

# „Interkulturelle Beratung“?

 Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

## **Ansätze bei der Gründungsberatung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland – eine kritische Reflexion**

Maria Alexopoulou

## **Impressum**

### **Herausgeber:**

Institut für Mittelstandsforschung (ifm), Universität Mannheim

Lehrstuhl für Mittelstandsforschung und Entrepreneurship

Universität Mannheim

68131 Mannheim

### **Autorin:**

Maria Alexopoulou

### **Redaktion:**

Maria Alexopoulou, Carina Hartmann

### **Grafik:**

Christian Vogel

Alle Rechte vorbehalten

© 2014

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

**Inhalt**

<b>1. Existenzgründung und „interkulturelle Beratung“</b>	<b>4</b>
1.1 Diskurs und Fragestellung	4
1.2 Historischer Hintergrund	5
<b>2. Beratung und Kultur</b>	<b>6</b>
2.1 Von der Ausländerpädagogik zum interkulturellen Ansatz	8
2.2 Kulturverständnisse hinter dem Begriff ‚Interkultur‘	9
<b>3. Der Diversitätsansatz als Alternative?</b>	<b>16</b>
<b>4. Professionalität in der Existenzgründungsberatung</b>	<b>18</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>21</b>

# 1. Existenzgründung und „interkulturelle Beratung“

## 1.1 Diskurs und Fragestellung

Brauchen Migrantinnen und Migranten eine spezifische Existenzgründungsberatung? Brauchen sie eigene Existenzgründungs-Zentren? Benötigen Beraterinnen und Berater, die mit migrantischen Gründerpersonen arbeiten, spezifische Kompetenzen? Was ist überhaupt das Spezifische an migrantischen Gründungen? Ist es nicht stigmatisierend, migrantische Gründerpersonen als homogene Gruppe zu fassen, die migrationspezifische Hürden zu überwinden und damit ganz spezielle Beratungsbedarfe habe? Ist es nicht angemessener, alle Gründungsinteressierten gleich zu behandeln? Welche Elemente müsste eine professionelle Existenzgründungsberatung für Migrantinnen und Migranten vorweisen? Was ist überhaupt unter „Migrationspezifik“ oder „Migrationssensibilität“ - mithin in diesem Kontext - zu verstehen?

Diese und ähnliche Fragen beschäftigen seit Jahren die Gründungsberatungs- und Förderlandschaft, sowohl auf operativer wie auf wissenschaftlicher Ebene<sup>1</sup>. Auch in der allgemeinen Diskussion um Beratung stellt sich angesichts der „zunehmenden Differenzierung der Zielgruppe der Migranten“ die Frage, ob eher die Migrationsfachdienste mit ihrem guten Zugang in die Migranten-Communities und ihrem migrationssensiblen Ansatz oder doch eher Fachdienste mit ihrem Spezialwissen dieser neuen Herausforderung besser gerecht werden können.<sup>2</sup>

Im Fachdiskurs über zielgruppenspezifische oder migrationssensible Existenzgründungsberatung von gründungswilligen Migrantinnen und Migranten gelten folgende Faktoren als relevant: Zugang zu Beratungsangeboten<sup>3</sup>, inhaltlicher Fokus und Form der Beratung<sup>4</sup>, passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei kamen auch die Berater und deren Kompetenzen ins Blickfeld. Im Kontext migrationspezifischer oder -sensibler Beratung fällt dabei das Stichwort „interkulturelle Kompetenz“ besonders häufig<sup>5</sup>, welche Kommunikation oder Beratung erst zu einer ‚interkulturellen‘ macht<sup>6</sup>.

Im Folgenden soll herausgearbeitet werden, welche Rolle dem Konzept ‚Interkultur‘ und damit ‚Kultur‘ in der Beratung von Migrantinnen und Migranten zukommt bzw. zugeschrieben wird. Nach einem kurzen historischen Abriss über die Entstehung migrationspezifischer Existenzgründungsberatung in Deutschland folgen einführende Gedanken zur Rolle von Kultur in der Beratung und im Anschluss wird die Entwicklung der Beratungspraxis in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland vom ausländerpädagogischen zum interkulturellen Ansatz kurz nachgezeichnet. Im nächsten Schritt soll ausgeführt werden, welches dominante Kulturverständnis hinter dem Konzept ‚Interkultur‘ steht. Danach werden der Diversitäts- und der damit eng verbundene Antidiskriminierungsansatz kurz besprochen und Wissensbestände kritisiert, die in der Praxis bzw. in der konkreten Kommunikation damit weiterhin gekoppelt sind. In einem knappen Ausblick werden dann alternative Wissensbestände vorgeschlagen, die eher geeignet sein können, ein Professionalitätsverständnis für Beraterinnen und Berater in der Einwanderungsgesellschaft zu fundieren. In diesem Papier soll also nicht besprochen werden, ob Migrantinnen und Migranten einer spezifischen Existenzgründungsberatung bedürfen, sondern eher, welcher **Paradigmenwechsel** nötig

<sup>1</sup> Leicht u.a. 2012: passim; Di Bella / Leicht 2011: passim ; Jaeckel 2007: passim; Jung / Abaci 2005: passim; Hayen u. a. 2005: 30ff.; Leicht/ Humpert 2004: 426ff., Burgbacher 2004: 27ff.; Tiedemann/ Braun 2004: passim; sehr früh auch Gries u. a. 1997: 63f.

<sup>2</sup> Zacharaki 2009: 173.

<sup>3</sup> Vogel/ Volkert 2014.

<sup>4</sup> Siehe dazu beispielsweise das 4+1 Phasen-Modell, in: Förster/ Pingel 2011: 6f.

<sup>5</sup> So beispielsweise: Hayen 2006: 40ff.; Förster/ Pingel 2011: 13, 15, 22; IQ-Fachstelle Existenzgründung 2013: 10f.

<sup>6</sup> Koptelzewa 2004: 66, passim.

ist, um eine **professionelle Existenzgründungsberatung für Migrantinnen und Migranten** in einer modernen Einwanderungsgesellschaft anzubahnen.

## 1.2 Historischer Hintergrund

Gründungsberatung, die gezielt auf die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund eingeht, war bereits früh ein Anliegen von ethnischen Unternehmer- oder Interessenverbänden. Das Zentrum für Türkeistudien (ZfT) war einer der ersten Akteure, der sich dieser Thematik annahm.<sup>7</sup> Das ZfT war auch Partner in einem der ersten öffentlich geförderten entsprechenden Programme: Im Rahmen der *Gründungsoffensive NRW* wurden 1994 im Projekt *Regionale Transferstellen für die Integration ausländischer Unternehmen in Nordrhein-Westfalen* mehrere Beratungsbüros eingerichtet.<sup>8</sup> Ende der neunziger Jahre wurden im Zuge der positiven Erfahrungen mit der zielgruppenspezifischen Förderung von Frauen und anderen benachteiligten oder unterrepräsentierten Gruppen viele lokale Projekte initiiert, die sich gezielt an Migrantinnen und Migranten wandten.<sup>9</sup> Finanziert oder kofinanziert wurden derartige Projekte zumeist vom Europäischen Sozialfonds, so etwa im Rahmen des *Equal-Programms*<sup>10</sup>, des *XENOS-Programms* und später im IQ Netzwerk, wo solche Projekte weiterhin angesiedelt sind. Untermauert wurde dieses Engagement durch explizite positive Erwähnung der „Gründungsberatungen für Personen mit Migrationshintergrund“ im Nationalen Integrationsplan 2007.<sup>11</sup>

Diese Programme können als entscheidende Zäsur im politischen Umgang mit der ‚Migrantenökonomie‘ angesehen werden. Denn anders als in den (wirtschafts-)liberalen – etwa angelsächsischen – Systemen war diese in Deutschland scharfen Reglementierungen unterworfen, die insbesondere für Staatsangehörige von Drittstaaten galten und vor allem eingewanderte Personen aus der Türkei und dem damaligen Jugoslawien betrafen: Von den Siebzigern bis in die neunziger Jahre hinein entschied hier die Ausländerbehörde unter Beteiligung örtlicher Wirtschaftsbehörden (meist IHKs und HWKs)<sup>12</sup>, ob eine Gewerbeerlaubnis erteilt wurde und somit auch, welche Art Betriebe überhaupt zugelassen wurden. In den achtziger Jahren wurde wohl noch die Mehrzahl von Gewerbeanträgen auf der Grundlage

<sup>7</sup> Goldberg 1991: 101.

<sup>8</sup> Siehe dazu: Ralf Köpke, „Türken im Bündnis für Arbeit“, taz, die tageszeitung, 26. Januar 1996, 7.

<sup>9</sup> So etablierte der Münchner Ausländerbeirat Hilfe zur Existenzgründung beim städtischen Wirtschaftsreferat. So: Thomas Münster, „Wir brauchen einander. Der Ausländerbeirat lernt seine Ausländer kennen. Die Leitziele für eine Zusammenarbeit mit dem Stadtrat“, Süddeutsche Zeitung, 13.5.1998, 34. Ebenso das *Zentrum für Ausländische Existenzgründer und Betriebe*, das mit ESF-Unterstützung aus dem Verein *Unternehmer ohne Grenzen* in Wilhelmsburg/ Hamburg hervorging. Siehe Gernot Knödler, „Ruhendes Potenzial: Beratungszentrum für ausländische Existenzgründer, für Arbeitsplätze und Integration“, taz, die tageszeitung, 14. September 2001, 24.

<sup>10</sup> Siehe dazu Erler 2007: 222-231. Eine Übersicht der entsprechenden Projekte findet sich unter: <http://www.equal.esf.de/Equal/Navigation/Publikationen/broschueren.html> und [http://www.content-zwh.de/equal\\_produkte/index.php?id=3](http://www.content-zwh.de/equal_produkte/index.php?id=3) [Download März 2014].

<sup>11</sup> Im entsprechenden Passus heißt es: „Die ethnische Ökonomie hat eine nicht zu unterschätzende arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Die Bundesregierung konzentriert ihre ESF-geförderten Coaching-Angebote in diesem Bereich künftig bei der KfW, die mit regionalen Anlaufstellen für Existenzgründerinnen und -gründer zusammenarbeitet. Spezifische Gründungsberatungen für Personen mit Migrationshintergrund haben sich bewährt und werden verstärkt in diese Angebote einbezogen“. Siehe: Der Nationale Integrationsplan, 80, in: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Archiv16/Artikel/2007/07/Anlage/2007-07-12-nationaler-integrationsplan.pdf?blob=publicationFile> [Download März 2014].

