

5



5/2005

Mädchenarbeit in der
Einwanderungsgesellschaft –
Aktuelle Diskurse

IMPRESSUM

BAG Mädchenpolitik e.V.
Dircksenstr. 47
10178 Berlin

Verantwortlich i.S.d.P.:

Vorstand der BAG Mädchenpolitik e.V.

Redaktion:

Ursula Bachor, Diana Emberger,
Mohtaram Zaherdoust
Bildmaterial mit freundlicher Genehmigung
von Soudabeh Ardavan
Copyright und Verantwortung für die
einzelnen Beiträge liegt bei den Autorinnen.

Gestaltung:

designbüro drillich

BAG-Info Nr. 5/2005

© 2005

Dieses Heft und alle darin enthaltenen Beiträge und
Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen
des Urheberrechts bedarf der Zustimmung.
Alle Rechte, auch auszugsweise, vorbehalten.

*Gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)*

Arbeitskreis Feministisch-Interkulturelle Mädchenarbeit e.V.

Moderne Zeiten! Die Bundesrepublik Deutschland ist jetzt offiziell ein Einwanderungsland. Und die Gleichberechtigung von Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund steht auf der politischen Tagesordnung.

Höchste Zeit für einen Mentalitätswechsel, für eine Veränderung der Sichtweisen. Keine Schablonen mehr wie »Wir und die anderen«, sondern »Wir in Gleichheit und Differenz«. Interkulturelle Kompetenz wird zu einer Schlüsselkompetenz, zu einer Heraus- und Aufforderung im bundesdeutschen Alltag! *Manuela Westphal* bringt es auf den Punkt: »Ein zentraler Stolperstein stellt die Trennung in »ihre« und »unsere« gesellschaftliche Realität dar.«

»Zur Dokumentensammlung hatte die Redaktion ein breites Spektrum aus verschiedenen Arbeitsfeldern um Zusendung von Materialien zur interkulturellen Mädchenarbeit gebeten. Diese wurden gesichtet, nach Themenbereichen strukturiert und ergaben dieses Heft.

Wir bedanken uns bei allen Mitwirkenden. Die vorliegenden Dokumente sind unterschiedlich geschrieben und können je nach Interesse unabhängig voneinander gelesen werden. Aber die interkulturelle Mädchenarbeit ist Mittelpunkt dieses Heftes.« *Mohtaram Zaherdoust*

In diesem Heft der BAG Mädchenpolitik e.V. versammeln wir relevante Beiträge aus den Feldern interkultureller Mädchenarbeit, aktuelle Positionen und Diskurse, die Denkanstöße bieten für Praxis, Forschung und Politik, für Überlegungen und Praxismodelle zum Zusammenleben verschiedener Menschen unter den Prämissen von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit. Was sie vereint, ist die Verantwortlichkeit, in dem jeweils eigenen Schwerpunkt einen Beitrag zu leisten zur Förderung von Demokratie und Toleranz, zum Abbau von Rassismus und zur Entwicklung einer Gesellschaft, für die die Einhaltung von Menschenrechten unabdingbar ist.

Für vermeintlich gering oder irrelevant betrachtete Ergebnisse aus der Praxis und Forschung von interkultureller Mädchenarbeit können zu Praxis leitenden Modellen werden zur Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit im Prozess der Selbstvergewisserung einer Einwanderungsgesellschaft.

Interkulturelle Mädchenarbeit umfasst unmittelbare zumeist pädagogische Praxis in der Kinder- und Jugendhilfe und fungiert gleichzeitig als politischer Motor zur fortschreitenden Verbesserung der sozialen und politischen Lage von Mädchen, jungen Frauen und ihren Familien. Im Aspekt der Interkulturalität, also zwischen den Kulturen, ist ein Dialogprinzip integriert, das zu Lernprozessen zwischen Mehrheits- und Minderheitsgesellschaft auffordert, das heißt zur Entwicklung Interkultureller Kompetenz.

Es geht um Annäherungsprozesse und gemeinsame Lernprozesse im Zusammenleben verschiedener Kulturen in diesem Land, um die Übernahme von Verantwortung und die Einhaltung der Menschenrechte. Nicht um das »tolerante« Nebeneinander von Multikulti, sondern um das genaue Hinsehen und adäquate Handeln. Die Verletzungen von Menschenrechten können nicht mit Verweis auf scheinbar kulturelle Besonderheiten hingegenommen werden. Dies wird in den Beiträgen deutlich:

Gabriele Dina Rosenstreich fragt: »Was ist notwendig, um adäquat mit gesellschaftlicher Pluralität und Marginalisierungsprozessen umgehen zu können?« und betont: »Interkulturelle Arbeit ist keine abstrakte moralische Verpflichtung, sondern ein Versuch, Praxis entsprechend den realen gesellschaftlichen Gegebenheiten neu zu bestimmen.«

Seyran Ates, Rechtsanwältin und Menschenrechtsaktivistin, wendet sich gegen die Kulturalisierung von Zwangsheiraten und provoziert: »Die Zwangsheiraten in Migrantenfamilien werden gerne als Ausnahme bezeichnet. Das Gegenteil dürfte richtig sein.«

Manuela Westphal sieht Interkulturelle Kompetenz in mehrdimensional angelegten Identitätskonzepten.

Claudia Wallner kommentiert kritisch den »Gesinnungs-Check« des Landes Baden-Württemberg.

Interkulturelle Mädchenarbeit als Medium zum Prozess der Verwirklichung der Gleichstellung von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, steht auch im Zentrum der für Herbst 2006 in Berlin geplanten Tagung **»Interkulturelle Mädchenarbeit als Zukunftsaufgabe«** der Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik e.V. in enger Kooperation mit dem Arbeitskreis Feministisch-Interkulturelle Mädchenarbeit e.V. Angesiedelt ist die Tagung zwischen dem Verständnis von interkultureller Mädchenarbeit als Menschenrechtsbildung und der Position der neuen Bundesregierung, die Integration als Schlüsselthema begreift.

Im Zentrum der Auseinandersetzung stehen:

- Bildungsförderung als interkulturelle Kooperation zwischen Jugendhilfe und Schule
- »Volljährigkeit« junger Frauen als erfahrene Diskrepanz zwischen Gesetz und familiärer Norm
- Auseinandersetzung mit dem Islam, nicht als plakative Kopftuchdebatte, sondern als interreligiöser Dialog

Die Tagung will beitragen zur Erarbeitung einer fachpolitischen Position zu Gender und Ethnic Mainstreaming in der Mädchenarbeit, die in der Jugendhilfeplanung und fachpädagogischen Alltagspraxis in der Mädchenarbeit umgesetzt werden kann.

In einer abschließenden Podiumsdiskussion erkunden wir mit Vertreter/innen aus Politik, Praxis und Wissenschaft, wie die Erfahrungen der interkulturellen Mädchenarbeit in praktisches Handeln von Institutionen und Politik integriert werden können und wie eine Zusammenarbeit im Sinne einer sozialen Koproduktion konkret aussehen kann.

Eine Aufgabe, zu der wir Sie/Euch herzlich einladen!



Ursula Bachor

i.A. des Vorstandes der Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik e.V.

Inhalt

<i>Gabriele Dina Rosenstreich</i> Interkulturelle Arbeit: Von Kompetenzen und andere Notwendigkeiten – Ein Einstieg	8
<i>Seyran Ates</i> Zwangsheirat – Eine Menschenrechtsverletzung Von der Gefahr sexueller Selbstbestimmung	36
<i>Renate Janßen</i> <i>Prof. Dr. Manuela Westphal</i> Praxis im Dialog mit der Wissenschaft	40
<i>Ein Kommentar von Claudia Wallner,</i> <i>Mitglied der BAG Mädchenpolitik e.V.</i> Der subtile Missbrauch der Macht oder: Wie Mann mit der Frauenfrage Ausgrenzungspolitik betreiben kann	50
Der Aufnahmeantrag	57

Interkulturelle Arbeit: Von Kompetenzen und anderen Notwendigkeiten Ein Einstieg

Was ist notwendig, um adäquat mit gesellschaftlicher Pluralität und mit Marginalisierungsprozessen umgehen zu können? Das Konzept der interkulturellen Kompetenz versucht, Antworten auf diese Frage zu geben. Dabei ist es jedoch recht nebulös. Überschneidungen und begriffliche Uneinigkeit sind in diesem Feld charakteristisch.

Mit meinem Beitrag will ich in diesem unübersichtlichen Diskurs einige Anhaltspunkte und Anregungen geben. Ziel ist es, eine Diskussionsgrundlage für eine kritische Auseinandersetzung in der Praxis zu schaffen. Zu Beginn betrachte ich den Kernbegriff »Kultur«, um dann zu fragen, was »interkulturell« bedeutet. Auf dieser Grundlage gehe ich in den nächsten Abschnitten der Frage nach, was »interkulturelle Kompetenz« zu bezeichnen versucht, wie sie entwickelt wird und wer sie braucht. Im letzten Teil des Beitrags beziehe ich die bisherigen Ausführungen auf Arbeitszusammenhänge und skizziere ein Bündel von Faktoren, die ich als begünstigend für eine interkulturelle Arbeit betrachte.

Was bedeutet Kultur?

.....

Der Begriff »Kultur« ist ein derzeit viel verwendetes, aber auch umstrittenes Schlagwort mit zahlreichen Definitionen. Im Folgenden werde ich den sogenannten erweiterten Kulturbegriff umreißen.

Die Kultur einer Gruppe lässt sich als ihr »Vorrat an Symbolbedeutungen« fassen. Sie umfasst sowohl Normen und Werte als auch die Wörter, die Konzepte, die Symbole, mit denen gedacht wird, die jeweilige Wahrheit. Alle Bedeutungen sind in bestimmten Kontexten verortet. So wird beispielsweise ein Stück Stoff zum »Kopftuch« oder die Zahlen 18, 28 und 88 zu rechtsextremen Erkennungs-codes.² Wir können also nicht sicher sein, welche Bedeutung etwas für eine Person hat, denn diese ist abhängig vom Kontext und der jeweiligen Positionierung dazu.

»Eine Kultur enthält die »Landkarten der Bedeutung«, welche die Dinge für ihre Mitglieder verstehbar machen.«³ Sie funktioniert als Orientierungssystem für das Handeln, aber in Abhängigkeit von und in Interaktion mit den gesellschaftlichen Gegebenheiten einschließlich anderer Kulturen – was auch dazu führt, dass sie sich ständig anpassen muss und oft Widersprüche produziert. Sie ist

verkörpert in den Institutionen, in den gesellschaftlichen Beziehungen, in Glaubenssystemen, in Sitten und Bräuchen, in der Sprache, im Gebrauch der Objekte und im materiellen Leben. Sie ist von Menschen geschaffen und erlernt, also eine veränderbare Konstruktion. Ein ›Feld der Möglichkeiten‹, das die Gruppen aufgreifen, transformieren und weiterentwickeln können.

Diese Definition findet sich auch im Großteil der aktuellen deutschsprachigen Literatur zu interkultureller Kompetenz, z. B. bei Wolfgang Hinz-Rommel, der den Begriff in Deutschland mitgeprägt hat.⁴ Er betont, dass ›Kultur‹ ein Konstrukt ist, um die Grenzen einer Gruppe zu definieren – sie bedeutet also immer zugleich eine Abgrenzung, eine Ausgrenzung, eine Definition von Unterschieden. Diese Grenze ist jedoch durchlässig, d. h. nach außen nicht abgeschlossen; jede Kultur nimmt Impulse über die Alltagspraxis ihrer ›Mitglieder‹ auf. Dementsprechend unterliegt sie einer ständigen Änderung: Die Prozesshaftigkeit von Kultur ist eines ihrer zentralen Merkmale.

Eine Kultur ist als Gesamtes und in jedem ihrer Elemente mehrdeutig und auslegbar, weil sie symbolischen Charakter hat. Sie hat eine Vielfalt von verschiedenen Ausprägungen, die auch in Widerspruch zueinander stehen können. Kulturen sind nichts ›Objektives‹, sondern nur vor dem Hintergrund und in Kenntnis ihrer gesellschaftlichen Praxis zu verstehen. Diese Herangehensweise führt schnell an die Grenzen der Möglichkeiten des Verstehens fremder Kulturen.

Ein Aspekt dieser gesellschaftlichen Praxis, der oft vernachlässigt wird, wenn es um das ›Verstehen‹ von Kulturen geht, ist die Eingebundenheit von Kulturen in gesellschaftliche Machtstrukturen:⁵ Manche werden marginalisiert, d. h. von gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe ausgegrenzt.⁶ Diese sowie andere Kollektiverfahrungen wirken sich schließlich auf die Symbolbedeutungen einer Gruppe aus, prägen somit auch Kulturen.⁷

Obwohl der Begriff Kultur oft so verwendet wird, beschränkt er sich nach diesem Verständnis keinesfalls auf ethnisch und/oder national definierte Gruppen. Weder die ›türkische‹ noch die ›deutsche‹ Bevölkerung ist homogen. Er gilt genauso für Gruppen, die auf der Basis ihrer gelebten Sexualität/körperlichen Verfassung/Schichtzugehörigkeit/Altersgruppe/Cliquen oder anderen Momenten einen bestimmten Vorrat an Bedeutungen teilen.

Jede Person ist Angehörige von bzw. bewegt sich gleichzeitig in verschiedenen ›Kulturen‹. Niemand ist nur Frau oder Lesbe oder Migrantin oder Mutter oder Behinderte oder Jüdin oder Arbeiterin oder Weiße usw. Wir sind nicht *entweder-oder*, sondern *sowohl-als-auch*. Diese vielfältigen und unterschiedlichen Zugehörigkeiten führen zu unterschiedlichen Arten von Machtzugang und auch von Ausgrenzungserfahrungen. In diesem Mit- und Nebeneinander

entwickeln Menschen verschiedene Lebensentwürfe und Kommunikationsformen.

Eine Gefahr bei diesem erweiterten Kulturbegriff liegt in der Möglichkeit der Relativierung realer Differenzen (»Wir sind doch alle gleich in unserer Vielfältigkeit«). Wenn beispielsweise die jeweiligen Erfahrungen unterschiedlicher sozialer Gruppen gleichgesetzt werden, werden damit erhebliche qualitative Unterschiede sowie auch Unterschiede in dem Ausmaß struktureller und institutionalisierter Benachteiligung trivialisiert.⁸

Was bedeutet interkulturell?

.....

Der zentrale Begriff, um den es hier geht, ist Interkulturalität. Er ist ein relativ neuer Begriff in Deutschland und es wird noch darüber verhandelt, was er bedeutet.

