

## Die Bedeutung inter- und transkultureller Kompetenz für eine herrschaftskritische Gemeinwesenarbeit

Aninka Ebert

»It is not our differences that divide us. It is our inability to recognize, accept, and celebrate those differences.« (Audre Lorde)

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat interkulturelle Kompetenz (1) für die demokratische Kultur in Gesellschaften mit kulturellen Unterschieden als eine Schlüsselkompetenz herausgearbeitet (2). Sie ist notwendig für den interkulturellen Dialog, der »für die Einbeziehung aller Bürger in die demokratische Diskussion, Debatte und Überlegung« als lebenswichtig gilt. Bedeutsam an dieser These ist, dass hier neben der individuellen auch eine institutionelle Ebene ins Spiel kommt. Nicht nur für die Befähigung des Einzelnen ist diese Kompetenz wichtig, sondern es sind auch entsprechende Strukturen innerhalb der Institutionen notwendig, damit sich eine demokratische Kultur entwickeln kann. Welche Konsequenzen ergeben sich hieraus für die Gemeinwesenarbeit (GWA)?

### Kulturmodelle hinterfragen

Wenn wir über inter- und transkulturelle Kompetenz sprechen, müssen wir uns über den Begriff »Kultur« verständigen, da er wie »Mentalität« in den letzten Jahren immer häufiger auch in einem gleichen Bedeutungszusammenhang wie das in Deutschland als problematisch geltende Wort »Rasse« verwendet wird. Menschen werden dabei von der ihnen zugeschriebenen Herkunft her wahrgenommen. Sie passen dann entweder nicht oder ganz besonders in einen bestimmten Gruppen- oder Verhaltenskontext, weil sie eine bestimmte »nationale Kultur« haben. Dies ist Ausdruck einer Vorstellung von homogenen nationalen Identitäten, die grundlegende Zuschreibungen erfahren, die nicht durchlässig oder veränderbar sind.

Ein solches Kulturmodell geht von einem abgeschlossenen System aus. Die Menschen darin sind unverwechselbar von ihrer nationalen Kultur geprägt und die Kommunikation zwischen diesen unterschiedlichen Kulturen ist zwangsläufig von Missverständnissen charakterisiert, die nicht aufgelöst werden können. Fremden gegenüber kann nach diesem Modell maximal mit Toleranz begegnet werden. Ein Wechsel zwischen den Kulturen erfordert eine hohe Anpassungsbereitschaft und kann niemals ganz gelingen. Interkulturelle Kompetenz hätte hier die Funktion, die kulturellen Unterschiede zu erlernen, um in verschiedenen Settings mögliche Irritationen, die Missverständnisse provozieren könnten, rechtzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Nun ist die Gesellschaft in Deutschland eine plurale und dynamische, die von einem schnellen sozialen Wandel und von Einwanderung geprägt ist. In ihr finden entsprechend starke kulturelle Austauschprozesse statt, die

mit dem oben dargestellten Modell nicht beschrieben werden können. Kulturen werden im Gegenteil ständig neu produziert und interaktiv ausgehandelt, es gibt fließende Übergänge und Überschneidungen. Menschen werden daher vor allem durch Gruppenzugehörigkeiten beeinflusst und haben dementsprechend mehrere Kulturen. Inter-/transkulturelle Kompetenz ist nach diesem Modell durch Improvisation bestimmt und wird immer wieder neu ausprobiert und ausgehandelt. Sie kann also als eine sich fortwährend sensibilisierende Suchstrategie beschrieben werden.

Eine solche multiperspektive Wahrnehmung setzt einerseits die Fähigkeit voraus, Unterschiede zu akzeptieren und auszuhalten und entwickelt gleichzeitig ein Bewusstsein für gruppenübergreifende Gemeinsamkeiten und Interessen. Diese Fähigkeit auszubilden, könnte die Grundlage für ein demokratisches Miteinander sein. Insofern soll inter-/transkulturelle Kompetenz hier als demokratische Kompetenz verstanden werden.

### **Strukturelle Exklusion verhindert Teilhabegerechtigkeit**

Gemeinwesenarbeit fördert Strukturen, die gesellschaftliche Gestaltungspotentiale sichtbar machen und aufrufen. Orientiert an den Menschenrechten, die auch Teilhaberechte sind, schafft sie Möglichkeitsräume für Teilhabe. Die Chancengleichheit soll auch für diejenigen erhöht werden, die nicht oder nicht gleichberechtigt im politischen, sozialen und kulturellen System vertreten sind.

