

Kulturelle Diversität zwischen Idealisierung und gelebter Realität

Prof. Dr. Juliana Roth, Institut für Interkulturelle Kommunikation, LMU

1. Einführung

In meinem Vortrag möchte ich mit Ihnen einige Gedanken teilen über die kulturelle Vielfalt in der deutschen Gesellschaft und die Umstellungen, die sie fordert. Das Thema ist nicht neu, diskutiert wird es bereits seit geraumer Zeit. Doch die Ankunft der jüngsten vielzähligen Migrantengruppe hat ganz neue Töne in die Migrationsdebatte und -gespräche gebracht. Scharf, stark emotionalisiert, nicht selten extrem, bisweilen hysterisch.

Warum die Nervosität, warum die Gereiztheit, die überall spürbar sind? Bei Gesprächen an der Tankstelle, bei den Kontrollen in den Zügen, in der U-Bahn, bei der Zeitungslektüre? Sind wir, nach den Worten des Ethnologen Werner Schiffauer, im „Migrationsstress“?

Dies sind keine rhetorischen Fragen. Es ist allzu offensichtlich: Der entscheidende Auslöser für die immer dringender werdenden Probleme wie Fremdenfeindlichkeit, politischer Rechtsruck, Zuwanderung, Asyl ist die steil wachsende Präsenz von Menschen aus „ganz fremden Ländern“ in allen Lebensbereichen. Es ist das ängstigende Gefühl der immer breiter um sich greifenden kulturellen Differenzen. Es ist auch nicht zufällig, dass der vor kurzem verstorbene berühmte Soziologe und Globalisierungstheoretiker Zygmunt Bauman sein letztes Buch (2016) „Strangers at Our Door“ nannte, in der deutschen Übersetzung „Die Angst vor den anderen“.

Seit den letzten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts hat das Zusammentreffen von Globalisierung, Migration und medialer Vernetzung die gesellschaftliche und politische Aufmerksamkeit zunehmend auf kulturelle Differenzen gelenkt. Und weil sich sehr bald herausstellte, dass „kulturelle Differenz“ ein sehr „heißer“ Begriff ist und viele Kontroversen auslöst, griff man auf das harmloser klingende Wort „Diversity“ zurück, eine Anleihe bei der US-amerikanischen politischen Debatte der 1970er Jahre. Diese Gleichsetzung darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Begriffe eine unterschiedliche Bedeutung und Entstehungsgeschichte haben. Die US-amerikanische „Diversity“ entstand vor dem Hintergrund der antirassistischen Bürgerrechtspolitik und der feministischen Emanzipationsbewegung in den USA. Grundlegend war das Erkennen von Diskriminierung aufgrund von Rasse oder Geschlecht.

Anders in Deutschland: „Diversity“ oder „Diversität“ wurde hier verknüpft mit der zunehmenden politischen und gesellschaftlichen Aufmerksamkeit auf kulturelle Vielfalt. Aus diesem Grund gewann hier die Diversitätskategorie „Kultur“ einen prominenten Platz – vor anderen Differenzmerkmalen wie Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung. In meinem Vortrag werde ich die Bezeichnungen „kulturelle Vielfalt“ und „Diversität“ alternativ benutzen.

2. Kulturelle Vielfalt als Zentralthema der Interkulturellen Kommunikation

Mit kultureller Vielfalt und angrenzenden Themen beschäftigen sich viele – Politiker, Soziologen, Analysten, Industrielle, Literaten, jeder aus der Sicht seiner Profession und persönlichen Anschauung.

Kulturelle Vielfalt und ihre Bedeutung für die gesellschaftliche Praxis bildet den Kern des Gegenstands der Interkulturellen Kommunikation, das Fach, das ich an der LMU vertrete. Das junge und – zu Unrecht – noch wenig bekannte Fach hat an der LMU schon seinen 20ten Geburtstag hinter sich. Damit zählt die LMU (gemeinsam mit den Universitäten Chemnitz und Jena) zu den Pionieren dieser wissenschaftlichen Disziplin.