Im Diskurs um Differenz steht er im Spannungsverhältnis zum Begriff »multikulturell«. Dieser dient vor allem als Zustandsbeschreibung: multi = viele, es existieren also viele Kulturen nebeneinander. Dabei wird »Kultur« allerdings meist ausschließlich im Zusammenhang mit ethnisch definierten Gruppen verwendet. »Multikultur« drückt eine grundsätzliche Anerkennung des Vorhandenseins von Differenzen und eine Abgrenzung zur normativen Vorstellung einer homogenen Monokultur aus (Assimilation oder Ausstoß von Fremden).⁹

Obwohl der Begriff »interkulturell« gelegentlich auch so verwendet wird (z. B. »interkulturelle Cocktails« beim »interkulturellen Straßenfest«), wird er jedoch zumindest in deutschen Fachdiskursen in Abgrenzung zu »multikulturell« als Programm oder Leitlinie mit der Betonung interaktiver Aspekte verstanden. In diesem Sinn betont das Wort »interkulturell« ausdrücklich das Vorhandensein von Interdependenzen – von gegenseitigen Abhängigkeiten – und die Notwendigkeit einer positiven Interaktion zwischen den verschiedenen Teilen der Gesellschaft. Es beinhaltet eine Empfehlung, eine Methode, eine Handlungsperspektive und einen gesellschaftsverändernden Anspruch.¹⁰

Was genau unter diesem Begriff verstanden wird, hängt jedoch vom jeweiligen Kulturbegriff ab. Wenn ein statisches, ethnisiertes Verständnis von Kultur der Definition von »interkulturell« zu Grunde liegt, dann folgt daraus, dass die vorgestellten Interaktionen zwischen klar definierbaren »Kulturen« stattfinden. Die Gefahr einer Kulturalisierung ist entsprechend naheliegend: D.h. die Betonung von kulturellen Differenzen bei der Beschreibung sozialer Wirklichkeit und die Reduzierung von Personen und Problemen auf Vorstellungen klar unterscheidbarer, homogener, stabiler Kulturen.¹¹

Fachdiskursen um Interkulturalität beziehen sich jedoch i.d.R. auf den oben dargestellten offenen Kulturbegriff.¹² Damit gelten als wesentliche Grundideen, dass sich alle Menschen in vielen Kulturen bewegen, dass sich Kulturen und damit die Bedingtheiten und Inhalte interkultureller Kommunikation sowie jeglicher Interaktion in stetem Wandel befinden. Die Verhaltensweisen der ›anderen‹ sind somit immer im Kontext ihrer spezifischen Situation zu sehen. Das bedeutet z. B. eine Anerkennung der Begrenztheit des subjektiven Verstehens.

Was eine positive Interaktion ausmacht, hängt von der Perspektive ab. Erstaunlich oft wird impliziert, es gäbe keine oder kaum Machtunterschiede zwischen den ›Kulturen‹; Rassismus und andere Gewaltformen werden in solch einer Perspektive verschwiegen.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass im Diskurs um ›Interkulturalität‹ der Ist-Zustand als problematisch wahrgenommen wird – die erwähnten positiven Interaktionen sind noch nicht oder nicht ausreichend vorhanden. Die Interaktion zwischen vielen ›Kulturen‹ wird von Machtungleichheit und Marginalisierung geprägt. Dieser Ist-Zustand soll verändert werden. Bereits jetzt ist hoffentlich deutlich geworden, dass ›Interkulturalität‹ eine höchst politische Angelegenheit ist.

Interkulturalität ist keine abgeschlossene Kategorie, sondern ein Prozess, der eine Auseinandersetzung mit (und die eigene Verstrickung in) Machtverhältnisse(n) und Ausgrenzungsmechanismen der jeweiligen Gesellschaft und der Konstruktion von Minderheiten mit einschließt bzw. diesen entgegenwirken will.

Ziele, die mit dem Konzept der Interkulturalität verbunden werden, sind beispielsweise die gleichberechtigte Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben, Solidarität, Respekt vor Unterschieden und unterschiedlichen Lebensentwürfen. Manchmal werden diese Ziele mit direktem Bezug auf die Vorstellung von Demokratie formuliert. Anderenorts wird Integration als Zielvorstellung benannt (jedoch oft ohne Erläuterung, was genau damit gemeint ist). Barbara John, langjährige Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration (ehem. Ausländerbeauftragte) definiert eine interkulturelle Orientierung als »eine sozialpolitische Haltung von Institutionen und Personen, die anerkennt, dass unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen in einer Stadtgesellschaft leben und ein Recht auf Beteiligung haben. ... [sie] zielt somit auf die Stärkung von Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit ab.« (April 2003)

Interkulturelle Kompetenz ist etwas, das helfen soll, diese Ziele zu erreichen.



Was bedeutet interkulturelle Kompetenz?

.....

Es gibt weder eine allgemein eingeführte Begrifflichkeit (vgl. interkulturelles Lernen, interkulturelle Kommunikation) noch Einigkeit über das Faktorenbündel, aus der diese »Kompetenz« besteht.¹³

Interkulturelle Kompetenz begreife ich als ein grundsätzlich offenes Konzept. Wesentlich ist, dass nicht alle Fragen beantwortbar sind, denn Kulturen ebenso wie die Zusammenhänge, Bedingungen und Inhalte von »interkultureller« Arbeit ändern sich ständig.

Der Begriff »interkulturelle Kompetenz« bezeichnet die Fähigkeiten, die es einer Person ermöglichen, in einer kulturellen Überschneidungssituation – und in Anlehnung an den geschilderten Kulturbegriff sind das die meisten Situationen – unabhängig, flexibel, sensibel, angemessen und damit auch wirkungsvoll zu handeln.¹⁴ Dieses Handlungsmoment ist durchaus zu betonen, denn interkulturelle Kompetenz ist weder eine abstrakte Ethik noch auf eine Haltung zu reduzieren (sie wird deshalb manchmal interkulturelle *Handlungskompetenz* genannt). Angesichts des gesellschaftlichen Ist-Zustands heißt das, dass interkulturelle Kompetenz die grundlegenden Fähigkeiten einschließt, die notwendig sind, um adäquat mit gesellschaftlicher Pluralität und mit Marginalisierungsprozessen umgehen zu können.¹⁵

Interkulturelle Kompetenz ist sehr eng mit Konzepten der kommunikativen und sozialen Kompetenz verbunden. Sie schließt zwei Gefüge von Fähigkeiten und Fertigkeiten mit ein: Einerseits kognitive Kenntnisse (Wissen) und andererseits persönlichkeitsbezogene Bestandteile.

Kognitive Kenntnisse

.....

In der Praxis vieler Aus- und Weiterbildungsangebote zu interkultureller Kompetenz bezieht sich Wissen insbesondere auf Sprachkompetenzen und soziokulturelles Hintergrundwissen über bestimmte Gruppen – ihre spezifischen und allgemeinen Spielregeln (z. B. sich in Deutschland die Hand geben bei Begrüßungen). Diese Kenntnisse können in manchen Kontexten sehr hilfreich und wichtig sein – aber sie können eine ›Falle‹ darstellen, wenn wir glauben, etwas zu wissen, was u. U. wenig mit der Lebensrealität des konkreten Gegenübers zu tun hat.¹⁶ Auf dieser Grundlage handeln wir vielleicht noch unflexibler, unsensibler und unangemessener als es ohne den ›Erwerb‹ dieser Kompetenzen der Fall gewesen wäre. Die Fokussierung auf dieses Gefüge von Fähigkeiten und Fertigkeiten birgt die Gefahr der Kulturalisierung und entspräche eher der Pflege von Stereotypen als der Förderung von interkulturellen Kompetenzen.

Insgesamt sind Gruppeneinteilungen als höchst problematisch zu betrachten, wenn wir von dem oben geschilderten Kulturbegriff ausgehen. Gleichzeitig ist die Gesellschaft (und ihre Machtverteilung) entsprechend bestimmter Kategorien strukturiert und ihre Berücksichtigung ist je nach Kontext durchaus notwendig. Jede Gruppe hat in der Tat ihre eigenen spezifischen Zusammenhänge und Spielregeln. Aber die Grenzen zwischen den Gruppen sind sehr fließend. Niemand kann sich jemals die Gesamtheit an potentiell relevantem Wissen über eine Gruppe aneignen, auch nicht über eine Gruppe, der er selbst angehört. Denn die ›Kultur‹ jeder Gruppe, ihr Vorrat an Bedeutungen, ändert sich ständig und steckt oft voller Widersprüche. Und jede einzelne Person ist gleichzeitig in verschiedenen Gruppen oder ›Kulturen‹ verortet.

Kognitives Wissen bezieht sich nach meinem Verständnis auch und zwar insbesondere auf gesellschaftspolitisches Hintergrundwissen, z. B. über die Pluralität der Gesellschaft, in der gehandelt wird. Ich plädiere dafür, Wissen über die Rahmenbedingungen des jeweiligen Handelns in den Mittelpunkt dieses Gefüges von kognitiven Kenntnissen zu rücken. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören derzeit in Deutschland u. a. Globalisierung, Prozesse der europäischen

Integration, allgemeiner gesellschaftlicher Wandel, Ungleichheiten im Machtzugang, und – damit eng verbunden – »-Ismen« wie Rassismus, Sexismus, Antisemitismus, Antisemitismus, Behindertenfeindlichkeit usw.

Diese »-Ismen« können auf einer sehr grundlegenden Ebene als die Praxis der Abwertung und Ausgrenzung anderer verstanden werden.¹⁷ Eine Gruppe wird als Norm und als grundsätzlich überlegen konstruiert in Bezug auf eine vorgestellte »andere«, der bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden, um Dominanzverhältnisse zu rechtfertigen.¹⁸ Diese werden durch Vorurteile und Diskriminierung – sowohl auf individueller wie auch auf struktureller/institutioneller Ebene – reproduziert. Sie sind nach meinem Verständnis nicht irrationale Vorurteile einzelner, sondern konstitutiver Bestandteil der Normalität und als solcher ein Teil der Rahmenbedingungen jedes Handelns. Zum kognitiven Wissen im Kontext interkultureller Kompetenz gehört dementsprechend eine Auseinandersetzung mit diesen Normierungs- und Marginalisierungsprozessen, beispielsweise Wissen um Heteronormativität (wie sind Annahmen einer »natürlichen« heterosexuellen Paarbildung mit der kulturellen Konstruktion einer hierarchischen Zweigeschlechtlichkeit verbunden? Welche anderen normativen Erwartungen sind mit Heterosexualität verschränkt?) ebenso wie »Rasse-Konstruktionen« (Wie wird das Deutschsein als etwas Völkisches, Rassisches konstruiert? Welche Eigenschaften und welche Privilegien werden daran geknüpft?). Bereits an diesen wenigen Beispielen wird deutlich, dass ein hohes Maß an Selbstreflexion erforderlich ist und dass diese kognitiven Kenntnisse mit persönlichkeitsbezogenen Bestandteilen verknüpft werden müssen – im Sinne von interkultureller Kompetenz.

Je nach Handlungsfeld werden weitere Wissensfelder im Vordergrund stehen, z. B. Detailwissen über Diskriminierung und entsprechende Gesetzgebung, Fluchtgründe, Aufenthaltsbedingungen, sonstige Rechtsgrundlagen, z. B. bei Personen, die als behindert gelten. Dieses Gefüge von Kenntnissen steht in einer engen Beziehung zu der Fachkompetenz des jeweiligen Handlungsfeldes.

Letztendlich besteht die Herausforderung darin, sich »Wissen« kontinuierlich anzueignen und ohne Zuschreibungen fortzusetzen. Ich muss mir im Klaren sein, dass ich nie alles wissen kann, schon gar nicht über die Identität und Lebensrealität der konkreten Person vor mir. Es geht also um Nachfragen statt Annehmen oder Mutmaßen. Und auch das, was ich mir an kognitivem Wissen aneignen kann, wird mir nie eine vollkommene Nachvollziehbarkeit ermöglichen. Die Begrenztheit des subjektiven Verstehens kann ebenfalls als Rahmen-

bedingung des Handelns verstanden werden. Um mit dieser Ungewissheit über das Gegenüber umzugehen, brauchen wir das, was ich als das zweite Gefüge von Fähigkeiten und Fertigkeiten verstehe, die interkulturelle Kompetenz ausmachen: die persönlichkeitsbezogenen Bestandteile.

Persönlichkeitsbezogene Bestandteile

.....

Der Kern von interkultureller Kompetenz ist eine respektvolle Grundhaltung und die Fähigkeit, diesen Respekt dem Gegenüber zu demonstrieren, eine allgemeine Offenheit. Im Zusammenhang mit der Anerkennung der Begrenztheit des subjektiven Verstehens (»ich weiß, dass ich nicht alles verstehen kann«) dient es als Grundlage weiterer Bestandteile interkultureller Kompetenz; dazu gehören Einfühlungsvermögen (Empathie), Kooperationsfähigkeit, ein breites Verhaltensrepertoire, die Fähigkeit, flexibel mit den eigenen Rollen umzugehen, Experimentierfreude bzw. Fehlerfreudigkeit und Bereitschaft zu weiterem Lernen. Das hängt wiederum eng zusammen mit der Bereitschaft zur Reflexion der eigenen Haltungen und des eigenen Handelns, die Fähigkeit, Kritik auszuhalten und anzunehmen und konstruktiv mit Konflikten umzugehen. Es geht aber auch darum, sowohl sich persönlich wie auch die geleistete Arbeit in gesellschaftlichen Strukturen zu verorten.

Als interkulturelle Kompetenzen gelten des Weiteren beispielsweise die Fähigkeiten, einerseits nach Gemeinsamkeiten suchen zu können, aber andererseits auch Unterschiede stehen zu lassen und in Widersprüchen denken zu können (Ambiguitätstoleranz). Dazu gehört auch die Offenheit, sich irritieren zu lassen, die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel und die Fähigkeit, Fragen zu verfolgen statt auf eindeutigen Antworten zu beharren. Ein wesentliches Grundverständnis hierbei ist, dass nicht alle Fragen beantwortbar sind und dass sich Kultur und damit die Bedingtheiten und Inhalte interkultureller Kommunikation in stetem Wandel befinden (vgl. den oben erörterten Kulturbegriff). Letztendlich geht es darum, mit dem Dilemma umgehen zu können, vorhandenen Unterschieden gerecht zu werden, d.h. differenzsensibel zu arbeiten und zugleich diese Unterschiede nicht zu verfestigen oder gar erst zu produzieren.

Die notwendige Voraussetzung für all diese Kompetenzen ist ein ausgeglichenes Verhältnis von Sich-Selbst-Bewusstsein und Selbst-Unsicherheit. Dieser Aspekt ist mehrschichtig und erscheint mir besonders wichtig. Es heißt »sich seiner selbst bewusst sein«: Das umfasst ein Bewusstsein über eigene kulturelle

Zugehörigkeiten und eigenes Gewordensein und eine Sicherheit, ein Selbstbewusstsein in den eigenen Identitäten, d.h. in sich selber sicher zu sein. Dies ist eine Voraussetzung dafür, beispielsweise Kritik annehmen zu können. Auch die eigenen Privilegien und Unkenntnisse müssen bewusst werden: Wo habe ich beispielsweise Macht bzw. einen Zugang zu Macht, den ich auch gezielt einsetzen kann?

Das bedeutet unter anderem auch eine Sensibilisierung für die eigenen Vorurteile und (ggf. den eigenen verinnerlichten) Rassismus, Heterosexismus sowie andere »-ismen«. D.h. eine Vorurteilsbewusstheit – anstelle des Anspruchs einer Vorurteilsfreiheit: Diese wäre schließlich gar nicht möglich, da wir alle in vorhandene gesellschaftliche Diskurse verstrickt sind.¹⁹ Das Wissen darüber, wer wir selber sind, welche Bilder und Normen wir haben usw., ermöglicht es erst, ihre Wirkung in der Begegnung mit anderen abschätzen zu können und reflektiert zu handeln.

