

Quote? Quote!

Sehr geehrte Gäste, liebe Kolleginnen und Kollegen,

in der Vorbereitung zu diesem Tag haben wir uns gefragt, was wohl unser Beitrag zum heutigen Thema sein könnte. Schnell waren wir uns einig, dass unsere Entwicklung von einem monokulturellen zu einem transkulturellen Team für die Debatten um interkulturelle Öffnung von Interesse ist. Ein wichtiges Instrument innerhalb unserer Entwicklung war die Quotierung der Arbeitsplätze. Mindestens 50% der Arbeitsplätze wird, von Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund bzw. mit women of color besetzt - das haben wir 1998 beschlossen. Aktuell ist unser paritätisch zusammengesetzt, die Quote also umgesetzt. Dies ist jedoch nicht die einzige Veränderung im Team, im Projekt, in der Arbeit mit gewaltbetroffenen Frauen und deren Kinder geblieben.

Deshalb haben wir heute Quotierung zum Thema gemacht. Wir möchten die qualitativen und strukturellen Veränderungen, die den Weg in eine transkulturelle Öffnung kennzeichnen, hier vorstellen. Unser Beispiel, so hoffen wir, kann Hinweise und Anregungen geben – auch wenn die hier gefundenen Lösungen nicht im Einzelnen übertragen werden können. Sollten Sie an der einen oder anderen Stelle eine Verständnisfrage haben, stellen Sie sie gerne!

Beginnen wollen wir mit einer kurzen Begriffsklärung.

Unter Quote verstehen wir ein Instrument, mit dem strukturelle Benachteiligungen von Gruppen begegnet werden kann. Bekannt ist uns allen die Frauenquote zur Erhöhung des Frauenanteils in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Sie wird auch zur Sicherung der Rechte von Bevölkerungsminderheiten eingesetzt, in großen Umfang zum Beispiel in Indien bei der Vergabe von Verwaltungs-

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

und Regierungsposten. In kleinem Umfang bei uns in Schleswig-Holstein, um der dänischen Minderheit einen Platz im Landesparlament zu sichern. Die Quote soll Gerechtigkeit schaffen und Ausschlussmechanismen unterlaufen.

Die Quote ist nicht unumstritten: als „Zwangsmassnahme“ verhindere sie Qualität und inhaltliche flexible Entscheidungen, so ein Einwand. Auch diejenigen, die von der Quote profitieren könnten, haben Kritik. Die Quote führe zu großem Erfolgsstress und zur Unterschätzung der mitgebrachten Qualifikation.

Wir haben uns dennoch für dieses Instrument entschieden:

- Aus ideellen Gründen:

weil es unseren Prinzipien von Gleichheit und Anerkennung entspricht

- Aus politischen Gründen:

als Konsequenz der jahrelangen Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus, Diskriminierung, Ausgrenzung sehen wir die Quotierung als Chance für migrantische Frauen, ihren Qualifikationen entsprechende Arbeitsplätze zu finden und um politischen Einfluss auf gesellschaftliche Prozesse auszuüben.

- Aus professionellen Gründen:

Die Pluralität und Heterogenität unserer Gesellschaft, dabei auch die Vielfältigkeit der Nutzerinnen des Frauenhauses, sollen sich in der Zusammensetzung der Mitarbeiterinnen spiegeln. Nur so kann die Institution Frauenhaus ihre Aufgabe qualitativ hochwertig erfüllen.

Was verstehen wir unter Transkulturalität?

Die Anpassungsleistung, die aufnehmende Gesellschaften erbringen sollten, wird häufig als ein vertieftes Verständnis von und Wissen über „andere Kulturen“ verstanden. Dieses Konzept trifft sehr schnell auf Grenzen: weder die eigene noch die sog. fremde Kultur ist so homogen, in sich abgeschlossen und gut definiert,

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

dass uns ein Kulturverstehen weit bringen kann. Denken Sie an die Diskussion um die "deutsche Leitkultur".

Wir verstehen Kultur mit Bühl, als

"die Lebenswelt, in der wir uns bewegen, die wir durch unser Zusammenleben geschaffen haben und ständig neu schaffen"

Kulturelle Identität kann dann nicht als Identifizierung einer Person mit einem Kollektiv verstanden werden. Es gibt in jeder entwickelten Kultur eine Vielfalt kultureller Bezugssysteme, aus der das Individuum seine eigene Identität schöpft. Machtvolle Identitätsstützen sind soziale Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, um nur einige zu nennen. Welches „Merkmal“ ausgewählt wird, um „Leitbild“ der eigenen kulturellen Verortung zu werden, bestimmt jeder Mensch selbst. Die Zuschreibung kultureller Identität verläuft nicht im Einklang mit den selbstgewählten Identitäten, sondern folgt in der Regel machtvollen Bildern und Stereotypen, die eher vereinfachen und dazu beitragen, Individualität zu verdecken.

