- Erfahrung in der Vermittlung interkultureller Kompetenz

Ein Trainingsblock sowie Phasen der Praxisbegleitung wurde von Mitarbeiter/innen des Instituts „IMIKON“- Frankfurt durchgeführt.

Die Erfahrungen des Instituts „IMIKON“ aus ihrer Vermittlungsarbeit, aus ihrer Arbeit an der Fachhochschule Frankfurt und aus der Konfliktanalyse in einem Offenbacher Wohnblock im Auftrag des Programms „Soziale Stadt“ flossen in die Qualifizierung des Mediatorenpools ein.

Die Gruppe der Trainer/innen wurde supervidiert. Für das Trainingsteam, das parallel zur Durchführung für das neue Trainingskonzept neue Trainingseinheiten entwickelte und sich selbst den Schwierigkeiten von Kommunikationsprozessen bei unterschiedlichen Kommunikationsstilen aussetzte, war die angebotene Supervision hilfreich.

## **Zusammensetzung der Gruppen**

Wesentlich für den Aufbau des Netzwerkes und das Trainingskonzept war eine heterogene Zusammensetzung der Gruppe:

Eine Hälfte der Gruppe sollte sich aus Personen mit Migrationserfahrung und kulturellem Verhaltenswissen nicht deutscher Herkunft zusammensetzen. Die andere Hälfte der Gruppe sollte sich aus Personen mit Erfahrung aus der Arbeit in deutschen Einrichtungen und Institutionen rekrutieren.

Diese Zusammensetzung sollte ermöglichen, dass sich die Teilnehmer/innen durchgängig in interkultureller Kompetenz üben, ihr Verhalten und ihre Einstellungen gegenüber anderen reflektieren und das kreative Potential dieser Zusammensetzung bei der Suche nach Lösungsstrategien für interkulturelle Konflikte nutzen.

Zugleich bildet die Zusammensetzung der Gruppe eine Grundlage für die spätere Zusammenarbeit bei der Vermittlung von Konflikten.

Zusätzlich sollte die heterogene Zusammensetzung der Gruppe bei der späteren Bearbeitung von Konflikten eine Mischung aus traditionellen und modernen Konfliktlösungsstrategien ermöglichen.

An der Qualifizierungsmassnahme nahmen insgesamt 27 Personen teil.

### **Qualifizierung – erste Gruppe**

Die Zusammensetzung der Gruppe bot viel Lernpotential für die interessanten, aber auch nicht immer einfachen Prozesse interkulturellen Lernens: des Hinterfragens des eigenen Standpunktes, der Selbstreflexion, des Aushaltens von Unterschieden und Nichtverstehen, die Wahrnehmung von Fehldeutungen und Projektionen und von Diskriminierung.

Fand das Fortbildungsangebot auf der deutschen Seite großen Anklang und meldeten sich weit mehr Interessenten als Plätze da waren, so gestaltete sich die Werbung auf nichtdeutscher Seite sehr viel schwieriger.

Besonders schwierig gestaltete sich die Akquise von nichtdeutschen männlichen Teilnehmern für die Qualifizierung. So konnten drei männliche Teilnehmer mit Migrationshintergrund für die Qualifizierung gewonnen werden. Einer von ihnen arbeiten in einer kommunalen Institution, alle sind in Migrantorganisationen tätig, und zwei sind im Ausländerbeirat der Stadt Offenbach politisch engagiert.

Von den zwei deutschen männlichen Teilnehmern arbeiten beide in der kommunalen Jugendarbeit.

Von den 8 weiblichen Teilnehmerinnen haben 3 einen Migrationshintergrund. Von den deutschen Teilnehmerinnen arbeiten 4 in kommunalen Einrichtungen oder Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege, eine Teilnehmerin arbeitet für die Kirche. Von den Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund arbeitet eine im der kommunalen Jugendarbeit. Eine Teilnehmerin engagiert sich politisch im Ausländerbeirat der Stadt Offenbach und im Antidiskriminierungsbüro des DGB und eine Teilnehmerin ist eine interessierte Bürgerin.

