

Positionen

Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt

Herausgegeben von Rolf Haubl (Universität Frankfurt/Main, Sigmund-Freud-Institut),
Heidi Möller (Universität Kassel), Christiane Schiersmann (Universität Heidelberg)

Positionen sind ein Informationsdienst, der Berater/innen, Wissenschaftler/innen und andere Interessierte aus dem Bereich der Beratung in der Arbeitswelt zeitnah und aktuell mit praxisorientierten wissenschaftlichen Diskussionsbeiträgen bedient. Positionen werden gefördert durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv), Köln.



Angela Kühner

Beratung in der Migrationsgesellschaft

Zwischen Dramatisierung und Anerkennung
von Differenz

Angela Kühner

Beratung in der Migrationsgesellschaft

Zwischen Dramatisierung und Anerkennung von Differenz

A. Theoretisches

Fallstricke und Chancen von Interkulturalität

Dieser Text muss unbedingt verwirrend beginnen. Anstatt das zu tun, was von interkulturellen Expertinnen oft erwartet wird – z.B. Missverständnisse aufzuklären und dabei faszinierende Dinge über fremde Kulturen zu sagen – werde ich zunächst mutwillig eine komplizierte Denkbewegung einschlagen. Ich werde jedoch darauf hoffen, dass es sich lohnt und am Ende der Passage nachvollziehbar ist, warum eine interkulturelle Expertin nicht einfach „straight forward“ einen Text zu interkultureller Beratung schreiben kann. Und warum er aber doch ganz dringend geschrieben werden musste. Wenn das gelingt, wäre inhaltlich schon sehr viel gewonnen und zugleich ein wesentliches Merkmal von so genannter „interkultureller Kompetenz“ inszeniert

und erprobt: das vorübergehende Aushalten von Situationen nämlich, in denen man nicht gleich versteht, sich (mutwillig) verwirrt fühlt und dadurch zunächst oft ungeduldig, enttäuscht oder ärgerlich wird; z.B. wenn jemand nicht in der gewohnten Weise zum Punkt kommt, sondern den Betrieb aufhält, indem er/sie „in Spiralen“ spricht. Kulturwissenschaftlich bzw. narrationspsychologisch ausgedrückt: Wie man eine „gute Geschichte“ erzählt und was man für eine gute und wahre Geschichte hält, lernt man in *kulturspezifischer Sozialisation* (deshalb verheddern sich Kinder und deshalb wird eine ungewöhnlich erzählte Wahrheit weniger geglaubt als eine gut erfundene Lüge). Man kann sich daher lebhaft vorstellen, dass solche kulturellen Unterschiede im Erzählstil in Teamsitzungen und Teamsupervisionen regelmäßig zum Tragen kommen, wenn jemand aufgefordert wird, „einfach erstmal zu erzählen“.

Dieses Beispiel illustriert auf den ersten Blick tatsächlich, wie kulturelle sozialisatorische „Prägungen“ Teamdynamiken beeinflussen oder wenigstens einfärben. Und es könnte sogar zu einem interkulturellen Teamkonflikt kommen, wenn sich nämlich regelmäßig die guten und schnellen Erzählerinnen durchsetzen und die langsamen, unkonventionellen Erzählerinnen ausbremsen und (meist als unprofessionell) delegitimieren – und vor allem, wenn diese das wahrnehmen und sich dann zur Wehr setzen. Womöglich mit Hilfe von eingeforderter Supervision.

Doch inwiefern hilft es, oder besser, wem und wann hilft es, solche Konflikte oder Teamdynamiken als typisch interkulturelle zu verstehen?

Es hilft zunächst einmal der „interkulturellen Fachberaterin“: Unter dieser Rollenbezeichnung war ich einige Zeit im „Frauenthe-

Impressum

Positionen
Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt

Herausgeber/innen: Rolf Haubl (Universität Frankfurt/Main, Sigmund-Freud-Institut), Heidi Möller (Universität Kassel), Christiane Schiersmann (Universität Heidelberg)

Koordination: Ulrike Bohländer
bohlaender@soz.uni-frankfurt.de

ISBN 978-3-89958-542-1
ISSN 1867-4984

kassel university press GmbH, Kassel
www.upress.uni-kassel.de

Bezug: kassel university press GmbH
Diagonale 10, 34127 Kassel
info@upress.uni-kassel.de
Telefax 0561-8043429

Druck : Unidruckerei der Universität Kassel

Satz: Aguado Menoyo Grafikdesign, Köln

Preis: 5,00 Euro je Einzelheft
zuzgl. Versandkosten

Die Publikation kann kostenfrei unter www.upress.uni-kassel.de herunter geladen werden

