

EQUAL ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT

Die Paradoxien der Interkulturelle Öffnung

IRIS e.V., Arbeitsgruppe ZIP.Konzepte:
Martin Alber, Andreas Foitzik, Jutta Goltz,
Sabine Riescher, Dr. Gebhard Stein,
Barbara Stock, Sibylle Walter

ZIP
Zukunftsorientierte Interkulturelle
Personalentwicklungsstrategien

Paradoxien der Interkulturellen Öffnung

In den letzten zehn Jahren hat der Begriff der Interkulturellen Öffnung eine rasante Entwicklung hinter sich gebracht.¹ Jede/r fünfte Bewohner/in der Bundesrepublik ist selbst aus einem anderen Land eingewandert oder stammt aus einer Familie, die eingewandert ist. Nicht erst seit der Veröffentlichung der PISA-Studie 2005 ist deutlich, dass ein großer Teil dieser Gruppe nach wie vor nur schwer Zugang zu Bildungsangeboten findet. Dies korrespondiert mit sozialen Benachteiligungen auch in anderen Lebensbereichen. Als eine Reaktion auf diese Situation wird deshalb seit einiger Zeit die Interkulturelle Öffnung von Sozialen Dienste, Bildungseinrichtungen und Betrieben gefordert.

Die Rede von der Interkulturelle Öffnung gehört inzwischen fast zum guten Ton in der sozialen Arbeit und - etwas abgeschwächt - auch in der öffentlichen Verwaltung. Gleichzeitig lässt sich beobachten, dass die Praxis den Leitbildern und Konzepten hinterherhinkt². So unterscheiden sich die Artikel zum Thema in den letzten Jahren kaum. Das Anforderungsprofil an eine Interkulturelle Öffnung ist seit Mitte der 90er Jahre weitgehend ausformuliert³, doch sind kaum Prozesse zu sehen, bei denen es so auch in der Praxis umgesetzt wurde.⁴

¹ Vgl. Hildegard Simon-Hohm, in: Treichler/Cyrus, S. 234f. Der Begriff der „interkulturellen Öffnung“ wurde insbesondere im Bereich der Sozialen Arbeit und der öffentlichen Verwaltung geprägt und erprobt. Verwandte Begriffe und damit verknüpfte Diskussionsstränge (die hier nicht erläutert werden können) sind beispielsweise „interkulturelle Bildung“ (vgl. die Arbeiten von Krüger-Potratz) oder Migrationspädagogik (vgl. die Arbeiten von Mecheril). Aus einer anderen Tradition, die sich stärker an Überlegungen zur betriebswirtschaftlichen Effizienz orientieren, stammen die Diskurse zu „Diversity“ und „Diversity-Management“ (vgl. dazu die anderen Beiträge).

² So kommt der Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen für die Jugendhilfe zu dem Ergebnis, dass eine Interkulturelle Öffnung praktisch noch nicht stattgefunden habe.

³ Z.B. Wolfgang Hinz-Rommel 1994

⁴ Wir kennen ein ähnliches Phänomen aus der Debatte um das Gender-Mainstreaming. Auch hier gibt es viel Literatur, in der Regel aber nur kleine Projekte, und sehr selten - wie gefordert - Prozesse, die die Gesamtorganisation betreffen.

Zunächst werde ich kurz die „Wirkungsgeschichte“ des Begriffs skizzieren und Standards formulieren, die sich in den letzten Jahren herausgebildet haben. Interkulturelle Öffnung ist offensichtlich ein typischer Container-Begriff, der den einen ein kritisches gesellschaftspolitisches Potential verspricht und den anderen doch nicht weh tut. Matthias Lange und Nils Pagels resümieren für interkulturelle Ansätze allgemein, dass „die gemeinsame Diskussionsgrundlage häufig lediglich in dem stillschweigenden Konsens (bestehe), dass das Thema irgendwas mit Ausländer(inne)n zu tun habe und damit, wie die Einheimischen mit ihnen umzugehen haben“ (2001, 65). Für die Interkulturelle Öffnung möchte man ergänzen, dass im Alltagsverständnis der Beteiligten wohl noch eine den „Ausländer/innen“ wohlwollend zugeneigte Haltung mitgedacht wird.