Vertreten waren Personen mit deutscher, türkischer, iranischer und pakistanischer Herkunft. Während die deutschen Teilnehmer/innen alle von ihren Arbeitgebern freigestellt wurden, nahmen die nichtdeutschen Teilnehmer/innen in ihrer Freizeit bzw. an Urlaubstagen teil. Es entstand eine sehr heterogene Gruppe, nicht nur in

bezug auf Nationalitäten, sondern auch in bezug auf soziale Schichtungen und berufliche, gesellschaftliche, religiöse Orientierungen: von Atheisten bis zu streng gläubigen Muslimen, von „arbeitslos“ bis erfolgreich karriereorientiert.

Über den gemeinsamen Prozess, das Erlernen von Techniken – das je nach Technik aus unterschiedlichen Kulturen einzelnen unterschiedlich leicht fällt – ist die Gruppe inzwischen zusammengewachsen.

Beigefügt sind die Grobplanung der Trainingsblöcke und die Programme für die durchgeführten Trainingstage. Die einzelnen Trainingsblöcke wurden jeweils am Prozess orientiert und entlang der Grobplanung entwickelt.

Das Training wurde extern evaluiert. Die Evaluation ist ebenfalls dem Bericht beigefügt.

Die Rückmeldungen zu den durchgeführten Trainingsblöcken waren sowohl auf deutscher wie auf nichtdeutscher Seite positiv. Neben der Vermittlung von Techniken zur Konfliktvermittlung wurden besonders die Lernerfahrungen im Bereich der interkulturellen Kompetenz hervorgehoben, welche die heterogene Zusammensetzung der Teilnehmergruppe und des Trainerteams möglich machte. Ebenfalls hoch war die Motivation vieler Teilnehmer/innen, die z. T. trotz Krankheit kamen oder sich jeweils Urlaub für die Trainingstage nahmen.

Zum Abschluss des ersten Trainings fand eine Presseveranstaltung statt, in der die Teilnehmer/innen über ihre Erfahrungen berichteten (Presseberichte sind als Anlage beigefügt).

Im Rahmen der Praxisphase der ersten Schulungsgruppe wurden zunächst die Inhalte der TZI (Themenzentrierten Interaktion) nach Ruth Cohn eingeführt, bzw. vermittelt. Die Technik der Gesprächsmethode wurde an konkreten Fallbeispielen geübt. Hierbei übernahmen die Teilnehmer/innen z.T. auch die Moderationsfunktion.

## **Qualifizierung - Grobplanung**

Fortbildung zur interkulturellen Konfliktbearbeitung - 1. Kurs

Die Fortbildung bestand aus 2 Teilen, aus einem Training, in dem Grundlagen zur interkulturellen Konfliktbearbeitung erarbeitet und eingeübt wurden und einer Praxis- und Vertiefungsphase, in der die Teilnehmer/innen Erfahrungen in der Konfliktbearbeitung sammeln, das im Training Gelernte vertiefen, methodisch austauschen und die bis zu diesem Zeitpunkt erfolgte Vermittlungspraxis auswerten konnten.

### **Themen und Termine:**

1. Teil

Training

September 2000 bis April 2001

Leitidee für die Trainings ist die Orientierung an interkultureller Kompetenz als dialogischer Prozess. Die Trainingsgruppe soll so zusammengesetzt sein, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich durchgängig in dialogischer Kompetenz üben, ihr Verhalten gegenüber anderen reflektieren können und das kreative Potential dieser Zusammensetzung bei der Suche nach Lösungsstrategien für interkulturelle Konflikte nutzen.

## **Einführung**

- Einführung in das Thema und die Gruppe
- Kennenlernen und interkulturelle Kompetenz
- Was ist ein Konflikt?
- Informationen zur Stadt Offenbach

**22. / 23. September 2000**

## **Interkulturelles Lernen und Interkulturelle Kompetenz**

- Selbstreflexivität
- eigene kulturelle Prägungen
- Dimensionen von Kulturen
- Dialogisches Lernen

**3. / 4. November 2000**

## **Konfliktanalyse bei interkulturellen Konflikten**

- Beispiel für eine Konfliktanalyse im Wohnblock (Offenbach)
- Methoden zur Konfliktanalyse
- Kontext, Konfliktarten, Konfliktursachen

**1. / 2. Dezember 2000**

- Konfliktverhalten in verschiedenen Kulturen

**15. Dezember 2000**

## **Konfliktlösungsstrategien bei interkulturellen Konflikten**

- Modelle zur Konfliktlösung in verschiedenen Kulturen

**16. Dezember 2000**

- Havard – Konzept zu Verhandlungen und Mediation
- Havard - Konzept zu Mediation