<sup>12</sup> Für Nicht-EU Angehörige fungieren in Deutschland die Handelskammern weiterhin als „gatekeepers“, welche deren Zugang etwa mittels Regularien beeinflussen (vgl. Rath/ Swagerman 2011: 11).

ausländerrechtlicher Bestimmungen abgelehnt.<sup>13</sup> Die ‚Gastarbeiter‘, welche die Mehrheit der migrantischen Existenzgründerinnen und -gründern stellten, waren als unselbständige Arbeitskräfte angeworben worden und sollten durch Unternehmensgründungen nicht ihren Aufenthalt verfestigen. Das widersprach den nationalen Interessen der BRD, zumal Deutschland dezidiert kein Einwanderungsland sein wollte.<sup>14</sup> Die Legitimation dieser restriktiven Praxis lieferte etwa das Motto, das 1982 im Rahmen des Deutschen Industrie- und Handelstages von der DIHK nachdrücklich betont worden war, dass nämlich eine selbständige Erwerbstätigkeit kein Mittel der Integrationspolitik, sondern „Ergebnis einer erreichten Integration“ sei.<sup>15</sup>

Mit der Auflage der oben genannten Programme seit Mitte der neunziger Jahre wurde einer obstruktiven Grundhaltung und Praxis allmählich ein auch staatlich mit-gefördertes Unterstützungsangebot entgegengestellt. Diese Wende sollte durchaus auch als Folge der volkswirtschaftlich motivierten Auflage von Unterstützungsprogrammen für Existenzgründerinnen und Existenzgründer gesehen werden, in deren Rahmen auch ‚untypische‘ Gründerpersönlichkeiten angesprochen werden sollten. Zu diesen wurden neben Frauen und Arbeitslosen, auch Migrantinnen und Migranten gezählt. Genau aus diesem wirtschaftspolitischen Impetus erwuchs auch der Anspruch auf die Etablierung eines pädagogisch angehauchten Existenzgründungsberatungsangebotes, da hier ein Personenkreis an den „Unternehmer-Habitus“ und an Wissensbestände herangeführt werden sollte, die dem Ursprungs-Milieu dieser Zielgruppen nicht entsprachen.<sup>16</sup>

In Handlungsempfehlungen, die im Rahmen von Studien oder Projektevaluationen erarbeitet wurden, werden seither Maßnahmen oder Konzepte vorgeschlagen, die für die zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung von Migrantinnen und Migranten im Gründungsprozess relevant seien.<sup>17</sup> Zentral ist dabei stets die ‚Interkulturalität‘, die als Herzstück migrationsspezifischer oder -sensibler Beratungskonzepte angesehen wird.<sup>18</sup>

## 2. Beratung und Kultur

Inzwischen scheint in allen Beratungskontexten *common sense* darüber zu herrschen, dass Beraterinnen und Berater, deren Klientel sich hauptsächlich oder zumindest zu einem großen Teil aus Personen mit Migrationshintergrund zusammensetzt, ‚interkulturelle Kompetenzen‘ vorweisen sollten<sup>19</sup>. Doch das Konzept selbst ist alles andere als klar definiert, obwohl das Begriffspaar inzwischen inflationär genutzt wird.<sup>20</sup> Das geht auch auf seine Genese zurück: Anthropologen und Sozialpsychologen entwickelten interkulturelle Trainings für Personen, die auf Auslandseinsätze vorbereitet wurden, so Mitglieder der US-amerikanischen Friedenscorps, später zunehmend für international tätige

<sup>13</sup> Möhring 2012: 205ff.

<sup>14</sup> Ebd.: 209f.

<sup>15</sup> Zitiert nach ebenda: 205. Frappierend ist dabei, dass genau das gleiche Motto gegen eine Lockerung des restriktiven deutschen Staatsbürgerschaftsrechts vorgebracht wurde. Auch hier hieß es, dass die Einbürgerung erst Endpunkt einer erfolgreichen Integration, nicht deren Anfang sein könne. Aus Sicht der internationalen Migrationsforschung ist das ein eher fragwürdiges Postulat.

<sup>16</sup> Siehe dazu Maier-Gutheil 2007: 25-36; siehe auch Staudt 1996: 1ff.

<sup>17</sup> So zum Beispiel: Förster/ Pingel 2011: passim.

<sup>18</sup> So beispielsweise auch in ebd.; eines der hier vorgestellten Projekte heißt bezeichnenderweise „GründungInterkulturell“, ebd.: 15; das Adjektiv ‚gründungInterkulturell‘ taucht auch im Titel der Publikation auf.

<sup>19</sup> Losgetreten wurde die Fachdiskussion in Deutschland von Wolfgang Hinz-Rommel mit seinem 1994 erschienenen Werk ‚Interkulturelle Kompetenz: Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit‘.

<sup>20</sup> In der Deutschen Nationalbibliothek ergab eine Suche nach Büchern, die „interkulturelle Kompetenz“ im Titel führen 171 Treffer, eine google-Suche ungefähr 670.000 Ergebnisse. Der Begriff der ‚Interkulturalität‘ ist laut Hamburger „zu einer anerkannten und alltäglich verwendeten Kategorie avanciert. Das verdankt sie nicht zuletzt ihrer Unklarheit“. Hamburger 2012: 127. Zu dieser Thematik mehr im Folgenden.



Geschäftsleute.<sup>21</sup> Der interkulturelle Ansatz fand Anfang der neunziger Jahre seinen Weg in die Beratungspraxis in Deutschland. Er sollte die ausländerpädagogische Herangehensweise ersetzen, die von vielen als inadäquat erkannt worden war.<sup>22</sup> Seit einigen Jahren gewinnt zudem das Diversitätskonzept in der Beratung an Bedeutung. In der Theorie existieren heute diese drei Ansätze parallel. Sie werden aber zumeist unter dem Label ‚interkulturell‘ geführt. Worin interkulturelle Kompetenzen von Beratungspersonen bestehen, bleibt somit ebenso unscharf<sup>23</sup>; was als solches in der Praxis umgesetzt wird, ist kaum zu fassen oder zu erfassen<sup>24</sup>.

Annähern kann man sich der Problematik auf einer grundsätzlicheren, konzeptionellen Ebene, nämlich über das Verständnis und die Bedeutung von ‚Kultur‘ an sich und damit auch von ‚Interkultur‘. Hier scheint eine große Diskrepanz zwischen Alltagsverständnis auf der einen Seite, das die medialen und öffentlichen, vielfach aber auch wissenschaftliche Diskurse<sup>25</sup> prägt, und kulturwissenschaftlichem Wissensstand auf der anderen Seite zu herrschen. Während bei Ersterem ein „statisches, geschlossenes und holistisches Kulturverständnis“ dominiert, vertritt die Kulturwissenschaft ein „offenes, dynamisches, prozess- bedeutungs- und/oder praxisorientiertes Kulturverständnis“.<sup>26</sup>

Eingebettet ist dieser gesamte Komplex wiederum in die Realität einer Einwanderungsgesellschaft, in der sich historisch politische, soziale und gesellschaftliche Asymmetrien zwischen Eingewanderten und deren Nachkommen und den ‚biodeutschen‘ Mehrheitsangehörigen verfestigt haben. Diese Asymmetrien werden wiederum oftmals von der Mehrheitsgesellschaft kulturalisiert, also als Folgen der ethno-kulturellen Prägung der Einwanderinnen und Einwanderer interpretiert und nicht als Auswirkungen multipler Ausgrenzungsmechanismen auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene (an)erkannt, die Ausdruck des über Jahrzehnte konsensfähigen Credos sind, Deutschland sei kein Einwanderungsland.

Aus dieser Perspektive ergibt sich dann auch die Notwendigkeit den Kulturbegriff und die entsprechenden Diskurse nicht als rein akademische Fragen zu fassen, sondern auch ihre politischen, sozialen, soziokulturellen und alltagsweltlichen Implikationen im Blick zu behalten, die sich sowohl für die Mehrheits- als auch für die Minderheitenangehörigen ergeben. Dabei ist zu bedenken, dass Minderheiten oftmals Bilder über sich als ‚die Fremden‘, ‚die Anderen‘ – die in *Othering*-Prozessen produziert werden – als eigene übernehmen, sie damit reproduzieren und auch wieder für die Dominanzkultur stabilisieren.<sup>27</sup> Solche Prozesse sind umso undurchlässiger, je weniger plural eine Gesellschaft ist, je weniger Möglichkeiten sie den minorisierten Gruppen einräumt, sich selbst zu positionieren und selbst ihre Identität, ihre Kultur, aber auch ihre Bedürfnisse und Interessen zu artikulieren.<sup>28</sup>

---

<sup>21</sup> Sarma 2012: 44.

<sup>22</sup> Mecheril 2004: 374.

<sup>23</sup> Es herrscht eine Vielfalt an Definitionen von ‚interkultureller Kompetenz‘, die sich teilweise gegenseitig ausschließen. Das liegt daran, dass sich viele Ansätze - vom antirassistischen bis zum essentialistischen - dahinter verbergen können. Auch dies trägt zur Verwirrung bei.

<sup>24</sup> Zwar werden etwa auch innerhalb des IQ Netzwerks Qualitätsstandards für interkulturelle Trainings definiert, aber hier wird ebenso konzediert, dass die am Markt angebotenen Trainings in ihrer Gesamtheit in der Ausrichtung und Ausführung und in der Qualität sehr heterogen sind, so IQ Fachstelle Diversity 2014: 3.

<sup>25</sup> Zumal Migration ein Querschnittsthema ist, das interdisziplinär behandelt wird und dabei oftmals unreflektiert auf das Alltagskulturverständnis zurückgegriffen wird.

<sup>26</sup> Sarma 2012: 9. Hier (14-42) auch ein guter Überblick über die gängigen Kulturkonzepte in den Kulturwissenschaften.

<sup>27</sup> Siehe dazu beispielsweise die Schriften des *Cultural Studies*-Pioniers Stuart Hall (1994) und für den deutschen Kontext grundlegend Rommelspacher 1995, passim.

<sup>28</sup> Siehe zum Aspekt der Ungleichheitsstrukturen, welche die Selbstrepräsentation von Migrantinnen und Migranten in Deutschland einschränken z.B. Badawia 2011: 220-235.

„Kultur“ und kulturelle Fremd- und Selbstzuschreibungen sind also omnipräsente Konzepte und Phänomene in der Einwanderungsgesellschaft und haben somit auch einen Niederschlag in Beratungssituationen, in denen kulturelle Differenz vorhanden ist.

## 2. 1 Von der Ausländerpädagogik zum interkulturellen Ansatz

Der ausländerpädagogische Ansatz, der bis Anfang der neunziger Jahre die soziale Beratungspraxis für die nach Deutschland migrierten ‚ausländischen Arbeitnehmer‘ und deren Familien bestimmte, hat die Trennung in ‚Wir‘ und die ‚Anderen‘ begünstigt und zudem den defizitorientierten Blick auf die Einwanderinnen und Einwanderer nachhaltig geprägt. Die Wohlfahrtsverbände hatten von der Bundesregierung den Auftrag übernommen, sich um die sozialen Belange der ‚Gastarbeiter‘, die seit Mitte der fünfziger Jahre aus dem Mittelmeerraum, der Türkei und dem Balkan angeworben wurden, zu kümmern. Aufgeteilt wurden die Gruppen nach Staatsangehörigkeit bzw. Religion – die katholische Caritas übernahm die Betreuung von Menschen aus Italien und Spanien, die evangelische Diakonie diejenige für Griechisch-Orthodoxe und protestantische Migrantinnen und Migranten, die AWO und Parität für Personen aus der Türkei. Das Motto der Sozialarbeit entsprach dabei seit Mitte der siebziger Jahre der von der Bundesregierung herausgegebenen Losung „Integration auf Zeit“ und „Erhaltung der Rückkehrfähigkeit“ der Ausländer.<sup>29</sup> Den Ausländern sollte geholfen werden, sich im deutschen ‚Gastland‘ zurechtzufinden, und gleichzeitig sollten sie dazu ermutigt werden, ihre Kultur zu pflegen, um damit u. a. ihren Rückkehrwillen zu erhalten. Im Laufe der Jahrzehnte entwickelte sich ein ganzes Netzwerk an Institutionen, die sich der Aufgabenstellung der staatlich verordneten ‚Minimal-Integration‘ der ‚Ausländer‘ widmeten. Der Migrationspädagoge Paul Mecheril arbeitet heraus, dass diese Praxis, also die klare Differenzierung sozialer Beratung in Regel- und Sonderdienste, unter anderem dazu beitrug, dass herrschende Normalitätsvorstellungen zementiert wurden: Klientel und Professionelle der nationenkulturellen Mehrheit sind die Regel, die Nicht-Deutschen die Ausnahmen. Damit haben sich die Regeleinrichtungen zudem nicht auf die spezifischen Problemlagen der Migrantinnen und Migranten eingelassen, während die Ausländerberatungen die „geschlechterspezifischen, altersspezifischen oder problemspezifischen“ Kategorien, nach denen die allgemeinen Sozialdienste ausgerichtet waren, nicht adäquat bedienen konnten.<sup>30</sup>

Das neue Paradigma der interkulturellen Öffnung<sup>31</sup> der Institutionen, das Mitte der neunziger Jahre in Fachkreisen besprochen wurde, sollte gerade hier Abhilfe leisten: Die Defizitorientierung sollte durch Anerkennung von (kultureller) Differenz abgelöst werden<sup>32</sup>, die Sonderversorgung wurde als ausgrenzend erkannt, die Integration in die Regelversorgung als Voraussetzung der Gleichstellung als Ziel definiert<sup>33</sup>. Dabei herrschte und herrscht wiederum Uneinigkeit darüber, was genau das impliziert. Das originäre Konzept der interkulturellen Öffnung meinte einen bewusst gestalteten Prozess, der

*(selbst)reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen ermöglicht, wodurch Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen in den zu öffnenden Organisationen abgebaut werden und Anerkennung ermöglicht wird.*<sup>34</sup>

Das betraf viele Handlungsfelder und Maßnahmen: Das Aushandeln eines entsprechenden Leitbildes von Organisationen, das Lernen innerhalb der Organisationen, die Anpassung von Strukturen u.v.m. Der dazu erforderliche

<sup>29</sup> Herbert 2003: 245ff.