Das Konzept der Transkulturalität beinhaltet daher folgende Ideen:

- zwischen den Kulturen bestehen nicht nur Unterschiede sondern auch Überschneidungen, Die Begegnung von Kulturen bedeutet nicht Isolierung und Konflikt, sondern Verflechtung, Durchmischung, Gemeinsamkeiten.
- es geht nicht um das Verstehen des Fremden, sondern es geht darum, die eigenen Position zu verstehen und mitzubedenken, das Eigene in eine plurale Gesellschaft zu „integrieren“
- Transkulturalität betrifft alle, weisse deutsche Frauen, schwarze Frauen, women of color und Migranntinnen und bedeutet Veränderung und Verunsicherung
- Differenzen sind weniger Folge unterschiedlicher Kultur, sondern unterschiedlicher Positionierung zu Macht, Ressourcen und Anerkennung.

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

Transkulturalität ist ein Konzept, dass die Auseinandersetzung in den Mittelpunkt steht. Wenn wir uns als transkulturelles Team bezeichnen, dann ist dies ein nicht abgeschlossener Prozeß, in dem die Richtung nicht immer festgelegt ist.

Wie alles anfang

Eingebunden in die Diskussionen der autonomen Frauenhäuser bundesweit, wurde bereits 1996 die Forderung nach einer Öffnung der Frauenhäuser für migrantische Mitarbeiterinnen laut. Es war die Zeit eines zunehmend xenophoben Klimas und der nicht abreisenden Kette rassistischer Übergriffe auf Migrantinnen und Migranten, der Verschärfung der Ausländergesetze. Es wurde versucht, diesem Klima antirassistische Öffentlichkeitsarbeit, Aktionen gegen frauenfeindliche Ausländergesetze und gemeinsame Aktionen mit MigrantInnenorganisationen entgegenzusetzen. An den Team- oder Vereinsstrukturen in den Frauenhäusern änderte sich damit erstmal nichts.

Den Anstoß für das Nachdenken über eine andere Politik der Zusammensetzung der Frauenhausteams gab eine bundesweite Initiative migrantischer Kolleginnen. Diese brachte erstmals bundesweit ihre Kritik an den bestehenden Verhältnissen in den Frauenhäusern ein. Migrantinnen seien nur als Bewohnerinnen präsent, und wenn Migrantinnen in Frauenhäusern arbeiteten, dann meist befristet und auf schlechten Stellen. Migrantinnen würden meist als Opfer gesehen, die weisen Mitarbeiterinnen als die Wissenden, Helfenden. Auf den Tisch kam die provozierende Analyse, dass Frauenhäuser damit genau die gesellschaftlichen Strukturen unterstützen, die sie angeblich bekämpften. Skandal!

Die migrantischen Kolleginnen forderten eine Quotierung der Stellen in den Projekten ein. Nur so könne die Monokultur in deutschen Frauenhausteams aufgebrochen werden und den Lebenslagen der Klientinnen adäquat und professionell begegnet werden. Die Diskussion über die Quote war heftig und kontrovers. Die

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

Argumente gegen eine Quote entsprechen denen, die auch in anderen Quotenzusammenhängen fallen:

- es gebe nicht genug Bewerberinnen
- es gebe nicht genug fachlich qualifizierte Bewerberinnen
- eine Quote entspreche nicht den Anforderungen und Bedürfnissen der Arbeit
- vielleicht fühlen sich die „Quotenmitarbeiterinnen“ nicht gut
- es gebe keine freien Arbeitsplätze, eine Erfüllung der Quote könnte nur durch Kündigungen erreicht werden und das geht nicht.

In der Mehrheit entschieden sich die Frauenhäuser, auf eine Quote zu verzichten. Einige Häuser haben sich für reine Migrantinnenteams entschieden. Und einige Häuser quotierten.