Der Gegenstand des Fachs ist die Beschäftigung mit zwischenmenschlicher Kommunikation, die von kultureller Varianz geprägt ist. Das zentrale Anliegen ist entsprechend die Untersuchung des Einflusses von kultureller Vielfalt auf das menschliche Handeln, insbesondere des Einflusses von kultureller Differenz, sei sie real oder imaginiert, auf den Prozess der Kommunikation. Eine weitere wichtige Domäne ist die “kulturelle Fremdheit”, die – ähnlich der Differenz – als eine Kombination von Objektivierbarem und Konstruiertem aufgefasst wird. Wichtiges Kennzeichen des Faches ist seine Ausrichtung auf die soziale Praxis: Das Bestreben ist, theoriegeleitet praxisorientierte Zugänge für das Erfassen von kultureller Diversität und ihrer Wirkungen zu bieten.

3. Reden über kulturelle Vielfalt

Um Generalisierungen zu vermeiden, möchte ich an dieser Stelle ausdrücklich betonen, dass meine Aussagen zu kultureller Diversität – sei es als theoretisches Thema oder als Hinweis zur praktischen Umsetzung – sich auf den heutigen Stand der bundesdeutschen Gesellschaft beziehen. Es gibt mehrere europäische und außereuropäische Gesellschaften, für die ethnische, nationale, sprachliche, religiöse usw. Vielfalt überhaupt kein Debattierthema ist. Die Gründe dafür sind extrem unterschiedlich und können an dieser Stelle nicht angesprochen werden.

Für die breite Öffentlichkeit in Deutschland hat sich das Thema der kulturellen Vielfalt erst seit den 1990er Jahren bemerkbar gemacht. Zwar gab es die „fremden“ Arbeitsmigranten schon seit Ende der 1950er Jahre, doch außerhalb der Berufswelt machten lediglich deren Kinder in der Schule und in der Berufsbildung auf sich aufmerksam. Den Anstoß für den eigentlichen Aufbruch in die dauerhafte Aktualität des Ausländer-Themas lieferte erst die in den 1990er Jahren machtvoll werdende Globalisierung. Sie brachte den Beginn einer neuen Zeit, einer Zeit der entgrenzten Mobilität nicht nur von Waren, sondern auch von Ideen, Lebensstilen, Informationen, Unterhaltung und Bildern. Sie ermöglichte die Emanzipation vieler Migranten von der Welt der normsetzenden Mehrheit.

Die Folge war, dass die Bereitschaft der Migranten, sich auf ihre neue Umgebung einzustellen, schwächer wurde und an ihrer Stelle der Wunsch nach Organisation in eigenen oder “cross-ethnic communities” erstarkte. Für die neuen und neuesten Migrationswellen gilt dies in noch stärkeren Maße.

Der Globalisierungstheoretiker Zygmunt Bauman hat sich schon Ende der 1990er Jahre mit den menschlichen Konsequenzen der Globalisierung befasst. Eine wichtige Erkenntnis von ihm ist die Zunahme von Differenzen, in Form von Polarisierungen – zwischen „Nomaden“

und „Sesshaften“, zwischen „Normalen“ und „Nicht-Normalen“, zwischen „Normalbiographien“ und „Patchwork-Biographien“ u.v.a.m.

Kulturelle Vielfalt ist in der bundesdeutschen Gesellschaft eigentlich ein neues Phänomen. Historisch verankert ist sie kaum. Der heutige Stand der Multikulturalität ist eine Folge der neueren Migrationsprozesse. Als Vorbilder für Erfahrung mit Pluralität könnte man allenfalls Institutionen wie die Wanderjahre und den Fernhandel, bikulturelle Ehen, Diplomatie, Fremdsprachenlehrer und Erzieher anführen. Doch denke ich, Sie werden mir zustimmen, wenn ich behaupte, dass die Relevanz dieser Kontakte und Erfahrungen, die selten in die alltägliche Lebenswelt der großen Mehrheit hineinreichten, sich mit dem heutigen Ausmaß an kultureller Vielfalt keineswegs messen lässt.