<sup>30</sup> Mecheril 2004: 372ff.

<sup>31</sup> Siehe zur Thematik ‚interkulturelle Öffnung‘ die Studie von Handschuck 2008.

<sup>32</sup> Mecheril 2004: 376.

<sup>33</sup> Schröder 2007: 7f.

<sup>34</sup> Ebd.: 9f.



„top-down“-Ansatz, also das Treffen der notwendigen Entscheidungen auf der Führungsebene und deren konsequente Implementierung, fand jedoch kaum Anwendung.<sup>35</sup> Der zunehmend inflationäre Gebrauch des Konzepts ‚interkulturelle Öffnung‘ konzentrierte sich stattdessen zusehends weniger auf die Frage der grundsätzlichen Transformation der Institutionen, die im Idealfall die gesamte Gesellschaft hätte umfassen müssen, sondern verdichtete sich auf einige wenige Aspekte: Die Erleichterung des Zugangs zu Regeleinrichtungen und anderen Institutionen für Migrantinnen und Migranten, deren stärkere Repräsentation in der eigenen Mitarbeiterschaft und die Mehrsprachigkeit von Angeboten<sup>36</sup> sowie – und das ist ein ganz zentraler Punkt – auf die ‚interkulturelle Kompetenz‘, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institutionen vorweisen sollten.<sup>37</sup>

Doch erneut die Frage: Was genau ist ‚interkulturelle Kompetenz‘ und wie lässt sie sich erlernen? In der Praxis haben viele Institutionen interkulturelle Öffnung betrieben, indem sie lediglich einige Belegschaftsmitglieder mittels interkultureller Trainings weiterqualifizieren ließen und lassen<sup>38</sup>. Leitgedanke ist dabei, dass durch die Anerkennung von kultureller Differenz durch die – zumeist ‚biodeutsche‘ – Fachkraft die Kommunikation mit einer migrantischen Klientin, etwa während eines Beratungsgesprächs, besser funktioniert.<sup>39</sup> „Insbesondere die Fähigkeit, Dinge aus der Perspektive Angehöriger fremder Kulturen wahrnehmen zu können“ wird dabei als Grundlage „interkultureller Handlungskompetenz“ gesehen.<sup>40</sup> Darauf fundiert wohl auch der oftmals implizit erhobene Anspruch, dass Personen mit Migrationshintergrund eo ipso ‚interkulturelle Kompetenz‘ vorweisen<sup>41</sup>. Doch was genau wird in ‚interkulturellen Trainings‘ oder Weiterbildungen vermittelt?

## 2.2 Kulturverständnisse hinter dem Begriff ‚Interkultur‘

### 2.2.1 ‚Kultur-Container‘ und Essentialismus

‚Interkulturell‘ hat sich inzwischen zum wichtigsten Adjektiv für die Bezeichnung der verschiedensten Bereiche etabliert, in denen Mehrheits- und Minderheitsangehörigen interagieren<sup>42</sup>, womit signifiziert wird, dass der maßgebliche und notwendig zu beachtende Unterschied in ihrer Analyse die kulturelle Differenz sei. Welche Relevanz und Bedeutung kultureller Differenz dabei tatsächlich zukommt wird von verschiedenen Denkschulen zwar unterschiedlich gewertet und ebenso kommen dabei zum Teil konträre Kulturkonzepte zum Tragen. Gesamtgesellschaftlich, aber auch in professionellen Kontexten lässt sich jedoch beobachten, dass eher kulturessentialistische Vorstellungen dominieren. Interkulturelle Trainings greifen hier vielfach auf die bereits zu Anfang erwähnten Konzepte zurück, die eigentlich für die Vorbereitung von Geschäftsleuten auf ihren Aufenthalt im

<sup>35</sup> Ebd.: 20.

<sup>36</sup> Wobei auch bei diesen Punkten Deutschland anderen Einwanderungsgesellschaften zurücksteht (vgl. Fischer 2009: 20-23).

<sup>37</sup> Zacharaki 2009: 173ff. Siehe dazu auch Kalpaka/ Mecheril 2010: 88-91.

<sup>38</sup> Koptelzewa sieht neben dem Aufbau entsprechender Strukturen in Institutionen, die Vermittlung interkultureller Kompetenzen an Mitarbeiter als die zwei entscheidenden Faktoren gelingender ‚interkultureller Beratung‘; Dieselbe 2004: 207f., passim.

<sup>39</sup> Mecheril 2004: 375f.

<sup>40</sup> Hinz-Rommel 1994: 100.

<sup>41</sup> Nach Ansicht von Kalpaka und Mecheril (2010: 80ff.) müssen durchaus auch Menschen mit Migrationshintergrund, die in diesem Bereich professionell tätig sind, migrationspädagogisch (weiter-)gebildet werden, allein schon deshalb, um sie vor der Rolle des „lebenden Beispiels“ oder des „landeskundigen Experten“ zu schützen; es geht aber auch um Professionalisierung und den zertifizierten Nachweis entsprechender Qualifikationen, die den Karriereweg beeinflussen können.

<sup>42</sup> So auch Takeda 2012: 19.

Ausland oder im Umgang mit internationalen Geschäftspartnern entwickelt worden waren. Prominentes Beispiel eines Kulturmodells, das in solchen Trainings oftmals als konzeptionelle Grundlage dient, ist das von Hofstede 1980 entwickelte ‚5-D-Modell‘.<sup>43</sup> Die jeweilige Kultur von Nationalstaaten wird anhand von fünf Dimensionen bewertet: Machtdistanz, Individualismus - Kollektivismus, Maskulinität - Feminität, Ungewissheitsvermeidung, zeitliche lang- bzw. kurzfristige Ausrichtung.<sup>44</sup> Der statische Charakter dieses Modells ist leicht zu erkennen: Indem Nationalkulturen nach gegebenen Variablen klassifiziert werden, werden sie als monolithische, homogene Gebilde gefasst, die in sich nicht weiter ausdifferenziert sind. Zudem stehen sie an sich fest und unterliegen keinen Entwicklungen. Also wird Kultur hier als etwas verstanden, das erstens national bestimmt ist und sich zweitens als in sich und an sich geschlossene Einheit präsentiert und damit drittens auch als solche operationalisiert und in Vergleich zu anderen einheitlichen Gebilden gesetzt und damit kategorisiert werden kann.

Hofstedes Modell steht neben dem ebenfalls weit verbreiteten Modell der Kulturstandards von Alexander Thomas<sup>45</sup> paradigmatisch für das Container-Kulturmodell: Kulturen, zumeist als Nationalkulturen verstanden, umfassen das ‚Material‘, welches das Fühlen, Denken und Verhalten der Menschen, die innerhalb dieses ‚Kultur-Containers‘ sozialisiert sind, entsprechend prägt und determiniert. Interkulturelle Kommunikation von zwei Personen, die aus zwei unterschiedlichen ‚Containern‘ kommend aufeinandertreffen, wird hier als etwas gesehen, das „zwangsläufig eine Störung des üblichen, standardisierten, nationalen Routinehandelns“ darstellt. Diese kann nur dann erfolgreich gemeistert werden, wenn „die Verhaltensregeln, die Positionierung in Kulturdimensionen bzw. die Kulturstandards des Herkunftslandes des Kommunikationspartners“ bekannt sind.<sup>46</sup>

Dieses Kulturverständnis führt jedoch dazu, dass der Gesprächspartner letztlich „nicht mehr als Person erlebt“ wird, „sondern als Vertreter einer kulturellen Gruppe“, quasi als eine Marionette, die an den Fäden ihrer Kultur hängt und in ihrem Wesen und ihrem Verhalten vollständig festgelegt (und vorhersehbar) ist. Interessanterweise wird diese Wahrnehmung jedoch eher auf den Anderen projiziert, während „die Angehörigen der eigenen Gruppe als Individuen angesehen werden“.<sup>47</sup> Zwar wird oftmals darauf hingewiesen, dass ein Merkmal qualitativ hochwertiger interkultureller Trainings darin bestehe, die Teilnehmer in selbstreflexiven Prozessen dazu zu veranlassen, sich der kulturellen Gebundenheit auch des eigenen Handelns und Denkens bewusst zu werden.<sup>48</sup> Jedoch verbleiben auch sie damit in ihrem ‚Container‘.

Eine weitere Problematik, die im Kontext der Einwanderungsgesellschaft wirksam wird, und welche die auf Nationalkulturen gemünzte interkulturellen Modelle<sup>49</sup> ohnehin in diesem Kontext disqualifiziert, ist, dass Migrantinnen und Migranten, besonders auch solche, die in der zweiten oder dritten Generation in einer Gesellschaft leben, erst recht nicht die Herkunftskultur ihrer Eltern oder Großeltern repräsentieren<sup>50</sup>. Welche Relevanz oder

<sup>43</sup> Ebd.: 34ff.

<sup>44</sup> Garcea 2005: 62ff. Siehe auch Zacharaki 2009: 178f.

<sup>45</sup> Siehe dazu Sarma 2012: 47ff.; Leiprecht 2004: 7-9

<sup>46</sup> Conti 2010: 177.

<sup>47</sup> Leiprecht 2004: 8.

<sup>48</sup> So beispielsweise in: IQ Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung (2010: 8).

<sup>49</sup> So führt Koptelzewa in ihrer Studie zur ‚interkulturellen Kompetenz‘ aus, dass es zulässig sei, innerhalb der jeweiligen Landesgrenzen von „Nationalkulturen“ im Sinne von „ethnischnationalen Kulturen“ zu sprechen. Weiter schreibt sie: „Im Falle der *interkulturellen Kommunikation* findet der Informationsfluss zwischen Menschen oder Menschengruppen statt, die ganz oder teilweise unterschiedliche Kommunikationsregeln anwenden“, was zu Störungen führt, die in „monokulturellen Kommunikationssituationen“ so nicht vorkommen (Koptelzewa 2004: 64).

<sup>50</sup> Kritiker monieren, dass die angebotenen Weiterbildungen oft schematisch und praxisfern gestaltet sind und weder das Arbeitsfeld noch die bisher gemachten konkreten Erfahrungen mit einbeziehen. Auch werde ein problematischer Kulturbegriff verwendet, der Menschen mit Migrationshintergrund generell als "Fremde" konstruiere, selbst wenn sie schon in der dritten Generation in Deutschland lebten. Oft könne eine falsch verstandene Weiterbildung in



Dominanz kann da ein ‚Kultur-Container‘ haben, der ein in einem anderen ‚Container‘ sozialisiertes Individuum angeblich soziokulturell prägt, selbst wenn dies indirekt oder imaginär geschieht?

