

Zur Rolle von interkultureller Kompetenz im bürgerschaftlichen Engagement

Sabine Kern

Wer sich bürgerschaftlich engagiert, zeigt Interesse und Identifikation mit der Gesellschaft und dem Gemeinwesen und möchte die Welt in der Gemeinschaft mit anderen »vor seiner Haustür« mitgestalten. Laut Bundesregierung haben sich im Jahr 2013 rund 23 Millionen Menschen in Deutschland für das Gemeinwohl engagiert, hauptsächlich in den Bereichen Sport, Kindergarten, Schule, Kultur, Kirche und Religion. Freiwilliges Engagement ist mittlerweile unverzichtbar für den Zusammenhalt in der bunten und vielfältigen Gesellschaft geworden. Laut Mikrozensus haben von den insgesamt 81,913 Millionen Einwohnern in Deutschland 16,343 Millionen Menschen einen Migrationshintergrund – das entspricht 20 Prozent der Bevölkerung. Mit knapp 9 Millionen hat der Großteil von ihnen einen deutschen Pass (1). Wie alle Länder Europas hat auch Deutschland eine alternierende und schrumpfende Bevölkerung. Politik und Wirtschaft vermelden immer wieder, dass wir zukünftig nicht weniger, sondern mehr Zuwanderung brauchen.

Welche Rolle spielt interkulturelle Kompetenz im bürgerschaftlichen Engagement?

In unserer globalisierten Welt treffen nicht einfach »Deutsche« und »Ausländer« aufeinander, sondern Menschen jeden Alters, aus vielen Nationen, sozialen und religiösen Milieus und mit unterschiedlichsten Interessen. Sobald man die eigenen vier Wände verlässt, zeigt sich überall eine komplexe gesellschaftliche Vielfalt. Diese Vielfalt braucht Austausch, Flexibilität und ein faires Aushandeln gemeinsamer Regeln, damit das Zusammenleben gelingt. Bei Migrantinnen und Migranten und ihren zum Teil schon in Deutschland geborenen Nachkommen in 2. oder 3. Generation stehen jedoch fast immer Probleme im Vordergrund. Gerade der Umgang mit ethnischer, kultureller und religiöser Vielfalt fällt vielen noch schwer. Oftmals bilden dabei nicht unbedingt mangelnde Sprachkenntnisse die größeren Herausforderungen, sondern das Gefühl, massiven kulturellen Unterschieden gegenüber zu stehen. Die Vorbehalte gegen die vorhandene und weiter wachsende Vielfalt unserer Gesellschaft münden nicht häufig in Abgrenzungs- und Abwertungstendenzen, die in unterschiedlicher Ausprägung bei vielen Menschen, unabhängig ob mit oder ohne Migrationshintergrund vorhanden sind. Dahinter steht die diffuse Angst vor dem Verlust der eigenen Identität und der kulturellen Homogenität.

Aber in keiner Gesellschaft stehen sich einfach nur eine Mehrheit und Minderheiten gegenüber. Die Wirklichkeit ist weit komplexer. Integration darf sich daher nicht allein in Toleranz kultureller Vielfalt erschöpfen, auch

wenn diese eine wichtige Voraussetzung für gelungene Integration darstellt. Es geht darüber hinaus um die Anerkennung von Potenzialen, um die Wertschätzung von Heterogenität genauso wie um das Räume-Schaffen für Gemeinschaftserlebnisse und die Teilhabe aller am gesellschaftlichen Leben. Durch bürgerschaftliches Engagement kann Integration stattfinden, wenn sich Menschen verschiedener Kulturen begegnen und miteinander agieren.

