



## Gender und Interkulturalität

<b>Zielgruppe(n):</b>	alle Teilnehmendengruppen in der Bildungsarbeit
<b>Ziel:</b>	Teilnehmende für den Zusammenhänge Gender und Interkulturelle Aspekte sensibilisiere Gender- und interkulturelle Kompetenz zueinander ins Verhältnis setzen
<b>Methode:</b>	Arbeit in Arbeitsgruppen
<b>Auftrag:</b>	Erarbeitet eine Definition von interkultureller Kompetenz (auf der Grundlage des Arbeitsplattes). Wie verbindet Ihr in dieser Definition Gender- und interkulturelle Kompetenz?
<b>Auswertung:</b>	Präsentation der AG-Ergebnisse Vergleich der Definitionen miteinander, fehlende Aspekte ergänzen
<b>Dauer:</b>	90 Min. (45 Arbeitsgruppen, 45 Min. Plenum)
<b>Materialien:</b>	Flipchartpapier, Stifte, Arbeitsblatt
<b>Anmerkung:</b>	
<b>Arbeitshilfe(n):</b>	1. Ibanna Zacharaki: Interkulturelle Kompetenz in der Beratung 2. Manuela Westphal: Interkulturelle Gender-Kompetenz

**Arbeitsblatt: Interkulturelle Kompetenz in der Beratung**

<b>Beratung</b>	Zielt ab auf die Bewältigung von Anforderungen auf persönlicher und fachlicher Ebene, will die Selbstverantwortung stärken und damit die Fähigkeit, die Instrumente und fachlichen Anregungen selbständig umzusetzen
<b>Zielgruppe</b>	Migrantinnen und Migranten unterscheiden sich nach <ul style="list-style-type: none"><li>• Herkunft</li><li>• Einkommen</li><li>• Sozialen Zusammenhängen</li><li>• Alter</li><li>• Geschlecht</li><li>• Kultureller Identifikation</li><li>• Aufenthaltsstatus</li><li>• Integrationsstatus</li><li>• Zukunftsperspektive</li></ul>
<b>Situation</b>	Begegnung zwischen Berater / Beraterin und Ratsuchenden (männlich / weiblich) mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen
<b>Stolpersteine</b>	<b>Mögliche Stolpersteine</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• andere kulturelle Hintergründe und Sprachen können zu Spannungen führen</li><li>• Unsicherheiten auf beiden Seiten</li><li>• Ist die Kommunikation verständlich?</li><li>• Sind die Methoden brauchbar?</li><li>• Wer erlebt die Wirklichkeit wie?</li><li>• Fehlende Hintergrundinformationen über die Situation der Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Voraussetzungen: Familienstruktur, Geschlechterrollen, religiöse, gesundheitliche Vorstellungen, Vorstellungen über politische und gesellschaftliche Systeme</li></ul>
<b>Kulturdimensionen</b>	<b>Kulturdimensionen nach Hofstede sind:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Machtdistanz: groß – klein</li><li>• Kollektivismus - Individualismus</li><li>• Maskulinität - Feminität</li><li>• Unsicherheitsvermeidung: stark – schwach</li><li>• Zeitdimensionen</li><li>• Raumdimensionen</li></ul>
<b>Kompetenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fähigkeit mit Angehörigen verschiedener kultureller Gruppen zu kommunizieren</li><li>• Einfühlungsvermögen</li><li>• Perspektivwechsel (die Perspektive der / des Anderen einnehmen zu können)</li><li>• Fähigkeit, Widersprüchlichkeit auszuhalten</li><li>• Reflexion der Dominanz der eigenen Kultur (des eigenen Landes)</li></ul>



Übungen > Gender in Fachfeldern / im Beruf > Interkulturalität

**Beratung und  
Intervention**

- a) Formale Vorbereitung
- b) Inhaltliche Vorbereitung
- c) Kommunikationsketten
- d) Auswertung



## Arbeitshilfe 1

### **Ibanna Zacharaki: Interkulturelle Kompetenz in der Beratung, (S. 178-180)**

aus: V.Fischer, M.Springer, I.Zacharaki (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz, Wochenschauverlag, ISBN 3-89974179-X*

#### **Machtdistanz (groß-klein)**

Diese Dimension bezeichnet den Grad der ungleichen Machtverteilung innerhalb einer Gesellschaft und deren Akzeptanz durch die Mitglieder dieser Gesellschaft.

