

Sensibilität für Differenzen statt Kulturalismus

Alp Otman

Fachtag „Krisen im kulturellen Kontext
– vom Umgang mit Unterschieden“

Berliner Krisendienst – Region Mitte
Berlin, 11.10.2011

Gliederung

1) Zielgruppe: MigrantInnen

2) „Kultur“ – Kulturalismus

3) „Interkulturelle Kommunikation“, „Interkulturelle Öffnung“ und „Interkulturelle Kompetenz“

4) Differenzsensibilität und Reflexionskompetenz

Phasen der Konzeptentwicklung in der Arbeit mit MigrantInnen

1955-1 973	Arbeitskräfteanwerbung	Spezifische Dienste für GastarbeiterInnen, - getrennt nach Religion und Herkunftsland
1974-1 989	Niederlassung und Herausbildung der Einwanderungssituation	Differenzierung nach: ArbeitnehmerInnen, Familienangehörige, Flüchtlinge, SpätaussiedlerInnen
1990-2 004	Ausweitung der Einwanderungssituation auf Ost und West	Öffnung der Regeldienste und spezifische Dienste für MigrantInnen
2005-	Anerkennung der Einwanderungssituation	Öffnung der Regeldienste - Spezialangebote nur nach Bedarf

Vielfalt der kulturellen Differenzebenen

(Auswahl Alltagskultur, Deutungskultur)

- Sprache (Dialekt, Varietät etc.)
- Traditionen (in sozialen Lebensbereichen)
- Religion /Weltanschauung (Konfession, Riten, etc.)
- Spezifik der Community-, Milieuzugehörigkeit
- Spezifik der Familienkultur
- Lebensweise (Wohnkultur, Freizeit, etc.)
- Lebensführung (sex. Orientierung, Familienkonzept)
- Krankheits- und Gesundheitskonzept

Aspekte eines dynamischen Kulturbegriffs

nach Centre for Contemporary Cultural Studies (CCCS)

- Kultur dient zur Sinnbildung, ist Orientierungssystem: „Landkarten der Bedeutung“
- Kultur ist die besondere Lebensweise einer sozialen Gruppe (schichten-, geschlechts- oder altersspezifische Kultur).
- Kultur ist nicht nur sozial sondern auch historisch bestimmt („Epochenkultur“).
- Kultur ist dynamisch, nicht statisch. Sie ist Veränderung in der Kontinuität.
- Kultur ist nicht homogen, sondern differenziert sich nach innen und außen („Teilkulturen“, „Dachkulturen“).