Wenn solche Kulturvorstellungen vertreten werden, dann herrscht unweigerlich ein essentialistisches Kulturverhältnis vor, das Kultur nicht nur als unveränderbar, sondern als quasi vererbbar sieht, als etwas, das qua Geburt weitergegeben wird. Solche Vorstellungen haben eine große Reichweite, angefangen von scheinbar harmlosen Fragen wie ‚Wo kommst Du her?‘, in der Mehrheitsangehörige oftmals unbewusst Menschen mit Migrationshintergrund aus dem ‚Wir‘ externalisieren, indem ihnen signifiziert wird, dass sie eigentlich (qua Geburt) zu einem anderen Kollektiv gehören<sup>51</sup>, über offen biologistisch-rassistische Aussagen Sarrazinischer Manier, die ja bekanntermaßen auch in der ‚Mitte der Gesellschaft‘ viel Beifall fanden<sup>52</sup>.

Die besondere Brisanz derartig biologistischer Kulturauffassungen besteht aus Sicht der rassismuskritischen Forschung darin, dass Kultur hier quasi den Begriff der Rasse substituiert hat. Während in anderen industrialisierten, westlichen Einwanderungs- und postkolonialen Gesellschaften Rassismus zumindest breit thematisiert wird<sup>53</sup>, wird er in Deutschland hauptsächlich als Phänomen des rechten Randes wahrgenommen, während struktureller, institutioneller und Alltagsrassismus nur sehr peripher in den Blick genommen werden. Vielmehr sind selbst bei ‚Wohlmeinenden‘ und den ‚Fremden‘ Wohlgesonnenen üblicherweise heftige, fast reflexartige Abwehrreaktionen gegen rassismuskritische Positionen zu beobachten.<sup>54</sup> Das hängt auch damit zusammen, dass sich im postnationalsozialistischen Deutschland der Begriff der Rasse diskreditiert hat und aus den Diskursen getilgt wurde.<sup>55</sup> Gleichzeitig blieb aber das ‚rassistische Wissen‘ erhalten: Seit der Kaiserzeit akkumulierte sich dieser Wissensbestand in antisemitischen, antiziganistischen, kolonialistischen und auch in gegen (zumeist polnische) ‚Saison- und Fremdarbeiter‘ gerichteten Diskursen.<sup>56</sup> Während des Nazi-Regimes erreichten rassistische Wissensbestände ihren Zenit und wurden auch auf die ‚Fremd- und Zwangsarbeiter‘ als die omnipräsenten ‚Anderen‘ übertragen. Doch die ‚Stunde Null‘ löschte dieses Wissen nicht, gerade weil es tabuisiert und seine Traditionslinien nicht aufgedeckt wurden<sup>57</sup>, und so konnte es, nun zum ‚kulturellen Wissen‘ umgetauft, teilweise als unbewusster Wissensbestand weiter bestehen. Dieses ‚rassistische Wissen‘ umfasst beispielsweise negativ konnotierte Bilder von den ‚Anderen‘, aber auch die Vorstellung, dass ein Deutscher auch ‚deutschen Blutes‘ sein muss – ein Credo, das von 1913 bis 1999 im *ius sanguinis* (Blutsrecht) des deutschen Staatsbürgerschaftsrechts verankert war.<sup>58</sup>

Dieses Wissen beinhaltet aber gerade auch, dass (ethnische) Kultur heute noch weitgehend als etwas Angeborenes, quasi Unveränderliches und äußerst Wirkungsmächtiges angesehen wird. In der Einwanderungsgesellschaft Deutschland gilt Kultur als die zentrale Analysekatégorie für soziale, gesellschaftliche und politische Missstände: So werden Bildungsdefizite auf die ‚bildungsferne anatolische Kultur‘ zurückgeführt, mangelndes Demokratiebewusstsein

---

‚interkultureller Kompetenz‘ also eher gegenteilige Effekte bewirken. Siehe zum Beispiel Tatiana Lima-Curvello 2007, in: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56487/interkulturelle-oeffnung>. So auch Takeda 2012: passim.

<sup>51</sup> Mecheril 2007.

<sup>52</sup> Deutschlandstiftung Integration 2010: passim.

<sup>53</sup> So wurden etwa in Großbritannien durch Autoren wie Homi K. Bhabha, Stuart Hall und Paul Gilroy, in Frankreich durch Etienne Balibar und Pierre-André Taguieff, in den USA durch Edward Said und Gayatri Chakravorty Spivak im Rahmen der Cultural und Postcolonial Studies seit den neunziger Jahren fruchtbare Diskurse angeregt.

<sup>54</sup> Mecheril/Melter 2010: 165ff.

<sup>55</sup> Messerschmidt 2008.

<sup>56</sup> Ha 2003.

<sup>57</sup> Chin 2009: 5ff.

<sup>58</sup> Terkessidis 2004: 102f.

auf fundamentalistische islamische Gesinnung - um zwei häufig auftretende Denkmuster zu nennen<sup>59</sup>. Der Hinweis, besonders Muslime hätten sich an die „deutsche Demokratie“ anzupassen<sup>60</sup>, impliziert, dass dies eine (,Integrations‘-)Leistung sei, die sie erbringen müssten, welche sich offenbar mit ‚ihrer‘ islamischen Kultur nicht verträgt.

In diesen Diskursen wird jedoch die Rolle des „Nicht-Einwanderungslandes Deutschland“<sup>61</sup> kaum mitgedacht: Zum einen die Tatsache, dass etwa Türkei Stämmigen – welche die Mehrzahl muslimischer oder als muslimisch wahrgenommenen Personen in Deutschland ausmachen – als Nicht-EU-Bürgern jegliche politische Teilhabe auf kommunaler, Landes- und Bundesebene verweigert wurde. Zum anderen der Tatbestand des Vorliegens eines äußerst restriktiven Einbürgerungsrechts, das sich bis vor kurzem in einer Vererbung des Ausländerstatus äußerte, womit besonders Türkei stämmige Einwanderinnen und Einwanderer und deren Nachkommen nachhaltig und auf Generationen aus dem demokratischen Prozess ausgeschlossen wurden.<sup>62</sup> Gerade diese Konstellation ist jedoch als Demokratiedefizit Deutschlands anzusehen unter dem in erster Linie die davon betroffenen Minderheiten, aber auch die Gesamtgesellschaft leiden. Ebenso gehören Türkei stämmige Menschen als Nicht-EU-Bürger seit Jahrzehnten zu den Gruppen, die rechtlich auch in vielen anderen Hinsichten gegenüber Deutschen und EU-Bürgern benachteiligt sind. Wie sich anhaltende, multiple Benachteiligungen historisch auf die soziale, gesellschaftliche, politische und letztlich auch kulturelle Lage einer Minderheit auswirken, wird dagegen sehr peripher thematisiert. Vielmehr scheint die Tatsache, dass Türkei Stämmige in einigen Bereichen ‚schlechter abschneiden‘ ein Beweis der kulturellen Bedingtheit dafür zu sein. Somit scheint die Hierarchisierung nach ethnischer Herkunft, wie sie innerhalb des deutschen und auch des EU-Migrationsregimes stattfindet, ja auch gerechtfertigt, die kulturrassistischen Wissensbestände bestätigt.<sup>63</sup>

Selbst ideologisch scheinbar unbedenkliche Vorstellungen wie der Multikulturalismus basieren auf einem essentialistischen Kulturbegriff. Sowohl Befürworter wie auch Gegner der Vorstellung einer multikulturellen Gesellschaft, welche die bundesdeutschen öffentlichen und wissenschaftlichen Migrationsdiskurse in den neunziger Jahren dominierten, scheinen davon auszugehen, dass Migrierte und deren Nachfahren ihre Kultur ‚in der Fremde‘ erhalten und in der Konsequenz in zwei Kulturen oder schlimmstenfalls zwischen zwei Kulturen leben. Die Gegner der multikulturellen Gesellschaft forderten dabei die Assimilation oder Ausweisung der ‚Fremden‘, während ihre Befürworter das Recht der ‚Fremden‘ auf ihre eigene Kultur unterstützen.<sup>64</sup>

Dieses Verständnis geht ebenso von abgeschlossenen kulturellen Einheiten aus und sieht Interkultur – so wie sie sich etwa während einer Kommunikationssituation situativ konstituiert – als Schnittmenge von zwei (oder mehreren) prinzipiell getrennten Kulturen an.

---

<sup>59</sup> Der Historiker und Antisemitismusforscher Wolfgang Benz leitete 2008 in einer Konferenz einen seither geführten Forschungsdisput ein, indem er Antisemitismus und die moderne Islamfeindlichkeit als vergleichbare Phänomene deklarierte. Beiden liegen rassistische Denkmuster zugrunde.

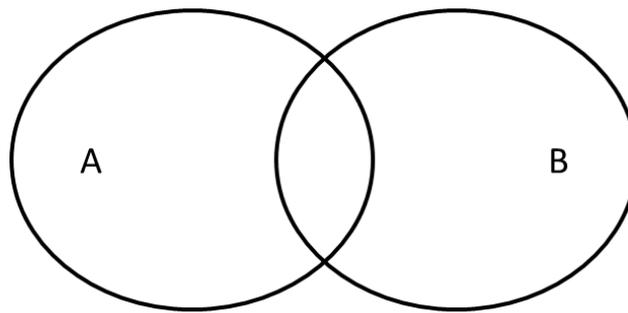
<sup>60</sup> So der Hinweis des einflussreichen Heidelberger Zeithistorikers Wolfrum, in: Derselbe 2006: 482.

<sup>61</sup> Diese Bezeichnung hat der deutsche Migrationsforscher Klaus J. Bade geprägt.

<sup>62</sup> Vgl. auch Chin 2009: 107ff., passim.

<sup>63</sup> Die Banalität von Rassismus resultiert laut Terkessidis nicht daraus, dass er auf Vorurteilen oder falschem Bewusstsein basiert wie es in traditionellen Ideologievorstellungen postuliert wird. Die Banalität besteht darin, dass Rassismus in der Praxis gelebt wird und mit den sozialen Gegebenheiten übereinstimmt, zumal die institutionelle Praxis die Ungleichheit erzeugt und somit das rassistische bzw. kulturalistische Wissen „beherbergt“. Somit geht es gar nicht um „Gut und Böse“ auf individueller Ebene, sondern um institutionelle Mechanismen und Wissensbestände, die selbst von den Betroffenen als normal, also als „banal“ empfunden werden. Siehe dazu Terkessidis 2004: 108f., passim.

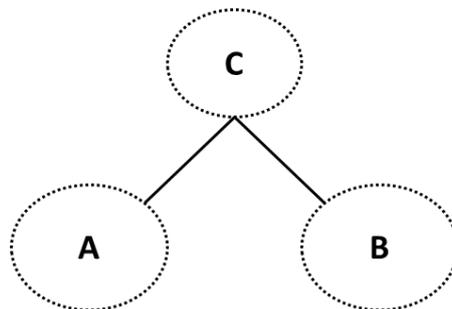
<sup>64</sup> Radtke 1997.



Interkultur nach dem Container-Modell<sup>65</sup>

### 2.2.2 Transkultur und hybride Identitäten

Interkultur kann aber auch als eigenständiges Drittes verstanden werden, das im Prozess der ‚interkulturellen Kommunikation‘ entsteht. Aus dieser Perspektive entwickelt sich Kultur ständig weiter. Dies betrifft die individuelle Ebene, auf der das Individuum als Träger vieler kultureller Items gesehen wird, es also multiple Identitäten aufweist. Aber auch die Gruppenebene, welche durch viele heterogene Kulturen geprägt ist, wandelt sich ständig. Diese Prozesse vollziehen sich insbesondere in Einwanderungsgesellschaften, in denen ‚interkulturelle Kommunikationen‘ auf individueller und auf Subgruppen-Ebene sehr intensiv stattfinden.