Es gibt ihn, den Bedarf an der Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund in das bürgerschaftliche Engagement. Wenn der Bevölkerungsanteil dieser Gruppe wächst, wächst natürlich auch der Bedarf an der Mitgestaltung der Gesellschaft ebenso, wie die Nutzung gemeinnütziger Einrichtungen. Außerdem werden mehr Engagierte benötigt – da wäre es fahrlässig, einen Teil der Bevölkerung per se auszuschließen, weil die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung dieser Einrichtungen nicht gesehen wird (2). Deshalb braucht es interkulturelle Kompetenz aller Engagierten. Nach Jürgen Bolten stellt interkulturelle Kompetenz »keinen eigenen Kompetenzbereich dar, sondern ist im Sinne von lat. *competere*: ‚zusammenbringen‘ am besten als Fähigkeit zu verstehen, individuelle, soziale, fachliche und strategische Teilkompetenzen in ihrer bestmöglichen Verknüpfung auf interkulturelle Handlungskontexte beziehen zu können. Interkulturelle Kompetenz ist dementsprechend keine Schlüsselqualifikation, sondern ein Querschnittsaufgabe, deren Gelingen das Zusammenspiel verschiedener Schlüsselqualifikationen voraussetzt« (3).

Der Begriff beschreibt also als Sammelbezeichnung das, was in der Wirtschaft mit Soft-Skills umschrieben wird und vielfältige soziale und kommunikative Anforderungen beinhaltet: Empathie, Konfliktfähigkeit, Ambiguitätstoleranz etc. Das bedeutet aber auch, dass es keinen Leitfaden gibt, der generelle Verhaltensanweisungen enthält. Interkulturelle Kompetenz muss vielmehr situationsspezifisch verankert werden. Die Kunst dabei ist die hohe Anforderung in Prozessen der Reflexion des Selbstbildes sowie stereotyper Fremdbilder. Je mehr die eigene kulturelle Prägung verstanden wird, desto offener kann mit Differenzen umgegangen werden.

Im interkulturell agierenden Bürgerschaftsengagement kommt dem Lernen und dem partnerschaftlichen Handeln eine Schlüsselfunktion zu, es findet im Gemeinwesen statt, also dort, wo globale Entwicklungen auf vielfältige Weise lokal sichtbar gemacht und in den Alltag der Menschen übertragen werden. Es geht um Partizipation aller – dazu gehört dann auch, aber nicht nur, das Thema Integration.

Wo ist sie unverzichtbar?

Bürgerschaftliches Engagement muss nicht explizit auf Migrantinnen und Migranten ausgerichtet sein, um sich interkulturell aufzustellen. Die Gesellschaft ist immer interkulturell, nirgendwo haben wir es mit homogenen Gruppen zu tun.

Schaut man zum Beispiel auf eine Ankündigung einer Fortbildung der Evangelischen Akademie im Rheinland für Ehrenamtliche im Strafvollzug, wird das sehr deutlich: »Interkulturelle Kompetenzen für den Strafvollzug: Die kulturelle Vielfalt der Inhaftierten spiegelt die Verhältnisse in unserer Gesellschaft wider. So sitzen in den Vollzugsanstalten nicht nur Deutsche, sondern auch Menschen aus aller Welt ein, die in der Bundesrepublik straffällig geworden sind. Für die haupt- und ehrenamtlichen Betreuer und Betreuerinnen stellt dies häufig eine besondere Herausforderung dar, weil sie mit fremdartigen Ansichten, Gewohnheiten und religiösen Riten konfrontiert sind. Die Unkenntnis dieser kulturellen Besonderheiten kann zu Missverständnissen und sogar zu Konflikten führen, die den ohnehin schwierigen Alltag in der Haft zusätzlich erschweren können« (4).

Sind die Zielgruppen des Engagements vielerorts kulturell und sozial bunt gemischt, so sind es die Engagierten nicht: das Verhältnis von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Engagement ist immer noch unproportional (5). Um die Engagementbereitschaft der Menschen mit Migrationshintergrund aktiv zu fördern, müssen sich daher alle Bereiche des bürgerschaftlichen Engagements interkulturell öffnen, sei es auf der Seite ihrer Angebote oder auf Seiten der Organisation selbst. Dies gelingt umso besser, wenn an einer WIR-Identität gearbeitet wird, in der Minderheiten und Mehrheiten sich als Teil einer Gesellschaft begreifen. Bestehende Widersprüche können in der Arbeit aufgegriffen und als Lernchancen für alle genutzt werden, wenn einander wesentliche Fragen nach Herkunft und Zukunft gestellt werden, die uns alle betreffen.