Positionen werden gefördert durch die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V., Köln

rapiezentrum München“, einem sozialpsychiatrisch-psychosozialen Träger mit mehreren Einrichtungen, die Ansprechpartnerin für alle Fragen, die von den Mitarbeiterinnen oder Teams als irgendwie interkulturell wahrgenommen wurden. Diese interessante und bewusst zunächst sehr offen mit der Leitung so ausgehandelte Konstruktion (siehe dazu die Leseempfehlung) führte mich vor allem in zahlreiche Fachteams, in denen die Arbeit mit Migrationsklientinnen im Sinne von kultursensibler Intervision gemeinsam reflektiert wurde. Dass in solchen Situationen immer auch verhandelt wird, wem wie lange gerne zugehört wird, fiel mir dabei oft auf, wurde jedoch selten explizit zum Thema. Denn zu meinem Auftrag gehörten solche Beobachtungen nur dann, wenn Teamkonflikte bereits als interkulturelle definiert oder erahnt waren – eine logische und strukturelle Konsequenz der genannten Konstruktion „Fachfrau für interkulturelle Fragen“. Und damit ist bereits das Dilemma angesprochen, das hier eingangs benannt werden muss, bevor ich überhaupt Szenarien psychosozialer Praxis berichten und diese als interkulturelle Herausforderungen bezeichnen möchte.

Differenzdilemmata

Im Fachdiskurs der kritischen Migrationsforschung und der interkultureller Pädagogik gibt es für solche Phänomene den Begriff des Differenzdilemmas. Dieser Begriff weist darauf hin, dass man unweigerlich in unauflösbaren Widersprüchen landet, obwohl oder gerade wenn man es doch eigentlich gut meint: Wer immer ein Verhalten oder eine Fähigkeit (häufig: gutwillig erklärend) mit einer kulturellen oder anderen Differenz in Verbindung bringt, begibt sich in die Gefahr einer essentialistischen Festschrei-

bung, die so tut, als müsse das gerade Beschriebene naturgemäß so sein, als gäbe es „Türken“ (oder Männer), die zwangsläufig so und „Deutsche“ (oder Frauen), die zwangsläufig anders handeln, weil Angehörige dieser Gruppe eben so sind. Es gilt, sich klar zu machen, dass dies ein alltäglicher Vorgang ist und dass es eine große Bandbreite von Aussagen dieses Typs gibt. Dass die Zuschreibung eines „afrikanischen Erzählstils“ unzumutbar und kulturrassistisch ist, wird vielen einleuchten, dass „muslimische Eltern ja mit der Sexualität ihrer Kinder anders umgehen“ wird hingegen für die meisten akzeptabel und hilfreich klingen, enthält jedoch im Kern das gleiche Problem einer kulturrassistisch getönten Festschreibung. Ob es sinnvoll oder angemessen ist, das wirklich „rassistisch“ zu nennen ist eine eigene Frage. Der Begriff des Rassismus macht deutlich, dass solche Aussagen kaum ohne Bewertung möglich sind und damit die typisch rassistische Vorstellung von Überlegenheit der einen (der eigenen) und Unterlegenheit der anderen Variante transportieren. Annita Kalpaka nennt dies die „Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“. Andererseits fällt es in Deutschland sehr schwer, den alltäglichen Rassismus bei einem Namen zu nennen, der mit der nationalsozialistischen Vernichtungspolitik assoziiert ist.

Umgekehrt wäre es aber in vielen Situationen „ignorant“ und nicht nur ungerecht, sondern geradezu dumm, wenn man so täte, als seien immer alle gleich und daher auch gleich zu behandeln. Gerade mit Blick auf ungleiche Voraussetzungen zum Erreichen eines Ziels wird die Gleichheits-Annahme schnell zur Ideologie der Chancengleichheit, wie sie in der bekannten Karikatur entlarvt wird: Elefant, Affe und Maus stehen vor dem Baum und der Lehrer sagt unschuldig „Die Aufgabe ist für alle gleich, klettert

