

Kann ein gezieltes Belegungsmanagement zur Konfliktreduktion in Gemeinschaftsunterkünften beitragen?

Lucia Lou-Anne Boileau¹

¹ Universität Mannheim

Bitte zitieren als: Boileau, Lucia. (2020). *Kann ein gezieltes Belegungsmanagement zur Konfliktreduktion in Gemeinschaftsunterkünften beitragen?* Online abrufbar unter <http://www.fachnetzflucht.de/>

Dieser Beitrag wurde unter einer Creative Commons Lizenz lizenziert. Der Inhalt darf weitergegeben werden, solange der Name der Autorin genannt wird. Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.



Online veröffentlicht am: 04.08.20

Noch immer sind viele Geflüchtete in Deutschland in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht, in denen es häufig zu Konflikten zwischen Bewohner*innen kommt. Neben vielen anderen Ursachen spielt auch das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen eine wichtige Rolle bei der Entstehung von Konflikten. Wie ein gezieltes Belegungsmanagement kulturelle Diversität als Chance nutzen und somit das Konfliktpotenzial in Gemeinschaftsunterkünften reduzieren kann, soll im vorliegenden Beitrag aufgezeigt werden.

Schlagwörter Inhalt: Kulturelle Diversität, Konflikte, Belegungsmanagement, Wohnsituation

Schlagwörter Zielgruppe: Betreibende von Unterkünften für Geflüchtete, Sozialarbeiter*innen

Wohnen bedeutet mehr als nur ein Dach über dem Kopf zu haben – es befriedigt ein menschliches Grundbedürfnis nach Schutz, Selbstbestimmtheit und Privatsphäre. Betrachtet man jedoch die Wohnverhältnisse vieler Geflüchteter in Deutschland, so ist die Situation mit Hinblick auf diese Grundbedürfnisse problematisch: Die Unterbringung von Geflüchteten erfolgt anfänglich nicht selbstbestimmt, sondern nach vorgegebenen Verteilungskriterien¹. Noch immer leben viele Geflüchtete nicht in privaten, sondern in Gemeinschaftsunterkünften (GU), wo sich mangelnde Privatsphäre und fehlende Rückzugsmöglichkeiten in Unzufriedenheit mit der Wohnsituation niederschlagen².

Die Problematik der Wohnsituation in GU kommt auch durch häufige Konflikte unter den Bewohner*innen zum Ausdruck, welche in Form von verbaler, aber auch physischer Gewalt ausgetragen werden³. Die Ursachen für

solche Konflikte sind vielfältig: eine hohe Belegungsdichte, schlechte Wohnqualität, Lärmbelastung, aber auch Unterschiede in Herkunftsland, Ethnie, Religion, Bildung, Geschlecht oder Alter – kurz, *Diversität* – unter den Bewohner*innen spielen hierbei eine wichtige Rolle^{3,4}.

Der Fokus dieses Beitrags liegt auf einer der am häufigsten genannten Ursachen für Konflikte zwischen Bewohner*innen von GU: der kulturellen Diversität³. Kulturelle Diversität – oft wird auch von ethnischer Diversität gesprochen – wird in der sich damit befassenden Forschung meist über die Anzahl verschiedener Herkunftsländer (z. B. Syrien, Afghanistan, etc.) gemessen, die in einem bestimmten sozialen Umfeld vertreten sind, in einigen Fällen wird auch die Anzahl verschiedener ethnischer Gruppen (z. B. Kurd*innen) mitberücksichtigt. Auch wenn sich „Kultur“ sehr wohl innerhalb eines Landes

unterscheiden, oder umgekehrt über Landesgrenzen hinweg ähnlich sein kann, so soll in diesem Beitrag der Begriff der kulturellen Diversität verwendet werden, um die Verschiedenheit von GU mit Hinblick auf Herkunftsländer und Ethnien zu beschreiben.

Je größer die Anzahl an verschiedenen Herkunftsländern oder Ethnien, desto größer also die kulturelle Diversität. Die zentrale Frage dieses Beitrags lautet, ob ein gezieltes Belegungsmanagement, welches die so verstandene kulturelle Diversität in GU berücksichtigt, das Konfliktrisiko dort reduzieren kann. Hierzu werden neben Untersuchungen in GU auch einige Forschungsarbeiten vorgestellt, die im Umfeld von Schulklassen und Arbeitsteams durchgeführt wurden. Natürlich gibt es hier bei der Übertragung auf den Kontext von GU Einschränkungen. So stellt der unmittelbare Wohnraum ein sehr viel intimeres Umfeld dar als die Schule oder das Büro. Zudem betrachten diese Studien nicht speziell Geflüchtete und deren besondere Lebensrealität und Vorbelastungen. Da es bislang aber zu wenig Forschung in GU gibt, sollen auch aus diesen Ergebnissen vorsichtig Hinweise für Praktiker*innen im Umgang mit kultureller Diversität in GU abgeleitet werden.