**26. / 27. Januar 2001**

- Strategien zur interkulturellen Konfliktbearbeitung aus der Praxis in Offenbach
- Phasen der interkulturellen Konfliktbearbeitung

**23. / 24. Februar 2001**

## **Setting, Auswertung**

- Rahmenbedingungen für Konfliktvermittlungen
- Ansprechpartner in der Stadtverwaltung und in kooperierenden Einrichtungen und Organisationen
- Auswertung

**30. / 31. März 2001**

Die jeweiligen Trainingseinheiten des ersten Fortbildungsabschnitts fanden freitags im Zeitraum von 9.00 Uhr bis 16.30 Uhr und samstags von 10.00 Uhr bis 17.00 Uhr statt.

## 2. Teil

### Praxis- und Vertiefungsphase

Mai bis Dezember 2001

In der Praxis- und Vertiefungsphase sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Trainings des 1. Fortbildungsteils durch die Methode der „Kollegialen Beratung“ nach Ruth Cohn als angeleitete Reflexion der eigenen Vermittlungstätigkeit und durch ihre Erfahrungen in der Hospitation weiter vertiefen, eine eigene Identität als Konfliktvermittler finden (Haltung) und die erworbenen professionellen Kompetenzen erweitern.

Die zu bearbeitenden Konflikte laufen in Einrichtungen an, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selber arbeiten, oder es handelt sich um Stadtteil- und Nachbarschaftskonflikte.

### **Kollegiale Beratung und Reflexion**

- Einführung in das Thema
- Leitfaden und Reader zur Themenzentrierten Interaktion (TZI)
- Erwartungen und Vorerfahrungen der Teilnehmer
- Grundlagen der Kollegialen Beratung mit der Methode der „Themenzentrierten Interaktion“
- Einführung in die TZI
- Möglichkeiten und Grenzen der Kollegialen Beratung für die Fallbearbeitung
- Settings und Rahmenbedingungen für die Treffen
- Die drei Faktoren der Gruppeninteraktion
- Übungen

**02. Juni. 2001**

<b>Vertiefung der Theorie, Übungen</b>
--

- Die drei Faktoren der Gruppeninteraktion
- Technische Regeln
- Feedback-Regeln
- Die drei Axiome, Postulate des TZI - Systems
- Übungen
- Praxis- und Hospitationsbegleitung

**18. August. 2001**  
**08. September 2001**  
**27. Oktober 2001**  
**10. November 2001**  
**08. Dezember 2001**

Der Umfang der Kollegialen Beratung als Prozessbegleitung des zweiten Fortbildungsabschnitts umfasste je 3 Doppelstunden (je 90 Minuten) pro Termin und fand jeweils samstags von 9.30 Uhr bis 14.30 Uhr statt.

## **Qualifizierung – zweite Gruppe**

Zu Beginn des zweiten Trainings war das Trainingskonzept entwickelt und ebenso waren viele neue didaktische Materialien erstellt, wie den Entwicklung von Rollenspielen aus realen interkulturellen Konflikten in der Stadt Offenbach, didaktische Materialien zu Modellen der Konfliktbearbeitung aus indirekten Kommunikationsstilen und vieles mehr. Ebenso konnte auf die Erfahrungen in der ersten Gruppe zurückgegriffen werden und der Bericht zur Evaluation des ersten Trainingskurses einbezogen werden. Dies erleichterte die Planungen sehr.

In der Grobplanung wurden gegenüber dem 1. Training nur geringfügige Veränderungen vorgenommen. In den Detailplanungen wurden Erfahrungen aus dem 1. Training aufgegriffen. Die Planungen wurden jeweils prozessorientiert an den Dynamiken in der 2. Gruppe ausgerichtet.

Im Rahmen der Praxisphase der zweiten Schulungsgruppe wurde von Beginn an supervisorische Begleitung und das Coaching durch das Institut „IMIKON“ sichergestellt. Auf die Methode der kollegialen Beratung wurde wegen des starken bedarfs an zeitlichen Ressourcen bei der Methodenvermittlung zunächst verzichtet. Sie soll jedoch für die künftige Praxisbegleitung auch in der zweiten Trainingsgruppe zu einem späteren Zeitpunkt eingeführt, vermittelt und eingesetzt werden.

