

Fachgruppe Interkulturelle Bildung - Migration - Europa:

Diskussionspapier zum konzeptionellen Grundlagen, Arbeitsansätzen und Erfahrungen interkultureller Bildungsarbeit bei ARBEIT UND LEBEN

Wirtschaftliche Globalisierungsphänomene und weltweite Migrationsbewegungen sind zu entscheidenden Faktoren gesellschaftlicher und ökonomischer Entwicklung geworden. Der europäische Einigungsprozess forciert eine Öffnung nach innen sowie die Abschottung nach außen. Die damit verbundenen sozialen Veränderungen in der Bundesrepublik Deutschland als einer kulturell pluralisierten Einwanderungsgesellschaft haben die Frage nach der Rolle und Bedeutung von Kultur(en) sowie deren Zusammenleben zu einem zentralen Punkt gesellschaftlicher Diskussions- und Konstituierungsprozesse gemacht. Im Kontext gesellschaftspolitischer Entwicklungen und Auseinandersetzungen gibt es auch in der Bildungsarbeit seit Jahren umfangreiche Debatten über angemessene Umgangsweisen, sinnvolle konzeptionelle Grundlagen und erfolgreiche Arbeitsansätze in diesem Feld. Für ARBEIT UND LEBEN ist der Bereich der interkulturellen Bildung und seine Diskussionen ein vorrangiges Arbeitsfeld: Als Träger der politischen Bildung gehören Fragen nach der gesellschaftlichen Ausgestaltung des Zusammenlebens von Menschen unterschiedlicher Herkunft zu unserem zentralen Themenfeld. Die Befähigung von Menschen zum vorurteilsfreien Umgang miteinander gehört zu unseren Kompetenzen. Die Prämissen von sozialer Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Partizipation als Leitlinien der Bildungsarbeit von ARBEIT UND LEBEN erhalten in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung. Für die Zielgruppen bildungsbenachteiligte Jugendliche, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist das Themenfeld von alltagsnaher Relevanz.

Der gesellschaftliche Hintergrund: Einwanderungsgesellschaft Bundesrepublik Deutschland

Die Bundesrepublik Deutschland ist eine Einwanderungsgesellschaft. Die zu dieser Feststellung führende politische Diskussion der vergangenen Jahre und Jahrzehnte scheint weitgehend abgeschlossen. Berücksichtigt werden müssen dabei jedoch die unterschiedlichen historischen Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland, die zu je verschiedenen sozio-ökonomischen und politisch-sozialen Rahmenbedingungen geführt haben. Mit der zunehmenden gesellschaftlichen Akzeptanz des Selbstverständnisses als Einwanderungsgesellschaft einher gehen verschiedene, sich teilweise widersprechende Phänomene: beispielsweise die zunehmende Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Gesellschaft bei gleichzeitig andauernden und fest verankerten Exklusionsstrukturen gegenüber MigrantInnen; oder die sich aktuell häufiger äussernde (ökonomische) Wertschätzung von spezifischen Kompetenzen ausländischer ArbeitnehmerInnen bei gleichzeitig umfassender Einschränkung oder Abschaffung von Asyl- und Flüchtlingsrechten.

Gesellschaftliche Asymmetrien und soziale Ungerechtigkeiten in der Verteilung von ökonomischen, juristischen und politischen Ressourcen verlaufen auch zwischen Mehrheitsgesellschaft und Menschen mit Migrationshintergrund: Die Armut unter ZuwandererInnen hat in den vergangenen Jahren deutlich und überdurchschnittlich zugenommen. Ältere und jüngere MigrantInnen leiden besonders häufig unter prekären finanziellen Verhältnissen, Armut stellt für viele ZuwandererInnen ein Dauerzustand dar. Im Bildungsbereich existiert eine scheinbare formale Chancengleichheit ohne eine durchgehende Realisierung in der Praxis. Bei MigrantInnen ist die Arbeitslosen-Quote doppelt so hoch, die Arbeitsplätze finden sich v.a. in stärker krisenanfälligen und gesundheitsbelastenden Berufen.

Gesellschaftspolitische Interessensgegensätze, Konflikte, Probleme oder Negativentwicklungen werden in der Diskussion häufig mit Verweis auf migrationsbedingte und kulturelle Faktoren interpretiert und überformt. Dies führt zur vorherrschenden Einordnung von Migration und kultureller Vielfalt als permanentem Problemherd – eine Einordnung, die sich in stark emotionalisierten Debatten, Bildung von Vorurteilsstrukturen und rassistischer Gewalt ausdrücken kann. Das bereichernde Potential, das Teil der kulturellen Pluralisierung ist, wird dagegen kaum thematisiert; dann zumeist unter betriebs- bzw. volkswirtschaftlichen Aspekten.