Hierfür spielen zum einen die bekannten demographischen Fakten eine Rolle. Die gesellschaftliche Diversität nimmt ständig zu - sowohl die Zahl der Migranten selbst als auch die der Herkunftskulturen. Ihnen wird vermutlich bekannt sein, dass die Personen mit Migrationshintergrund derzeit etwa 20% der Gesamtbevölkerung Deutschlands ausmachen, in Großstädten wie München, Stuttgart u.a. sogar bis zu 33%. Die Tendenz ist steigend: im Jahre 2012 überwogen in der Gruppe der 3-5-jährigen die Kinder mit Migrationshintergrund mit 21.900 zu 19.800 diejenige der Kinder ohne Migrationshintergrund.

Gleichzeitig hat sich im Laufe der Zeit die Einstellung der Kernbevölkerung zu Migranten und zu der von ihnen mitgebrachten Diversität – in Aussehen, Lebensart, Kleidung usw. – verändert. Kulturelle Vielfalt sah man in den frühen Jahren vornehmlich als spannend und spritzig, und manche unter Ihnen werden sich noch erinnern an jenes Lied, das in den 1980er Jahren im BR zu hören war. Es trug den Titel „Multikulturelle Gesellschaft“ und ging so:

„Ich will den türkischen Gemüseladen
und das spanische Reisebüro.
Mit meinem kurdischen Expreß-Mann reden,
Stracciatella sowieso.
Ich will mit dem schwarzen Carlos
ein schönes Duettchen singen.
Ich will mit Fatima Bauchtanz machen,
meinen Leib zum Drehen bringen.
Ich will die bunte Mischung haben.“

Multikulturalität wird hier als dekorativ empfunden und dargestellt, man denkt an Ferienerlebnisse und Folkloreabende. Man geht „zum Spanier“, „zum Griechen“, „zum Italiener“ usw. zum Essen, um Urlaubserinnerungen aufzufrischen.

Letzteres tut man zwar auch heute noch, doch das Klima ist rauher geworden. Die kulturelle Mischung wird heute nicht mehr nur als „bunt“ und „exotisch“ gesehen, sie hat sich zu einem viel und widersprüchlich diskutierten, emotionsbeladenen Thema mit oftmals negativen Konnotationen entwickelt. Nicht von der Hand zu weisen ist die Tatsache, dass über kulturelle Vielfalt und Differenz sowie über ihre sozialen Folgen sehr aufgeregt und gelegentlich überspannt debattiert wird.

Für die Ziele meiner Präsentation beziehe ich die kulturelle Vielfalt auf die umfassenderen Kategorien von Nation, Ethnie und Sprache. Es ist mir bewusst, dass ein Fine Tuning, eine feinere Differenzeinstellung aus theoretischer Sicht reizvoller wäre. Ich entscheide mich hier aber für die größeren Differenzlinien, da sie gegenwärtig die meistbenutzten sind und für unsere Gesellschaft vorrangigen zu sein scheinen.

4. Umgang mit kultureller Vielfalt

In Wiederholung von oben: Multikulturalität und ihre Erscheinungsformen haben sich in den letzten 2-3 Jahren in der Öffentlichkeit zu einem viel und widersprüchlich diskutierten sowie emotionsbeladenen Thema mit zunehmend negativen Konnotationen entwickelt. Den wesentlichen Anstoß dafür gab die sog. „Flüchtlingswelle“. Sie überdeckte jene Problembereiche der „alten“ Migration – etwa das Leben in Parallelgesellschaften, die gesellschaftliche Teilhabe, die Ungleichheit von Chancen; sie belebte Konflikte wieder, die man zum guten Teil bereits gebändigt glaubte. In der Kernbevölkerung nehmen Rassismus, Vorurteile, Ab- und Ausgrenzungen und Fremdenangst zu.