Zur Gruppe:

Da sich das Konzept einer heterogenen Teilnehmergruppe (je zur Hälfte deutsche Personen und zur anderen Hälfte Personen mit kulturellem Erfahrungswissen nichtdeutscher Herkunft) bewährt hatte, war es für uns wichtig, auch die zweite Gruppe paritätisch zusammen zusetzen. Ähnlich wie bei der ersten Gruppe, waren auch hier auf der deutschen Seite weit mehr Anmeldungen als Plätze und gestaltete sich die Werbung auf der nichtdeutschen Seite sehr viel schwieriger. Wiederum bewährte sich die lange Zusammenarbeit mit Vertreter/innen von Migrantengruppen und das Freihalten von Plätzen; auch der zweite Kurs konnte paritätisch zusammengesetzt werden.

Insgesamt nehmen 14 Personen teil. Verstärkt berücksichtigt wurden Bürger und Bürgerinnen und Personen, die in unterschiedlichen Funktionen in Schule arbeiten. Auf der deutschen Seite nehmen 5 Bürger/innen teil. Eine Teilnehmerin ist Bewohnerin des Wohnblockes, in dem im letzten Jahr Konflikte eskalierten, und für den extern eine Konfliktdanalyse durchgeführt wurde. 2 Personen sind in der Schulsozialarbeit tätig (1 Person angestellt beim Internationalen Bund, 1 Person angestellt in der kommunalen Kinder- und Jugendarbeit). Auf der Nicht-deutschen Seite sind es 3 Muttersprachenlehrer/innen, 1 Person aus der Schulsozialarbeit (Internationaler Bund), 2 Bürgerinnen, 1 Person aus der kommunalen Kinder- und Jugendarbeit. Vertreten sind Personen mit marokkanischer, türkischer, griechischer und italienischer Herkunft.

Es entstand wiederum eine sehr heterogene Gruppe, bezogen auf Nationalitäten, gesellschaftliche und religiöse Orientierungen. Auch diese Gruppe bietet viel Lernpotential für die Prozesse interkulturellen Lernens. Die Prozesse selbst spielen sich im Vergleich zur ersten Gruppe in einer sehr viel vorsichtigeren Dynamik ab.

## **Qualifizierung - Grobplanung**

Fortbildung zur interkulturellen Konfliktbearbeitung - 2. Kurs

Die Fortbildung bestand aus 2 Teilen, aus einem Training, in dem Grundlagen zur interkulturellen Konfliktbearbeitung erarbeitet und eingeübt wurden und einer Praxis- und Vertiefungsphase, in der die Teilnehmer/innen Erfahrungen in der Konfliktbearbeitung sammeln, das im Training Gelernte vertiefen, austauschen und die bis zu diesem Zeitpunkt erfolgte Vermittlungspraxis auswerten konnten.

### **Themen und Termine:**

#### 1. Teil

##### Training

Juni 2001 bis Februar 2002

Leitidee für die Trainings ist die Orientierung an interkultureller Kompetenz als dialogischer Prozess. Die Trainingsgruppe soll so zusammengesetzt sein, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich durchgängig in dialogischer Kompetenz üben, ihr Verhalten gegenüber anderen reflektieren können und das kreative Potential dieser Zusammensetzung bei der Suche nach Lösungsstrategien für interkulturelle Konflikte nutzen.

<b>Einführung</b>
-------------------

- Einführung in das Thema und die Gruppe
- Kennenlernen und interkulturelle Kompetenz
- Informationen zur Stadt Offenbach

**8. / 9. Juni 2001**

### **Interkulturelles Lernen und Interkulturelle Kompetenz**

- Selbstreflexivität
- eigene kulturelle Prägungen
- Dimensionen von Kulturen
- Dialogisches Lernen

**10. / 11. August 2001**

<b>Interkulturelles Lernen und Konfliktverhalten in verschiedenen Kulturen</b>
--

- Kommunikationsstile in verschiedenen Kulturen
- Interkulturelles Lernen in heterogenen Gruppen im Rahmen unterschiedlicher Kommunikationsstile

- Konfliktverhalten in verschiedenen Kulturen
- Konfliktlösungsstrategien in verschiedenen Kulturen

**7. September 2001**

### **Konfliktanalyse bei interkulturellen Konflikten**

- Methoden zur Konfliktanalyse
- Kontext, Konfliktarten, Konfliktursachen
- Übungen anhand von Beispielen