Dieses Bewusstsein bringt auch Selbst-Unsicherheit mit sich. Sie bedeutet eine Hinterfragung fast jeden Aspekts des Selbst, von »kulturellen« Prägungen bis hin zu den Grundlagen des eigenen professionellen Handelns.²⁰

Das hört sich sicherlich sehr idealtypisch an – wer kann den hier formulierten Ansprüchen an interkultureller Kompetenz überhaupt und immer gerecht werden? Aber noch wichtiger: Wollen wir das überhaupt? In welchem Verhältnis steht das, was ich als interkulturelle Kompetenz definiere, zum jeweiligen Verständnis von Professionalität? Gibt es Widersprüche oder Spannungsmomente zu diesem Verständnis von interkultureller Kompetenz? Es wäre denkbar. Genauso denkbar ist allerdings, dass das, was ich mit dem Etikett »interkulturelle Kompetenz« versehe, fast banal erscheint: Es sind vor allem allgemeine kommunikative Fähigkeiten, die durchaus als unerlässliche Grundkompetenzen der pädagogischen Arbeit verstanden werden können. Ich betone, dass dieses Verständnis von interkultureller Kompetenz als Leitlinie verstanden werden kann, die sich nicht auf ethnisch definierte gesellschaftliche Gruppen beschränkt. Wenn interkulturelle Kompetenz aber ohnehin zu den Grundkompetenzen pädagogischer Arbeit gehört, dann frage ich mich, warum so viel Widerstand bei den Versuchen entsteht, diese Thematik in den Ausbildungsgängen zu verankern.

Ziel sind letztlich verantwortlich handelnde Subjekte. Was »verantwortlich« heißt, hängt mit der gesellschaftspolitischen Perspektive zusammen. Jede Handlung findet im Kontext einer Gesellschaft, welche Marginalisierungsprozesse bedingt, statt. Folglich muss am Anfang die Auseinandersetzung mit den eigenen Rassismen, dem eigenen Heterosexismus usw. stehen, es darf aber nicht dabei bleiben.²¹

Interkulturelle Kompetenz:

Das Gefüge von Fähigkeiten und Fertigkeiten, das es einer Person ermöglicht, in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, flexibel, sensibel, angemessen und damit auch wirkungsvoll zu handeln.



© Gabriele Dina Rosenstreich, 2003

Wie wird interkulturelle Kompetenz entwickelt?

.....

Der Erwerb interkultureller Kompetenz kann nur im Rahmen eines umfassenden, reflexiven, bewussten, komplexen und andauernden Prozesses von Wissensaneignung und Persönlichkeitsentwicklung erfolgen. Eine zweitägige Fortbildung kann also höchstens ein kleiner Baustein in diesem Prozess sein. Interkulturelle Kompetenz wird nicht nur durch explizite Bildungsangebote vermittelt, sondern auch durch biographische Erfahrungen. Migrations- oder Fluchterfahrungen aber auch beispielsweise das Großwerden in einer sogenannten ›Regenbogenfamilie‹ (Eltern, die keiner heterosexuellen Norm entsprechen), können zur Entwicklung dieser Kompetenzen beitragen. Gerade MigrantInnen, wenngleich nicht ausschließlich diese, verfügen aufgrund ihrer Alltagsrealität über ein großes Potential an interkultureller Kompetenz. Das wird häufig an Sprachkenntnissen und kultureller Faktenkunde (kognitives Wissen) festgemacht, die sehr wertvoll sein können. Viel wesentlicher für interkulturelle Kompetenz sind aber, wie bereits angesprochen, gesellschaftspolitisches Hintergrundwissen und personale Fähigkeiten.

Alle migrierten Menschen sammeln Erfahrungen im Umgang mit unterschiedlichen ›Bedeutungslandkarten‹. Die Reflexion dieser Erfahrungen kann allerdings durchaus verschieden sein. Interkulturelle Kompetenz existiert nicht einfach automatisch aufgrund der Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe. Auch MigrantInnen können homophob oder rassistisch sein. Ein vereinfachtes Opfer/Täter-Denken verhindert es – auch für Mitglieder marginalisierter Gruppen – sich genügend Raum zu nehmen, um sich mit den eigenen Haltungen, eigenen Bildern, Vorurteilen usw. und der eigenen Alltagsrealität auseinander zu setzen. Wer in einem solchen Denken verhaftet bleibt und wer damit ständig konfrontiert wird, ist viel zu beschäftigt, sich zu schützen oder Repräsentantin einer angeblich homogenen Gruppe zu sein, als dass eine Reflexion der Erfahrungen im Sinne der Entwicklung interkultureller Kompetenz möglich wäre.²²

Dennoch bieten die Lebenssituation und der Erfahrungshorizont von Personen, die einer marginalisierten Gruppe angehören, oft einen wertvollen Pool an Ressourcen, die sie – je nach Kontext – wirksam nutzen können: Einerseits Wissen, darüber hinaus aber auch personale und soziale Ressourcen, Erfahrungen mit Differenzen. Selbst erlebte Ausgrenzung, beispielsweise als Lesbe, kann eine Ressource sein, wenn es darum geht, Zugang zu bestimmten Erfahrungen eines Menschen zu gewinnen, der etwa aufgrund seiner Hautfarbe diskriminiert wird.²³ Diese potentiellen Ressourcen sollen anerkannt und weiterentwickelt werden.²⁴

Ich sehe interkulturelle Kompetenz als ein Spannungsfeld zwischen biographi-

schen Erfahrungen/Charaktereigenschaften und lernbaren Fähigkeiten und Fertigkeiten. Ein ganzer Berufszweig geht davon aus, dass viel davon lernbar ist: Es gibt inzwischen eine Vielzahl entsprechender Bildungsangebote. Jeder interkulturelle Bildungsansatz hat einen eigenen begrifflichen und theoretischen Apparat sowie Vorannahmen. Nicht nur, aber auch diese bestimmen Lernziele, Vermittlungsstrategien und Programmdesign. Damit sind wir wieder bei der Frage angelangt, worum es eigentlich geht: Welches Verständnis von Kultur, Interkulturalität und interkultureller Kompetenz liegt dem jeweiligen Ansatz zugrunde? Ein großes Problem im Zusammenhang mit Interkulturalität ist die Universalisierung und eine postulierte Kulturneutralität der Theorien. So dient beispielsweise die individuelle Unabhängigkeit als unhinterfragte Leitlinie der meisten in Deutschland verfolgten Beratungs- oder Ausbildungsansätze. Dieses Problem betrifft auch die Lernmodelle, die bei der Entwicklung von interkultureller Kompetenz angewandt werden.

Eine nähere Betrachtung der angewandten Bildungsansätze, Lernformate und Vermittlungsstrategien sprengt den Rahmen dieses Beitrags, denn man wird von der großen Vielfalt schnell überwältigt.²⁵ Festgehalten werden kann, dass bei Bildungsangeboten, die die Förderung interkultureller Kompetenz anstreben, selbstreflexive, erfahrungsorientierte Lernmodelle üblich geworden sind. Insbesondere kompakte Trainings gelten dafür als angemessene Formate. Die Wissensvermittlung spielt eine untergeordnete Rolle bzw. gilt vor allem interaktionsrelevantem Handlungs- und Strukturwissen. Oft spielt die Infragestellung der gewohnten Orientierungsrahmen durch die Vermittlung von strukturierten Erfahrungen eine zentrale Rolle. Dabei sollen der Einsatz unterschiedlicher Methoden und das Einbringen verschiedener Perspektiven den Austausch/die Reflexion auf mehreren Ebenen fördern und die Bewusstmachung eigener kultureller Schemata in der Wahrnehmung, im Denken und im Verhalten ermöglichen. Kennzeichnend sind die Intensität und Unmittelbarkeit von Lernerfahrungen sowie die Ganzheitlichkeit des Lernens – mehrere Ebenen der Person sollen angesprochen werden, nicht nur kognitive. Letztendlich gilt ein Training als ein Schonraum, in dem Prozesse stattfinden und reflektiert werden können und in dem nicht lediglich etwas »beigebracht« wird.

Offen bleibt, welchen Beitrag derzeit gängige Bildungsangebote zur Förderung interkultureller Kompetenz im hier präsentierten Sinne tatsächlich leisten können. Sie können jedenfalls nur als ein Teil eines Entwicklungsprozesses von interkultureller Kompetenz betrachtet werden. Ich plädiere dafür, die Auseinandersetzung mit Rassismus und anderen »-ismen« nicht unter dem Begriff »Fortbildung von interkultureller Kompetenz« stattfinden zu lassen. Denn spezifische Fragestellungen und Zielgruppen benötigen spezifische Räume.

Wenn wir Methoden umsetzen, gehen wir davon aus, etwas zu bewirken: In diesem Fall die Förderung von interkultureller Kompetenz. Wenn keine Transparenz über die Ziele und Annahmen besteht, bleibt unklar, was in einer Evaluation erfasst werden soll. Als Ziele von Bildungsangeboten zu interkultureller Kompetenz wären m.E. eine konstruktive Verunsicherung und die Erzeugung von Fragen zu verstehen. Oft besteht Evaluation aber aus sogenannten »Happiness Sheets« – Fragebögen, welche die »Zufriedenheit« der TeilnehmerInnen messen. Auf einer anderen Ebene wirft z. B. die Kompaktheit der Angebote (Trainings finden häufig lediglich als zweitägige Veranstaltung bzw. als »Zusatzqualifikation« statt) die Frage nach ihrer Nachhaltigkeit auf: Können angemessene Lernformate in derzeit gängige Bildungsstrukturen eingebunden werden? Es ist notwendig, der Frage nachzugehen, was interkulturelle Kompetenz bedeutet und auf welchen Konzepten und Begriffen das jeweilige Verständnis basiert. Die Klärung der Grundlagen eines Bildungsangebots ist die Voraussetzung dafür, die Herausforderung anzunehmen, die Zielerreichung angemessen zu überprüfen.²⁶



Soudabeh Ardavan, www.soodabe.com

Kann interkulturelle Kompetenz ›gemessen‹ werden? Diese Frage ist von großer Bedeutung, wenn wir von ihr als Qualifikation sprechen. Eine Debatte über Standards und Kriterien für die Anerkennung interkultureller Kompetenz hat im Zusammenhang mit Qualitätsmerkmalen für Trainings²⁷ sowie für eine interkulturelle Orientierung auf institutioneller Ebene begonnen.

Wer braucht interkulturelle Kompetenz?

.....

Oft wird interkulturelle Kompetenz als eine Sonderkompetenz für Professionelle gehandelt, als eine besondere Qualifikation, die zur Arbeit mit einer spezifischen Zielgruppe befähigt. Diese ist eine Randgruppe, kein ›Normalfall‹. In der Regel sind es Professionelle aus dem psychosozialen und aus dem Bildungsbereich, die beim Problemfall ›Migrant‹ Abhilfe schaffen sollen und entsprechend fortgebildet werden müssen. Das ist sicher eine überspitzte Beschreibung, deren Argumentation aus dem Berufsfeld ›Ausländerpädagogik‹ jedoch vertraut ist.

Es lohnt sich, sich bewusst zu machen, welche Normierung in den Diskursen um die Notwendigkeit von interkultureller Kompetenz abläuft. In der Regel sind es Menschen aus der Dominanzkultur, also Mehrheitsangehörige, die befähigt werden (sollen), kompetent mit den ›Anderen‹, meist ›den‹ MigrantInnen, zu arbeiten. Es besteht ein Zusammenhang mit dem Zugang zu Berufsfeldern und professionellen Qualifikationen, bei denen eine strukturelle Benachteiligung von MigrantInnen stattfindet, auf den ich aber hier nicht weiter eingehen werde. Dessen ungeachtet wird nicht bedacht, dass eine Nutzerin, die einer marginalisierten Gruppe angehört, ebenfalls Kompetenzen braucht, um die Situation ihren Interessen entsprechend zu nutzen.²⁸

Selten wird die Konstellation angesprochen, bei der die Professionelle einer marginalisierten Gruppe angehört und ihre Klientin Mehrheitsangehörige ist. Eine solche Konstellation widerspricht einer oft implizierten ausschließlichen Zuständigkeit von ›Minderheiten‹ füreinander, aber nicht für die Mehrheit. Dahinter verbirgt sich die Annahme, ›Minderheiten‹ hätten ›kulturelle Zugehörigkeit‹, doch Mehrheitsangehörige nicht. Interkulturelle Kompetenz wird daher entweder bei der Arbeit mit Mehrheitsangehörigen nicht für relevant erachtet, oder der vermeintlichen kulturellen Zugehörigkeit der minorisierten Menschen wird eine Omnirelevanz zugesprochen, die interkultureller Kompetenz im Wege steht. Dieses Argument geht mit dem Absprechen von Fachkompetenz einher. Der oder dem Minderheitenangehörigen wird dann ausschließlich eine kulturelle Kompetenz zugesprochen. So bezeichnet sich eine Bekannte von mir



als ›Berufsmigrantin‹, denn sie beobachtet, dass sie von Mehrheitsangehörigen nie zu anderen Themenfeldern gefragt wird.

Selbst dort, wo sowohl Professionelle als auch Nutzerinnen der gleichen Gruppe angehören, ist interkulturelle Kompetenz notwendig, und zwar aus vielerlei Gründen. Lediglich zwei davon möchte ich ansprechen. Erstens, wenn die umrissenen Ziele ernst genommen werden, ist Intervention bei der Konstruktion von Minderheiten angebracht. Das heißt beispielsweise, rassistische oder homophobe Äußerungen nicht zu tolerieren, auch wenn alle Anwesenden Weiß sind oder bekanntermaßen heterosexuell leben. Zweitens, wenn wir von einem Kulturbegriff ausgehen, wie oben umrissen, bestehen beim genaueren Hinsehen Unterschiede zwischen Personen, auch wenn sie alle Weiße, heterosexuelle Deutsche oder lesbische Migrantinnen usw. sind, z. B. aufgrund von Alters- oder Schichtunterschieden, körperlicher Befähigung/Behinderung. Mit Sicherheit besteht ein Statusunterschied, denn eine Person gilt als Professionelle. Die jeweiligen Machtgefälle, der symbolische Status, der mit ihren jeweiligen Zugehörigkeiten verbunden wird, sowie die Bedeutung des Arbeitskontexts, beispielsweise hinsichtlich der Frage, ob die Organisation und das Team der Dominanzkultur zuzuordnen sind, wirken auf die Erwartungen und das Verhalten der Beteiligten.

Interkulturelle Kompetenz heißt, Unterschiede wahrzunehmen, zu kontextualisieren und bewusst mit einzubeziehen. Und zwar sowohl in der Interaktion mit Klientel als auch unter KollegInnen.

Um auf die Ausgangsfrage zurückzukommen: Jeder bräuchte demnach interkulturelle Kompetenz, um angemessen und wirkungsvoll zu handeln, denn jede Situation ist eine mehr oder minder ausgeprägte kulturelle Überschneidungssituation.

Bislang habe ich fast nur von individuellen Kompetenzen im Umgang mit Unterschieden gesprochen. Bringt es viel, wenn einzelne MitarbeiterInnen

sehr kompetent sind, aber ihr gesellschaftliches und organisatorisches Umfeld nicht? Braucht nicht die Organisation interkulturelle Kompetenz? Interkulturelle Kompetenz ist als umfassendes Konzept zu verstehen, bei dem individuelle Kompetenzen und die interkulturelle Öffnung der Einrichtung, in der gearbeitet wird, dicht miteinander verwoben sind.²⁹

Interkultureller Öffnung als Voraussetzung für und Teil von Interkultureller Arbeit

.....