Kulturelle Diversität –Konfliktherd oder Chance?

GU zeichnen sich häufig durch eine kulturell heterogene Zusammensetzung aus, das heißt, Geflüchtete vieler unterschiedlicher Herkunftsländer und Ethnien leben dort auf engstem Raum zusammen⁴. Dass dieser Umstand oft zu Konflikten führt, ergab beispielsweise eine Befragung von Geflüchteten in Brandenburg: so kam es in besonders kulturell heterogenen GU auch besonders häufig zu Auseinandersetzungen zwischen Bewohner*innen⁵. In diesen GU nannten Bewohner*innen kulturelle Unterschiede, beispielsweise bezüglich Lebensführung oder Hygienevorstellungen, oft als Konfliktursache⁵. Auch eine Untersuchung in nordrhein-westfälischen GU zeigte, dass kulturelle Unterschiede oft tieferliegende Ursache für Gruppenkonflikte sind und sich in generalisierten Vorwürfen und Anfeindungen zwischen Bewohner*innen unterschiedlicher Herkunftslän-

der oder Ethnien äußern (z. B. dass Bewohner*innen eines bestimmten Herkunftslandes unzuverlässig seien)⁶.

Um auf solche Konflikte zwischen Bewohner*innen zu reagieren, werden Geflüchtete in einigen GU getrennt nach Herkunftsland oder Ethnie in separaten Wohneinheiten untergebracht, um so die kulturelle Diversität des unmittelbarsten sozialen Umfelds zu reduzieren. Diese Trennung geschehe laut Mitarbeiter*innen erfahrungsbasiert. So seien Konflikte zwischen Menschen bestimmter Herkunftsländer oder Ethnien „vorprogrammiert“, wenn diese ein Zimmer teilen würden⁶.

Einige GU verzichten hingegen explizit auf diese Herangehensweise und berichten positive Erfahrungen mit kultureller Diversität: Trotz anfänglicher Vorurteile gegenüber Mitbewohner*innen anderer Herkunftsländer oder Ethnien wünschten sich Geflüchtete in diesen kulturell heterogenen Wohnräumen nach einiger Zeit nicht mehr per se eher Mitbewohner*innen ihrer eigenen Kultur, sondern nannten beispielsweise gegenseitige Sympathie als ein wichtigeres Kriterium⁶.

Forschung aus dem Schulkontext konnte zudem auch eindeutig positive Folgen kultureller Diversität zeigen: so kam eine Übersichtsarbeit zu kultureller Diversität in Schulen aus unterschiedlichen Ländern zu dem Schluss, dass Schüler*innen in kulturell heterogenen Schulklassen aufgrund der vermehrten Möglichkeiten für interkulturellen Kontakt teilweise mehr interkulturelle Freundschaften pflegen und positivere Einstellungen gegenüber Menschen anderer Kulturen haben⁷. Interkultureller Kontakt ist wiederum wichtig, um positive Einstellungen gegenüber Menschen anderer Kulturen zu fördern, Vorurteile abzubauen und so das Potenzial für kulturelle Konflikte zu verringern^{8,9}. Diese Rolle von Kontakt konnte auch bei der Beziehung zwischen Geflüchteten und Einheimischen gezeigt werden¹⁰. Somit könnte kulturelle Diversität also auch eine Chance darstellen, um Konflikte in GU zu reduzieren, indem sie Möglichkeiten für interkulturellen Austausch bietet.

Kulturelle Diversität – Erfolgsfaktoren

Betrachtet man die Erfolgsberichte einiger GU und die positiven Befunde aus dem Schulkontext, so scheint es, dass es nicht zwingend die beste Lösungsstrategie darstellt, das soziale Umfeld in GU zu homogenisieren. Vielmehr könnten Konfliktpotenziale trotz – oder gerade wegen – kultureller Diversität reduziert werden, wenn diese zu einer Bedeutungsabnahme von ausschließlich auf Herkunftsland oder Ethnie basierender Zugehörigkeit sowie zu mehr interkultureller Verständigung führt⁸. Damit dies gelingen kann, gilt es, einige Rahmenbedingungen zu erfüllen.

