

Das Hamburger Institut für Interkulturelle Pädagogik (HIIP) begleitet soziale Einrichtungen bei ihrer interkulturellen Öffnung und der Entwicklung eines kultursensiblen Konzeptes, führt Fortbildungsseminare für MitarbeiterInnen zur interkulturellen Kompetenz und Verständigung durch, bereitet ehrenamtliche Helfer auf die Arbeit mit Flüchtlingen vor und betreibt Forschung im Bereich von Migration und interkultureller Pädagogik. Fortbildungen zum migrationsensiblen Kinderschutz sind dabei seit einigen Jahren ein festes und stark nachgefragtes Angebot, dessen Themen und Fragestellungen exemplarisch einen Einblick in aktuelle Probleme interkultureller Pädagogik und hilfreiche Handlungsstrategien geben können, die auch für andere Bereiche der pädagogischen und Sozialen Arbeit Bedeutung haben.

## Migrationsensibler Kinderschutz: Zur Balance von Normalität und Vielfalt

von Willy Klawe

### 1. Kinderschutz angesichts kultureller Vielfalt

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen ist ein vorrangiges Ziel pädagogischer und Sozialer Arbeit und in § 8a des SGB VIII verbindlich gesetzlich geregelt. Seine Umsetzung in pädagogische Praxis hat in den letzten Jahren durch tragische Todesfälle zusätzlich eine immer stärkere Formalisierung erfahren, die ihren Ausdruck in zahlreichen Verfahrensvorschriften, Checklisten und Arbeitshilfen findet. Dabei machen die MitarbeiterInnen allerdings häufig die Erfahrung, dass die Arbeit dadurch nicht unbedingt leichter wird, im Gegenteil: nicht selten führt die (wichtige) Sensibilität für das Thema zu eher (über-)vorsichtigen Reaktionen und gelegentlich auch zu vorschnellen Zuschreibungen und Interventionen, um im Zweifel „auf der richtigen Seite“ zu sein. Ist es angesichts der Vielfalt unterschiedlicher sozialer Milieus und Lebenswelten schon schwer genug in der Arbeit mit hier geborenen Kindern und Jugendlichen und ihren Familien zu entscheiden, was eigentlich „normal“ ist, stellt die Unterscheidung von Norm und Abweichung angesichts der Vielfalt von Herkunftsländern, Migrations- und Fluchtgründen und den damit verbundenen Erfahrungen bei den Zugewanderten eine besondere Herausforderung dar. Nicht selten ist die Arbeit mit ihnen mit zahlreichen Missverständnissen, Irritationen und Zuschreibungen verbunden, die im sensiblen Feld des Kinderschutzes folgenreich für alle Beteiligten sein können. Grund genug also, diese Verunsicherungen durch die Vermittlung interkultureller Kompetenzen zu verringern.

### 2. Wie kann interkulturelle Verständigung funktionieren?

Interkulturelle Kompetenz heißt, das eigene personale und kollektive Orientierungssystem zu reflektieren. Sie beinhaltet, Vielfalt als Normalität anzuerkennen und ohne Identitätsverlust oder Machtmissbrauch Aushandlungsprozesse zu gestalten. Interkulturelle Kompetenz ist deshalb komplex und erfordert ganz unterschiedliche Kenntnisse und Fähigkeiten. Ich muss wissen

- was ist Kultur (und was nicht)? (Grundbegriffe)

- was prägt mich im Umgang mit anderen Menschen (Selbstreflexion)
- was prägt den Anderen? (Fremdes verstehen lernen)
- was hilft? (Methoden und Instrumente).

Vor allem erfordert interkulturelle Kompetenz eine *Haltung*, die von Interesse am Anderen, von Offenheit und Respekt für dessen Kultur und Lebenswelt geprägt ist und die zugleich die Bereitschaft umfasst, die eigene Wahrnehmung und Einstellung zu reflektieren und ggf. zu verändern. Das bedeutet übrigens auch, eigene Grenzen zu erkennen und ernst zu nehmen.