Wenn es darum geht, grob zu umreißen, was interkulturelle Arbeit heißt, habe ich den Eindruck, dass sich viele einen konkreten Kriterienkatalog wünschen. Es ist sicherlich ein sehr verständliches Bedürfnis, eine klare, begrenzte Zielvorgabe haben zu wollen. Aber eins, das sich nicht befriedigen lässt. Nach meinem Verständnis ist es nicht möglich, zu sagen, wie eine interkulturelle Arbeit konkret aussehen soll, ebenso wenig wie zu sagen, was im Detail gemacht werden muss, um dahin zu kommen. Das würde meinem Verständnis von Interkulturalität als offenem Prozess der ständigen Veränderung widersprechen. Interkulturelle Arbeit ist für mich eine Arbeit, die die Elemente interkultureller Kompetenz, die ich oben angesprochen habe, enthält, also z. B. eine Gleichberechtigung verschiedener Perspektiven und Bedeutungen, Respekt vor Unterschieden sowie die Einbeziehung von Machtverhältnissen und eben auch dem gesellschaftlichen Umfeld des jeweiligen Arbeitszusammenhangs. Was das konkret heißt, ist kontextabhängig. Trotzdem gibt es bestimmte idealtypische Voraussetzungen, die wesentlich sind, um eine interkulturelle Arbeit überhaupt erst möglich zu machen. Diese sind als ein Geflecht begünstigender Faktoren zu verstehen. Ich werde sie sehr knapp als Forderungen formulieren und anschließend erläutern:

1. Interkulturelle Arbeit muss überhaupt gewollt sein.
2. Marginalisierungsprozesse und Machtunterschiede sollen keine ›zusätzliche Thematik‹ sein, sondern selbstverständlich in allen Aspekten der Arbeit berücksichtigt werden.
3. Es sollen nicht ausschließlich Personen aus der Dominanzkultur mitarbeiten.
4. Arbeitsstrukturen müssen flexibel, offen, veränderbar sein.
5. Kommunikationsstrukturen müssen transparent und offen sein.
6. Es soll eine Vernetzung mit anderen Projekten, Gremien, Zusammenhängen stattfinden (›Community‹/Gemeinwesenorientierung).

All diese Aspekte sind nicht nur eng miteinander verknüpft, sondern sie verbergen viele ›Stolpersteine‹, die Hinweise auf wesentliche Problemkomplexe geben.

1. Der Wille zu interkultureller Arbeit

Die Unterstützung von interkulturellen Öffnungsprozessen muss durch alle Organisationsebenen hindurch gewährleistet sein. Die Leitlinien für die Arbeit sollen sich an Interkulturalität orientieren; dies kann in Satzungen oder Konzeptionen festgehalten werden. Diese dienen als Richtlinien, auf die Bezug genommen werden kann; Richtlinien allein garantieren jedoch nichts.

Die Haltung der Mitarbeiterinnen ist sehr wichtig. Wie erläutert, schließt interkulturelle Kompetenz nicht nur Wissen sondern auch persönlichkeitsbezogene Bestandteile mit ein. Eine grundsätzliche Offenheit ist notwendig, um interkulturelle Kompetenzen entwickeln zu können. Eine Abwehrhaltung macht eine interkulturelle Arbeit fast unmöglich. Auch subtile Blockaden hindern. Ein Mindestmaß an Bereitschaft muss vorhanden sein, sonst kann auch das beste Bildungsangebot nichts bewegen.

Es wird bereits sehr viel über rassistische Einstellungen, hemmende diffuse oder spezifisch historische Schuldgefühle usw. gesprochen und geschrieben. Sie sind bedeutende Barrieren auf dem Weg zur interkulturellen Arbeit. Auf der strukturellen Ebene kann angesetzt werden, um einen Raum für einen konstruktiven Umgang zu schaffen. Letztlich liegt es aber an den anwesenden Personen, wie sie diesen Raum nutzen. Ich sehe hier insbesondere eine große Verantwortung bei den Personen, die der Dominanzkultur angehören und bereits eine Auseinandersetzung angefangen haben. Zum einen kennen sie bestimmte Prozesse von sich selbst und können daher vermitteln. Zum anderen soll nicht von einer Person, die verletzt wird, erwartet werden, Kritik sofort konstruktiv zu formulieren oder geduldige Anweisungen zu geben. Hiermit fordere ich keinesfalls ein ›für andere sprechen‹, sondern im Gegenteil eine Kombination von Solidarität ohne Vereinnahmung und ein ›für sich selber sprechen‹, statt die eigene Verantwortung an die sogenannten ›Opfer‹ zu delegieren.

2. Miteinbezug von Macht

Ein interkulturelles Anforderungsprofil soll eine Auseinandersetzung mit (der eigenen Verstrickung) in Machtverhältnisse(n) und Ausgrenzungsmechanismen unserer Gesellschaft und der Konstruktion von Minderheiten mit einschließen. Es ist genau dieser Einbezug der Dimension ›Macht‹, der das ›Besondere‹ an einem Konzept interkultureller Arbeit ausmacht.

Es setzt sich im feministischen Diskurs ein erweitertes Verständnis der Patriarchatskritik durch. Dominanz wird nicht nur zwischen den Geschlechtern, bzw. von Männern über Frauen, wahrgenommen, sondern es gibt mittlerweile eine

differenziertere Sicht der vielfältigen Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Gesellschaft – auch unter Frauen und unter Beteiligung von Frauen. Je nach Kontext partizipieren bestimmte Frauen an der Macht gegenüber anderen Frauen *und* gegenüber manchen Männern. Dies muss für eine effektive feministische Politik und Praxis berücksichtigt werden. Und hier sehe ich Anknüpfungspunkte zu interkulturellen Ansätzen.

Zum einen bleiben viele Gruppen nach wie vor hinter dem angenommenen universellen »Mensch« verborgen, so zum Beispiel illegalisierte Menschen. Zum anderen wird die Thematik Marginalisierung meist marginalisiert – als Randthema behandelt. Beispielsweise arbeitet ein Projekt für »Mädchen« und hat spezielle Angebote für lesbische oder migrierte Mädchen. Wenn Ressourcen knapp werden, zeigt sich, welche Normen und Prioritäten in der Arbeit gesetzt werden. Warum gelten aber manche Mädchen als verzichtbar?

Ich plädiere dafür, Fragen der Marginalisierung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen/Kulturen immer in allen Aspekten der Arbeit mitzudenken anstatt sie als Sonderthema zu behandeln – gewissermaßen das Mainstreaming von Interkulturalität. Eine wesentliche Kritik am Gender Mainstreaming ist allerdings, dass es der Unterdrückung von Frauen, ihrer materiellen bzw. strukturellen Benachteiligung nicht ausreichend entgegen wirkt.³⁰ Eine gezielte Förderung parallel zum Mainstreaming bleibt daher notwendig. Das gleiche gilt m.M.n. für andere marginalisierte Gruppen.

3. Heterogene MitarbeiterInnen

.....

Es sollen nicht ausschließlich Personen aus der Dominanzkultur in einer Organisation arbeiten. Diese Forderung betrifft die Einstellungspolitik, die in einer Organisation verfolgt wird. Ein bekannter Ansatzpunkt, um Strukturen in diese Richtung zu verändern, ist z. B. die Quotierung bei Neueinstellungen.

Mit der Einstellungspolitik verknüpft ist auch ein erweitertes Verständnis von Qualifikationen. Die Anerkennung von Abschlüssen ist z. B. nicht einmal für BildungsinländerInnen von einem Bundesland zum anderen gewährleistet. Bei ausländischen Qualifikationen kommen eventuell rassistische oder eurozentrische Haltungen von SachbearbeiterInnen hinzu. Hier sind Projekte gefordert, BewerberInnen auf ihrem Weg durch den bürokratischen Apparat zu unterstützen. Es kostet Zeit, Kraft und nicht zuletzt Geld, eine Qualifikation anerkennen zu lassen.

Dazu kommt, dass bestimmte Gruppen oftmals erschwerten Zugang zum Bildungssystem und damit zu formalen Qualifikationen haben. Hier gibt es

eine Vielzahl an Strategien, gerade diese Personen einzustellen und zwar so, dass ihre Gehaltseingruppierung adäquat ist, z.B. eine Einstellung mit der Möglichkeit oder der Auflage einer Nachqualifizierung. Welche Strategien einsetzbar sind, hängen mit den Finanzierungsstrukturen des Projektes, den Behörden bzw. ihren MitarbeiterInnen vor Ort und den vorhandenen Qualifikationen zusammen. Hier sind Vernetzungen wichtig, um Erfahrungen auszutauschen.

Aber nicht nur Abschlüsse qualifizieren, sondern auch Erfahrungen. Ein Potential an interkulturellen Kompetenzen muss als berufliche Schlüsselqualifikation anerkannt, gefördert und auch aktiv eingefordert werden. Und zwar für ALLE MitarbeiterInnen. Die Auseinandersetzung mit Rassismus, Behindertenfeindlichkeit, usw. ist kein Bereich, für den diejenigen zuständig sind, die davon negativ betroffen sind – als gesellschaftliche Strukturen betreffen sie alle, auf je spezifische Art. Abgesehen davon ist es nicht gerade eine angenehme Position, sich als RepräsentantIn und/oder EinzelkämpferIn zu befinden und die anderen zur Auseinandersetzung zu »zwingen«.

So notwendig sie auch ist, macht die Einstellung einzelner MigrantInnen noch keine interkulturelle Arbeit, denn es führt nicht automatisch zu Änderungen. Dazu ist z. B. die gleichberechtigte und differenzierte Anerkennung von Unterschiedlichkeit und die Möglichkeit der Einflussnahme notwendig. Interkulturelle Arbeit entsteht nicht durch das bloße Vorhandensein von Unterschieden, sondern erst durch eine Auseinandersetzung mit ihnen.

Zuletzt möchte ich noch die Frage in den Raum stellen, welche »Kulturen« bzw. Gruppen vertreten sein »müssten«, um interkulturelle Arbeit zu leisten?

4. Offene, flexible, veränderbare Arbeitsstrukturen

.....

Eine interkulturelle Zusammenarbeit ist nicht einfach eine Mitarbeit von Lesben, von MigrantInnen, usw. im Rahmen der bereits vorhandene Strukturen; sondern diese müssen einem interkulturellen Arbeitsansatz angepasst werden. Es wird oft nötig sein, gemeinsam erst einmal etwas Neues zu entwickeln. Dafür müssen die Arbeitsstrukturen jedoch flexibel, offen und faktisch veränderbar sein. Es bedarf einerseits der Erarbeitung einer Synthese verschiedener Arbeitsansätze, aber andererseits auch der Anerkennung eines Nebeneinanders, z. B. von Methoden und Strukturen. Nötig ist der Mut, auch in Zeiten finanzieller Bedrohung neue Ideen auszuprobieren.

Sämtliche Arbeitsstrukturen sind von Macht durchdrungen. Interkulturelle Arbeit bedeutet, auch Privilegien zu teilen. Selbst anscheinend gleichberechtigte Strukturen müssen hinterfragt werden, z. B. Entscheidungsstrukturen. Jeder

Arbeitszusammenhang hat eine eigene Gewichtung von Gleichberechtigung und klarer Aufgabenverteilung. Sie hängt mit den spezifischen Aufgaben, Anforderungen und Menschen zusammen. Wenn Spannungsmomente verschwiegen werden, gibt es keine Möglichkeit, einen konstruktiven Umgang mit ihnen zu finden. Ein zentraler feministischer Grundsatz war lange Zeit: ›alle können alles‹. Dies ist keine transparente Struktur, denn sie tabuisiert Unterschiedlichkeiten bei den jeweiligen Kompetenzen sowie vorhandene Machtunterschiede.

Es gibt aber auch viele andere Arbeitsstrukturen, z. B. Arbeitszeiten, Informationsflüsse, Räumlichkeiten. Welche Gegenstände sind vorhanden? Ist eine Trennung zwischen Arbeits- und Pausenraum gegeben? Entspricht sie den Bedürfnissen aller? Es gibt nie pauschale Antworten, nur sehr viele Fragen. Wichtig ist, dass die Strukturen für alle erkennbar und immer neu verhandelbar sind.

Viele Projekte werden im Rahmen der sogenannten Qualitätssicherung, die häufig durch die Geldgeber zur Auflage gemacht wird, gezwungen, ihre Strukturen neu zu überdenken. Es wäre sinnvoll und wichtig, ›Qualität‹ selbst zu definieren. Dies ist eine Chance, interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal von ›echter‹ Professionalität zu verankern. Hier können z. B. OrganisationsberaterInnen zur Unterstützung herangeholt werden. Ziel ihrer Arbeit ist es, eine Struktur zu finden, die sowohl zu der Arbeit als auch zu den dort tätigen Menschen gut passt (vgl. Frage der Mitarbeiterinnenzusammensetzung). Auch hier gilt allerdings, dass sich diese Personen mit Marginalisierungsprozessen auseinandersetzen müssen, wenn eine interkulturelle Arbeit angestrebt ist. Eine Person, die unreflektiert in rassistischen Strukturen lebt, wird sicherlich bei der interkulturellen Öffnung wenig hilfreich sein. Interkulturelle Kompetenz soll daher auch für ›externe Personen‹ als Schlüsselqualifikation gelten.

5. Transparente Kommunikationsstrukturen

.....

Sehr eng an Organisationsstrukturen geknüpft sind Kommunikationsstrukturen. Kommunikation, Kritik- und Konfliktfähigkeit sind eng miteinander verbundene Begriffe, die Kernelemente interkultureller Kompetenz sind.

Manche der (versteckten) Ausgrenzungsmechanismen, die es zu beseitigen gilt, sind sprachlicher Natur. Auch hier gibt es einen klaren Bezug zur Frage, ob Interkulturalität wirklich gewollt ist. Anspannungen entstehen oft in Zusammenhang mit der Infragestellung eines rassistischen, behindertenfeindlichen, antisemitischen usw. Sprachgebrauchs. Transparente Regelungen sind

nötig. Ich meine nicht so sehr Regelungen einzelner Wörter, sondern Umgangsformen, wie mit dem Gebrauch bestimmter Begriffe, die manche als diskriminierend empfinden, umgegangen werden kann. Oft werden inhaltliche Diskussionen durch einen unkonstruktiven Streit über die Verwendung eines Wortes lahmgelegt. Wie wird darauf aufmerksam gemacht? Warum fühlen sich Personen aus der Dominanzkultur so selten dafür verantwortlich, dies anzusprechen? Wie wird wiederum darauf reagiert? Warum muss so oft ausführlich begründet werden, warum an einem Begriff Anstoß genommen wird? (Hier sind Parallelen zu Diskussionen mit Männern über frauenfeindlichen Sprachgebrauch naheliegend.)

Auch eine Situation, in der Kritik geübt wird, findet nicht außerhalb gesellschaftlicher Machtstrukturen statt. So befinden sich z. B. Weiße Frauen in Bezug auf Rassismus generell in einer verletzungsmächtigen und nicht in einer verletzungsoffenen Position.³¹ Es ist wichtig, zwischen echten Verletzungen und Sachen, die unangenehm zu hören sind, zu unterscheiden. Es ist ein Privileg, die Wahl für eine Offenheit zu haben. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Verflechtung in gesellschaftlichen Machtstrukturen beinhaltet auch, bestimmte Formen von Macht, die wir haben, anders zu benutzen – Macht über Definitionen zum Beispiel.

Es können Strukturen geschaffen werden, die gelingende Kommunikation stützen. Es gibt viele Strategien, die ausprobiert werden können. Das Rad muss nicht neu erfunden werden. Die Einigung auf bestimmte Sprachregelungen (z.B. von sich selber zu reden) ist verbreitet. Es können auch weitere Strategien ausprobiert werden (z. B. in Fortbildungen über Gesprächsführung, Konfliktmanagement) einschließlich der Schaffung von verschiedenen Kommunikationsformen und -räumen (z. B. Arbeitsgruppen, Wandtafeln, bestimmte AnsprechpartnerInnen/ MittlerInnen, moderierte Plena, usw.). Wichtig ist es, die Kommunikationsstrukturen transparent und verhandelbar zu machen und Raum für Nachfragen zu schaffen. Interkulturelle Arbeit heißt auch anzuerkennen, was unbekannt ist und dass nicht alles verstanden werden kann.

