



EthnologInnen / KulturwissenschaftlerInnen in der Praxis: Interkulturelle Vermittlungsarbeit in Institutionen. bremer instituts für kulturforschung (bik) und der Deutschen Gesellschaft für Völkerkunde (DGV).

Reviewed by Anna-Kathrin Warner
Published on H-SAE (September, 2003)

Immer noch ringen EthnologInnen und KulturwissenschaftlerInnen um Anerkennung ihrer Kompetenzen in verschiedenen beruflichen Tätigkeitsfeldern, während umgekehrt eine Ausweitung des Kulturbegriffs in der Praxis nicht immer auf entsprechende wissenschaftliche Fundierung verweist. Das bremer institut für kulturforschung (bik) und die AG Berufsperspektiven der Deutschen Gesellschaft für Völkerkunde (DGV) nahmen sich dieses Themas an. Dr. Margrit E. Kaufmann und Bettina Horn-Udeze haben unter dem Titel: "EthnologInnen/ KulturwissenschaftlerInnen in der Praxis: Interkulturelle Vermittlungsarbeit in Institutionen" eine Tagung organisiert, die vom 23.-24 Mai 2003 in Bremen stattfand. Eingeladen waren sowohl Praktiker als auch Wissenschaftler (nicht wenige Teilnehmer waren beides), um neue Ansätze im Transfer zwischen theorieausgerichteter Wissenschaft und praxisnaher Arbeit zu diskutieren. Ziele bestanden weiterhin in der Beleuchtung der angewandten Methoden sowie im Informationsaustausch und in der transdisziplinären Vernetzung. Der Austausch gestaltete sich anregend und fruchtbar. Referate und Vorträge behandelten zum einen das Thema der interkulturellen Kompetenz, zum anderen ging es um Interkulturalität in der institutionellen Praxis. Die Beiträge aus der Praxis bezogen sich auf drei Schwerpunkte: 1) Management/ Wirtschaft/ Politik, 2) Gesundheit/ Pflege, 3) Schule/ Bildung. Gefragt wurde nach dem Alltag interkultureller Vermittlungsarbeit, spezifischen Erfahrungen und Problemen, aber auch nach der Relevanz und Anwendbarkeit neuerer theoretischer Konzepte von Kultur. Deutlich wurde die Schwierigkeit, praxisnah zu arbeiten und gleichzeitig komplexen Kulturbegriffen Rechnung zu tragen, deutlich wurden aber auch die vielfältigen Möglichkeiten und spannenden Wege, die interkulturelle Vermittlung in verschiedenen Arbeitsbereichen nimmt. Dass die Kulturwissenschaft dazu eine sinnvolle

Begleitung ist, stand außer Frage. Zu diskutieren war jedoch, welchen Beitrag zur Bereitstellung anwendungsbezogener Instrumentarien sie leisten kann. Einer theoriegeleiteten Sichtweise widmete sich die Ethnologin Dr. Joana Breidenbach aus Berlin in ihrem Eröffnungsvortrag. Sie konzentrierte sich auf die Praxis aus der wissenschaftlichen Perspektive und befragte sie entsprechend kritisch. Interkulturelle Trainings, so Breidenbach, hielten aktuellen Ansätzen, wie sie in der Ethnologie vertreten werden, nicht Stand. Sie kritisierte vor allem verfestigende Zuschreibungen und essentialisierende Sichtweisen und forderte eine differenzierte Einbeziehung von variierenden Rahmenbedingungen, die allzu leicht vergessen würden, wenn es um kulturelle Unterschiede ginge, und damit eine situationsbezogene Analyse des Handelns. Anschließend referierte Dr. Michael Schönhuth von der Universität Trier über das in den USA entwickelte "Cultural Diversity Management" und fragte nach dem möglichen Beitrag der Ethnologie. 'Cultural Diversity', hier verstanden als Unterschiedlichkeit innerhalb eines sozialen Systems, gilt nach diesem Ansatz eher als Ressource denn als Problem. Er wird hierzulande bislang wenig umgesetzt, Pioniere seien große Unternehmen wie z.B. die Deutsche Bank oder Lufthansa. Den möglichen Beitrag der Ethnologie zum Cultural-Diversity-Management sieht Schönhuth in der Fähigkeit, Aushandlungsprozesse in Gang zu setzen und erfolgreich zu vermitteln. Ihre spezifischen Methoden und ihre besondere Perspektive können laut Schönhuth (wobei er auf ähnliche Ergebnisse von Ulla Siebert verwies) dahingehend genutzt werden, dass der Konstruktionscharakter von Kultur herausgearbeitet wird, Diskursregeln in Diskursfeld Kultur untersucht werden, kulturelle Differenz und ethnische Herkunft als Prozesse der Selbst- und Fremdzuschreibung untersucht werden und das Uneindeutige zum Gegenstand der inter-