Ein wichtiger Ansatzpunkt für die erfolgreiche Umsetzung von kultureller Diversität ist es, „Fronten“ zwischen kulturellen Gruppen zu mindern und stattdessen Zugehörigkeitsgefühle zu schaffen, welche Menschen unabhängig ihres Herkunftslandes oder ihrer Ethnie einzuschließen vermögen⁷. Solche „Wir“-Gefühle sind situationsabhängig und somit veränderbar¹¹. So könnte gerade die räumliche Trennung von Bewohner*innen nach Herkunftsland oder Ethnie in GU, die eigentlich der Konfliktvermeidung dienen soll, ein ausschließlich auf diesen Kategorien basierendes Zugehörigkeitsgefühl hervorrufen und kulturelle Gruppenkonflikte dadurch fördern⁶. Starke Fronten könnten laut Forschung besonders dann gebildet werden, wenn sich zwei gleich große kulturelle Gruppen (z. B. je fünf Menschen aus Herkunftsland A und B) gegenüberstehen, da bei einem solchen Gruppenverhältnis der menschliche Wunsch nach Zugehörigkeit am leichtesten durch kulturelle Zuordnung erfüllbar ist^{12,13}. Dementsprechend sollte es bei einer maximalen kulturellen Diversität (z. B. zehn Menschen aus zehn verschiedenen Herkunftsländern) nicht zur Bildung solcher Fronten kommen^{7,12}. Im Schulkontext konnte in diesem Zusammenhang gezeigt werden, dass in kulturell heterogenen Schulen und Klassen dann am wenigsten Mobbing auftritt, wenn sich diese aus vielen kleinen, gleich großen kulturellen Gruppen von Schüler*innen zusammensetzen⁷.

Für GU könnte dies bedeuten, Wohneinheiten möglichst kulturell heterogen bzw. mit vielen kleinen, gleich großen kulturellen Gruppen zu

belegen sowie Geflüchtete nicht nach Herkunftsland oder Ethnie zu separieren. Auf diese Weise könnten alternative Zugehörigkeitsgefühle (z. B. aufgrund gemeinsamer Interessen oder Erfahrungen) ermöglicht und somit Konflikte zwischen kulturellen Gruppen in GU reduziert werden⁶.

Jedoch können bei der Belegung von GU nie alle Aspekte von Diversität berücksichtigt werden. Strebt man eine maximale Diversität bezüglich der Herkunftsländer an, so kann es dafür zu Gruppenbildungen anderer Art kommen, beispielsweise aufgrund von Religion, Alter, Geschlecht oder Bildung⁶. Wichtig ist zudem, neben spezifischen Gruppengrößen und -anzahlen auch Macht- und Statusunterschiede zwischen Gruppen zu beachten^{7,13}. Mitarbeiter*innen mancher GU berichten, dass unter Bewohner*innen einige Herkunftsländer oder Ethnien als „weiter unten“ oder „weiter oben“ stehend angesehen werden⁶. Eine solche Hierarchiebildung, die oft auf Vorurteilen basiert, kann auch von Seiten der Mitarbeiter*innen durch Bevorzugung bestimmter Gruppen gefördert werden – ein Umstand, der von Bewohner*innen als häufiger Auslöser für Gruppenkonflikte genannt wird⁶. Damit kulturelle Diversität gelingen kann, ist es jedoch wichtig, Voreingenommenheit abzubauen und gegenseitige Wertschätzung zu schaffen⁷. Ist die Gleichstellung kultureller Gruppen nicht gegeben, so wird das Knüpfen von positivem interkulturellen Kontakt – dessen zentrale Bedeutung für den Abbau von Vorurteilen bereits weiter oben genannt wurde – zwischen ihnen erschwert⁸.

Es gilt somit, bei der Belegung von GU nicht nur auf bloße Gruppenverhältnisse zu achten, sondern darüber hinaus Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Nutzung der vorhandenen interkulturellen Kontaktmöglichkeiten in kulturell heterogenen GU fördern (z. B. die eben genannte Gleichstellung aller Gruppen, die Förderung gemeinsamer Ziele und Aktivitäten, aber auch die Vermittlung von interkultureller Wertschätzung als Norm^{5,6,7,10}).