Besucher aus dem Ausland bemerken heute schnell das veränderte Klima der Verunsicherung und der Gereiztheit. Eine kopftuch-tragende Frau, die vorbeikommt, kann schnell einen längeren erhitzten Kommentar auslösen, ein Taxifahrer kann ausrasten, wenn er eine Mutter mit Amira, dem längeren Kopftuch, das auch die Schulter umhüllt, den Kinderwagen vorbei schieben sieht.

Die Frage: Wie soll man in dieser durch Fremdheit so aufgeregten Umwelt mit kultureller Vielfalt umgehen? Es ist allzu offensichtlich, dass die heutige Situation prekär ist. Sie verursacht neue Trennlinien und lässt die gläsernen Mauern zwischen Kernbevölkerung und Zugereisten noch höher werden. Und um auf den Titel der Ringvorlesung zu kommen – was soll die Gesellschaft zusammenhalten, Inklusion oder Diversität?

So gestellt, suggeriert die Frage eine Opposition zwischen den beiden Alternativen. Meine Sicht als Interkulturalistin ist jedoch eine andere: Ich sehe sie nicht als Gegensätze, sondern vielmehr als Teile eines Prozesses, der bei der Diversität beginnt und mit der Inklusion endet. Denn wenn ich einen Auswärtigen integrieren möchte, so muss ich ihn doch in seiner Andersheit erst einmal kennen lernen. Seine Alltagsgewohnheiten und kulturellen Regelmäßigkeiten ebenso wie seine Ideen, Ansichten und Einstellungen. Erst dann kann ich über meine Verhaltensstrategien entscheiden, kann ich ihn geleiten auf den schwierigen Weg des Übergangs von der Out-Group zu der In-Group, zu dem erwünschten Zustand der Inklusion.

Sehe ich ihn hingegen nur als einen Menschen „wie du und ich“, so habe ich ihn nicht kennen gelernt und laufe Gefahr, dass er sich nicht angesprochen fühlt. Das Auseinandergehen zwischen dem starken politischen und gesellschaftlichen Wunsch nach Inklusion und den Schwierigkeiten seiner Realisierung ist die negative Konsequenz des Ignorierens der Macht von kulturellen Differenzen, egal ob diese real oder konstruiert sind.

Diese These mag für einige ungewöhnlich klingen. Sie widerspricht dem internalisierten Gebot des Egalitarismus, nach welchem die Erwähnung oder gar Betonung von Differenz im politisch korrekten Diskurs keinen Platz hat. Vorherrschend ist in diesem Diskurs – und

besonders im wissenschaftlichen – eine stereotypisierte, gar vorurteilsbeladene negative Vorstellung, wenn es um die Beachtung kultureller Differenzen geht. Nicht weit ist dann der Vorwurf der “Essentialisierung”, ja der Diskriminierung des Anderen als „fremd und nicht dazugehörig“.

Eine solche Einstellung erscheint allerdings heute als realitätsfern und kurzsichtig. Sie setzt nämlich implizit voraus, dass kulturelle Differenz eine statische Größe ist, die die Menschen fürs Leben abstempelt: „einmal Iraker, immer Iraker“. Doch diese Annahme ist irrig und der Vorwurf der Essentialisierung hinkt, wenn man Differenz als dynamisch, prozesshaft und situativ betrachtet.

Die Vorstellung einer sich wandelnden Differenz entspricht der Realität der multikulturellen Gesellschaft: Mag ein Mensch aus Irak sein Leben in Deutschland als „ein Iraker“ begonnen haben, so wird sich im Verlauf seines Aufenthaltes sein Differenzniveau ändern, und wenn die Umstände und sein Persönlichkeitsprofil es erlauben, kann er den Übergang von “außen” nach “innen” wünschen und anstreben.

