

Wir sind MitarbeiterInnen sozialer Einrichtungen in Hamburg und haben uns in der „Werkstatt für Interkulturelle Projekte“ zusammengeschlossen. Durch Fortbildungen und andere Aktivitäten fördern wir die interkulturelle Öffnung sozialer Einrichtungen und die interkulturelle Kompetenz ihrer MitarbeiterInnen.

WIP
c/o Diakonisches Werk
Königstr. 54
22767 Hamburg
Tel. 040 – 306 20-342
Fax 040 – 306 20-340



EINLEITUNG

Mit dieser Broschüre legen wir einen Wegweiser für die interkulturelle Arbeit im sozialen Bereich vor. Wir wenden uns damit an die MitarbeiterInnen aller Institutionen der Sozialen Arbeit und der Verwaltung – auf jeder hierarchischen Ebene.

Auf den folgenden Seiten beschreiben wir interkulturelle Öffnung als Beitrag zum Abbau von Diskriminierungsstrukturen in Institutionen. Dabei werden auch große idealistische Ziele benannt. Einige dieser Ziele mögen unrealistisch, vielleicht sogar radikal erscheinen.

Die wichtigsten Begriffe, die wir fachlich und politisch zu Grunde legen, haben wir am Anfang des Textes erläutert. In den folgenden Abschnitten beschäftigen wir uns mit den Bereichen Personal- und Organisationsstrukturen, mit den Kompetenzen der MitarbeiterInnen, den Arbeitsweisen und dem Thema Sprache.

Interkulturelle Arbeit ist ein dynamischer Prozess und keine statische Größe. Wir formulieren einige Kriterien, die die Richtung angeben, in die der „interkulturelle Weg“ gehen

kann. Dieser Weg ist manchmal verschlungen oder anstrengend, aber er lohnt sich.

Doch interkulturelle Öffnung ist ein Weg der kleinen Schritte. Jede Einrichtung und Person erfüllt dabei ihre Funktion an ihrem bestimmten Platz. Von dort aus beginnen Umsetzung und Zielformulierung für die Praxis. Diese kann sich auch im Kleinen an den großen Zielen messen lassen.

Wir alle sind in unseren jeweiligen Positionen eingebunden in die Strukturen und die soziale Hierarchie unserer Gesellschaft und unseres Arbeitsplatzes – ob wir es wollen oder nicht. Individuelle Entwicklungen und Perspektivwechsel reichen deshalb nicht aus, um auch strukturelle Veränderungen herbeizuführen.

Diese Broschüre soll daher sowohl inhaltlicher Leitfaden als auch politische Ermutigung sein, den Prozess der interkulturellen Öffnung konzeptionell zu beginnen bzw. zusehends weiterzuführen.

Hamburg, im Mai 2003



GRUNDBEGRIFFE

Migration

Das Wort Migration ist heute in aller Munde. Was genau ist damit gemeint?

Migration ist vom lateinischen „migrare“ abgeleitet und bedeutet „wandern, an einen anderen Ort ziehen“. Migration bezeichnet also die Wanderung von einzelnen Menschen oder Bevölkerungsteilen, unabhängig von der jeweiligen Motivation, aus der sie erfolgt. Menschen verlassen ihren Lebensort auf Grund von Kriegen, aus Angst vor Unterdrückung und Bedrohung, wegen wirtschaftlicher Not, oder auch weil sie eine Herausforderung suchen.

Es ist bekannt, dass Menschen schon immer gewandert sind, von Beginn ihrer Geschichte an. Sie haben dadurch ihr Überleben gesichert. Wie ist es dann zu erklären, dass Migration heute in der politischen Debatte so oft nur als Problem gesehen wird?

Immer noch tut man sich in der Bundesrepublik Deutschland schwer mit Migration und MigrantInnen. Das gilt sogar für die Freie und Hansestadt Hamburg, die durch ihren über 800 Jahre alten

Hafen in besonderer Weise mit der Welt und unterschiedlichen Menschen verbunden war und ist.

Hamburg ist eine kulturell vielfältige Stadt. Internationale Unternehmen haben hier ihren Sitz. Zugewanderte aus allen Ländern der Welt gehören zum Stadtbild, und viele Flüchtlinge hoffen, eine Bleibe zu finden. MigrantInnen gehören zur Bevölkerung.