Auch hier kann Unterstützung von Außen hilfreich sein, z. B. durch Supervision, die hilft, die Art der Zusammenarbeit, die Bedeutung von ambivalenten, verdeckten oder unbewussten Dimensionen zu erforschen und zu verstehen. Mediation ist ein weiteres Arbeitsfeld, das Unterstützung bei Konfliktbewältigung anbietet.

Es sind allgemeine kommunikative Fähigkeiten, die notwendig sind; Fähigkeiten, beispielsweise konstruktiv mit Konflikten umzugehen, die eigentlich für jegliche Zusammenarbeit unerlässlich sind.

6. »Community« Orientierung

.....

Meine Forderungen führen vielleicht zu Überforderungsgefühlen. Diese wurzeln jedoch oft im Problem der Isolation. Es ist nur möglich, in Richtung interkulturelle Arbeit zu gehen, wenn wir WeggefährtInnen suchen. Es gibt verschiedenartige Räume, in denen Anregungen geholt und Kontakte geknüpft werden können.³²

Es ist unabdingbar, sich mit anderen Projekten, Gremien und Zusammenhängen zu vernetzen. Austausch und gegenseitige Herausforderungen sind notwendige Voraussetzungen für eine Orientierung an vorhandenen gesellschaftlichen Verhältnissen und eine Entwicklung Richtung Interkulturalität. Hier sind Kooperationsbeziehungen, Koalitionsarbeit sowie eine Orientierung an und Verantwortung gegenüber der eigenen community (Gemeinwesen, Bezugsgruppe) bzw. dem gesellschaftlichem Umfeld Kernbegriffe.³³

Einen Stolperstein speziell bei feministischen Projekten möchte ich noch erwähnen, der meiner Meinung nach oft vernachlässigt wird: Ein Verständnis von Autonomie, das Interaktion mit Mainstream-Institutionen als reine Bedrohung begreift, führt dazu, ausschließlich mit Menschen und Organisationen zu kooperieren, die angeblich »genauso denken und arbeiten wie wir«. Aber gerade Organisationen, die sich beispielsweise für die Thematik Migration oder Behinderung in Deutschland engagieren, arbeiten oft nicht nur nicht explizit feministisch, sondern gemischt-geschlechtlich und eingebettet in kommunalpolitischen, religiösen oder sonstigen »verdächtigen« Zusammenhängen.³⁴

Zusammenfassung

.....

Es gibt keine klare Anleitung zur interkulturellen Arbeit. Sie ist ein Prozess, der durch Fragen und nicht durch Antworten gekennzeichnet wird. Wir brauchen bestimmte Voraussetzungen, um zusammen arbeiten zu können, eine offene, flexible Art, die Unterschieden gerecht wird, die kulturelle Grenzen sowohl berücksichtigt als auch über sie hinausgeht. Wir müssen es wollen, wir müssen Marginalisierungsprozesse und Machtunterschiede als integrale Faktoren in der Arbeit betrachten und ihnen entgegenwirken. Wir müssen in heterogenen Gruppen zusammenarbeiten, mit flexiblen, offenen, transparenten Strukturen, auch Kommunikationsstrukturen. Und diese Kommunikation muss über Projekt- oder Organisationsgrenzen hinausgehen.

Die Stolpersteine auf diesem Weg sind nicht aus Stein. Wenn wir uns nicht sofort abschrecken lassen, können wir uns etwas näher herantasten. Wir stellen

dabei manchmal fest, dass sie weich und formbar sind. Sie sind nicht ›einfach da‹, sondern wurden und werden hergestellt. Wir alle als Teile dieser Gesellschaft formen sie mit und haben Macht, zu beeinflussen *wie* sie geformt werden.

Interkulturelle Arbeit ist keine abstrakte moralische Verpflichtung, sondern ein Versuch, Praxis entsprechend der realen gesellschaftlichen Gegebenheiten neu zu bestimmen. Viel hängt davon ab, wie diese Gegebenheiten definiert werden – und das hängt davon ab, wer sie definiert. Es geht um Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

Obwohl eine theoretische Neubestimmung statt findet, ist diese noch weit davon entfernt, sich in der Praxis durchzusetzen. Dabei ist ein reflektierter Umgang mit den Unterschieden eigentlich die Voraussetzung, den eigenen Ansprüchen, gegen die Unterdrückung von Frauen und Mädchen zu arbeiten, gerecht zu werden.

Bildungsarbeit soll allerdings nicht überschätzt werden. Sie kann weder gesellschaftliche Missstände in Isolation beheben noch diese kompensieren. Die Stolpersteine im Feld der interkulturellen Arbeit können nie alle entfernt werden; manche schon, manche können verkleinert werden, aber bei manchen werden wir sie höchstens erkennen können. Denn die größten Stolpersteine sind die gesellschaftlichen Strukturen, in die die Arbeit eingebettet ist. Wir bräuchten eine umfassende Revolution auf jeder Ebene, um diese Steine ganz zu entfernen. Ich glaube eher an kleine Revolutionen, die Grosses bewirken und viel an der Stolperstein-Landschaft verändern können.

Gabriele Dina (Gabi) Rosenstreich, zurzeit freiberufliche Trainerin und Bildungsreferentin. Arbeitsschwerpunkte: mehrdimensionale differenzsensible psychosoziale und Bildungsarbeit, insbesondere interkulturelle, Diversity- und Antidiskriminierungsansätze; feministische, queer und rassismuskritische Theorie-Praxis-Verknüpfungen.

Kontakt: grosenstreich@yahoo.de

Anmerkungen

- 1 Dieser Beitrag basiert auf den Vorträgen »Interkulturelle Kompetenz: Schlüsselqualifikation in Ausbildung und Beruf« (Fachtagung »Interkulturelle Kompetenz, Beruf und Gesellschaft«, Bremer Netzwerk-XENOS. Bremen, 18.6.03, www.xenos-bremen.de) und »Stolpersteine in der interkulturellen Zusammenarbeit« (Veranstaltungsreihe »Rassismus und interkulturelle Ansätze in Frauen-/Lesben-/Mädchen(arbeits-)zusammenhängen«, Arbeitskreis lesbische Pädagoginnen in der feministischen Mädchenarbeit Bremen. Bremen, 23.11.00).
- 2 Siehe z. B. die Broschüre über Symbolbedeutungen rechter Jugendkulturen: ASP – Agentur für soziale Perspektiven e.V. (Hg.) (2002) *Versteckspiel. Lifestyle, Symbole und Codes von neonazistischen und extrem rechten Gruppen*. Hamburg. [Bezug: rat – reihe antifaschistischer texte c/o Schwarzmarkt. Kl. Schäferkamp 46. D-20357 Hamburg]
- 3 J. Clarke / S. Hall / T. Jefferson/B. Roberto (1979) »Subkulturen, Kulturen und Klasse«, in J. Clarke, et al. (Hg.) *Jugendkultur und Widerstand*. Frankfurt / Main S. 40.
- 4 Vgl. W. Hinz-Rommel (1994) *Interkulturelle Kompetenz*. Münster, insbes. S. 39–40.
- 5 Siehe z. B. B. Rommelspacher (1995/1998) *Dominanzkultur*. Berlin sowie (2002) *Anerkennung und Ausgrenzung. Deutschland als multikulturelle Gesellschaft*. Opladen.
- 6 D.h. manche, die weniger Machtzugang haben, werden als Minderheiten definiert und dominante Kulturen, d.h. solche mit mehr Machtzugang, werden als Mehrheiten definiert. Das hat oft sehr wenig mit der Anzahl von Mitgliedern in der Gruppe zu tun. Der Begriff »minorisiert« versucht deutlich zu machen, dass Gruppen bzw. Menschen nicht an sich Minderheiten, Minoritäten sind, sondern dass es Prozesse sind, die sie von Macht ausschließen.
- 7 Mit Verweis u.a. auf Rommelspacher (s.o.) unterscheidet Auernheimer die Machtdimension bzw. Machtasymetrien, Kollektiverfahrungen und Fremdbilder von Kultur im engeren Sinne und beschreibt sie als Dimensionen interkultureller Kommunikation. G. Auernheimer (2002) »Interkulturelle Kompetenz – ein neues Element pädagogischer Professionalität?« in Ebd. (Hg.) *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Opladen.
- 8 Vgl. G. Rosenstreich (2006, i.E.) »Antidiskriminierung und/als/trotz ... Diversity Training« in M. Castro Varela (Hg.) *Soziale (Un)Gerechtigkeit*. Münster.

- 9 Siehe hierzu beispielsweise I. Young (1997) in D. Kiesel/ A. Messerschmidt (Hg.) *Pädagogische Grenzüberschreitungen*. Frankfurt/M.
- 10 Vgl. W. Hinz-Rommel (1994) a.a.O.
- 11 Manche lehnen aus diesem Grund den Kulturbegriff gänzlich ab und plädieren für Konzepte wie antirassistische Arbeit oder schlagen andere Begriffe vor, z.B. Pluralität, Differenz oder ›Diversität‹ (in etwa ›Vielfalt‹). Vgl. zur Kulturalisierungsbegriff D. Kiesel (1996) *Das Dilemma der Differenz*. Frankfurt/M.
- 12 Hierbei ist jedoch anzumerken, dass im deutschen Diskurs über ›Interkulturalität‹ vielfach trotz der Benennung eines solchen Kulturverständnisses ausschließlich auf die beiden Pole ›Deutsche‹ und ›MigrantInnen‹ Bezug genommen wird. Dabei wird impliziert, es handele sich um ganz klar definierbare, jeweils homogene Gruppen bzw. Kulturen und zwar die einzigen in dieser Gesellschaft vorhandenen. Der Aspekt der Eingebundenheit in gesellschaftliche ›Machtverhältnisse‹ wird mal mehr, mal weniger hervorgehoben.
- 13 Mein Verständnis dieses umstrittenen Begriffs beruht insbesondere auf der Arbeit von Wolfgang Hinz-Rommel und auf neueren Überlegungen dazu, u.a. von Annita Kalpaka, Paul Mecheril, Maria do Mar Castro Varela.
- 14 Vgl. A. Silbermann/F. Hüser (1995) »Der ›normale‹ Haß auf die Fremden«.
- 15 Kalpaka brachte den Begriff ›Pluralitätskompetenz‹ ein – in der Lage sein, in mehreren Kontexten denken und handeln zu können (A. Kalpaka (1998) »Interkulturelle Kompetenz. Kompetentes (sozial-)pädagogisches Handeln in der Einwanderungsgesellschaft« IZA 3–4: 77–79). Dieser Begriff hat sich allerdings (noch) nicht gegen den Begriff ›interkulturelle Kompetenz‹ durchgesetzt.
- 16 Sehr deutlich wird dieses Phänomen in Fortbildungen, wo überwiegend Kenntnisse über bestimmte Bräuche und Bedingungen in Herkunftsländern von MigrantInnen vermittelt werden. Sie mögen als Hintergrund beispielsweise im Sinne der Kollektiverfahrungen von Gruppen von Relevanz sein, geben jedoch keine direkten Einblicke über die Situation des avisierten Klientels (welches oftmals ausschließlich in Deutschland gelebt hat).
- 17 Siehe z. B. A. Weiss (2001) *Rassismus wider Willen*. Wiesbaden.
- 18 Der Hauptbezug von Rassismus ist beispielsweise eine (falsche) biologistischer Vorstellung von der Existenz verschiedenen menschlicher »Rassen« bzw. die Konstruktion dieser (Rassifizierung) und die Zuschreibung negativer oder positiver Eigenschaften auf bestimmte physische Merkmale wie z. B. Hautfarbe und/oder Augenform. Siehe z. B. R. Miles (1989) *Racism*. London; P. Mecheril / T. Teo (Hg.) (1997) *Psychologie und Rassismus*. Reinbek; M. Lange / M. Weber-Becker (1997) *Rassismus, Antirassismus*

- und interkulturelle Kompetenz. Göttingen.
- 19 Vgl. P. Mecheril (1996) »Auch das noch. Ein handlungsbezogenes Rahmenkonzept interkultureller Beratung« *Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis*, 1: 17–35. S. 24
- 20 Mecheril plädiert für die Ausbildung einer »Kompetenzlosigkeitskompetenz«, eine grundlegende Selbstreflexivität, welche u.a. von einem Ineinandergreifen von Wissen und Nicht-Wissen, von Verstehen und Nicht-Verstehen hervorgebracht wird (P. Mecheril (2002) »Kompetenzlosigkeitskompetenz. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen« S. 15–34 in G. Auernheimer (Hg.) a.a.O.).
- 21 Vgl. M. Castro Varela (1997): »Psychologie und Antirassismus« S. 243–259 in P. Mecheril / T. Teo (Hg.) a.a.O. S. 253.
- 22 Vgl. G. Rosenstreich (2006, i.E.) »Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops« in A. Kalpaka / G. Elverich / K. Reindlmeier (Hg.) *Rassismuskritische und interkulturelle Bildungsarbeit in der Reflexion*. Frankfurt/M.
- 23 Vgl. P. Mecheril (1998) »Angelpunkte einer psychosozialen Beratungsausbildung unter interkultureller Perspektive« S. 287–311 in M. Castro Varela et al. (Hg.) *Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie*. Tübingen.
- 24 Eine etwas andere Art von potentieller Ressource ist der »Status« – aufgrund von Geschlecht, Alter, »ethnisch-kultureller« Zugehörigkeit, professioneller Rolle, Hautfarbe, körperlicher Verfassung, usw. Dieser Status hat eine symbolische Bedeutung für das Gegenüber. Welche Bedeutung das ist, wird sehr unterschiedlich sein. Das Potential, das in diesem symbolischen Status steckt, ist ein wichtiges Moment in jeder Begegnung, welches ebenso wie die spezifische Perspektive und Lebenserfahrung in Zusammenhang mit interkultureller Kompetenz genutzt werden kann.
- 25 Einen Einstieg bietet das Landeszentrum für Zuwanderung NRW (Hg.) (2001) *Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie?* Solingen; H. Grosch / A. Groß / W.R. Leenen (2000) *Methoden interkulturelle Lehrens und Lernens*. Saarbrücken. Siehe auch zu Bildungsansätzen, die Geschlechteridentität im Mittelpunkt stellen B. zur Nieden / S. Veth (Hg.) (2004) *Feministisch – Geschlechterreflektierend – Queer*. Berlin [Bezugsadresse: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Franz-Mehring-Platz 1, D-10243 Berlin. Tel. (030) 44 31 01 63]
- 26 Einen Einstieg in dieses Themenfeld bietet S. Ulrich / F. Wenzel (2003) *Partizipative Evaluation*. Gütersloh.
- 27 Siehe z.B. diverse Veröffentlichungen des Landesentrums für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen NRW (www.lzz-nrw.de).

- 28 Vgl. AG ›Gegen Rassismus und Antisemitismus in der psychosozialen Versorgung‹ (1995) »Thesen zur psychosozialen Arbeit in einer pluralen Gesellschaft« in *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis* 4/95: 603–607.
- 29 Siehe hierzu beispielsweise K. Barwig/W. Hinz-Rommel (Hg.) (1995) *Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste*. Freiburg i.B.; Landeshauptstadt München Sozialreferat (Hg.) (2003) *Offen für Qualität. Interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement in Einrichtungen der Migrationssozialarbeit*. München.
- 30 Zur kritischen Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming s. B. Nohr /S. Veth (Hg.) (2002) *Gender Mainstreaming*. Berlin.
- 31 Vgl. A. Weiss (1998) »Antirassistisches Engagement und strukturelle Dominanz. Was macht weißen Deutschen die Auseinandersetzung mit Rassismus so schwer?« S. 275–285 in M. Castro Varela et al. (Hg.) *Suchbewegungen*. Tübingen.
- 32 Siehe z. B. interface (Hg.) (2005) *WiderstandsBewegungen – Antirassismus zwischen Alltag und Aktion*. Berlin
- 33 Siehe z. B. Mädchentreff Bielefeld e.V. (2003) *Girls Act – Antirassistische Mädchenprojekte in Kooperation mit Schule*. Dokumentation. Eigenverlag. [Bezug: Mädchentreff Bielefeld e.V., Alsenstraße 28, D-33602 Bielefeld. Tel. (0521) 17 94 50]
- 34 Auch wenn erhebliche grundsätzliche Unterschiede in der Ideologie, Zielsetzungen, Arbeitsstrukturen, usw. bestehen und viele Institutionen (berechtigte) Kritik von feministischer Seite bekommen, liefern sie auch viel Anregung. Ich finde es nicht (mehr?) möglich zu behaupten, feministische Projekte seien die Vorreiterinnen progressiver Arbeitsweisen.



