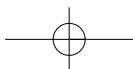
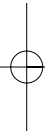


Umschlag Titel



Impressum

Herausgeber

InWEnt –
Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Capacity Building International, Germany.
Friedrich-Ebert-Allee 40, D-53113 Bonn
Fon +49(0)228/4460 -1600, Fax +49(0)228/4460 -1601,
info@service-eine-welt.de, www.service-eine-welt.de
V.i.s.d.P.: Ulrich Nitschke

Dialog Global – Schriftenreihe der Servicestelle, Heft 6

Projektleitung: Ulrich Nitschke

Texte: Heike Wülfing

Redaktion: Ulrich Nitschke, Yasmin Wirths

Fotos: Böhmer, Laschet, Akgün; Margarete Payer/33; Ibo Peters/41/43/44;
Besaret Penskofer/50; Ilse Wolter/56; Heike Wülfing/45/56; Christine Horst/53;
Gabriela Klosa/54; Sigrun Klein/58; Nasr El-Mokdad/59;
Hülya Feise/61; Helga Pukall/64; Ana-Maria Jurisch/65; Katrin Hafemann/67;
Guido Feldhaus/69; Silvio Schmitt/71/72.

Titelgestaltung: Dreimalig, Köln

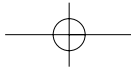
Layoutgestaltung: BNW Brinkmann & Niedernhöfer – Die Werbeagentur, Kaarst

Druck: in puncto druck + medien, Bonn
100% Recyclingpapier

ISSN 1610-9163

Bonn, August 2006
4. vollständig überarbeitete Auflage

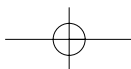
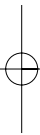
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers.

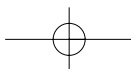
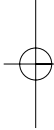
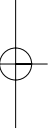
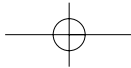


Dialog Global

Heft 6

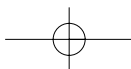
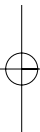
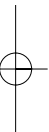
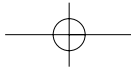
Faires miteinander – Leitfaden





Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort | 9 |
| Geleitworte | |
| Prof. Maria Böhmer | 11 |
| Armin Laschet | 13 |
| Dr. Lale Akgün | 14 |
| | |
| Teil I | |
| Interkulturelle Kompetenz wird in Kommunen gelebt... | 16 |
| 1. Das neue Zuwanderungsgesetz | 18 |
| 2. Was ist Kultur? – der Versuch einer Beschreibung | 19 |
| 2.1 Zwischen den Kulturen | 21 |
| 2.2 Interkulturelle Überschneidungssituationen | 21 |
| 2.2.1 Der unterschiedliche Umgang mit Zeit – „Warum kommt Herr Mohammed nicht, wann er kommen soll?“ | 22 |
| 2.2.2 Der unterschiedliche Umgang mit Macht – „Warum denkt er denn, dass ich das alles mal eben regeln kann?“ | 23 |
| 2.2.3 Der Unterschied von Individualismus und Kollektivismus – „Warum muss der immer gleich seine ganze Familie mitbringen?“ | 23 |
| 2.2.4 Von unterschiedlichen Gesprächskulturen – „Was soll dieses endlose Palaver?“ | 24 |
| 2.2.5 Vom Umgang mit interkultureller geschlechtsspezifischer Kommunikation – „Warum gilt das Wort einer Frau nur als halbes Wort?“ | 25 |
| 3. Wahrnehmung und Perspektivenwechsel | 27 |
| 3.1 Vom Umgang mit dem eigenen Ethnozentrismus – „Fremde werden gemacht“ | 28 |
| 3.2 Von Stereotypen und Vorurteilen – „Die stolzen Franzosen“ | 30 |
| 4. Vom sprachlichen Umgang miteinander – Kommunikation ist alles! | 32 |
| 4.1 Vom Hören zum Sprechen | 33 |
| 4.2 Der Körper sagt mehr als tausend Worte | 33 |
| 5. Handwerkszeug interkultureller Kompetenz – „Interkulturelle Kommunikation ist lernbar!“ | 34 |
| 5.1 Literatur zu Teil I | 40 |
| 6. Dokumentation der Zukunftskonferenz | |
| „Einwanderung in Münster. Leben mit Menschen unterschiedlicher Herkunft“ | 41 |
| 6.1 Teilnehmerliste Zukunftskonferenz Münster vom 25.-27. November 2005 | 46 |



