



Schriftenreihe der
Landesverteidigungsakademie

Georg Ebner, Alexander Simon

Interkulturalität als Instrumentarium für Einsatz und Führung

Abstractband

7/2013
Wien, Juni 2013

Impressum:

Amtliche Publikation der Republik Österreich / Bundesminister für
Landesverteidigung und Sport
Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie

Medieninhaber, Herausgeber, Hersteller:

Republik Österreich / Bundesminister für Landesverteidigung und Sport
BMLVS, Rossauer Lände 1, 1090 Wien

Redaktion:

Institut für Human- und Sozialwissenschaften
Militärpsychologie und Bildungswissenschaften
Landesverteidigungsakademie
Stiftgasse 2a, 1070 Wien
ObstdG MMag. Dr. Andreas W. Stupka
E-Mail: lvak.ihs.w.3@bmlvs.gv.at

Lektorat: SIB/ Mag. Alexander Cernut

Erscheinungsjahr:

2013

Druck:

HDruckZ-ASt Stift
1070 Wien, Stiftgasse 2a

Vorwort

Die Landesverteidigungsakademie ist die höchste Bildungs- und Forschungseinrichtung des Österreichischen Bundesheeres. Die Forschung beinhaltet auch das Erarbeiten von Planungs- und Entscheidungsgrundlagen für das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport. Durch die Zusammenarbeit mit in- und ausländischen Forschungs- und Lehreinrichtungen im zivilen und militärischen Bereich wird den Forderungen der modernen Wissenschaft nach interdisziplinärer und internationaler Vernetzung entsprochen.

Mit fortschreitender Globalisierung hat die internationale Zusammenarbeit sowohl im zivilen als auch militärischen Bereich einen hohen Stellenwert erlangt. Als Teil der Europäischen Union und Teilnehmer an der NATO-Partnerschaft für den Frieden ist es für das Österreichische Bundesheer erforderlich, auf internationaler Basis kooperieren und koordinieren zu können. Ob im Umgang mit der lokalen Bevölkerung eines Einsatzgebietes, mit den Soldaten eines anderen Landes im Zuge einer multinationalen Mission oder mit jenen Soldaten innerhalb des Bundesheeres, die (beispielsweise aufgrund ihrer Herkunft) eine andere kulturelle Orientierung aufweisen, stets spielen fachübergreifende Disziplinen eine immer größer werdende Rolle.

Tatsache ist, dass heutzutage Begegnungen mit anderen Kulturen im Rahmen eines Einsatzes zur Selbstverständlichkeit geworden sind. „Kultur“ durchdringt alle Lebensbereiche der Menschen und formt ihre Einstellung, ihre Denkmuster und ihre Verhaltensweisen im Alltag. Die möglichen Auswirkungen kultureller Unterschiede bei militärischen Einsätzen müssen daher bei der Planung und Durchführung militärischer Zusammenarbeit mitberücksichtigt werden. Mit der Vielfalt von Aufgaben in unterschiedlichen Einsatzgebieten wächst gleichzeitig auch der Anspruch an die Einsatzvorbereitung der Soldaten. Demzufolge ist eine bedarfsorientierte Einsatzvorbereitung im Bereich der Interkulturellen Kompetenz ein wesentlicher Bestandteil, um Kenntnisse über die kulturellen Gegebenheiten des Einsatzgebietes, wie zum Beispiel über Sprache, Sitten, Gebräuche etc., zu vermitteln.

Zahlreiche Ausbildungsstätten des Österreichischen Bundesheers als auch die für die Einsatzvorbereitung maßgeblichen Dienststellen nehmen in diesem Sinne die Notwendigkeit einer Aus-, Fort- und Weiterbildung im Umfeld der Interkulturellen Kompetenzen wahr und schaffen somit eine Grundlage für die einsatzspezifischen Herausforderungen, mit denen die Soldaten im zunehmend schwierigen Umfeld der Einsatzgebiete im alltäglichen Dienst konfrontiert werden.

Durch die vorliegende Darstellung der Ergebnisse des Workshops „Interkulturalität als Instrumentarium für Einsatz und Führung“ soll vor allem die Vielfalt und Notwendigkeit dieser Tätigkeiten und Forschungen dargestellt werden. Nur wer die Vielfalt als Notwendigkeit begreift und Unterschiedlichkeiten akzeptieren kann, wird einen entsprechenden Erfolg aufweisen können. Dies bezieht sich auf militärische und zivile Herausforderungen unterschiedlichster Art.

Mag. Erich Csitkovits, Generalleutnant
Kommandant der Landesverteidigungsakademie, Wien



Institut für Human- und Sozialwissenschaften

Institute for Human and Social Sciences

Institut pour les sciences humaines et sociales

Институт по гуманитарным и социальным наукам

Zum Geleit

Das Forschungsprojekt „Interkulturalität als Instrumentarium für Einsatz und Führung“ liefert mit dieser Publikation einen entsprechenden Beitrag zur weiteren wissenschaftlichen Aufbereitung dieses Themenkomplexes für das ÖBH. Ganz entscheidend in diesem Zusammenhang ist vor allem die Darstellung unterschiedlicher Forschungs- und Praxisfelder aus dem gesamten Spektrum dieses Forschungsfeldes. Die Vortragenden dieses Workshops versuchten in einem breiten Ansatz an das Thema heranzugehen wodurch es gelungen ist, Interkulturalität als eigenständigen Wissenschaftszweig umfassend zu vermitteln. Die Vortragenden rekrutierten sich sowohl aus militärischen als auch aus zivilen Forschungs- und Lehrinstitutionen, womit eine rein auf das Militärische fokussierte Darstellung vermieden wurde. Diese Zivil- militärische Zusammenarbeit entspricht der Grundintention eines gesamtstaatlichen Wirkens in Sicherheitsfragen und bildet ein Grundprinzip der Arbeitsweise an der Landesverteidigungsakademie, ebenso wie die Verknüpfung von Forschung und Lehre sowie die praktische Umsetzung der gewonnenen Forschungsergebnisse.

Insgesamt werden in diesem Forschungskomplex unterschiedliche Bereiche bearbeitet und damit ein Gesamtkonzept für die weitere Forschung in diesem Umfeld geschaffen.

Die aufgezeigten Möglichkeiten und die Anregungen aus den gewonnenen Daten sind wichtige Bestandteile für die Forschungsarbeit an der Landesverteidigungsakademie und liegen zur gefälligen Kenntnisnahme bzw. zur Verwendung als Arbeitsinstrumente vor. Die Beurteilung und gegebenenfalls die Umsetzung dieser Erkenntnisse liegen nun im Verantwortungsbereich der militärischen Führung.

MMag. DDr. Andreas W. Stupka
Oberst des Generalstabsdienstes
Leiter des Instituts für Human- und Sozialwissenschaften
an der Landesverteidigungsakademie in Wien

Georg Ebner

Einleitung

Der Workshop „Interkulturalität als Instrumentarium für Einsatz und Führung“ fand vom 8. bis 10. Mai 2012 an der Landesverteidigungsakademie in Wien statt. Dieser Workshop sollte vor allem zur Darstellung von unterschiedlichsten Bereichen der Interkulturalität dienen. Die Teilnehmer und Vortragenden dieses Workshops kamen aus Österreich, Deutschland, Holland, Polen und der Schweiz. Insgesamt wurden 28 Vorträge mit jeweils anschließender Diskussion gehalten. Ein entscheidender Punkt dieses Workshops war auch die Vernetzung und das Kennenlernen der Teilnehmer, um auch in Zukunft ein noch besseres gemeinsames Forschungs- und Lehrgefüge zu gestalten. Die Beiträge selbst kamen aus den unterschiedlichsten Fachbereichen und reichten von Schulprojekten bis hin zu speziellen Ausbildungsgängen und praktischen Umsetzungen.

Durch die große Anzahl von Beiträgen (insgesamt ca. 500 Seiten) ergab sich die Notwendigkeit, diese in zwei Bänden zu veröffentlichen.

Der nun vorliegende Abstractband soll ihnen einen raschen Überblick über die veröffentlichten Beiträge liefern und sie zum Hineinlesen in die Vollversion animieren.

Bei diesem Abstractband wurde vor allem auch darauf geachtet, Sie, geschätzte Leserinnen und Leser, mit dem Themenkomplex umfassend vertraut zu machen und Sie auch auf die Verknüpfungen der einzelnen Beiträge hinzuweisen.

Einige der vorliegenden Kurzfassungen wurden aus den Texten bzw. Abstracts der Fachautoren übernommen bzw. so weit nötig durch die Autoren dieses Bandes erstellt oder ergänzt.

Ich wünsche Ihnen, geschätzte Leserinnen und Leser, mit diesem Abstractband viel Spaß und Freude und ich hoffe, dass auch für Sie einige sehr interessante und neue Bereiche eröffnet werden.

Sie finden die hier vorgestellten Kurzfassungen in der Reihenfolge ihres Druckes in den Publikationen Teil 1 und Teil 2.

Wenn Sie an einer Zusammenarbeit in diesem Bereich in weiterer Folge interessiert sein sollten, so würde ich mich sehr freuen.

Kontakt: georg.ebner@bmlvs.gv.at

Wenn Sie, geschätzte Leserinnen und Leser, an der Gesamtpublikation von Teil 1 und 2 interessiert sein sollten sende ich Ihnen gerne die gebundenen Exemplare kostenlos zu.

Bestellungen bitte unter:

Tel.: +43 (0) 50201 10 28432 oder 28401,

**e-mail: georg.ebner@bmlvs.gv.at oder
lvak.ihs.w.3@bmlvs.gv.at**

Inhaltsverzeichnis Teil 1

Georg Ebner Einleitung	11
Peter Lamplot Interkulturelle Aspekte bei der Rekrutierung von PolizeischülerInnen .	19
Peter Hofer Die Bedeutung der geschichtlichen Entwicklung für ein umfassendes Konfliktverständnis	31
Kamil Horbaczynski Raumnutzung von Jugendlichen in Wien.....	57
Gerda Reiszner Schlüssel zur Integration	71
Sebastian Howorka Kultur und Interkulturalität im transdisziplinären Forschungsprojekt „Ungleiche Vielfalt“	85
Julia Doppler „Peer Up!“ – Globales Denken und Handeln für die Jugend.....	117
Wolfgang Jockusch Management interkultureller Belegschaften – Das Potenzial kultureller Vielfalt im Unternehmen	125
Michael Nothdurft Interkulturelle Kompetenz im Coaching und in der Führungskräfteentwicklung.....	135
Otto Just Interkulturalität und Diversität im Kontext von Gender Mainstreaming im BMLVS.....	145
Christian Hannig Das heuristische Modell „Interkultureller Einsatzstress“ als Bestandteil eines interkulturellen Fortbildungskonzeptes für Führungs- und Einsatzkräfte im Bevölkerungsschutz Deutschlands.....	155

Peter Moitzi	
Doktrinäre Repräsentation des Bereichs Interkulturelle Kompetenz...	175
Phil. C. Langer	
Zum Integrationspotential von Streitkräften in Migrationsgesellschaften.....	189

Inhaltsverzeichnis Teil 2

Georg Ebner	
Interkulturalität und Psychologische Implikationen	9
Wolfgang Peischel	
Kulturelle Diversität als Bedingungsgröße für die militärische Führung	17
Martin Hofbauer	
Historisch politische Bildung in der Bundeswehr als Teilaspekt der interkulturellen Kompetenz.....	37
Andreas Kastberger	
Vom richtigen Umgang mit Zeit	49
Uwe Ulrich	
Interkulturelle Kompetenz in der Bundeswehr – spart Blut und schont die Nerven	83
Christian Zwart	
Necessity of intercultural training in the Dutch armed forces.....	97
Marek Pawlak	
Interkulturelle Kompetenz als ein Faktor, der die Wirksamkeit der Führung von Kriegen vierter Generation steigert	109
Wernfried Kreuzer	
Ausbildungsnotwendigkeiten im Umfeld Interkultureller Kommunikation am Beispiel für Einsätze am Balkan	141