auf den Baum!“ Der systematische Zielkonflikt besteht somit darin, dass die Benennung von (kulturellen) Differenzen notwendig ist, um gegen strukturelle Benachteiligung und damit für Gerechtigkeit zu streiten, dass der Schuss aber schnell nach hinten losgehen kann und dass der „Kampf der Kulturen“ dann mit identischen Argumenten zurückschlägt – prominentes Beispiel dürfte die „kulturelle Identität“ sein. In der Theoriediskussion (des Feminismus sowie der „cultural“ oder „postcolonial studies“) führte diese komplizierte Einsicht zu so schönen Begriffsbildungen wie „strategischer Essentialismus“ (Spivak) oder „kontingenzbewusster Identitätspolitik“ (Hall). Jedoch scheint es deutlich leichter, handlungsentlastet einen wissenschaftlichen Begriff für dieses Problem zu finden als den Dekonstruktions-Impuls mit der Notwendigkeit alltäglichen Beratungs-Handelns, mithin den Anforderungen der Praxis zu verknüpfen. Doch darum soll es hier gehen.

Vorher muss jedoch die Denkbewegung zu Ende geführt werden: Ein Text zu interkultureller Beratung bedient unweigerlich die irreführende Vorstellung, dass wir es in der Migrationsgesellschaft vor allem mit *kulturellen* Problemen zu tun haben. Diese Vorstellung will ich nicht bedienen, vermittele sie aber ungewollt, sobald ich das Wort in den Mund nehme und, erst recht, wenn ich als interkulturelle Expertin auftrete. Aber wer würde eine „Fachberaterin für Gerechtigkeit“ (oder Chancengleichheit oder gar Macht) einstellen? Ironischerweise wäre eine feministische Einrichtung wie das Frauentherapiezentrum dazu vielleicht am ehesten bereit gewesen, da dies ja genuin feministische Fragen sind. Jedoch schien damals aus verschiedenen guten Gründen „Interkulturalität“ bzw. Interkulturelle Öffnung oder Interkulturelles Qualitätsmanagement

trotz allem die beste Überschrift für die angestrebten Veränderungsprozesse zu sein.

Interkulturelle Öffnung und Gerechtigkeit

Auch wenn ich Interkulturalität also eigentlich nicht mehr sagen will, so kann ich doch nicht daran vorbei anzuerkennen, dass durch die (real existierende) Interkulturalitätsdebatte wichtige und vor allem auch wirksame Veränderungsprozesse in der psychosozialen Landschaft angestoßen wurden und werden. Bisweilen erscheint es fast so, als könnten Macht-, Verteilungs- und Gerechtigkeitsfragen leichter gestellt werden, wenn man sie als kulturelle Fragen akzentuiert bzw. maskiert. (Noch leichter übrigens wenn man sie „Integration von Ausländern“ nennt und die Forderung umdreht, so dass es so klingt, als müssten vor allem die Dazugekommenen etwas Besonderes leisten und würden auf keinen Fall etwas Besonderes bekommen). Denn die Grundargumentation ist eine Gerechtigkeitsargumentation: Es geht darum, dass die vom Staat finanzierten psychosozialen Einrichtungen sowie das gesamte Gesundheits- und Bildungswesen der Vielfalt ihrer potenziellen KlientInnen und TeilnehmerInnen gerecht werden müssen. Anders ausgedrückt ist die Sorge im Diskurs um interkulturelle Öffnung, dass viele psychosoziale Einrichtungen und bestimmte zentrale Sektoren des Gesundheitswesens von „Menschen mit Migrationshintergrund“ systematisch weniger bzw. erst im Krisenfall genutzt werden, diese somit „schlechter erreichen“. Diejenigen, die dann trotzdem kommen, bleiben oft nicht lange und wenn sie bleiben, werden sie inhaltlich oft schlechter beraten, behandelt bzw. „versorgt“. In dieser allgemeinen Zielvorstellung kann ich der

Idee der interkulturellen Öffnung aus vollem Herzen zustimmen – das oben beschriebene Dilemma zeigt sich erst, wenn man sich mit den konkreten Details der Bemühungen um interkulturelle Öffnung beschäftigt.

B. „Good practice“

Denkbewegungen und Interventionen

Wie kann dieses Bewusstsein für „Differenzdilemmata“ in praktisches Handeln umgesetzt werden? Ich beziehe mich im Folgenden auf Erfahrungen aus einer spezifischen beruflichen Konstellation: Während ich an der LMU München von 2005-2009 „Beratung in psychosozialen Institutionen“ unterrichtete, war ich zugleich nebenberuflich (in oben skizzierter Form) als interkulturelle Fachberaterin tätig. Meine hier vorgestellten Überlegungen zu Interkulturalität sind daher fokussiert auf ein Nachdenken über „Beratung als Profession“ und die „Institutionalisierung von Beratung“ andererseits. Dementsprechend wird es um interkulturelle Beratung im engeren Sinne gehen („Denkbewegungen“) und um exemplarische Überlegungen zu strukturellen, institutionellen Veränderungen („Interventionen“).