Interkultur nach dem Netzwerk-Modell<sup>66</sup>

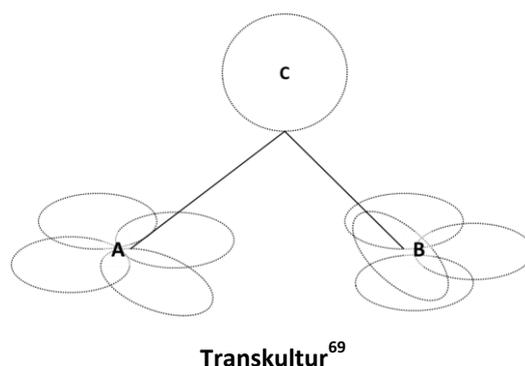
Diese Konstellation konstituiert Interkultur, die durch Vielheit gekennzeichnet ist, wie Terkessides meint<sup>67</sup>. Welsch hatte bereits Mitte der neunziger Jahre dafür den Begriff der Transkultur definiert, der Kultur per se als Netzwerk versteht<sup>68</sup>. Den Netzwerkcharakter von Transkultur verbildlicht Conti folgendermaßen:

<sup>65</sup> Schaubild nach Conti 2010: 183.

<sup>66</sup> Schaubild nach Conti, ebd.

<sup>67</sup> Terkessidis, Interkultur, S. 130ff. und passim.

<sup>68</sup> Im deutschsprachigen Raum prägte der Philosoph Wolfgang Welsch den Begriff der transkulturellen Gesellschaft, wobei er diesen nicht auf Migrationsphänomene beschränkte, sondern auf alle Aspekte der Globalisierung bezog; Transkulturalität setzt Welsch dem Konzept der Multikulturalität und Interkulturalität jedoch explizit entgegen. Er postuliert, dass Multi- bzw. Interkultur auf das Herdersche Verständnis von Kulturen als Kugeln beruht (was dem Kultur-Container-Modell korrespondiert), die grundsätzlich voneinander getrennt sind, während Transkultur eine Vermischung von Kulturen konstatiert und Kultur als sich ständig sich weiterentwickelndes Netzwerk begreift. Siehe dazu Welsch 2010.



Transkultur meint jede Kultur. Sie ist aber auch ein Konzept, das die Kultur von migrantischen Personen sowie die Kultur der Einwanderungsgesellschaft per se treffend erfasst. Kultur als ein Prozess im Fluss, Identitäten als Gebilde, die auf viele Identitäten rekurrieren. Die hybride Identitäten von Migrierten und der Nachkommen, wie sie von Stuart Hall verstanden werden, wandeln sich kontinuierlich durch Fremdzuschreibungen und Selbstpositionierungen. Deshalb ist es auch falsch, migrantische Identitäten zwischen zwei Kulturen zu verorten, sie als einfache Zusammensetzung der Herkunft der Eltern und der aktuellen Lebenswirklichkeit zu betrachten. ‚Deutsch-Türke‘, ‚Deutsch-Polin‘ oder ‚Deutsch-Italienerin‘<sup>70</sup> zu sein, signifiziert eine grundlegend andere Identität, als Deutsche und/oder Italienerin, Deutscher und/oder Türke zu sein. Es handelt sich um ein neues Drittes. Diese Identität enthält nämlich neben den kulturellen Spuren<sup>71</sup> der alten und der neuen Heimat die jeweiligen Außenbilder auf die Gruppe, sie konstituiert sich gerade auch daran, inwiefern diese Bilder übernommen und internalisiert sind oder abgelehnt werden, sie umfasst die Auflehnung gegen die Dominanzkultur – ob diese sich verbalisieren kann oder nicht –, sie umschließt aber auch die eigene Auseinandersetzung mit der ‚imaginären‘ (Herkunfts-)Heimat, sie ist der Ort in dem die Differenzen ausgehandelt werden<sup>72</sup>. Kulturelle Identität ist somit kein Wesen, sondern eine *Positionierung* und damit eine Frage des Werdens.<sup>73</sup>

<sup>69</sup> Schaubild nach Conti 2012: 184.

<sup>70</sup> Ich verwende hier diese Bezeichnungen, obwohl sie im deutschen Kontext wenig verbreitet sind und obwohl sie Identität wiederum auf nationale oder ethno-kulturelle Komponenten festschreiben. Wie die Minderheiten in Deutschland korrekter zu bezeichnen wären, ist eine noch offene gesellschaftspolitische und wissenschaftliche Frage, welche die Betroffenen in selbstbestimmten Diskursen (mit)entscheiden sollten. Abzusehen ist von Begriffen wie ‚Ausländer‘, ‚Zuwanderer‘ oder ‚Türken, Polen‘ etc. (auch wenn sie formaljuristisch korrekt sind und als deskriptive Analysekonzepte etwa im Rahmen soziologischer Forschung legitim sein mögen). Zu sehr hängen diesen Begriffen im deutschen Kontext negative Konnotationen an. Das gleiche gilt übrigens für ‚Migrant‘, ‚Person mit Migrationshintergrund oder -geschichte‘ (die hier aber dennoch benutzt werden); letztere Begriffe waren ja in den neunziger Jahren von emanzipierten und kritischen migrantischen Selbstorganisationen als Substitut für ‚Ausländer‘ unterstützt worden, haben aber heute eine ähnlich negative Diskursgeschichte durchgemacht; dies ist auch nur ein Verweis darauf, dass neue Begriffe allein gesellschaftliche Realitäten bzw. Wahrnehmungen nicht ändern können.

<sup>71</sup> Nach Hall ist zwar das Konzept der ethnischen kulturellen Identität ein Konstrukt; dennoch hat kulturelle Identität auch Realität als Summe aller Geschichten, Erfahrungen und Mythen, welche faktische, materielle und symbolische Effekte auf Individuen oder Gruppen haben. So vertritt Hall nicht das Konzept von „frei fließenden“ Identitäten. D.h. es kann sich nicht jeder „nach dem Vorbild des kalten Buffets [...] ein bißchen hiervon und ein wenig davon auswählen“. Identitäten sind nicht statisch, aber auch nicht frei verfügbar. „Ihre Sicherheit erklärt sich nämlich erst durch ihre Verankerung in den historischen Bedingungen“. Siehe Hall 1999: 148f.

<sup>72</sup> Hybride Identitäten leben laut Stuart Hall nicht trotz, sondern von und mit der Differenz. Diese verdichtet sich darin, dass zwar Spuren der ‚alten Heimat‘ in die Identität eingeschrieben sind, dass aber gleichzeitig die Migrationserfahrung in all ihren Facetten (Adaption, Einbezug und Ausgrenzung, Entfremdung) sowie die Übernahme



Somit kommt es gerade in pädagogischen Arbeitsfeldern – und hier lässt sich der Beratungskontext als Feld der Erwachsenenpädagogik gut hinzuzählen – „darauf an, das *besondere Verhältnis* der Individuen zu ihrer Geschichte, ihren Zugehörigkeiten zu möglichen verschiedenen kulturellen Gruppen, ihren kulturellen Hintergründen usw. ernst zu nehmen“<sup>74</sup>, also die ‚Identitätsgeschichte‘ des Einzelnen in den Blick zu nehmen und offen wahrzunehmen wie er sich jeweils selbst positioniert. Aus dieser Perspektive sind kulturalisierende Grundprämissen, wie sie vielfach auch von ‚migrationssensiblen‘ Existenzgründungsberatungen vorausgesetzt werden, sehr zu hinterfragen: So, wenn beispielsweise postuliert wird, „Migranten gründen anders“<sup>75</sup> und das hauptsächlich darauf zurückgeführt wird, dass sie in ihrem Gründungsverhalten „beherzter, spontaner und flexibler sind“<sup>76</sup> oder dass es bei ihnen sehr wichtig sei, als Beraterin oder Berater zunächst ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und all dies in der Festschreibung ihrer kulturellen Andersartigkeit mündet<sup>77</sup>. Ebenso sollte die Diagnose des „beratungsresistente[n] Verhalten[s]“ bei Migrantinnen und Migranten<sup>78</sup> differenziert betrachtet werden. Insgesamt sollte der Begriff „ethnic entrepreneurship“, wie Rath/ Swagermann vorschlagen, lediglich die Herkunft oder den Hintergrund der damit bezeichneten Unternehmerinnen und Unternehmer meinen; dass sich daraus „ethnic features“ ableiten lassen, die unternehmerisches Verhalten determinieren und somit erklären, wäre gerade erst zu beweisen.<sup>79</sup> Welche Rolle die Opportunitätsstrukturen spielen, innerhalb derer sie agieren, sollte dabei jedoch insbesondere fokussiert werden.<sup>80</sup> Denn ob sich hinter all diesen Verhaltensweisen – Planungs- und Beratungsresistenz, Spontaneität, ‚Selbstaubeutung‘ usw. – wirklich (ethnisch) kulturelle Dispositionen verbergen oder ob es sich auch um Adaptierungen, Überlebensstrategien oder Formen des Widerstandes handelt, mit denen Individuen oder soziale Gruppen lernen sich in einem für sie nicht optimalen oder auch ablehnenden und ausgrenzenden Umfeld zurechtzufinden<sup>81</sup>, muss ebenso in den Blick genommen werden. Es ist offenbar nicht von der Hand zu weisen, dass die Sozialisation innerhalb einer ethnischen Gemeinde und die Spezifik der Migrationserfahrung in Deutschland, die sich in diesem „Nicht-Einwanderungsland“ über Generationen erstrecken kann, auch das Gründungs- und Beratungsverhalten von Menschen mit Migrationshintergrund prägt, die den Schritt in die Selbständigkeit tun. Aber davon auszugehen, dass Migrantinnen und Migranten dabei in erster Linie – oder gar ausschließlich – auf ihren ethnischen oder kulturellen Hintergrund rekurren ist extrem simplifizierend.<sup>82</sup>

---

von Identitätskomponenten aus dem aktuellen Lebensraum, hier insbesondere auch der „Blick des Anderen“ auf das Selbst, Hybridität hervorbringen. Siehe dazu die Schriften von Hall 1994, besonders auch 41.

<sup>73</sup> Hall 1994: 29.

<sup>74</sup> Leiprecht 2004: 12.

<sup>75</sup> Weißbach 2007: 28.

<sup>76</sup> Jaeckel 2007: 17f.

<sup>77</sup> Jaeckel 2007: 23 ; so auch Schuleri-Hartje 2005: 122ff.

<sup>78</sup> Leicht/ Humpert 2004: 25.

<sup>79</sup> Rath/ Swagermann 2011: 10.

<sup>80</sup> Vgl. Baumgärtner 2012.

<sup>81</sup> Bereits 1993 wies der Soziologe Bukow in Bezug auf die damals neuen migrantischen Kleinunternehmer auf derartige Prozesse – Strukturelle Fremd-/Selbstethnisierung bei gleichzeitigem Widerstand/Emanzipation der Einwanderer - hin, Bukow 1993: 155ff.

<sup>82</sup> Manche Hinweise und „Tipps“, die in Broschüren staatlicher Institutionen an gründungswillige Personen mit Migrationshintergrund gegeben werden, grenzen bereits an Beleidigung. Wenn beispielsweise erklärt wird, dass die „deutsche Offenheit“ viele abschrecke oder dass ‚Behördenscheu‘ aus Erfahrungen im Heimatland resultiere. Diese Einschätzungen ignorieren völlig die große Heterogenität innerhalb der Gruppe der Migrantinnen und Migranten. Sie sprechen zudem von einer vollkommenen Unkenntnis der Lebenswelt vieler Migrantinnen und Migranten, zu deren prägenden Erfahrungen negative Erlebnisse mit deutschen Behörden gehören, insbesondere sofern sie eine Ausländerbehörde besuchen mussten. Zitate aus der Broschüre GründerZeiten 10 des BMWi 2012: 2, 3. Siehe aktuell zur Thematik Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen und Migranten in Behörden: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012.

Resümierend ist also festzuhalten, dass der interkulturelle Ansatz in der Beratung nicht angemessen ist: Zum einen, da das Konzept der Interkulturalität auf einem veralteten und überkommenen Kulturverständnis basiert, das zum anderen dazu beiträgt (oder auch dazu dient), multiple Machtasymmetrien innerhalb der deutschen Gesellschaft zu kaschieren und damit wenig geeignet ist, diese zu überwinden, was eigentlich Sinn und Zweck von spezifischer Sozial- oder berufsspezifischer Beratung für Migrantinnen und Migranten sein sollte.