Karl-Reinhart Trauner	
Interkulturelle Kompetenz als Brücke über das Cultural Gap	161
Hermann Jung	
Kulturanthropologische Überlegungen zur Erfolgsbeurteilung von internationalen friedensschaffenden Interventionen	181
Hans Lampalzer	
Viel erlebt! – Viel erlernt? - Eine Analyse des Internationalen Berufspraktikums des Jahrgangs Freiherr von Lehar aus einer interkulturellen Perspektive.....	191
Ton van Zutphen	
Interkulturelle Aspekte in der Humanitären Hilfe.....	221
Michael Girardi	
Nationaler Aktionsplan für Integration und Interkultureller Dialog	229
Michael Cserkits	
Interkulturelle Kompetenz – Prüfstein oder Wegweiser?	247
Thomas Güttersberger	
Spezielle Arbeitsbedingungen im interkulturellen Kontext der Ausbildung am Beispiel Garde	253
Patrick Böhler	
Chinese Contribution to U.N. Peacekeeping Operations and the Intercultural Capacities Challenge of the People´s Liberation Army.....	261
Autorenverzeichnis.....	279



Oberst des höheren militärfachlichen Dienstes **Mag. rer. nat. Georg Ebner** ist seit 2002 Hauptlehtroffizier und Froscher am Institut für Human- und Sozialwissenschaften der Landesverteidigungsakademie Wien. Er ist gem. Psychologengesetz eingetragener Klinischer-, Gesundheits-, Arbeits- und Notfallpsychologe. Zu den Hauptarbeitsgebieten zählen vor allem Psychologische Betreuung und Vorbereitung von Soldaten auf Auslandsmissionen, Arbeitspsychologische Betreuung, Change Management, Stress und Stressmanagement, Burn Out, Kommandantenverantwortung, Führungsverhalten und Führungsfähigkeit, Krisenintervention, Notfallpsychologische Maßnahmen und Interkulturelle Kompetenz. Er war als betreuender Psychologe von April bis Oktober 2004 im Kosovoeinsatz und von Oktober bis Dezember 2005 im Katastrophenhilfeinsatz in Pakistan.

Interkulturalität und Psychologische Implikationen

Der Autor weist auf die bestehende Multikulturalität hin, die allerorts erlebt werden kann. Gruppen grenzen sich heutzutage vermehrt durch kulturelle Unterschiede als durch das Politische ab. Dies hat Implikationen für die Arbeit im Einsatzgebiet, welche die Zusammenarbeit mit der dortigen Bevölkerung als auch anderen Verbänden erfordert, deren kultureller Hintergrund unterschiedlich ist. Doch auch im Herkunftsland des entsendeten Soldaten ist Multikulturalität in der Regel empirisch evident. Soldaten, die aus dem Auslandseinsatz zurückkehren und ihre Erfahrungen einbringen, kommt somit eine wichtige Multiplikatorfunktion zu.

Der Autor nimmt in diesem Zusammenhang auch Bezug auf „Diversity Management“, das in vielen Organisationen als auch im österreichischen Bundesheer zur Anwendung kommt. Es beschreibt die Nutzung der Unterschiede zur Erreichung komplexer Unternehmensziele; übertragen auf das Bundesheer soll es den Einsatzerfolg sicherstellen. Dabei ist dies

jedoch keine Selbstverständlichkeit, sondern bedarf der Förderung und Kontrolle durch gezieltes Management.

Koexistenz von und Interaktion zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen („Interkulturalität“) wird durch Stereotypisierung und in Folge Vorurteile erschwert. Diesen gegenzusteuern und die für den Austausch nötige Toleranz und Offenheit zu schaffen, erfordert in der Regel eine entsprechende Ausbildung, die neben der Bewusstmachung dieser Phänomene auch positive Erfahrungen mit Angehörigen aus Fremdgruppen ermöglichen soll. Letztere sind wichtig, um etwaige negative Erfahrungen mit „den Anderen“ während der Sozialisation zu hinterfragen und somit einer Revision zugänglich zu machen.

Interkulturelle Kompetenz stellt in einer zunehmend globalisierten Welt eine Schlüsselkompetenz dar. Im militärischen Kontext spielen vor allem die gute und umfassende Vorbereitung auf einen Auslandseinsatz und die umfassenden Informationen über das zu entsendende Land eine sehr bedeutende Rolle. Doch auch im Inland ergeben sich aus interkultureller Kompetenz unter Nutzung von Diversität Vorteile. Gefordert sind kognitive (Wissen), affektive (Emotionen) und pragmatisch-kommunikative Kompetenzen. Insbesondere kommt es auf den „persönlichen Zugang des Einzelnen an“, etwa Interesse an neuen Kulturen, die Bereitschaft diese zu verstehen sowie die jeweilige Ambiguitätstoleranz und ganz besonders Empathie.

Je besser der Umgang mit dem Unbekannten funktioniert, desto besser wird auch das Ergebnis ausfallen. Nur gemeinsam können auch wirklich alle geforderten Ziele erreicht werden.

Eine Überforderung in der Ausbildung sollte jedoch unterbleiben, nicht jeder Soldat muss alles wissen. Wichtig ist vor allem die Sensibilisierung für die neue Kultur und das Wissen darüber, dass vieles richtig aber sehr wohl auch falsch gemacht werden kann und somit auch Probleme entstehen können, welche leicht vermeidbar wären.



Oberst Peter Lamplot

Geb. 06.04.1964 in Wien; verheiratet und 2 Söhne (6 und 2 Jahre alt); Eintritt in die Bundespolizeidirektion Wien am 01.07.1982, Polizeischule bis Ende Dezember 1984;

danach Dienstvernehmung in Wien Leopoldstadt und Wien Döbling;

Ausbildung zum dienstführenden Beamten 1994/95, danach Dienstvernehmung in Wien Floridsdorf;

Ausbildung zum leitenden Beamten (Offizier) 1996/97; danach Dienstvernehmung in Wien (Donaudienst, Alsergrund und Generalinspektorat der Wr. Sicherheitswache);

Wechsel in das Bundesministerium für Inneres im September 1999, dort im Aufbaustab der Sicherheitsakademie (SIAK);

seit 2003 (bis jetzt) stellvertretender Leiter des Zentrum für internationale Angelegenheiten der SIAK;

2012 Abschluss des Masterstudiums „Strategische Führung“ an der FH Wiener Neustadt.

Interkulturelle Aspekte bei der Rekrutierung von PolizeischülerInnen

2008 wurde in Österreich erstmals die 10% Schwelle des Ausländeranteiles überschritten. Vielfach wird die Polizei als „Spiegel der Gesellschaft“ betrachtet, sodass international angeregt wurde, dies bei der Personalplanung zu berücksichtigen, ergo Beamtinnen und Beamten mit Migrationshintergrund im Verhältnis zu beschäftigen. In Österreich bestand 2008 eine Schieflage, dabei insbesondere in Wien, wo der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund ca. 1/3 beträgt. In Folge wurden Maßnahmen überlegt. Aufgrund eines Papiers von Bernhard BOUZEK, bei der MA17 verantwortlich für Diversitätsmanagement, wurden folgende Thesen abgeleitet:

- Der demographische Wandel erfordert, über die Zeit in der Personalarbeit neue Zielgruppen anzusprechen: Eben Menschen mit Migrationshintergrund.

- Das Image der Polizei innerhalb der Bevölkerung kann gehoben werden durch eine bessere Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger.
- Polizeitaktisch ergeben sich Vorteile, etwa durch Sprachkompetenz und Kontakte. Erweiterte Möglichkeiten bei Vermittlungsversuchen und verdeckten Ermittlungen bringen Zeitersparnis.

Bei der Umsetzung wird Wert darauf gelegt, Missverständnisse und Fehler zu vermeiden und klar herauszustreichen, dass Diversitätsmanagement einzig und allein auf die Professionalisierung der Polizeiarbeit abzielt.

In umfassenden Kampagnen wurde den potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern ein realistisches Berufsbild vermittelt und mitgeteilt, dass Migrationshintergrund bei der Bewerbung erwünscht ist. Eine Kick-Off-Veranstaltung im November 2007 fand dabei auch mediales Interesse. Im Zeitraum November 2007 – November 2008 hatten 295 von 1432 sich bewerbenden Personen Migrationshintergrund. Von den letztlich 125 in Wien aufgenommenen Polizeischülerinnen und Polizeischülern verfügten 7% über einen Migrationshintergrund. Die Zielsetzung, in jeder der 98 Polizeiinspektionen einen Beamten mit Migrationshintergrund zu haben, konnte 2012 rechnerisch erreicht werden. Vor dem Projektstart war dies bloß für 19 Dienststellen erfüllt.

Der beschriebene Weg hat sich somit bewährt und wird neben einer generellen Anhebung der Aufnahmezahlen fortgesetzt.



Oberst des Generalstabsdienstes

Mag. Peter Hofer ist ausgebildeter Infanterist und graduierte 1993 an der Theresianischen Militärakademie. Er absolvierte seine Dienste in unterschiedlichen Funktionen in einem Infanteriebataillon von der Ausbildungs- bis zur Kommandoebene. Von 2003 bis 2006 absolvierte er den Generalstabskurs an der Landesverteidigungsakademie. Seither versieht er seinen

Dienst beim Streitkräfteführungskommando in Graz. Er nahm an unterschiedlichen Missionen im In- und Ausland teil. Unter anderem war er Kompaniekommandant im Kosovo und im Tschad sowie CJ9 im FHQ und Nationaler Kontingentskommandant.

Die Bedeutung der geschichtlichen Entwicklung für ein umfassendes Konfliktverständnis

Peter Hofer beschreibt zeitgenössische militärische Einsätze als komplexe Lagen. Die Komplexität ergibt sich dabei oft aus der Vielseitigkeit der Einsätze in Kombination mit Multinationalität. Exemplarisch für die Vielschichtigkeit verweist der Autor auf den „Three-Block-War“, der den Soldaten eine hohe sogenannte „Switching Capability“ abverlangt. Gemeint ist das flexible Einstellen auf die Situation – der „Three-Block-War“ etwa sieht vor, dass eine gegebene militärische Einheit in einem begrenzten Kampfgebiet 1) humanitäre Einsätze, 2) friedenserhaltende Stabilisierungsmaßnahmen und 3) mittlere Kampfeinsätze durchführen kann. Im multinationalen Einsatzraum kommt der „Interkulturellen Kompetenz“ eine besondere Bedeutung zu: Gemeint ist das Verstehen des Anderen, was oft durch unterschiedliche Wahrnehmungen und Missverständnisse in Folge erschwert wird. Die unterschiedliche Wahrnehmung erklärt der Autor dabei über unterschiedliche kulturelle und geschichtliche Hintergründe: Die Konfliktlage und mögliche Lösungsszenarien werden vor dem eigenen (etwa westlichen) Wertesystem betrachtet und Interventionen nach diesem Ermessen ausgeführt. Mit dem Szenariotrichter beschreibt Hofer, dass die Bandbreite zwischen er-

wünschten und möglichen unerwünschten Effekten mitunter groß ist; nachträgliche Korrekturen verlaufen dann oft wenig effektiv.

Der Text argumentiert, dass effektive Entscheidungen die Kenntnis möglichst vieler Einflussfaktoren und deren Zusammenhänge erfordern. Dabei wird vor isolierten Problembetrachtungen gewarnt; vielmehr braucht es interdisziplinäre Ansätze, wobei auch den Geschichtswissenschaften eine große Bedeutung zukommt: Die geschichtliche Entwicklung eines Raumes wird einerseits von diesem selbst geprägt als auch durch die Interaktion der in ihm handelnden Akteure. Da sich Gesellschaften über ihr kollektives Gedächtnis definieren und dieses der Ausdruck der Entwicklung der Gesellschaft ist, stellt die Kenntnis der geschichtlichen Entwicklung eine entscheidende Voraussetzung für ein umfassendes Konfliktverständnis dar.

Anhand der „historischen Pyramide“ wird der Aufbau der geschichtlichen Entwicklung beginnend mit dem Fundament der „Räumlichen Konstanten“ hin zur „Zeitgeschichte“, die die Spitze bildet, dargestellt. In diesem Zusammenhang betont der Text, dass bei der Konfliktanalyse oft bloß die Spitze betrachtet wird; dabei sind es oft gerade die tieferen Schichten, die aufgrund der „verlängerten Wirkzeit“ auch stark in die Gegenwart hinein wirken. Das „Zentrum der historischen Entwicklung“ soll demnach mit dem „Zentrum der Kraftentfaltung“ im Sinne einer ganzheitlichen Konfliktanalyse koexistieren.