In verschiedenen Gesellschaften geht man sehr unterschiedlich mit der Machtverteilung um. Wird in einigen Gesellschaften eine ungleiche Machtverteilung als naturgegeben akzeptiert, so betonen wiederum andere die Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit des Einzelnen in der Gesellschaft. In Ländern mit einer hohen Machtdistanz verlaufen Kommunikations- und Entscheidungsprozesse von oben nach unten. Hier ist es nicht üblich, z.B. Eltern, Vorgesetzten oder Lehrern zu widersprechen. In Ländern mit einer geringen Machtdistanz wird nach dem Gleichheitsprinzip verfahren, was z.B. bedeutet, dass Eltern, Kinder, Mitarbeitende, Schülerinnen und Schüler einander ebenbürtig sind und sich auf gleicher Ebene begegnen.

Eigeninitiative ist hier erlaubt und gewünscht.

#### **Kollektivismus – Individualismus**

In Gesellschaften mit individualistisch orientierten Kulturen ist die einzelne Person in ein lockeres Netz sozialer Beziehungen eingebunden. Diese Kulturdimension betont die eigene Verantwortung des Einzelnen mit dem Ziel der Selbstverwirklichung. Die Kinder lernen hier, in der „Ich-Form“ zu denken.

In Gesellschaften mit kollektivistisch orientierten Kulturen existieren dagegen enge Gruppenverbindungen mit einer hohen Erwartungshaltung und der Verpflichtung der gegenseitigen Hilfe innerhalb der Gruppe. Das Kollektivinteresse der Gruppe dominiert das Individualinteresse des Einzelnen. Die Gruppe beherrscht das Privatleben und die Meinungsbildung, die einzelnen Kinder lernen in der „Wir-Form“ zu denken und dass die Gemeinschaft vorrangig ist. In diesem System werden direkte Auseinandersetzungen vermieden, Konfrontationen und Konflikte gelten als unhöflich. Die Loyalität der Gruppe sowie ein ausgeprägtes Harmonieverhältnis sind hier die höchsten Werte.

*„In Europa wird der Individualismus hoch geschätzt, in Amerika sogar höher als alles andere; in Afrika hingegen ist der Individualismus ein Synonym für Unglück, ein Fluch, eine Tragödie“* (Kapuscinski 1999, S. 93 f., zit. In: Schlippe u.a. 2004, S.98).

#### **Maskulinität – Feminität**

Kulturelle Orientierungssysteme, die maskulin geprägt sind, betonen die männliche Geschlechterrolle. Hier zählen besonders maskuline Werte wie Unabhängigkeit, Selbstbehauptung und Wettbewerb. In Gesellschaften, in denen auch feminin geprägte Werte Gültigkeit haben, überschneiden sich die Rollen der Geschlechter. Feminine Werte werden gleichermaßen geschätzt und die Mitglieder verhalten sich eher beziehungs- und kooperationsorientiert.



### Unsicherheitsvermeidung (stark – schwach)

In verschiedenen Gesellschaften geht man unterschiedlich mit unsicheren, widersprüchlichen und unbekanntem Situationen um. Kulturelle Orientierungsmuster, die primär auf Unsicherheitsvermeidung abzielen, gehen mit dem Bedürfnis nach klaren Regeln und strukturierten Situationen einher. Dagegen sind kulturelle Orientierungsmuster, die eine schwache Unsicherheitsvermeidung implizieren, mit höherer Risikobereitschaft, Offenheit und Neugier gegenüber Andersartigkeit verbunden.

### Zeit-Dimensionen

Die kulturvergleichende Forschung unterscheidet Kulturen mit schnellen und Kulturen mit langsamem Lebensrhythmus. Außerdem nimmt man eine Differenzierung nach monochromer und polychromer Zeiteinteilung vor. In Deutschland ist ein monochromes Zeitverständnis vorherrschend. Handlungsabläufe werden hier nacheinander geschaltet und in Zeitabschnitte fragmentiert. Zeit wird linear aufgefasst und schreitet demnach sukzessive voran. Zeit wird eingeteilt, gemessen und im Zuge von Rationalisierungsprozessen in der Produktion verkürzt. Hier ist hoch strukturiertes, methodisches Arbeiten angesagt, auf Pünktlichkeit wird großer Wert gelegt. Arbeitszeit und private Zeit sind streng voneinander getrennt, Intimsphären sind zu respektieren.

Dagegen ist ein polychromes Zeitverständnis in Ländern des Mittelmeeres, Lateinamerikas, des Mittleren Ostens oder Afrikas anzutreffen. Hier erledigen Menschen viele Dinge gleichzeitig. Menschliche Beziehungen sind wichtiger als Termine. Mitglieder dieser Kulturen gehen sehr flexibel mit Zeitplänen um.