Teil II**„Good Practices“ –
wegweisende Beispiele interkultureller Kompetenzvermittlung** 48

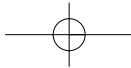
| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Kultursensible Altenhilfe in Oberfranken | 49 |
| 2. | In Neukölln werden Eltern und Schüler aktiviert | 51 |
| 3. | Interkulturelles Netzwerk „Migranet“ | 52 |
| 4. | Sport fördert und fordert interkulturelle Verständigung | 54 |
| 5. | Eine Bibliothek als Ort interkultureller Begegnung? In Frankfurt a.M. gibt es sie! | 55 |
| 6. | „L'amitié – Multikulturelles Zentrum Stadt und Landkreis Gotha.“ | 57 |
| 7. | „Interkulturelle Kompetenz ist gar nicht so schwer...“ | 59 |
| 8. | gEMiDe – Integration selbst in die Hand nehmen | 60 |
| 9. | Erstes kommunales Leitbild zur Integrationspolitik in Rheinland-Pfalz! | 62 |
| 10. | Grüne Daumen aus aller Welt | 63 |
| 11. | „Kommunales Handlungskonzept Interkultur“ - 6 Städte in NRW arbeiten daran | 65 |
| 12. | „Mentoring für MigrantInnen“ | 67 |
| 13. | „Wirtschaftsförderung kann auch ein Stück Völkerverständigung sein.“ | 68 |
| 14. | Wandbilder für Wismar und Greifswald | 70 |

Teil III**„Interkulturelle Kompetenz – Online“ –
zum Nachschlagen, Lernen, Vertiefen und Kontakte knüpfen** 73

| | | |
|------|---|----|
| 1. | AnsprechpartnerInnen auf Bundes- und Landesebene | 73 |
| 2. | Einrichtungen und Organisationen | 75 |
| 2.1 | Antirassismus- und Diskriminierungsarbeit | 75 |
| 2.2. | Arbeit und Wirtschaft | 76 |
| 2.3 | Bildungs- und Kompetenzvermittlung | 77 |
| 2.4 | Gesundheit | 79 |
| 2.5 | Kunst- und Kulturdialog | 80 |
| 2.6 | Medien- und Öffentlichkeitsarbeit | 81 |
| 2.7 | Soziale Einrichtungen | 82 |
| 3. | Initiativen und Projekte | 83 |
| 4. | Wettbewerbe | 85 |
| 5. | Internetressourcen | 86 |
| 6. | Literatur | 89 |
| 6.1 | Allgemeine theoretische und methodische Einführung | 89 |
| 6.2 | Interkulturelle Kompetenz in öffentlichen Einrichtungen | 89 |
| 6.3 | Gegen Rassismus und für mehr Toleranz | 90 |
| 6.4 | Interkulturelle Kompetenz bei Polizei und Ausländerbehörden | 90 |

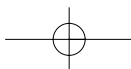
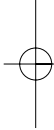
Anhang:

| | |
|---------------------------------|----|
| Publikationen der Servicestelle | 92 |
| Über uns | 94 |



8

Dialog Global



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

seit Januar 2005 gilt ein neues Zuwanderungsgesetz. Damit ist Deutschland auch rechtlich ein Einwanderungsland. Begegnungen von Einheimischen und Zuwanderern finden in den Städten und Gemeinden statt, deshalb ist hier interkulturelle Kompetenz gefragt.

Die veränderte rechtliche Situation war ein Anlass, unseren Wegweiser für die interkulturell kompetente Kommune „Faires Miteinander“ zu aktualisieren. Hinzu kommt die verstärkte Nachfrage von kommunalen Akteuren nach guten und finanzierbaren Beispielen aus der Praxis. Die hier vorgestellten Beispiele zeigen, dass interkulturelle Öffnung sich nachhaltig positiv für die Städte und Gemeinden auswirkt.

Unser Anliegen ist es deshalb, Ihnen mit dieser Neuauflage „Lust“ zu machen, sich mit interkulturellen Fragestellungen auseinander zu setzen, realisierbare Projekte zu entdecken und diese dann selbst vor Ort umzusetzen. Die gesellschaftlichen Herausforderungen in den Kommunen sind groß – doch die Potentiale und Chancen, die aus der Entwicklung vom multikulturellen Nebeneinander zum interkulturellen Miteinander resultieren, sind umso größer!