Die Ausbildung des österreichischen Bundesheeres trägt mit dem „Drei-Block-Ansatz“ (namentlich an den „Three-Block-War“ angelehnt) den Herausforderungen von „Switching Capability“ und „Interkulturelle Kompetenz“ Rechnung. Dieses Ausbildungskonzept beeinflusst bereits die Grundausbildung, die drei Blöcke umfassen dabei „Tradition und Erfahrung“, „Angepasstes Handeln in multinationalen Dimensionen“ und „Cultural Awareness“.

Der Aufbau dieser Kompetenzen ist dabei nur schrittweise möglich, wobei Soldaten, die aus dem Einsatzraum zurückkehren eine große Erfahrung mitbringen. Hofer regt an, diese in den Diskurs einzubringen (siehe dazu auch die in Georg Ebners Einleitungstext, Teil 1, S. 11 – 18, beschriebene „Multiplikatorwirkung“), da das Militär dem Primat der Politik unterliegt und somit vernünftige politische Zielsetzungen entscheidend für den Einsatzerfolg sind.



Mag. Kamil Horbaczynski

hat das Studium der Sozioökonomie mit der Vertiefung Internationale Wirtschaft und Entwicklung an der WU Wien abgeschlossen und verfasste seine Diplomarbeit im Rahmen des Sparkling Science-Projekts „Vielfalt der Kulturen – ungleiche Stadt“. Das Interesse meiner Diplomarbeit basierte auf der Beeinflussung der Handlungen von Jugendlichen durch die Interaktion mit ihrer Umwelt. Derzeit arbeitet er als Berater im Arbeits- und Bildungsbereich für Personen mit Migrationshintergrund.

Raumnutzung von Jugendlichen in Wien

Der vorliegende Artikel soll einen Einblick in eine Diplomarbeit geben, die im Jahre 2011 an der Wirtschaftsuniversität Wien verfasst wurde. Diese Diplomarbeit entstand im Rahmen des Kooperationsprojektes „Vielfalt der Kulturen – ungleiche Stadt“. Thema ist die qualitative Analyse der Raumnutzung von Jugendlichen in Wien. Das Freizeitverhalten der Schülerinnen und Schüler teilnehmender Partnerschulen wurde qualitativ analysiert und vor soziologischen Konzepten, hier insbesondere den Kapitalarten nach Pierre Bourdieu und der Raumsoziologie nach Martina Löw betrachtet. Trotz der räumlichen Nähe der beiden Schulen „Kooperative Mittelschule 18“ (KMS 18) und dem „Bundesgymnasium Kloostergasse“ (BG 18) berichten die jeweiligen Schülerinnen und Schüler ein sehr unterschiedliches Freizeitverhalten. Darüber hinaus empfinden die Schülerinnen und Schüler des BG 18 den Kontakt mit jenen aus der KMS 18 als „mühsam bzw. unmöglich“, da sie anderen Hobbys und Interessen in der Freizeit nachgehen.

Ausgehend von der Wechselwirkung der Kapitalarten eignen sich die Schüler beider Schulen unterschiedliche Alltagsstrategien an. Ihre Interessen und Hobbys, ebenso wie die Angebote in Wien, sind vielfältig. Die ungleiche Kapitalausstattung führt zu Macht- und Herrschaftsver-

hältnissen, die über die Zugangschancen zu bestimmten Orten bestimmen.

Das Fördern gesellschaftlicher Brücken von einander fremden Milieus bringt Jugendliche mit unterschiedlichen Kernkompetenzen zusammen und regt gleichzeitig einen gegenseitigen sozialen und kulturellen Austausch im Hinblick auf unterschiedliche Sichtweisen an. Zudem muss die Vernetzung der lokalen Akteure (Bildungs- und Jugendeinrichtungen) besser funktionieren, auch Maßnahmen zur Bildungsoffensive müssen gesetzt werden. Dabei sei eine kulturelle Förderung (Sprache, Musik, Kunst etc.) besonders wichtig, um einer sozialen Segregation entgegenzuwirken und einen sozialen Zusammenhalt in unserer Gesellschaft herbeizuführen. Das Fördern des kulturellen Kapitals von Jugendlichen ist eine notwendige Grundlage für einen Dialog und ein besseres Verständnis füreinander.



Dipl. Päd. Gerda Reißner

Institution: KMS Schopenhauerstr. 79, 1180 Wien

Aufgabenbereich/Tätigkeitsbeschreibung:

- Unterrichtstätigkeit und Durchführung von zahlreichen nationalen und internationalen Projekten an der KMS Schopenhauerstraße 79, Entwicklung und Durchführung eines trilingualen Unterrichtskonzeptes
- Referententätigkeit und Leitung von Workshops bei Veranstaltungen des Referats für Migration und Schule, BMUKK
- Vortragstätigkeit bei Fachtagungen (Lehrlingsausbildung 2011) und Teilnahme an Podiumsdiskussionen bei Symposien (Globales Lernen und interkulturelle Kommunikation)
- (Mitkonzipieren und Pilotieren des Berufsorientierungsprojektes „Lebensperspektiven“: 2011 mit dem ESIS Preis ausgezeichnet)
- Schulische Projektleiterin des Sparkling Science Projektes „Ungleiche Vielfalt“ (vormals: Hauptschule trifft Hochschule) in Zusammenarbeit mit der WU Wien und dem Paulo Freire Zentrum
- Mitarbeit im ITEC Programm: „Innovatives Klassenzimmer der Zukunft“
- Netzwerkerin in der Regionalgruppe „Währing Miteinander“ und dem Verein WIMEN
- Mitpilotieren einer Initiative Intergration über Sport und Vereine mit dem Verein Fair und Sensibel und den Helfern Wiens

Auszeichnungen:

2010 Teacher of the Year (WBS)

Die KMS Schopenhauerstraße 79 wurde mit dem Österreichischen Integrationspreis ausgezeichnet.

Schlüssel zur Integration - Der Weg einer „Rest“-schule zu einem Vorzeigemodell

Die „KMS 18“ gilt als sogenannte Brennpunktschule: Die Schülerinnen und Schüler haben überwiegend Migrationshintergrund und andere Erstsprachen als Deutsch. Daraus ergaben sich verschiedene Probleme, wie bereits im Text Kamil Horbaczynskis (Teil 1, S. 57 - 70) berichtet.

Im Sinne eines „Diversity Management“ wurden Projekte und Maßnahmen überlegt, um etwa Vorteile aus der Sprachenvielfalt und Erfahrungen mit anderen Kulturen in Vorteile zu verwandeln. Dies soll das Selbstvertrauen der Schülerinnen und Schüler stärken und ihnen dadurch Möglichkeiten eröffnen: Alle Kinder und Jugendlichen sollten die gleichen Bildungschancen in unserem qualitativ hoch stehenden Schulsystem haben. Doch Ergebnisse der Bildungsforschung belegen, dass die soziale Herkunft auch weiterhin die Bildungschancen bestimmt. Bei Schülerinnen und Schülern der „KMS 18“, die großteils Kinder aus Zuwandererfamilien sind, zeigen sich diese Differenzen besonders stark. Wenn Sprachschwierigkeiten und ein niedriger sozialer Status zusammenkommen, verschärft sich die Situation und die Aussichten, einen höheren Schulabschluss zu erreichen, stehen schlecht. Das belegen jede PISA-Studie und alle OECD-Berichte.

Beispielhaft seien Kooperationen mit der WU Wien als auch mit der Landesverteidigungsakademie des ÖBH genannt. Schwerpunkte lagen in der Förderung der Sprachkenntnisse (bei Erhalt der Mehrsprachigkeit) und das Einbringen von Erfahrungen mit unterschiedlichen Kulturkreisen. Die Teilnahme erfolgt im Regelfall freiwillig, es werden mit den Schülerinnen und Schülern Verträge abgeschlossen und nach Beendigung des Projektes ein Zertifikat ausgefolgt. Für das Projekt „Hauptschule trifft Hochschule“ in Kooperation mit der WU Wien erhielt die KMS 18 den Sparkling Science Preis und wurde für eine Videoproduktion des Wirtschaftsministeriums ausgewählt. Einen weiteren Schwerpunkt bildet trilingualer Unterricht mit Muttersprachen-LehrerInnen, denen auch eine große Bedeutung beim Dialog mit den Eltern zukommt. Abschließend meint die Autorin: *„Der Schulalltag in der „Schop 79“ unterscheidet sich wahrscheinlich kaum von dem in anderen Schulen und doch sind wir anders ...“*



Mag. Sebastian Howorka

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Projekt „Ungleiche Vielfalt“ des Paulo Freire Zentrums in Wien und Trainer. Er hat Internationale Betriebswirtschaft an der WU Wien und in Bangkok studiert und ist gegenwärtig dabei, sein individuelles Diplomstudium „Sozioökonomische Entwicklungsforschung“ an der WU und der Universität Wien abzuschließen. Seine Interessens- und Arbeitsschwerpunkte liegen in der

Wissenschaftsdidaktik, der Arbeit mit Jugendlichen und der Ungleichheitsforschung.

Kultur und Interkulturalität im transdisziplinären Forschungsprojekt „Ungleiche Vielfalt“

Das Projekt *Ungleiche Vielfalt* brachte über zwei Jahre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Wirtschaftsuniversität Wien und des Paulo Freire Zentrums mit Schülerinnen und Schülern aus vier Wiener Schulen zusammen, um gemeinsam über Vielfalt und Ungleichheit sowie das Zusammenleben in der Stadt zu forschen. Zwei der Schulen sind dabei die „KMS 18“ und das „BG 18“, über die auch in den Texten von Kamil Horbaczynski (Teil 1, S. 57 - 69) und Gerda Reißner (Teil 1, S. 71 - 83) berichtet wird.

„Kultur“ und „Interkulturalität“ waren dabei nicht nur Thema der gemeinsamen Forschung, sondern aufgrund der Heterogenität der Beteiligten auch bestimmende Faktoren der Projektpraxis. Der Text führt aus, dass ein breiter, ethnologischer Kulturbegriff der Komplexität des sozialen Lebens dabei gerechter werden kann als das enge Konzept von „Nationalkulturen“. Nur so können etwa verschiedene kulturelle Zugehörigkeiten, ihre intersektionalen Überlagerungen sowie die Dynamik kultureller Formen entsprechend erfasst und berücksichtigt werden. Vorgestellt werden weiters im Projekt eingesetzte Maßnahmen und Methoden, die sowohl „interkulturelles Arbeiten“ als auch wissenschaftli-

chen Kriterien entsprechendes Forschen ermöglichen sollten. Unter anderem hat sich in der Projektarbeit gezeigt, dass die Identitäten der Jugendlichen vielschichtig sind und je nach Kontext andere kollektive Zugehörigkeiten und „Kulturen“ – z.B. „Geschlechtskultur“ oder „Schulkultur“ – im Vordergrund stehen. Die im öffentlichen Diskurs so zentrale „Nationalkultur“ ist dabei nur eine von mehreren Identitätsebenen.



Mag. Julia Doppler ist Sozialanthropologin mit einem Schwerpunkt auf den Themen Interkulturelle Bildung und Internationale Entwicklung. Mehrmonatige Studien- und Forschungsaufenthalte führten Julia Doppler mehrmals nach Sri Lanka, wo sie an der Universität von Peradeniya studierte. Julia Doppler ist bei World Vision Österreich im Bereich der entwicklungspolitischen Bildungs- und Anwaltschaftsarbeit tätig und koordiniert das

Projekt „Peer Up! Jugend bildet Zukunft!“. Dies ist ein Jugendprojekt, das von der Europäischen Union finanziert und von World Vision umgesetzt wird. Peer Up! animiert junge Menschen im Alter von 14 bis 18 Jahren dazu, globale Themen mit Gleichaltrigen zu behandeln.