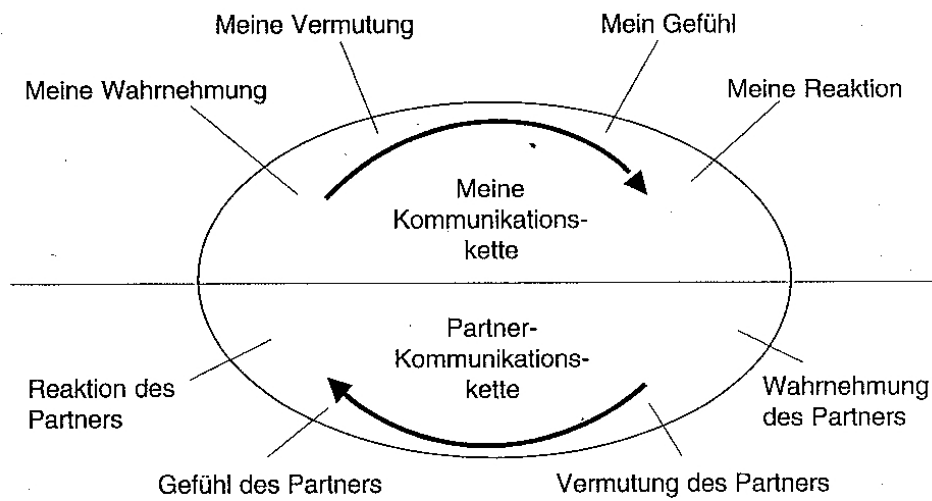
### Raum-Dimension

Auch Raumkonzepte sind häufig kulturell geprägt. In manchen Kulturen ist bei Gesprächen eine geringere körperliche Distanz nicht ungewöhnlich, was bei anderen als unangenehm empfunden wird. Auch Berührungen sind in manchen Kulturen eine normale Art der Kontaktaufnahme, bei anderen aber nicht. In westlichen Gesellschaften mit einer strengen Trennung von Privatsphäre und öffentlichem Raum bieten zum Beispiel die eigenen vier Wände Ungestörtheit und Schutz. In anderen Gesellschaften (z.B. bei Muslimen) gibt es dagegen den Raum des Ungestörtseins in dieser Form nicht. Unangemeldeter Besuch wird vor dem Hintergrund moslemischer Raumkonzepte nicht als Störung empfunden (Mihciyazgan 1995, S.47).

Die Berater und Beraterinnen haben in der Beratung die kulturellen Kontexte einzubeziehen. Sie sollten die jeweiligen Kultursysteme genau erforschen und den eigenen Kulturkonzepten gegenüber besonders kritisch bleiben. *„Was für einen Deutschen zum Beispiel „enge Wohnverhältnisse“ sind, kann für eine Familie in einer anderen Kultur gerade richtig und gemütlich sein. Von dort aus wird auf die Isolation einer Kleinfamilie in einer westeuropäischen Wohnung vielleicht auch nur mit Kopfschütteln geschaut“.* (Schlippe u.a. 2004, S.98)



Übungen > Gender in Fachfeldern / im Beruf > Interkulturalität



(Graphik: aus Johann u.a. 1998, S. 120 – in bearbeiteter Form nach Eikmann, 1979)

Quelle: ebd., S. 183



## Arbeitshilfe 2

von Prof. Dr. Manuela Westphal

### Interkulturelle Genderkompetenz

Heterogenität der Zuwanderungsgruppen, Transnationalität und Intersektionalität sind Herausforderungen, die in der Migrations- und Integrationsarbeit zunehmend an Bedeutung gewinnen. Daher ergibt sich das Ziel, die Integrationsarbeit nicht nur nach dem Geschlecht gerecht und demokratisch zu gestalten, sondern auch weitere Differenzkategorien in den Blick zu nehmen, die sich objektiv wie subjektiv z. B. in Diskriminierung aufgrund der sprachlichen Herkunft o.ä. zeigen können. Damit gehört zum Gender Mainstreaming auch das sogen. Cultural Mainstreaming – oder kurz: *Gender-Cultural-Mainstreaming*.

Gender-Cultural-Mainstreaming als Strukturprozess ist nur unter Mitarbeit der Fachkräfte in die Organisationen und Institutionen zu etablieren. Daher bedarf es der Qualifizierung der Mitarbeiterschaft in interkultureller Genderkompetenz. Interkulturalität beinhaltet allerdings neben der meist überbetonten kulturellen Dimension eben auch die gesellschaftliche, die psychologische und die soziale Dimension (vgl. Pavkovic 1999). Welche Felder diese Kompetenz umfasst und welche Empfehlungen für die Arbeit in den unterschiedlichen Integrationsfeldern gegeben werden können, wird im Folgenden aufgezeigt.