Der Begriff ist insofern ein Kind der 80er Jahre, als dies die Hochzeit der Rede von der multikulturellen Gesellschaft und des interkulturellen Lernens war. Im pädagogischen Fachdiskurs hat vor allem auch die „interkulturelle Kompetenz“ Konjunktur. Ausformuliert als eine „Ansammlung bester menschlicher Eigenschaften“ (Flothow/Foitzik, 2003) verspricht sie schnelle Hilfen. (Mecheril, 2004, S. 107f)

Der Boden war also bereitet und zumindest der Begriffsteil *interkulturell* war gesellschaftlich anschlussfähig. Das kritische Potential liegt eher im zweiten Teil des Begriffes. *Öffnung* steht für ein neues Konzept des Umgangs der Gesellschaft und ihrer Institutionen mit den Migrant/innen. Dass es sich hier um einen Paradigmenwechsel handelt, zeigt ein Blick auf die Geschichte der interkulturellen Pädagogik.

Paul Mecheril (2004, S. 83f) skizziert die Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte als „Dekade der diskursiven Stille“ (Nicht-Wahrnehmung) in den 60er Jahren, gefolgt von der „Dekade des Defizit-Diskurses“ (Ausländerpädagogik als Sonderpädagogik) in den 70er Jahren und der „Dekade des Differenzdiskurses“ (Begegnung mit den Anderen als Bereicherung) in den 80ern. In der Praxis der Institutionen der Sozialen Arbeit finden wir auch heute deutliche Prägungen aus allen drei Dekaden: wenn das Thema überhaupt wahrgenommen wird, dann oft mit dem Defizitblick und einer daraus folgenden kompensatorischen Praxis oder aber in einer Ideali-

sierung des Nebeneinander der Kulturen. Erst in den 90er Jahren, der „Dekade des Dominanzdiskurses“, rückte eine Kritik an den Institutionen der Bildung und der sozialen Arbeit selbst in den Fokus. Nicht mehr die rückständigen „Gastarbeiterkinder“ sollten gefördert und assimiliert, nicht mehr die bereichernde Kultur der „Anderen“ in multikulturellen Begegnungsansätzen zelebriert werden, sondern die Kultur der Organisationen selbst wurde nun als problemschaffend wahrgenommen.

Interkulturelle Öffnung beschreibt damit eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen (institutionellen) Kulturgebundenheit, mit dem Ziel, die Orientierung an der Mehrheitskultur als alleinigen Maßstab für das eigene Wahrnehmen und Handeln in Frage zu stellen und sich als Institution für die Begegnung und Auseinandersetzung mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung zu öffnen. Eine *Öffnung* in diesem Sinne beschreibt einen Prozess, der auch *offen* ist für Veränderung und Weiterentwicklung der eigenen (Institutions-)Kultur.

Diese gesellschaftskritische Perspektive der Interkulturellen Öffnung fordert für Einrichtungen, die sich diesem Prozess stellen, eine gesellschaftliche Unterstützung und finanzielle Absicherung.

Dass das Konzept der Interkulturelle Öffnung trotz dieses kritischen Potentials wie beschrieben Karriere gemacht hat, hat im Wesentlichen zwei Gründe: es bleibt theoretisch und praktisch wenig eindeutig und daher interpretierbar.

- Durch die Betonung der *Kultur* - statt beispielsweise von Chancengleichheit, Diskriminierung oder gar Rassismus zu sprechen - war es in besonderer Weise in ganz anderem Sinne *offen* für Interpretation. *Kultur* ist so weit interpretierbar, dass jede/r das verstehen kann, was in das eigene Konzept passt. So lässt sich auch das multikulturelle Bild der Salatschüssel als bunte Mischung von nebeneinander bestehenden, aber eindeutig definierbaren ethnisch-kulturellen gesellschaftlichen Gruppen gut mit dem Konzept der interkulturellen Öffnung verbinden.