Wichtig in dieser hier sehr vereinfacht dargestellten Prozesshaftigkeit ist die Achtsamkeit für die sich stetig ändernden Differenzen und für die Selbstbestimmung des Migranten bezüglich seiner Identität.

5. Theoretische Ansätze zum Umgang mit kultureller Differenz

Die Notwendigkeit der Anerkennung kultureller Differenz wird durch einige wichtige theoretische Ansätze vollumfänglich gestützt. Für das Verständnis der gesamtgesellschaftlichen Prozesse sowie vor allem auch für die praktische Arbeit in diesem schwierigen Feld hat es sich als sehr gewinnbringend erwiesen, neben neuesten auch auf ältere Forschungsansätze in den Sozial- und Kulturwissenschaften zurückzugreifen. Sie entsprechen in einigen wichtigen Punkten zwar nicht der immer noch starken konstruktivistischen Ausrichtung dieser Wissenschaften, doch sind sie nach meiner langjährigen Erfahrung

– in der universitären Lehre und Forschung,

– in der praxisnahen interkulturellen Projekt- und Weiterbildungsarbeit sowie

– nach meiner eigenen Lebenserfahrung als Migrantin

für den angemessenen Umgang mit der real vorhandenen kulturellen Differenz weit besser geeignet. Lassen Sie mich auf drei wichtige Ansätze in kurzer Form eingehen.

A. Multikulturalismus: Anerkennung der Differenz

Der zentrale Autor zur Theorie des Multikulturalismus ist der kanadische Sozialphilosoph Charles Taylor. Sein Anliegen ist emanzipatorisch: Es geht ihm um die Berücksichtigung kollektiver Interessen, im Auge hat er die verschiedenen Minderheitengruppen – indigene Bevölkerungen, ethnische Minderheiten, Migranten, Homosexuelle, Behinderte usw. – die Teil der modernen Gesellschaften sind und zur Kenntnis genommen werden wollen. Da sie Lebensstile und Alltagspraxen haben, die sie von der Mehrheitsgesellschaft unterscheiden, werden sie durch die jeweiligen dominanten Kulturen abgelehnt oder marginalisiert.

Mögen sich die Minderheitengruppen auch untereinander sehr unterscheiden, so haben sie doch einen gemeinsamen Zug, nämlich den Widerstand gegen die Angleichung, die ihnen die Mehrheitsgesellschaft suggeriert. Taylor plädiert für die Anerkennung der Verschiedenheit,

für Gleichberechtigung und Inklusion von Lebensformen, die nicht den Normalitätsvorstellungen der Mehrheit entsprechen. Deutlich wendet er sich gegen die gefährliche universalistische Homogenisierung, gegen die Unterordnung unter die Macht der Mehrheit und gegen die Blindheit für Differenz.

Die zwei Standbeine der Taylorschen Theorie sind die Politik der Würde und die Politik der Differenz. Beide Komponenten – Würde und Differenz – verbindet das Verlangen nach Anerkennung: Anerkennung der Fremden als gleichwertig im Sinne der allgemeinen Menschenwürde und die Anerkennung als different, als ein besonderes Individuum. „Different but equal“ ist der Slogan, der die Politik der Anerkennung auf den Punkt bringt.

Die Bedeutung von Charles Taylor für den Umgang mit kultureller Vielfalt besteht in der Forderung nach Gleichheit und dem Recht auf Differenz. Er liefert keine konkreten Ratschläge dafür, wie man diese in der realen multikulturellen Welt umsetzen kann. Doch er deutet Wege an. So ermutigt er dazu, sich gegen die Homogenisierungstendenzen der Mehrheitsgesellschaften zu stellen und den Blick auf die kulturellen Besonderheiten zu richten, und zwar ohne Übertreibung oder Untertreibung.