Die Ausgangslage

1978 gründeten in München frauenbewegte Psychologinnen das „Frauentherapiezentrum – FTZ München e.V.“, einen Verein, der feministische Therapie, Beratung und Selbsthilfe im weitesten Sinne (weiter)entwickeln und in Form einer öffentlich finanzierten frauen-gerechteren psychosozialen Institution für möglichst viele Frauen nutzbar machen wollte.

Heute ist aus den sozialpsychiatrischen Einrichtungen dieses Vereins eine gemeinnützige GmbH geworden, die freies Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband ist und an die 100 Mitarbeiterinnen hat. Spezialisiert ist die Institution inzwischen fast ausschließlich auf den ambulanten Sozialpsychiatrie- und Suchtbereich. Vieles wurde seit 1978 verändert, geblieben ist das Selbstverständnis, modellhaft zu einer gerechteren psychosozialen Versorgung beizutragen. Dies beinhaltet heute nicht zuletzt die Anerkennung, dass Differenzerfahrungen unterschiedlicher Art (Rassismus, Behinderung, „Class“...) das Leben und Erleben von Frauen manchmal weitaus entscheidender prägen oder auch beschädigen/einschränken können als das Frausein. Vor diesem Hintergrund war die Institutionalisierung einer interkulturellen Fachberaterin nur ein weiterer Schritt innerhalb eines langfristigen Prozesses interkultureller Öffnung, der „top-down“ angelegt ist und Personalentwicklung genauso einbezieht wie Personalpolitik und Organisationsentwicklung. Die Einstellung von kultur- und sprachkompetenten Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund wird in dieser Institution als zentrale Säule dieses Veränderungsprozesses gesehen, dennoch sind bisher die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiterinnen Deutsche ohne Migrationshintergrund. Die Benennung einer „interkulturellen Fachberaterin“ hatte zum Ziel, all diese Veränderungsprozesse zu fördern, indem den Mitarbeiterinnen nun eine Ansprechpartnerin für interkulturelle Fragen zur Verfügung stehen sollte. Diese offene Konstruktion sollte im Sinne eines Modellversuchs dazu dienen zu testen, welche Strukturen und Interventionen sich bewähren würden. Von den vielen Tätigkeiten, die daraus entstanden, berichte ich hier nur Beobachtungen, die im weitesten

Sinne mit Beratung zu tun haben. Typischste Konstellation war in diesem Kontext die Anfrage eines Teams oder einer Kollegin, die eine „interkulturelle Beratungsbeziehung“ besser verstehen wollte.

Entdramatisierung

Bevor ich nun auf einzelne Beobachtungen eingehe, muss ich meine Grundhaltung skizzieren: Meine Wahrnehmung war, dass die Institution und ihre Mitarbeiterinnen sehr stark von dem Selbstverständnis geprägt ist, besonders gute, vorbildhaft professionelle Arbeit mit besonders schwierigen, bedürftigen Klientinnen zu leisten. Kostenkürzungen und zunehmende Legitimationsanforderungen erhöhen in den letzten 10 Jahren zusätzlich den Druck. In diesem Kontext hatte ich immer wieder den Eindruck, dass das „Interkulturelle“ gar nicht anders erlebt werden kann als ein zusätzlicher Anspruch: „Wir strengen uns doch eh schon so an, jetzt kommt das/die auch noch daher!“ Ich bemühte mich daher nach Kräften und mit wechselndem Erfolg, diese Dynamik zu unterlaufen. Dafür half die oben skizzierte Grundhaltung: Interkulturalität ist nichts Spektakuläres oder Exotisches, was jetzt auch noch berücksichtigt werden muss, sondern es geht nur darum, die bestehende professionelle Grundhaltung weiterzudenken und sie auf Interkulturalität zu beziehen. Da geht es in der Regel nicht um etwas völlig Neues, Fremdes, sondern darum, in dem vermeintlich so Anderen Bekanntes aufzuspüren. Und da, wo die Einfühlung auch bei großer Anstrengung versagt, weil die Erfahrungen des Gegenübers so anders sind oder befremdlich wirken, konnte ich gerade im Bereich der Sozialpsychiatrie darauf verweisen, dass auch das an sich nichts völlig Unbekanntes ist: Klientinnen tun oder sagen