Einwanderung ist also selbstverständlich. Das sollte sich auch in Arbeitsstil und -qualität von Institutionen der Sozialen Arbeit und Behörden niederschlagen – gerade wenn wir in diesen Bereichen an eine optimale Kundenorientierung denken.

MigrantInnen sind jedoch ungenügend repräsentiert. Obwohl sie einen großen Teil der Bevölkerung ausmachen, werden sie nicht diesem Anteil entsprechend behandelt. Das mindert die Qualität der Sozialen Arbeit wie auch der Behörden.

Kultur – Interkultur

Hunderte von WissenschaftlerInnen haben versucht, Kultur zu definieren, doch eine verbindliche Defini-



tion gibt es nicht. So ist es kein Wunder, dass es große Unsicherheit in der Verwendung dieses Begriffs gibt.

Kultur ist keine objektive Tatsache, die komplett erfasst und verstanden werden kann. Wir können Kultur nicht in einzelne Elemente zerlegen oder katalogisieren. Denn Kultur ist eine soziale Kategorie, die viele Ebenen von Individuum und sozialer Gemeinschaft einschließt und daher in sich unendlich vielfältig ist.

Einerseits ist also Kultur kaum erfassbar, andererseits kann sie als verschiedenartig erlebte soziale Realität deutlich wahrgenommen werden. Menschen, die migrieren und sich damit in einen anderen Lebenszusammenhang begeben, erfahren eine andere Realität. Diese wird als Kultur bezeichnet und erlebt.

Die meisten Menschen denken bei „Kultur“ zuerst an „Nation“: „Den Türken“ werden bestimmte Eigenschaften zugeschrieben, „den Italienern“, „den Deutschen“ usw. wieder andere. Doch Nation ist nur eine Ebene von Kultur, und oft nicht einmal die wichtigste. Region, Ethnie, Religion, Sprache, Geschlecht, Generation und Profession müssen genauso berücksichtigt werden wie z.B. Jugend- und Musikkulturen.

Kultur umfasst dies alles; eine einzelne Ebene kann niemals „die Kultur“ eines Individuums ausmachen.

Häufig wird der Begriff Kultur zu statisch aufgefasst. Kultur wird nicht einmal und unveränderbar erworben und bestimmt fortan das Denken, Fühlen und Handeln. Sondern Kultur wird ständig, in allen Lebensbereichen und sozialen Zusammenhängen immer wieder geschaffen, bestätigt oder neu gestaltet. Jeden Tag verhandeln wir die Bedingungen unseres sozialen Umfeldes – auch wenn sie Kultur betreffen. Wir „machen“ Kultur.

Ob ‚anders sein‘ legitimiert oder diskriminiert wird, hängt vom jeweiligen Wertesystem ab. Kultur dient einerseits – positiv – als Orientierungsrahmen, ist aber andererseits – negativ – Mittel der Ausgrenzung. Diesem unauflösbaren Spannungsfeld können wir zur Zeit nicht entkommen.

Wir sollten bedenken, dass Menschen sich auf vielen Ebenen als unterschiedlich erfahren. Kultur ist nur ein Bereich, in dem Verschiedenartigkeit erlebt wird, und er hat so viel oder so wenig Bedeutung wie andere. Kultur ist ein Erklärungsmodell zur Beschreibung von Unterschieden.



Fazit: Nach unserem Verständnis ist Kultur eine gemeinsam geschaffene Welt von Sinnzusammenhängen und Bedeutungen. Dieses „Repertoire an Symbolbedeutungen“ dient der Orientierung und muss den Lebensverhältnissen angepasst werden, wenn es seine Funktion behalten soll (Georg Auernheimer). Wir sind Produkte unserer Kulturen, aber wir produzieren sie auch. Wir bestimmen, in welcher Art sie uns bestimmen.