Unser Haus begab sich wie gesagt 1998 auf den Weg. Nur freiwerdende Stellen sollten quotiert werden. Die erste freie Stelle war die einer Anerkennungspraktikantin. Dann folgten relativ rasch hintereinander Stellenwechsel, die nun alle nach Beschluss besetzt wurden. Schon 2001 waren von 7 Mitarbeiterinnen 5 migrantische und 2 weisse deutsche Kolleginnen. Die oben genannten Befürchtungen bewahrheiteten sich nicht. Die Quote ließ sich erstaunlich leicht umsetzen. Viele gute Bewerbungen kamen auf unsere Ausschreibungen. Dazu hat sicherlich beigetragen, dass das Frauenhaus Hannover Kontakte zu MigrantInnengruppen und Institutionen, die Migrationsarbeit machen, geknüpft hatte. Einige dieser Kontakte führten zu sehr erfolgreichen Bewerbungen. Die Ausschreibungstexte wurden so verfasst, dass sie Migrantinnen direkt ansprachen. Auch wurde darauf geachtet, frühzeitig auf die Suche nach Mitarbeiterinnen zu gehen und auch andere Wege als die übliche Stellenausschreibung zu nutzen. Sicherlich war es von Vorteil, in einer Stadt angesiedelt zu sein.

War die Umsetzung des Beschlusses leicht, so gestaltete sich doch das Zusammenwachsen zu einem Team für alle eher unbequem. Dabei führten nicht etwa kulturelle Differenzen zu Auseinandersetzungen. Der Austausch von Kochrezepten war sicherlich der vergnüglichste Teil. Es entwickelten sich jedoch Eigendyna-

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

miken, die sich aus den unterschiedlichen Erfahrungen bezüglich Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen speisten und speisen.

Ein Beispiel:

Die Einstellung aller war, dass unterschiedliche Muttersprachen im Team allein für die Arbeit mit den Bewohnerinnen ein Thema ist. Für den Teamalltag sollte es keine Unterschiede geben. Wenn jedoch Kolleginnen jahrelang und immer wieder Ausgrenzung durch Infragestellen ihrer Sprachkompetenzen erleben, können sie diese Erfahrungen nicht an der Haustüre abgeben. Ein flüchtig hingeworfenes „verstehst Du?“ „wirklich?“ oder „ich hab Dich nicht verstanden“ hat vielfältige Bedeutungsebenen, die erst einmal geklärt werden müssen. Das braucht Zeit und ist nicht immer harmonisch.

In der Literatur zu interkulturellen Öffnung werden zwei immer wieder kehrende problematische Verhaltensweisen genannt: Ethnisierung von Konflikten sowie paternalistische Bevormundung. Das heisst, dass Konflikte zwischen Kolleginnen oder mit Klientinnen auf kulturelle Gegebenheiten zurückgeführt werden und/oder mangelnde Anerkennung/Abwertung unter dem Mantel des Helfens versteckt werden. Dies war und ist sicherlich auch in unserem Team der Fall.

Was besonders wir als weiße deutsche Kolleginnen lernen mussten, war die „Strategie des Verlernens“. Das heißt, aktiv Dinge infrage zu stellen, die uns bisher als selbstverständlich und normal erschienen. Dieses „das haben wir schon immer so gemacht“, „das war schon immer mein Schwerpunkt“, „das ist gewachsen“, all das kann Ausdruck geronnener Privilegien sein, die ich/wir als langjährige weiße Mitarbeiterinnen bislang unhinterfragt innehatten.

Wir denken, dass gerade das In-Frage-Stellen von lieb gewordenen Gewohnheiten, von Gewissheiten und professioneller Arbeitsweisen, von Eingebundenheit in

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

Macht und Ohnmacht, den „transkulturellen Mehrwert“ darstellt: die Chance, sich selbst auf neue Art und Weise zu reflektieren, blinde Flecken zu entdecken und aufzufüllen, vertieftes empathisches Verständnis zu entwickeln und professionelles Handeln auf eine neue Ebene zu bringen.

Bis ein Klima des Vertrauens entstanden ist, in dem Tabus wie Zuschreibungen, Stereotypen, Führungsansprüche und Machtstrukturen ausgesprochen werden konnten, hat es lange gedauert. Ohne Hilfe von außen hätten wir das nicht geschafft. Von Anfang an wurde das Team durch Supervision begleitet. Wir mussten erleben, dass ein Teamkonflikt, in dem Rassismus-Vorwürfe eine Rolle spielten, durch eine wenig im Thema erfahrene Supervisorin eher verdoppelt wurde. Seit 2003 hat das Team eine schwarze Supervisorin, die zudem in antirassistischer Arbeit eingebunden ist. Auch Treffen mit Kolleginnen aus der Frauenhausbewegung die ebenfalls an einer interkulturellen Öffnung interessiert waren, haben wichtige Impulse gegeben. Begleitend wurde jährlich eine Fortbildung zu Thema Interkulturalität und antirassistische Arbeit wahrgenommen. In diesem Jahr war es ein Workshop zu antirassistischer Mädchen- und Jungenarbeit.