### 3. Umgang mit Normalität und Differenz: Was ist normal?

„Fremd erscheint uns etwas dann, wenn es Normalitätserwartungen widerspricht, wenn es nicht plausibel ist, wenn es (für uns) „keinen Sinn macht“ und/oder wenn dementsprechend Routinehandlungen nicht mehr „in der gewohnten Weise“ möglich sind“ (Bolten 2012:91) Situationen und Verhaltensweisen, die wir wahrnehmen und erleben, können wir dauerhaft nur ertragen, wenn wir sie „verstehen“, d.h.wenn wir sie



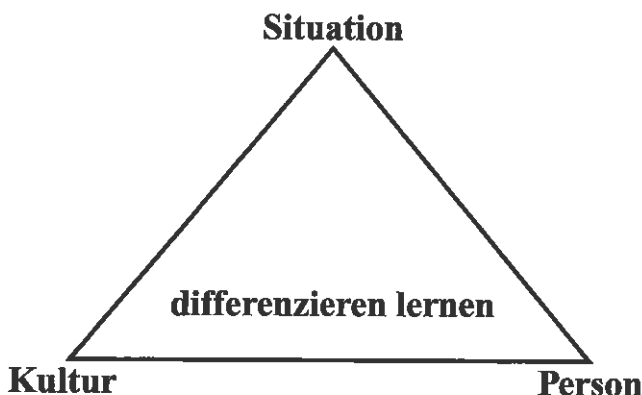
mit unseren bisherigen Erfahrungen und Erklärungsmustern einordnen oder aber als von (unseren) Normalitätsvorstellungen abweichend klassifizieren können. Dazu muss aus unserer subjektiven Sicht „das Fremde“ einen „Sinn“ ergeben. Neue Situationen vergleichen wir daher ständig mit unseren bisherigen Erfahrungen und den daraus abgeleiteten Erwartungen. Diesen Mechanismus wenden wir auch in interkulturellen Begegnungssituationen an, in denen die Wahrscheinlichkeit relativ hoch ist, mit Beobachtungen, Situationen und Verhaltensweisen konfrontiert zu werden, die auch beim besten Willen nicht mit den vertrauten Interpretationen und Verhaltensroutinen erklärt und bewältigt werden können, also alltagssprachlich ausgedrückt „nicht anschlussfähig“ sind. Das irritiert. Wir haben dann prinzipiell zwei Möglichkeiten. Entweder wir akzeptieren: „Eine „objektive Realität“ existiert nicht – Realität ist immer das, was wir als solche aus unseren Sinneseindrücken individuell (re-) konstruieren“ (ebd.:52). Dann wäre die Konsequenz, in einen Dialog über die unterschiedlichen Wirklichkeitskonstruktionen der Beteiligten und deren Auswirkungen auf Verständigung und Kooperation einzutreten.

Oder wir bestehen auf unserer subjektiven (oder kulturellen) Deutungshoheit und „...der alltagspraktischen Forderung nach Routine, Plausibilität und Normalität: Mangelnde Plausibilität im konkreten Wechselspiel von Erfahrung und Erwartung wird dann gern dadurch verdrängt, dass man interpretatorische Vergewaltigungen in Hinblick auf schon Bekanntes vornimmt“ (ebd.:57) Beide Reaktionen führen zu Missverständnissen und Irritationen, stellen für die Beteiligten besondere soziale Herausforderungen dar und verursachen Stress. Dies gilt in besonderer Weise, wenn es um die Risiko- und Ressourceneinschätzung rund um das Kindeswohl geht, weil es sich hier gewissermaßen um alltägliche und/oder pädagogische Grenzsituationen handelt

#### 4. Handlungsstrategien im migration- und kultursensiblen Kinderschutz

##### Differenzieren lernen

Kommt es bei interkulturellen Begegnungen zu Krisen und Konflikten, sind die Fachkräfte zunächst gut beraten, wenn sie *differenzieren lernen*.