Es gibt also nicht „die deutsche“ oder „die türkische“ Kultur, nicht die „des Islams“ und nicht die „der Christen“. Zudem existieren besonders in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft neben sich abgrenzenden kulturellen Identitäten auch „Inter-Kulturen“: offene, gemeinsam geschaffene kulturelle Räume „zwischen“ angenommenen kulturellen Grenzen, z.B. in sich mischenden Sprachen und Wertesystemen oder in neu gestalteten Nachbarschaften. Einheimischen und Zugewanderten werden in dieser „Inter-Kultur“ neue Erfahrungen und Perspektiven eröffnet.

Interkulturelle Kompetenz

Mit interkultureller Kompetenz bezeichnen wir einen Komplex von Fähigkeiten und Haltungen, die ein

angemessenes professionelles und damit nicht diskriminierendes Handeln in interkulturellen Begegnungen sowohl auf persönlicher als auch auf struktureller Ebene ermöglichen.

Die wichtigste Voraussetzung dafür ist, sich der eigenen, auch kulturell bedingten Denk- und Lebensweise bewusst zu sein. Denn nur wer sich bewusst ist, selbst kulturell zu handeln, kann andere, auch kulturell bedingte Denk- und Lebensweisen erkennen und respektieren.

Interkulturelle Kompetenz ist keine fest umrissene Qualifikation. Es geht vielmehr um eine Orientierung, die durch Auseinandersetzung und Fortbildungen angestrebt wird. Interkulturelle Kompetenz beinhaltet Wissen über Migration, unterschiedliche Lebensverhältnisse und Kommunikationsformen, sowie Sprachkenntnisse und Informationen über politische und rechtliche Rahmenbedingungen.

Auf der emotionalen Ebene ist ein offener, kreativer und flexibler Umgang mit Fremdem und Widersprüchlichem notwendig. Dazu gehört, Unsicherheiten und Konfliktsituationen auszuhalten und scheinbar Selbstverständliches in Frage zu stellen. Eigene Einstellungen und



Werte sollten reflektiert und offen gelegt werden. Denn nur dann sind sie auch verhandelbar.


Interkulturelle Kompetenz wird durch eine möglichst vielfältige Personalstruktur erreicht und nicht durch einzelne SpezialistInnen, die für „die Ausländer“ zuständig sind.


Interkulturelle Öffnung


Interkulturelle Öffnung bezeichnet einen Umstrukturierungsprozess innerhalb einer Institution, sei es der Verwaltung oder der sozialen Arbeit, der zum Ziel hat, eine gleichberechtigte Repräsentanz und Beteiligung von MigrantInnen zu erreichen. Zugangsbarrieren für migrierte Zielgruppen sollen abgebaut werden.


Veränderungen der Personal-, Organisations- und Arbeitsstrukturen sind Bestandteil der interkulturellen Öffnung, ebenso wie die Erweiterung der Kompetenzen.

In der Fachdiskussion der letzten Jahre wurden Kriterien für eine interkulturelle Öffnung erarbeitet. Diese Kriterien beschreiben wir im Folgenden unter vier Überschriften:

 Interkulturelle Arbeit heißt: Stellung beziehen

 Interkultureller Alltag heißt: Platz für Mehrsprachigkeit

 Interkulturelle Öffnung heißt: Personal- und Organisationsentwicklung

 Interkulturelle Orientierung heißt: auch MigrantInnen als Zielgruppe ansprechen

INTERKULTURELLE ARBEIT HEIßT: STELLUNG BEZIEHEN

Eine interkulturelle Gesellschaft ist in Deutschland immer noch eine politische Utopie, obwohl die Bevölkerung kulturell vielfältig ist. Die Ansätze einer systematischen interkulturellen Öffnung sind spärlich. Institutioneller Rassismus zeigt sich durch rechtliche und soziale Diskriminierung der eingewanderten Bevölkerung und durch die Bevorzugung der deutschen.

Nicht-deutsche Herkunft und Migrationserfahrung werden selten als positives Potenzial angesehen. Wer einwandert, ist mit Aufenthaltsunsicherheit, Sprachschwierigkeiten und Stress durch Diskriminierung konfrontiert. Vom Kindergarten über Schul- und Ausbildung, Arbeits- und Wohnungssuche bis zur Altenhilfe erleben MigrantInnen Benachteiligung.