Wo bestimmt der Fokus auf die kulturelle Dimension Konflikte?

Die Lösung sozialer Probleme und Herausforderungen durch die Einteilung in binäre Gruppen von Mehrheit und Minderheit funktioniert nicht (mehr). Die Mehrheitsgesellschaft bezeichnet in der Diskussion dabei eine, meist kaum genauer definierte »quasi natürliche« Gruppe, welche von den jeweils zu problematisierenden Anderen: »Ausländern«, »Gastarbeitern«, »Zugewanderten« oder »Menschen mit Migrationshintergrund« abgegrenzt wird. Integrationsarbeit wurde über lange Jahre fast ausschließlich als Arbeit am Ausländer/Migrant verstanden und praktiziert, was die manifeste Trennung der Zielgruppen impliziert.

Wenn Integrationsarbeit erfolgreich sein will, muss sie mehr sein als nur der Dialog zwischen den Kulturen, denn es geht weniger um kulturelle als um soziale Aspekte. Die Betonung ethnischer Unterschiede kann Abgrenzungen ungewollt verschärfen, verfestigen und allgemein die Problem-Wahrnehmung von Diversität verstärken. Es entstehen Vorurteile und Diskriminierungen, die Kooperationen und somit auch den Aufbau einer Beziehungskultur verhindern. Daher ist der Fokus auf rein kulturelle Aspekte im bürgerschaftlichen Engagement eigentlich nicht angemessen, denn die kulturelle Herkunft ist zwar eine wichtige, aber dennoch *nur eine* Dimension von vielen. Andere Aspekte, wie Geschlecht, Alter etc., die ebenfalls Einfluss auf die Teilhabe oder eben auch *Nicht*-Teilhabe an der Gesellschaft haben, werden ausgeblendet.

Hier lauern Fallen, die aus der Integrationsdebatte bekannt sind, wie z. B. die Vorstellung einer »homogenen Mehrheitsgesellschaft«, der Fokus auf die Defizite bestimmter Bevölkerungsgruppen und ein kulturalistischer Blick.

Zielgruppen im Bürgerschaftsengagement sind Bewohnerinnen und Bewohner in Städten und Dörfern, in all ihren Unterschiedlichkeiten, was Herkunft, Alter, Religion, Geschlecht oder Milieuzugehörigkeit betrifft. Natürlich kann nicht bestritten werden, dass aufgrund der Sozialisation in einer anderen Kultur Konflikte hervorgerufen werden können, da sich Wertvorstellungen, Weltanschauungen, Denk- und Handlungsweisen voneinander unterscheiden können. Kultur ist etwas gemeinschaftliches, aber gleichzeitig auch immer vom jeweiligen Individuum abhängig. Sie ist kein starres, homogenes Konzept – auch Menschen, die derselben Kultur angehören, leben nicht zwangsläufig dieselbe Kultur. Also sollte man sich davor hüten, alle über einen Kamm zu scheren und in Schubladen zu denken, egal ob man mit oder für Menschen mit Migrationshintergrund tätig ist.

Oftmals werden private oder soziale Probleme kulturalisiert. Das heißt, dass zur Begründung eines Defizits oder Problems lediglich die Kultur der betreffenden Person zur Begründung herangezogen wird und andere Aspekte, wie z. B. soziale Situation, Bildung oder Alter nicht beachtet werden. So werden soziale Verhältnisse verdeckt und die Möglichkeit zu handeln vergeben.

