



Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen

Interkulturelle Kompetenz an Beispielen aus Situationsreflexionen in XENOS PIK Workshops



Das XENOS-Projekt „P.I.K.“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Bundesministerium für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

Interkulturelle Kompetenz an Beispielen aus Situationsreflexionen in XENOS PIK Workshops

von Michael Greißel

1. Interkulturelle Autonomie des Kindes

Nach einem Input zu dem Leitbild Integration der Stadt Erlangen, mit Hinweis zu dem Leitsatz 7: „... Im Rahmen der geltenden Gesetze und individuellen Rechte garantiert (die Stadt Erlangen) allen Mitbürgerinnen und Mitbürgern die Wahrung ihrer kulturellen und religiösen Identität.“ äußert eine Erzieherin Zweifel an ihrem Verhalten in einer zwei Jahre zurück liegenden Situation:

Ein fünfjähriger Junge, dessen Eltern aus dem Kosovo stammen besucht den Kindergarten. Zum Frühstück und Mittagessen sitzt er in einer Gruppe von Mädchen, die ihn auffordern, auch den Tisch nach dem Essen, wie alle anderen, abzuwischen. Am nächsten Morgen, als der Junge in die KiTa gebracht wird, konfrontiert der Vater eine Erzieherin mit den Worten: „Mein Sohn wischt den Tisch nicht ab, bei uns ist das Mädchenarbeit!“

Die Erzieherin vertritt den konzeptionellen Anspruch an geschlechtergerechte Erziehung in der Kindertagesstätte. Das Gespräch droht zu eskalieren, die Erzieherin fühlt sich von dem dominanten Auftreten des Vaters (erhobener Zeigefinger, laute Stimme) eingeschüchtert, fast bedroht.

In der Reflexion werden die unterschiedlichen Wertesysteme veranschaulicht: Die Erzieherin ist selbst in einer Familie aufgewachsen, in der es klar unterschiedene Männer- und Frauenrollen gab. Sie achtet in ihrer eigenen Familie auf eine moderne Rollenverteilung. „Ich habe sogar gelernt selbst Reifen zu wechseln!“

Die Werte des Vaters des Jungen werden zunächst von der Gruppe lediglich als patriarchalisch und archaisch bewertet. In der Reflexion gelingt es dann, auch hier Werte zu erkennen. Die ungleiche Rollenverteilung der Geschlechter, Mädchen werden anders erzogen als Jungen, kann ohne Bewertung beschrieben werden.

Ein Hinweis auf den Anspruch interkultureller Pädagogik die Autonomie des Kindes in der schwierigen Situation des Aufwachsens mit zwei sehr unterschiedlichen Wertesystemen zu stärken mündet in eine Gesprächssimulation. Zunächst wird die Konfrontation der tatsächlichen Kommunikation zwischen Erzieherin und Vater exploriert. Die Eskalation, aber auch das sichere Verharren in Komfortzone des jeweils eigenen Wertesystems wird sichtbar und spürbar gemacht.

Eine Variante, bei der die Erzieherin die Autonomie des Kindes betont und auf dessen freie Entscheidungs- und Entfaltungsmöglichkeit in der KiTa hinweist eröffnet eine Handlungsalternative, die deutlich weniger Konfrontation und Gefahr der Eskalation birgt.

In der Situation sind folgende Interkulturelle Kompetenzen berührt:

- kennen Leitbild/Leitlinien „Integration“ oder die Integrationsaktivitäten als Grundlage für Handeln und wenden es in ihrem Bereich an
- haben ihre eigene kulturelle Sozialisation reflektiert
- können mit Widersprüchlichkeiten oder kulturell bedingten Unterschieden gut umgehen, ohne diese gleich zu bewerten
- sind handlungsfähig in interkulturellen Situationen auf der Basis von Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt

2. Texte der Behörden: Bußgeld versus Zwangsgeld

Sachbearbeiter einer Bauordnungsbehörde beklagen viele Interkulturelle Missverständnisse mit Bürgern und Gewerbetreibenden mit Migrationshintergrund. Bei vereinbarten Terminen lägen keine ausreichenden Dokumente vor, auf Bescheide würde zögerlich oder gar nicht reagiert, häufig käme es dann auch zu spannungsreichen, emotional belastenden Situationen.

Als Beispiel wird eine Gastwirtin genannt, die trotz eines verhängten und bezahlten Zwangsgeldes die nicht zulässige Werbetafel an ihrem Geschäft nicht entfernte. Bei erneutem Nachhaken durch den Sachbearbeiter äußerte die Geschäftsfrau, sie sei davon ausgegangen, dass durch die Bezahlung der „Strafe“ die Angelegenheit erledigt sei. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erklärten, dass diese Interpretation häufig und nicht nur bei Menschen mit Migrationshintergrund vorkomme.