Soudabeh Ardavan, www.soodabe.com

Zwangsheirat – Eine Menschenrechtsverletzung Von der Gefahr sexueller Selbstbestimmung

Das Thema Zwangsheirat findet ganz offensichtlich weltweit in den letzten Jahren eine zuvor nicht da gewesene Beachtung. In der Bundesrepublik Deutschland hat sich die Debatte zum Beispiel von einer zunächst sehr zaghaften politischen Annäherung, aus der Befürchtung heraus, Minderheiten eventuell benachteiligen zu können oder gar zu kriminalisieren, zu einem Gesetzesantrag zum eigenständigen Straftatbestand Zwangsheirat entwickelt. Und so wie es aussieht, werden wir bald den eigenen Straftatbestand haben. Es war wirklich nicht einfach, insbesondere viele »linke« und »liberale« Menschen von einer solchen Notwendigkeit zu überzeugen. Argumente, wie »Wir sollten mehr auf Prävention setzen!« und »Sie können doch nicht alle MigrantInnen kriminalisieren!« haben den Prozess verzögert. Natürlich ist Prävention auch in diesem Bereich, so wie in allen Bereichen des menschlichen Zusammenlebens, einer der wichtigsten Aspekte. Aber klare Signale durch klare Gesetze setzen gesellschaftliche Prozesse in Gang und unterstützen die präventive Arbeit.

In der Bundesrepublik Deutschland ist die aktuelle gesetzliche Situation so, dass die Zwangsheirat als besonders schwerer Fall der Nötigung ins Strafgesetzbuch aufgenommen wurde. Das haben wir der oben beschriebenen angeblich MigrantInnen freundlichen und (Un)Kulturen schützenden Front zu verdanken.

Die Debatte wird, wie viele Diskussionen über Minderheitenschutz und Fragen der Integration sehr erhitzt und teilweise extrem polarisierend geführt. Wobei sich die politische Links- oder Rechtsorientierung der Diskutanten nicht unbedingt authentisch offenbart. So können durchaus konservative Politiker sich plötzlich für Frauenrechte engagieren und linke Politiker bei der Bewertung der Menschenrechte kulturelle Eigenheiten berücksichtigt wissen wollen. Dabei wird oft übersehen:

Es gibt kein Menschenrecht auf Kultur!

**Die Zwangsverheiratung ist eine
Menschenrechtsverletzung.**

In Artikel 16 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 heißt es

»Die Ehe darf nur aufgrund der freien und vollen Willensbildung der zukünftigen Ehegatten geschlossen werden.«

Es ist also ein Menschenrecht, sich seinen Partner selbst auszusuchen.

Wer in anderen Bereichen, und mir fällt auf, wenn es mehrheitlich um Männer geht, Menschenrechtsverletzungen sofort entdeckt und verfolgt sehen will, ist für Menschenrechtsverletzungen die mehrheitlich an Kindern, Mädchen und Frauen begangen werden, oft auf beiden Augen blind. Und zudem auch noch auf beiden Ohren taub.

So wird zum Beispiel gern das angebliche Problem der Abgrenzung zwischen Zwangsheirat und arrangierter Ehe vor die eigentliche Diskussion gestellt, beziehungsweise wird versucht, der Diskussion somit den Garaus zumachen. Nachdem wir es geschafft haben, dass auch der konservativste und linkste Mensch akzeptiert, dass es überhaupt Zwangsverheiratungen gibt, müssen wir uns einer Scheindebatte über arrangierte Ehen aussetzen. Obwohl jeder einigermaßen informierte und in der Sache aktive Mensch weiß, dass es sich bei den arrangierten Ehen, die zur Rettung ausgesetzt wurden, um Zwangsheimen handelt.

Denn die Beantwortung der Frage der Abgrenzung ist relativ einfach. Es kommt auf den subjektiven und freien Willen der Eheschließenden an. Was unter dem juristischen Begriff »freier Wille« zu verstehen ist, mag diskutabel sein, es mag auch diskutabel sein, wie sich ein freier Wille entwickelt. Nicht abdingbar ist jedoch die Tatsache, dass der freie Wille aus der Sicht der Betroffenen zu bewerten ist.

Wenn jedoch die Betroffenen, die in eine Ehe gezwungenen Personen, bereits nicht die Urheber der Idee waren, überhaupt eine Ehe eingehen zu wollen, scheint es problematisch, bei arrangierten Ehen, die schließlich auch nur von dritten so bezeichnet werden, von einem freien Willen bei der Eheschließung zu sprechen.

Die meisten Personen, die angeblich aus freien Stücken einer arrangierten Ehe zugestimmt haben, sind in einem Alter bzw. waren in einem Alter, in dem sie

niemals widersprochen hätten oder widersprechen könnten. Denn die gesamte Erziehung, die sie bis zur Entscheidung darüber, ob sie heiraten wollen oder nicht genossen haben, hat nicht berücksichtigt, dass ein Individuum ein anderes Individuum heiratet, sondern Familien heiraten Familien und die Älteren in den Familien bestimmen, wer zu wem passt.

Was kann als Zwangsheirat bezeichnet werden?

.....

Bei der Zwangsheirat hatte mindestens einer der Eheschließenden nicht die Möglichkeit »Nein« zu sagen. Meist sind es hierbei Frauen, denen die Möglichkeit genommen wird, sich zwischen einem Ja und Nein zu dem angehenden Ehepartner zu entscheiden. Die Entscheidung treffen andere Personen. Meist entscheiden sich die anderen Personen für ein »Ja«, obwohl die Braut »Nein« sagt oder gesagt hätte, wenn sie über den entsprechenden Mut verfügen würde.

Wer ist von Zwangsheirat betroffen?

.....

Von Zwangsheirat sind sowohl Frauen als auch Männer betroffen. Doch die Mehrzahl der zwangsverheirateten Personen sind Frauen. Das liegt unter anderem an dem Frauenbild, welches in patriarchalen Gesellschaften vorherrscht. Nämlich die weitverbreitete Ansicht, dass Frauen nicht selbst über sich zu bestimmen haben und daher ein Ehemann notwendig ist, der sie versorgt.

Die Zwangsverheiratungen in Migrantenfamilien werden gerne als Ausnahme bezeichnet. Das Gegenteil dürfte richtig sein. Wobei es nicht darauf ankommen dürfte, ob die Mehrzahl oder nur eine Minderheit davon betroffen ist. Denn eine Menschenrechtsverletzung bleibt es allemal. Der Streit um Zahlen führt daher eher zu einer Verharmlosung und Verschleppung.

Zwangsverheiratungen finden in allen Kulturen und Gemeinschaften statt, in denen vor allem die gemeinschaftliche Kontrolle der Sexualität der weiblichen Mitglieder eine überragend große Rolle spielt. Es soll verhindert werden, dass die weiblichen Mitglieder eine freie selbstbestimmte Sexualität leben. Da »sexuelle Verfehlungen« der weiblichen Mitglieder zu einer Ehrverletzung der männlichen Mitglieder führen kann, kann ein sexuell freizügiges Leben nach einer Trennung aus solch einer patriarchal strukturierten auf Gemeinschaft

orientierten Gesellschaft zur Eliminierung des weiblichen Mitglieds führen (Ehrenmord). Denn die Trennung ist Schmach genug, weil ein untergeordnetes weibliches Mitglied dadurch aufbegehrt hat. Aber, neue sexuelle Kontakte eingehen, ist für die verlassene Familie unerträglich. Die Vorstellung, mit dieser Schmach der Ehrverletzung weiterleben zu müssen, tötet den letzten Nerv der Mitglieder einer solchen Gemeinschaft. Friede kehrt erst wieder ein, wenn die Schmach bringende Person unter die Erde gebracht ist.

Wobei »sexuelle Verfehlungen« schon die kleinsten intimen Kontakte sein können. Dass die betroffenen Frauen regelmäßig als Huren bezeichnet werden, zeigt, wie tief die Ablehnung jeglicher (sexueller) Freiheit für weibliche Mitglieder einer solchen Gesellschaft ist.

Seyran Ates, geboren am 20.4.1963 in Istanbul, lebt seit 1969 in Berlin. Sie studierte Rechtswissenschaften an der freien Universität Berlin und arbeitet seit 1997 als selbständige Rechtsanwältin. Sie ist Mitautorin des 1983 erschienenen Buches »Wo gehören wir hin? Zwei türkische Mädchen erzählen«. Darin erzählt sie ihre Geschichte bis zur Trennung von der Familie mit knapp 18 Jahren. Mit 21 Jahren wird sie Opfer eines politischen Anschlags und überlebt nur ganz knapp. Am 21.3.2003 ist ihre zweite Autobiographie beim Rowohlt Berlin Verlag erschienen. Darin schildert sie beginnend bei der Generation ihrer Großeltern beispielhaft das Leben vieler türkischer MigrantInnen in Deutschland bis heute. Ihre Interessenschwerpunkte sind das Familienrecht und Strafrecht. Als Menschenrechtsaktivistin hat sie stets einen besonderen Blick für Frauenrechte. Für Ihren Einsatz insbesondere für Migrantinnen hat Seyran Ates am 8.3.2004 den Berliner Frauenpreis, der von dem Senator für Wirtschaft, Arbeit und Frauen vergeben wird, erhalten. Im Sommer 2005 hat sie vom CSD e.V. den Zivilcouragepreis erhalten und im November 2005 wurde sie durch den Staatsbürgerinnenverband zur »Frau des Jahres 2005« gewählt.

Praxis im Dialog mit der Wissenschaft

Renate Janßen aus der Projektpraxis

Mädchen in NRW – Mädchen mit Migrationshintergrund und junge
Aussiedlerinnen (Projektbeschreibung Seite 48 – 49)

trifft und fragt

Prof. Dr. Manuela Westphal

in Zusammenarbeit mit Sandra Strahler und Britta Niebuhr

Fachbereich Erziehungs- und Kulturwissenschaften

Allgemeine Pädagogik/Frauenforschung Universität Osnabrück

1. Woraus bestehen aus Ihrer Sicht die speziellen Kompetenzen der Mädchen aus Zuwanderungsfamilien? Gibt es Unterschiede bei den Zuwanderungsgruppen (z. B. Mädchen aus islamischen Ländern und Mädchen aus der GUS)? Was müssen Mädchenarbeiterinnen wissen, um die Mädchen dabei zu unterstützen, diese Potentiale nutzen zu können?

■ Die Mädchen verfügen bereits über die so genannte »interkulturelle Kompetenz«, die heute vielfach, z. B. auf dem Arbeitsmarkt, gefordert wird. Damit ist jedoch nicht nur Zwei- oder Mehrsprachigkeit gemeint, sondern eben auch das Aushalten und Ausbalancieren von Widersprüchen, Risiken und Unsicherheiten angesprochen. Identitäten und Selbstkonzepte sind mehrdimensional angelegt, lassen sich nicht schlicht auf einen natio-ethno-kulturellen Kontext festlegen. In der Migrationsforschung wird von hybriden oder modernen transkulturellen Identitätskonzepten gesprochen (Mecheril 2004). Mädchen verfügen darüber hinaus über spezifische Ressourcen wie Bildungs- und Berufsmotivation und familiäre Bindung und Orientierung (Herwartz-Emden/Westphal 2000; Westphal 2004).

■ Der Migrationshintergrund und geschlechtliche Sozialisationsprozesse scheinen in zentralen Bereichen eher Gemeinsamkeiten als Unterschiede zwischen Mädchen der verschiedenen Zuwanderungsgruppen zu bewirken (Boos-Nünning/Karakasoglu 2005; Herwartz-Emden/Westphal 2000; Herwartz-Emden 2000).

■ »Wissen« ist nicht der richtige Begriff. Es müsste eher um eine Veränderung der Sichtweise gehen. Faktenwissen z. B. über die Bedingungen im Herkunftsland, Religion usw. sind nicht wirklich entscheidende Kriterien. Mädchen-

arbeiterinnen müssen die Migration als einen Prozess begreifen, der ein Teil der Biografie der Mädchen ist. Dieser Teil sollte verstärkt sowohl mit seinen Krisen, Widersprüchen als auch mit seinen Ressourcen und Stärken sichtbar und als eigener Wert anerkannt und geschätzt werden. Viele scheinbar »kulturbedingten« Unterschiede und Verhaltensweisen sind aus den Erfahrungen heraus zu erklären, die die Mädchen in Deutschland als Migrantinnen gemacht haben (Hummrich 2002).

2. In welchen Lebensbereichen (Schule, Familie usw.) passen die gelebten Entwürfe, Einstellungen und Sichtweisen der jungen Migrantinnen nicht mit unserer gesellschaftlichen Realität überein? Liegen dort Hindernisse für eine gelungene Partizipation? Welche »Stolpersteine« auf dem Weg zur Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen sehen Sie?

■ Ein zentraler Stolperstein stellt die Trennung in »ihre« und »unsere« gesellschaftliche Realität dar. Sie reproduzieren mit dieser Frage eine Grenze, die für Migrantinnen alltägliche und häufig auch schmerzliche Realität darstellt und zahlreiche sozialstrukturelle Stolpersteine nach sich zieht. Zu fragen ist also nicht, inwieweit sich die Lebensentwürfe und Einstellungen junger Migrantinnen von »unsere« gesellschaftlichen Realität unterscheiden, sondern warum diese nicht als gängige und zu unserer Realität gehörend begriffen werden.

■ Der Übergang Schule – Beruf zählt zu diesen weiteren Stolpersteinen, die die Lebensbedingungen und den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen nachhaltig strukturieren. Hier zeigt sich, trotz ihrer Bildungsanstrengungen (gute Schulabschlüsse und hohe Berufsmotivation) werden ihnen adäquate Ausbildungsstellen verwehrt. Es stehen den jungen Migrantinnen nur vier (als weiblich und ethnisch codierte) Ausbildungsberufe offen (Granato 2004).

3. Die Analyse über Mädchen aus Zuwanderungsfamilien ist bestimmt von polarisierenden Inhalten. Auf der einen Seite wird die Unterdrückung der Mädchen in patriarchalen Strukturen bis hin zu massiven Gewalterfahrungen betont, auf der anderen Seite wird gefordert, auf die Kompetenzen, über die Mädchen aus Zuwanderungsfamilien – auf Grund ihrer familialen Sozialisation

■ verfügen, mehr wahrzunehmen. Beide Darstellungen scheinen konträr zueinander zustehen. Wie bringen wir beide Stränge zusammen?

■ Oftmals werden Einzelfälle verallgemeinert bzw. in der Öffentlichkeit und in

den Medien so stark thematisiert, dass automatisch ein bestimmtes Bild über »Ausländer« entsteht (Beispiel »Ehrenmorde«). Praxisprojekte und wissenschaftliche Studien reproduzieren nach wie vor Stereotypen. Zielgruppen werden selten deutlich benannt und differenziert, häufig wird von den untersuchten bzw. sozialpädagogisch betrachteten Problemgruppen auf die gesamte Population geschlossen.