Seine besondere Relevanz erhält die Debatte um die Ausgestaltung der Einwanderungsgesellschaft durch die demographische Entwicklung: Bereits jetzt stammt etwa ein Drittel der Jugendlichen und jungen Menschen in einigen städtischen Ballungsräumen aus Familien mit Migrationshintergrund; in einigen Jahren wird der Anteil die 50%-Marke überschreiten. Für die Menschen in anderen Gegenden bleibt Migration allerdings weiterhin auch ein Phänomen, das den Alltag und das Lebensumfeld kaum direkt berührt und eher über Medienrezeption wahrgenommen wird.

Der Ansatz Interkultureller Bildung bei ARBEIT UND LEBEN

Interkulturelle Bildung hat sich in der Bundesrepublik als Reaktion auf Einwanderungsprozesse in einem Spannungsfeld von politischen Erwartungen und Vorgaben (Integration und Verhinderung sozialer Konflikte) sowie pädagogischen Diskussionen (von Assimilationskonzepten über Defizitansätze zu kulturalismuskritischen Herangehensweisen) entwickelt. Während die Notwendigkeit interkultureller Bildung unumstritten ist, steht der Begriff für sehr heterogene Ausgangsanalysen, Handlungskonzepte und Zielsetzungen. Interkulturelles Lernen, Diversity-Pädagogik, antirassistische Bildungsarbeit, Menschenrechtsbildung, Antidiskriminierungspädagogik oder Pädagogik der Einwanderungsgesellschaft sind damit verwobene Stichwörter, die Überschneidungen aufweisen, aber auch Gegensätze beinhalten. Im Kontext dieser Diskussion sollen im Folgenden verschiedene Grundlagen und Ansätze interkultureller Bildung als Teil unserer politischen Bildungsarbeit bei ARBEIT UND LEBEN skizziert werden.

Der zugrunde liegende Kulturbegriff

Der Ansatz Interkultureller Bildungsarbeit bei ARBEIT UND LEBEN bezieht sich auf ein Verständnis von Kultur als dynamischem System von Werten, Normen und Verhaltensstrategien, das es dem Individuum ermöglicht, sich in seiner Situation zurechtzufinden und zu handeln. Kultur ist in diesem Sinne nicht statisch, eindeutig oder einheitlich. Die ethnische/nationale Kultur, die häufig Gegenstand des Alltagsverständnisses von Kultur ist, ist einerseits nur ein Identitätsmerkmal von vielen und andererseits auch in sich vielfältig und dynamisch. Die kulturelle Identität jedes Individuums wird in der Interaktion mit seinem sozialen Umfeld ständig neu geschaffen.

Auch in dieser so erfolgten Bestimmung läuft die Verwendung des Kulturbegriffs immer Gefahr, Festlegungen und Zuschreibungen vorzunehmen, die der Individualität des/der Einzelnen nicht angemessen begegnen und gerade in pädagogischen Prozessen einengend wirken können. Um der unhintergehbaren kulturellen Vielfalt, die durch eigensinnige Konstruktionspraktiken im Verhältnis zu gesellschaftlichen Kontexten entsteht, gerecht zu werden, ist die stete selbstreflexive Infragestellung der kulturellen Verortungen Teil der Bildungspraxen. Dies gilt umso stärker je mehr mit dem Verweis auf kulturelle Differenzen strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierungen erklärt und gerechtfertigt werden.

Dimensionen und Prinzipien Interkultureller Lernprozesse in der politischen Bildungsarbeit

Die politische Dimension Interkulturellen Lernens beinhaltet die Wahrnehmung von Konflikten als politisch Gestaltete und Beeinflussbare und politisches Handeln als Ziel. Interkulturelles Lernen beinhaltet dabei die Motive a) Engagement für Gleichberechtigung, gegen Diskriminierung und Ausgrenzung, und b) interkulturelle Verständigung in globaler Verantwortung. Für uns als politische BildnerInnen und PädagogInnen bei ARBEIT UND LEBEN ist Interkulturelles Lernen ein bewusst initiiertes und reflektiertes Lernprozess, der auf Offenheit basiert und Ängste/Verunsicherungen zulässt. Er berührt in diesem Sinne c) das Motiv der Verstehensproblematik, und d) das Motiv der Anerkennung, das auf die Identitätsproblematiken verweist. Interkulturelles Lernen umfasst eine kognitive Dimension (Reflexion eigener Kulturen, Entschlüsselung der Grammatik anderer Kulturen, Reflexion der Werteinstellungen, Thematisierung der individuellen und kollektiven Konstruktionsprozesse) und eine emotionale Dimension (Befindlichkeiten, ambivalente Deutungen). Interkulturelles Lernen bei ARBEIT UND LEBEN strebt emanzipatorische Veränderungen auf der individuellen und gesellschaftlichen Ebene an.