Teilhaberechte und demokratische Rechte sind jedoch nicht deckungsgleich. Das Thema Wahlrecht zeigt hier beispielhaft Grenzen und Möglichkeiten. Große Teile der Bevölkerung sind aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit oder ihrer Betreuungssituation von Wahlen ausgeschlossen, obwohl sie durch ihren dauerhaften Wohnsitz in Deutschland die gleichen Pflichten haben. Gemeinwesenarbeit hat hier zwar kein politisches Mandat, kann aber im Sinne der Teilhabegerechtigkeit die Wirksamkeit der Kampagnenarbeit der Initiativen zur Wahlrechtsänderung (3) unterstützen. Sie kann ihnen Zugang zu Infrastruktur und anderen Ressourcen ermöglichen, genauso wie anderen Initiativen im Sozialraum, die sich beispielsweise mit dem Verkehrskonzept oder der Spielplatzbegrünung im Kiez beschäftigen. Ziel von Gemeinwesenarbeit ist eine starke Bürgergesellschaft, deren Akteure ihre Interessen einbringen und ihre Umsetzung mitgestalten.

Mit der Idee der Bürgergesellschaft ist das Bild von Menschen verbunden, die sich als selbstwirksame Subjekte wahrnehmen. Sie können ihre Anliegen formulieren, Durchsetzungschancen erkennen, Allianzen suchen und sich darin behaupten. Neben den rechtlichen Zugangsvoraussetzungen, sind alle diese Handlungen mit Aushandlungsprozessen verbunden. Der Zugang zu ihnen ist jedoch nicht inklusiv. Er erfordert unter anderem einen funktionierenden Informationsfluss, ein relativ hohes Sprachniveau, die Fähigkeit, sich in verschiedenen kommunikativen Settings zu bewegen und mit dem erforderlichen Habitus vertraut zu sein. Viele Normen, denen dies unterliegt, sind nur teilweise formalisiert und nur durch Erfahrung erlernbar. Wir können daher von einer Beteiligungskultur sprechen, deren Durchlässigkeit stark von der Bereitschaft ihrer Kulturträger/innen (4) abhängt, die gesetzten Normen zu verändern.

## Privileg und Macht

An dieser Stelle wird die Bedeutung inter-/transkultureller Kompetenz für die Gemeinwesenarbeit sichtbar. Sie wird meist unter dem Aspekt der Erreichbarkeit ihrer Klientel im Migrationskontext diskutiert. Sie soll den Zugang zu und von marginalisierten Personen eröffnen, um Beteiligungsprozesse aktivieren zu können. Da sich in den institutionalisierten Einrichtungen im Kontext von Gemeinwesenarbeit personell in der Regel nicht die Herkunftsverhältnisse der Bevölkerung widerspiegeln, die personelle Zusammensetzung also relativ homogen ist, kann eine mehrperspektivische Sichtweise nicht automatisch als gegeben gesehen werden. Entsprechend wird dies von den Adressat/innen auch nicht erwartet. Wir können daher davon ausgehen, dass diese Einrichtungen ihren Arbeitsauftrag gegenüber einem Großteil ihrer Adressat/innen nicht adäquat erfüllen können. Die fehlende erweiterte »kulturelle« Perspektive sollen deshalb Weiterbildungen zu interkultureller Kompetenz ausgleichen. Diese sind durchaus nicht eindimensional angelegt. Vielmehr wird kulturelle Kompetenz neben dem kognitiven Erlernen herkunftsbezogener kultureller Besonderheiten auch als selbstreflexiver Vorgang verstanden, der die eigenen Stereotypen, Vorurteile und auch den Kulturbegriff selbst hinterfragt.