In diesem Rahmen warnt Taylor vor den Neigungen eurozentrischer Intellektueller, Aussagen über Kulturen zu machen, die sie eigentlich nicht kennen, und Bewertungen vorzunehmen, nur unter Nutzung der eigenen Standards und Wertekriterien. Mediale Berichte und Kommentare über andere Gesellschaften sind voll von Beispielen für selbstreferentielle Beschreibungen von Personen und Ereignissen wie zum Beispiel: „Nur ein Russe, der kritisch denkt und unsere Werte vertritt, passt zu uns.“

B. Reflektierter Kulturalismus: Recht auf Differenz

Der Kulturalismus ist eine Denkschule, die auf Charles Taylor zurückgeht. Sie geht etwas weiter als er und fordert, dass das Recht auf Differenz als ein allgemeines Menschenrecht anerkannt wird. Jedem steht es zu, seine Differenz zu äußern und auf ihre Anerkennung zu bestehen, ohne sich der homogenisierenden Wirkung der Dominanzkultur unterzuordnen. Jeder dürfe auf der Anerkennung seiner Besonderheiten (Herkunft, Sprache, Lebensweisen, Rituale usw.) bestehen, soweit diese kollektiv vertreten sind.

Die Ähnlichkeit des kulturalistischen Denkens zu den Postulaten von Taylor ist unübersehbar. Der Unterschied besteht in der geringeren Abstraktheit des Konzepts - ein Vorteil, wenn man konkrete Maßnahmen für den Umgang mit kultureller Vielfalt planen und durchführen möchte.

Die kulturalistische Position hat jedoch eine Schwachstelle. Wird sie rigoros, quasi automatisch praktiziert, verleitet sie leicht zu Fehleinschätzungen von Menschen und ihrem Verhalten. Das Reduzieren eines Menschen auf seine kulturellen Besonderheiten, Kulturalisierung genannt, stellt somit eine Gefahr dar.

Dem kann jedoch abgeholfen werden. Der Ethnologe Schiffauer empfiehlt hier das „genaue Hinschauen“. Damit meint er die selbstkritische reflektierte Anwendung und Überprüfung von Prognosen über kulturelle Differenzen und ihrer Wirkung. Die Didaktik des

interkulturellen Lernens verfügt über Methoden, mit denen eben dieses „genaue Hinschauen“ real angewendet werden kann.

In Deutschland haben wir derzeit zwei Arten von kultureller Vielfalt, die der „alten“ und die der „neuen“ Migranten, derjenigen, die seit Jahrzehnten hier leben, und derjenigen, die „seit gestern“ hier sind. Zu den zweiten gehören die Geflüchteten. Die Vorstellung, dass den letzteren geholfen werden kann, ohne auf ihr mitgebrachtes Kultur- und Sozialwissen zu achten, erscheint mir absurd. Wie wäre dies möglich, ohne die jeweilige Lebensart, die Einstellungen, die alltäglichen Gewohnheiten zu kennen?

Im Prinzip gilt dasselbe auch bei den „Altmigranten“. Die Nicht-Anerkennung, die Vernachlässigung der Bedeutung kultureller Unterschiede hat die Ungleichheit der Kräfte zwischen den Mitgliedern der Kernbevölkerung und den Zugereisten zur Folge; letztere müssen sich stets gegen die Zugriffe „von draußen“ wehren und in ethnischen Communities und Institutionen Zuflucht suchen. Die Realität zeigt, dass die erste migrantische Generation diese „Abwehr“ noch leisten kann, dass aber für die zweite und dritte Generation der Zwang der Angleichung böse Folgen haben kann.

C. Fremdheit: Perspektivenwechsel

Die Fremdheitstheorie geht zurück auf den deutschen Soziologen Georg Simmel. 1908 veröffentlicht er im Rahmen seiner „Großen Soziologie“ den berühmten Essay „Der Fremde“. Den Fremden versteht er als einen „Wandernden, der heute kommt und morgen bleibt“ und der in sich die Gleichzeitigkeit von Nähe und Ferne vereinigt: Zwar ist er physisch nah genug, um wahrgenommen zu werden, emotional bleibt er aber wegen seiner unterschiedlichen Einstellungen und Werte fern. Fremdheit ist eine relative und emotionsgesteuerte Größe, ein Gefühl, das bei der Begegnung mit einem als fremd empfundenen Gegenüber aufkommt.