manchmal Befremdendes. Ich arbeitete dabei lieber mit dem Konzept der „Migration“ als mit dem der Kultur und versuchte zu vermitteln, dass dieser Begriff, der in diesem Kontext manchmal wie eine seltsame Krankheit klingt, viele vertraute Phänomene umfasst: Migration steht meist für die Lebensentscheidung, einen Ort aufzugeben, weil man hofft, anderswo besser leben zu können. Dies ist u.a. mit Verlust, Trauer, Schuld und Neuorientierung verknüpft – alles sehr typische Beratungsthemen. Dazu kommt der Kulturwechsel, der Verwirrung, Orientierungslosigkeit und Ohnmacht auslöst, weil man sich nicht auskennt und, vor allem, in vielen Situationen auf den Gebrauch der Muttersprache verzichten muss. Auch da ist die Einfühlung eigentlich nicht so schwer. Und schließlich gehört zur Migration meist die Erfahrung des Statusverlustes und der Entwertung von symbolischem Kapital, ein Machtverlust. Vielleicht ist das der schwierigste Aspekt, weil es bedeutet, dass Macht ein zentrales oft unterschwelliges Thema in der Beratung mit Migrantinnen ist – jedoch knüpft gerade dieser Gedanke eigentlich perfekt an das feministische Selbstverständnis an.

Denkbewegungen

Um diese Grundhaltung umzusetzen sind Räume erforderlich, in denen nachgedacht und Gefühle reflektiert werden können – was in Zeiten von Legitimationsdruck und Einsparungen auf ein strukturelles Grundproblem interkultureller Öffnung verweist. Bereits die Institutionalisierung einer interkulturellen Fachberaterin trägt jedoch dazu bei, solche Reflexionsräume zu erhalten, zu verteidigen oder neu zu schaffen. In meinem Fall waren das so genannte Fachteams, die interkulturellen Fragen gewidmet

waren, Inhouse-Schulungen und der bereits vorher existierende Interkulturelle Qualitätszirkel. Welche Denkbewegungen und Themen innerhalb dieser Reflexionsräume halte ich für hilfreich und in diesem Sinne modellhaft?

Kulturell maskierte Themen

Wenn man nach „interkulturellen Fällen“ sucht, entsteht in Teams sehr oft eine interessante Dynamik: Eine Kollegin bringt einen Fall einer Migrationsklientin ein und eine andere Kollegin erwidert skeptisch, dass dies doch wohl gar nicht „typisch türkisch“ sei. Daraus entsteht dann schnell eine Grundsatzdiskussion. In solchen Situationen hatte ich anfangs oft den Impuls, mich mit der einbringenden Kollegin zu verbünden – waren doch „interkulturelle“ Fälle irgendwie auch meine Existenzberechtigung. Ich erzeugte und verteidigte damit wider besseres Wissen den Kulturalisierungsimpuls. Später ging ich dazu über, die Ent-Kulturalisierung selbst anzustoßen. Ich forderte die Kolleginnen bewusst dazu auf, den Fall so zu besprechen, als würde es sich nicht um eine Migrantin handeln. Dies gelang in aller Regel erstaunlich gut, wozu nicht zuletzt Kolleginnen aus dem Allgäu oder aus Niederbayern mit einer guten Portion humorvoller Selbstreflexion beitrugen. Durch diese Denkbewegung gelang es oft, die dahinter liegenden Themen der Intervision zugänglicher zu machen. Umgekehrt wurde auch erkennbar, wie sehr „Kultur“ den Blick tatsächlich verstellen kann. Möglicherweise erschwert hier der oben beschriebene hohe Anspruch den Zugang zusätzlich, etwa im Sinne der Sorge: „Oh je, mit der türkischen Kultur kenne ich mich nicht aus, sollte ich aber...“ Kulturalisierung wirkt offenbar wie eine Maskierung: Das Thema an sich ist wahrscheinlich

vertraut, es kommt nur in ungewohnter Kleidung daher.