- Auch die praktischen Ausformulierungen beispielsweise in Leitbildern bleiben weitgehend unkonkret und sind daher leicht zu unterschreiben.⁵ Es gibt keine messbaren und überprüfbaren Kriterien wie beispielsweise bei einer Quotierung. Es bleibt bei vagen Absichtserklärungen. Politisch und

⁵ Dies kann ich aus eigener Erfahrung mit Öffnungsprojekten vor allem auf Verbandsebene bestätigen. Inhaltliche Auseinandersetzungen um einzelne Formulierungen gab es ausschließlich bei kirchlichen Trägern, wenn es um die Forderung nach Einstellung von Migrant/innen mit nicht-christlichen Hintergrund ging.

auch für den institutions- oder verbandsinternen Diskussionsprozess mögen das trotzdem wichtige Meilensteine sein. Eine Veränderung der Praxis muss damit noch nicht zwingend einhergehen. Wenn die Konzepte an der Basis ankommen, ist oft zu erleben, dass sie sich mühelos mit einer Praxis verbinden, in der von Empowerment und Partizipation wenig mehr zu sehen ist, sondern es vielmehr nach wie vor um einen spezifischen Umgang mit einer Klientengruppe mit spezifischen Förderbedarf geht.

Interkulturelle Öffnung - die institutionelle Perspektive

Interkulturelle Öffnung darf nicht nur „nice-to-have“ sein, sondern setzt eine bewusste Entscheidung für eine Veränderung voraus. Es kann nicht nur um die Förderung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter/innen gehen, sondern umfasst die gesamte Organisation. Dies erfordert eine klare Entscheidung und Beteiligung der Leitungsebene. Gerade an deren tatsächlichen aktiven Beteiligung lässt sich die Ernsthaftigkeit des Prozesses am augenscheinlichsten wahrnehmen. Oft wird das „Problem“ aber an die nächst niedere Hierarchieebene weitergegeben. Andererseits kann ein Öffnungsprozess nicht nur von oben verordnet werden, sondern bedarf der aktiven Beteiligung der Mitarbeiter/innen. Ein verordneter Prozess provoziert unnötige Widerstände, bei denen am Ende kaum mehr nachzuvollziehen ist, ob sie inhaltlich begründet sind, oder sich beispielsweise auf die Art und Weise beziehen, wie „wieder einmal von oben noch ein zusätzliche Aufgabe nach unten delegiert wird“.

Aus diesen grundsätzlichen Überlegungen werden verschiedene methodische Vorgehensweisen abgeleitet. Es hat sich bewährt, den Prozess als Projekt zu definieren und eine Projektsteuerungsgruppe einzurichten, deren Aufgaben darin besteht, die Ausgangslage und den Handlungsbedarf zu erkunden, Ziele zu formulieren, sowie Schlüsselprozesse zu identifizieren und Entwicklungsvorschläge zu machen, bzw. sie exemplarisch durchzuführen. Für die beteiligten Mitarbeiter/innen müssen zusätzliche Ressourcen bereit gestellt werden. Eine interne Kommunikation des Prozesses über die direkt Beteiligten hinaus ist wichtig, damit alle im Boot bleiben. Der Prozess braucht Zeit und daher eine kurz-, mittel- und langfristige Perspektive. Eine kurzfristige Perspektive kann darin bestehen, dass ein wesentlicher Schlüsselprozess exemplarisch von der Projektgruppe überarbeitet wird. Eine mittelfristige Perspektive kann in der Einbeziehung aller Organi-

sationsbestandteile liegen. Eine langfristige Perspektive zielt beispielsweise darauf ab, dass alle Konzepte und Angebotbeschreibungen einer Einrichtung Aussagen zu dem Querschnittsthema Interkulturalität/Migration beinhalten.