**1.Abschnitt**

**8. September 2001**

**Fortsetzung**

**19. Oktober 2001**

### **Konfliktlösungsstrategien bei interkulturellen Konflikten**

- Havard – Konzept zu Verhandlungen und Mediation
- Havard – Konzept zu Mediation

**1.Abschnitt**

**20. Oktober 2001**

**Fortsetzung**

**9. November 2001**

- Modelle zur Konfliktlösung in verschiedenen Kulturen
- Strategien zur interkulturellen Konfliktbearbeitung aus der Praxis in Offenbach
- Leitfaden für die interkulturelle Konfliktbearbeitung

**1.Abschnitt**

**10. November 2001**

**Fortsetzung**

**7. / 8. Dezember 2001**

### **Setting, Auswertung**

- Rahmenbedingungen für Konfliktvermittlungen
- Ansprechpartner in der Stadtverwaltung und in kooperierenden Einrichtungen und Organisationen
- Zusammenarbeit in der Konfliktvermittlung (Tandems und weitere Ansprechpartner)
- Auswertung

**8. / 9. Februar 2002**

Die jeweiligen Trainingseinheiten des ersten Fortbildungsabschnitts fanden freitags im Zeitraum von 9.00 Uhr bis 16.30 Uhr und samstags von 10.00 Uhr bis 17.00 Uhr statt.

## **2. Teil**

### **Praxis- und Vertiefungsphase**

**März bis Dezember 2002**

In der Praxis- und Vertiefungsphase sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Trainings des 1. Fortbildungsteils durch angeleitete Reflexion der eigenen Vermittlungstätigkeit, der Erfahrungen in der Hospitation und durch Übungen weiter vertiefen („Coaching und supervisorische Prozessbegleitung“), eine eigene Identität als Konfliktvermittler finden (Haltung) und die erworbenen professionellen Kompetenzen erweitern. Die zu bearbeitenden Konflikte laufen in Einrichtungen an, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selber arbeiten, oder es handelt sich um Stadtteil- und Nachbarschaftskonflikte.

## **Coaching und supervisorische Prozessbegleitung**

- Einführung in das Thema „Coaching und Prozessbegleitung“
- Handeln im Prozess der Konfliktvermittlung
  - Fallbezogenes Coaching
  - Situationsbezogenes Coaching
  - Themenbezogenes Coaching
- Visualisierung
- Psychodramatisches Rollenspiel
- Soziometrisches Rollenspiel
- Gruppe als „Reflecting – Team“

**27. April 2002**

**15. Juni 2002**

**18. August 2002**

**19. Oktober 2002**

**16. November 2002**

Der Umfang des Coaching und der Prozessbegleitung des zweiten Fortbildungsabschnitts umfasste je 2 Doppelstunden (90 Minuten) pro Termin und fand jeweils samstags von 9.30 Uhr bis 13.00 Uhr statt.

## **Sprachangebot**

Das Sprachangebot des Mediatorenpools sieht wie folgt aus und soll durch seinen zukünftigen Ausbau weiter ausgebaut werden. Zur Zeit können neben deutsch weitere zehn Sprachen angeboten werden. Diese sind im einzelnen: Arabisch, Berberisch, Französisch, Englisch, Türkisch, Kurdisch, Italienisch, Persisch, Pakistanisch und Griechisch.

## **Schlüsselpersonen**

Es konnten neben den Teilnehmer/innen zusätzliche Personen gewonnen werden, die als sogenannte „Schlüsselpersonen“ wichtige Kontakte zu Vereinen und ethnischen Gruppen darstellen und die die Arbeit und Funktion des Mediatorenpools erheblich erweitern. Die Schlüsselpersonen eröffnen in Offenbach den Zugang zu einem grossen Teil der pakistanischen, iranischen, türkischen und marokkanischen Einwohnerschaft, welche sich als Gläubige über Moschegemeinden organisiert haben, bzw. diese besuchen und als Konsultations- und Entscheidungsinstanz bei Konflikten oder anderen Problemen nutzen. Zudem eröffnen sie Zugang zu einem grossen Teil italienischer und griechischer Bevölkerungsteile. Weitere Schlüsselpersonen sollen über das Projektende hinaus gesucht werden.

## **Bearbeitete Konflikte**

Die von den Mitarbeiter/innen zu bearbeitenden Fälle mussten im Rahmen der Erprobung sorgfältig auf „Zumutbarkeit“ ausgesucht werden.