Nicht kulturell bedingte Verständigungsschwierigkeiten sind das größte Problem, sondern ein gesellschaftliches Klima der Abwertung und Ausgrenzung. Dieses Klima prägt auch die Struktur und Funktionsweisen von Institutionen. Dadurch werden Benachteiligung und soziale Ungleichheit aufrecht erhalten.

Interkulturelle Öffnung wirkt Ausgrenzung und Diskriminierung entgegen. Sie fordert und fördert die gleichberechtigte Teilnahme von MigrantInnen in der Gesellschaft. Eine solche soziale Integration kommt allen zugute.

Im Prozess der interkulturellen Öffnung geht es also nicht nur um die Anerkennung von kulturellen Unterschieden, sondern um die Reflexion von Machtpositionen und den Abbau von Diskriminierung.

Das ist nicht lediglich eine moralische Forderung, sondern ein Fazit aus fachlicher Diskussion und Erfahrung. Interkulturelle Öffnung kann nicht von den sozialen und politischen Hintergründen losgelöst, quasi als „kulturelles Gedankenspiel“ betrieben werden. Sie ist nur realisierbar, wenn in Institutionen und Verwaltung auch öffentlich politisch zu diesem Thema Stellung bezogen wird. Interkulturelle Öffnung muss als Bestandteil des institutionellen Leitbildes erkennbar sein.



INTERKULTURELLER ALLTAG HEIßT: PLATZ FÜR MEHRSPRACHIGKEIT

Die Bevölkerung Hamburgs ist vielsprachig. Die Mehrsprachigkeit wird jedoch im alltäglichen Miteinander in zu geringem Ausmaß als gesellschaftliche Ressource anerkannt. Vielmehr spiegelt der derzeitige gesellschaftliche Umgang mit Sprache bestehende Dominanzverhältnisse deutlich wider: Der Vielsprachigkeit in der Alltagswelt steht das institutionelle Selbstverständnis deutscher Einsprachigkeit gegenüber.

☞ Dies hätte eine Erweiterung des institutionellen Sprachrepertoires zur Folge, das sich u.a. durch mehrsprachige MitarbeiterInnen und mehrsprachige Informationen, Schilder, Einladungen usw. auszeichnen würde. Fach- und Führungspersonal sollte so ausgewählt werden, dass die am häufigsten in den Zielgruppen vertretenen Sprachen repräsentiert sind.

Abschied vom Selbstverständnis der Einsprachigkeit

In einer modernen Migrationsgesellschaft wird Vielsprachigkeit benötigt – auch im Zusammenhang mit der innereuropäischen Öffnung. Die in der Bevölkerung am häufigsten gesprochenen Sprachen sollten in den Institutionen der Sozialen Arbeit und in der Verwaltung proportional repräsentiert sein und anerkannt werden.

☞ Einrichtungen und Institutionen sollten ihr sprachliches Selbstverständnis überprüfen und der faktischen Mehrsprachigkeit der Zielgruppen angleichen.

Mehrsprachigkeit als Bildungsziel

Mehrsprachigkeit ist als Bildungsziel erstrebenswert. In den Bildungsinstitutionen spiegelt sich jedoch das unterschiedliche Prestige der Sprachen wider. Diese Abstufungen drücken Machtverhältnisse aus: Ein dreisprachiges Kind, das Kurdisch, Türkisch und Deutsch spricht, kann nicht mit der gleichen Anerkennung rechnen, wie ein Kind, das Deutsch, Französisch und Englisch beherrscht.

☞ Das sprachliche Repertoire der Kinder und Jugendlichen wird in der Erziehung zur Mehrsprachigkeit in umfassender Weise gefördert. Ein Verbot von



Muttersprachen, das in Kindergärten und Schulen manchmal ausgesprochen wird, läuft diesem Ziel zuwider.

☞ Die Angebote des gesamten Unterrichts müssen jeweils auf das zwei- und mehrsprachige Repertoire der Kinder eingestellt werden und Sprachwechsel in ihr Konzept einbeziehen.