„Peer Up!“ – Globales Denken und Handeln für die Jugend

Globales Lernen zeichnet sich dadurch aus, dass es „um die Integration zahlreicher bisher getrennter pädagogischer Arbeitsfelder wie der Friedenserziehung, der Menschenrechtserziehung, der Umweltpädagogik und dem interkulturellen Lernen bemüht ist“ (Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V., Arbeitspapier Nr. 10 aus dem Jahre 2000). Das Globale Lernen verknüpft weltweite Zusammenhänge mit der eigenen Lebenswelt, wodurch sich zahlreiche Überschneidungsbereiche mit dem Interkulturellen Lernen ergeben.

Das von der EU geförderte Bildungsprojekt „Peer Up! Jugend bildet Zukunft“ wurde von World Vision in Österreich, Rumänien und Deutschland durchgeführt und lief von 2010 bis 2012. Es ist ein Beispiel dafür, wie das Konzept des Globalen Lernens mit Jugendlichen in die Praxis umgesetzt werden kann. Das Projekt bringt jungen Menschen globale Themen rund um die Millennium-Entwicklungsziele näher, wobei im ersten Jahr das „Millennium-Entwicklungsziel 6“ (Bekämpfung von HIV/AIDS, Malaria und Tuberkulose), im 3. Jahr „Ziel 1“ (Bekämpfung extremer Armut und Hunger) im Vordergrund stand. Der Text beschreibt zwei Fallstudien an der Tourismusschule HLF Krems zu „Ziel 1“ und

am BORG Perg zu „Ziel 6“, wobei die jeweiligen Schulschwerpunkte genutzt wurden.



Wolfgang Jockusch

ist Gründer und Geschäftsführer der BAMIK, einem Berliner Dienstleistungsunternehmen für interkulturelle Aus- und Weiterbildung. Nach dem Studium der Theologie in Reutlingen und Durham, North Carolina, das er mit dem Master of Theology (Th.M.) abschloss, studierte er in Claremont, Kalifornien, Religionsphilosophie. Im Programm "Theology, Ethics & Culture" der Claremont Graduate University konzentrierte er sich auf die Verknüpfung von Fragen der (religiösen)

Ethik mit Kultur, Sprache und Kommunikation. Wolfgang Jockusch nimmt Lehraufträge an verschiedenen deutschen Universitäten wahr, unter anderem an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und an der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg als Dozent für Interkulturelles Management sowie an der Evangelischen Hochschule Nürnberg als Dozent für International Adult Education.

Management interkultureller Belegschaften – Das Potenzial kultureller Vielfalt im Unternehmen

Ähnlich dem Text von Sebastian Howorka (Teil 1, S. 85 - 116) verweist Wolfgang Jockusch darauf, dass Kultur nicht mit Nation gleichzusetzen ist. Auch Peter Hofer (Teil 1, S. 31 – 56) verdeutlicht dies, wenn er eingangs die unterschiedlichen Kulturen am Planungstisch und im Feld schildert.

Interkulturalität und Internationalität sind deshalb keine deckungsgleichen Begriffe. Doch nichts desto trotz fragen Unternehmen in erster Linie Trainings nach, die Expatriates auf ihre Entsendung in das Zielland vorbereiten sollen, übersehen dabei aber die Chancen der Vielfalt am heimischen Unternehmenssitz.

Wenn verschiedene Kulturen zusammentreffen und erfolgreich kooperieren, entsteht eine neue Kultur, eine Interkultur. Möglich ist eine erfolgreiche Implementierung - ein bloßes Bekenntnis im Leitbild des Un-

ternehmens ist zu wenig - jedoch nur, wenn insbesondere Führungskräfte die Chance der Interkultur gezielt nutzen. Es reicht nicht, eine heterogene Belegschaft anzustreben. Die Mitarbeiter müssen auf die interkulturellen Herausforderungen der gemeinsamen Arbeit auch vorbereitet und auf dem Weg der Operationalisierung begleitet werden. Nur dann kann sich die produktive Wirkung von Diversity entfalten. Die Kompetenzen, die Führungskräfte brauchen, um diesen Prozess aktiv und zielgerichtet zu gestalten, müssen sie zunächst erlernen.

Das ultimative Ziel interkultureller Führung ist eine Unternehmenskultur, die sich als Interkultur versteht: Sie dient Führung und Mitarbeitern als gemeinsames Orientierungssystem und erhöht die Produktivität des Unternehmens.

Unter anderem fördert Interkultur die Kreativität aller Beteiligten und erschließt unerwartete Lösungsansätze bei komplexen Problemen, die zuvor an der einseitigen Perspektive eines allzu homogenen Teams gescheitert sind.

Ebenfalls eingeführt wird das Konzept der Ambiguitätstoleranz. Sie meint das Zurechtkommen mit Situationen, die im Widerspruch zum eigenen Wertesystem stehen. Auch hier kommt Führungskräften eine entscheidende Rolle zu, deren Ausführung Trainings im Vorfeld erforderlich macht.



DI Michael Nothdurft

Geboren: 1951

- Studium allgemeiner Maschinenbau (TU) an der Helmut-Schmidt-Universität, Hamburg
- Ausbildung zum Offizier
- Verschiedene Führungsaufgaben im Heer (Major der Reserve)
- 25 Jahre Führungskraft in der Industrie; davon 8 Jahre im Umfeld von Verteidigung

Seit 2009: selbstständiger Berater, Trainer und Coach mit Schwerpunkten Führungskräfte-Training und Begleitung von Veränderungsprozessen. Ausbildung zum Business-Coach sowie Begleiter und Moderator großer Gruppen.

Spezialist für die Implementierung und Verankerung von Werten und Tugenden in Organisationen.

Interkulturelle Kompetenz im Coaching und in der Führungskräfteentwicklung

Coaching bedeutet, die Leistungsfähigkeit von Führungskräften und/oder Experten zu erhalten und auszubauen. In Zukunft werden Klientinnen und Klienten des Autors verstärkt mit Menschen anderer Nationen zusammenarbeiten müssen. Die Globalisierung ist nicht mehr rückgängig zu machen und so muss ein Einkäufer eines europäischen Unternehmens wissen, wie er zum Beispiel mit einem Inder, Chinesen oder Thailänder zu verhandeln hat. Immer mehr Menschen der 2. oder 3. Generation von Migranten arbeiten in Führungspositionen. Diese Menschen sind oft wertvolle „Brückenbauer“ zwischen den Kulturen. Seinen Klientinnen und Klienten rät der Autor, die Chancen, die sich aus der Vielfalt ergeben, zu nutzen. Etwa um sich selbst freizuspielen. Sowohl im Coaching als auch in der Führungskräfteentwicklung hält es der Autor für wichtig, dass die Klientinnen und Klienten ein klares Wertebild für sich selbst haben oder entwickeln. Dieses kann an die jeweilige Situation angepasst und feinjustiert werden. Im Coaching und in Folge auch in der Konfliktlösung setzt der Autor auf ein Vorgehensmodell und auf

die Zusammenarbeit mit internationalen Kolleginnen und Kollegen. Auch neue Medien resp. virtuelle Kommunikation werden erfolgreich eingesetzt. Der Autor regt an, Vorteile für die Einsatzvorbereitung zu überlegen.



Oberst **Dr. scient. pth. Otto Just, MSc** ist ausgebildeter Artillerieoffizier, war nach seinem Dienst im Panzerartilleriebataillon 4 zehn Jahre in der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesheeres u.a. als Presseoffizier im Militärkommando Steiermark tätig und ist seit 2006 der Leiter der Personalbetreuung im Streitkräfteführungskommando. Er koordiniert die Bereiche der Truppenbetreuung, der Familienbetreuung, der sozialen Betreuung und der Berufsförderung für die Soldatinnen und Soldaten des Bundesheeres im Inland und bei Auslandseinsätzen. Er ist auch direkter Ansprechpartner für deren Angehörige in Notsituationen im Wege einer Service-Line. Im Team Gender Mainstreaming im BMLVS als Fachbereichsleiter für Work-Life-Balance unterstützt er die Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Derzeit leitet er die Implementierung von Betreuungs- und Beratungsprodukten zur Unterstützung der Kinderbetreuung von Bediensteten des Ressorts.

Interkulturalität und Diversität im Kontext von Gender Mainstreaming im BMLVS

Gender Mainstreaming im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport wurde nach den Grundsätzen des EU-Vertrags und der Bundesverfassung zur Sicherstellung der Gleichstellung im Ressort implementiert und vertritt zur Umsetzung in der Organisation implizit den Diversitäts-Ansatz. Gleichstellung soll durch Veränderung von Struktur und Rahmenbedingungen erfolgen. Die praktische Umsetzung wird durch das Team Gender Mainstreaming unterstützt.

Interkulturalität ist sowohl intern als auch in Bezug zur Öffentlichkeit in Österreich und im Rahmen von internationalen Einsätzen eine tägliche Realität. Daher ist es notwendig, dass alle Ressortangehörigen entsprechend sensibilisiert werden und sowohl Cultural Awareness als auch

entsprechende Soft Skills im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung einbringen.

Der Diversitäts-Ansatz berücksichtigt alle drei relevanten Dimensionen des Menschen im Rahmen der Interaktion mit der eigenen Organisation: die innere Dimension der Persönlichkeit, die äußere Dimension nach Herkunft, familiärem Umfeld etc. und die organisationale Dimension, welche die Verortung in der Organisation umfasst. Daraus können entsprechende betriebliche Grundsätze und Maßnahmen abgeleitet werden.

Durch regelmäßige Sensibilisierung soll ein entsprechendes Problembewusstsein für Vielfalt erreicht werden. Die Implementierung dieser Ansätze in verschiedenste Ausbildungsgänge unterstützt die Nachhaltigkeit.



Dipl.-Psych. Christian Hannig

wurde 1968 in Hamburg geboren. Nach Ausbildungen zum Krankenpfleger und Rettungsassistenten absolvierte er eine zweijährige Weiterbildung zum Fachkrankenpfleger Intensivpflege am Universitätsspital Bern, Schweiz. Von 2000 bis 2007 studierte er in Hamburg Psychologie und Ethnologie. Seitdem befindet er sich in der Weiterbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten und Notfallpsychologen (BDP). Seit 2009 ist Herr Hannig als

wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig, zunächst für das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Institut für Medizinische Psychologie, und aktuell für die Universität Greifswald, Lehrstuhl Gesundheit und Prävention. Von 2010 bis 2013 war er dort Durchführungsverantwortlicher für das Forschungsprojekt „Rettung, Hilfe & Kultur – Interkulturelle Kompetenz im Bevölkerungsschutz“, welches im Auftrag des deutschen Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe durchgeführt wurde. Nebenberuflich ist er als Dozent, v. a. für die Themen „Interkulturelle Kompetenz im Einsatzwesen“ sowie „Kommunikation und Stressmanagement“ für Berufe der Akutversorgung, tätig.

Herr Hannig ist verheiratet und hat zwei Söhne.

Das heuristische Modell „Interkultureller Einsatzstress“ als Bestandteil eines interkulturellen Fortbildungskonzeptes für Führungs- und Einsatzkräfte im Bevölkerungsschutz Deutschlands

Im Großteil Deutschlands wird die Bevölkerung immer älter sowie soziokulturell und ethnisch vielfältiger. Diese demografischen Trends haben auch Folgen für Führungs- und Einsatzkräfte im Bevölkerungs- und Katastrophenschutz. Im Forschungsprojekt „Rettung, Hilfe & Kultur – Interkulturelle Kompetenz im Bevölkerungsschutz“ wurden empirische Grundlagen zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ in diesem Bereich staatlicher Daseinsfürsorge erarbeitet und auf deren Basis interkulturelle Fortbildungsmaßnahmen konzipiert. Unter dem Erwerb interkultureller

Kompetenzen wird dabei nicht das Akkumulieren kulturspezifischen Wissens über soziokulturelle Gruppen verstanden, wie auch bereits in Wolfgang Jockuschs Text (Teil 1, S. 125 - 133) vorgeschlagen.