Interkulturelle Genderkompetenz der Fachkräfte schließt die Anerkennung der Vielfalt von Männern und Frauen mit ein. Dieses bedeutet, nicht nur die Differenzen und Variabilitäten zwischen den Geschlechtern zu beachten, sondern diese auch innerhalb der Geschlechtergruppen zu würdigen. Hinzu kommt, dass im interkulturellen Kontext Geschlecht noch weiter variiert und mit unterschiedlichen – aber auch gemeinsamen – Bildern und Vorstellungen besetzt ist. Diese Vielfältigkeit zwischen und innerhalb der Geschlechtergruppen und den kulturellen Kontexten ist sehr ernst zu nehmen und in der Implementierung zu berücksichtigen, wenn es nicht zu Stereotypisierungen und Verstärkungen der Differenzen (Dramatisierung) kommen soll (vgl. oben).

In der Thematisierung von Geschlecht oder anderen Differenzen sollte vor allem darauf geachtet werden, dass weder Stereotypen (Männer sind so, Frauen anders) festgeschrieben, noch in eine scheinbare Neutralität (Frauen sind gar nicht so anders als Männer) entlassen werden. Es bleibt daher ambivalent und zunehmend problematisch, wenn von einem „weiblichen Blick“ oder von einer „weiblichen Arbeitsweise“ gesprochen wird. Allerdings trifft dieses auch auf die Vertuschung oder Neutralisierung von Unterschieden zu. In der interkulturellen Genderkompetenz steckt daher die **Fähigkeit, scheinbar neutrale Inhalte zu erkennen**. Das bedeutet für die Qualifizierung der Fachkräfte, durch entsprechende Methoden und Reflexionen diese Fähigkeit zu fördern und sie evtl. – hier kommt die konkrete Handlungsanleitung ins Spiel<sup>1</sup> – mit Instrumenten wie (vereinfachten) Checklisten, 3-RMethode etc. auszustatten. Wird die vermeintliche Neutralität nicht als solche erkannt, werden Stereotypen fortgeschrieben – und damit das Gender-Cultural-Mainstreaming konterkariert.

---

<sup>1</sup> 34 Handlungsanleitungen und Instrumente wie Checklisten stellen einen wichtigen Teil im Gendertraining dar, weil sie Sicherheit im GM-Prozess vermitteln.



## Übungen > Gender in Fachfeldern / im Beruf > Interkulturalität

Im Rahmen der interkulturellen Genderkompetenz ist die aktive Herstellung von neuen Lebensformen der Zugewanderten im Integrationsprozess wahrzunehmen und zu fördern. Sie sollen befähigt werden, aktiv, informiert, kritisch und verantwortungsvoll in der Gesellschaft zu verhalten und zu gestalten (**Empowerment**). Als Fundament des Empowerments dient hierzu die **Subjektorientierung**. Dieses bedeutet, dass im Mittelpunkt der Betrachtungen und der Ausrichtung des eigenen Arbeitsfeldes die Zugewanderten mit ihren je spezifischen Leistungsschwerpunkten, -stärken, -schwächen, Selbstkonzepten und Interessen stehen. Den Migrantinnen und Migranten soll ermöglicht werden, ihre eigenen – oft unbewussten – Annahmen zu anderen Status- und Geschlechtergruppen zu reflektieren und Variabilität sowie Uneindeutigkeiten nicht als Bedrohung, sondern als Bereicherung für sich, für das Verständnis der Aufnahmegesellschaft und für den Integrationsprozess wahrzunehmen. Hierzu empfiehlt sich, **an die Potentiale der Zugewanderten anzuknüpfen**.

Ein Beispiel stellt hierfür das Verhältnis von Frauen und Technik dar: Während in Deutschland die stereotype Annahme sehr lebendig ist, dass Mädchen bzw. Frauen wenig Interesse an naturwissenschaftlichen und mathematischen Fächern – wie z. B. die Ingenieurstudiengänge – zeigen bzw. „zu zeigen haben“, so kommen die Zugewanderten ohne diese einseitige „Vorbildung“ in das Land. Das impliziert, dass die Mädchen unvorbelastet von diesen Vorstellungen die Möglichkeit haben, gerade diese Berufe zu wählen und sich einbringen zu können. Weiterhin ist insbesondere von Bedeutung, dass unbewusste oder durch Stereotypen verdrängte Potentiale und Verantwortlichkeiten zu fördern sind. Hierzu empfiehlt es sich, z. B. den männlichen Migranten ihre Verantwortlichkeit für Kindererziehung und -betreuung, gemeinschaftliche Haushaltsführung und für die Integration deutlich zu machen.