☞ Eine selbstreflexive, individuelle wie institutionelle Auseinandersetzung mit sprachlichen Gewohnheiten kann Diskriminierung und Rassismus entgegenwirken. Dabei geht es nicht nur um das Aufspüren und Vermeiden rassistischer Ausdrücke (wie z. B. der viel zitierte „Negerkuss“). Insgesamt muss eine Sensibilität gegenüber diskriminierenden Formulierungen entwickelt werden.

Recht auf den Erwerb der deutschen Sprache

Gegenwärtig ist die Unkenntnis der deutschen Sprache in vielen gesellschaftlichen Bereichen ein Kriterium für Ausgrenzung. Solange dies der Fall ist, muss für MigrantInnen und Flüchtlinge ein Recht auf Deutschunterricht bestehen. Entsprechende Möglichkeiten müssen geschaffen werden.

Auseinandersetzung mit sprachlicher Diskriminierung

Formulierungen und Ausdrücke, selbst Fachbegriffe entwickeln sich historisch und kulturell. SprecherInnen transportieren damit Bedeutungen, die ihnen oft nicht bewusst sind.

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG HEIßT: PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Interkulturelle Öffnung ist ein dynamischer Prozess auch der personellen und organisatorischen Umstrukturierung. Ein solches Projekt kann innerhalb einer Institution weder von der Leitungsebene gegen die MitarbeiterInnen noch umgekehrt erzwungen werden. Die Bereitschaft, aktiv mitzuarbeiten, muss mehrheitlich und auf allen Seiten gegeben sein.

Auf der **personellen Ebene** müssen in allen Institutionen der Sozialen Arbeit und in der Verwaltung – besonders in Leitungspositionen – verstärkt MigrantInnen eingestellt werden. So wird erreicht, dass MigrantInnen in den verschiedenen Berufen ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend repräsentiert sind.

Eine Quotierung ist hilfreich, um die Nachfrage nach migrierten MitarbeiterInnen zu steigern. Das bedeutet keineswegs – wie manchmal befürchtet – die Vernachlässigung fachlicher Qualifikationen bei der Auswahl von MitarbeiterInnen. Mehrsprachigkeit und Migrationserfahrung müssen jedoch neben fachlichen und persönlichen Einstellungskriterien als Schlüsselqualifika-

tionen anerkannt werden. In der Wirtschaft wird Auslandserfahrung als hohe Qualifikation angesehen – MigrantInnen bringen diese sozusagen "automatisch" mit.

In Bezug auf die Qualifizierung muss ein kontinuierliches, umfassendes Fortbildungsangebot für die Erweiterung der interkulturellen Kompetenzen des gesamten Personals sorgen.

Auf der **organisatorischen Ebene** werden offene und partizipative Organisations- und Entscheidungsstrukturen benötigt. Dadurch können auch bisher nicht beachtete Interessen der MitarbeiterInnen Berücksichtigung finden.

Die Rolle eines "Leitbildes" darf für die interkulturelle Öffnung nicht unterschätzt werden. Jede Institution braucht offizielle Leitlinien, die das interkulturelle Image herausstellen und im Prozess der Organisationsentwicklung erarbeitet werden.



INTERKULTURELLE ORIENTIERUNG HEIßT: AUCH MIGRANTINNEN ALS ZIELGRUPPE ANSPRECHEN

In der sozialen Arbeit sollte grundsätzlich ein lebensweltorientierter Ansatz gewählt werden. Die verschiedenen Hintergründe und Bezugsrahmen (z.B. rechtliche Bedingungen, Bildung, Wohnverhältnisse, Religion) beeinflussen die Lebensgestaltung sowie Werte und Normen.

Gleichbehandlung ?

„Wir sind offen für alle“ oder „Wir behandeln alle gleich“ heißt es oft, wenn Institutionen oder soziale Einrichtungen auf die interkulturelle Öffnung angesprochen werden. Dieser gut gemeinte Anspruch der Gleichbehandlung trägt jedoch nicht zur Gleichstellung bei, sondern im Gegenteil oft zur Diskriminierung von Minderheiten. Menschen haben unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse, auf die flexibel eingegangen werden muss.