Diese Fortbildungsmaßnahmen werden derzeit bei verschiedenen Einsatzorganisationen und in Ausbildungsstätten des Bevölkerungsschutzes als Pilotmaßnahmen durchgeführt und evaluiert. In Vorstudien zur Konzeptentwicklung wurde u.a. ein heuristisches Modell namens „Interkultureller Einsatzstress“ untersucht. Es thematisiert potenzielle Probleme interkultureller Einsatzsituationen (wie Verunsicherung und Stresserleben bei Einsatzkräften sowie ihre möglichen Auswirkungen auf die Versorgungsqualität). Zudem enthält es Hypothesen über Zusammenhänge dieser Problempotenziale und einen Ansatz zum konstruktiven Umgang mit Letzteren in der Planung, Durchführung und Nachbereitung von Notfalleinsätzen. Eines der Trainingsziele ist es zudem, „soziokulturelle Unterschiede im Zuge der Auftragserfüllung“ akzeptieren zu können. Dies ähnelt dem Konzept der Ambiguitätstoleranz bei Jockusch.

Aufgrund positiver Ergebnisse in den Vorstudien wurde das Modell als zentrales Element in das zu evaluierende Fortbildungskonzept integriert. Weiters sollen auch neue Personalressourcen für haupt- und ehrenamtliche Tätigkeiten erschlossen und gleichzeitig auch die kulturell-ethnische Diversität innerhalb der Organisationen erhöht werden. Für die österreichische Polizei beschreibt dies Lamplot in seinem Beitrag (Teil 1, S. 19 – 29).

Diskutiert werden auch Bezüge zu militärischen Einsatzkontexten, wobei festgehalten wird, dass die Kontexte doch unterschiedlich sind. Insbesondere das Konzept der „Versorgungsqualität“ müsste für den militärischen Einsatzkontext definiert werden.

Der individuumszentrierte, stresstheoretische und auf die konkrete interkulturelle Interaktionssituation fokussierte Ansatz des Modells wiederum erscheint – auch als Ausgangspunkt für empirische Untersuchungen, z.B. zu Fragen der Stressbelastung von Einsatzkräften oder deren Motivation zu wertegeleitetem Handeln – für beide Kontexte angemessen und nützlich.

Zu dem hier vorgestellten Modell und den darin enthaltenen Hypothesen wären weitere Forschungen nötig, um es von einem heuristischen in einen empirisch überprüften Ansatz zu überführen.



Oberst Peter Moitzi

Ausmusterung an der Theresianischen Militärakademie 1982, Verwendungen als Zugs- und Kompaniekommandant, in diversen Stabsverwendungen, Führung eines Verbandes (CIMIC & PSYOPS). Auslandseinsätze auf der unteren und mittleren taktischen sowie in der operativen Ebene unter Führung der EU, NATO, OSZE und Vereinten Nationen im arabischen Raum, am Balkan und in Afrika. Seit 2008 als Fachoffizier in der Abt Vor/BMLVS. 2005 Master of Security and Defence Management, seit 2011 Studium der Orientalistik an der Uni Wien.

Doktrinäre Repräsentation des Bereichs Interkulturelle Kompetenz

Die Forderung nach „Interkultureller Kompetenz“ bei militärischen Kräften ist keine neue Erscheinung und „Lessons Identified“ wurden immer schon niedergeschrieben. Ziel des Referates war es, das in der Referenzwelt der NATO Doktrinen bestehende Modell bekannt zu machen sowie die Sichtweise eines Vorschriftenerstellers zur Bildung eines weiterführenden Ordnungsrahmens zur Begrifflichkeit der kulturellen Kompetenz anzubieten. Der Referent nimmt dabei auch Bezug auf seine Erfahrungen bei EUFOR Tchad/RCA.

Es wurden die strategische Führungsebene, die operative Führungsebene und die taktische Ebene separat betrachtet. Im ÖBH wurde in Anlehnung an die Bundeswehr eine Begriffsfestlegung durchgeführt.

Analog wie in Wolfgang Jockuschs Beitrag (Teil 1, S. 125 - 133) führt der Autor aus, dass dank Diversität mehr Aspekte in die Entscheidungsfindung einfließen bzw. berücksichtigt werden können.



Prof. Dr. Phil C. Langer

ist Juniorprofessor für Soziologie mit dem Schwerpunkt soziologische Sozialpsychologie am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Mitglied des Direktoriums des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse der Goethe-

Universität Frankfurt. Von 2009 bis 2011 war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr im Bereich „Auslandseinsätze“ tätig und leitete die Projekte zu „Interkulturelle Kompetenz in der Bundeswehr“. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der psychosozialen Gesundheitsforschung, der Militärsoziologie, den Gender Studies und der Methodologie qualitativer Forschung.

Kontakt: langer@soz.uni-frankfurt.de

Zum Integrationspotential von Streitkräften in Migrationsgesellschaften

Der vorliegende Beitrag ging von der Frage aus, inwieweit Menschen mit Migrationshintergrund durch einen Dienst in den Streitkräften ihre gesellschaftlichen Partizipationschancen verbessern können, die Streitkräfte also ein spezifisches Integrationspotenzial besitzen. Eine abschließende Antwort auf diese Frage erscheint für die Bundeswehr angesichts der sehr unterschiedlichen Arten und Kontexte, die als „Migrationshintergründe“ zusammengefasst und vereinheitlicht werden, kaum möglich. Die kurzen Ausführungen im Text etwa zu Differenzen hinsichtlich der Alters-, Geschlechts-, Bildungs- und Dienstgradgruppenzusammensetzung lässt vermuten, dass es einen großen Unterschied macht, ob jemand eigene Migrationserfahrungen gemacht hat oder in Deutschland geboren wurde und nur die Mutter ein anderes Herkunftsland hat. Das Herkunftsland selbst spielt darüber hinaus sicher eine zentrale Rolle, die sich insbesondere auch über bestimmte Zuschreibungen durch nicht-migrantische Soldatinnen und Soldaten vermittelt.

Ähnlich wie in Peter Lamplots Beitrag (Teil 1, S. 19 – 29) wird die Rolle der „Bundeswehr als Spiegel der Gesellschaft“ diskutiert. Dazu lässt sich festhalten, dass die Bundeswehr einen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung erhöhten Anteil von Menschen deutscher Staatsbürgerschaft mit Migrationshintergrund aufweist. Gleichwohl fällt auf, dass Muslime oder Soldatinnen und Soldaten aus muslimisch geprägten Staaten wie der Türkei, auf die der öffentliche Diskurs zur Integration maßgeblich fokussiert, weit weniger präsent in der Bundeswehr sind als es ihrem Anteil in der Gesamtbevölkerung entsprechen würde.

Besondere Bedeutung wird auch dem „Diversity Management“ zuerkannt, mit dem Ziel, Heterogenität als Chance zu sehen und zu nutzen. Diese Idee greifen auch Peter Hofer (Teil 1, S. 31 – 56), Sebastian Horwoka (Teil 1, S. 85 - 116) und Wolfgang Jockusch (Teil 1, S. 125 - 133) in ihren Beiträgen auf. Interkulturelle Kompetenz wird darüber hinaus als Schlüsselqualifikation gesehen und hat in den letzten Jahren eine bemerkenswerte Konjunktur erlebt. Diskutiert werden auch die Möglichkeiten der Bundeswehr als „Ort des sozialen Aufstiegs“, etwa durch Aus- und Weiterbildungsangebote für die Soldatinnen und Soldaten. Doch andererseits werden auch bei den Streitkräften Stigmatisierung und Diskriminierung erlebt. Der institutionelle Umgang damit wird wohl darüber entscheiden, inwieweit eine Integration von Soldatinnen und Soldaten in das System Militär gelingt und diese ins Gesamtsystem der Gesellschaft ausstrahlen kann

Der Beitrag schließt mit der Feststellung, dass ein Dienst in den Streitkräften weder Voraussetzung noch Garant für eine gelingende gesellschaftliche Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund in Migrationsgesellschaften ist, die Streitkräfte jedoch nicht unerhebliche Möglichkeiten aufweisen, deren Partizipationschancen zu verbessern. Diese werden zugleich jedoch vielfach (noch) nicht systematisch genutzt. Dabei sind es der Argumentation im vorliegenden Beitrag zufolge bezeichnenderweise nicht nur (und vielleicht nicht einmal primär) die Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund, die durch ihren Dienst in der Bundeswehr profitieren, sondern auch (und vielleicht gerade) nicht-migrantische Deutsche und die Institution Bundeswehr selbst.



Brigadier MMag. Wolfgang Peischel

Geb. 1956; 1982-1985 Theresianische Militärakademie; 1991-1994 Ausbildung zum Generalstabsoffizier; 1991-1997 Studium der Politikwissenschaft; Hauptlehroffizier an der Landesverteidigungsakademie/Wien; 1999-2000 Verwendung als Leiter des selbstständigen Referats Umfassende Landesverteidigung der Abteilung Militärstrategie im Bereich der Generalstabsgruppe B; 2001 Truppenverwendung als Kommandant Jägerregiment Wien; 2002-2008 Leiter Gruppe Struktur- und Programmplanung im Bundesministerium für Landesverteidigung; seit 2009 Chefredakteur ÖMZ.

Kulturelle Diversität als Bedingungsgröße für die militärische Führung

Einsatzführungsrelevant – und das ist eine der Hauptbotschaften des Beitrags – sind nicht nur kulturelle Unterschiede im Verhältnis zum Gegenüber in Krisenreaktionseinsätzen, sondern auch zu Partnern innerhalb der westlichen Staatengemeinschaft, wobei etwa unterschiedlichem Führungsverständnis eine große Rolle zukommt. Doch auch innerhalb der eigenen Truppe sind interkulturelle Unterschiede zu berücksichtigen.

Auf operativer Führungsebene / taktischer Ebene sollte jedoch auch zur Kenntnis genommen werden, dass die Überbrückung kultureller Gegensätze nicht in jedem Fall die einzige Lösungsstrategie darstellen kann und muss.

Die Überbrückung kultureller Unterschiede und Gegensätze darf nicht auf ihre instrumentelle Funktion reduziert werden. Für nichts haben Menschen ein so feines Sensorium wie für geheuchelte Empathie. Das ehrliche Bemühen um „Hearts and Minds“ der Menschen ist der Schlüssel zum Erfolg; wobei Peter Moitzi in seinem Beitrag (Teil 1, S. 175 - 188) eine eher skeptische Haltung dazu vermuten lässt. Nichts desto trotz betont der Autor, dass Maßnahmen der „Intercultural Competence“ auf ein solches Bemühen abstellen und auf einer tiefgreifenden Analyse der kulturellen Unterschiede beruhen sollen, um die Erreichung strategischer Ziele und auch die Sicherheitslage nicht zusätzlich zu gefährden.



Oberstleutnant i.G. **Dr. Martin Hofbauer** trat 1989 in die Bundeswehr ein. Er absolvierte Verwendungen in der Gebirgsjägertruppe als Zugführer, Kompaniechef und zuletzt als stellvertretender Bataillonskommandeur. Studium der Geschichtswissenschaft und 2001-2005 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität der Bundeswehr Hamburg. 2007 Teilnahme am 46. Lehrgang Generalstabs-/Admiralstabsdienst mit internationaler Beteiligung an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg. Seit 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Militärgeschichtlichen Forschungsamt (MGFA) in Potsdam.

Historisch-politische Bildung in der Bundeswehr als Teilaspekt der interkulturellen Kompetenz

Gerade unter den Bedingungen der Einsatzarmee ist historisch-politische Bildung ein zentrales Kernelement der Inneren Führung und ein wichtiger Teilaspekt des Ansatzes, die interkulturelle Kompetenz der Soldaten insbesondere in den Einsatzländern zu fördern. Sie ist vor dem Hintergrund einer zunehmenden Globalisierung in einer komplexer werdenden Welt und dem weltweiten Einsatz deutscher Soldaten wichtiger geworden. Vorgesetzte auf allen Ebenen, insbesondere Disziplinarvorgesetzte haben den Auftrag, historisch-politische Bildung mit den ihnen anvertrauten Soldaten durchzuführen. Aber auch die Soldatinnen und Soldaten selbst werden in die Pflicht genommen, aus eigenem Antrieb als Staatsbürger in Uniform sich mit den drängenden politischen Themen der Zeit und ihren historischen Grundlagen auseinanderzusetzen. Das MGFA in Potsdam bietet als Dienstleister für die Streitkräfte eine Vielzahl unterschiedlich gestalteter Hilfsmittel und Produkte an. Die Reihe „Wegweiser zur Geschichte“ ist hier besonders zu nennen, da sie sich in den bisher erschienenen Bänden im Wesentlichen mit den Einsatzgebieten der Bundeswehr und weiteren Krisenregionen der Welt beschäftigt hat. Künftig – und dies gilt sowohl für die „Wegweiser zur Geschichte“ wie für die historisch-politische Bildung insgesamt – muss der Blick auch

wieder verstärkt auf die eigene Geschichte, das eigene Herkommen gerichtet werden, speziell auf die zentralen Fragen der deutschen Geschichte vornehmlich im 19. und 20. Jahrhundert, der Bundeswehr von ihren Anfängen in der jungen Bundesrepublik bis zur Einsatzarmee im 21. Jahrhundert, der Frage nach dem Selbstverständnis des Soldaten oder aktuellen Fragen aus Politik und Gesellschaft. Denn nur wer um das eigene Herkommen weiß und sein eigenes Selbstverständnis kritisch hinterfragt, kann als interkulturell kompetenter Staatsbürger in Uniform und als anerkannter Vertreter der Bundesrepublik Deutschland in der Welt bestehen. Dies ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Bundeswehr vermehrt auch Soldatinnen und Soldaten beschäftigt, die einer anderen Kultur als der deutschen entstammen.