Das heisst zum einen, es mussten „passende“ Konflikte gesucht werden, um den Prozess der Konfliktvermittlung oder die Konfliktparteien selbst, durch Fehler, welche die Teilnehmer/innen unter Umständen anfangs machen, nicht wesentlich zu beeinträchtigen, bzw. keinen Schaden nehmen.

Viele Fälle mussten aus diesem Grund abgewiesen werden. Auch die Hospitationsangebote der Ausländerbeauftragten der Polizei können nur mit Einverständnis der Konfliktparteien ausgesprochen werden. Bei den sehr sensiblen Themen, welche die Ausländerbeauftragten der Polizei oft vermitteln, wird eine Hospitation von anderen Teilnehmer/innen von Seiten der Konfliktparteien nicht erwünscht. Oft reichte jedoch ein Beratungsgespräch oder Gespräche mit den Konfliktparteien im Rahmen einer Bestandsaufnahme aus, um Konflikte oder Spannungen abzubauen und die Konfliktparteien zu befrieden.

Die meisten Konflikte wurden im Rahmen der beruflichen Tätigkeit der Teilnehmer/innen am Arbeitsplatz vermittelt. Diese Konflikte konnten erstmals mit geeigneten Methoden der Konfliktvermittlung bearbeitet und reflektiert werden. Jede/r Mitarbeiter/in in der Kinder- und Jugendarbeit und Schulsozialarbeit hat im Projektzeitraum mindestens zwei Fälle bearbeitet. Auch einige Muttersprachenlehrer/innen haben in ihrem Arbeitszusammenhang und in Kooperation mit der Schulsozialarbeit bereits Fälle bearbeitet.

Ausserhalb des institutionellen Rahmens, in dem die Teilnehmer/innen beschäftigt sind konnten weitere 23 Fälle bearbeitet werden. Bei 14 Fällen handelte es sich um Nachbarschaftskonflikte oder Konflikte von Haus- und Immobilienverwaltungen mit ausländischen Migrantenvereinen oder Moscheegemeinden.

Die exemplarische Voruntersuchung im Konfliktfeld Mainpark, welche von dem Institut „IMIKON“ durchgeführt worden ist, wurde für den Kinder- und Jugendbereich und für einzelne Familien von Teilnehmer/innen der Qualifizierung im Vermittlungsfall fortgesetzt.

Bei acht Fällen wurde in Konflikten zwischen Haus- und Immobilienverwaltungen, bzw. Wohnungsbau-gesellschaften mit eigenen Mietern/innen oder an Schulen mit externen Mediatoren beraten und vermittelt. Externe Mediatoren wurden dann eingesetzt, wenn die Institution (in diesem Fall Schule) keine eigenen Vermittler besitzt.

## **Grenzen der Konfliktvermittlung**

Die positiven Effekte interkultureller Konfliktvermittlung und seine Potenziale für die konstruktive Bearbeitung von Konflikten werden sich daran orientieren, so formuliert es das Institut „IMIKON“ in seinem Abschlussbericht zur Voruntersuchung im Konfliktfeld Mainpark, wie die positiven Effekte konstruktiver Konfliktbearbeitung nutzbar gemacht werden können um langfristig einen neuen Umgang mit Konflikten in der Nachbarschaft, Institutionen und Vereinen zu etablieren.

Damit, so IMIKON weiter, erhöhen sich die Chancen, auf Konflikte nicht nur kurativ zu reagieren, sondern präventiv auf die Rahmenbedingungen der Konfliktbearbeitung selbst einzuwirken.

Ungeachtet der positiven Ergebnisse, zeigen die Erfahrungen, welche das Institut „IMIKON“ im Mainpark gemacht haben und die Ausländerbeauftragten im Rahmen ihrer Vermittlungstätigkeiten machen:

Konstruktive Konfliktbearbeitung ist nicht möglich, wo die Bereitschaft einer der beiden Konfliktparteien auch nach Einzelgesprächen und Vertiefung der Konflikthintergründe nicht vorhanden ist. Konstruktive Konfliktbearbeitung ist ebenfalls nicht möglich, wenn die Konfliktparteien rechtliche Schritte unternommen haben.