Umgang mit Differenz / „Diversity“

Hier soll diskutiert werden, inwieweit die Differenzperspektive selbst ein doppeltes Problem schafft, indem die Beschäftigung mit den jeweils zu definierenden „Anderen“ immer Gefahr läuft, mit deren Benennung ihr „Anderssein“ ungewollt zu verfestigen und sie auf dieses „Anderssein“ zu reduzieren und ihnen damit ihren Subjektstatus abzuerkennen.

In Frankreich werden aus Furcht vor einer ethnischen Segregation keine Statistiken über ethnisch-kulturelle oder auch Migrationshintergründe geführt. In den USA verspricht man sich von einer solchen Erhebung gerade die Möglichkeit einer Kontrolle der Repräsentanz der einzelnen Gruppen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Zwei unterschiedliche Strategien mit dem gleichen Ziel, Diskriminierung zu verhindern. Dies weist auf ein weiteres Problemfeld der Interkulturellen Öffnung hin. Bei Kultur und Migration gibt es unzählig verschiedene mögliche Differenzlinien: die Staatsangehörigkeit, die nationale Herkunftskultur, ethnische Gruppen, Migrationsfamilien verschiedener Generationen, die von Mecheril vorgeschlagene Differenzierung in „natio-ethno-kulturelle Andere“ (2004, S. 80ff) usw. Dieses Dilemma lässt sich nicht verhindern ohne den Preis des Verschweigens der Differenzen selbst. Die schwarze US-amerikanische Dichterin Pat Parker schreibt in ihrem Gedicht mit dem Titel „Für die Weiße, die wissen möchte, wie sie meine Freundin sein kann“: „Erstens: Vergiss, dass ich schwarz bin. Zweitens: Vergiss nie, dass ich schwarz bin“. Damit formuliert sie das Grunddilemma jeder interkulturellen, migrations- oder auch allgemein gesprochen differenzsensiblen Perspektive.

Paul Mecheril⁶ spricht von der Unvermeidlichkeit und der Unmöglichkeit der interkulturellen Perspektive. Unvermeidlich deshalb, weil eine Leugnung der Differenz unter dem Motto der Gleichbehandlung der Lebensrealität der Einwanderungsfamilien nicht gerecht wird. Unmöglich trotzdem, weil wir im Reden über die „Anderen“ selbst wiederum zu dem beitragen, was ein Kern des Problems darstellt,

nämlich das Denken in „Wir“ und die „Anderen“ zu verfestigen. Ein Denken, in dem die „Anderen“ nicht als „Wir“ gedacht werden können.

Die notwendige Berücksichtigung einer bestimmten Differenz trägt also gleichzeitig dazu bei, diese Differenz aufrechtzuerhalten. Zudem legt eine ethnisierte Perspektive auch den Migrantenjugendlichen nahe, sich selbst in einer unangemessen eindeutigen Weise eine ethnisch definierte Identität zu schaffen.

Alle Diversityansätze tendieren dazu, die Perspektive der Antidiskriminierung zu vernachlässigen. Es geht nicht um die Benachteiligung einer Gruppe, sondern um die Differenz von allen. Auf der anderen Seite läuft das besondere Festhalten und Betonen von Benachteiligung andererseits Gefahr, Defizitansätze zu reproduzieren und Opfer festzuschreiben.

Interkulturelle Öffnung oder auch „Migration Mainstreaming“ als Antidiskriminierungsperspektive muss daher das doppelte Gesicht der Diskriminierung verstehen: Unterschiede zu übersehen oder das Gegenüber auf einen Unterschied zu reduzieren. *Diskriminierend* sind zum einen all jene Handlungen, Konzepte und Denkweisen usw., die die gesellschaftlichen Heterogenität ignorieren oder aktiv leugnen. *Diskriminierend* sind aber auch Handlungen, Konzepte und Denkweisen, die den einzelnen Menschen nur mit der eigenen Kulturbrille betrachten.