Mit dieser Herangehensweise werden jedoch wesentliche Faktoren wie Rassismus, Gewalt und Machtstrukturen ausgeblendet. Ausgrenzende Praktiken in Institutionen werden nicht thematisiert, stattdessen werden, wie Castro Varela (5) betont, erneut Privilegien gefestigt, auch weil fast ausschließlich Angehörige der Mehrheitskultur entsprechende Weiterbildungsangebote wahrnehmen und sich beruflich weiter profilieren. Im Extremfall könnte sogar auf eine diversitätsorientierte Einstellungspolitik verzichtet werden, da das bestehende Team sich Interkulturalität als erlernte Zusatzkompetenz erworben hat.

Stefan Gaitanides (6) erweitert das kognitive und selbstreflexive Lernen für die soziale Arbeit um den Aspekt der ungleichen Beziehungen zwischen Mehrheits- und Minderheitsangehörigen und um die psychodynamischen Aspekte von Vorurteilen und Macht. Damit wird der kulturellen Perspektive eine der Erfahrungen von Minderheitsangehörigen hinzugefügt, die Mehrheitsangehörige nicht haben können. Ihre Erfahrungen können als Expert/innenwissen beschrieben werden, welches nicht notwendigerweise auf tatsächliche sogenannte kulturelle Unterschiede zurückgeht, sondern auf Kulturalisierungsprozesse, die auf Zuschreibungen gründen.

Menschen, die entsprechende Zuschreibungen durch Mehrheitsangehörige erfahren, können diese nur bis zu einem bestimmten Grad ignorieren und sind in der Situation, sich zu ihnen verhalten zu müssen. Die Möglichkeiten, die ihnen hierfür zur Verfügung stehen, reichen von Rechtfertigung und Abwehr bis zu Adaption und Rückzug. In jedem Fall nehmen sie die Zuschreibungen als Ausschlussprozess wahr, dem eine Markierung als Anders-Sein vorausgeht.

Eine Ausbildung transkultureller Kompetenz, die auch diese Mechanismen in den Blick nimmt, kann für diese Vorgänge sensibilisieren. Sie wird durch Anregungen zu Perspektivwechsel erlernt, durch Zuhören, durch Anknüpfen an eventuelle eigene Exklusionserfahrungen, durch Selbstreflexion ebenso wie durch die Anerkennung von strukturellem Rassismus in postkolonialen Gesellschaften, wie sie auch in Deutschland besteht.

Es geht dabei nicht um Schuldzuweisungen. Zugehörige zur Mehrheitsgesellschaft wachsen als ganz selbstverständlicher Teil in einem Wechselwirkungsprozesses auf, in dem Identitätszuschreibungen den Zugang zu Teilhabe bestimmen. Diese Wechselwirkung findet auf einer strukturellen und einer individuellen Ebene statt, die sich gegenseitig bestärken oder auch bedingen. Die Mehrheitsgesellschaft legt fest was als Norm gilt, und sie bestimmt darüber wer und in welchem Maße dazu gehört und wer nicht. Die Selbstverständlichkeit des Dazugehörens allein ist ein Privileg, durch das sich vielfältige Wege gesellschaftlicher Teilhabe eröffnen, die wiederum neue Privilegien hervorbringen. Die Chancen der Teilhabe und auch ihre Absicherung sind höher, weil andere von diesem Markt der Möglichkeiten ausgeschlossen sind.

Sich der Privilegien bewusst zu werden, die aus einer Mehrheitsposition heraus entstehen, macht den Blick frei für die machtvollen Ausschlussprozesse, denen Minderheiten ausgesetzt ist. Privilegien werden nicht mehr als individuelle, sondern als strukturelle anerkannt, weil sie unabhängig von den individuellen Leistungen Bestand haben. Als Folge der Anerkennung der Privilegien als Machtposition und Basis für Ungleichheit, können Strategien zum Teilen dieser Macht entwickelt werden. Kann dieses Teilen einen anderen Charakter als den des Umverteilens haben?

