

Die Frage nach Interkultureller Kompetenz

3

Die Frage nach interkultureller Kompetenz beschäftigt die Soziale Arbeit seit einigen Jahren und wird auch in der Frauenhausarbeit *punktuell* diskutiert (vgl. Kriechhammer-Yagmur 2003; Lehmann 2001, 2006). Der Interkulturelle-Kompetenz-Diskurs ist äußerst heterogen und reicht von kulturalisierenden bis hin zu antirassistischen Ansätzen. Im Nachfolgenden soll eine kurze Skizze zum Konzept der interkulturellen Kompetenz dargestellt werden, welche sinnvoll für den Einsatz in der Antigewalt-Arbeit mit Frauen erscheint:

Das Denken des Interkulturellen macht die *Fähigkeit* sich irritieren zu lassen vonnöten. Je heterogener Gruppen sind, desto größer ist dabei das mögliche Feld der Irritationen, des Unverständnisses, der Missverständnisse und desto vielfältiger sind die Linien der Macht und Gewalt, die das gemeinsame Sprechen durchkreuzen. Aus diesem Grunde spielt die *'gute Intention'* bei interkulturellen Prozessen lediglich eine untergeordnete Rolle. Natürlich ist es keineswegs irrelevant, ob vorsätzlich, wohl wissend also, Menschen verletzt, gedemütigt, beleidigt werden, doch die Verletzung und die Folgen, die das 'Opfer' tragen muss, sind letztlich mit oder ohne gute Intention erst einmal dieselben. Das Wissen darum, dass es nicht ausreicht *'Gutes tun zu wollen'* verlangt nach einem hohen Grad an Verantwortlichkeit und professioneller Reife. Erwartet wird ein Wissen über Dominanzverhältnisse und ein Wissen über die eigene Verletzungsgewalt.

Die Fähigkeit sich irritieren zu lassen nötigt daneben dazu, die Verletzungsgewalt, die die Mitarbeiterin selbst innehat, wahrzunehmen, ohne sich von derselben lähmen zu lassen. Sozialarbeiterisches Handeln ist machtgesättigt und riskiert immer andere zu verletzen. Insoweit ist es notwendig Sensitivitäten zu entwickeln, die eigene Wahrnehmung zu schärfen und sich kritisch zu dem System, welches auf sozialen Ungleichheiten aufbaut, zu positionieren. Und natürlich müssen die eigenen Privilegien reflektiert und daraufhin überprüft werden, ob sie in der täglichen Praxis zum Wohle der Nutzerin zum Einsatz gebracht werden können (etwa Sprachkompetenz, Bildung, politisches Wissen etc.).

Fallen interkultureller Arbeit

Die 'nur' interkulturelle Orientierung birgt dabei jedoch einige Fallen, denn nicht alles was gut gemeint ist, zeitigt auch Gutes. Die so genannte *Neugier* z. B.: Viele in der Arbeit mit Migrantinnen Tätigen geben an, dass sie gerne in diesem spezifischen Feld tätig sind, weil sie immer schon neugierig waren auf *fremde* Kulturen. Nun ist es leider so, dass diese Gier für die betroffenen Frauen und Kinder bedeutet, dass sie auf der einen Seite zu Informationsträger/inne/n instrumentalisiert werden ["Wie macht man das bei Euch in...?"] und auf der anderen Seite dabei auf die Position der *Anderen* festgelegt werden.

Neugier geht einher mit der Praxis der Kulturalisierung, das heißt, Alltagspraxen von Frauen mit einem (anderen) Migrationshintergrund werden sogleich mit deren 'kulturellen' Hintergrund erklärt. Nur allzu schnell werden dabei andere - manchmal nahe liegende Gründe - verdeckt und damit Konflikte verschärft und/oder falsch konnotiert. Wenn Kinder bspw. aggressiv sind, ist es nicht sinnvoll, dies mit ihrer Herkunft zu erklären. Es gibt viele Gründe, die Aggressionen bei Kindern hervorrufen:

Unbewältigte Probleme, Gewalterfahrungen, Frustration über Ausgrenzungen im Alltag etc., die nicht bearbeitbar sind, wenn vorschnell die 'kulturelle Prägung' verantwortlich gemacht wird.