Manchmal werden Menschen mit Migrationshintergrund nicht als Partner auf Augenhöhe wahrgenommen. Zum Beispiel wird die Arbeit von Migrant*innenorganisationen in der öffentlichen Debatte nicht entsprechend gewürdigt. Dies hat unter Umständen damit zu tun, dass diesen Organisationen Mittel, Netzwerke und Zugänge fehlen oder kaum sichtbar agieren; dies kann an dem Phänomen der asymmetrischen Situation von Mehrheit und Minderheiten in der Gesellschaft liegen.

Minderheiten haben es schwerer, das eigene Anliegen durchzubringen, da die dominante Mehrheit die Deutungshoheit hat und eigene Interessen durchsetzt. Interkulturelle Beziehungen sind »immer durch die Ungleichverteilung von Macht bestimmt, aufgrund von Unterschieden im gesellschaftlichen, rechtlichen, ökonomischen Status, der besseren Bildungszugänge, des besseren Zugang zu Informationen«. (6) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellte in seinem Bericht zu Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland fest, dass es »nicht der Migrationshintergrund an sich [ist], der über das Engagement entscheidet, sondern [dass] anderen Merkmalen, z.B. Bildung, Erwerbstatus, Qualifikation und Einkommen, ein stärkerer Einfluss zu[kommt].« (7) Dies zeigt noch einmal, dass die Über-Betonung des kulturellen Aspekts im bürgerschaftlichen Engagement nicht zielführend ist.

Wo wird interkulturelle Kompetenz durch Engagement gefördert und erlernt?

Zum nachhaltigen Erlernen interkultureller Kompetenz braucht es »gemischte Gruppen«, die gleichwertig miteinander interagieren. So kann bürgerschaftliches Engagement zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund maßgeblich beitragen. Aber interkulturelle Kompetenz braucht zugleich ein Diversitätsbewusstsein. Das macht Ähnlichkeiten sichtbar und schafft Vertrauen. Durch gemeinsames Engagement lernen sich beide Seiten besser kennen. Vorurteile können so abgebaut werden und das gegenseitige Verständnis wachsen.

Wenn bürgerschaftliches Engagement es schafft, »unsichtbare« Barrieren zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen, die Gemeinschaftserlebnisse nahezu unmöglich machen, abzubauen, können Beziehungskulturen aufgebaut werden, gesellschaftliche Ausgrenzung und Diskriminierung durch Teilhabe überwunden werden. Dort, wo nicht *für* Menschen mit Migrationshintergrund entschieden wird, sondern *mit* ihnen, wo also transparente und partizipative Prozesse stattfinden, die alle Beteiligten mit einbeziehen, wird die interkulturelle Kompetenz aller gefördert. Der Weg dahin ist einfach:

- persönliche Gespräche führen
- gemeinsame Interessen / Themen filtern
- gemeinsam anpacken
- Brücken bauen
- sich dauerhaft organisieren

Es mangelt häufig an Lernorten und Anreizen, gesellschaftliche Vielfalt anders, positiver wahrzunehmen, sie als gestaltbar, als Gewinn statt als Bedrohung erleben zu lassen. Ein zentraler Aspekt dafür ist statt der kultur-eine personenbezogene Betrachtungsweise der Arbeit zu haben.

Dort, wo Prinzipien wie Empowerment, Partizipation, Inklusion, Selbstbestimmung und Kooperation miteinander verknüpft sind, kann gesellschaftliche Teilhabe für alle entstehen. Damit zielt bürgerschaftliches Engagement auf soziale Veränderungen ohne bestimmte Merkmale und Dimensionen wie die der Kultur hervorzuheben. Dort, wo es bildend wirkt, obwohl gar nicht als Bildungsarbeit konzipiert, und Lernformen implementiert, die Menschen dazu anregen und befähigen, ihr Leben selbst zu gestalten, das Zusammenleben (neu) zu verhandeln, dort wird interkulturelle Kompetenz zu Diversitätskompetenz, denn es geht um die Anerkennung von gesellschaftlicher Vielfalt in all ihren Facetten.