### **Diskriminierungskritische Reflektion als Querschnittsaufgabe**

Akteure und Einrichtungen, die in der Gemeinwesenarbeit wirken, scheinen auf den ersten Blick besonders prädestiniert für Öffnungs- und Umverteilungsprozesse zu sein. GWA hat das ausdrückliche Anliegen, Exklusion entgegenzusteuern, und Begegnungen insbesondere mit migrantisierten Personen gehören seit Jahrzehnten zum Arbeitsalltag. Migrantisierte Menschen müssten demnach längst selbstverständlicher Teil der professionellen Teams sein, weil sie seit Jahren nicht nur als Besucher/innen, sondern auch als Brückenbauer/innen nachgefragt werden und also viele Möglichkeiten der Begegnung, des Austauschs und der gemeinsamen Weiterentwicklung bestehen. Dies bildet sich jedoch nicht in entsprechendem Maße in den Personalstrukturen der mit ihr beauftragten Einrichtungen ab. Dies ist eine persönliche Einschätzung der Autorin, da hierzu keine Daten erhoben werden, denn zwar gibt es in den Statistiken der Fördergeber neben dem Geschlecht auch den Indikator »Migrationshintergrund«, der den Erfolg der Arbeit abbilden soll. Er wird jedoch nur für die Teilnehmer/innen von Angeboten erhoben, nicht für die Mitarbeiter/innen in den Einrichtungen (7). Dies zu ändern kann jedoch, insbesondere im Hinblick auf Position und Beschäftigungsstatus, sinnvoll sein, um sich der Homogenität in den eigenen Einrichtungen bewusst zu werden und exkludierende Mechanismen zu analysieren, wie es Gaitanides mit seiner Checkliste für Einrichtungen vorschlägt (8).

Im Ergebnis könnte hieraus die Notwendigkeit einer diversitätsorientierten Teamentwicklung abgeleitet werden. Problematisch ist die verbreitete Praxis, migrantisierte Personen allein im Hinblick auf die ihrer »Herkunft« zugeschriebenen Kompetenzen einzubinden, zum Beispiel als Sprachmittler/innen oder in der Funktion eine/r so genannten Brückenbauer/in in eine migrantische Zielgruppe. Die Entscheidung, sie zu beschäftigen ist dann gerade nicht im hier beschriebenen Sinne inter-/transkulturell reflektiert, denn sie richtet sich nicht auf die jeweiligen professionellen Kompetenzen. Dies kann im Gegenteil sogar als Indienstnahme zur Erreichung der

eigenen projektbezogenen Ziele interpretiert werden, die gerade nicht auf Teilhabegerechtigkeit zielt. Es geht jedoch nicht darum Nischen zu finden, die sich für Diversität eignen, sondern Strukturen so zu verändern, dass Partizipation stattfinden kann, weil Selbstinklusion möglich wird.

In ähnlicher Weise betrifft dies auch die Zusammenarbeit mit Migrant/innenselbstorganisationen. Zumeist wird ihre rein ehrenamtliche Struktur nicht berücksichtigt und ihre Arbeit stattdessen an professionellem Verwaltungs- und Organisationshandeln gemessen. Verzögerungen im Arbeitsablauf werden schnell kulturalisiert, obwohl sie z.B. auf fehlende zeitliche Ressourcen zurückzuführen sind. Gerade in jüngerer Zeit und als Reaktion auf den Handlungsdruck, der sich aus den Bedingungen des »Sommers der Migration« (9) ergab, hat sich das Bewusstsein für die Notwendigkeit, mit migrantischen Communities zusammenzuarbeiten, verstärkt. Um auch hier eine Indienstnahme zu vermeiden, sollte in einem ersten Schritt selbstkritisch hinterfragt werden, worin der Mehrwert einer Kooperation für die jeweilige Migrant/innenselbstorganisation selbst liegen könnte, um dies in einem zweiten Schritt mit ihnen gemeinsam und mit ihren eigenen Vorstellungen ergebnisoffen abzugleichen.

## Gemeinwesenarbeit als Motor eines Transformationsprozesses

Die möglichen Positionen einer herrschaftskritischen Gemeinwesenarbeit müssen immer wieder neu ausgehandelt und auch erstritten werden. Sie muss begleitet sein von der Entwicklung einer inter-/transkulturellen Kultur der Zusammenarbeit, damit sich die Menschen darin sicher bewegen und erproben können. Mit einer solchen konsequenten Öffnung würden die gewohnten Abläufe hinterfragt und damit Sicherheiten aufgegeben. Alternativen zu bisherigen Instrumenten müssten erprobt und eine positive Fehlerkultur entwickelt werden. Ein solcher Prozess kann jedoch nie als abgeschlossen gelten, schon weil der Zugang einer bis dahin marginalisierten Gruppe wieder neue Privilegien herstellt, die neue Ungleichheiten schafft.