### 3. Der Diversitätsansatz als Alternative?

Die Frage ist somit: Muss national-ethnische Kultur überhaupt der Dreh- und Angelpunkt transkultureller Kommunikation oder besser noch **Kommunikation in der Einwanderungsgesellschaft** sein, mithin wenn diese in einem professionellen Kontext stattfindet? Vielleicht muss es gar nicht darum gehen, die Kultur des ‚Anderen‘ oder des Minorisierten zu verstehen.<sup>83</sup> Denn das (vermeintliche) Verstehen einer Kultur ändert ja nichts daran, dass ein Kommunikationspartner sein Gegenüber stereotypisiert, sofern er seinen (vermeintlichen) kulturellen Hintergrund als prägendes Merkmal betrachtet – ganz im Gegenteil. Die Frage ist auch, ob Kommunikationsprobleme aus der schieren Tatsache des Andersseins des ‚Anderen‘ resultieren oder, ob die eigenen Wahrnehmungs- und Denkstrukturen das eigentliche Kommunikationshindernis darstellen.<sup>84</sup> Deshalb befindet sich beispielsweise auch die interkulturelle Soziale Arbeit in Deutschland in einer Sackgasse: In ihrer Fixierung auf die Kultur ihrer Klientel hat sie sich den Blick auf „strukturelle Ungleichheiten und Machtasymmetrien“ verstellt, da die Problemlagen, welche sie zu lindern sucht, kulturalisiert und ethnisiert werden. Einen strukturellen Ausweg fand man hier partiell, indem nicht mehr spezifische Beratung für einzelne ethnische Gruppen, sondern für Migrantinnen und Migranten insgesamt angeboten wird.<sup>85</sup> Dieser Ansatz scheint zu berücksichtigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland eine gemeinsame Erfahrung teilen, die eben nicht auf ihre jeweilige ‚ethnische Kultur‘ zurückzuführen ist<sup>86</sup>, sondern auf strukturelle Gegebenheiten.

Auch die neueren Diversitätsansätze brechen die Kategorie ‚Kultur‘ auf. Das Konzept Diversität im politischen, Bildungs- und Sozialbereich differiert allerdings von *Diversity Management*, wie es im Kontext global agierender Unternehmen operationalisiert wird. Denn während es beim *Diversity Management* darum geht, die vielfältigen Potenziale von kulturell (im einem weiten Sinne) diversen Belegschaften und Organisationen profitorientiert zu nutzen<sup>87</sup>, geht es den Diversitätsansätzen, die sich aus der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und der aus ihr gewachsenen Antidiskriminierungspolitik in den USA entwickelten, primär um die Herstellung von Gleichheit und sozialer Gerechtigkeit in einer von Machtasymmetrien geprägten Gesellschaftsstruktur. Die breite Auffassung von Diversität, die sich eben nicht auf Kultur im Sinne von Nationalkultur beschränkt, umfasste im amerikanischen Kontext historisch auch die Themenbereiche Sexismus und Homophobie.<sup>88</sup>

<sup>83</sup> Der Philosoph Welsch schreibt in diesem Kontext: „Weil die Interkulturalisten die Kulturen von Grund auf wie Kugeln konzeptualisieren, kaprizieren sie sich auf das Verstehen eines ‚Anderen‘, von dem sie zugleich annehmen, dass es ob seiner Inkommensurabilität eigentlich nicht verstanden werden könne – so dass die Erfolglosigkeit des Unternehmens schlicht aus der Verfehltheit und Widersprüchlichkeit der Ausgangsvorstellung resultiert. [...] Die antiquierte Fiktion inkommensurabler Kulturen ruft den Wunsch nach interkulturellem Dialog hervor und verurteilt ihn zugleich zum Scheitern.“; Welsch 2010: 8.

<sup>84</sup> Auernheimer 2013: 48f.

<sup>85</sup> Cyrus/ Treichler 2004: 20.

<sup>86</sup> Andererseits hat sich jedoch der Trend entwickelt, dem gesamten ‚Migranten-Kollektiv‘ kulturelle Eigenschaften zuzusprechen, die dann ebenso essentialisiert und auf ihr ‚Fremd‘-/ und Anderssein zurückgeführt werden.

<sup>87</sup> Sarma, 53, besonders auch Fn 149.

<sup>88</sup> Benbrahim 2012: 8.



Der Diversitätsansatz will darauf aufmerksam machen, dass die Gesellschaft und ihre Strukturen stark von Normalitätsvorstellungen geprägt sind und dass diejenigen, die dem Bild nicht entsprechen in verschiedenen Kontexten unterschiedlichen und andersartigen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Darunter fallen beispielsweise in Deutschland neben schwarzen, jüdischen, Sinti- und Roma-Deutschen, Muslime und Muslima, eingebürgerte und nichteingebürgerte Migrantinnen und Migranten, Frauen, Homosexuelle, Transgender, Behinderte, Alte, Hartz IV-Empfänger und ggf. weitere Gruppen. Im Sinne der Intersektionalität<sup>89</sup> gehören dazu auch Menschen, die mehrere dieser Merkmale vorweisen – etwa eine behinderte schwarze Migrantin. Antidiskriminierungsarbeit und -praktiken zielen darauf ab, auf Differenzen basierende Ungleichbehandlung auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene allen Beteiligten bewusst zu machen und soweit wie möglich zu unterbinden. Doch Diskriminierungen können nur dort entstehen, „wo Machtverhältnisse wirksam werden“; d.h. Antidiskriminierungspraxis impliziert auch, dass Privilegierte sich als solche wahrnehmen und auch bereit sind, ihre Privilegien aufzugeben bzw. zu teilen. Sofern Diversität nicht mit der antidiskriminierenden Zielsetzung verbunden wird, fungiert der Begriff ‚Diversität‘ lediglich als alternativer Begriff für Vielfalt und verliert seine gesellschaftspolitische Dimension.<sup>90</sup>

Das Diversitätskonzept scheint jedoch ebenso durch Entgrenzung von Konturenlosigkeit bedroht zu sein, was zum einen einer relativistischen Haltung Vorschub leistet und auch wieder durch die Hintertür ein essentialistisches Kulturverständnis fördert.<sup>91</sup> Denn Diversitätsorientiertheit oder *Diversity-Awareness* kann eben auch nicht bedeuten, Menschen von außen auf gewisse Merkmale festzulegen und zu versuchen sie notfalls mit zähneknirschender Toleranz gleich zu behandeln<sup>92</sup>, sondern es geht darum, Strukturen zu schaffen. Diese sollen Chancengleichheit herstellen und Ungleichheiten unterbinden, mithin Ungleichbehandlung rechtlich sanktionieren, vielmehr noch, Gleichbehandlung rechtlich forderbar machen. In diesem Sinne kann auch die Handlungsempfehlung des Facharbeitskreises Beratung im IQ Netzwerk verstanden werden, den Rechtsanspruch auf migrationspezifische Beratung zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit im Sozialgesetzbuch festzuschreiben, um damit u. a. ein flächendeckendes Angebot zu gewährleisten und auch die Rechtsstellung von migrantischen Ratsuchenden zu verbessern.<sup>93</sup>

Andererseits zeigen die Erfahrungen mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), – das allerdings erst auf Druck der EU in Deutschland erlassen wurde und dem EU-Recht weiterhin nicht vollständig entspricht –, dass rechtliche Maßnahmen, die zudem sehr peripher implementiert werden, kaum geeignet sind, Diskriminierung, mithin im Arbeitsmarktkontext, zu unterbinden<sup>94</sup>. Das AGG hat vielleicht in Teilen der Gesellschaft ein Bewusstsein dafür

<sup>89</sup> Unter Intersektionalität versteht man das „Zusammenwirken mehrerer Ungleichheitskategorien“; sie verstärken sich jedoch nicht lediglich, sondern bilden die „Grundlage für eine Diskriminierung eigenen Charakters“; siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): 35, Fn 10.

<sup>90</sup> Benbrahim 2012: 11.

<sup>91</sup> Laut Hamburger wurden im Rahmen des Diversitymanagements innerhalb von Institutionen, in das der Ansatz der interkulturellen Öffnung schnell überging, „die *Haltungen* [sic] gegenüber den Migranten de-thematisiert [...]. Weil die gute Absicht der „Öffnung“ eine hinreichende Legitimation für das Handeln darstellte, blieben die damit verbundenen Stereotypisierungen unreflektiert“; Derselbe 2012: 9

<sup>92</sup> Ein derartiger Ansatz ist beispielsweise in einigen Beiträgen einer Broschüre des Equal-Netzwerks *Kompetenz und Vielfalt* erkennbar, der sich mit Diversity-sensiblen Ansätzen in der Beratung befasst, z. B. Weißbach 2007: 8ff.

<sup>93</sup> Kohn 2011: 30.

<sup>94</sup> Das war auch der Tenor unter Expertinnen und Experten aus der Praxis auf der IQ Fachtagung "Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarktkontext: Was ist erreicht, was bleibt zu tun?", die am 1. April 2014 in Berlin stattfand. Siehe dazu die entsprechende Dokumentation, die von der Fach-AG Antidiskriminierung herausgegeben wurde, besonders 15ff.

geschaffen, dass Diskriminierungen stattfinden und dass dies zu unterbinden sei, doch ohne das Ergreifen von positiven Maßnahmen – etwa durch Quoten<sup>95</sup> – lässt sich kaum konkret etwas erreichen<sup>96</sup>.

Es scheint eine herkulische Aufgabe zu sein, das demokratische Postulat von Pluralismus, Chancengleichheit, gleicher Teilhabe oder Inklusion<sup>97</sup> umzusetzen, insbesondere in Einwanderungsgesellschaften, die durch ihre verfehlte, am Prinzip des völkischen Nationalstaates festhaltenden Migrationspolitik gesellschaftliche Realitäten geschaffen haben, die dem oben genannten Anspruch vollends widersprechen. Einer der notwendigen Schritte in die richtige Richtung wäre, die weiterhin bestehenden rassistischen und kulturalistischen Wissensbestände zu enttarnen und durch neue Wissensbestände zu ersetzen und entsprechende gesetzliche, rechtliche und politische Traditionslinien der deutschen Migrationspolitik auch in der Praxis konsequent zu durchbrechen.

#### 4. Professionalität in der Existenzgründungsberatung

Um aber auf den Beratungskontext zurückzukommen: Die Dominanz des Analysen- und Wahrnehmungskonzepts ‚Kultur‘, die sich im Anspruch der ‚interkulturellen Kompetenz‘ verbirgt, sollte zugunsten eines neuen Verständnisses von **Professionalität in der Einwanderungsgesellschaft** aufgegeben werden. Die aus dieser Sicht notwendige Abkehr von der interkulturellen Kompetenz als Allheilmittel in der Beratungssituation in der Einwanderungsgesellschaft benennt Mecheril „spöttisch“, wie er sagt, „Kompetenzlosigkeitskompetenz“.<sup>98</sup>

Was meint er damit? Er kritisiert damit nicht nur die Dominanz des Konzeptes ‚Kultur‘ in migrationspezifischen Kontexten, sondern den Kompetenzbegriff per se. Denn der suggeriert, dass Kommunikation in der Einwanderungsgesellschaft ein nach einem bestimmten Muster erlernbarer Handgriff oder ein antrainierbares Performanz-Können sei. Tatsächlich würde „interkulturelle Professionalität“, wie er es nennt<sup>99</sup>, gerade auch Nicht-Wissen implizieren, was soviel bedeutet wie Platz zu schaffen für neues Wissen, das „als Annäherung an die

<sup>95</sup> Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes spricht sich für Quoten im Arbeitsmarktkontext aus; siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 27f.

<sup>96</sup> Bestandsaufnahme zur Thematik, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013), bezogen auf den Arbeitsmarkt bes. S. 299ff.

