

**Maria Engst**

**basis+woge e.V.**

[Mariaengst@web.de](mailto:Mariaengst@web.de)

### **Interkulturelle Beratung**

Das Fachwissen um die Herkunftsländer, Fluchtursachen und die Situation im Einwanderungsland (bzgl. Aufenthaltsrecht, Bildung, Gesundheit etc.) bildet eine Voraussetzung für die adäquate Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund. Dies hilft mir, die Rahmenbedingungen, in denen sich die/der KlientIn bewegt, einzuschätzen und auch den Spielraum der Lösungsmöglichkeiten zu erkennen.

Ich bin in der Beratungssituation aber auch konfrontiert mit einem Individuum, das mir mit spezifischen Verhaltensweisen, Bedürfnissen und Erwartungen begegnet. Und auch ich als Beraterin bin in meiner Form der Kommunikation, meiner Herangehensweise, geprägt durch meine Sozialisation. Daher geht es in der Beratung von MigrantInnen und Flüchtlingen nicht alleine um sprachliche Verständigung zur Vermittlung von Beratungswissen, sondern auch um die Fähigkeit zur Kommunikation mit Menschen unterschiedlicher Kulturen, der inzwischen vielfach geforderten „interkulturellen Kommunikation“ bzw. dem Erlernen „interkultureller Kompetenz“.

### **Kultur**

Für mein Verständnis der Bedeutung von interkultureller Kompetenz spielt natürlich zuallererst mein Kulturbegriff eine Rolle. Kultur stellt für mich keine unveränderliche Eigenschaft abgegrenzter Gruppen dar, wie das Vertreter einer essentialistischen Kulturtheorie postulieren. Das heißt, Kultur, Traditionen und Identitäten sind nicht statisch und eindeutig, sondern verändern und entwickeln sich permanent neu. Kulturelle Identität und – so gesehene - kulturelle Grenzen entwickeln sich in kommunikativen Prozessen zwischen Menschen und Gruppen, sind geprägt durch gesellschaftliche Machtprozesse. So stellen für mich neben Nationalität auch z.B. Status, Gender, Alter, Religion kulturelle Kategorien dar. Kulturelle Identität ist komplex und situationsbedingt, das heißt, ich kann mich je nach Situation als Frau, als Deutsche, als Akademikerin, als Beraterin...identifizieren.

Wie so oft unterscheidet sich die Praxis von der reinen Lehre der ethnologischen Theorie. So sehr wir in der Theorie essentialistische Vorstellungen zu dekonstruieren suchen, sind die Praxis und die real kommunizierenden Personen gleichzeitig geprägt durch diese Vorstellungen. Dennoch war es für mich in der interkulturellen Arbeit immer hilfreich, mich

auf meinen theoretischen Hintergrund als Ethnologin und die soziale Bedingtheit von Identität und Verhalten besinnen zu können.

### **Interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Kommunikation**

Trotz meiner Skepsis gegenüber statischen Kulturvorstellungen halte ich es für wichtig, dass die Bedeutung interkultureller Kompetenz in der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund zunehmend gesehen wird. Die Wertschätzung anderer Kulturen und das Bewusstmachen eigener kultureller Prägungen sind für mich unabdingbare Voraussetzung für meine Arbeit. Das Wissen um die eigene Eingebundenheit in kulturelle Vorstellungen ermöglicht es mir als Beraterin, andere Bedürfnisse und Wünsche besser zu erkennen und vor allem anzuerkennen.

Hier möchte ich einige Aspekte interkultureller Beratung aus meiner Erfahrung kurz stichwortartig anreißen. Interkulturelle Kommunikation bedeutet ein sich Verstehen-Können hinsichtlich

- Kommunikationsstil (Sprache, nichtsprachlich, wird in der Praxis oft reduziert auf Dolmetscher-Funktion)
- Unterschiedliche Werte
- „Sprache des Verhaltens“
- Umgang mit Raum und Zeit
- Verbale Kommunikation kann in Widerspruch zu Verhalten stehen