■ Die Lebenslagen zugewanderter Mädchen sind ebenso vielschichtig wie die einheimischer Gleichaltriger. Die Rolle der Familie im Migrationprozess sowie ihr Einfluss auf die Jugendlichen ist ebenso wenig eindeutig zu beschreiben, weitere Einflussgrößen wie Peergruppe, schulische Situation, berufliche Zukunft, Diskriminierungserfahrungen etc., sind ebenso in den Blick zu nehmen (Westphal 2005). Sicherlich gibt es stark konservativ orientierte Familien, die die Mädchen einschränken und in ihren Entwicklungsmöglichkeiten behindern, auch ist das Thema häusliche Gewalt nicht zu unterschätzen. Es finden sich aber auch bei den Mädchen sehr unterschiedliche Strategien und Lösungsansätze im Umgang mit der jeweiligen Situation, von Rückzug bis hin zu Bildungsaufstieg.

4. Mädchen aus Zuwanderungsfamilien, insbesondere aus traditionell orientierten Familien, stellen Mädchenarbeiterinnen vor große Herausforderungen. Die Lebensumstände (z. B. patriarchal organisierte Familien) scheinen konträr zu dem zu stehen, was für Frauen und Mädchen in den letzten 20 Jahren erreicht wurde. Die Mädchenpädagoginnen fühlen sich oft an die Anfänge der Mädchenarbeit zurückversetzt. Brauchen Mädchen aus Zuwanderungsfamilien einen »Sonderweg der Mädchenarbeit« im Sinne von »Entwicklungshilfe« oder bietet die Auseinandersetzung mit den Werten und Lebensvorstellungen der Mädchen und ihrer Familien neue Chancen für die Weiterentwicklung der Mädchenarbeit? Was bedeutet in diesem Kontext emanzipatorische Mädchenarbeit?

■ Gerade die Arbeit mit Mädchen mit Migrationshintergrund entspricht in vielen Bereichen den Prinzipien allgemeiner Mädchenarbeit, wie sie bereits in den Anfängen propagiert wurde: Orientierung an Ressourcen und Kompetenzen statt Defizitorientierung (individuelle Stärken aufdecken, Fähigkeiten und Eigenschaften durch gezielte Angebote fördern, Kreativität und Kommunikationsfähigkeit stärken).

Eine (richtig verstandene) interkulturelle Öffnung der Mädchenarbeit wird für alle Beteiligten eine Bereicherung und Weiterentwicklung bedeuten. Allerdings ist zu warnen vor einer interkulturellen Perspektive, die sich nur als Differenz-

und Fremdebearbeitung versteht. Die interkulturelle Öffnung muss als kritisch-reflektierender Prozess verstanden werden. Dabei würde jede Art von »Entwicklungshilfe« ein falsches Signal setzen (sowohl für die Mädchen selbst als auch nach außen), da sie wieder als Sondergruppe wahrgenommen werden würden. Eine solche Arbeit wäre zwangsläufig defizitorientiert.

■ Auch diese Frage impliziert eine gewisse Bedürftigkeit der Migrantinnen, denen von deutschen Pädagoginnen erst einmal beigebracht werden muss, was Emanzipation (als erklärtes Lernziel) ist. Darüber, ob die Benachteiligung der Mädchen vorwiegend aus ihrer Familienstruktur resultiert oder ob das, was in der Mädchenarbeit als »Herausforderung« erlebt wird, auch andere Gründe hat (geringe Bildung, schlechte soziale und finanzielle Lage, Wohnumfeld etc.), ist bisher nur unbefriedigend beantwortet worden. Wir treffen eine Vielfalt an familiären Einstellungen und Strukturen an. Zu bedenken ist, dass das, was von den Pädagoginnen als patriarchal empfunden wird, von den entsprechenden Familien auch als beschützend, behütend beschrieben werden kann. In diesem Zusammenhang scheint es sinnvoll, sich mit den Vorstellungen der Mädchen und ihrer Familien, auch mit den eigenen auseinander zu setzen. Auch der westliche Emanzipationsdiskurs beinhaltet Tabus und Ungereimtheiten.

5. Jugendliche aus Zuwanderungsfamilien rücken immer stärker in das Interesse der jugendpolitischen Öffentlichkeit. Die Jugendhilfe ist gefordert sich »interkulturell« zu öffnen. Verbunden mit dieser Entwicklung ist eine Diskussion, die angeblich knappen finanziellen öffentlichen Ressourcen auf diese Zielgruppe zu konzentrieren. Wie kann Mädchenarbeit den Weg der interkulturellen Öffnung gehen, ohne in die Falle zu geraten, ihre Angebote auf die Zielgruppe auszurichten bzw. zu reduzieren, für die es öffentliche Förderung gibt?

■ Interkulturelle Mädchenarbeit darf nicht als Einbahnstraße verstanden werden. Der Ansatz muss die einheimischen Mädchen in gleichem Maße einbeziehen. Gleiches gilt natürlich auch für andere Bereiche der Jugendhilfe. Die Angebote sollten prinzipiell nicht an der Zielgruppe ausgerichtet sein, sondern durch die Inhalte einen Zugang ermöglichen.

■ Sicherlich ist es in einigen Bereichen schwieriger eine Teilnahme an Angeboten für Mädchen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen (z. B. die Partizipation muslimischer Mädchen an Sportangeboten, Westphal 2005). Hier muss eine gezielte Akquise dieser Mädchen erfolgen, die Differenzen anerkennt und

versucht Zugangsbarrieren (seien diese nun kulturell, familiär, ökonomisch oder strukturell) abzubauen. In der Praxis bedeutet das, dass niedrigschwellige Angebote offeriert werden, welche den gemeinsamen Nenner der Mädchen treffen und über gemeinsame Interessen einen Austausch ermöglichen.

6. Was »ärgert« Sie besonders an der Mädchenarbeit vor dem Hintergrund Ihres Wissens über die Lebenssituationen von Mädchen aus Zuwanderungsfamilien? Worüber müsste aus Ihrer Sicht die Mädchenarbeit dringend diskutieren?

■ Mädchenarbeiterinnen müssen sich von dem Bild des »typischen« Migrantinmädchens verabschieden und vermeintlich »untypische« Mädchen nicht weiterhin als Ausnahme ansehen sowie sich von polarisierenden und häufig zuungunsten der Mädchen ausfallenden Vorstellungen – wie dem Modell der traditionellen versus modern eingestellten Migrantinnen und Migrantinnen – lösen.

■ Mädchenarbeit müsste diesbezüglich über die Gründe diskutieren, warum die Vielfältigkeit der Mädchen, ihre individuellen Hintergründe, noch immer auf Klischees reduziert wird. Zu fragen ist, welche gesellschaftlichen und persönlichen Tabus und Widersprüche berührt werden und welche Vorstellungen über Mädchen mit Migrationshintergrund es zu überdenken gilt.

7. In der Fachdiskussion werden Interkulturelle Kompetenzen als kommende Schlüsselkompetenzen gesehen. Gibt es einen Fachdiskurs in der Forschung zu Inhalten und Ausrichtung feministisch orientierter interkultureller Kompetenz? Womit müsste sich ein solcher Fachdiskurs beschäftigen?

Es gibt in der so genannten interkulturellen Frauen- und Geschlechterforschung seit langem einen Fachdiskurs zum diesem Thema, ohne sich jedoch gezielt auf den Kompetenzbegriff zu beziehen (Lutz/Huth-Hildebrandt 1998; Herwartz-Emden 2000; Westphal 2004; Westphal 2006).

Prof. Dr. Manuela Westphal

Fachbereich Erziehungs- und Kulturwissenschaften

Allgemeine Pädagogik/Frauenforschung, Heger-Tor Wall 9, 49069 Osnabrück

manuela.westphal@uos.de

Literatur

- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2000): Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Sechster Familienbericht. Berlin
- BOOS-NÜNNING, URSULA/KARAKASOGLU, YASEMIN (2005): Viele Welten leben. Zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Münster: Waxmann
- GRANATO, MONA (2004): Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration
- HERWARTZ-EMDEN, LEONIE (2000): Einwandererfamilien: Geschlechterverhältnisse, Erziehung und Akkulturation. Osnabrück: Universitätsverlag Rasch
- HERWARTZ-EMDEN, LEONIE/WESTPHAL, MANUELA (2000): Akkulturationsstrategien im Generationen- und Geschlechtervergleich bei eingewanderten Familien. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Expertisen zum Sechsten Familienbericht, Band 1: Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Empirische Beiträge zur Familienentwicklung und Akkulturation. Opladen: Leske und Budrich
- HERWARTZ-EMDEN, LEONIE/WESTPHAL, MANUELA: Integration junger Aussiedler: Entwicklungsbedingungen und Akkulturationsprozesse. In: Oltmer, J. (Hg.): Migrationsforschung und Interkulturelle Studien. Osnabrück 2002
- HUMMRICH, MERLE: Bildungserfolg und Migration: Biographien junger Frauen in der Einwanderungsgesellschaft. Opladen 2002
- LUTZ, HELMA/ HUTH-HILDEBRANDT, CHRISTINE: Geschlecht im Migrationsdiskurs: Neue Gedanken über ein altes Thema. In: Das Argument 1+2/1998
- MECHERIL, PAUL (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim
- WESTPHAL MANUELA (2004): Integrationschancen für Mädchen und Frauen mit Migrationserfahrung im und durch den Sport. In: Deutsche Jugend, H.11, H.12.2004

WESTPHAL, MANUELA (2004): Migration und Genderaspekte. Expertise für die Gender Bibliothek der Bundeszentrale für politische Bildung (www.bpb.de)

WESTPHAL, MANUELA (2005): Sozialisation und Akkulturation in MigrantInnenfamilien. In: Thole, W. u.a. (Hg.): Soziale Arbeit im öffentlichen Raum. (CD ROM)

WESTPHAL, MANUELA (2006): Migration, Geschlecht und Bildung: Eine Kompetenzdebatte. (im Erscheinen)



Soudabeh Ardavan, www.soodabe.com

Projektbeschreibung: »Mädchen in NRW – Mädchen mit Migrations- hintergrund und junge Aussiedlerinnen«

Mädchen in NRW sind vielfältig – keine ist wie die andere.
Auch ihre Lebenssituationen unterscheiden sich und damit ihre
Entwicklungschancen. Zu den vielen Facetten von Mädchen-Leben
in NRW gehören auch kulturelle Unterschiede.

Die LAG Autonome Mädchenhäuser/feministische Mädchenarbeit NRW e.V. und die in ihr zusammengeschlossenen Mädcheneinrichtungen haben es sich seit ihrem Bestehen zur Aufgabe gemacht, auf die – oft krisenhaften – Lebenslagen von Mädchen in NRW aufmerksam zu machen, haben Unterstützungsangebote für Mädchen entwickelt, ihnen geholfen ihre Ressourcen zu entdecken und waren und sind ihre Lobbyistinnen.

Mädchen aus Zuwanderungsfamilien stehen im Mittelpunkt des landesweiten Projektes der LAG »Mädchen in NRW – Mädchen mit Migrationshintergrund und junge Aussiedlerinnen«. Es sollen Erkenntnisse über die Bedarfslagen in der Arbeit mit Mädchen aus Zuwanderungsfamilien gewonnen werden. In der Jugendhilfe Tätige sollen dabei unterstützt werden, ihre Konzepte im Sinne einer kulturellen Öffnung ihrer Angebote weiter zu entwickeln. Das Landesprojekt wird gefördert vom Ministerium für Generationen, Familien, Frauen und Integration des Landes NRW.

Projektziele sind:

- die Alltagssituation von Mädchen mit Migrationshintergrund und jungen Aussiedlerinnen und deren Auswirkungen auf ihre Entwicklungschancen bekannt zu machen
- die Wahrnehmung der Situation der Mädchen bei Multiplikatorinnen und in der Öffentlichkeit zu schärfen
- Multiplikatorinnen und Bezugspersonen Hilfestellungen an die Hand zu geben, wie sie die Mädchen unterstützen und in ihren Arbeitsfeldern im Sinne der Mädchen präventiv handeln können
- Zur Weiterentwicklung einer kultursensiblen mädchenspezifischen Infrastruktur beizutragen

Kontakt:

LAG Autonome Mädchenhäuser/
feministische Mädchenarbeit NRW e.V.
Projektbüro »Mädchen in NRW«
Robert-Geritzmann-Höfe 99
45883 Gelsenkirchen
Tel. (0209) 409 56 92
lagam@web.de
www.maedcheninnrw.de

Der subtile Missbrauch der Macht oder: Wie Mann mit der Frauenfrage Ausgrenzungspolitik betreiben kann

Das Land Hessen möchte dem Vorbild des Landes Baden-Württemberg folgen und einen Fragebogen entwickeln und einsetzen, um die Verfassungstreue muslimischer Einbürgerungswilliger zu prüfen. Bevor diese Methode in weiteren Bundesländern Schule macht, erscheint es notwendig, den »Gesinnungstest« des Baden-Württembergischen Innenministeriums zur Kenntnis zu nehmen, dem sich einbürgerungswillige Muslime unterziehen sollen. Und gerade aus der Mädchen- und Frauenpolitik heraus gilt es, sich entschieden dagegen zu verwahren, dass vordergründige Frauenschutzabsichten als Ausgrenzungsinstrumente missbraucht werden.

Zunächst einmal ist dieser »Gesinnungstest« insgesamt als ungeeignetes Mittel und als Zumutung für die betroffenen Einbürgerungswilligen abzulehnen. Jeder – und insbesondere ein Feind der Demokratie oder gar ein Terrorist – ist in der Lage, solche offensichtlich und platt formulierten antidemokratischen Fragestellungen zu durchschauen.

Unglaublich ist darüber hinaus aber auch, wie vordergründig der Schutz der Gleichberechtigung von Mädchen und Frauen im Fragenkatalog missbraucht wird, um Einbürgerung zu verhindern.

Der Leitfaden im Wortlaut³⁶

- 1 Das Bekenntnis zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland umfasst die Werteordnung des Grundgesetzes, die inhaltsgleich für alle Staaten der Europäischen Union gilt. Dazu gehören unter anderem:
 - der Schutz der Menschenwürde.
 - das Gewaltmonopol des Staates, das heißt, außer dem Staat darf in der Bundesrepublik Deutschland niemand Gewalt gegen einen anderen anwenden, es sei denn in Notwehr. Der Staat selbst darf Gewalt nur auf Grund einer gesetzlichen Ermächtigung anwenden.
 - sowie die Gleichberechtigung von Mann und Frau.

Entsprechen diese Grundsätze Ihren persönlichen Vorstellungen?