Oberst des höheren militärfachlichen Dienstes **Mag. phil. Andreas Kastberger**, Jahrgang 1968, Ausmusterung an der Theresianischen Militärakademie 1990, bis 1998 Verwendungen als Zugs- und Kompaniekommandant in Salzburg, Studium der Pädagogik und Politikwissenschaft, seit 1999 als Pädagoge an der Heeresunteroffiziersakademie, Auslandseinsätze als CIMIC-Offizier („Civil-Military cooperation“) auf Ebene Brigade 2002 und Leiter der Medienproduktion für „Psychological Operations“ 2009 im Hauptquartier KFOR („Kosovo Forces“).

Vom richtigen Umgang mit Zeit

Als die Heeresunteroffiziersakademie begonnen hat, sich dem vorliegenden Thema inhaltlich und mit der Vorbereitung einer gleichnamigen Podiumsveranstaltung organisatorisch zu nähern, wurde sie sogleich mit der Frage nach dem „Warum“ konfrontiert: Warum widmet sich eine Bildungseinrichtung des Bundesheeres dem Thema Zeit?

Streitkräfte sind Einsatzorganisationen und daher sind Zeitkalküle naturgemäß wichtig für den militärischen Erfolg. Somit entstehen auf der einen Seite Verhaltenskodizes und auch Umgangsformen mit Zeit, die als typisch militärisch gelten und Soldaten auch bei internationalen Übungen oder Einsätzen unabhängig von deren Nationalität verbinden. Auf der anderen Seite sind Soldaten auch von den Normen der eigenen Zivilgesellschaft geprägt, in der sie aufgewachsen sind und in der sie sich auch außerhalb der Dienstzeiten bewegen. Leisten Soldaten aus „Ereigniskulturen“ Seite an Seite im selben Einsatzraum Dienst mit Kameraden aus „Uhrzeitkulturen“, dann kann von einem gemeinsamen Verständnis zum „richtigen“ Umgang mit Zeit keine Rede sein.

Die derzeitigen Auslandseinsätze für europäische Streitkräfte finden im Prinzip ausnahmslos in Ereigniskulturen statt. Besonders Soldaten aus Uhrzeitkulturen und mit noch wenig internationaler Erfahrung sind auf

diese Facette des kulturellen Unterschieds besonders vorzubereiten. Entscheidend beim Erwerb interkultureller Kompetenz ist dabei die generelle Wertschätzung anderer Kulturen sowie die Rücksichtnahme auf unterschiedliches Zeitempfinden allein schon aus Gründen der zielorientierten Kommunikation mit einheimischen Gesprächspartnern.

Prinzipiell ist es auch für eine militärische Führungskraft entscheidend, unter Zeitdruck richtig zu handeln. Die gesamte Führungsausbildung wird richtigerweise entlang dieser Forderung aufgebaut. Doch Geschwindigkeit darf kein Selbstzweck sein. Auch dies ist den künftigen Kommandanten und Vorgesetzten zu vermitteln.



Oberstleutnant **Dr. Uwe Ulrich** (Diplompädagoge) ist seit Dezember 2008 verantwortlich für den Aufbau und Betrieb der Zentralen Koordinierungsstelle Interkulturelle Kompetenz am Zentrum Innere Führung.

Tel.: 0049 (0)261 896 5547

E-mail: uwe1ulrich@bundeswehr.org

Interkulturelle Kompetenz in der Bundeswehr – spart Blut und schont die Nerven

Interkulturelle Kompetenz ist eine unabdingbare Schlüsselqualifikation des gesamten Bundeswehrpersonals. Sie wird benötigt, um in multinationalen Streitkräften und im Auslandseinsatz den Auftrag erfüllen zu können (vgl. dazu auch den Beitrag Wolfgang Peischels in Teil 2, S. 17 - 36). Darüber hinaus hilft sie im Sinne eines inklusiven Ansatzes („Wir sind Bundeswehr“) bei der Integration von Menschen unterschiedlicher Kulturkreise in die Streitkräfte. Dieser Gedanke findet sich auch bei Martin Hofbauer (Teil 2, S. 37 – 49) und Phil C. Langer (Teil 1, S. 189 – 215). Es geht darum, einen persönlichen Standpunkt zu entwickeln, ihn nicht der Beliebigkeit preiszugeben sondern mit innerer Überzeugung zu vertreten (siehe dazu auch Michael Nothdurfts Beitrag in Teil 1, S. 135 - 144) – einen solchen aber auch anderen zuzugestehen, zu akzeptieren und zu respektieren. Dieser Ansatz ist Teil der Ausbildung stabiler Persönlichkeiten und daher untrennbar mit Inhalten z.B. politischer und ethischer Bildung verbunden. Die Bedeutung lässt sich auch aus dem Grundgesetz ableiten. Interkulturelle Kompetenz hilft dabei auch Stress zu vermeiden, der sich in Kontakten mit Menschen aus anderen Kulturkreisen einstellen kann (siehe dazu auch Christian Hannigs Beitrag in Teil 1, S. 155 - 174).

Nachdem in der Vergangenheit eine Vielzahl von Aktivitäten teilweise unabhängig nebeneinander entwickelt wurden, konnte mit den einschlägigen Konzepten zunächst eine bundeswehrgemeinsame Basis gebildet werden. Diese spricht auch Peter Moitzi (Teil 1, S. 175 - 188) an. Darauf

bauen Inhalte (z.B. Interkulturelle Kompetenz auf wertgebundener Basis), Methoden (z.B. Mix aus kognitiven, affektiven und verhaltensorientierten Ansätzen, wie sie auch Georg Ebner in Teil 2, S. 9 – 16 erwähnt), Formen (z.B. Expertennetzwerk) und auch Organisationsstrukturen (z.B. ZKIkK) auf. Ziele, Inhalte und Methoden der Interkulturellen Kompetenz Ausbildung in der Bundeswehr gilt es mittelfristig im Sinne eines modular aufgebauten aufeinander abgestimmten Curriculums (Grundlagen – Vertiefung – Spezialisierung) zu konzertieren.

Den seit Mitte der 90-er Jahre beschrittenen Weg zur Stärkung und Vermittlung von Interkultureller Kompetenz gilt es konsequent weiter zu gehen.



Christian Zwart is deputy chief of the Section Cultural Affairs & Information section within the Army Support Group. The section is tasked with cultural awareness training during pre-deployment courses. After obtaining a university degree in Slavic Language & Literature and following a specialist curriculum at the Royal Military Academy he joined the army as an officer. Having served as an intelligence officer for four years, he switched to the cultural field, initially as an officer but later became a civilian working for the military in order to remain with the Cultural Affairs section. As second job he is serving as a reserve officer in the CIMIC network Cultural Affairs & Education of the Army. One of his main efforts was and is to instill general cultural awareness and sensitivity within the armed forces. He has managed and coordinated the predeployment training for the ISAF mission in Afghanistan and as a lecturer he covers Afghanistan, The Balkans, and Sudan and South Sudan.

Necessity of intercultural training in the Dutch armed forces

(Anmerkung: Der Originaltext ist in englischer Sprache verfasst.)

Interkulturelle Kompetenz wird in der niederländischen Armee als wichtige Qualifikation zur Erreichung von Aufträgen gesehen. Dies folgt aus Erfahrungen der US-Streitkräfte, doch auch aus eigener Einsatzbeteiligung, etwa im Irak, in Afghanistan oder Bosnien. Militärische Einsätze finden stets in Kulturräumen statt: Interkulturelle Kompetenz ist essentiell, um Konflikte zu verstehen und sie aufzulösen, ein angebrachtes Verhalten der Soldatinnen und Soldaten gegenüber der Zivilbevölkerung zu erreichen und auch für die Interaktion im Hauptquartier bei internationalen Einsätzen. Dies führt auch Wolfgang Peischel in seinem Beitrag aus (Teil 2, S. 17 - 36).

Insbesondere vor der Entsendung in Einsatzgebiete finden kompakte Trainingseinheiten zu interkultureller Kompetenz statt, welche die fun-

dierte militärfachliche Ausbildung ergänzen. Dabei wird den Soldaten im Vorfeld Sinn und Zweck dieser Vorbereitung erklärt, um die Akzeptanz zu erhöhen. Vortragende sind Kenner der jeweiligen Regionen, welche den Soldatinnen und Soldaten anschaulich - so wird etwa auf viel Bildmaterial Wert gelegt - Sitten und Gebräuche der Bevölkerung im Einsatzgebiet vermitteln und auch passende Verhaltensweisen schulen (vgl. dazu auch Wernfried Kreuzers Beitrag in Teil 2, S. 141 - 160). Ebenfalls wird erklärt, wie die jeweiligen Konflikte entstanden sind und auch wie die einzelnen Gruppen zu diesen stehen. Letzteres ist wichtig, um nicht einen unpassenden Stereotyp zu vermitteln. So weit für das Verständnis nötig, wird auch auf die geschichtliche Entwicklung in der Region eingegangen (vgl. dazu auch Peter Hofers Beitrag in Teil 1, S. 31 - 56). Die Ausbildungen sind für die jeweilige Zielgruppe (Truppe, Führung) entsprechend angepasst.

Immer wieder gilt es, Widersprüche zu überwinden: Etwa zwischen dem Kampfgeist und „Cultural Awareness“. Zudem ist die Armee eine lernende Organisation einerseits und auch eine bürokratische Organisation mit tradierten und bewährten Abläufen, Normen und Werten andererseits (und damit in gewissem Ausmaß veränderungsresistent).

Die Ausbildungsprogramme zu interkultureller Kompetenz bewähren sich jedoch und führen 2013 zur Gründung des „1 Civil Military Interaction Command of the Royal Netherlands Army“, welches die Bereiche CIMIC, Psyops und „Culture“ zusammenführt.



Dipl. Ing. Marek Pawlak

Akademie für Nationale Verteidigung, Warschau
Fakultät für Management und Armeeführung.

Absolvent der Technischen Universität in Poznań, setzte seine Ausbildung fort, und zwar u.a. an der Adam-Mickiewicz-Universität und der Universität für Ökonomie und Wirtschaft in Poznań, wo er das MBA-Studium abgeschlossen hat; Stanford University und Massachusetts Institute of Technology. Mitglied der Business Dynamics Society.

Seine wissenschaftlichen Interessen konzentrieren sich auf die Problematik der Sicherheit, des Risikomanagements und des Einflusses interkultureller Faktoren auf die Effektivität von Militär-, Investitions- und politischen Handlungen.

Interkulturelle Kompetenz als ein Faktor, der die Wirksamkeit der Führung von Kriegen vierter Generation steigert

Der Text basiert auf der Analyse von Genese, Verlauf und des aktuellen Zustandes der gegenwärtig geführten Kriege vierter Generation und auf Erfahrungen aus dem Verlauf der Konflikte im Irak, in Afghanistan und Afrika.