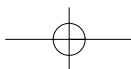
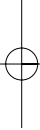
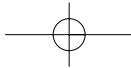
Neben einer Auswahl aktueller kommunaler Projekte stellen wir Ihnen hier auch die Ergebnisse der Zukunftskonferenz „Einwanderung in Münster. Leben mit Menschen unterschiedlicher Herkunft“ vor, die wir dokumentiert haben. Ende November 2005 haben Menschen mit Migrationsvorgeschichte, Einheimische, ExpertInnen aus Verwaltung, Politik, dem NRO- und dem Eine-Welt-Bereich über ihre gemeinsame Vergangenheit und Gegenwart, vor allem aber über die zukünftige Entwicklung und praktische Umsetzung eines gemeinsamen interkulturellen Miteinanders diskutiert. Eine spannende und erfolgreiche Veranstaltung, die in einem konkreten Handlungskonzept für interkulturelles Handeln mündete.

Interkulturelle Kompetenz muss interdisziplinär und Institutionen übergreifend behandelt werden. Die Servicestelle hat sich schon früh für eine Bündelung des Know-hows ihrer Arbeitsbereiche und einen gemeinsamen Ansatz entschieden und bietet gemeinsam für Kommunen, für Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen und Wissenschaft nun die Möglichkeit, nach einem ersten Schritt – dem der Beschäftigung mit dem Thema – gleich einen zweiten, handlungsorientierten anzuschließen.

Hiermit wünsche ich Ihnen viele gute Anregungen beim Lesen und bin gespannt auf Ihre Reaktionen!

Ulrich Nitschke

Leiter der Abteilung Entwicklungsbezogene Bildung / Servicestelle Kommunen in der Einen Welt
InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH



Geleitwort

Integration findet vor Ort stat

Die gezielte Förderung von Integration ist eine zentrale Herausforderung für Städte und Gemeinden. Ob Ausländer, Eingebürgerte, Aussiedler oder Kinder aus binationalen oder ausländischen Ehen – die Bevölkerung in unseren Städten ist vielfältiger geworden. Jede fünfte Eheschließung ist heute binational, jedes vierte Neugeborene hat mindestens einen ausländischen Elternteil, jeder dritte Jugendliche in Westdeutschland hat einen Migrationshintergrund. In einigen Ballungsgebieten stammen schon heute 40% der Jugendlichen aus Migrantenfamilien.

Angesichts dieser Pluralisierung, der Globalisierung und unserer demographischen Entwicklung wird Integration zu einer zentralen Aufgabe der Kommunen. Gerade vor Ort wird dabei deutlich, dass Integration eine Querschnittsaufgabe ist, die alle Aspekte kommunaler Politik betrifft. So unterschiedlich die lokalen Bedingungen und Voraussetzungen sind: Viele unserer Städte und Gemeinden haben sich auf den Weg gemacht, entsprechende Leitbilder entwickelt und Integration als eine wesentliche Zukunftsaufgabe angenommen. Sie haben erkannt, dass Internationalität und kulturelle Offenheit oft die Attraktivität von Kommunen ausmachen, dass die Beteiligung und das Engagement von Bürgern und Neubürgern das Zusammenleben entscheidend verbessern.

Dabei sind insbesondere problematische Stadtquartiere als Orte sozialer Integration zu gestalten. Die jüngsten Ereignisse in Frankreich zeigen, dass es gerade in diesen Stadtteilen gilt, vom Nebeneinander zu einem wirklichen Miteinander in der Bürgergesellschaft zu gelangen. Migrantinnen und Migranten müssen Teil der Verantwortungsgemeinschaft werden und als Bürgerinnen und Bürger der Stadt mit an Problemen und Lösungen arbeiten. Wo Bürger sich engagieren, geht es nicht um paternalistische Fürsorge, sondern um Integration mit aufrechtem Gang.



Wenn bei der frühkindlichen Förderung im Kindergarten die Mütter und Väter als Partner gewonnen werden, wenn die pensionierte Lehrerin den Spracherwerb von Schülern unterstützt, der Unternehmer integrative Projekte vor Ort fördert oder wenn der lokale Sportverein sich für Migrantinnen engagiert, sind dies Beispiele für praktische Integrationsarbeit vor Ort, die es weiterzuentwickeln gilt.