## **Implementierung**

Da sowohl Stadtteilkonflikte als auch Konflikte, die in beteiligten Einrichtungen und Institutionen anlaufen, bearbeitet werden sollen, wurde an einer Struktur für Rahmenbedingungen für die Konfliktvermittlung mit den beteiligten Trägern gearbeitet. Es ging hier um eine Verknüpfung von dezentralen Anlaufstellen für zu bearbeitende Konflikte und eine zentrale Koordination.

Ein erstes Treffen von Verantwortlichen fast aller Einrichtungen und Institutionen, die Mitarbeiter/innen in die Fortbildung entsandt haben, hat stattgefunden.

Es konnte eine gemeinsame Zusammenarbeit verabredet werden, die in einer ersten Phase den Einsatz von Mitarbeiter/innen, die an der Fortbildung „Interkulturelle Konfliktvermittlung“ teilgenommen haben, für die Konfliktvermittlung ausserhalb der Institution zunächst in Absprache mit dem jeweils Vorgesetzten und die Klärung der Ressourcenfrage im Einzelfall vorsieht.

Als zentrale Anlaufstelle für Beratungsbedarf im Konfliktfall und für die Beauftragung einer Konfliktvermittlung fungiert die Leitstelle Zusammenleben in Offenbach.

Bei Konflikten, die in den beteiligten Einrichtungen, Organisationen und Institutionen anlaufen, sind diese selbst Auftraggeber (z.B. interkulturelle Konflikte mit oder zwischen Jugendlichen im Jugendzentrum).

Für Konflikte, die über das Aufgabengebiet der Einrichtungen, Institutionen hinausgehen, ist die Leitstelle Zusammenleben in Offenbach der Auftraggeber, sofern diese im öffentlichen Interesse sind. Hierzu zählen auch die Konflikte im Stadtteil.

Wenn Kooperationen notwendig sind, wird dies im Einzelfall entschieden.

Bezogen auf die Zuständigkeit der Ausgebildeten für interkulturelle Konflikte im Rahmen ihres Arbeitsfeldes sollen die Verantwortlichen der Einrichtungen und Träger Verabredungen mit ihren Mitarbeiter/innen treffen. Die Träger prüfen, ob die Mitarbeiter/innen im Rahmen ihres Arbeitsfeldes entsprechende Aufgaben übernehmen könnten. Mit den Verantwortlichen des Arbeitsfeldes Kinder- und Jugendarbeit wurde bereits verabredet, dass die ausgebildeten Mitarbeiter/innen in ihrem Arbeitsfeld für die interkulturelle Konfliktbearbeitung eingesetzt werden. Auch bei einem kirchlichen Träger ist die ausgebildete Mitarbeiterin zur Konfliktbeauftragten der Kirche für den Bezirk Offenbach ernannt worden.

Eine Liste und ein Angebotsprofil aller zur Verfügung stehenden Vermittler/innen wird derzeit erstellt und soll den beteiligten Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden.

Die Einbindung in die Alltagsarbeit der Institutionen und Organisationen soll einerseits einen Rückfluss der Erfahrungen gewährleisten und andererseits die Kosten verringern. Nur ein Teil der Konfliktbearbeitungen müsste auf der Basis von Honoraren finanziert werden. Die bisher gemachten Erfahrungen sind ermutigend müssen aber noch weiter beobachtet werden.

Die aus dem Projekt gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse bilden die Grundlage für eine künftige Ausweitung der Struktur auf das gesamte Offenbacher Stadtgebiet.

## **Vorträge, Öffentlichkeitsarbeit, Veröffentlichungen**

- Bericht über das Modellprojekt „Konstruktive Konfliktbearbeitung bei interkulturellen Konflikten in der Innenstadt Offenbach am Main“ anlässlich eines deutsch-französischen Seminars zur Eingliederung von Migranten/innen des Internationalen Bund Offenbach e.V. in Kooperation mit der Ligue Francaise pur l'Enseignement et l'Education Permanante Fédération des Oeuvres Lâiques de Saone-et-Loire Macon am 13. November 2000.
- Erfahrungsaustausch zwischen den Seminarteilnehmer/innen und der Ahmadiyya Muslim Jamaat Deutschland e.V. zu Methoden der Konfliktbearbeitung am 13. Dezember 2000.
- Teilnahme an der Fachtagung „Gemeinsame Perspektiven: Herausforderungen und Chancen der Integration von Zuwanderern in Hessen“ des Hessischen Sozialministeriums am 26. November 2001 im Hessischen Landtag. Workshop und Ausstellung von 10 besonders beispielhaften Projekten zur Integration, darunter das Integrationsprojekt „Konstruktive Konfliktbearbeitung bei interkulturellen Konflikten“ der Stadt Offenbach.
- Präsentation des Projekts beim Hessentag 2001 in Dietzenbach.
- Vorstellung des Modellprojekts im Rahmen einer Fachtagung für Mitarbeiter/innen der kommunalen Kinder- und Jugendarbeit zum Thema „Integration oder Ausgrenzung“ am 18. Dezember 2001.
- Veröffentlichung des Modellprojekts in der iza Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, Frankfurt am Main, Ausgabe 3/4-2001, „Soziale Dienste für Migranten in der Sozialen Stadt“.
- Schnupperkurs im Rahmen der Interkulturellen Wochen 2001 für Interessierte Bürgerinnen und Bürger unter dem Titel: Entwicklung von Interventionsstrategien gegen Intoleranz und alltägliche Gewalt.