Bei der Bearbeitung von Konflikten und der Reflexion von Irritationen kommt es in besonderer Weise darauf an, die *Gewichtung* der einzelnen Ursachen genau zu differenzieren: welche Bedeutung haben *situative Aspekte*, welches sind die *persönlichen Anteile* und was ist unzweifelhaft *kulturell bedingt*? Tatsächlich lässt sich in der Praxis häufig feststellen, wie (vor-)schnell wir ein Verhalten „der“ Kultur zurechnen, obwohl seine Ursachen und Motive ganz woanders liegen. Eine solche kulturalistische Sichtweise wird zu Recht kritisiert, lenkt sie doch oft von eigentlich sozial begründeten Interessengegensätzen ab und führt in der Konfliktbewältigung dann auf eine falsche Fährte. Denn jeder Konflikt kann nur auf der Ebene gelöst oder zumindest verhandelt werden, auf der er entstanden ist. Deshalb ist differenzieren lernen in interkulturellen Konflikten so wichtig (vgl. Klawe 2013, S. 141).

##### Perspektive wechseln

Eine zentrale Kompetenz für die Reflexion und Deutung von Differenzsituationen und eine erfolgreiche Verständigung in fremdkulturellen Kontexten ist die Fähigkeit zum *Perspektivwechsel*. Nur wenn ich in der Lage bin, eine Situation aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und mich in die Sichtweise des „Anderen“ hinein zu versetzen, ist „Fremdverstehen“ möglich. Fremdverstehen heißt, eine andere Perspektive einzunehmen und damit eine Distanz zum Eigenen herzustellen. Erst diese Fähigkeit führt zu der Einsicht, dass es auch andere Blicke auf die Welt und ihre Wirklichkeit gibt, diese anderen Sichtweisen ihre Berechtigung haben und deshalb zunächst zu akzeptieren sind. Erst das Fremdverstehen macht es möglich zu erkennen, in welcher Hinsicht unterschiedliche kulturelle Sichtweisen möglicherweise gemeinsam geteilte Schnittmengen haben und wo deutliche Differenzen bestehen, die es zu thematisieren gilt.



Ein weiteres wichtiges „Hilfsmittel“ im kultur- und migrations-sensiblen Kinderschutz ist das sogenannte „Konzept des guten Grundes“ (Scherwath/Friedrichs 2012, S. 63f), das besonders in der Traumapädagogik Anwendung findet und auch für den Umgang mit fremdkulturellen Irritationen überaus nützlich sein kann. Hiermit ist eine Grundauffassung gemeint, die davon ausgeht, dass Menschen grundsätzlich einander nicht verletzen wollen. Geschieht dies doch, so ist dafür ein „guter (subjektiver) Grund“ zu unterstellen, den es zu entdecken und entschlüsseln gilt. Denn nur pädagogische Interventionen, die auf die hinter einem Verhalten verborgenen Motive und Hinter-

# Migrationsensibler Kinderschutz: Zur Balance von Normalität und Vielfalt

gründe eingehen und nicht nur reflexhaft auf das beobachtbare Verhalten reagieren, haben eine Chance nachhaltige Veränderungen zu bewirken. „Angewandte Ethnologie beginnt mit der Einsicht, dass man die Menschen sehr viel leichter davon überzeugen kann, etwas auf neue Art und Weise zu tun, wenn man weiß, was ihnen ihre derzeitige Verfahrensweise bedeutet“ (Bohannan/ van der Elst 2002:121).

## Kulturkategorien

Wie immer bei verallgemeinernden Beschreibungen der kulturellen Besonderheiten sozialer Milieus und Gruppen, handelt es sich dabei um erste Annäherungen, die eine erste Orientierung erleichtern sollen und immer im Dialog mit dem Gegenüber überprüft und differenziert werden müssen. Kulturelle Vorgaben und Normen sind unterschiedlich verbindlich und können ganz verschieden gelebt werden. Solche Beschreibungen dürfen keinesfalls zu Stereotypen und (falschen) festen Bildern voneinander führen. Dennoch gibt es eine Reihe von Erfahrungen und Bewältigungsstrategien in der Migration, die viele MigrantInnen miteinander teilen und deren Kenntnis die interkulturelle Verständigung – besonders am Anfang – erleichtert. Bei kulturvergleichenden Forschungen hat sich herausgestellt, dass sich Kulturen im Wesentlichen nur hinsichtlich ganz weniger Aspekte grundlegend unterscheiden.