Anerkennung als Orientierung

Oft wird Interkulturelle Öffnung gedacht als das „Tolerieren von Andersartigkeit“. Toleranz hießt allerdings auf Abstand gehen. Toleranz stellt noch keine gleiche Augenhöhe her.

Eine Orientierung bei diesem Lernprozess kann die Perspektive der Anerkennung sein, die bedeutet, in Kontakt zu gehen, dem Anderen gute Gründe für sein Handeln zuzugestehen und sich auf dieser Basis auseinander zu setzen.

Dabei geht es immer um zwei Dimensionen: zum einen die Anerkennung des Anderen als gleichwertig und zum anderen die Anerkennung des Anderen als Subjekt mit dem Recht auf andere - auch kollektive - Identitätsentwürfe. Dies ermöglicht den einzelnen, sich als diejenigen darzustellen, als die sie sich verstehen. Insofern geht es bei Anerkennungsforderungen vor allem darum, Bedingungen herzustellen, die es möglich machen, als „Subjekt zu handeln“. (Mecheril, 2004, S.217)

⁶ Vortrag beim djela-Fachtag 2004.

Die Aufgabe für Öffnungsprozesse besteht also darin, eine Balance zu finden zwischen Repräsentation und Dekonstruktion, zwischen Egalitätsfalle und Differenzfalle. Dies erfordert zum einen eine selbst-reflexive Benennung von Differenzlinien. Zum anderen immer wieder die Überprüfung, ob das, was für die Anderen als wichtig erkannt wird, wirklich nur ein Thema für die „Anderen“ ist. Oft werden im Bemühen, das Allgemeine besonders gut zu machen (Hamburger), auch wieder wichtige Hinweise für das Allgemeine erkannt. Insofern ist der oft zitierte Satz „Die Interkulturelle Öffnung kommt allen zu Gute!“ ein wichtiges Korrektiv.

Fazit

Die beschriebenen zum Teil paradoxen Anforderungen dürfen nun weder zur Lähmung („Ich kann es nicht richtig machen...“) noch zur Beliebigkeit („Ich kann es ohnehin nicht richtig machen ...“) führen. Es geht eher darum, sich auf einen fehlerfreundlichen und kreativen Lernprozess einzulassen, der geprägt ist von einem gelassenen Mut zu handeln und Fehler zu machen, von der Bereitschaft, sich dabei immer wieder verunsichern zu lassen und das eigene Handeln zu reflektieren und von der Offenheit, daraus für das nächste Mal zu lernen. (Mecheril 2004, S. 225)

Ziel kann nicht eine Verhaltenssicherheit durch Kenntnis des Anderen sein, sondern eine Sensibilisierung auf mögliche Differenzen, die in der Begegnung nicht aufgelöst werden können, also ausgehalten werden müssen. Sich darauf einzulassen, bietet nicht mehr Sicherheit, sondern vermindert die Gewissheit, den Anderen richtig verstanden zu haben.

Diese Verhaltensverunsicherung ist eine wichtige Voraussetzung einer gelungenen Kommunikation. Es geht darum, zum Fragen, zur Neugier, zum Dialog auf Augenhöhe anzustiften. Dies zu lernen, ist aber - wie oben ausgeführt - vor allem eine Aufgabe der „kulturellen“ Mehrheit, die es in ihrer der strukturell „mächtigen“ Position im Gegensatz zu der Minderheit nicht „nötig“ hat, diese Sicherheit aufzugeben. Interkulturelle Kompetenz bedeutet in diesem Sinne, sich auf jede Situation mit der Bereitschaft zur Unsicherheit neu einzulassen. Sie beinhaltet zuerst die kritische Reflexion von eigenen Bildern und Wahrnehmungsstrukturen, die ein „(An-)Erkennen“ behindern, sowie die neugierige Erforschung der Handlungsgründe der „Anderen“. Rezepte für richtiges Handeln gibt es nicht.