Ein weiterer Schwerpunkt in der Subjektorientierung (und darüber der interkulturellen Genderkompetenz) besteht in der **Methodenkompetenz** der Fachkräfte. Hierzu wird nicht nur auf ein großes Repertoire an unterschiedlichen Methoden abgestellt, sondern auch auf Methodensicherheit sowie auf die Fähigkeit, Methoden der Situation und dem Kontext entsprechend anzuwenden bzw. abzuändern. Es haben sich Methoden als besonders geeignet herausgestellt, die neben der Selbstbefähigung der Zugewanderten auch auf den Abbau von Stereotypen zielen. Nach dem neuen Zuwanderungsgesetz wird Integration als gleichberechtigte Teilhabe am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und kulturellem Leben definiert. Die Realität in der deutschen Einwanderungsgesellschaft ist jedoch durch eine Vielzahl von Problemen und Konflikte gekennzeichnet, die in verschiedenen Formen von sozialer Ungleichheit und Ungleichbehandlungen auftreten. Vielfach machen sich die Diskriminierungen an Merkmalen wie Lebensstile, Hautfarbe, ethnisch-nationalen Herkunft und religiösen Zugehörigkeiten fest. Die Einordnung und Stereotypisierung von Zugewanderten macht auch vor den Institutionen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Integrationsarbeitsfeldern nicht halt. So kann eindeutig von einer ethnozentristischen Organisationskultur und Arbeitsweisen gesprochen werden.

Ein Beispiel hierfür ist z. B. die bisherige Ausrichtung von Beratungsangeboten an der „deutschen Mittelschichtfamilie“, mit dem Zugewanderte nicht erreicht werden. In diesem Zusammenhang erachten wir es als außerordentlich wichtig, sowohl die Zugewanderten als auch das Fachpersonal mit dem Thema Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Antisemitismus vertraut zu machen. Ein weiterer Abbau von Stereotypen und Rassismen in Integrationsarbeitsfeldern und Organisationen kann dadurch gefördert werden, dass die Fachkräfte in interkulturellen Teams zusammen arbeiten, d.h. diese auch stärker für Fachkräfte mit Migrationshintergrund zu öffnen.



**Übungen > Gender in Fachfeldern / im Beruf > Interkulturalität**

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Erwerb von interkultureller Genderkompetenz niemals abgeschlossen ist: Bilder und Vorstellungen und die Differenzierungslinien entwickeln, erweitern bzw. verändern sich immer wieder neu. Um diesen Prozess stetig im Fluss zu halten, bedarf es der Unterstützung von Seiten der Institutionen der Unterstützung: Räume, Zeiten, Personal und Geld müssen zur Verfügung gestellt werden, wenn eine qualitative Verbesserung der Arbeitsfelder im Rahmen von interkultureller Genderkompetenz angestrebt wird.

**Zusammenfassung:**

- Gender-Cultural-Mainstreaming als Strukturprozess kann nur durch die Mitarbeit des Personals durchgeführt werden. Dazu bedarf es an interkultureller Genderkompetenz:
  - Anerkennung der Vielfalt von Männern und Frauen
  - Fähigkeit, scheinbar neutrale Inhalte zu erkennen
  - Berücksichtigung der verschiedenen Dimensionen von Interkulturalität und Gender (gesellschaftliche, kulturelle, psychologische und soziale Dimensionen)
  - Ansatz am einzelnen Zugewanderten (Subjektorientierung)
  - Empowerment
  - Methodenvielfalt und -sicherheit
  - Kenntnisse über Zusammenhänge und Wirkungsweisen von ethnischer, geschlechtlicher und kultureller Differenz
  - Erkennen und Auflösen von Ethnozentrismen und institutionellen Diskriminierungen
  - Entwicklung der Kompetenz zum „empathischen Dialog“
- Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft in interkulturelle Teams
- Bereitstellung von Räumen, Personal, Zeiten und Geld für den Prozess des Gender-Cultural- Mainstreaming und der Förderung von interkultureller Genderkompetenz

**Quelle:**

Prof.Dr.Manuela Westphal: Gender Mainstreaming der sozialen Orientierungskurse in der Landesstelle Unna Massen für Aussiedler, Zuwanderer und ausländische Flüchtlinge, Abschlussbericht, Universität Osnabrück, 7.4.2005, Seite 95 ff.