Geert Hofstede (1997) identifizierte zunächst vier zentrale Dimensionen, in den sich Kulturen signifikant unterscheiden:

- **Machtdistanz**, sie beschreibt das Ausmaß, in dem die weniger mächtigen Mitglieder einer Gesellschaft die ungleiche Verteilung von Macht und Einfluss akzeptieren;

- **Unsicherheitsvermeidung**, sie „zeigt, inwiefern Mitglieder einer Gesellschaft mehrdeutige, ambivalente und unstrukturierte Situationen als bedrohlich empfinden und bestrebt sind, diese mit Hilfe von Regeln, Normen, Gesetzen oder einer starken Führung zu reduzieren oder ganz zu vermeiden.“ (Fritsch 2009, o.S)
- **Individualismus vs. Kollektivismus**, beschreibt das Verhältnis des Einzelnen zur Gruppe/Gesellschaft und die Strukturmerkmale und Werte der sozialen Beziehungen einer Kultur; die Dimensionen
- **männlich/weiblich** schließlich kennzeichnen die Rolle der Geschlechter in einer Kultur und ihr Verhältnis zueinander.

Eine heute gängige Übersicht benennt acht Kulturdimensionen

- **Zeitkonzepte**
- **Raumorientierung**
- **Kommunikation**
- **Individualismus/Kollektivismus**
- **Denkstile**
- **Macht**
- **Kausalattribution/ Zuschreibung von Ursachen**

in denen sich Kulturen voneinander unterscheiden. Für jede dieser Dimensionen werden diejenigen Aspekte als Polaritäten gegenübergestellt, in denen sich Kulturen besonders signifikant unterscheiden (vgl. Klawe 2013, S.82 ff).

| Individualismus  | Kollektivismus   |
|--|--|
| Selbstbestätigung, das Ich   | Behauptung der Gruppe, das Wir   |
| Identität ist im Individuum begründet  | Identität ist in der Gruppe begründet  |
| Unabhängigkeit   | Zugehörigkeit  |
| Man genießt, etwas Besonderes zu sein.   | Man vermeidet aufzufallen  |
| Konfliktfähigkeit wird erwartet.   | Konfliktvermeidung wird erwartet, Harmonie ist ein hoch geschätzter Wert.                    |
| Persönliche Meinungen werden geäußert und respektiert, das offene Aussprechen wird als Aufrichtigkeit empfunden. | Geäußert werden Gruppenansichten, wer offen abweicht, gilt als illoyal oder sogar destruktiv |
| Leistungen schaffen Zugänge.   | Beziehungen schaffen Zugänge.  |
| Aufgaben haben Vorrang vor Beziehungen.  | Beziehungen haben Vorrang vor Aufgaben.  |
| Selbständigkeit und Interesse werden gefördert.  | Respekt und Anpassung, Verantwortung für das Kollektiv werden gefördert.                     |
| Lohn: Stolz durch Selbstverwirklichung.  | Lohn: Anerkennung durch die Gruppe   |
| Primäre Sanktion: Verlust von Selbstachtung = Schuld   | Primäre Sanktion: Verlust von Gruppenanerkennung = Scham                                     |



Besonders der Gegensatz zwischen der eher individualistisch orientierten Mehrheitskultur und der häufig kollektivistischen Orientierung vieler MigrantInnen birgt für pädagogische Fragen viel Zündstoff.