Ethnopschoanalytische Denkbewegungen

Obwohl die Ethnopschoanalyse mit Recht für essentialistische Tendenzen (und z.B. den Gebrauch des Begriffs „Fremdheit“) kritisiert wurde, ist ihre grundlegende Denkbewegung für die Reflexion interkultureller Beratungsbeziehungen äußerst ergiebig: Der zum Fremden gemachte oder als fremd wahrgenommene – sei es durch Aussehen oder Namen – eignet sich besonders gut zur Projektion des abgewehrten Eigenen. Daher lohnt immer die Frage: Was sehe ich da im Anderen und was hat das mit mir zu tun? Wofür steht er oder sie – hätte ich das auch gerne oder fürchte ich das gerade besonders? Was kann ich nicht wahrnehmen, weil es mir zu heiß ist? Ich brachte in diesem Zusammenhang in den Qualitätszirkel z.B. die streitbare These ein, dass sich Kulturen darin unterscheiden, ob sie in ihren Mitgliedern eher Autonomie- oder Bindungsbedürfnisse bestärken (die gängige Lesart verdichtet die Frage auf die problematischen Begriffe „kollektivistisch“ vs „individualistisch“). Wenn man diese Polarität zur Selbstreflexion nutzt, kann plötzlich wieder anders über „muslimische Klientinnen“ nachgedacht werden, denen die Harmonie mit ihren Eltern wichtiger scheint als die Autonomie.

Wer bin ich?

Eine weitere Denkbewegung kann illustrieren, dass Klientin und Beraterin unter Umständen sehr unterschiedliche Auffassungen von dem haben, was sie da gemeinsam tun. Wenn ich diesen Eindruck hatte, forderte ich die Kolleginnen syste-

matisch zur Perspektivübernahme auf. Die Kollegin sollte dabei in einem psychodramatischen Rollenspiel ihre eigene Klientin spielen, wie sie ihrer besten Freundin über die Beratung bzw. Betreuung erzählen könnte: „Du ich geh da zu so nem Frauenzentrum, die sind bisschen komisch, aber auch total nett ...“ Diese Perspektivübernahme sensibilisiert dafür, dass Klientinnen (nicht nur Migrantinnen) die Sozialarbeiterin oder Psychologin oft weniger in ihrer professionellen Rolle und deren systematischen Beschränkungen sehen, als vielmehr wie eine hilfsbereite Person, eine Freundin oder große Schwester. Warum sie einem bei manchen Dingen hilft und bei anderen nicht, ist dann oft schwer nachzuvollziehen.

Kultur des Nichtverstehens

Nachdem ich nun den Zugang zum Vertrauten im vermeintlich so Differenten beschrieben habe, ist eine Gegenbewegung notwendig. Denn es gibt auch das Problem zu schnell das Vertraute erblicken zu wollen. Wie oben schon skizziert, besteht interkulturelle Sensibilität daher tatsächlich auch in der Fähigkeit zum Nichtverstehen, sich nicht zu schnell in eine eigene Interpretation zu verlieben, wieder Abstand von gewonnener Klärung gewinnen zu können. Der Migrationspädagoge Paul Mecheril spricht in diesem Zusammenhang von Kompetenzlosigkeitskompetenz, die Teil einer Team- oder gar Organisationskultur werden kann, in der Nichtverstehen wertgeschätzt wird.

Privilegierung anerkennen

Das zu schnelle Verstehen kann auch dazu dienen, reale Unterschiede gemeinsam abzuwehren: Egal wie privilegiert, (un)glück-

lich oder „deutsch“-identifiziert die Beraterin sich fühlt, sie wird in aller Regel als Repräsentantin des Aufnahmelandes wahrgenommen werden, die es in vielerlei Hinsicht in dieser Gesellschaft besser hat. (Wenn die Beraterin Migrantin ist, ist dieses Thema freilich anders eingefärbt). Die Reflexion der eigenen Privilegierung und des realen Machtunterschieds gehört zu den schwierigsten Denkbewegungen überhaupt. Nach meiner Interpretation hat das mit dem generell sehr verkrampften und schwierigen Umgang mit dem Thema Macht zu tun – manchmal gelingt es trotzdem und wenn es gelingt, ist es nach meiner Erfahrung sehr hilfreich und befreiend. Es schafft dann auch die Voraussetzung dafür, andere heiße Eisen anzufassen wie den möglichen Neid, den umgekehrt Klientinnen in Beraterinnen auslösen können. Beides sind keine typisch interkulturellen Themen, sie tauchen nur in diesem Kontext deutlicher auf.