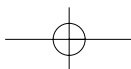
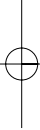
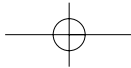
Gleichzeitig steht die Kommunalpolitik vor der Aufgabe, ihre sozialen Institutionen den veränderten Realitäten der Einwanderungsgesellschaft anzupassen. Die Regeldienste – von den Bildungseinrichtungen über die Gesundheitsversorgung bis zur Altenpflege – müssen sich interkulturell öffnen.

Nach dem Motto „Interkultur ist lernbar“ bietet der Interkulturelle Leitfaden der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt zahlreiche Hilfestellungen, Anregungen und Praxis-Beispiele für die interkulturell kompetente Kommune. Der Leitfaden ist damit eine unverzichtbare Lektüre für alle Interessenten und Praktiker vor Ort.

Eine anregende Lektüre und wichtige Impulse für die eigene Arbeit wünscht

Prof. Dr. Maria Böhmer

Staatsministerin für Integration und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration



Geleitwort

Integration hat in Nordrhein-Westfalen einen besonders hohen Stellenwert. Schon heute leben rund 4 Millionen Mitbürgerinnen und Mitbürger in Nordrhein-Westfalen, die selbst ausländischer Herkunft und deutsche Staatsbürger sind, die ein Elternteil ausländischer Herkunft haben, die als Spätaussiedler zu uns gekommen sind oder die eine ausländische Staatsbürgerschaft haben. Schätzungen sagen voraus, dass sich in Nordrhein-Westfalen allein der Anteil der Menschen ohne deutschen Pass – also Ausländerinnen und Ausländer im engeren Sinne – bis 2015 auf 13 % und bis 2040 auf 18,7 % erhöhen wird.

Dieser gesellschaftliche Wandel, der sich in den nächsten Jahren und Jahrzehnten vollzieht und alle Teile Deutschlands betrifft, wird unter volkswirtschaftlichen, sozialen, städtebaulichen und kulturellen Aspekten erhebliche Auswirkungen haben. Dazu kommen weitere Veränderungen: Der demografische Rückgang und eine älter werdende Gesellschaft.

Wir werden also weniger, bunter und älter.

Wie in allen Veränderungen stecken auch in diesem umfassenden gesellschaftlichen Prozess Risiken und Chancen. Es ist die Aufgabe der politisch Verantwortlichen, diese Risiken zu mindern und Chancen zu nutzen, im Land wie insbesondere auch in den Kommunen.

Das Zusammenleben der Menschen verschiedener Herkunft findet vor Ort statt. Auf lokaler Ebene entscheidet sich Erfolg oder Misserfolg der Integration: In den Städten und Gemeinden, den Stadtteilen und Wohnvierteln, den Schulen, den Einrichtungen der Erwachsenenbildung und auf dem lokalen Berufsbildungs- und Arbeitsmarkt.

Die Städte und Gemeinden unseres Landes stehen deshalb schon heute vor der Herausforderung, das Thema „Zuwanderung und Integration“ als eine komplexe und querschnittorientierte Aufgabe wahrzunehmen, die alle Aspekte kommunaler Politik berührt. Die interkulturelle Kompetenz in der Kommune nimmt in der erfolgreichen Bewältigung dieser Herausforderungen eine Schlüsselrolle ein. Zuwanderinnen und Zuwanderer nutzen kommunale Angebote in einem besonderen Maße. Es ist wichtig, dass sich die Kommunen kompetent und sensibel darauf einstellen.



Eine entsprechende Personalpolitik kann hier sehr hilfreich sein:

gehören Zuwanderinnen und Zuwanderer zu den Mitarbeitern, werden Betreuungsangebote überdurchschnittlich wahrgenommen.

Ebenso leisten Aktivitäten der kommunalen Entwicklungszusammenarbeit wichtige Beiträge für Toleranz, Zivilcourage, der Vorbeugung von Gewalt und Fremdenfeindlichkeit. Über die entwicklungspolitische Informations- und Bildungsarbeit in Nordrhein-Westfalen werden Gruppen und Initiativen unterstützt sowie Maßnahmen und Aktivitäten gefördert, die jeden Einzelnen zum Engagement im Interesse von Mitmenschen im eigenen Land und in Entwicklungsländern anregen.