Die Nachfrage, ob in dem Bescheid das Anliegen eines Zwangsgeldes (Hier zur Erzwingung des Abmontierens!) im Gegensatz zu dem eines Bußgeldes (Sanktion für ein Vergehen) erklärt sei, wurde negativ beantwortet. Auch eine leicht verständliche standardisierte Erklärung auf Infoblättern oder auf der Website läge bislang nicht vor.

Der von der Amtsleitung bereits eingeleitete Prozess der Vereinfachung von Bescheiden und Behördentexten in Absprache mit dem Rechtsamt konnte nun auch als Thema der strukturellen interkulturellen Kompetenz begriffen und in seiner Bedeutsamkeit erfasst werden.

Das Potenzial von Arbeitserleichterung, gesteigerte Bürgerfreundlichkeit und Minimierung von Konflikten wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als hoch eingeschätzt und die Bereitschaft zur Teilnahme an einem entsprechenden Suchzirkel wurde ausgesprochen.

In einer, von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern autorisierten, Rücksprache mit der Amtsleitung konnte dieses Workshop-Ergebnis in die strategische Planung der Behörde eingebaut werden.

Der Hinweis (mit einigen Beispielen) im Workshop auf die gute Praxis von Kommunalverwaltungen mit Texten in „einfacher Sprache“ rundete die Situationsreflexion ab und diente als Anregung für schriftliche und mündliche Kommunikation komplexer Sachverhalte gegenüber Bürgern mit und ohne Migrationshintergrund.

In der Situation sind folgende Interkulturelle Kompetenzen berührt:

- haben ihre eigene kulturelle Sozialisation reflektiert (berufliche Sozialisation in einer Verwaltung)
- sind handlungsfähig und kommunikationsfähig in interkulturellen Situationen auf der Basis von Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt
- haben erkannt, dass Verhalten nicht nur kulturbedingt ist und können Kulturalisierung und Ethnisierung vermeiden und entgegenzutreten

3. Wertekonflikt mit muslimischen Besucherinnen einer Familienbildungseinrichtung

Im Zusammenhang mit der aufgeregten öffentlichen Debatte um die Genitalbeschneidung muslimischer und jüdischer Jungen berichtete eine Teilnehmerin von einem inneren Konflikt. Einige muslimische Frauen äußerten ganz klar und unaufgeregt, dass dann eben die Beschneidung der Söhne wie früher wieder im Heimatland erledigt würde.

Den inneren Widerstand gegen dieses Unterlaufen eines Urteils, das ja auch mit dem Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit begründet sei, spürte die Pädagogin deutlich.

Sie entschied sich aber zunächst intuitiv für Zurückhaltung in dieser Frage, verfolgte die Strategie sich nicht in die Diskussion einzumischen und versuchte ihre Bewertungen auszusetzen. Im Nachhinein (auch im Workshop) warf sie die Frage auf, ob dieses Verhalten ethisch vertretbar und ihrem professionellen Auftrag entsprechend sei.

Die intensive und durch Supervisionserfahrung der Teilnehmerinnen reiche und vielschichtige Reflexion verlief entlang folgender Punkte:

- Individualistisches versus kollektivistisches Wertesystem
- Auftrag: gedeihliches Umfeld für Kinder vs. vertrauensvolle Kommunikation mit Eltern
- gesellschaftlicher Kontext: stark polarisierte Debatte im Umfeld muslimischer und jüdischer Gemeinden
- Partikularismus versus Universalismus (Diskussion um die universelle Gültigkeit von Menschenrechten)
- Eigene religionsferne Sozialisation der Pädagogin als mögliche Verwicklung
- Besondere Betroffenheit durch das Thema Genitalverstümmelung bei Frauen in früherem Arbeitskontext als mögliche Verwicklung

Die Entscheidung zur Zurückhaltung wurde im Workshop als Ergebnis eines hohen Maßes an Interkultureller Kompetenz gewürdigt.

In der Situation sind folgende Interkulturelle Kompetenzen berührt:

- haben ihre eigene kulturelle Sozialisation reflektiert
- reflektieren die eigene Rolle bezüglich der Machtunterschiede
- verfügen allgemein über Dienstleistungsorientierung, Kommunikationsfähigkeit, Achtsamkeit
- haben Routine im Aushalten von mehrdeutigen oder widersprüchlichen Situationen (Ambiguitätstoleranz)
- wissen über Ausgrenzungsmechanismen/Antidiskriminierung bescheid

4. Besondere Herausforderungen durch muslimische Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Veranstaltungen einer kommunalen kunst- und kulturpädagogischen Einrichtung

Drei Situationen wurden, weil aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in engem Kontext stehend, zusammen reflektiert.