Rassismus ansprechbar machen

Inhaltlich verwandt damit ist der Umgang mit Rassismus. Claus Melter hat es in einer faszinierenden Studie geschafft, dass jeweils Paare von (mehrheitsdeutschen) Sozialarbeitern und (Migrations-) Jugendlichen bereit waren, sich über ihre „Beratungsbeziehung“ befragen zu lassen. Melter konnte dadurch ein interessantes Muster verdeutlichen: Manche der Jugendlichen wollten eigene Rassismus- oder Diskriminierungserfahrungen in der Beratungsbeziehung nicht ansprechen, weil sie das dem Berater „nicht antun“ wollten. Andere hatten gar nicht daran gedacht, dass dies der Ort dafür sein könnte. Was diese Jugendlichen wahrnehmen, ist, dass die Berater bei diesem Thema symbolisch zum

Beratung in der Migrationsgesellschaft Zwischen Dramatisierung und Anerkennung von Differenz

Vertreter eines rassistischen und strukturell diskriminierenden Landes werden. Hier hilft meines Erachtens wiederum eine analytische Denkbewegung: Ich muss eben aushalten können, dass ich in der Beziehung zu etwas werde, als was ich mich gar nicht fühle. In dem Zusammenhang ist es auch wichtig, das Misstrauen mancher Klientinnen und die Sorge, auch in der Beratungsbeziehung diskriminiert zu werden, als verständliche Konsequenz schmerzhafter Erfahrungen anzuerkennen. Und es kann wichtig sein darauf hinzuweisen, dass sich die Diskriminierung auch wider Willen in der Beratung wiederholen kann – und dass es dann darauf ankommt, dies anzusprechen.

Interventionen

Denkbewegungen alleine sind es nicht – nachhaltige Veränderungen in Richtung interkulturelle Öffnung (oder Versorgungsgerechtigkeit) entstehen nur durch strukturelle Interventionen, die ihrerseits Denkbewegungen anstoßen und am Laufen halten.

Interkulturalität im Team

In der Debatte um Interkulturalität entsteht oft der Eindruck, als würde die zentrale Veränderung darin bestehen, dass deutsche Mehrheitsangehörige interkulturell fortgebildet werden. Tiefergehend entwickelt sich Kultursensibilität in einer Einrichtung jedoch nur, wenn nicht nur *über* interkulturelle Konstellationen, sondern *in* interkulturellen Konstellationen nachgedacht wird. Die beschriebenen Phänomene inszenieren sich dann und können in gut funktionierenden Teams gemeinsam zum Verstehen genutzt werden. Im schlechteren Fall kann dies zu chronifizierten Konflikten führen, die dann als

interkulturelle wahrgenommen werden – oder interkulturelle sind. Ich muss an diesem Punkt eine gewisse Ratlosigkeit eingestehen und könnte eher typische Schwierigkeiten beschreiben als typische Lösungen nennen. Entscheidend für die prinzipielle Lösbarkeit halte ich indes eine strukturelle Voraussetzung: Wenn die Interkulturalität eher als freiwilliger Zusatz („weil wir so gut sind“) erlebt wird, dann wird die Migrantin in Konfliktsituationen eher die „störende“ Migrantin, ohne die es zumindest in der (heimlichen) Fantasie vielleicht leichter wäre. Wenn es strukturell selbstverständlich ist, dass das Team interkulturell ist (z.B. weil die Finanzierung davon abhängt oder das Selbstverständnis ganz klar so ist), dann können Konflikte eher als unvermeidliche Schritte der Weiterentwicklung als interkulturelles Team ertragen werden.

„the immigrant therapist“

Wie aber wird Interkulturalität vom zufälligen Zusatz zur alltäglichen Selbstverständlichkeit? Die häufigste Lösung ist derzeit, dass Migrantinnen als Fachfrauen für eine ethnische Gruppe oder als Migrationsexpertinnen eingestellt werden. Dies ist einerseits ein großer Fortschritt, funktioniert aber nur, wenn es nicht dabei stehen bleibt und die potenziellen Fallstricke solcher Konstellationen regelmäßig gemeinsam reflektiert werden können (Loyalitätsdruck, „die Einzige, die uns helfen kann“, die Alibi-Migrantin usw.). Erstaunlicherweise ist dies in den Fachdebatten ein noch sehr junges Thema. So wurden etwa erst vor kurzem die Überlegungen von Salman Akhtar zum „immigrant therapist“ ins Deutsche übersetzt und das dominante Bild sind nach wie vor Migrantinnen als Hilfeempfänger – nicht als Kolleginnen, die etwas Wichtiges zu sagen haben.