Für die Gemeinwesenarbeit, deren Arbeit durch die Bedingungen ihrer Finanzierung projektbezogen organisiert ist, ist dies eine große Herausforderung. Wenn sie sich in einem erweiterten Sinne inklusiv verstanden wissen will, muss sie jedoch nicht nur ihre politischen Bedingungen beständig hinterfragen. Um der Vision einer Gesellschaft mit selbstbestimmten demokratischen Subjekten näherzukommen, muss sie auch ihre Verfahren und Methoden beständig herrschaftskritisch überprüfen. Unter den Bedingungen der Einwanderungsgesellschaft kann die inter-/transkulturelle Perspektive dabei nicht ausgeblendet werden.

## Anmerkungen

(1) Der Begriff der »Interkulturellen Kompetenz« wird immer wieder kritisiert, weil er suggeriert, dass es klar voneinander abgrenzbare Kulturen gäbe. Im Folgenden wird er daher mit »transkulturell« variiert, um deutlich zu machen, dass Kulturen immer Wandlungen unterliegen und nicht statisch sind.

(2) Council of Europe, 2017: Competences for democratic culture - Living together as equals in culturally diverse democratic societies. Council of Europe publishing. Deutsche Kurzfassung: <https://rm.coe.int/16806ccc0b> (letzter Zugriff 1.9.2018).

(3) Zum Beispiel der Berliner Ratschlag für Demokratie  
<http://www.berlinerratschlagfuerdemokratie.de/projekte/wahlrecht-fuer-alle/> (Letzter Aufruf 1.9.2018).

(4) Die Autorin verwendet normalerweise die gendersensible Sternchen-Schreibweise, um Personen einzuschließen, die sich keine der binären Geschlechterkategorien zuordnen. Die hier verwendete Schrägstrich-Schreibweise ist der Auflage der Herausgeber/innen geschuldet.

(5) Vgl. Castro Varela, M. 2002: Interkulturelle Kompetenz. Ein Diskurs in der Krise. In: Auernheimer, G. (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität, Opladen: Leske und Budrich Verlag, S.35-48.

(6) Gaitanides, S. (2003): Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der Jugend- und Sozialarbeit. In: Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit (IZA), Frankfurt a. M.; Praunheim: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. Verlag, H. 1, S. 44-50.

(7) Diese Informationen entstammen einer exemplarische Anfrage im Juni 2018 beim Verband für Sozialkulturelle Arbeit (vska), dem Paritätischen Wohlfahrtsverband und der Diakonie Deutschland.

(8) [https://www.frankfurt-universi-ty.de/fileadmin/standard/Hochschule/Fachbereich\\_4/Kontakte/ProfessorInnen/Stefan\\_Gaitanides/checkliste\\_interk\\_oeff.pdf](https://www.frankfurt-universi-ty.de/fileadmin/standard/Hochschule/Fachbereich_4/Kontakte/ProfessorInnen/Stefan_Gaitanides/checkliste_interk_oeff.pdf), (letzter Zugriff 1.9.2018).

(9) Dieser Begriff wird verwendet um ein Gegennarrativ zu »Flüchtlingskrise« zu bilden und lehnt sich an den Buchtitel von Hess, S.; Kasperek, B. et al (2016): Der lange Sommer der Migration: Grenzregime III. Berlin: Assoziation A.

## Autorin

---

**Aninka Ebert** arbeitet bei der Bundesakademie für Kirche und Diakonie als Projektleiterin im Bereich Gemeinwesen – Demokratie – Inklusion mit den Schwerpunkten Integration und inter-/transkulturelle Kompetenz.

## Kontakt

Bundesakademie für Kirche und Diakonie

Aninka Ebert

Heinrich-Mann-Straße 29

---

13156 Berlin

Tel.: (01 74) 3 47 34 85

E-Mail: [aninka.ebert@ba-kd.de](mailto:aninka.ebert@ba-kd.de)

### **Redaktion**

---

Stiftung Mitarbeit

Redaktion eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft

Eva-Maria Antz, Ulrich Rüttgers

Ellerstr. 67

53119 Bonn

E-Mail: [newsletter@wegweiser-buergergesellschaft.de](mailto:newsletter@wegweiser-buergergesellschaft.de)