kulturellen Bildung gemacht wird. Dabei müssten Bedürfnisse nach Sicherheit und Einordbarkeit, die außerhalb des Fachpublikums bestehen, berücksichtigt werden. Deutlich gemacht werden können seitens der Ethnologen gerade die Regeln, nach denen Identitäten hergestellt, Konsens-Fiktionen erzeugt und Bindungen gefestigt werden. Ethnologen als Helfer der Wirtschaft, im Feld von Kontrolle, Effizienz und Wachstum? Ob Ethnologen im Diversity-Bereich forschen und arbeiten können und wollen, schloss Schönhuth, hätte allerdings eher mit der Stellensituation als mit ethischen Überlegungen zu tun, die Zukunft sei offen. <p> Die Psychologin Michi Ebner aus Wien fragte nach den "Voraussetzungen interkultureller Kommunikation" und stellte Perspektivenwechsel und Empathie dabei als notwendige Fähigkeiten heraus. Aber auch Empathie, argumentierte Ebner, sei den einer interkulturellen Situation normalerweise innewohnenden Hierarchien und Machtstrukturen unterworfen. Interkulturelle Kommunikation sei von einer Asymmetrie des Wissens über kulturelle Kontexte geprägt. Demzufolge müssten vorhandene Dominanzstrukturen sichtbar gemacht und eigene gesellschaftlich normierte Positionen hinterfragt werden, bevor Empathie als Möglichkeit des Sich-Einfühlens in andere Kulturen nutzbar gemacht werden könne. Abwehrprozesse müssten im Diversity-Training aufgedeckt und dürften nicht tabuisiert werden. <p> Anhand des Dokumentationsfilms "Blauäugig" wurde ein spezifisches Antirassismustraining der Amerikanerin Jane Elliot behandelt. Unter der Leitung von Dr. Michael Schönhuth diskutierten die TagungsteilnehmerInnen, was den Erfolg von Elliots Konzept ausmacht und inwieweit es kritisch einzuschätzen ist. Die lebhafte und emotional berührte Diskussion zeugte davon, wie stark der Film die Meinungen polarisierte. Einerseits wurde der Ansatz als positiv wahrgenommen, weil er gesellschaftliche Strukturen scharf verdeutlichen, Majoritäten in die Rolle diskriminierter Minoritäten versetzen und damit die Möglichkeit zur Reflexion bieten würde. Negativ wurde bemerkt, dass kulturelle Gruppen übermäßig homogenisiert würden und dass der didaktische Ansatz Schuldgefühle auslösen würde, ohne deren Auflösung zu ermöglichen. Weitere negative Eindrücke betrafen die äußerst autoritäre Haltung Elliots und ihre missionarisch-predigende Rigidität. <p> Am zweiten Tag sprach Prof. Dr. Alois Moosmüller vom Institut für interkulturelle Kommunikation München über "Möglichkeiten und Grenzen von interaktiven kulturellen Trainings". Er erläuterte seine Thesen anhand eines Trainings, das er in einer deutsch-japanischen Kooperation einer weltweit operierenden Firma durchgeführt hatte. Ausgangspunkt war eine Krisensituati-