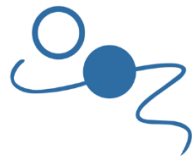
Fazit für die Praxis

Kulturelle Diversität in GU muss also nicht verringert werden, um Konflikte zu reduzieren,

sondern kann, wenn bestimmte Rahmenbedingungen geschaffen werden, positiv für die Konfliktreduktion genutzt werden. Eine Belegung mit vielen kleinen, gleich großen kulturellen Gruppen sowie die Vermeidung einer räumlichen Trennung von Bewohner*innen unterschiedlicher Herkunftsländer oder Ethnien kann die strukturelle Voraussetzung dafür schaffen, dass kulturelle Unterschiede in den Hintergrund und individuelle Eigenschaften des Gegenübers ins Bewusstsein rücken. Wird kulturelle Diversität beibehalten und gefördert, so sollte jedoch vor allem das Knüpfen von interkulturellem Kontakt ermöglicht werden. Hierzu gilt es, unbewusste und bewusste Vorurteile durch Sensibilisierung und Aufklärung abzubauen, interkulturelle Wertschätzung zu vermitteln und Projekte ins Leben zu rufen, die die interkulturelle Zusammenarbeit für ein gemeinsames Ziel ermöglichen. Solche Maßnahmen können für die Zeit in GU zur Konfliktreduktion beitragen und zugleich auch langfristig zu mehr interkultureller Verständigung und Wertschätzung führen.

Literatur

- ¹Baier, A., & Siegert, M. (2018). Die Wohnsituation Geflüchteter, *BAMF-Kurzanalyse 02/2018*. Nürnberg: Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF).
- ²Brücker, H., Rother, N., & Schupp, J. (2016). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse, *Politikberatung kompakt, 116*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).
- ³Bauer, I. (2017). Unterbringung von Flüchtlingen in deutschen Kommunen: Konfliktmediation und lokale Beteiligung, *State-of-Research Paper 10, Verbundprojekt, Flucht: Forschungs und Transfer*. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück / Bonn: Internationales Konversionszentrum Bonn (BICC).
- ⁴Johansson, S. (2015). *Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen – Der Wissenschaftliche Erkenntnisstand zur Lebenssituation von Flüchtlingen in Deutschland. Eine Expertise im Auftrag der Robert Bosch Stiftung und des SVR-Forschungsbereichs*. Berlin: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).
- ⁵Fachberatungsdienst Zuwanderung, Integration und Toleranz im Land Brandenburg (FaZIT) (2016). *Gewalt in den Gemeinschaftsunterkünften für Asylsuchende im Land Brandenburg – Situationsanalyse*, Potsdam.
- ⁶Christ, S., Meininghaus, E., & Röing, T. (2019). „All day waiting“: causes of conflict in refugee shelters in Germany, *BICC Working Paper 3/2019*, Bonn: Bonn International Center for Conversion (BICC).
- ⁷Thijs, J., & Verkuyten, M. (2014). School ethnic diversity and students' interethnic relations. *British Journal of Educational Psychology, 84(1)*, 1-21.
- ⁸Pettigrew, T. F., Tropp, L. R., Wagner, U., & Christ, O. (2011). Recent advances in intergroup contact theory. *International Journal of Intercultural Relations, 35*, 271-280.
- ⁹Hewstone, M. (2015). Consequences of Diversity for Social Cohesion and Prejudice: The Missing Dimension of Intergroup Contact. *Journal of Social Issues, 71 (2)*, 417-438.
- ¹⁰Kotzur, P. (2018). Kontakt zwischen Geflüchteten und Einheimischen – wie kann man für die Entspannung von Beziehungen zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen sorgen? *Fachnetz Flucht, 1*. Verfügbar unter <http://www.fachnetz-flucht.de/kontakt-zwischen-gefuechteten-und-einheimischen-wie-kann-man-fuer-die-entspannung-von-beziehungen-zwischen-verschiedenen-bevoelkerungsgruppen-sorgen/>
- ¹¹Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Hrsg.), *Political psychology: Key readings*, (pp. 276-293). New York: Psychology Press.
- ¹²Lau, D. C., & Murnighan, J. K. (1998). Demographic Diversity and Faultlines: The Compositional Dynamics of Organizational Groups. *The Academy of Management Review, 23(2)*, 325-340.
- ¹³Thatcher, S. M. B., & Patel, P. C. (2011). Demographic Faultlines: A Meta-Analysis of the Literature. *Journal of Applied Psychology, 96(6)*, 1119-1139.



Auf einen Blick

- Konfliktpotenziale in GU können reduziert werden, wenn GU mit vielen kleinen, gleich großen kulturellen Gruppen (z. B. je drei Geflüchtete aus Herkunftsland A, B, C, und D) belegt werden
- Noch wichtiger ist es, Rahmenbedingungen für positiven interkulturellen Kontakt zu schaffen (durch die Vermittlung von kultureller Vielfalt als Norm, gemeinsame Projekte und die Gleichstellung aller kultureller Gruppen).
- Bei der Berücksichtigung dieser Implikationen sollten auch andere Konflikursachen beachtet werden (z. B. Mangel an Selbstbestimmtheit, Belegungsdichte und Diversität aufgrund von Alter oder Bildung)