Ein positives Verständnis von und respektvolles Miteinander in Vielfalt ist für das Zusammentreffen verschiedener Lebensstile in einer Gesellschaft vieler Kulturen und Lebensstile unerlässlich – auch im bürgerschaftlichen Engagement.

Zum Schluss möchte ich einige handlungsorientierte Vorschläge unterbreiten, wie die Voraussetzungen für einen sachlichen Diskurs zum Umgang mit Migrantinnen und Migranten gestaltet werden können. Sie beruhen auf einer Präsentation von Mümtaz Karakurt (www.migrare.at) zum kompetenten Umgang mit Migrant/innen. Diese Auflistung lässt sich perfekt auf die interkulturelle Kompetenz im bürgerschaftlichen Engagement übertragen. Dazu zählen u.a.:

- Abkehr von der Kulturalisierung der Identität
- Abkehr von der Identifizierung von Kultur mit nationaler Herkunft oder ethnischer Zugehörigkeit
- Abkehr von der Stigmatisierung durch Konstruktion der ewigen Fremdheit (Migrationshintergrund)
- Kompetenter Umgang mit Differenzfestschreibung und Differenzvernachlässigung
- Einbeziehung der nicht-ethnisch definierten Hintergründe (Geschlecht, Alter, soziale Lage, Fähigkeiten, Einschränkungen, Familienstrukturen)
- Partizipation in jeglicher Hinsicht (auch im Diskurs)
- Abkehr vom ökonomisch geleiteten Kosten-Nutzen Diskurs
- Rechtssicherheit
- Entkoppelung von Aufenthalt und Beschäftigung
- Qualifikationsadäquate Arbeit
- Chancengleichheit und Gleichbehandlung
- Antirassismuspolitik und -praxis
- regionale, inklusionsfördernde Angebote
- Beratung und Begleitung im interkulturellen Kontext.

Anmerkungen

(1) vgl. Bundesamt für Statistik, [Ergebnisse des Mikrozensus 2012](#)

(2) vgl. Kölner Freiwilligenagentur e.V., S. 6f.

(3) Bolten 2007 S. 112

(4) Zitat von der Internetseite der evangelischen Akademie Rheinland, Stand 08.04.2014

(5) vgl. Kölner Freiwilligenagentur e.V., S. 5

(6) Handschuck, Klawe 2004, S. 334f.

(7) BMFSFJ 2009, S. 42

Literaturverzeichnis

Bolten, Jürgen (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt.

Handschuck, Sabine/Klawe, Willy (2004): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit: ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Weinheim und München.

Kölner Freiwilligenagentur e.V., V.i.S.d.P. Gabi Klein: Erfahrungen und Tipps aus dem EngagementBrücken. Köln.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=129162.html>

Bundesamt für Statistik, Bevölkerung mit Migrationshintergrund

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund.html> (Stand 08.04.2014)

Interkulturelle Kompetenzen für den Strafvollzug: <http://www.ev-akademie-rheinland.de/tagungen/tagung/interkulturelle-kompetenzen-fuer-den-strafvollzug-101> (Stand: 08.04.2014)

Karakurt, Mümtaz (2010): Vom kompetenten Umgang mit MigrantInnen. Linz (A)

http://www.netzwerk-land.at/leader/downloads/materialen-zu-regionalentwicklung-und-leader/dokumente/innovative-werkstatt-2010-gesellschaftliche-vielfalt/karakurt_praes

Autorin

Sabine Kern, Ethnologin und zertifizierte interkulturelle Trainerin, arbeitet momentan beim Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. in der Abteilung Migration und betreut dort Projekte zur Förderung der Akzeptanz kultureller und gesellschaftlicher Vielfalt.

Kontakt

E-Mail: sabine.kern@caritasnet.de, sk.kern@web.de

Redaktion

Stiftung Mitarbeit

Redaktion eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft

Eva-Maria Antz, Ulrich Rüttgers

Ellerstr. 67

53119 Bonn

E-Mail: newsletter@wegweiser-buergergesellschaft.de