Frauen und Kinder mit Migrationshintergrund sind ressourcenreich: Nicht selten sprechen sie zwei - mitunter drei und mehr - Sprachen, sind gewandt in verschiedenen Kontexten und entwickeln zumeist sehr früh Strategien, um den alltäglichen Erfahrungen von Ausgrenzung und Stigmatisierung



ung etwas entgegenzusetzen. Nicht alle sind freilich damit erfolgreich, doch ein defizitorientierter Blick, der in den migrantischen Kindern und Frauen aus Misshandlungssituationen nur 'arme Opfer' sehen kann, denen man helfen muss, geht am Ziel einer kritischen interkulturellen Sozialen Arbeit gänzlich vorbei. Nur eine ressourcenorientierte Herangehensweisen, die das Wissen und Können der Nutzerinnen nicht nur wahrnimmt, sondern auch Mittel und Wege sucht, dieses zu stabilisieren und zu fördern, kann überzeugend sein.

Anders gewendet: Die Frage der interkulturelle Kompetenz darf die Machtfrage nicht ausklammern, sondern sollte diese zentral behandeln. Nur so können fatale Kulturalisierungen vermieden werden. Gewaltfreiheit würde hier bedeuten, nicht eine Wahrheit zu setzen und zu verkündigen, sondern die eigene Perspektive in ihrer Abhängigkeit von der eigenen sozialen Position und den damit einhergehenden Ausschließungen zu verstehen. Dafür ist es notwendig eine soziale Utopiefähigkeit zu entwickeln, die in die Lage versetzt, das Hier und Jetzt anders zu denken. Das ist kein Aufruf zur Tagträumerei, sondern zum politischen Handeln und vernetzten Denken mit dem Ziel eines Mehr an sozialer Gerechtigkeit. Interkulturelle Praxis erfordert eine besondere Wachsamkeit und politische Sensibilität und kann auch deswegen nicht mit Faustregeln umschrieben werden.

Methoden interkultureller Arbeit

"Mangelnde Kenntnis der Situation ausländischer Frauen und nur klischeehafte verschwommene Vorstellungen bewirken [...], daß deutsche Fachkräfte allzu leicht ihre Probleme mit ausländischen Klientinnen als einfaches Sprachproblem abtun oder als einen unüberwindlichen Kulturgegensatz deklarieren. Schlimmstenfalls werden den jeweiligen kulturellen und biographischen Hintergrund mißachtende und vermeintlich emanzipationsfördernde Maximalforderungen an das Anpassungsvermögen der ausländischen Klientinnen gestellt. Diese sind aber lediglich Ausdruck eines 'Kulturchauvinismus im fortschrittlichen Kleid'" (Cindik-Jungermann 1993: 87)

Wenn immer über Methoden interkultureller Arbeit gesprochen wird, macht dies eine Explikation des Kontextes vonnöten. Die interkulturelle Soziale Arbeit gibt es nicht - höchstens kann eine interkulturelle Perspektive eingenommen werden.

In der Arbeit mit Migrantinnen, die aus Gewaltverhältnissen entflohen sind, betrifft die interkulturelle Arbeit dabei insbesondere folgende Ebenen:

a. Wissen

- Kenntnisse über spezifische gesetzliche Rahmenbedingungen [Ausländerrecht, Asylrecht, Zuwanderungsgesetz, Staatsbürgerschaftsrecht, Gleichbehandlungsgesetz etc.]

Konkrete Fragen: Welchen Aufenthaltsstatus hat die Frau? Ist sie von Abschiebung bedroht? Welche Staatsbürgerschaft haben die Kinder? Hat die Frau eine Arbeitserlaubnis? Welche Konsequenzen haben Trennung bzw. Scheidung? Kann und will die Frau evtl. in ihr Herkunftsland zurück? Wurde die Frau diskriminiert und kann dagegen juristisch vorgegangen werden?

- Sprachkompetenzen

Mitarbeiterinnen, die mehr als nur Deutsch sprechen, werden bevorzugt eingestellt. Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen dazu animiert weitere Sprachen zu erlernen und sich mit den Sprachen der Nutzerinnen auseinanderzusetzen. Häufig können Begrüßungen und Trost in der eigenen Sprache wie Türöffner wirken.