Als pädagogischer Prozess läuft Interkulturelles Lernen in verschiedenen Schritten ab:

- Vergewisserung der eigenen (dynamischen und pluralen) Identität und Selbstwahrnehmung,
- Rollendistanz / Relationierung der Selbstwahrnehmung: Sensibilisierung für Kulturen (jenseits eines reinen Differenzdenkens), Einordnung der eigenen Ansichten und Handlungsmuster in den Kontext soziokultureller Normen,
- Empathie und Perspektivenwechsel: Entwicklung der Fähigkeit, sich in die Erlebnis- und Sichtweisen anderer Personen hineinzuversetzen, und
- Ambiguitätstoleranz: (auch) konfliktiver Prozess der Herstellung von Gemeinsamkeiten und Annäherungen sowie der Wahrnehmung und Akzeptanz von Unterschieden.

Prinzipien der konkreten Bildungspraxis sind in diesem Sinne Selbstreflexion, differenzierte Wahrnehmung, Respekt gegenüber Selbstdefinitionen und -verortungen, Veränderung von Selbst- und Fremdbildern, Dialog und Konflikt, vertrauensvolle Atmosphäre, Diskussion gesellschaftlicher Rollen und Machtpositionen und Arbeit in der

Gruppe. Sie sind die notwendige Basis zur Entwicklung und Erprobung gemeinsamer Handlungsansätze zur Veränderung individuellen und gesellschaftlichen Handelns.

Zielsetzungen der interkulturellen Bildung

Die Zielsetzungen dieser Bildungsarbeit liegen auf unterschiedlichen Ebenen: Auf der gesellschaftlichen Ebene in der Bekämpfung von strukturellen Ungleichheiten/Diskriminierung und im Abbau von politisch wirkungsmächtigen Vorurteilsstrukturen/Fremdenfeindlichkeit. Der Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit gilt auch die interkulturelle Dimension der Bildungsarbeit bei ARBEIT UND LEBEN. Spezifisch hervorzuheben ist das Ziel, die Konstruktion von kulturellen Zuschreibungen aufzudecken und deren Verschränkung mit Macht und Ressourcen zu thematisieren. Auf der individuellen Ebene ist die individuelle Selbstbestimmung, d.h. eine Art von souveränem Identitätsmanagement, das Ziel, zu dessen Verwirklichung einerseits Kulturtechniken zum erfolgreichen Handeln in der Gesellschaft gelernt und andererseits ein selbstreflexiver Umgang mit Selbst- und Fremdzuschreibungen erprobt werden soll. Im Kontext politischer Bildungsarbeit fließen diese beiden Ebenen in der Zielsetzung zusammen, die TeilnehmerInnen zu Partizipation zu motivieren und befähigen.

Interkulturelle Kompetenz zu entwickeln bedeutet für uns, als Individuum die Fähigkeit zu entwickeln, sich in verschiedenen Situationen, in verschiedenen sozialen und kulturellen Kontexten auf andere Menschen zu beziehen, mit ihnen zu kommunizieren und sich dabei der eigenen Werte und kulturellen Eingebundenheit bewusst zu sein. In diesem Sinne umfasst die Interkulturelle Kompetenz die drei zentralen Ebenen: Empathie und Reflexionskompetenz, Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Handlungsfähigkeit. Durch den bewussten Bezug auf die gesellschaftspolitische Dimension und die Bindung an eine Gerechtigkeitsorientierung gehen diese Zielsetzungen immer über eine reine Qualifizierung zu funktionalen Zwecken hinaus. Damit gehört Interkulturelles Lernen zu den Kernaufgaben und zentralen Kompetenzen politischer Bildung.

Diese Zielsetzungen beziehen sich zunächst auf alle Teilnehmenden, unabhängig von deren biographischem und soziostrukturellem Hintergrund, differenzieren sich aber in unterschiedliche Zugänge und Schwerpunkte aus.