on in Bezug auf ein bestimmtes Produkt. Die Maßnahme des Trainings bestand zunächst in Gesprächen des Trainers mit der japanischen und der deutschen Seite, um die jeweilige Perspektive kennenzulernen. Nachfolgend wurde ein gemeinsamer Workshop durchgeführt, bei dem gegenseitige Wahrnehmungen bearbeitet wurden und eine Vermittlung stattfand. Dabei wurden Werte, die der Kooperation unterlagen, und Sichtweisen auf Verhaltensunterschiede aktualisiert. Weiterhin entwickelten die Teilnehmer in einer Simulation in interkulturellen Teams ein Produkt und präsentierten es, wodurch die fremde und die eigenen Herangehensweise thematisiert werden konnte. Unterschiedliche Diskussionskulturen ("stick out" vs. "fit in") wurden dabei ebenso deutlich wie Differenzen hinsichtlich Entscheidungsfindungsprozessen oder Präsentationsstilen. Unterschiede zeigten sich auch im Hinblick auf den Umgang mit Kundenwünschen, welche zu Konflikten in Bezug auf die binationale Kooperation führten und die Zusammenarbeit erschwerten. In den Workshops /Trainings wird nicht der Konflikt als solcher verhindert, es werden jedoch Ansätze zur Lösung erzeugt, indem Verständnis offengelegt und eine Grundlage geschaffen wird, aktuelle Probleme zu thematisieren und damit nach Strategien effektiverer Zusammenarbeit zu suchen. Gerade in der Wirtschaft, so Moosmüller, gingen die Beteiligten davon aus, dass Regeln gleich funktionierten, während in der Tat unterschiedliche kulturelle Stile zum Beispiel im Umgang mit Technik zu beobachten wären. Diese Art des Trainings zielt also in der Art von Supervision eher auf aktuelle Konflikte, anstatt Differenzen vorab festzulegen. Gesucht werden eine gemeinsame Erfahrungsebene und gemeinsame Ziele des Unternehmens. Was die praktische Anwendung betrifft, so meinte Moosmüller, dass das Training seinerseits ohne langjährige Japan-Erfahrung und Forschung in Unternehmen nicht möglich gewesen wäre. Moosmüller bezieht seinen Ansatz auf Internationalisierungsprozesse und Unternehmen und hält ihn in Bezug auf Institutionen für nicht sinnvoll. <p> Die Ethnographie eines Ausländerrates wurde von der Ethnologin Ulrike Müller aus Tübingen präsentiert. Hier handelte es sich um eine ethnologische Auftragsforschung, die in einer süddeutschen Großstadt mit einem Ausländeranteil von fast 20 Prozent durchgeführt wurde. Mangelndes Interesse an den Möglichkeiten einer Ausländervertretung hatten zu der Frage geführt, wie der Mangel an politischer Beteiligung und der Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen zu erklären sei. Durch eine intensive teilnehmende Beobachtung einschließlich narrativer Interviews etc. konnten einige Ursachen aufgedeckt werden. Untersucht wurde die Interaktion zwischen deutschen und auslän-

dischen Lokalpolitikern, Müller konzentrierte sich dabei vor allem auf die Rolle von Ethnizität für die Handelnden. Was die praktische Einbindung der Forschung betrifft, so verwies Müller auf ihre Erfahrung der Schwierigkeit der sprachlichen Vermittlung. Wissenschaftliche Erkenntnisse seien für die Betroffenen, die nach pragmatischen Handlungsansätzen suchen, oft zu komplex. Berücksichtigt werden müssen, so Müller, auch Machtkonstellationen. Aussagen müssten überlegt und verteidigt werden und die Ethnologin müsse damit rechnen, sich der Kritik auszusetzen. <p> Im nächsten Themenblock ging es um Gesundheit. Wie kann eine angewandte Ethnologie zur Weiterentwicklung sowohl von Theorie als auch von Praxiskonzepten in den Gesundheits- und Pflegewissenschaften beitragen? Prof. Dr. Monika Habermann von der Hochschule Bremen lieferte einen Einblick in das Feld, beruhend auf ihrer eigenen Erfahrung in Forschung und Lehre sowohl in der Ethnologie als auch in der Gesundheitssystemforschung und in der Pflegewissenschaft. Bislang wird Kultur in Gesundheit und Pflege eher als störender Faktor gesehen und den Migranten als problemverursachend zugeschrieben. Lebensweltliche Bezüge werden vernachlässigt, ebenso wie ein Begriff von Kultur als grundlegend für die Konstituierung eines Beziehungsfeldes zwischen Experten und Klientel. Was die Gesundheitsversorgung von Migranten betrifft, so ist die Situation u.a. durch Defizite hinsichtlich repräsentativer Daten, Fehldiagnosen und Belastungen durch Diagnostik, Ängste und Verhaltensstörungen bei Kindern gekennzeichnet. Auf Seiten der Pflegenden bestünden Motivationsdefizite, Zugangsbarrieren, Unsicherheiten und Überdruß, wobei es sich nicht nur um interkulturelle, sondern auch um Probleme des sozialen Status handeln würde. Vermittlungsarbeit müsste auf Management- und Personalebene, auf der Teamebene und auf der Ebene von Pflegenden und Pflegebedürftigen ansetzen. Angesichts dieser Problemlage sollte es laut Habermann die Aufgabe von Ethnologen sein, die bestehende Pluralität anzuerkennen und Stereotypisierungen zu vermeiden. Spezifische "Kulturen" dürften nicht als Vermittlungsgegenstand identifiziert, sondern Kulturdebatten als gesellschaftlich eingewoben begriffen werden. Als Voraussetzungen dieser Arbeit nannte sie gute Kenntnisse des Feldes und seiner ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, gute Theorie- und Methodenkenntnisse sowie Kenntnisse von Methoden der Projekt- und Bildungsarbeit. Auch hier klang wieder an, dass wissenschaftliche Erkenntnisse in gewissem Maß popularisiert werden müssten, um Anwendung zu finden. Die Bedürfnisse der Klientel müssten berücksichtigt werden; Leute, die in der Praxis arbeiteten, würden es ab-