Nach der Übersetzung von Simmels Soziologie 1950 ins Englische gewann sein Text über den Fremden in den USA große Popularität und regte zahlreiche Studien über die migrantische – in heutiger Sprache multikulturelle – Gesellschaft an. Des Bildes des „stranger’s“ (die englische Übersetzung des „Fremden“) nimmt sich auch der Kommunikationswissenschaftler und Interkulturalist William Gudykunst an und baut sie ein in den Kern der ‘Interkulturellen Kommunikation’. Für ihn ist interkulturelle Kommunikation folgerichtig eine „communication with strangers“.

Schon diese sehr verkürzte Vorstellung der Fremdheitstheorie sagt viel aus über ihre Relevanz für die Differenzarbeit. Denn die Empfindung von Fremdheit und von Fremdsein setzt grundsätzlich zwei Perspektiven voraus, die sich voneinander unterscheiden. Aus dem gefühlten Unterschied – sei er real oder konstruiert – entsteht das Interesse, der Anstoß zum Kennenlernen des Anderen.

Die Simmelsche Vorstellung von den Unterschieden in den Perspektiven des Ichs und des Fremden hilft, Formen für die konkrete multikulturelle Praxis zu entwickeln, z.B. für die Elterngespräche migrantischer Eltern mit den deutschen Lehrkräften, für die Sozialbetreuung und -beratung syrischer Geflüchteter usw. Es beginnt mit dem Perspektivenwechsel, darauf folgt der Abgleich beider Perspektiven. Dazwischen liegt die Sammlung von Sach- und Sozialwissen über den Anderen sowie die reflektierte Betrachtung nicht nur des Fremdbildes,

sondern auch des Selbstbildes. Warum empfinde ich das Verhalten meines Gegenübers als fremd?

In der realen politischen und sozialen Arbeit mit Migranten und Flüchtlingen wird in der Regel auf solche Prozesse keine Rücksicht genommen. Dominant ist die perspektivische Einseitigkeit. Das Interesse für die Sichtweisen der Betroffenen – jene, die seit Jahren in der deutschen Gesellschaft als Fremde empfunden werden – kommt wenig zu Wort. Um ein Vielfaches größer noch ist die Vernachlässigung des Perspektivenwechsels bei den neuen Zuwanderern.

Ich denke hier konkret an die vielen Ehrenamtlichen, die die Betreuung „ihrer“ Flüchtlinge ohne dieses Wissen begonnen haben. Und an die Bestürzung vieler, die ihren Anvertrauten zu Beginn „menschlich“, doch „differenzblind“ begegneten. Ohne auf die Unterschiede in Religion, Lebensstil usw. zu achten, ja an diese nicht einmal zu denken. Und wie enttäuscht viele von ihnen waren, als sie merkten, dass ihr Engagement nicht wie erwartet anerkannt wurde, dass „ihre“ Flüchtlinge häufig ihrem „guten Rat“ nicht folgten.

Für einen Interkulturalisten sind die Gründe für das unerwartet „abweichende“ Verhalten nicht überraschend. Anders für die Ehrenamtlichen, die – vor allem in der ersten Phase – weder durch den Erwerb von Sachwissen noch durch Vorbereitung auf die kulturelle Differenz oder durch das Training der Fertigkeit von Perspektivenwechsel auf diese Situation vorbereitet waren.

Die folgenden Beispiele beziehen sich auf die häufigsten konfliktären Situationen zwischen Ehrenamtlichen und Geflüchteten: es geht dabei immer um „kleine“ Unterschiede.