Dieses Lernen durch Verunsicherung den einzelnen Akteuren zu ermöglichen, ist die Aufgabe einer

Interkulturellen Öffnung. Die Organisation selbst muss eine lernende und Unsicherheit aushaltende Organisation werden, um sich zu einer zu einer differenzsensiblen Organisation⁷ zu entwickeln. Dabei - und das ist vielleicht das schwierigste - sollten die Prozesse nicht über die Köpfe der Betroffenen - neben den Mitarbeiter/innen auch die Klient/innen (!) hinweg erfolgen.

⁷ Im Sinne einer Auflösung der Fokussierung auf die Differenzlinie Kultur/Ethnie/Migration wird immer wieder diskutiert, ein Diversity-Mainstreaming als Organisationsentwicklungsprozess anzustreben. Aus meinen Praxiserfahrungen im Bereich Alten- und Jugendhilfe befürchte ich allerdings, dass Institutionen überfordert sind, alle Differenzlinien parallel zu bearbeiten. In der großen Verschiedenheit aller würde zudem vermutlich jegliche kritische Perspektive verloren gehen. Rein pragmatisch gedacht, kann es eher um ein exemplarisches Erlernen und Einüben von Differenzkompetenz gehen.

Literatur

Arbeitskreis Charta für eine kultursensible Altenhilfe „Memorandum und Handreichung für eine kultursensible Altenpflege“, Bezug: Kuratorium Deutsche Altershilfe, E-Mail: publicrelations@kda.de, Köln, 2002

Arbeitskreis interkulturelles Lernen, Diakonisches Werkes Württemberg, Abteilung Migration und Ökumene Trainings- und Methodenhandbuch - Bausteine für die Interkulturelle Öffnung, Redaktion Andreas Foitzik, Bezug: Heilbronnerstr. 51, 70191 Stuttgart, 2001

Flothow, Johannes und Foitzik, Andreas; Qualifizierung der Jugendhilfe in der Einwanderungsgesellschaft, in: Aktion Jugendschutz Baden Württemberg, ajs Informationen II/2003, Juni 2003, Stuttgart; Bezug: Staffenbergstr. 44, 70184 Stuttgart, info@ajs-bw.de

Handschuk, Sabine, Klave, Willy; Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit, Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, Juventa, Weinheim und München 2004

Hinz-Rommel, Wolfgang; Interkulturelle Kompetenz, ein neues Anforderungsprofil an die soziale Arbeit, Münster/New York 1994

Hinz-Rommel, Wolfgang; Interkulturelle Öffnung - ein Prozess, in: afw - NOW-Projekt, Arbeitszentrum Fort- und Weiterbildung Elisabethenstift Darmstadt (Hrsg.), Angeworben, Hiergeblieben, Altgeworden, Darmstadt 1998

Hinz-Rommel, Wolfgang, Interkulturelle Öffnung als Innovation - Erfahrungen für die Praxis; in Blätter Wohlfahrtspflege 7-8/2000

Kalpaka Annita; Interkulturelle Kompetenz. Kompetentes sozialpädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft. In: iza - Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit. Heft Nr. 3 / 4. Frankfurt a.M., 1998

Lange, Martin, Weber-Becker, Matthias; Rassismus, Antirassismus und interkulturelle Kompetenz, Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V., 0551-548220, Fax: 5482222, Göttingen 1997

Mecheril, Paul; Einführung in die Migrationspädagogik, Beltz, Weinheim und Basel 2004

Otto, Hans-Uwe, Schrödter, Mark (Hrsg.); Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft, Multikulturalismus - NeoAssimilation - Transnationalität, neue praxis Sonderheft 8, Lahnstein 2006

Treichler, Andreas, Cyrus Norbert (Hrsg.); Handbuch Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Frankfurt am Main 2004