- 2 Was halten Sie von folgenden Aussagen?
 »Demokratie ist die schlechteste Regierungsform, die wir haben, aber die beste, die es gibt.«
 »Die Menschheit hat noch nie eine so dunkle Phase wie unter der Demokratie erlebt. Damit der Mensch sich von der Demokratie befreien kann, muss er zuerst begreifen, dass die Demokratie den Menschen nichts Gutes geben kann ...«
- 3 In Filmen, Theaterstücken und Büchern werden manchmal die religiösen Gefühle von Menschen der unterschiedlichen Glaubensrichtungen verletzt. Welche Mittel darf der Einzelne Ihrer Meinung nach anwenden, um sich gegen solche Verletzungen seines Glaubens zu wehren, und welche nicht?
- 4 Wie stehen Sie zu Kritik an einer Religion? Halten Sie diese für zulässig? Setzen Sie sich damit auseinander?
- 5 In Deutschland können politische Parteien und Vereine wegen verfassungsfeindlicher Betätigung verboten werden. Würden Sie trotz eines solchen Verbots die Partei oder den Verein doch unterstützen? Unter welchen Umständen?
- 6 Wie stehen Sie zu der Aussage, dass die Frau ihrem Ehemann gehorchen soll und dass dieser sie schlagen darf, wenn sie ihm nicht gehorsam ist?
- 7 Halten Sie es für zulässig, dass ein Mann seine Frau oder seine Tochter zu Hause einschließt, um zu verhindern, dass sie ihm in der Öffentlichkeit »Schande macht«?
- 8 In Deutschland kann die Polizei bei gewalttätigen Auseinandersetzungen zwischen Eheleuten einschreiten und zur Abwehr von weiteren Gefahren den Täter für einige Tage aus der Wohnung verweisen? Was halten Sie davon?
- 9 Halten Sie es für einen Fortschritt, dass Männer und Frauen in Deutschland kraft Gesetzes gleichberechtigt sind? Was sollte der Staat Ihrer Meinung nach tun, wenn Männer dies nicht akzeptieren?
- 10 In Deutschland kann jeder bei entsprechender Ausbildung nahezu jeden Beruf ergreifen. Was halten Sie davon? Sind Sie der Meinung, dass bestimmte Berufe nur Männern oder nur Frauen vorbehalten sein sollten?

Wenn ja, welche und warum?

- 11 Welche Berufe sollte Ihrer Meinung nach eine Frau auf keinen Fall ausüben? Hätten Sie bei bestimmten Berufen Schwierigkeiten, eine Frau als Autoritätsperson anzuerkennen?
- 12 In Deutschland kann jeder selbst entscheiden, ob er sich lieber von einem Arzt oder einer Ärztin behandeln lässt. In bestimmten Situationen besteht diese Wahlmöglichkeit jedoch nicht: Notfall, Schichtwechsel im Krankenhaus. Würden Sie sich in einem solchen Fall auch von einer Ärztin (männlicher Einbürgerungsbewerber) oder einem Arzt (Einbürgerungsbewerberin) untersuchen oder operieren lassen?
- 13 Man hört immer wieder, dass Eltern ihren volljährigen Töchtern verbieten, einen bestimmten Beruf zu ergreifen oder einen Mann ihrer Wahl zu heiraten. Wie stehen Sie persönlich zu diesem Verhalten? Was würden Sie tun, wenn Ihre Tochter einen Mann anderen Glaubens heiraten oder eine Ausbildung machen möchte, die Ihnen nicht gefällt?
- 14 Was halten Sie davon, dass Eltern ihre Kinder zwangsweise verheiraten? Glauben Sie, dass solche Ehen mit der Menschenwürde vereinbar sind?
- 15 In Deutschland gehört der Sport- und Schwimmunterricht zum normalen Schulunterricht. Würden Sie Ihre Tochter daran teilnehmen lassen? Wenn nein: Warum nicht?
- 16 Wie stehen Sie dazu, dass Schulkinder an Klassenausflügen und Schullandheimaufenthalten teilnehmen?
- 17 Ihre volljährige Tochter/Ihre Frau möchte sich gerne so kleiden wie andere deutsche Mädchen und Frauen auch. Würden Sie versuchen, dass zu verhindern? Wenn ja: Mit welchen Mitteln?
- 18 Bei Einbürgerungsbewerberinnen: Ihre Tochter möchte sich gerne so kleiden wie andere deutsche Mädchen und Frauen auch, aber Ihr Mann ist dagegen? Was tun Sie?
- 19 Ihre Tochter/Schwester kommt nach Hause und erzählt, sie sei sexuell belästigt worden. Was tun Sie als Vater/Mutter/Bruder/Schwester?

- 20 Ihr Sohn/Bruder kommt nach Hause und erzählt, er sei beleidigt worden. Was tun Sie als Vater/Mutter/Bruder/Schwester?
- 21 Erlaubt das Grundgesetz Ihrer Meinung nach, seine Religion zu wechseln, also seine bisherige Glaubensgemeinschaft zu verlassen und ohne Religion zu leben oder sich einer anderen Religion zuzuwenden? Was halten Sie davon, wenn man wegen eines solchen Religionswechsels bestraft würde (z. B. mit dem Verlust des Erbrechts)?
- 22 Sie erfahren, dass Leute aus Ihrer Nachbarschaft oder aus Ihrem Freundes- oder Bekanntenkreis einen terroristischen Anschlag begangen haben oder planen. Wie verhalten Sie sich? Was tun Sie?
(Hinweis für die EBB: Der Vorsitzende des Zentralrats der Muslime in Deutschland, Dr. Nadeem Elyas, hat im ZDF am 15.7.2005 – nach den Anschlägen in London – erklärt, die Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbehörden sei für Muslime «ein islamisches Gebot und kein Verrat»!)
- 23 Sie haben von den Anschlägen am 11. September 2001 in New York und am 11. März 2004 in Madrid gehört. Waren die Täter in Ihren Augen Terroristen oder Freiheitskämpfer? Erläutern Sie Ihre Aussage.
- 24 In der Zeitung wird manchmal über Fälle berichtet, in denen Töchter oder Ehefrauen von männlichen Familienangehörigen wegen »unsittlichen Lebenswandels« getötet wurden, um die Familienehre wieder herzustellen. Wie stehen Sie zu einer solchen Tat?
- 25 Was halten Sie davon, wenn ein Mann in Deutschland mit zwei Frauen gleichzeitig verheiratet ist?
- 26 Wie beurteilen Sie es, wenn ein verheirateter Mann aus Deutschland in seinen früheren Heimatstaat fährt und dort ein zweites Mal heiratet?
- 27 Manche Leute machen die Juden für alles Böse in der Welt verantwortlich und behaupten sogar, sie steckten hinter den Anschlägen vom 11. September 2001 in New York? Was halten Sie von solchen Behauptungen?
- 28 Ihre Tochter bewirbt sich um eine Stelle in Deutschland. Sie bekommt jedoch ein ablehnendes Schreiben. Später erfahren Sie, dass eine Schwarzafrikanerin aus Somalia die Stelle bekommen hat. Wie verhalten Sie sich?

- 29 Stellen Sie sich vor, Ihr volljähriger Sohn kommt zu Ihnen und erklärt, er sei homosexuell und möchte gerne mit einem anderen Mann zusammen leben. Wie reagieren Sie?
- 30 In Deutschland haben sich verschiedene Politiker öffentlich als homosexuell bekannt. Was halten Sie davon, dass in Deutschland Homosexuelle öffentliche Ämter bekleiden?

Erklärung des Einbürgerungsbewerbers: Meine Antworten und Erläuterungen zu den gestellten Fragen sind korrekt wiedergegeben und entsprechen meiner tatsächlichen inneren Einstellung. Ich hatte keine Schwierigkeiten, die Fragen zu verstehen; soweit ich sie nicht gleich verstanden habe, wurden sie mir so erklärt, dass ich alles verstanden habe.

Ich wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass unwahre Angaben als Täuschung der Einbürgerungsbehörde gewertet werden und – auch noch nach Jahren – zur Rücknahme der Einbürgerung führen können, selbst wenn ich dadurch staatenlos werden sollte. (Quelle: Innenministerium des Landes Baden-Württemberg).

Alle Rechte © 2005 NZ Netzeitung GmbH

Im Grunde spricht der Test für sich und bedarf keiner weiteren ausführlichen Interpretation: Abgesehen davon, dass bei einigen der geschlechtsspezifischen Fragestellungen wohl auch ganze Kommunalverwaltungen, Stadträte, Bürgermeister oder Jugendamtsleiter »durchfallen« würden, stellt sich die Frage: Was – abgesehen von diesen Fragen an Einbürgerungswillige – tut ein Bundesland, dem der Schutz von Mädchen und Frauen so wichtig ist, dass er ihn zum zentralen Punkt der Einbürgerungsfrage macht, in seiner Politik, um diesen Schutz und die Geschlechterdemokratie durchzusetzen?

Wenn einem Bundesland die Sicherheit und die Gleichberechtigung von muslimischen Frauen und Mädchen, ihre Ausbildungsmöglichkeiten und all das, was in diesem Test abgefragt wird, tatsächlich wichtig ist, dann muss sich das in der Landespolitik auch niederschlagen – und zwar in der zentralen Bedeutung und in dem Umfang, in dem diese Fragen im Leitfaden auftauchen, z. B. in interkulturell ausgerichteten Beratungsstellen für Mädchen, in entsprechenden Schutzangeboten, in Deutschkursen, in interkulturellen Angeboten für Mädchen und Frauen zur besseren Einbindung in ihr Umfeld, in Mädchenhäusern und Mädchenberatungsstellen, in Rechtsberatung, in der Einstellung von Lehrerinnen und Schulsozialarbeiterinnen aus dem islamischen Kulturkreis etc.

Wenn sich die Sorge um muslimische Mädchen und Frauen aber darin erschöpft, muslimischen Männern nachzuweisen, dass sie frauenfeindlich sind, um ihnen und ihren Frauen in der Folge die Einbürgerung zu verweigern, dann liegt es auf der Hand, dass es hier allein darum geht, ein Thema, das inzwischen (dank der jahrzehntelangen Arbeit von Frauen) eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz hat – nämlich der Schutz aller Mädchen und Frauen vor Zwang und Gewalt – für andere Zwecke zu missbrauchen: Dafür, Menschen über diesen Weg auszugrenzen und Vorurteile gegenüber Muslime/innen fest zu mauern.

Das nenne ich Missbrauch der Frauenfrage. Denn: An ihren Taten sollt Ihr sie messen, nicht an dem, was sie sagen!

Anmerkungen

36 Der Gesinnungs-Check im Wortlaut ist im Internet eingestellt auf den Seiten der Netzzeitung in ihrer Ausgabe vom 5.1.2006, <http://www.netzzeitung.de/deutschland/376050.html>

Aufnahmeantrag

Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik e.V. (BAG)

Name, Vorname

LAG, Verband/Institution etc. gemäß Vereinssatzung § 4

Straße/Nr.

PLZ / Stadt

Telefon / Fax

E-Mail / Homepage

Ich/wir beantrage/n die Mitgliedschaft in der BAG als

■ ordentliches Mitglied

- A) Landesarbeitsgemeinschaft, landesweiter Zusammenschluss der Mädchenpolitik/Mädchenarbeit, die/der arbeitsfeld- oder trägerübergreifend organisiert ist.
- B) Delegierte eines/r Verbandes/Organisation, der/die auf Bundesebene Ziele und Zwecke der BAG unterstützt.
- C) Verband/Organisation, der/die auf Bundesebene Ziel und Zweck des Vereins unterstützt.
- D) Fachfrau/Expertin der Mädchenarbeit/Mädchenforschung, deren Aufnahme durch eine LAG/den jeweiligen landesweiten Zusammenschluss empfohlen wird.
- E) Delegierte einer Institution, die sich im Sinne der BAG engagiert und deren Aufnahme durch die LAG/den jeweiligen landesweiten Zusammenschluss empfohlen wird. *(Empfehlungsschreiben bitte beilegen.)*



- F) Institution, die Ziel und Zweck des Vereins unterstützt und deren Aufnahme durch die LAG/den jeweiligen landesweiten Zusammenschluss empfohlen wird. (*Empfehlungsschreiben bitte beilegen.*)

■ **förderndes Mitglied**

(*Bitte ankreuzen*)

Die Satzung habe/n ich/wir zur Kenntnis genommen.

Den Jahresbeitrag von mindestens 50,- Euro zahle/n wir/ich ab dem Beitrittsjahr durch

- Dauerauftrag Überweisung
(*Bitte ankreuzen*)

Auf das Konto 305 11 00, BLZ 100 205 00, Bank für Sozialwirtschaft der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Mädchenpolitik e.V.

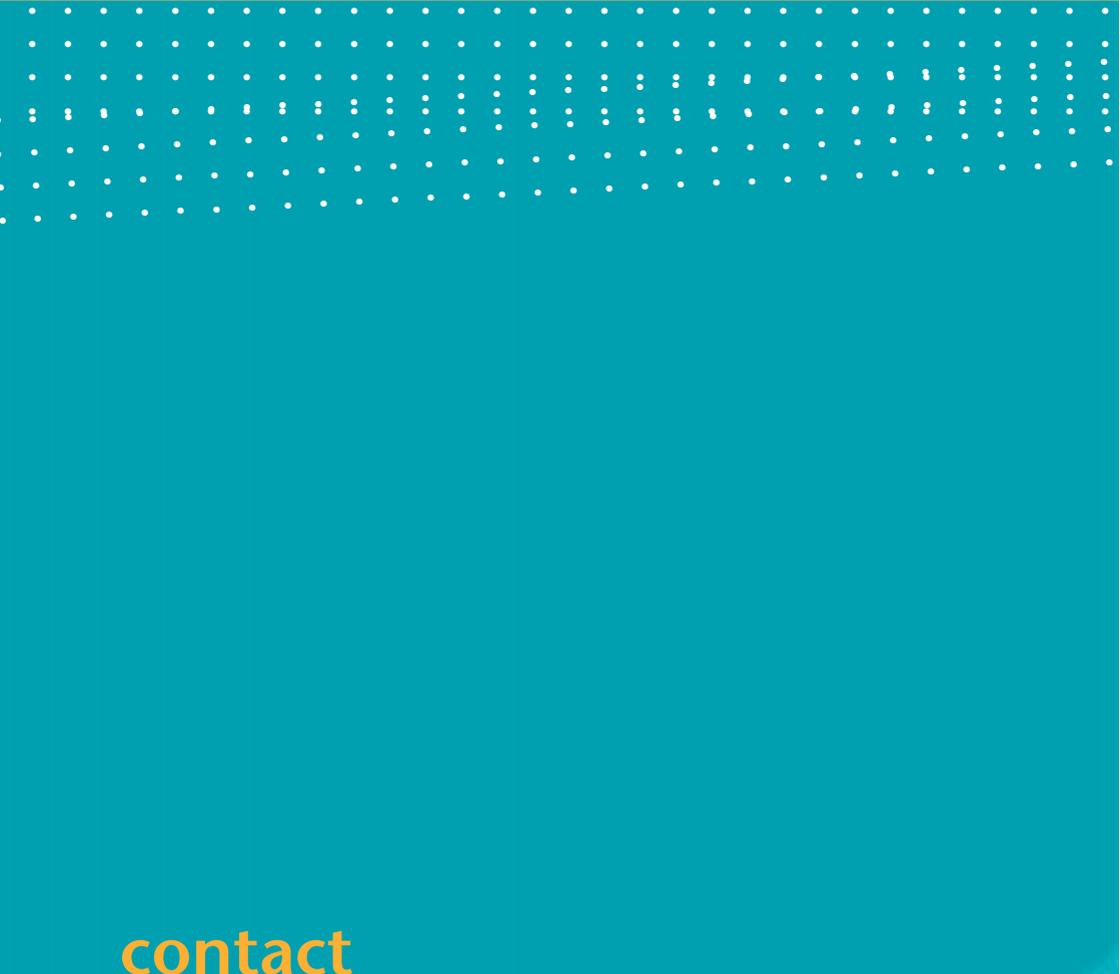
Ort, Datum

Rechtsverbindliche Unterschrift,
Stempel der LAG/Institution/des
Trägers etc.

Ort, Datum

Bestätigung der Mitgliedschaft
durch den Vorstand der BAG
Mädchenpolitik e.V.,
rechtsverbindliche Unterschrift,
Stempel





contact

Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik e.V.

Dircksenstraße 47 • 10178 Berlin

info@maedchenpolitik.de • www.maedchenpolitik.de