Spezielle Angebote

Die Besonderheiten und Interessen der Zielgruppen (Migrationshintergrund, Rechte, Sprachen u.a.) müssen in die Arbeit einfließen. Metho-

den und Angebote sollten immer wieder auf ihre Grundannahmen und die Tauglichkeit für verschiedene Zielgruppen überprüft werden.

Leitende Fragen können sein:

- ☞ Arbeite ich mit Material, das ausgrenzende und rassistische Sichtweisen unterstützt?
- ☞ Kann ich mit meinen Methoden (und Grundeinstellungen) anti-rassistisch wirken?
- ☞ Findet sich in unserer Einrichtung ein rassistischer Sprachgebrauch?
- ☞ Werde ich meiner Klientel mit meinen Methoden und für mich selbstverständlichen Verhaltensweisen gerecht?
- ☞ Wie arbeiten KollegInnen in anderen Ländern (mit anderem sprachlichen/kulturellen Hintergrund)?
- ☞ Berücksichtige ich bei meinen Werbe- und Informationsmaterialien ausreichend andere Sprachen?



- ☞ Welche Feste und Rituale werden eingeplant?
- ☞ Wie wirke ich vermittelnd zwischen unterschiedlichen Zielgruppen, die Hierarchien untereinander aufbauen, die sie ethnisch begründen?
- ☞ Gibt es Anknüpfungspunkte an gemeinsame Interessen, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer sich kulturell definierenden Gruppe?

Vernetzung

Die Vernetzung mit MigrantInnenorganisationen und die Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen sorgen für Informationsaustausch und die Möglichkeit, andere Perspektiven wahrzunehmen und in die eigene Arbeit einzubeziehen. Dazu gehört auch die Bereitschaft, professionelle Methoden anderer Kulturen (z.B. in der therapeutischen Arbeit) kennen zu lernen und zu nutzen.

- ☞ Sind die Methoden, die ich nutze, geeignet, Respekt zu zeigen und einen Perspektivenwechsel zu ermöglichen?

Evaluation

Die Evaluation interkultureller Arbeit untersucht die Wirksamkeit gegen Diskriminierung. Die Ziele der Arbeit müssen fortlaufend diskutiert, konkretisiert und überprüft werden.



SCHLUSS

Mit dieser Broschüre haben wir zur Diskussion um Einleitung und Fortführung interkultureller Arbeit beigetragen. Für manche LeserInnen mag sich nun die Frage stellen: „Und jetzt?“

Weder konnten wir konkrete Anleitungen geben noch handfeste Ergebnisse in Aussicht stellen – das hatten wir auch nicht geplant. Selbstverständlich ist uns die Frage nach dem „Wie genau?“ vertraut. Oft werden wir mit der Erwartung konfrontiert, wenigstens konkrete Beispiele dafür zu liefern, mit welcher Lösung x auf das interkulturelle Problem y zu reagieren sei. Oder es wird von uns gefordert, Kriterien für einen angemessenen Umgang mit „Jugendlichen aus Afghanistan“ oder mit „den türkischen MigrantInnen“ zu entwickeln.

Doch das ist (uns) schlichtweg unmöglich. Es kann in der interkulturellen Arbeit niemals „Rezepte“ geben. Ganz im Gegenteil ist dies ein Grund, misstrauisch zu sein, wenn dies suggeriert wird.

Zwar bieten einzelne Beispiele aus dem Arbeitsalltag immer auch Erklärungen, doch sind sie sehr oft schon auf den nächsten „Fall“ nicht mehr übertragbar. Eine Art Rat-

geber zum „Umgang mit MigrantInnen“ würde berechtigterweise genauso befremden wie einer zum „Umgang mit Deutschen“ („mit Christen“, „mit Italienern“ etc.).

Vielmehr haben wir Eckpunkte für eine Suche formuliert, für ein Denken, das in gelebten Widersprüchen und Auseinandersetzungen strukturelle Veränderungen bewirken kann.

Interkulturelle Öffnung ist eine langfristige gesellschaftliche Querschnittsaufgabe, für die wir Menschen mit Engagement und Lust am Neugestalten dazu gewinnen wollen.

Wir freuen uns über konstruktive Rückmeldungen. Darüber hinaus stehen wir für fachliche Unterstützung und Beratung gern zur Verfügung.