Die Kriegsführung vierter Generation wird in Operationen mit großer Zerstreuung (im Sinne von Dezentralisierung) bestehen. Diese wird vielfältig sein, wobei viele Ereignisse gleichzeitig an verschiedenen Orten des territorialen und kybernetischen Raums („Cyber-War“) stattfinden werden. Die Unterscheidung zwischen der Zeit des Krieges und des Friedens wird sich wegen heftiger und unkontrollierbarer Reaktionen der Gesellschaften, die entweder unmittelbar oder indirekt in den gegebenen Konflikt verwickelt sind, verwischen.

Ein Konflikt zwischen Staaten oder zwischen Staaten und Nicht-Staaten muss keine Menschenverluste mit sich bringen; der Angriff wird nicht durch Bewegungen großer Truppenmassen eingeleitet. Nutzung des

Überraschungsmoments wird zum noch unentbehrlicheren Attribut der gegenwärtigen Konflikte und die Herausforderung, die diese mit sich bringen, wird wachsende Flexibilität und Dynamik erfordern.

Die richtige Identifizierung des strategischen Mittelpunkts des Gegners ist für den Verlauf des Konflikts von höchster Bedeutung (ein Aspekt, den auch Peter Hofer in Teil 1, S. 31 – 56 anspricht). Das stellt bestimmte Anforderungen im Bereich Kulturerkundung und erfordert hohe interkulturelle Kompetenzen.



Vizeleutnant **Wernfried Kreuzer**

Jahrgang 1961. Grundwehrdienst Oktober 1979 im Landwehrstammregiment (LWSR) 54, danach freiwillig verlängerter Grundwehrdienst im LWSR 54. Ausbildung zum Kommandanten Jägergruppe. Ab 1983 Gruppenkommandant Jäger in der 2.Kp/LWSR 54. Weitere Ausbildung zum schweren Jäger (Panzerabwehr/mittlerer Granatwerfer). Ab 1989 Kommandant Jägerzug und schwerer Jägerzug. 1994 Übernahme als Lehrunteroffizier Infanterie in der 2.Lehrkompanie/Kommandobataillon 1 in GRAZ.

Seit Dez. 2002 ZGA (Zielgruppenanalyst) Psychologische Operationen im Zentrum Internationale Kooperation, danach mit Dez. 2010, in der Abteilung Psychologische Operationen/Auslandseinsatzbasis in Graz. Fachspezifische Ausbildungen in der Bundeswehr im Zentrum Operative Information.

Seit 2003 für den Einsatzraum Südosteuropa, mit Schwergewicht Kosovo und Bosnien als ZGA Psychologische Operationen eingesetzt. Auslandsverwendung in mehreren Kontingenten als ZGA PsyOps in Kosovo und Bosnien.

Unterstützung der Kontingente AUTCON KFOR und EUFOR im Rahmen der Einsatzvorbereitung mit Schwergewicht Kulturelle Wahrnehmung in Theorie und Praxis.

Ausbildungsnotwendigkeiten im Umfeld Interkultureller Kommunikation am Beispiel für Einsätze am Balkan

Die Ausbildungsnotwendigkeiten umfassen die Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbstbild, wozu auch Selbstkenntnis und Selbsteinschätzung zählen (zur Bedeutung des Selbstbildes siehe auch Michael Nothdurfts Beitrag in Teil 1, S. 135 - 144), und die Gegebenheiten im Einsatzraum. Dazu gehört auch die Kenntnis des Hintergrundes der Krisenentwicklung von einer überschaubaren Vergangenheit bis zur Gegenwart, wie auch Peter Hofer ausführt (Teil 1, S. 31 - 56). Das erfordert das Verständnis des Soldaten, bezogen auf Ursachen des Konflikts und

deren Auswirkungen in kultureller, geschichtlicher, soziologischer, psychologischer und politischer Hinsicht.

Der Inhalt der Ausbildung (angepasst auf die Teilnehmer der Ausbildung) ist die Sensibilisierung des Soldaten auf folgende Themen: Wahrnehmung (Emotionalität – Empathie); Ethnographische – Ethnopolitische Situation und Normverhalten (Besonderheiten der Bevölkerung, Sozialstruktur, Lebensbedingungen, Werte, Traditionen, Politik und Konfliktlösungskultur, Ängste, Freuden, Hilfreiche Umgangsformen).



**Dr. phil., Dr. theol., Militärsenior
Karl-Reinhard Trauner**

Studium der Theologie und der Geschichte in Wien und Erlangen; verschiedene Offiziersfunktionen (Miliz); seit 1995 hauptamtliche Tätigkeit in der Evangelischen Militärseelsorge, Leiter des Instituts für Militärethische Studien; Forschungstätigkeit v.a. über historische und militärethische Themen, zahlreiche Veröffentlichungen, Lehrtätigkeit u.a. an der TherMilAk und der LVAK

Interkulturelle Kompetenz als Brücke über das Cultural Gap

Der vorliegende Beitrag greift Vorhandenes auf und trägt aus Sicht der Geisteswissenschaften zum interdisziplinären Diskurs bei. Dabei werden unter anderem die folgenden „Lessons Learned“ diskutiert:

- „Kultur“ wird oft als absolute, „objektive“ Größe verstanden. Eine individuelle Befassung (Interaktion zwischen einem „Ich“ und einem „Du“) vermag dies aufzuzeigen.
- In der Einsatzvorbereitung einer international agierenden Truppe ist nicht nur die Kenntnis und die Reflexion der fremden, sondern auch der eigenen Kultur vonnöten – sonst funktioniert die Brückenfunktion der Interkulturellen Kompetenz nicht (ein Aspekt, der sich auch in Martin Hofbauers Beitrag in Teil 2, S. 37 – 48 findet).
- Interkulturelle Kompetenz führt weg von Vorurteilen, kann aber auch zu einer begründeten Ablehnung einer anderen Kultur führen.
- Man kann von der eigenen Toleranz oder Akzeptanz gegenüber anderen nicht auf deren Toleranz und Akzeptanz einem selbst gegenüber schließen.
- Zugeständnisse sollen niemals Transzendentalrechte bzw. universelle Werte angreifen.



Hermann JUNG, PhD. ObstdhmfD MinR i. R. Früher Fachreferent für Militärpädagogik und politische Bildung im Verteidigungsministerium. Mitglied der internationalen Vereinigung für Militärpädagogik (IAMP), Interuniversity Seminar of Armed Forces and Society (IUSAFS), ERGOMAS RC01 Military profession and conflict resolution und IPSA RC24 Military profession and Society. Mitverleger der Serie: Military Science & Security Policy, Peter Lang Verlag.

Kulturanthropologische Überlegungen zur Erfolgsbeurteilung von internationalen friedensschaffenden Interventionen

Erfolge in Friedensschaffenden Internationalen Interventionen wurden bislang immer unter dem Blickwinkel von Stabilität und nachhaltigem Frieden in den Regionen beurteilt. Diese Zielsetzungen wurden fast in keiner der Problemregionen erreicht. Oft stehen geopolitische globale wirtschaftliche Ursachen und verdeckte machtpolitische Ziele dieser Befriedung so entgegen, dass die „Auftragserfüllung“ den Erwartungen der Bevölkerung in diesen Regionen nicht entsprechen kann. Der Versuch, die Dynamik der Entwicklungen einzufangen und Lösungen anzubieten, kann in der Einbeziehung von „Change- and Transition-Management“ bestehen, auch wenn dadurch die Lösungen nicht einfacher werden.

Kofi Annan meinte dazu sinngemäß, (...) regionaler Frieden wird nicht dann nachhaltig sein, wenn alle Konflikte in dieser Gesellschaft beseitigt sein werden, vielmehr wird es darauf ankommen, dass es gelingt, die gesellschaftlichen Probleme vom Gefechtsfeld in die entsprechenden governmentalen Institutionen und Einrichtungen zu verlagern.

Er schlussfolgert daraus, dass der Erfolg in friedensschaffenden Operationen nur über den Wiederaufbau der teilweise noch bestehenden landeseigenen Institutionen Erfolg haben wird, die dann die bestehenden Konflikte auf andere Art als bewaffnetem Kampf und Widerstand lösen können. (United Nations Security Council, ‘No exit without strategy:

Security Council decision-making and the closure or transition of United Nations peacekeeping operations', Report of the Secretary General, UN S/2001/391, New York, 20. April 2001, S. 2)



Oberst des höheren militärfachlichen Dienstes **Mag. Hans Lampalzer** ist als Referatsleiter Slawische und Balkansprachen am Sprachinstitut des Bundesheeres der Landesverteidigungsakademie in Wien tätig. Er musterte im Jahre 1991 von der Militärakademie Wiener Neustadt als Wirtschaftsoffizier aus. Danach folgte parallel zu weiteren militärischen Verwendungen ein Studium als Übersetzer für Russisch. Im Jahre 2008 beendete er den postgradualen Masterstudiengang

„Interkulturelle Kompetenzen“ an der Donau-Universität Krems.

Auslandserfahrung gewann er unter anderem im Zuge eines Einsatzes als Wahlbeobachter für die OSZE im Kosovo und als Pressesprecher für den Kommandanten KFOR im Hauptquartier in Priština im Jahre 2003. Auslandsdienstreisen als Dolmetscher und Gastinspektor für die Verifikationsabteilung/BMLVS im postsowjetischen Raum erweitern sein Aufgabenspektrum.

Neben seiner Tätigkeit im Bundesministerium für Landesverteidigung ist er ebenso an der Fachhochschule FH Campus Wien angestellt. Im Fachbereich Risiko- und Sicherheitsmanagement unterrichtet er interkulturelle Kompetenz, weiters betreut und koordiniert er wissenschaftliche Arbeiten.

Seit 2010 arbeitet er an seiner Dissertation am Institut für Interventionsforschung und Kulturelle Nachhaltigkeit der Universität Klagenfurt. Im Zentrum der Forschung steht die Bedeutung von interkultureller Kompetenz für Angehörige des Österreichischen Bundesheeres. Von der Universität Klagenfurt erhielt er im Jahre 2011 ein Förderungsstipendium zuerkannt. In den Jahren 2010 bis 2012 absolvierte er am Summer Institute for Intercultural Communications (SIIC) in Portland/Oregon ein Fellows Program.

Viel erlebt! – Viel erlernt?

Eine Analyse des Internationalen Berufspraktikums des Jahrgangs Freiherr von Lehar an der Theresianischen Militärakademie aus einer interkulturellen Perspektive

Auslandseinsätze und insbesondere die multinationale Auftragserfüllung stellen bereits kurz nach der Ausmusterung realistische Szenarien im Berufsleben eines jungen Offiziers dar. Im Rahmen der österreichischen Offiziersausbildung wird diesen Anforderungen insofern versucht Rechnung zu tragen, als der Studienplan des Bachelorstudiengangs „Militärische Führung“ die Absolvierung eines Internationalen Berufspraktikums (IBP) im 6. Semester vorsieht. Ein explizites Ziel dieses Praktikums ist unter anderem auch die Persönlichkeitsbildung, speziell im Sinne des „kulturellen Verständnisses“.

Ergebnisse eines durchgeführten Forschungsprojekts zum Thema Interkulturelle Kompetenz machten deutlich, dass die Studierenden viel erlebt hatten, aber ein Transfer dieser Erfahrungen in Richtung eines Interkulturellen Lernens nur zum Teil gelang. Die Relevanz dieses Befundes besteht darin, dass Angehörige der Streitkräfte oftmals jedoch einen Auslandsaufenthalt mit dem Vorhandensein Interkultureller Kompetenz gleichsetzen. Der Beitrag widmet sich ersten Teilerkenntnissen und versucht die Umfeldbedingungen zu analysieren sowie Parallelen zu zivilen Forschungsergebnissen aufzuzeigen.

Insgesamt lässt sich das Internationale Berufspraktikum als interkultureller Schatz, der noch gehoben werden muss, bezeichnen.



Der Niederländer **Ton van Zutphen** ist Senior Humanitarian Advisor bei World Vision International. Er verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung in Katastrophenhilfe und Entwicklungszusammenarbeit. Bevor er 1998 zu World Vision kam, war er für zahlreiche NGOs, u.a. für Oxfam und ActionAid in leitenden Positionen tätig. Bei World Vision leitete er zahlreiche große Katastropheneinsätze und Konfliktprogramme in Afrika, Asien und dem Mittleren Osten, zuletzt den nach dem Erdbeben in Haiti. Er war Vorstandsvorsitzender des

Sphere Projekts und war maßgeblich an der Herausgabe der neuen Auflage des Sphere Handbuchs 2011 beteiligt.