- Migrationsspezifisches Wissen

Konkrete Fragen: Warum lebt die Frau in Deutschland? Warum migrieren Menschen? Was ist Transmigration? Was bedeutet Kettenmigration? Wie viele MigrantInnen leben in Deutschland? Wie wirkt sich Migration aus (positiv/negativ)?

- Exilspezifisches Wissen

Konkrete Fragen. Warum fliehen Menschen? Was heißt politische Verfolgung? Für welche Länder existiert ein Abschiebeverbot? Welche Leistungen stehen AsylbewerberInnen zu? Wie verläuft ein Asylantrag? Was bedeutet es ohne Papiere in Deutschland zu leben?

- Wissen um Diskriminierungserfahrungen

Diskriminierungserfahrungen, die als solche immer ernst genommen werden müssen sind u.a.:

- Beständig zu "Fremden" gemacht zu werden - eben "ethnisiert" zu werden (Wo kommst du her? die Erfahrung des Exotisiert-werdens)
- Rassistische Übergriffe als Alltagserfahrung (bei der Ärztin, am Arbeitsplatz, in der Beziehung, auf der Party, auf der Behörde, beim Bäcker...)
- Strukturelle Diskriminierungen, wenn etwa keine deutsche Staatsbürgerinnenschaft besteht (eine Arbeitstelle bekommen erst die, die eine deutsche Staatsbürgerinnenschaft haben, Abhängigkeit vom "Wohlwollen" des/der deutschen Lebenspartners/-in, Demütigungen bei Grenzüberschreitungen, Angewiesensein auf Arbeitserlaubnis...)
- Die Erfahrungen Minorisiert-zu-werden, nicht wahrgenommen zu werden, überhört zu werden, keinen Raum, keinen Platz zu haben, beständig am "falschen Ort zu sein"
- Wissen zum Zusammenhang: von rassistischer und häuslicher Gewalt

b. Netzwerkbildung

Netzwerke bestehen in der Verknüpfung an sich selbständiger organisatorischer Einheiten zu einem eigenständigen neuen Ganzen, zu einer neuen organisatorischen Einheit mit eigenen Strukturen und einer neuen, eigenen Kultur. Enge und vielfältige Kooperationen sind für Einrichtungen der Sozialen Arbeit mittlerweile zu einer Selbstverständlichkeit geworden, obschon sie nicht immer in konstruktiver Weise funktionieren. Die Arbeit mit Migrantinnen in Misshandlungssituationen macht ein heterogenes und dynamisches Netzwerk vonnöten. Dieses umfasst Fachnetzwerke, Migrantinnen-selbstorganisationen, Interkulturelle Arbeitskreise und sozialraumorientierte Vernetzungen.