#### Dialog und Anerkennung als Haltung und Prinzip

Die Bereitschaft zur Begegnung in Augenhöhe und eine Haltung dem Anderen gegenüber, die ihn als handlungsfähiges Subjekt wahrnimmt und anerkennt, bilden letztlich den unverzichtbaren Rahmen für jede interkulturelle Begegnung

**Interkulturelle Kompetenz beinhaltet, Vielfalt als Normalität anzuerkennen und ohne Identitätsverlust oder Machtmissbrauch Aushandlungsprozesse zu gestalten.**

und jede Intervention im Sinne des Kindeswohls. Aufklärung über die differenzierte Struktur unserer Jugendhilfe verbunden mit dem höchstmöglichen Maß an Beteiligung bieten so die Chance, einerseits rechtlich verbindliche Vorgaben transparent und plausibel zu machen und andererseits gemeinsam Handlungsoptionen und für beide Seiten akzeptable „Lösungen“ auszuhandeln.

### 5. Probleme & Ausblick

Die hier knapp skizzierten Überlegungen und Handlungsstrategien haben sich in der Praxis bewährt und helfen, auch in komplexen interkulturellen Begegnungs- und Konfliktsituationen handlungsfähig zu bleiben und das Gegenüber „mitzunehmen“. Dennoch lassen sich selbst bei gutem Willen und einem wertschätzenden Umgang die objektiven Machtunterschiede zwischen Fachkräften und ihren AdressatInnen gera-

de in Situationen, in denen es um Kindeswohlgefährdung gehen könnte weder leugnen noch vollständig ausräumen. Einmal sind bestimmte rechtliche und pädagogische Basics nicht verhandelbar, zum anderen haben vorgeschriebene Verfahrenswege und die jeweilige Institutionslogik teilweise eine so starke Dynamik und Durchsetzungskraft entwickelt, dass es für die einzelnen Fachkräfte immer schwieriger wird, zu den AdressatInnen eine auf Verständigung ausgerichtete Arbeitsbeziehung aufzubauen – unabhängig davon ob diese über einen Migrationshintergrund verfügen oder nicht. Es bleibt zu hoffen, dass es hier mit der Zeit zu einer vernünftigeren Balance zwischen der notwendigen Aufmerksamkeit und Kontrolle einerseits und einer vertretbaren Akzeptanz fremdkultureller Lebenswelten andererseits kommt.

#### Anmerkung:

- 1) Mehr zu unserem Institut unter [www.hiip-hamburg.de](http://www.hiip-hamburg.de). Derzeit bereiten wir einen umfangreicheren Zertifikatskurs „Migrationsensibler Kinderschutz“ vor.

#### Literatur:

- Bohannan, P./ van der Elst, D. (2002): Fast nichts Menschliches ist mir fremd. Wie wir von anderen Kulturen lernen können, Wuppertal
- Bolten, J. (2012): Interkulturelle Kompetenz, Erfurt
- Fritsch, A. (2009): Methoden des interkulturellen Trainings und deren praktische Bedeutung, München, [http://www.munich-businessschool.de/intercultural/index.php/Methoden\\_des\\_interkulturellen\\_Trainings\\_und\\_deren\\_praktische\\_Bedeutung](http://www.munich-businessschool.de/intercultural/index.php/Methoden_des_interkulturellen_Trainings_und_deren_praktische_Bedeutung) (Zugriff: 4.1.2013)
- Handschuck, S./ Klawe, W. (2004): Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-; Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, Weinheim und München
- Hofstede, G. (1997): Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management, München
- Klawe, W. (2013): Das Ausland als Lebens- und Lernort. Interkulturelles Lernen in der Individualpädagogik, Dortmund
- Klawe, W. (2015): Kultur- und differenzsensible Soziale Arbeit – ein neues Paradigma für die Profession?, in: Boyd, S u.a.: Vielfalt (an-) erkennen. Kultur- und differenzsensible Soziale Arbeit in Lehre und Praxis, München
- Scherwath, C./ Friedrich, S. (2012): Soziale und pädagogische Arbeit bei Traumatisierung, München



#### Willy Klawe

Diplomsoziologe, war bis März 2015 Professor an der Ev Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie in Hamburg und ist wissenschaftlicher Leiter des Hamburger Instituts für Interkulturelle Pädagogik (HIIP), [www.hiip-hamburg.de](http://www.hiip-hamburg.de)  
Kontakt: [Willy.Klawe@shnetz.de](mailto:Willy.Klawe@shnetz.de)