Dolmetschereinsatz als Empowerment

Die regelmäßige und reflektierte Arbeit mit Dolmetschern ist nach meiner Erfahrung eine der nachhaltigsten interkulturellen Interventionen und birgt zahlreiche Synergieeffekte. In vielen Großstädten gibt es Dolmetscherdienste mit eigens qualifizierten „Gemeindedolmetscherinnen“ (community interpreting), die zugleich Institutionen dabei unterstützen, die Arbeit mit Dolmetschern zu erlernen. Aus meiner Sicht bewährte es sich dabei besonders, die Dolmetscheinsätze im Qualitätszirkel als besonders verdichtete und zugleich entzerrte interkulturelle Konstellationen zu analysieren. Dadurch wurde z.B. erkennbar, dass der Einsatz von Dolmetschern auch als aggressiver Übergriff erlebt werden kann. Es kann für die Klientin ein Schutz sein, nicht genau verstanden zu werden. Meines Erachtens sind Dolmetscheinsätze daher mit der Grundintention zu initiieren, dass der Klientin ein besseres Verstehen ermöglicht wird, um zu beurteilen, wo sie da eigentlich gelandet ist, was ihre Rechte und Ansprüche sind und was sie befürchten muss. Dies gilt besonders, wenn Verträge oder Behandlungspläne unterschrieben werden müssen. Dolmetscheinsätze können dann der Vertrauensbildung dienen und im besten Fall als Empowerment wirken. In diesem Zusammenhang war es schockierend, sich klar zu machen, wie stark doch die Tendenz zur entmündigenden Fürsorglichkeit ist und wie oft den Klientinnen Vieles eben nicht klar ist.

Flyer

Auch der Stellenwert muttersprachlicher Schriften ist keineswegs zu unterschätzen. Nicht zuletzt stößt die Entwicklung eines anderssprach-

chigen Flyers über die Angebote der Institution wichtige konzeptionelle Diskussionen an. Im konkreten Beispiel wurde durch die Übersetzung eines Vertrages für Betreutes Wohnen erst deutlich, dass der Vertrag auch für viele Klientinnen mit deutscher Muttersprache irreführend war. Hier zeigt sich ein weiteres Mal, wie sehr die Verbesserung der interkulturellen Qualität in generelle Qualitätsdiskussionen mündet: Vom Nachdenken über Gerechtigkeit profitieren im Idealfall eben alle Klientinnen.

Rechtsberatung

Zur Anerkennung von Differenz gehört auch, die prekäre rechtliche Situation vieler MigrantInnen ernster zu nehmen. Zwar dürfen Sozialarbeiterinnen und Psychologinnen keine Rechtsberatung leisten, jedoch ist es ein wichtiges Qualitätsmerkmal, wenn Sie die rechtliche Lage wenigstens halbwegs einschätzen können. In diesem Zusammenhang war es eine nachhaltige Intervention, einen engagierten Rechtsanwalt zur Inhouse-Schulung einzuladen und mit ihm zu erarbeiten, in welcher Form und wann sich Migrantinnen niedrigschwellig und bezahlbar Unterstützung holen können.

Räume und Objekte

Es wird oft unterschätzt, wie sehr Besucherinnen und Klientinnen die Gestaltung der Räume als Zeichen dafür wahrnehmen, ob sie an einem bestimmten Ort willkommen sind oder ob sie eher nicht zur Zielgruppe gehören. Manche Räume vermitteln einen ärztlich-neutralen Eindruck (was für manche Klientinnen hilfreich sein kann), manche sind stark mit Bedeutung aufgeladen, wie etwa durch das Kreuz in katholischen Einrichtungen.

Räume und Objekte können in unterschiedlicher Weise Offenheit verkörpern.

Wessen Drama?

Kultur ist nicht das (Haupt-)Problem. Das eigentliche Drama besteht darin, dass Beratung eben leider sehr oft nicht „gerechter“ ist als die Gesellschaft, in der sie stattfindet: Auch wohlmeinende psychosoziale Institutionen reproduzieren Ungleichheitsverhältnisse und Ausschluss. Sie könnten es aber vielleicht ein bisschen weniger tun. Immerhin werden sie auch dafür bezahlt. Vielleicht mit Hilfe von Supervision? „Leider kenne ich mich jedoch mit dem Selbstverständnis (der Identität?) von Supervisoren noch nicht so gut aus ...“

Zum Nachlesen

Hilsenbeck, Polina (2009): „Hören Sie Stimmen? Ja Herr Doktor, ich verstehe Sie sehr gut!“ <http://www.migazin.de/2009/12/14/horen-sie-stimmen-ja-herr-doktor-ich-verstehe-sie-sehr-gut/>

Kalpaka, Annita (2004): Wie die Elefanten auf die Bäume kommen. Chancen pädagogischen und interkulturellen Handelns in der Einwanderungsgesellschaft. Biblioviel Verlag

Angela Kühner, Dr. phil., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt/Main.