Interkulturelle Netzwerkkompetenz

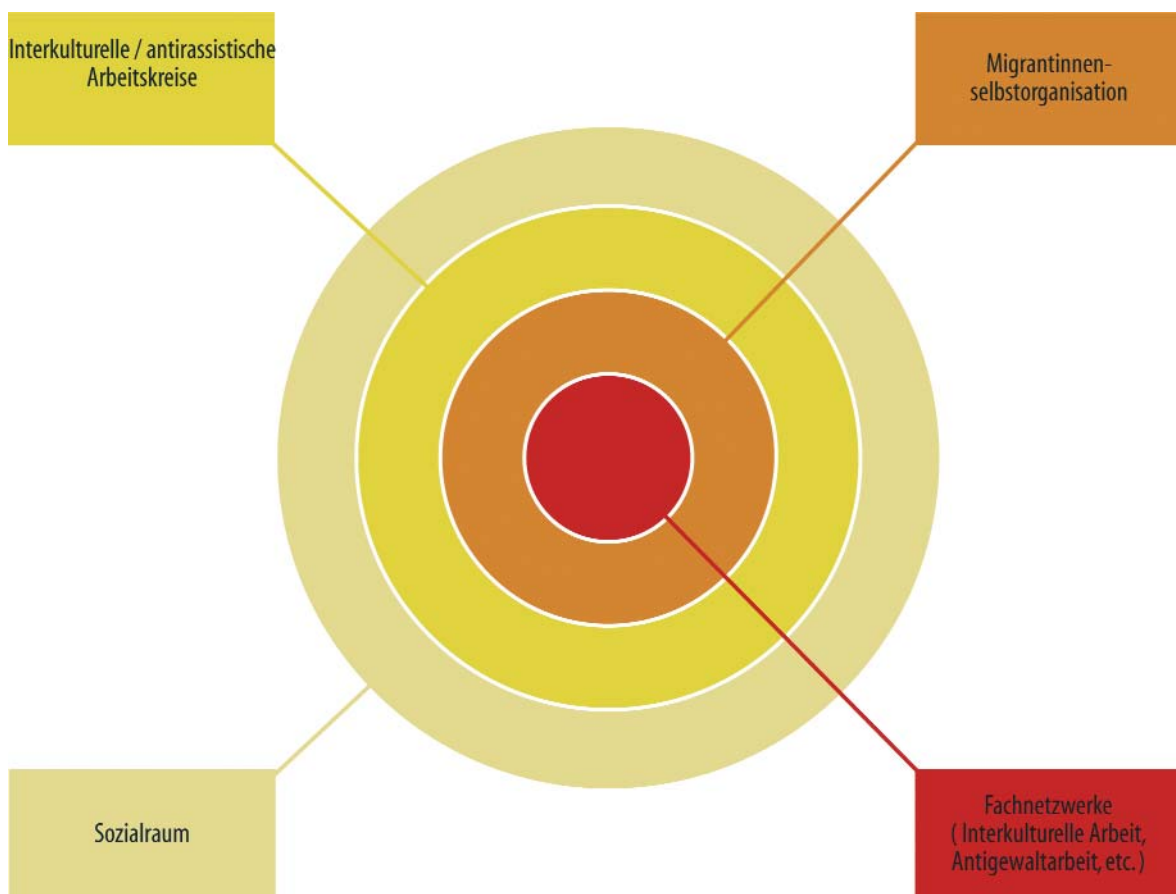
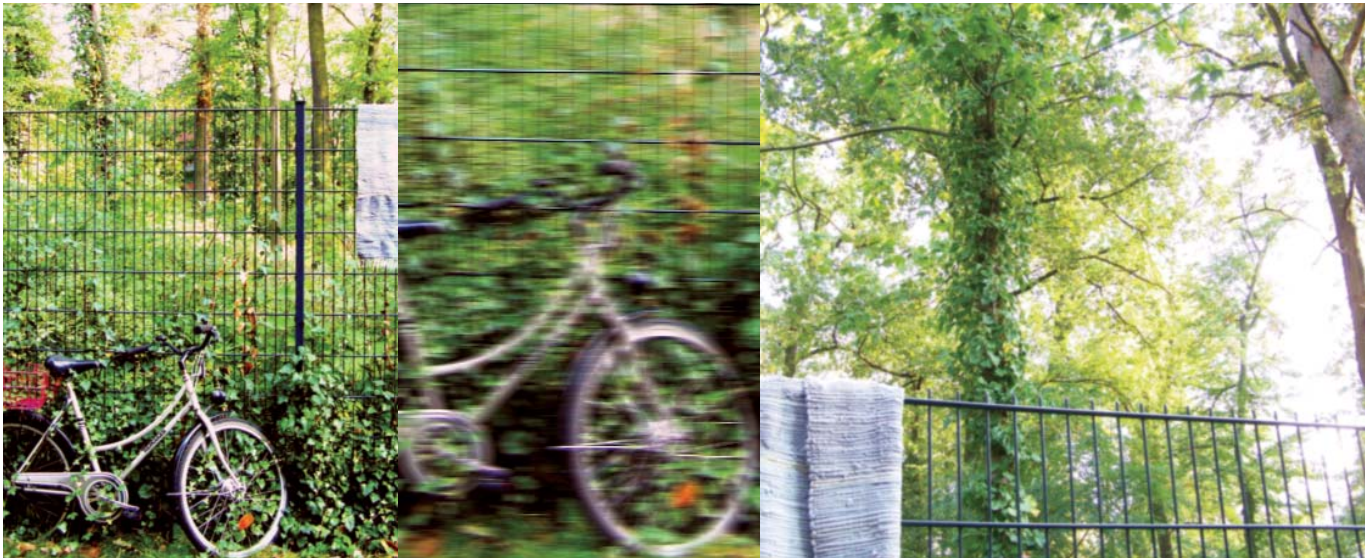


Abb. 3 Interkulturelle Netzwerkkompetenz

Neben den klassischen Facharbeitskreisen und professionellen Netzwerken der feministischen, anti-rassistischen und Antigewalt-Arbeit sind auch Vernetzungen mit MigrantInnenselbstorganisationen sowie interkulturelle bzw. migrationspezifische Vernetzungen angebracht. Hier ist insbesondere die Zusammenarbeit mit Beratungsstellen, deren Zielgruppe Opfer rassistischer Gewalt geworden sind, anzuraten.

Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Netzwerkarbeit dynamisch und nicht nur reaktiv erfolgt. Sprich: Leitung, Vorstand und Mitarbeiterinnen sollten sich um Kooperationspartner aktiv bemühen und in bestehenden Netzwerkaktivitäten engagiert zeigen. "Soziale Netzwerkarbeit setzt Sozialkompetenz voraus. Damit bezeichnen wir die Fähigkeit, kompetent mit anderen Menschen, sozialen Gruppen und der sozialen Umwelt in Kontakt treten zu können und diese Kontakte auch unter ständig sich verändernden Bedingungen aufrecht zu halten" (Bullinger/Nowak 1998: 138).



Daneben sind überregionale und transnationale Partnerschaften (etwa im Rahmen von EU-Projekten) anzustreben, die den eigenen Erfahrungshorizont überschreiten helfen.

c. Interkulturelle Haltung

Die im Frauenhaus und Wohnprojekt geleistete Arbeit wird von der Interkulturellen Initiative explizit als umfassende Antigewalt-Arbeit definiert, die explizit mehrere Diskriminierungsformen gleichzeitig fokussiert. Das Ziel ist die Verminderung Sozialer Ungerechtigkeiten, was nur erreicht werden kann, wenn die unterschiedlichen Verletzlichkeiten der Frauen ernst genommen werden. Nach wie vor behandeln die meisten Texte zu häuslicher Gewalt Migrantinnen als Ausnahmefälle. Diese rücken erst dann ins Blickfeld, wenn bestimmte Themen - etwa Zwangsverheiratungen - politisch auf der Tagesordnung stehen. In der allgemeinen Praxis hat dies zu irritierenden Verschiebungen geführt: Deutsche Frauen sind gewissermaßen der 'Normalfall' für die im Verlauf einer langjährigen Theorie und Praxis klare 'Verfahrens- und Verhaltensweisen' entwickelt wurden, während Migrantinnen als quasi Sonder- bzw. Störfälle gehandelt werden, die die 'routinierten Praxen' durcheinander bringen. So sollen nach gängigen Konzepten in der Arbeit mit von Gewalt betroffenen Frauen diese möglichst schnell ihr Leben selbst in die Hand nehmen. Beweis hierfür sind bspw. Behördengänge, die alleine gemeistert, Informationen, die selbstständig eingeholt werden etc. Für Migrantinnen stellen diese scheinbar simplen Alltagsabläufe aufgrund von Sprachproblemen und Diskriminierungserfahrungen hingegen häufig eine weitaus höhere Hürde dar als dies für deutsche Frauen der Fall ist, insofern

muss die Herangehensweise hier eine andere sein. Begleitungen - insbesondere bei Behörden-gängen - sollten nicht sogleich als Hindernis auf den Weg in die Selbständigkeit gewertet werden, sondern als notwendige Unterstützung dorthin. Die Interkulturelle Initiative hat deswegen in ihrem Ansatz die Begleitung mit deren Beratung verzahnt. Sie ist dann nicht mehr nur "notwendiges Übel".

Karla Baran und Reyhan Kalaclar (1993) beschreiben die Grundhaltung in der interkulturellen Beratung als respektvoll und achtend. "Manche benötigen z. B. viel mehr Zeit, um Vertrauen aufzubauen und sind bei einer frühzeitigen, konfrontativen Technik verschüchtert oder empfinden sie als aggressiv". (ebd.: 67). Für einige, so die Autorinnen weiter, wirkt eine konfrontative Herangehensweise unhöflich und bedrängend. "Sie sind aber bereit, ihr Verhalten zu überdenken, wenn sie auf konfrontative Interventionen vorbereitet werden oder aber eine feste Vertrauensbasis geschaffen worden ist" (ebd.).