<sup>97</sup> Der Begriff Inklusion wurde in Deutschland – im Gegensatz zur internationalen Fachdebatte – anfangs nur auf Behinderte bezogen, seit einigen Jahren wird er als Alternativkonzept zum sehr kontroversen Begriff der Integration benutzt. Auch wenn durch die Nutzung des Inklusions-Begriffs der Perspektivwechsel von den Anforderung an die Minderheiten (in dem Fall an die Migrantinnen und Migranten) zu einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung vollzogen wird, zeigt sich oftmals – auch hier – wieder eine Vermischung des Konzepts mit den bereits gegebenen diskursiven Mustern – so beispielsweise auch in: IQ Positionspapier, Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten, 2014: 5.

<sup>98</sup> Mecheril 2013: 25.

<sup>99</sup> Mecheril und andere Kritikerinnen und Kritiker bekennen sich dennoch zum diskursiv überfrachteten Interkultur-Begriff und zum Konzept ‚interkulturelle Kompetenz‘. Obwohl damit versucht wird, sie neu zu definieren, trägt dieses Vorgehen letztlich eher zur hier immer wieder erwähnten Begriffsverwirrung bei. Das gleiche gilt m. E. für Terkessidis und seine im Suhrkamp-Verlag erschienene Schrift „Interkultur“. Fischer verteidigt das Festhalten am Interkultur-Begriff und insbesondere an der ‚interkulturellen Kompetenz‘ – in bewusster Abgrenzung zu kulturalistischen Auslegungen – damit, dass Begriffe ohnehin polyvalent seien und dass man dennoch an ihnen festhalten solle, sofern sie bereits eine gewisse Verbreitung gefunden und damit Bewusstsein geschaffen haben (Fischer 2009: 7). Daraus ergibt sich jedoch die logische Problematik, dass die gesellschaftliche und soziale Schiefelage zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die der Gegenstand etwa einer zielgruppenspezifischen Beratung ist, als „interkulturelle“ per definitionem zur kulturell bedingten Problematik markiert wird, was ja aus Sicht vieler, auch dezidiert nicht-rassismuskritischer Forscher (so auch Auernheimer 2013) gerade nicht der Fall sein sollte. Somit birgt der Begriff m. E. mehr Gefahren als Nutzen und sollte sachbezogenen Bezeichnungen weichen.



Alltagswelten der Klienten“ verstanden werden kann und das sowohl Wissen um die gesellschaftlichen Dominanzstrukturen als auch differenztheoretisches Wissen umfasst. Mecheril plädiert für einen „professionellen Habitus“, in dem ein ausgeprägter „Hang zu Reflexivität und Reflexion“ vorherrscht, der nicht „einforderbar, aber erlernbar“ ist. Dieser professionelle Habitus bedarf entsprechender Bildungsprozesse, deren Wissensbestände allerdings universitär und außeruniversitär erst konstituiert werden müssten.<sup>100</sup>

Was könnte derartiges „neues Wissen“ für professionelle Beraterinnen und Berater in der Gründungsberatung der modernen Einwanderungsgesellschaft sein?

Es könnte durchaus ein basales Wissen über die kulturellen Praktiken in den Herkunftsregionen verschiedener Zielgruppen umfassen, besonders wenn es sich um kürzlich eingewanderte Personen handelt. Wichtiger wäre es jedoch zu wissen, dass beispielsweise die „türkische“ oder „russische Kultur“ schon in sich sehr divers sind, zudem die Identität etwa von Türkei oder Russland stämmigen Menschen, die in Deutschland sozialisiert sind, ohnehin hybrid ist und sich in einem kontinuierlichen Aushandlungsprozess zwischen Fremd- und Selbstzuschreibungen befindet. Wissen um die Komplexität des Konzeptes Kultur und um die Prozesshaftigkeit des Phänomens Kultur wäre in diesem Kontext somit die entscheidendere Komponente.<sup>101</sup>

Ebenso bedeutsam ist zu wissen, was unter ‚Migrationserfahrung‘ zu verstehen ist sowie Kenntnisse der neueren Migrationsgeschichte in Deutschland zu haben: also Wissen über die Lebenswirklichkeit und die Geschichte etwa von Türkei stämmigen oder aus Russland stammenden Menschen in dieser Gesellschaft. So beispielsweise, dass die Abwehrhaltung gegen Einwanderung bei gleichzeitiger Förderung von Arbeitsmigration eine unterschichtete und politisch rechtlose Minderheit geschaffen hat, nämlich Menschen, die ihren Ausländerstatus vererbt haben, was für sie und ihre Nachkommen, für später immigrierte Personen, aber auch für die gesamte deutsche Gesellschaft schwerwiegende Folgen hatte (neben allen sozialen Folgen z.B. auch ein gesamtgesellschaftliches Demokratiedefizit). Oder aber auch, dass der defizitorientierte und dezidiert kulturalistische Blick auf ‚Ausländer‘, später Migrantinnen und Migranten, viel mit der deutschen Geschichte zu tun hat und mit Traditionslinien, die in der vermeintlichen ‚Stunde Null‘ nicht unterbrochen wurden. Wissen darüber, dass auch viele Migrantinnen und Migranten, die nicht unterprivilegiert und damit in den Augen der Mehrheitsgesellschaft ‚integriert‘ sind, multiple Ausgrenzungserfahrungen machen und darauf auf vielfältige Weise reagieren können, etwa mit einer Abwehr des ‚Migranten-Stigmas‘ oder mit Betonung ihrer vermeintlichen ‚ethnischen Kultur‘. Wissen über mögliche Diskriminierungserfahrungen auf allen Ebenen, die historisch das ‚kollektive Bewusstsein‘ innerhalb der Migranten-Communities geprägt haben, die also dort ‚unterdrückte Wissensarten‘ im Foucaultschen Sinne generiert haben, die z.T. für die sog. Beratungsresistenz oder schwere Zugänglichkeit oder gar das fehlende Wissen von Migrantinnen und Migranten über Angebote von Regeleinrichtung mitverantwortlich sein könnten. Wissen darüber, dass Einwanderung nach Deutschland trotz aller Schranken kontinuierlich stattgefunden hat und stattfindet, dass es sich bei den Menschen mit Migrationshintergrund also um eine sehr heterogene Gruppe handelt, sowohl was Migrationswege, Aufenthaltsdauer, Herkunftsorte, Bildungsniveau, berufliche Qualifikation, Haltungen zur Herkunftskultur, hybrider Identitäten u.v.m. betrifft.

<sup>100</sup> Mecheril 2013: 30ff.

<sup>101</sup> Es ist zu beobachten, dass in Lehrbüchern zu interkulturellen Trainings trotz einer differenzierten Sichtweise auf den Sachverhalt (so etwa bei Fischer u. a. 2009: 7f., 33ff.), dennoch auf Container-Kulturmodelle rekurriert wird (Zacharakı 2009: 178f. (im gleichen Band)). So wundert es nicht, dass bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern von interkulturellen Trainings ein essentialistisches Kulturverständnis eher verfestigt wird. Sarma meint, dass die Reduktion in der Praxis und Vermittlung aus pragmatischen Gründen geschehe, da differenzierte Kulturbegriffe viel zu komplex seien, um in ein- bis zweitägigen Trainings neben anderen Kompetenzen vermittelt zu werden, Sarma 2012: 49. Es fragt sich aber, ob diese „pragmatische“ Herangehensweise angesichts ihrer negativen Wirkungen, aufrecht zu erhalten ist.

Eine aufklärerische Erweiterung der Wissensbestände über den ‚Anderen‘ impliziert also zu erfahren, dass dieser Andere kaum einer, sondern sehr viele ist und dass sehr viele von ihnen eben längst nicht mehr ‚Andere‘ sind; die Anerkennung, dass sie eigentlich schon lange zu einem ‚Wir‘ gehören, dass dieses ‚Wir‘ aber kein biologisch oder kulturell determiniertes, sondern ein dynamisches ist, dessen kollektive Identität sich stetig wandelt.

Allgemein ist im Arbeitsmarktkontext auch Wissen über Prozesse der „institutionellen Ethnisierung“ von Belang: Denn das nach Herkunft differenzierende Ausländerrecht wirkt sich zum einen direkt auf den Arbeitsmarkt aus, hat sich dort vielmehr als „ethnische“ Segmentierung eingeschrieben und nimmt damit vermittelt und gleichzeitig auch direkt Einfluss auf die Gründungsdynamik und die sektorale Struktur von migrantischen Unternehmen.<sup>102</sup> Somit sollten Beraterinnen und Berater in diesem Kontext sehr genau über das Ausländerrecht informiert sein und auch dessen historische Dimension kennen. Im Einzelnen umfasst dies Kenntnis der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen, der Anerkennungspraxis von ausländischen Abschlüssen und Zertifikaten, Kenntnisse über spezifische Fördermöglichkeiten, über gesetzliche Diskriminierungsverbote und über qualifizierungs- und weiterbildungsspezifische Besonderheiten.<sup>103</sup>

Für die Beratung im Gründungskontext wären ebenso Wissensbestände über den tatsächliche Umfang, volkswirtschaftliche Relevanz und besonders die Vielfältigkeit der Migrantenökonomie(n) nötig sowie über deren Strukturen, Branchen und die jeweils aktuellen Entwicklungen. Kenntnis der lokalen Netzwerke, etwa von spezialisierten Beratungsangeboten, migrantischen Unternehmerverbänden oder Selbstorganisationen sind ebenso von Belang. Bedeutsam ist zudem Wissen über die transnationalen Verknüpfungen migrantischer Unternehmen sowie über die ökonomischen Strukturen in den Herkunftsländern von gründenden Einwanderinnen und Einwanderern, sofern diese für die konkrete Geschäftsidee von Belang sind. Ebenso sollten Wissensbestände über die migrationspolitische Relevanz von *ethnic entrepreneurship* vorhanden sein.<sup>104</sup>

Diese Wissensbestände müssen zum Teil ebenso, wie es Mecheril für den Bereich der Migrationspädagogik postuliert, universitär und außeruniversitär erst erarbeitet werden. Dieses Papier plädiert dafür, dies aus der Perspektive einer kritischen Migrationsforschung zu tun, die in Bezug auf die gegebene Thematik – interkulturelle Beratung – dem diskursiv überfrachteten interkulturellen Ansatz den sachbezogenen Ansatz der ‚Professionalität in der Einwanderungsgesellschaft‘ als adäquateren entgegensetzt. Auf der Grundlage dieses Professionalitätsansatzes könnte dann auch **effiziente migrationsspezifische Existenzgründerberatung** etabliert werden.

Erst wenn in der modernen Einwanderungsgesellschaft Deutschland die Vorstellung des ‚Normal-Kulturellen‘ aus den Köpfen verschwindet, indem Kultur als dominantes Analysekonzept dekonstruiert wird, werden Beraterinnen und Berater in allen professionellen Kontexten ihre Klientinnen und Klienten so beraten können, wie es deren individuellen Bedürfnissen entspricht, ohne ihnen ‚kulturelle Steine‘ in den Weg zu legen.

<sup>102</sup> Pütz 2004: 136ff., 94ff.

<sup>103</sup> Siehe gute Zusammenfassung notwendiger Wissensbestände migrationsspezifischer Beratung im Arbeits- und Bildungsbereich, Kohn 2011: 27f.

<sup>104</sup> In einigen qualitativen Interviews des ifm Mannheim mit migrantenspezifischen Gründungsberatungsstellen im August/Oktober 2013 im süddeutschen Raum zeigte sich, dass derartige Kenntnisse einen sehr positiven Einfluss auf den Fortgang von Beratungen und somit auf das Gründungsvorhaben selbst haben können.



## Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2012): Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost - West - Vergleich, Berlin.

Dieselbe (Hg.) (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, Berlin.

Auernheimer, Georg (2013): Interkulturelle Kommunikation, mehrdimensional betrachtet, mit Konsequenzen für das Verständnis interkultureller Kompetenz. In: Derselbe (Hg.), Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität, 4. Aufl., Wiesbaden, S. 36-70.