"Die rücken mir auf die Pelle": Unterschied im Raumabstand

Mehrere Ehrenamtliche finden, dass ihnen Flüchtlinge - männlich oder weiblich - zu nahe treten und dadurch ihren Privatraum verletzen.

"Ich fühle mich überfordert": Unterschied im Hilfskonzept

Flüchtlinge halten häufig irrtümlich ihre HelferInnen für Entscheidungsträger – weil sie z.B. die Institution des Ehrenamtes nicht kennen – und fordern von ihnen Leistungen oder Unterstützung bei Sachen, für die diese in der Regel nicht zuständig sind.

"Kein Respekt für Frauen": Unterschied im Begrüßungsritual

Das in Deutschland übliche feste Händeschütteln mit direktem Augenkontakt ist für viele Flüchtlinge unbekannt. Es gibt auch die Gewohnheit, dass Männer Frauen die Hand nicht geben. Wenn deutsche ehrenamtliche Helferinnen dieses in ihrer Art deuten, kann es zu Fehlerklärungen wie „Ich werde als Frau nicht respektiert“ kommen.

Wie brisant dieser kleine Unterschied sein kann, zeigte die medial breit multiplizierte Empörung von Frau Klöckner (CDU-Vize Rheinland-Pfalz) im Herbst 2015, als ihr das Händeschütteln durch einen Imam verweigert wurde.

"Beleidigung": Unterschied im Augenkontakt

Der direkte Blick auf den Gesprächspartner und die Suche nach Augenkontakt wird in vielen Gesellschaften mit Respektlosigkeit oder gar mit Aggression in Verbindung gebracht.

“Mir fehlt die Dankbarkeit” : Unterschied in der Verbalisierung

Ehrenamtliche klagen auch über fehlende Anerkennung für ihren Einsatz und ihre Mühen. Das schließen sie meist aus dem Ausbleiben von direkten verbalen Dankesäußerungen, im deutschen Kontext in der Tat ein klares Indiz für Undankbarkeit. Manche Flüchtlinge schämen sich vielleicht ihrer Lage. Oder sie vermuten aus Unkenntnis der Institution "Ehrenamt", dass die HelferInnen für ihre Dienste bezahlt werden.

6. Zusammenfassend: was nützt?

Zum Schluss kommend möchte ich aus den oben vorgestellten theoretischen Ansätzen jene Ideen zusammenfassend darstellen, die nach unserer Erfahrung den Rahmen der Arbeit mit kultureller Differenz abstecken sollten:

- a. Kulturelle Differenz ist eine ernstzunehmende Größe und ein Menschenrecht. Sie muss erkannt und kennen gelernt werden.
- b. Kulturelle Differenz ist eine dynamische und keine statische Größe. Sie ändert sich mit der Zeit und mit der Entwicklung von Kontakten zu der Außenwelt. Wandlungsprozesse verlaufen jedoch meist sehr langsam.
- c. Bei jeder konkreten Maßnahme (Betreuung, Beratung, Ausbildung, Projektarbeit usw.) müssen die deutschen AusrichterInnen ihren Ethnozentrismus kontrollieren, die Relativität ihrer Standards und Regeln reflektieren und die Bedeutung der einzelnen Differenzen nüchtern abwägen.
- d. Die Fertigkeit des Perspektivenwechsels ist vermutlich das effektivste Instrument für den Umgang mit Fremden. Dazu gehört die Sensibilisierung für die eigene Perspektive sowie die „Entdeckung“ der fremden Perspektive.

Die vorgestellten Ansprüche an all jene, die mit kultureller Differenz arbeiten und „zwischen den Fronten“ vermitteln, mögen noch recht abstrakt klingen. Es täuscht – sie können bei jeder praktischen Maßnahme in noch konkretere Hinweise aufgebrochen und für spezifische Kontexte (Schule, Kindergarten, Arztpraxis, Behörde, usw.) angepasst werden. Und den Chancen der Inklusion besseren Halt und Aussichten auf Erfolg bieten.