Eine interkulturelle Haltung versteht darüber hinaus interkulturelle Teams als notwendige Herausforderung einer lernenden interkulturellen Einrichtung (vgl. girls act 2006). Auch hier ist das Konzept der Interkulturellen Initiative hervorzuheben, das explizit die Institution als Arbeitgeberin begreift, die als solche die strukturellen Diskriminierungen von Migrantinnen ernst nimmt und auch deswegen (qualifizierte) Migrantinnen vorrangig einstellt.

d. Interkulturelle Perspektive

Eine interkulturelle Perspektive versucht in der Praxis, der Dichte von Alltagswelten gerecht zu werden. Ein nützliches theoretisches Reflexionsinstrument stellt hier das Konzept der "Verletzlichkeit" dar (vgl. Castro Varela 2004; Castro Varela/Dhawan 2004).

Risiko	Widerstandspotential
Legalen Status	Bildung
Alter	Ökonomische Ressourcen
Gender	Rückzugsmöglichkeiten
Schichtzugehörigkeit	Sprachkompetenz
Sexuelle Orientierung	Biographische Ressourcen
Körperliche Mobilität	Flexibilität/Mobilität
Gesundheitliche Verfassung	Soziale Ressourcen
Rassifizierbare Kriterien (z.B. Phänotypische Merkmale, Herkunft/Ethnische Zugehörigkeit, Religiöse Zugehörigkeit, Staatsangehörigkeit etc.)	(Community, Unterstützung)
Wohnort (Peripherie/Zentrum)	Vertrautheit mit der Umgebung
	Einklagbare Rechte

Tab 1: Soziale Verletzlichkeit (vgl. Castro Varela/Dhawan 2004)

Dieses unterscheidet zwischen "Risiken" und "Widerstandspotentialen", die in einer Person in verschiedenen Kombinationen zusammenkommen. Risiken sind dabei all jene Merkmale, die eine Person mehr oder weniger verletzlich machen. So weist eine Frau [Geschlecht], die zugleich in einer lesbischen Beziehung lebt [sexuelle Identität] und türkische Migrantin [Herkunft/Ethnizität/Staatsbürgerinnenschaft] ist, eine ganz spezifische Verletzlichkeitsstruktur auf. Da sie aber über einen sicheren Arbeitsplatz verfügt [Ökonomische Sicherheit], sehr gut deutsch spricht [Sprachkompetenz] und keine körperliche Behinderung hat [Mobilität/Gesundheit], weist sie gleichzeitig eine komplexe Ressourcenstruktur auf, die sie vor Verletzungen schützen kann und bei der Entwicklung von Widerstandsstrategien unterstützt.

Eine von Gewalt betroffene Migrantin ist hier nicht sogleich nur ein "Opfer", sondern womöglich eine "ethnisierte Frau", die Gewalt erfahren hat, aber über ökonomische Sicherheiten und Bildungskapital verfügt. Es ist notwendig die verschiedenen Konstellationen, die schließlich soziale Positionierungen zur Folge haben, wahrzunehmen, um nicht immer wieder in die "Simplifizierungsfalle" zu tappen, die ein klares Bild von der "Migrantin" hat.

Frauen, die Gewalt erfahren und einen Migrationshintergrund haben, sind anders verletzlich als Frauen der Dominanzkultur in Misshandlungssituationen. Daraus ergibt sich folglich auch die Notwendigkeit für spezifische Angebote bzw. einer höheren Flexibilität und Bandbreite der relevanten Themen, die die "klassische" Beratungsstruktur erweitern müssen.

Interkulturell bedeutet also nicht nur den Nutzerinnen Tee statt Kaffee anzubieten und auch nicht nur über Informationen von deren Herkunftsländer zu verfügen, sondern fordert vielmehr, sich der Komplexität sozialer Ungleichheiten zu stellen und auch die eigene privilegierte Position zu reflektieren. Inwieweit profitiert die Professionelle von strukturellen Diskriminierungen? Wo tradiert die Institution gängige vorurteilsbehaftete Bilder von Migrantinnen? Stabilisiert die Arbeitsorganisation womöglich strukturelle Ausgrenzungen? Es sind häufig insbesondere die Unbedarftheiten, die Routinen, das normale professionelle Handeln, welches stigmatisierend und exkludierend wirksam ist.