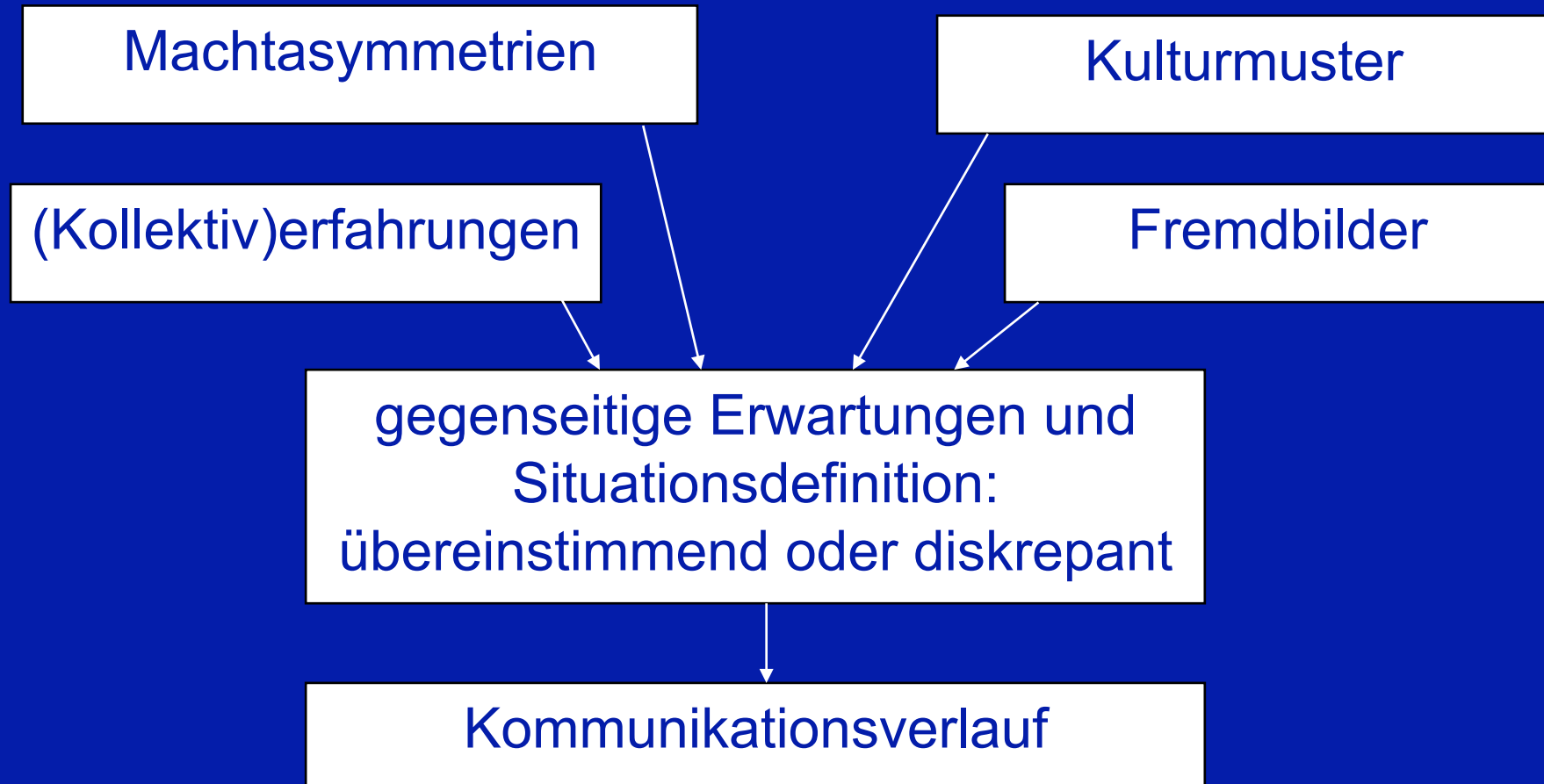
Aspekte der Kulturalisierung

- Kultur wird als Eigenschaft einer Volksgruppe (Ethnie) oder Nation, als statisch (beständig, endgültig und abgeschlossen) und als homogen verstanden (deutsche, türkische ... Kultur).
- gesellschaftliche Differenzen werden „naturalisiert“ (als naturgegeben dargestellt).
- soziale und politische Aspekte werden durch kulturelle ersetzt.

Frühere Strategien zur Homogenisierung sind u.a. Biologisierung , Ethnisierung und Religionisierung

Was bestimmt die interkulturelle Kommunikation?

nach Auernheimer



Interkulturelle Kompetenz <i>nach Auernheimer</i>	Wissen	Haltungen	Fähigkeiten
<i>Kulturdifferenz</i>	Wissen über Kultur-differenzen, Bewusstsein der eigenen Kultur-gebundenheit	Offenheit für mögliche Differenzen, Anerkennung anderer Wertsysteme etc.	Fähigkeit, die Bedeutung differenter Kulturmuster kooperativ zu erschließen
<i>Fremdbilder</i>	Wissen über Psychologie des Vorurteils, über Medien-diskurse	Reflexion eigener Stereotype, Wachsamkeit gegenüber Fremdhheits-diskursen etc.	Fähigkeit, Fremdbilder interaktiv zu korrigieren, etc.

Interkulturelle Kompetenz <i>nach Auernheimer</i>	Wissen	Haltungen	Fähigkeiten
<i>Macht- asymmetrie</i>	Einblick in die Lebenslagen von MigrantInnen, Abhängigkeiten des Südens vom Norden etc.	Sensibilität für Asymmetrien (aber kein Paternalismus)	Fähigkeit zur Perspektivenübernahme
<i>Kollektiverfahrungen</i>	Wissen über Beispiele für Völkermord, aktuelle Diskriminierungs-	Rücksichtnahme auf negative Kollektiverfahrungen	Empathiefähigkeit

Strategisches Vorgehen bei der Interkulturellen Öffnung nach Schröer

Vier Ebenen:

- Normative Ebene
- Institutionelle Ebene
- Sozialräumliche Ebene
- Instrumentelle Ebene

Drei Dimensionen:

- Organisationsentwicklung
- Personalentwicklung
- Qualitätsentwicklung

Strategische Aufgaben der Interkulturellen Öffnung

- „Interkulturelle Öffnung“ als Leitungsaufgabe
- Entwicklung interkultureller Kompetenz der Fachkräfte
- Einstellung von Fachkräften mit Migrationshintergrund
- Entwicklung interkultureller Teamstrukturen
- Einsatz von zweisprachigen Vermittlungskräften
- Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen

Potenziale der Migrantenselbstorganisationen

- Selbsthilfe
- Zugang zur Community
- Beratung
- Information
- Vermittlung
- Vernetzung
- Mobilisierung

Aber auch Risiken wie „soziale Kontrolle“ !

Aufgaben der Vermittlungskräfte

(Sprach- und IntegrationsmittlerInnen u.a.)

- Öffnung des Zugangs zu Communities und zu Institutionen
- Unterstützung der Kommunikation
- Informationsvermittlung und Beratung für Fachkräfte und MigrantInnen
- Sensibilisierung von Fachkräften und Aktivierung von MigrantInnen
- Vernetzung von Fachkräften und MigrantInnen

Faktoren der Differenzsensibilität im Migrationskontext

- Soziodemografische Faktoren
(Geschlecht, Alter, Sozioökonomischer Status, Bildung)
- Intersektionalität (Mehrfachdiskriminierungen)
- Migrationsspezifische Faktoren (Aufenthaltsstatus etc.)
- Einstellungen aufgrund der Kollektiverfahrungen, der Lebenslage, des Minderheitenstatus etc.
- Stereotypen
- Machtasymmetrien
- Kulturelle Faktoren

Reflexionskompetenz

- Vielfalt der Differenzen
 - (Mehrfach-) Zugehörigkeiten
 - Biografie- und Praxiserfahrungen
 - (Mehrfach-) Diskriminierungen
 - Homogenisierungen und Marginalisierungen
 - Privilegierungen und Ausgrenzungen
 - Zuschreibungen und Stereotypen
 - Irritationen der Wahrnehmungen
- erkennen und (selbst-)reflektieren können