Welche Veränderungen hat es nun in der Arbeit mit gewaltbetroffenen Frauen und deren Kinder gegeben?

Im Frauenhaus Hannover suchen Frauen aus unterschiedlichen sozialen Lebenslagen, gläubig oder neutral zu Religionen, mit perfekten oder minimalen Deutschkenntnissen, mit größeren oder kleineren körperlich-seelischen Handicaps, mit Kindern oder ohne Kinder, mit oder ohne Migrationshintergrund Zuflucht, sie haben Verletzungen durch Ehemänner, Familien, Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern oder durch Zwangsprostitution erlitten. Die Konzeption des Frauenhauses versuchte seit Beginn, für alle Frauen offen zu sein und einen weitgehend egalitären Ansatz in der Struktur des Projektes wie auch im Alltag zu schaffen. Da sich das Frauenhaus Hannover auch stets als ein politisches Projekt verstanden hat, war der Einsatz gegen Ungerechtigkeit –so auch gegen die Ausgrenzung von Migrantinnen – bereits vor dem Quotierungsbeschluss Bestandteil der Arbeit.

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

Der Schwerpunkt auf eine transkulturelle Öffnung des Projektes konnte daher auf gewisse Verankerungen zurückgreifen. Der Grundsatz „alle Arbeiten sind gleichwertig“ und „alle machen die gleiche Arbeit“ hatte sich zu bewähren: galt er noch? Oder hatten sich Ungleichheiten eingeschlichen? Musste eine Kollegin doch öfter Telefondienst machen als die andere? Besuchte eine Kollegin öfter interessante Fortbildungen? Der gemeinschaftliche Tagesordnungspunkt „Dienstplan“ ebenso wie die Frage, wer geht zu Fortbildungen, Vernetzungstreffen, Medienterminen – Arbeitsgebiete konnte jederzeit zum Prüfstein des Verhältnisses, der Wertschätzung und der Gleichbehandlung zwischen den Kolleginnen werden. Das Team musste wieder lernen, dass Grundsätze sich nicht von allein erklären und umsetzen.

Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit, die Entscheidung, zu welchen Themen Öffentlichkeitsarbeit gemacht wird, wer angesprochen wird, welche Netzwerke geknüpft und intensiviert werden wurde unter dem Aspekt des Nutzens für verschiedene Zielgruppen erneut geprüft und gegebenenfalls verändert. Es wurde versucht, Kontakte zu Vereinen und Zusammenschlüssen von Migrantinnen herzustellen. Hier gilt es auch der Tatsache Rechnung zu tragen, dass es für Migrantinnen immer noch zu wenig zugängliche Information, Beratungsstellen, Fachkräfte und Hilfsangebote gibt.

Um den Lebenslagen von Migrantinnen gerecht werden zu können, wurden Fortbildungen im Bereich Ausländerrecht intensiviert. Ohne Klärung der aufenthaltsrechtlichen Absicherung ist eine Beratungsarbeit für Migrantinnen unvollständig. Auch wichtige Informationen über Herkunftsländer, die unsere Bewohnerinnen besonders betrafen, wurden gesammelt, um adäquat reagieren zu können. Ein Beispiel: die Frage, wann und ob Roma und Sinti in den Kosovo abgeschoben werden, war unmittelbar wichtig für die Beratung von Frauen im Frauenhaus: Die Angst vor der bevorstehenden Abschiebung macht eine konstruktive Lebensplanung unmöglich, gleichzeitig konnte diese Angst der Hintergrund traumatischer

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

Symptome sein. Auch für Mädchen und Jungen stellen ungeklärte Aufenthaltsverhältnisse und drohender Verlust ihres sozialen Umfeldes große Belastungen dar.

Unsere Hausordnung hat neben allgemeinen Verhaltensregeln auch einen Passus, der diskriminierendes und/oder rassistisches Verhalten sanktioniert. Wir erläutern diesen Punkt jeder Frau bei der Aufnahme und erreichen zweierlei: Wir setzen Grenzen und machen darauf aufmerksam, dass wir offen sind für die Erfahrungen der Frauen mit Diskriminierungen. Das schafft Vertrauen. Viele Frauen erfahren bei Ämtergängen Diskriminierungen aufgrund ihres Migrationshintergrundes. Wenn nötig begleiten wir sie zu den entsprechenden MitarbeiterInnen und/oder Institutionen.