Badawia, Tarek (2011): Pseudodialogische Diskriminierung. In: Mecheril, Paul / Melter, Claus (Hg.), Rassismuskritik, Bd. 1: Rassismustheorie und -forschung, 2. Aufl., Schwalbach/Ts., S. 220-236.

Baumgärtner, Katrin (2012): Migration und berufliche Selbstständigkeit von Migranten. Eine Literaturanalyse, IfS Discussion Paper 02/2012, Klagenfurt u. a.

Benbrahim, Karima (Hg.) (2012), Diversität bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie?, IDA, Düsseldorf.

Bukow, Wolf-Dietrich (1993): Leben in der multikulturellen Gesellschaft. Die Entstehung kleiner Unternehmen und der Umgang mit ethnischen Minderheiten, Opladen.

Burgbacher, Hans G. (2004): Migrant\*innenunternehmer. Existenzgründung und -förderung am Beispiel Hamburgs, Hamburg.

Chin, Rita u. a. (2009): After the Nazi Racial State: Difference and Democracy in Germany and Europe, University of Michigan Press.

Conti, Luisa (2010): Vom interkulturellen zum transkulturellen Dialog: Ein Perspektivwechsel. In: Hühn, Melanie u. a. (Hg.), Transkulturalität. Transnationalität. Transstaatlichkeit. Transkulturalität. Theoretische und empirische Begriffsbestimmungen, Münster, S. 173-188.

Cyrus, Norbert/ Treichler, Andreas (2004): Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft: Von der Ausländerarbeit zur einwanderungsgesellschaftlichen Institution. In: Dieselben (Hg.), Handbuch der Sozialen Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Frankfurt a. M., S. 11-32.

Deutschlandstiftung Integration (Hg.) (2010): Sarrazin. Eine deutsche Debatte, München.

Di Bella, Jessica/ Leicht, René (2011): Zielgruppenorientierte Gründungsförderung: Migrantinnen und Migranten in der Gründungsberatung. In: Gründungsförderung in Theorie und Praxis, KfW Bankengruppe (Hg.), Frankfurt, S. 222-240.

Dorestal, Phillip/ Weiß, Birte (2014): "Abbau von Diskriminierung im Arbeitsmarktkontext: Was ist erreicht, was bleibt zu tun?" – Dokumentation Fachtagung, Koordination der Fach-AG Antidiskriminierung im IQ Förderprogramm (Hg.), Hamburg.

Erlor, Wolfgang u. a. (2007): Endbericht zu den EQUAL Entwicklungspartnerschaften InBeZ, Integra.net, KUMULUS-PLUS, MigraNet, NOBI, Pro Qualifizierung, o. O. [http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/itpr\\_7720\\_127523626.pdf](http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/itpr_7720_127523626.pdf), [Download April 2014].

Fischer, Veronika (2009): Gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung migrationsbedingter Qualifikationserfordernisse In: Dieselbe u. a. (Hg.), Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung, 3. Aufl., Schwalbach/ Ts., S. 11-30.

Förster, Nadine / Pingel, Ulrike (2011): selbständig. interkulturell. erfolgreich. Migrationspezifische Ansätze in der Gründungsbegleitung, ism Mainz (Hg.), IQ, Mainz.

- Garcea, Elena (2005): Culture as a starting point and framework for guidance and counselling – Basic concepts and perspectives. In: Launikari, Mika /Puukari, Sauli (Hg.), Multicultural guidance and counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe, Jyväskylä, S. 55-71
- Goldberg, Andreas (1991): Ausländische Betriebe in Nordrhein-Westfalen. Zentrum für Türkeistudien (Hg.), Opladen.
- Gries, Christin-Isabel u. a. (1997): Die Bedeutung der Beratung für die Gründung von Unternehmen, Institut für Mittelstandsforschung, IfM-Materialien Nr. 126, Bonn.
- GründerZeiten 10. Existenzgründungen durch Migrantinnen und Migranten (2012), Bundesministerium für Wirtschaft und Technik (Hg.), Berlin.
- Ha, Kein Nghi (2003): Die kolonialen Muster deutscher Arbeitsmigrationspolitik. In: Steyerl, Hito/ Gutiérrez Rodriguez, Encarnación (Hg.), Spricht die Subalterne deutsch?: Migration und postkoloniale Kritik, Münster, S. 56-107
- Hall, Stuart (1999): Kulturelle Identität und Rassismus, in: Burgmer, Christoph (Hg.), Rassismus in der Diskussion, Berlin, S. 146-171.
- Derselbe (1994): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2, Hamburg.
- Hamburger, Franz (2012): Abschied von der interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte, 2. Aufl., Weinheim / München.
- Handschuck, Sabine (2008): Interkulturelle Qualitätsentwicklung im Sozialraum. Band 1: Konzeption eines Modellprojektes zur interkulturellen Orientierung und Öffnung von sozialen Einrichtungen, Augsburg.
- Hayen, Dagmar u. a. (2006): Stärken ausbauen - Existenzgründung von Migranten aus Nicht-EU-Staaten, evers & jung (Hg.), Hamburg.
- Herbert, Ulrich (2003): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland, BpB, Bonn.
- Hinz-Rommel, Wolfgang (1994): Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit, Münster/ New York.
- IQ Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung (Hg.) (2010): Qualitätsmerkmale der interkulturellen Fort- und Weiterbildung. Zwischenbericht, Düsseldorf.
- IQ Fachstelle Diversity Management (Hg.) (2014): Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen unter dem Vielfaltsaspekt, München.
- IQ Fachstelle Existenzgründung (Hg.) (2013): Entrepreneurship und Migration in Forschung und Praxis, o. O.
- Jaeckel, Monika (2007): Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, IQ Schriftenreihe, Band II, o. O.
- Jung, Martin / Abaci, Kazim (2005), Migranten als Unternehmer in Deutschland, [vdg-migranten1.pdf](#), [http://www.vdg-forum.de/index.php?article\\_id=18](http://www.vdg-forum.de/index.php?article_id=18), [Download April 2014].
- Derselbe u. a. (2011): Unternehmensgründungen von Migranten und Migrantinnen, evers & jung (Hg.), Hamburg.
- Kohn, Karl-Heinz P. (2011): Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe, IQ Facharbeitskreis Beratung (Hg.), o. O.
- Kalpaka, Anita/ Mecheril, Paul (2010): >>Interkulturell<<. Von spezifisch kulturalistischen Ansätzen zu allgemein reflexiven Perspektiven. In: Mecheril, Paul u. a. (Hg.), Migrationspädagogik, Weinheim/ Basel, S. 77-98.



- Koptelzewa, Galina (2004): Interkulturelle Kompetenz in der Beratung. Strukturelle Voraussetzungen und Strategien der Sozialarbeit mit Migranten, Münster u. a.
- Lehnert, Nicole (2003): Existenzgründungen durch Migranten in Deutschland. Ergebnisse des DtA-Gründungsmonitors 2002. In: Deutsche Ausgleichsbank (Hg.), Wirtschaftsdynamik durch Existenzgründungen durch Migranten, o. O, S. 35-54.
- Leicht, René u. a. (2012): Bedeutung, Triebkräfte und Leistungen von Migrantenunternehmen in Baden-Württemberg (und Deutschland), Mannheim.
- Derselbe/ Humpert Andreas u. a. (2005): Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland. Push- und Pullfaktoren für Unternehmensgründungen ausländischstämmiger Mitbürger, Mannheim.
- Leiprecht, Rudolf (2004): Kultur - Was ist das eigentlich?, Oldenburg.
- Maier-Gutheil, Cornelia (2009): Zwischen Beratung und Begutachtung. Pädagogische Professionalität in der Existenzgründungsberatung, Wiesbaden.
- Mecheril, Paul (2004): Beratung in der Migrationsgesellschaft. Paradigmen einer pädagogischen Handlungsform. In: Treicher, Andreas/ Cyrus, Norbert (Hg.), Handbuch der Sozialen Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Frankfurt a. M., S. 371-387.
- Derselbe (2007): Die Normalität des Rassismus. In: Tagungsdokumentation des Fachgesprächs zur „Normalität und Alltäglichkeit des Rassismus“, IDA, o.O., S. 4-16.
- Derselbe (2013): „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg (Hg.), Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität, 4. Aufl., Wiesbaden, S. 15-35.
- Derselbe/ Melter, Claus (2010): Gewöhnliche Unterscheidungen. Wege aus dem Rassismus. In: Derselbe u. a. (Hg.), Migrationspädagogik, Weinheim/ Basel, S. 150-178.
- Messerschmidt, Astrid (2008): Postkoloniale Erinnerungsprozesse in einer postnationalsozialistischen Gesellschaft - vom Umgang mit Rassismus und Antisemitismus, Peripherie Nr. 109/110, 28. Jg., S. 42-60.
- Möhring, Maren (2012): Fremdes Essen. Die Geschichte der ausländischen Gastronomie in der Bundesrepublik Deutschland, München.
- Pütz, Robert (2004): Transkulturalität als Praxis. Unternehmer türkischer Herkunft in Berlin, Bielefeld.
- Radtke, Frank-Olaf (1997): Multikulturelle Gesellschaft. In: Kneer, Georg u. a. (Hg.), Soziale Gesellschaftsbegriffe, München, S. 32-50.
- Rath, Jan/ Swagerman, Anna (2011): General Considerations, in: Krieger, Hubert (Hg.), Promoting ethnic entrepreneurship in European cities, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound, Dublin, S. 2-13.
- Rommelpacher, Birgit (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht, Berlin.
- Dieselbe (2011): Was ist eigentlich Rassismus? In: Mecheril, Paul/ Melter, Claus (Hg.), Rassismuskritik, Bd. 1: Rassismustheorie und -forschung, 2. Aufl., Schwalbach/ Ts., S. 25-38.
- Sarma, Olivia (2012): KulturKonzepte. Ein kritischer Diskussionsbeitrag für die interkulturelle Bildung, Frankfurt a. M.
- Schuleri-Hartje, Ulla Kristina u. a. (2005): Ethnische Ökonomie: Integrationsfaktor und Integrationsmasstab, Darmstadt.

- Schröder, Hubertus (2007): Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, IQ Schriftenreihe, Band I, o. O.
- Staudt, Erich u.a. (1996): Existenzgründungsberatung : kritische Bestandsaufnahme bestehender Angebote, Bochum.
- Takeda, Arata (2012): Wir sind wie Baumstämme im Schnee. Ein Plädoyer für transkulturelle Erziehung, Münster u.a.
- Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, Bielefeld.
- Derselbe (2010): Interkultur, Berlin.
- Tiedemann, Britt/ Braun, Christian (2004): Erfolgsfaktoren in der Existenzgründungsberatung von Migrant/innen, Exzept/Enigma Gründerwerft, Hamburg.
- Vogel, Christian/ Volkert, Marieke (2014): Existenzgründungsberatung für Migrantinnen und Migranten. Ein Forschungsüberblick zum Zugang und zur Nutzung öffentlicher Gründungsberatung in Baden-Württemberg, IQ Netzwerk BW, Mannheim.
- Weißbach u. a. (2007): Antennen ausfahren - besser verstehen - anders reagieren. Diversity-sensible Ansätze in der Beratung und Vermittlung von Migrantinnen und Migranten in Arbeit, Equal-Netzwerk Kompetenz und Vielfalt (Hg.), Lünen.
- Welsch, Wolfgang (2010): Was ist das eigentlich Transkulturalität? <http://www2.uni-jena.de/welsch> [Download Juli 2014].
- Wolfrum, Edgar (2006): Die geglückte Demokratie: Geschichte der Bundesrepublik Deutschland von ihren Anfängen bis zur Gegenwart, Stuttgart.
- Zacharaki, Ioanna (2009): Interkulturelle Kompetenz in der Beratung. In: Fischer, Veronika u. a. (Hg.), Interkulturelle Kompetenz. Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung, 3. Aufl., Schwalbach/ Ts., S. 173-194.

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch:



Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

[www.netzwerk-iq-bw.de](http://www.netzwerk-iq-bw.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)