Interkulturelle Aspekte in der Humanitären Hilfe

Die Organisation „World Vision“ verfügt über ein internationales Partnernetzwerk zu NGOs. Der Aufgabenbereich umfasst unter anderem humanitäre Hilfe im Katastrophenfall. Während dieser Einsätze orientiert man sich an Grund- und Mindeststandards, die durch ca. 200 NGOs im Zuge des „Sphere Projects“ vereinbart und festgeschrieben wurden (vgl. auch Karl-Reinhard Traurers Text in Teil 2, S. 161 - 180). Zu den insgesamt zehn Grundsätzen zählen unter anderem die Berücksichtigung von Sitten und Gegebenheiten am Einsatzort, nach Möglichkeit die Zusammenarbeit mit Einheimischen bzw. deren Beschäftigung und die Absprache mit den Begünstigten: Geleistete Maßnahmen sollen nicht aufgezwungen bzw. so aufgenommen werden (siehe dazu auch Hermann Jungs Text in Teil 2, S. 181 - 190).

Eine entscheidende Rolle spielt dabei die Personalauswahl: Die Art und Weise, wie künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeworben und ausgewählt werden, beeinflusst entscheidend, wie sie später die Organisationsziele erfüllen. Über künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während der Bewerbungsphase, der Einführungsphase und während Workshops Daten gesammelt. Die Grundwerte „Wir sind für Menschen da“ und „Wir sind Partner“ werden früh und laufend vermittelt;

präventiv ist auch ein Verhaltenskodex mit Kinderschutzrichtlinien zu unterzeichnen.

NGOs sehen Vielfalt als zusätzlichen Gewinn an (vgl. dazu auch Wolfgang Jockuschs Text in Teil 1, S. 125 - 134). Dadurch haben sie einerseits die Möglichkeit, in ihrem Arbeitsumfeld effektiver zu sein und andererseits Mitarbeiter unterschiedlichster Herkunft zu rekrutieren. Gewünscht sind „twin citizens“, die in mehreren Kulturkreisen arbeiten können. Voraussetzung dafür ist, die Gemeinsamkeiten zwischen Kulturen zu erkennen und zu betonen.

Insgesamt besteht die Annahme, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NGOs kulturell sensibler sind als Angehörige der Streitkräfte. Empirische Belege gibt es bislang jedoch nicht dazu.



Mag. phil. Michael Girardi

Jahrgang 1964, Politikwissenschaftler, von 2001 bis 2010 Leiter der Abteilung I/5 Öffentlichkeitsarbeit im Innenministerium und leitet seit 1.1.2011 die Abteilung III/8 - Integration in der Sektion Recht im Bundesministerium für Inneres.

Nationaler Aktionsplan für Integration und Interkultureller Dialog

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund stellt einen dynamischen, lange andauernden und sehr differenzierten Prozess des Zusammenwachsens einer Gesellschaft dar. Erklärtes Ziel ist die Eingliederung in die Gesellschaft, ohne die eigenen kulturellen Wurzeln verleugnen zu müssen. Ein genannter Treiber ist, dass die österreichische Bevölkerung ohne Migrationsgewinne schrumpfen würde. Dabei setzt Staatssekretär Kurz auf „Integration durch Leistung“. Schwerpunkte bilden dabei die Steigerung der Sprachkenntnisse, die Förderung der Arbeitsmarktintegration, Kinder und Jugendliche als besondere Zielgruppe zu ermutigen, Frauenförderung und Reduktion von Diskriminierung, Sensibilisierung der Gemeinden, da „Integration vor Ort stattfindet“. Ergeben soll sich unter anderem ein kultureller Austausch, von dem alle profitieren.

Integrationsfortschritt und Integrationsklima werden durch Indikatoren gemessen, der „Expertenrat für Integration“ überwacht und koordiniert in Absprache mit dem „Integrationsbeirat“ und in Folge Vertretungen der Anspruchsgruppen. Besondere Bedeutung kommt dem Dialog mit Religionen zu: Bei Beibehaltung der Trennung von Kirche und Staat haben diese eine hohe gesellschaftliche Relevanz. Im Umgang mit dem Islam ergibt sich eine Vielzahl von Herausforderungen, da diesem ein umfassender Regelungsanspruch immanent ist.



Oberleutnant **Mag. (FH) Michael Cserkits** studiert seit 2011 Soziologie und Arabistik an der Universität Wien. Als Kompaniekommandant einer Panzerkompanie ist er neben der beruflichen Herausforderung Mitglied der IGGiÖ (Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich).

Wissenschaftlich beschäftigt er sich hauptsächlich mit den Themen Militärsoziologie, Islam und Militär sowie Interkultureller Kommunikation.

Interkulturelle Kompetenz – Prüfstein oder Wegweiser?

Interkulturelle Ausbildung in den Streitkräften sei kein Novum. Bereits seit mehreren Jahren wird auf verschiedensten Ebenen des Österreichischen Bundesheeres interkulturelle Kompetenz und interkulturelles Verständnis gelehrt, ausgebildet und aktualisiert. Jedoch ohne zentrale Steuerung und ohne Evaluation von außen. Dieser Faktor führte in jüngster Zeit zu gravierenden Fehlinterpretationen und Ausbildungsschritten in die falsche Richtung.

Für einen beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen müssen folgende wesentliche Grundlagen gebildet sein: Zuerst die Akzeptanz des Gegenübers und seiner Kultur als eigene Wertewelt und eigenes Wahrnehmungskonzept, zweitens die Antizipation des Fühlens und Handelns des Gegenübers, also ein tief greifendes Verständnis des historischen und kulturellen Hintergrundes des Gegenübers, welcher weit über das bloße Erlernen der Sprache hinausgeht. Und drittens die Bereitschaft vorurteilsfrei dazuzulernen, sprich den Wert der Wertefreiheit internalisiert zu haben.

Internationales Verständnis und die geforderte Operabilität werden ausschließlich mit westlichen Staaten gefördert, also all jenen Staaten, die bereits Teil desselben „Kulturkreises“ wie Österreich sind. Somit bleibt abschließend festzuhalten, dass eine genaue Begriffsbestimmung von Interoperabilität und Interkulturalität im Rahmen der Grundausbildung

zum Berufsoffizier noch nicht stattgefunden hat (vgl. dazu auch Hans Lampalzers Beitrag in Teil 2, S. 191 - 220).



Major Thomas GÜTTERSBERGER
Stellvertretender Kommandant Garde

1. Persönliche Daten:

- Geboren am 5.11.1972 in LIENZ
- Verheiratet mit Heidi GÜTTERSBERGER seit 2010
- 1 Tochter (Jasmin, 18.8.2008)
- Eltern Franz und Frieda

GÜTTERSBERGER, wohnhaft in LIENZ, beide im Ruhestand

- Bruder Andreas GÜTTERSBERGER, verheiratet, wohnhaft in WR. NEUSTADT, Beruf Schlosser

2. Ausbildung und Laufbahn:

- 1979 – 1987 Volks- und Hauptschule in LIENZ
- 1987 – 1992 BORG LIENZ
- 1992 ET 10/92 als EF in INNSBRUCK (4.Kp/LWSR 61)
- 1993 AOAK bei 2.Kp/LWSR 63 (IMST), BOA und Aufnahme TherMilAk
- 1996 Ausmusterung (Jhg. „WELLINGTON“) Waffengattung Jäger zur 1. GdKp, Verwendung als ZgKdt und stvKpKdt
- 1998 Einteilung als KpKdt der 3. GdKp
- 2000 – 2002 Absolvierung FülLG1 allg. Teil und Jg, 3 Assistenzeinsätze/GRÜ, Hochwassereinsatz;
- 2002 – 2003 Auslandseinsatz bei AUSBATT/UNDOF als Duty Officer, PosLdr, Force Reserve Cdr (dabei Verleihung des Force Commander´s Coin), DepCdr 2nd Company/AUSBATT
- 2004 – 2007 AusbO und AusbLtr UNDOF beim ZEV, Kurs E&F, CREVAL- Course (NATO-School), Auslandseinsatz bei AUSBATT/UNDOF als S2&S5
- 2007 Garde als S3
- 2008 Garde als stvKdt, 27. StbLG 1 & 10. JSOC/PSO

Spezielle Arbeitsbedingungen im interkulturellen Kontext der Ausbildung am Beispiel Garde

Die etwa 1500 Grundwehrdiener pro Jahr repräsentieren natürlich einen Querschnitt der jungen österreichischen Bevölkerung. Nach einer nicht offiziellen internen Erhebung betrug der Anteil der Rekruten mit Migrationshintergrund im Jahre 2011 in etwa 25 Prozent. Daraus ergeben sich durchaus weitere Herausforderungen für den täglichen Dienstbetrieb, aber auch neue Möglichkeiten aufgrund des vielseitigen Potentials der Rekruten.

Von großem Nutzen stellt sich die Mehrsprachigkeit bei der Begleitung internationaler militärischer Delegationen im Bereich des Militärkommandos Wien dar.

Im Rahmen der sicherheitspolizeilichen Assistenzen (Grenzraumüberwachung) kamen immer wieder Soldaten zum Einsatz, welche beim Aufgriff von illegalen Einwanderern den Exekutivorganen als Dolmetscher hilfreich waren. Berufssoldaten mit Migrationshintergrund haben eine zusätzliche Bedeutung im Bereich der nachrichtendienstlichen Abwehr. Nichts desto trotz kommt es immer wieder zu Problemen mit komplexem „Amtsdeutsch“, etwa beim Studieren von Regeln und Gesetztexten im Zuge der Wachausbildung.

Die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Sicherstellung des Grundrechtes der Religionsfreiheit wurden geschaffen und stellen keine Hürde mehr für einen reibungslosen Ablauf des täglichen Dienstbetriebes dar.

Mentalitätsunterschiede beschränken sich logischerweise nicht nur auf die österreichischen Bundesländer und müssen ebenso als Tatsache akzeptiert werden.

Einen nicht zu unterschätzenden Wert stellt der individuelle Kulturaustausch zwischen den Soldaten dar, in dem der Autor den eigentlichen Motor für eine problemlose Integration sieht.



Patrick Böhler hat in Mailand, Wien, Peking und Hong Kong Politikwissenschaften, internationale Beziehungen, Publizistik und Sinologie studiert. Derzeit ist er Journalist bei der South China Morning Post in Hong Kong und unterrichtet Journalismus an der University of Hong Kong. Ehemals für das BMLVS und BMeiA an der österreichischen Botschaft in Peking tätig, lebt er zur Zeit in Hong Kong als freischaffender Journalist. Seine Artikel zu chinesischer und südostasiatischer Innen- und Verteidigungspolitik sind in dutzenden regionalen und internationalen Publikationen erschienen, u.a. bei TIME Magazine, Bloomberg und Le Monde Diplomatique.

Chinese Contribution to U.N. Peacekeeping Operations and the Intercultural Capacities Challenge of the People's Liberation Army

(Anmerkung: Der Originaltext ist in englischer Sprache verfasst.)

Die chinesische Volksbefreiungsarmee stellt seit mehr als 20 Jahren militärische Kontingente in UN Friedensoperationen und seit mehr als 10 Jahren Polizeipersonal in solchen Operationen. Bezogen auf die Größe der Truppenkontingente in UN Friedenseinsätzen belegt China weltweit den 14. Rang; von den fünf ständigen Mitgliedern im Sicherheitsrat stellt China sogar das größte Kontingent.

China profitiert von diesen Einsätzen in mehrfacher Hinsicht: Professionalisierung der eigenen Streitkräfte und der Exekutive und in Folge bessere Ergebnisse bei Katastropheneinsätzen auch im eigenen Land. Damit verbunden auch ein besseres Ansehen im Inland aber auch international und insbesondere erweiterte Mitspracherechte – auch in den Gremien der „Vereinten Nationen“.

Trotz 67 Einrichtungen (Militärakademien und Universitäten) besteht jedoch nach wie vor das Hauptproblem in der Sprachbarriere, etwa zu Englisch.