lehnen, dass die Komplexität des Kulturaspektes durch Ethnologen noch vermehrt würde. Es bestünde vielmehr die Erwartung an Ethnologen, dass diese die Komplexität reduzierten. Eine Bereitschaft zum kontinuierlichen Perspektivenwechsel zwischen theoretisch orientierter Wissenschaft und den Bedingungen der angewandten Ethnologie müsste ebenso vorhanden sein wie die Fähigkeit zur bewussten Übernahme von Verantwortung für die jeweilige Positionierung im Feld. <p> Anschließend berichteten Lic. Phil. Heidi Schär Sall, Ethnologin und Psychologin, und Alexander Sölch, Psychologe und Psychotherapeut, von ihrer Arbeit im Ethnologisch-Psychologischen Zentrum (EPZ) der Asylorganisation Zürich. Hier wurden spannende Einblicke in den Alltag des EPZ gewährt und erläutert, wie mit traumatisierten oder sich in psychosozialen Schwierigkeiten befindlichen MigrantInnen gearbeitet wird. Schär Sall stellte die Bedeutung der ethnopsychoanalytischen Methode heraus, während Sölch die Belastungssituation durch die Arbeit schilderte und konkrete Beispiele nannte. Der ethnopsychologische Betreuungsansatz, der im EPZ von einem Team von EthnologInnen und PsychologInnen vertreten wird, bietet die Möglichkeit, die Migrationssituation umfassend einzubeziehen. Die individuellen Flucht- und Migrationsgeschichten werden dabei ebenso erfasst wie die biografischen Erfahrungen der gesundheitlichen Versorgung in der Schweiz. Im Vordergrund stehen die subjektiven Äußerungen der Klienten sowie Daten aus Beobachtungen und Gesprächen im Zentrum selbst, wo die Asylsuchenden wohnen. Irritationen, Übertragungen und Gegenübertragungen werden reflektiert und analysiert. Ausgegangen wird vom EPZ als einem Übergangsraum, der es ermöglicht, Brüche aufzudecken und heilsame Rekonstruktionen vorzunehmen. <p> Der dritte Teil der Vorträge befasste sich mit interkultureller Vermittlung in Schule und Erwachsenenbildung. Dr. Ursula Bertels und M.A. Sandra de Vries aus Münster stellten den Verein Ethnologie in Schule und Erwachsenenbildung (ESE) vor. ESE hat es sich zum Ziel gesetzt, in Vorträgen und Seminarreihen, durch Schulbuch- und Ausbildungsmaterialien, Schulprojekten sowie in Forschung und Lehre für kulturelle Aspekte zu sensibilisieren und interkulturelle Kompetenz zu vermitteln. Dabei richten sich die inhaltlichen Themen nach der entsprechenden Einrichtung. Lernziele sind die Erweiterung des persönlichen Handlungsrahmens, und auch hier ist die Förderung der Fähigkeit zum Perspektivenwechsel zentral. Gegründet vor zehn Jahren, arbeitet ESE nach anfänglichen Widerständen inzwischen erfolgreich, kooperiert mit unterschiedlichen Partnern und zählt über hundert Mitglieder aus verschiedenen Fachrichtungen. Der Verein wurde