Hier ein kurzes Beispiel zum Thema Kommunikation: Ich habe ein Beratungsgespräch mit einem jungen Mann, der sich für ein Praktikum vorstellen will. Er sitzt mir gegenüber und weicht konsequent meinem Blick aus. Für die Kommunikation in der Beratung ist es hilfreich, eine Vorstellung davon zu haben, dass es für diesen Klienten unvorstellbar und unhöflich wäre, mir direkt in die Augen zu schauen. Deutlich wird bei diesem Beispiel jedoch nicht nur die Bedeutung von interkultureller Sensibilität in der Beratung. Der unterschiedliche Kommunikationsstil wird in die Vorbereitung für ein Vorstellungsgespräch einbezogen werden müssen.

So wichtig das Wissen um kulturell unterschiedliche Verhaltensweisen ist, sollte uns die Gefahr von Zuschreibungen bewusst sein – Menschen gleicher nationaler Herkunft unterscheiden sich immer auch hinsichtlich Schichtzugehörigkeit, Bildung, etc.. Die Fixierung auf Kultur verschleiert oft die Problematik gesellschaftliche Strukturen, wir sollten nicht vergessen, dass Machtverhältnisse und fehlende Partizipationsmöglichkeiten auch eine – oft ungleich größere – Rolle spielen. Das bedeutet für die Beratung: interkulturelle Kompetenz ist

unabdingbar für die Arbeit mit Flüchtlingen und MigrantInnen. Genauso wichtig ist jedoch das Bewusstsein für gesellschaftliche Barrieren (z.B. im Falle von Unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen, die keine Perspektive entwickeln und somit auch die wenigen Angebote nicht wahrnehmen können).

Machtverhältnisse spiegeln sich auch in der Beziehung zwischen BeraterIn – KlientIn. Dies gilt natürlich generell für die Beratungssituation, in der Kommunikation mit MigrantInnen spielt zudem meine Zugehörigkeit zur Dominanzkultur eine Rolle.

### **Beratungsmodelle, Beratungstools**

Wie kann ich Kompetenzen, die meinem kulturellen Hintergrund fremd sind, erkennen? Hier finde ich die vorgestellten Kompetenzermittlungsverfahren sehr hilfreich. Die verschiedenen Kompetenzbilanzen stellen für mich neues, interessantes Werkzeug dar. Sie sollten nach meiner Einschätzung als Leitfaden gebraucht werden, entweder um die hilfreichen Aspekte für die eigene Klientel herauszuarbeiten, falls diese größtenteils homogen ist, oder um bei einer heterogenen Klientel individuell angepasst zu werden.

Die Beschäftigung mit diesem Tool hat mir die Problematik des Machtverhältnisses zwischen KlientIn und BeraterIn und auch die gegenseitigen Erwartungen und Zuschreibungen verschärft ins Bewusstsein gerufen. Gerade wenn es um biographische Fragestellungen geht, die eine große Rolle bei der Ermittlung individueller Kompetenzen spielen, ist größtmögliche Sensibilität nicht nur für kulturelle Fragen, sondern auch für gesellschaftliche Machtverhältnisse gefragt. Intensive Befragungen zur Situation im Herkunftsland können in Situationen, die von Seiten der/des Klienten schwer eingeschätzt werden, sehr schnell das Vertrauensverhältnis zerstören.

### **Noch einige Gedanken zum Thema Kultur und Kulturalisierung von Verhältnissen**

Ich arbeite in den letzten Monaten zunehmend auch mit KlientInnen der Dominanzkultur. Auch hier wird mir deutlich: Vorsicht vor zu enger Sicht auf „Kultur“ – denn wie nahe oder fremd sind mir z.B. als weißer Akademikerin nicht nur verschiedene Kompetenzen von eingewanderten Frauen und Männern, sondern auch von z.B. weißen deutschen männlichen Schulabbrechern aus Familien mit Suchtproblematik?

Politik und Medien arbeiten mit einem diffusen Kulturbegriff und qualifizieren Probleme von EinwanderInnen pauschal als kulturell bedingt, ohne Strukturen zu hinterfragen. Hier sollten wir das Verhältnis von Kultur und Machtverhältnissen thematisieren.