Feste und Feiern sind fester Bestandteil im Frauenhausalltag. Wir achten darauf, dass sich diese nicht allein am christlichen Kalender orientieren sondern religionsoffen sind. Die Weihnachtsfeier kommt als Winterfest bei allen gut an, in den Spielzeiten werden nicht automatisch Ostereier bemalt, sondern bei Bedarf. Wir achten auf Spielzeug, dass unterschiedliche Lebenserfahrungen spiegelt und auf Spielangebote, die Raum geben auch für das Erzählen von Ausgrenzungserfahrungen z.B. in der Schule. Wir hinterfragen auch Lieblingsbücher wie Pippi Langstrumpf auf blinde Flecken gegenüber kolonialen und rassistischen Stereotypen.

Die wichtigste Veränderung jedoch nicht so einfach in Beispiele zu packen. Die Vielfalt der Perspektiven, die unser heterogenes Team zur Verfügung stellen kann, macht eine Kulturblindheit unmöglich. Erklärungsmuster wie: das ist in der Kultur so, verhindern häufig das Erkennen und das Finden von Lösungen.

Ein Beispiel:

Es gab einen Konflikt zwischen drei Bewohnerinnen. Beteiligt waren eine thailändisch, eine türkische und eine deutsche Frau: Juli, Amal und Lis. Die beiden letzteren warfen der aus Thailand stammenden Frau vor, dass sie auf der Wohneta-

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

ge nicht allen Verpflichtungen nachkommt. Da sie die deutsche Sprache noch nicht so gut beherrscht, ist die Klärung der Probleme nicht möglich. Es vielen Sätze wie „sie ist so zurückhaltend“, „die asiatischen Frauen sind so sanft, die sagen nie etwas“ oder „ sie macht dies oder jenes anders, in ihrem Land ist das normal. „ Zu einem Klärungsgespräch luden wir eine Dolmetscherin ein. Mit der sog. Asiatischen Zurückhaltung war es dann zu Ende. In klaren Worten mit der Hilfe der Dolmetscherin erklärte JuLi, dass sie sich nicht wohlfühlt auf der Etage, weil sie ständig rumkommandiert wird. Niemand hätte Geduld auf ihr langsames, einfaches Deutsch zu hören und alle würden immer viel zu schnell sprechen. Sie würde sich gerne angemessen an allen Aufgaben beteiligen. Die Überraschung bei Amal und Lis war nicht zu übersehen: sie hatten eine ganz neue Juli kennengelernt.

Das Hinterfragen jeder Zuschreibung, jeder Stereotype kann die tatsächlichen Beweggründe, Hindernisse und Ziele der zu beratenden Frauen offen legen und ermöglicht eine qualitativ gute Beratungsarbeit.

Wir haben ehemalige Bewohnerinnen gefragt, ob es ihnen aufgefallen ist, dass wir ein transkulturelles Team sind. Es ist allen aufgefallen und die meisten finden es gut, Mitarbeiterinnen aus unterschiedlichen Ländern und Sprachen vorzufinden.

Einige Stimmen:

- Es ist ein gutes Gefühl, verstanden zu werden und sich ein wenig heimisch zu fühlen
- Es ist schön, in der Muttersprache beraten zu werden
- viele Kulturen – viel Wissen,
- man kann sich mit Mitarbeiterinnen identifizieren

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009

- man kann kulturelle Vorurteile abbauen
- mehr Verständnis und bessere Hilfe

Sollten sie wieder in ein Frauenhaus gehen müssen, würden die meisten wieder eines mit einer ähnlichen Mitarbeiterinnenstruktur wählen.

Ergebnisse und Ausblick

Wir sind stolz darauf, den Weg in transkulturelle Arbeit gegangen zu sein und immer noch zu gehen. Wir wünschen uns, dass wir weiterhin in der Lage sind, Vielfalt anzubieten, Entwicklungen zu ermöglichen und unseren Arbeitsauftrag qualitativ hochwertig zu erfüllen. Wir wüshten uns mehr transkulturelle Einrichtungen als Bündnispartner und Ansprechpartner für unsere Bewohnerinnen, mehr Anregung „von außen“ für unseren Prozess. Und wir wünschen uns, dass unser Vortrag Sie dazu inspiriert hat, selbst den Weg einer transkulturellen Öffnung zu gehen bzw. weiterzugehen.

Vielen Dank!

Beratung und Unterstützung als Felder transkulturellen Handelns

Fachtagung des Autonomen Frauenhauses Hannover
zur praktischen Umsetzung von Transkulturalität
im Alltag sozialer Arbeit am 3. November 2009