- Teilnahme am Bundesprojekt „Wettbewerb zur Integration von Zuwanderern“ von Bundespräsident Johannes Rau und der Bertelsmann-Stiftung. Einladung nach Berlin. Von den gut 1.300 Teilnehmern am Wettbewerb wurden 170 Vertreter von besonders vorbildlichen Initiativen und Projekten zu einem Abschlussfest in das Schloss Bellevue am 22. August 2002 eingeladen. Das Offenbacher Modellprojekt soll im Rahmen einer Veröffentlichung durch die Bertelsmann-Stiftung dokumentiert und präsentiert werden.

## **Ausblick**

Das Projekt zielte von Beginn an auf eine nachhaltige Implementierung in möglichst vielen Einrichtungen, Organisationen und Verbänden. Durch deren Einbezug an der Entwicklung, am Aufbau der Struktur und am Aufbau des Mediatorenpools gehen wir davon aus, den partizipatorische Ansatz des Projekts auf Dauer verwirklichen zu können.

Zum anderen soll in der Zukunft die dialogorientierte und konstruktive Form der Konfliktvermittlung für die Stadt Offenbach durch sukzessive Ausdehnung auf das Stadtgebiet Offenbachs noch stärker nutzbar gemacht werden.

Künftige Fortbildungskurse sollen hierfür entsprechend den bisher gemachten Erfahrungen an die Erfordernisse der anderen Stadtteile angepasst werden. Es wurde schon mehrfach Interesse an den Fortbildungskursen von geäußert. Konkret liegt eine Anfrage einer Offenbacher Schule für die Qualifizierung von Lehrern und Schülern zu Konfliktvermittlern vor.

Mit dem nun geschaffenen Mediatorenpool, dessen Praxisbegleitung über den Projektzeitraum hinaus gewährleistet ist, und den akquirierten „Schlüsselpersonen“ können in Offenbach Konflikte mit interkulturellem Hintergrund zukünftig angemessen vermittelt werden. Bei interkulturellen Konflikten können nun Vermittler/innen mit interkultureller und Sprachkompetenz versuchen, die Kommunikation zwischen den einzelnen Konfliktparteien und direkten Nachbarn wieder herzustellen.

Diese Form der Konfliktvermittlung schafft ein Klima gegenseitigen Vertrauens und fördert die Nachvollziehbarkeit der unterschiedlichen Wahrnehmungen und Einstellungen. Sie stellt einen Transfer zu den Sichtweisen der jeweiligen anderen Seite her und schafft Rahmenbedingungen, um die negative Kommunikationsspirale gegenseitiger Schuldzuweisungen zu unterbrechen und gemeinsame Handlungsmöglichkeiten und Lösungen für die Zukunft zu finden.

Die Konfliktmoderation und intensive Begleitung und Beratung von interkulturellen Konflikten soll zu einer Verstärkung der Eigeninitiative und zur Förderung der Selbstverantwortung und Selbsthilfe bei den Konfliktparteien beitragen helfen.

Die Konfliktvermittlung und Begleitung einzelner Konfliktparteien durch Einzelgespräche hat in den vermittelten Konflikten Eskalationen verhindert und zu tragfähige Lösungen unter Wahrung des Gesichts der jeweiligen Konfliktpartei

geführt. In den Fällen, in denen Vermittelt wurde hat die Konfliktvermittlung insgesamt zu einer verbesserten Wahrnehmung und Kommunikation zwischen den Konfliktparteien untereinander beigetragen.