ANDERS - Dimensionen Gelingener Interkulturelle Beratung

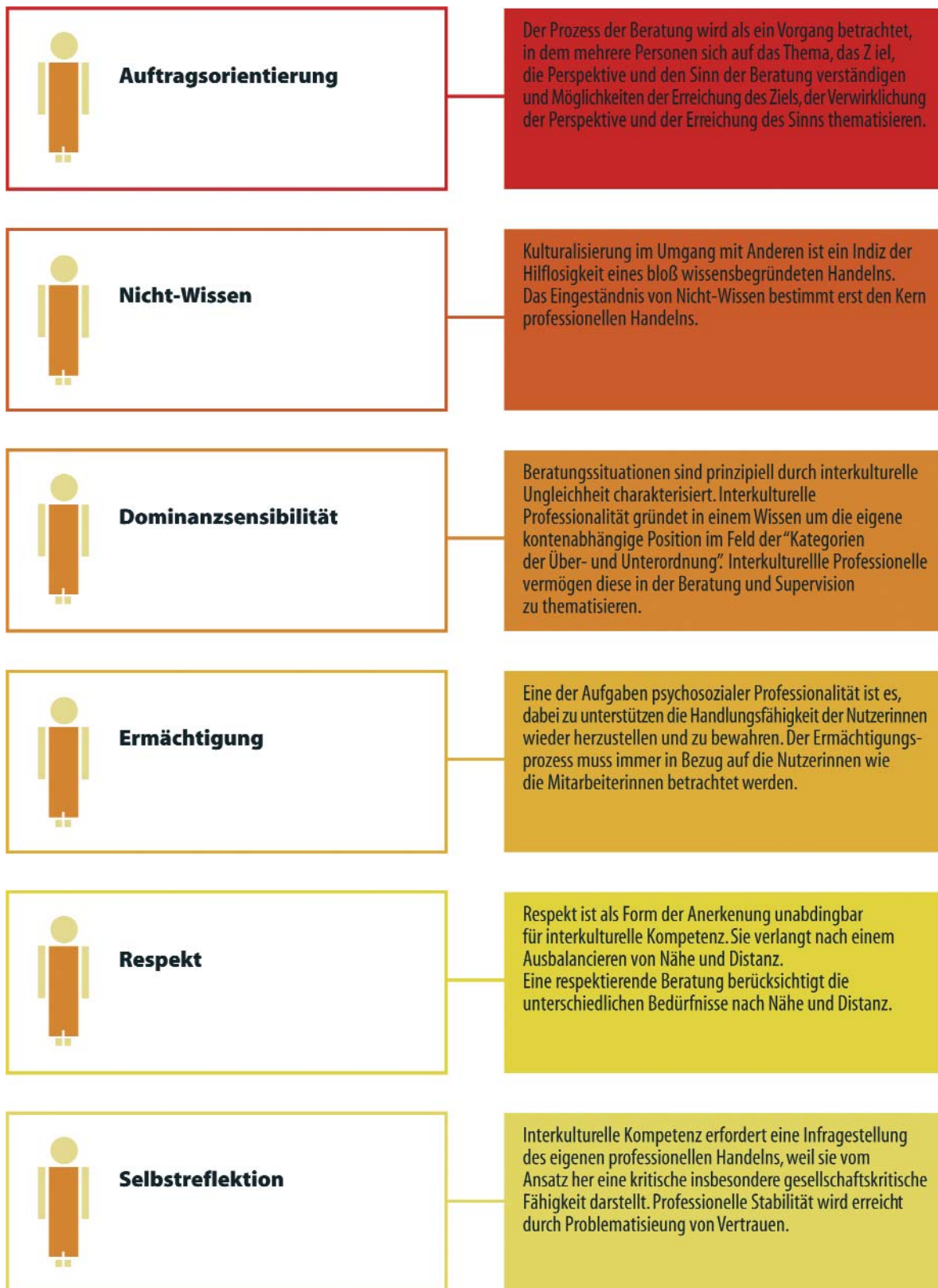


Abb. 4 ANDERS - Dimensionen Gelingener Interkulturelle Beratung, nach Mariado Mar Castro Varela & Paul Mecheril (2000)