Gleichzeitig umfasst das Selbstverständnis dieser Arbeit auch das Engagement dafür, dass alle in unserer Gesellschaft lebenden Menschen dieselben Beteiligungsrechte erhalten und wahrnehmen können. Die Mehrheitsbevölkerung in Europa begreift die meisten MigrantInnen aus Nicht-EU-Staaten (und die nachfolgenden Generationen) sowie Flüchtlinge, Sans Papiers, autochthone Minderheiten und Angehörige nichtchristlicher Religionsgemeinschaften als "anders", "fremd" und prinzipiell "nicht hierher gehörig". Mittels xenophober Strukturen und Gesetzgebungen werden ZuwandererInnen diskriminiert. Die vielfältig abgestuften gesetzlichen Sonderstellungen für Nicht-EU-BürgerInnen wirken entlang einer diskriminierenden Asymmetrie, verankern diese im Rechtssystem und bieten die Grundlage für eine administrative Umsetzung von Schlechterstellungen. Im Rahmen der EU-Erweiterung spielen zudem Gedanken eines „Kern-Europas“ eine Rolle und führen zu neuen EU-internen Hierarchien.

Zielgruppen der interkulturellen Bildung

Die skizzierten Ansätze und Zielsetzungen interkultureller Bildung wenden sich an alle Zielgruppen, die ARBEIT UND LEBEN erreicht. Das Seminarangebot richtet sich in diesem Sinne an:

- Gruppen von Menschen mit Migrationshintergrund, MigrantInnen und/oder Flüchtlingen,
- Gruppen von Menschen ohne Migrationshintergrund (Mehrheitsgesellschaft) und
- gemischte Gruppen.

In unserer Arbeit haben wir es besonders auch mit Menschen zu tun, die sich auf internationale Austauschbegegnungen vorbereiten, auf Gruppen, die sich mit dem Schwerpunktthema Migration befassen oder auf Gruppen von MultiplikatorInnen (innerhalb und außerhalb der politischen Bildung).

Die Rolle der politischen BildnerInnen in dieser Arbeit und im Umgang mit den verschiedenen Zielgruppen bedarf einer kontinuierlichen Selbstreflexion bezüglich ihrer Position in der Auseinandersetzung. Kontinuierliche Qualifizierung sowie begleitende Evaluations- und Supervisionsprozesse im Team sind dabei unabdingbar. Im Umgang mit Asymmetrien im gegenseitigen Verhältnis gilt es Fürsorge-, Überlegenheits-, Verbrüderungs- oder Ethnisierungsmentalitäten zu vermeiden. Die PädagogInnen sind Teil der von ihnen initiierten und begleiteten Prozesse interkulturellen Lernens.

Arbeitsfelder, Themenschwerpunkte und Methoden im Bereich der interkulturellen Bildung

Interkulturelles Lernen verstehen wir als alle Arbeitsfelder betreffende Querschnittsaufgabe, so dass sich die Prinzipien und Zielsetzungen in den Bereichen Jugend- und Erwachsenenbildung, Bildung im In- und Ausland, berufliche Qualifizierung von ArbeitnehmerInnen (SOKRATES, LEONARDO, ADAPT, ESF), in der Projektarbeit, in MultiplikatorInnenfortbildungen und auf der institutionellen Ebene wieder finden.

Ein zentraler inhaltlicher Aspekt dieser Arbeit sind die Menschenrechte und Menschenrechtserklärungen, deren Ideen von Freiheit, Gleichheit und Menschenwürde einen normativen Bezugspunkt markieren und gleichzeitig vor dem Hintergrund umfassender gesellschaftlicher Wandlungsprozesse immer wieder neu interpretiert und konkretisiert werden müssen. Die sich daraus ergebende Unabgeschlossenheit stellt den Motor für Bildungsprozesse dar. Weitere thematischen Schwerpunkte bzw. Oberthemen sind in diesem Kontext: Migration und Mobilität; Demokratie, Gleichberechtigung und Partizipation; Europa und Globalisierung; Religionen.

Um in diesen Arbeitsfeldern und mit diesen Themen politische Bildung attraktiv zu gestalten und auch bildungsbenachteiligte Zielgruppen anzusprechen, gilt es, an den spezifischen Interessen, Stilen und Erwartungshaltungen der Zielgruppen anzusetzen und motivationsfördernde Wege der Ansprache zu wählen. Kreative Methoden, erlebnis- und handlungsorientierte Prinzipien sowie biographische Ansätze erleichtern dabei die Zugänge. Die Auswahl und der Einsatz dieser Methoden sind vor dem Hintergrund des beschriebenen weiten und dynamischen Verständnisses von Kultur sowie der skizzierten Zielsetzungen ständig zu reflektieren und variieren.

