

Dialogforum V: Interkulturalität als Chance: PatInnenschaften in einer vielfältigen Gesellschaft am 09./10. November 2017 in Berlin

Theoretische Einführung: Interkulturalität ernst nehmen
Ursula Boos-Nünning

I. Notwendige Kompetenzen der Trägerorganisationen, Paten/Patinnen

1. Unterversorgt im Wohlfahrtsstaat

Die soziale Arbeit des Wohlfahrtsstaat hat die Migrationsfamilien und die Jugendlichen und Kinder nie im gleichen Umfang und in der gleichen Qualität wie einheimisch Deutsche erreicht und versorgt. Diese Aussage kann in allen Bereichen bis heute empirisch belegt werden.

2. Begründungen

Begründet wird die Distanz gegenüber der Beratung mit der Inanspruchnahmebarriere, die wiederum auf die Distanz gegenüber deutschen Beratungseinrichtungen und allgemein, auf das in allen Bereichen nachzuweisende schwierige Verhältnis der Migrationsfamilien zu deutschen Ämtern und auf das Misstrauen der Minderheitenangehörigen gegenüber den Repräsentanten und Repräsentantinnen der dominanten Mehrheitsgesellschaft zurückgeführt wird. Hinzu kommen Sprachbarrieren und Reserven, sich gegenüber dem deutschsprachigen Personal zu öffnen und sich ihm anzuvertrauen sowie mangelndes Vertrauen in die interkulturellen Kompetenzen des Personals und Schwierigkeiten im Umgang mit einem segmentierten, nicht ganzheitlichen Problemlösungsansatz (z.B. isolierte psychologische Beratung).

3. Perspektivwechsel

Wurden und werden als Begründung für die Unterrepräsentanz Einstellungen und Haltungen der Ratsuchenden genannt, verlangt der geforderte Perspektivenwechsel den Blick auf Mängel in dem Beratungssystem und der in ihm tätigen Personen zu richten. Dann werden Gründe wie unzureichende Formen des Ansprechens, ein ethnozentrisches (mittelschichtorientiertes) Beratungssetting, ein segmentierter nicht ganzheitlicher Ansatz, nicht angenommene Kommunikationsformen sowie Missverstehen durch ethnozentrische Fehldeutungen in den Mittelpunkt gestellt. Die Einrichtungen werden dann als solche angesehen, die den Bedürfnissen der Migrationsbevölkerung nicht gerecht werden

4. Konsequenzen: Vielfalt gestalten und Chancengleichheit herstellen

Das Leitbild ist auf die gemeinsame Arbeit an der Gestaltung der multiethnischen Gesellschaft ausgerichtet. Es gilt gemeinsam Bedingungen zu schaffen, dass einheimische Deutsche und Migrationsangehörige bei unterschiedlichen Orientierungen in manchen Bereichen mit der Möglichkeit beider Gruppen, diese zu thematisieren und von dem Willen bestimmt, durch Aushandeln (friedlich oder ohne Hetzen) Lösungen finden können. Das fordert zur Zeit von den einheimisch Deutschen zuzulassen, dass im Bereich der Bildung, Ausbildung und im Zugang zum Hilfesystem alles getan wird, um Chancengleichheit herzustellen.

Die Veränderungen müssen sich vordringlich auf folgende Bereiche richten:

- 1.** auf die Interkulturelle Öffnung der Einrichtungen und der Dienste
- 2.** auf die Gleichberechtigung für und die Förderung der ethnischen Selbstorganisationen.

Beide Änderungen führen dazu, dass Menschen mit Migrationshintergrund einerseits als Personen und andererseits über ihre Organisationen in Verbänden repräsentiert und in deren Strukturen eingebunden wären. Sie könnten gleichberechtigt an den Ressourcen partizipieren, und das paternalistische Modell der Aufnahmegesellschaft und ihrer Einrichtungen könnte überwunden werden.

- 3.** auf die Berücksichtigung von Cultural (ethnic, Migrations) Mainstreaming als Prinzip um sicher zu stellen, dass Menschen, Familien unterschiedlicher nationaler, kultureller oder ethnischer Herkunft in ihren eventuell spezifischen Voraussetzungen, Lebensbedingungen und Orientierungen Berücksichtigung finden.

4. auf die Akzeptanz der Lebensräume der Eingewanderten und auf die Bejahung subkultureller Lebensformen
5. auf die Anerkennung als Prinzip des Zusammenlebens
6. auf die Berücksichtigung und Förderung der Potenziale der eingewanderten Familien sowie der Kinder und Jugendlichen.

II. Von den Kompetenzen des Paten und Patinnen zu den Kompetenzen der Eingewanderten

- Erkennen und Berücksichtigung migrationspezifischer Potenziale
- Stärkung dieser Potenziale

Einheimisch deutsche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen könnten und sollten sich folgende Fragen stellen, um sich ihrer Haltung zu Personen mit Migrationshintergrund zu vergewissern:

1. Wird die alltägliche Zusammenarbeit von dem Gedanken bestimmt, dass es um das Ringen um die gemeinsame multiethnische Stadtgesellschaft und nicht um die Integration der Migrationsfamilien geht?
2. Wird der defizitäre Blick auf die Kinder, Jugendlichen und Familien mit Migrationshintergrund wirklich überwunden?
3. Werden Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Vielfalt und Differenziertheit wahrgenommen, die sie heute aufweisen?
4. Werden für das Bildungsversagen der jungen Menschen mit Migrationshintergrund und für die Schwierigkeiten beim Übergang in eine Berufsausbildung in erster Linie und spontan das familiäre Umfeld oder die Einstellungen der Migrationsangehörigen verantwortlich gemacht? Oder wird sogar auf kulturelle Muster oder religiöse Normen verwiesen? Oder wird zuerst das Versagen der Institutionen, z. B. die Selektivität des Schulsystems, die Diskriminierung beim Übergang in die berufliche Ausbildung, die für Migrationsfamilien unzureichenden oder falschen Ansätze der Beratung und Unzulänglichkeiten der in ihr tätigen Personen registriert?
5. Wird die interkulturelle Öffnung der Einrichtung mit Angeboten für junge Menschen mit Migrationshintergrund gleichgesetzt, insbesondere dann, wenn für die Klientel mit Migrationshintergrund eine derselben Ethnie angehörende pädagogische Kraft eingestellt wird? Wird die Arbeit der Fachkraft auf die Migrationsgruppe beschränkt, als ob sie nicht für fähig erachtet wird, professionell mit einheimisch deutschen Kindern, Jugendlichen oder Familien zu arbeiten?
6. Wird das Thema der Diskriminierung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in den Bildungseinrichtungen beim Übergang in eine berufliche Ausbildung sowie der alltägliche Rassismus, der in vielen Lebenssituationen vorkommt oder wahrgenommen wird, offen ausgesprochen oder wird er tabuisiert?