kürzlich durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung ausgezeichnet und erhielt damit eine Anerkennung seiner Arbeit. <p> Eine andere Form der Vermittlung von Interkulturalität stellt die Hamburger Open School 21 dar, die von M.A. Katja Turé und Dr. Friderike Seithel präsentiert wurde. Die Open School arbeitet vor allem mit Schulklassen, bietet aber auch Lehrerfortbildungen an. Es wird mit dem Ansatz des globalen Lernens gearbeitet: Was hat das Leben der Schüler in Hamburg mit dem Leben von Menschen in anderen Ländern zu tun? Das aus der Entwicklungsarbeit stammende Konzept bearbeitet fächerübergreifend die Herausforderungen der Globalisierung und fördert den Blick auf internationale Vernetzungen. Sachinformationen werden mit einer subjektorientierten Didaktik an außerschulischen Lernorten verbunden, der Zugang erfolgt über Kreativität und aktive Teilnahme z.B. an künstlerischen Ausdrucksformen, wie afrikanische Musikinstrumente basteln, oder durch Stadtrundgänge zu Hamburgs Einwanderer- und Handelsgeschichte. Ziele sind ein weltoffenes Denken, die Reflexion der individuellen und kulturellen Leitbilder und damit vor allem der Erwerb sogenannter Gestaltungskompetenz (an gesellschaftlichen Prozessen). An dem Angebot besteht eine große Nachfrage, auch bundesweit, so haben im Jahr 2002 über 5000 Schüler/innen die Hamburger Open School besucht. Was braucht man an Kompetenzen für diese Arbeit? Seithel und Turé meinen, dass dies u. a. ein reflektierter Umgang mit Konzepten, Nation, Ethnie und Kultur sind, didaktische Kenntnisse und Erfahrungen mit ganzheitlichen Vermittlungsformen, Glaubwürdigkeit und Integrität, Einstellungsvermögen auf Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen sowie ein erfahrener Umgang mit Stereotypisierungen, Fremdheit und Pluralität. <p> In der Abschlussdiskussion wurden die Fäden zusammengeführt. Deutlich wurde in den Beiträgen, dass ein Ethnologie- oder Kul-

turwissenschaftsstudium keinesfalls ausreicht, um ein interkulturelles Training erfolgreich durchzuführen. Dazu seien zusätzliche Kompetenzen notwendig, die man im Studium, so wie es bislang generell gestaltet sei, nicht erwerben würde. Notwendig sei hier eine stärkere Praxisausrichtung als integrativer Bestandteil des Studiums. Auch Methoden, z.B. für Trainings, müssten dabei stärker einbezogen und vermittelt werden. Deutlich geworden sei auf der Tagung weiterhin, dass Pauschalisierungen in der interkulturellen Arbeit wenig nützen würden und Stereotypisierungen aufgebrochen werden sollten. Angesetzt werden müsste in der Vermittlungsarbeit bei den Ängsten derjenigen, die mit Migranten zu tun haben. Berührungsängste müssten Thema und Gegenstand von interkultureller Bildungsarbeit sein. Einerseits, gerade von der Wissenschaft her, sehr differenziert betrachtet und als eindeutiges Modell verworfen, bliebe Kultur, so ein weiteres Resümee, gleichzeitig ein realer Erklärungsansatz, der immer wieder betrachtet und analysiert werden müsse. Die große Frage blieb, welche Konzepte angeboten werden könnten, die Vereinfachungen vermeiden und dennoch praxistauglich sind. Was den Transfer von der Wissenschaft in die Praxis betrifft, so wurde mehrfach betont, dass eine "Übersetzung" der Ergebnisse notwendig sei und zudem mit Vorsicht beachten und verhandeln sollte, was mit den Ergebnissen einer Auftragsforschung in den Institutionen geschehen würde, ethische Richtlinien seien hier sinnvoll. Schließlich wurde hervorgehoben, dass EthnologInnen und KulturwissenschaftlerInnen dennoch und trotz allem prädestiniert sind, den konzeptionellen Bereich interkultureller Vermittlungsarbeit zu besetzen und in diesem Feld mit der entsprechenden Zusatzqualifikation praktisch tätig zu sein. Die Tagung wurde als Erfolg gewertet, ein Reader mit den Beiträgen wird demnächst erscheinen. <p>

If there is additional discussion of this review, you may access it through the network, at:

<https://networks.h-net.org/h-sae>

Citation: Anna-Kathrin Warner. Review of , *EthnologInnen / KulturwissenschaftlerInnen in der Praxis: Interkulturelle Vermittlungsarbeit in Institutionen*. H-SAE, H-Net Reviews. September, 2003.

URL: <http://www.h-net.org/reviews/showrev.php?id=15221>

Copyright © 2003 by H-Net, all rights reserved. H-Net permits the redistribution and reprinting of this work for nonprofit, educational purposes, with full and accurate attribution to the author, web location, date of publication, originating list, and H-Net: Humanities & Social Sciences Online. For any other proposed use, contact the Reviews editorial staff at hbooks@mail.h-net.msu.edu.