1. Bei Begleitveranstaltungen zu Ausstellungen Moderner Kunst werden Schüler angeleitet, sich angeregt durch Kunstbetrachtung (produktive Rezeption) etwa als Helden oder Phantasiefiguren zu inszenieren und diese Inszenierung als Digitalfoto mit nach Haus nehmen zu können. Wiederholt wollten (türkisch-)muslimische Schülerinnen kein Foto von sich machen lassen.

Ausgangsfrage: Gibt es hier einen eindeutigen kulturell-religiösen Hintergrund und wie kann dem Rechnung getragen werden?

2. Bei Museumsführungen mit der relativ neuen Zielgruppe von Touristen aus dem Iran kam es wiederholt zu Irritationen beim Anblick von Darstellungen nackter Körper, etwa in der Renaissancemalerei.

(nebenstehende Abbildung: Cranachs Venus Quelle: commons.wikimedia.org)

3. Wegen Umbaumaßnahmen in einem Museum sind einige Räume nur durch einen ehemaligen Kirchenraum zu betreten. Bei muslimischen Schülern führte das zu Irritationen.

Jeweils stand hier die Frage nach verlässlichen Regeln im Umgang mit Muslimen, etwa die Auswirkungen des islamischen Verbots von Bildern oder Betretens von Kirchen im Raum.

Zu Beginn der Situationsreflexion stand der Hinweis, dass von einem absoluten Bilderverbot im Islam, mit Ausnahme islamistischer Ideologien, keine Rede sein kann. Die Praxis moderner Gesellschaften wie der Türkei, aber auch der in der Islamischen Republik Iran ist von einer Vielzahl von Bildern geprägt.

ad1: Allerdings ist in vielen Gesellschaften die Verhüllung von muslimischen Mädchen und jungen Frauen ein Thema, das gerade auch in Bildungsinstitutionen hinein wirkt. Darüber



hinaus ist bei Jugendlichen auch die Mahnung zu Vorsicht mit dem Umgang von (digitalen) Fotos in sozialen Netzwerken angekommen. Diesen beiden möglichen Quellen der Irritation, so wurde im Workshop erarbeitet, können durch das Angebot, statt einem Digitalfoto, ein nur einmal im Original vorhandenes Polaroidfoto zu machen, begegnet werden. Die Mädchen hätten so die Kontrolle über die Verwendung des Fotos, sowohl den Eltern und Angehörigen religiöser Gemeinschaften gegenüber, wie in sozialen Netzwerken. Die Sensibilisierung für diese Lösung entstand in der Gruppe durch ein Experiment, wie Situation im Workshop durch ein Foto der Teilnehmerinnen und Teilnehmer verändert wird.

ad2: Eine allgemeine Regel zum transparenten Umgang mit Bedürfnissen von Teilnehmerinnen- und Teilnehmergruppen mit hoher Diversität wurde auf diese Situation übertragen. Wenig sinnvoll scheint die generelle Entscheidung, ob Darstellungen nackter Körper für bestimmte Besuchergruppen angemessen erscheinen oder nicht. Vielmehr ist eine individuelle Entscheidungsmöglichkeit, der vorher angekündigten Begegnung mit solchen Kunstwerken zu folgen oder nicht zu folgen wichtig. Dass in Reisegruppen dann auch eine Entscheidung durch gruppenspezifische Prozesse oder Machtstrukturen beeinflusst werden kann, ist wohl kaum zu vermeiden, liegt aber außerhalb der Verantwortung des Zentrums.

Eine besondere Bedeutung kommt hier dem kulturpädagogischen Auftrag des Zentrums zu. Er verbietet inhaltliche Beliebigkeit, darf aber andererseits nicht dazu führen, dass Konfrontationen mit Exponaten ohne Entscheidungsmöglichkeit stattfinden.

ad3: Als interkulturell kompetentes Vorgehen wurde im Workshop erarbeitet, dass gerade das Beispiel der Hagia Sofia in Istanbul interkulturell bildend angeführt werden kann. Eine der wichtigsten Kirchen der Christenheit, in späteren Jahrhunderten zentrale Moschee des osmanischen Reichs wird bewusst als säkularer Museumsraum Besuchern aller Religionen offen gehalten.

In der Situation sind folgende Interkulturelle Kompetenzen berührt:

- kennen das Prinzip der Anerkennung von Vielfalt (Managing Diversity)
- verfügen allgemein über Dienstleistungsorientierung, Kommunikationsfähigkeit, Achtsamkeit
- haben Routine im Aushalten von mehrdeutigen oder widersprüchlichen Situationen (Ambiguitätstoleranz)