Weitere Dimensionen in der interkulturellen Bildung

Interkulturelle Bildung wendet sich gegen ethnische Diskriminierung. Diese überschneidet und verknüpft sich aber auch mit anderen gesellschaftlich systematischen Asymmetrien wie z.B. Sexismus, Antisemitismus und Homophobie, sowie Ausgrenzung aufgrund von Behinderung und Krankheit, Alter und Armut.

Für uns bedeutet interkulturelle Bildung daher beispielsweise auch, die Arbeit konsequent mit der Gender-Perspektive zu verknüpfen. Dies ergibt sich einerseits aus der engen inhaltlichen Verknüpfung, so beispielsweise aus der Beobachtung, dass es das Geschlechterverhältnis und vor allem dann das Erscheinungsbild und die Handlungsspielräume von Frauen sind, an denen kulturelle oder religiöse Konflikte ausgetragen werden. Andererseits sind der Gender-Perspektive bzw. der geschlechtsbezogenen Bildungsarbeit zwei zentrale Momente einbeschrieben, die eine Verbindung nahe legen: Auch hier geht es um gesellschaftliche Zuschreibungen und Identitäten, die es in Frage zu stellen gilt. Und auch hier bewegt sich die Auseinandersetzung im Rahmen sozialer, politischer und rechtlicher Ungleichheiten bzw. von Macht- und Interessenpolitiken, die es zu benennen und überwinden gilt.

In aktuellen gesellschaftspolitischen Diskursen verstärkt mit der Frage von Kulturen verbunden spielen Religionen auch in den individuellen Identitätsbildungsprozessen von Teilnehmenden der politischen Bildung eine Rolle und erhalten dabei ihre Bedeutung in interkulturellen Lernprozessen. Die Thematisierung von Religionen und ihrer gesellschaftspolitischen Bedeutung und Wirkung fußt dabei einerseits auf der Säkularität des Rechtsstaates, die einen offenen Rahmen für die gleichberechtigte Entfaltung des religiösen und weltanschaulichen Pluralismus im privaten wie im öffentlichen Raum bietet, und andererseits auf dem Wissen um die Heterogenität und dynamische Flexibilität von religiösen Selbstdefinitionen.

Der Einbezug von Elementen einer Diversity-Perspektive in die interkulturelle Bildung bietet einerseits die Möglichkeit, den Homogenitätserwartungen rechtsextremer Ordnungskonzepte etwas entgegenzusetzen, andererseits einen Ansatzpunkt um in der Fort- und Weiterbildung von MultiplikatorInnen einen angemessenen Umgang mit Differenzen auf eine grundsätzlichen Ebene zu verankern.

Außerdem bedeutet der interkulturelle Ansatz für uns auch die Integration der Perspektive als Querschnittsaufgabe in die institutionelle Dimension der Arbeit. Auch hier sind Prozesse interkultureller Öffnung kontinuierlich anzustreben. Sie beziehen sich auf die Bereiche Personal (Struktur im haupt – und nebenamtlichen Bereich entsprechend den Zielgruppen, Fort- und Weiterbildungsangebote), Abläufe und Angebote/konzeptionelle Arbeit. Kooperationen (mit entsprechenden Einrichtungen), Kommunikation (z.B. Öffentlichkeitsarbeit) oder die Einbeziehung bestimmter Zielgruppen (Hemmschwellen und Barrieren beseitigen) muss dabei in systematisierte Organisationsentwicklungsprozesse integriert sein.

Durch Kooperation und Vernetzung mit Verbänden und Initiativen von MigrantInnen in Deutschland sowie die Stärkung der internationalen Zusammenarbeit mit Organisationen und Weiterbildungsträgern vergleichbarer Zielsetzung in anderen Ländern wird dieser Entwicklungsprozess weiter qualifiziert. Das ermöglicht die Bildungsarbeit in Handlungsfeldern, die Aspekte der Globalisierung aufgreifen und im Sinne unseres Verständnisses interkultureller Bildung Voraussetzung für soziale Emanzipation und politische Beteiligung von Menschen in einer sich verändernden Welt sind.

Die hier beschriebenen konzeptionellen Grundlagen, Arbeitsansätze und Erfahrungen interkultureller Bildungsarbeit bei ARBEIT UND LEBEN sind als Ausdruck eines offenen, selbstreflexiven und prinzipiell unabgeschlossenen Prozesses zu betrachten, den wir in der Auseinandersetzung mit den Zielgruppen unserer Bildungsarbeit, VertreterInnen der Profession politische Bildung und gesellschaftspolitischen AkteurInnen kontinuierlich fortschreiben wollen.