Es ist sehr anerkennenswert, dass die Servicestelle „Kommunen in der Einen Welt“ diesen Leitfaden zur Interkulturellen Kommune neu auflegt und den Inhalten mit neu recherchierten Praxis-Beispielen aus allen Teilen Deutschlands eine besondere Wertigkeit verleiht.

Ich wünsche dem Leitfaden viele aufmerksame Leserinnen und Leser in den Städten und Gemeinden, die täglich an der Gestaltung der interkulturell-kompetenten Kommune arbeiten: Er ist aber ebenso wichtig für alle Interessenten, die erkennen, dass das friedliche und gedeihliche Miteinander in unseren Gemeinschaften Voraussetzung ist für unser aller Wohlergehen.

Armin Laschet

Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Geleitwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

schon lange hat sich in den integrationspolitischen Debatten die Erkenntnis durchgesetzt, dass es die kommunale Politikebene ist, auf der die Konzepte für die Integration von Migrantinnen und Migranten tatsächlich umgesetzt und ihre Erfolge an der Realität migrantisches Lebens messen lassen muss.

Dabei ist die „interkulturelle Öffnung der Kommune“, nicht mehr nur Schlagwort sondern mehr und mehr Teil unserer Realität. Das Interesse an interkulturellen Themen bei Praktikern aus Politik und Verwaltung in den Kommunen ist gestiegen und viele erfolgreiche integrationspolitische Projekte sind auf kommunaler Ebene in den letzten Jahren ins Leben gerufen worden.

Von diesem Anstieg des Interesses an interkulturellen und integrationspolitischen Themen zeugt die Tatsache, dass dieser Leitfaden nun erfreulicherweise bereits zum zweiten Mal aufgelegt wird. Die positive Entwicklung in der Praxis belegen die hier gesammelten good practice Beispiele von Mecklenburg-Vorpommern über Hessen bis nach Baden-Württemberg.

Bei immer mehr Multiplikatoren in Politik, Verwaltung und Bildung vor Ort scheint die Bereitschaft zur Aneignung interkultureller und integrationspolitischer Kompetenz deutlich gestiegen zu sein. Es setzt sich die Erkenntnis durch, dass es notwendig ist, sich auf die spezifischen Problemlagen in den betroffenen Quartieren der großen Städte, aber auch der Lebenswelten der kleinen und mittleren Städte sowie der ländlichen Gebiete im Detail einzulassen um Integration erfolgreich gestalten zu können. Dieses genaue Hinschauen, das persönliche Engagement und die Entschlossenheit der Verantwortlichen vor Ort sind notwendige Bedingung erfolgreicher Integrationspolitik. Hinreichende Bedingungen kommunaler Integrationspolitik können wir aus den vielen Beispielen erfolgreicher Integrationspolitik in Kommunen ableiten.

An erster Stelle muss dabei die Entschlossenheit, muss der Wille stehen Zuwanderung nicht als Problem, sondern als einen normalen und zugleich chancenreichen Prozess zu sehen.

Migration ist und war immer ein alltäglicher Prozess. So ist Städtewachstum schon immer Einwanderungswachstum gewesen. Weder die Stadt der Antike, die

der Jahrhundertwende, noch die heutige Großstadt sind in ihrer sozialen und ethnischen Heterogenität sowie ohne stetigen Zuzug denkbar.

Seit dem Mittelalter ist Europa durch große Wanderungsbewegungen geprägt worden, und seit dem Durchbruch der Industrialisierung auf dem Kontinent, die mit einer weiteren Steigerung der Massenmobilität einherging, ist Einwanderung in die Stadt eine ganz alltägliche Erscheinung: Das Wachstum der Städte, das der Bevölkerungsexplosion in den industriellen Ballungszentren im 19. Jahrhundert folgte, resultierte stets aus der Zuwanderung von In- und Ausländern.

Deutsche Großstädte wie Stuttgart, München oder Frankfurt/Main, die heute erfolgreiche Integrationspolitik betreiben, haben längst begriffen, dass Integrationspolitik nur als Zukunftspolitik und als Querschnittsaufgabe denkbar ist. Wer Integrationspolitik so versteht, wird sie für die ganze Stadt anlegen. Und er wird sie als Investition in eine Entwicklung, die alle betrifft, alle angeht und von der alle etwas haben werden, vermitteln. Für alle deutschen Großstädte gilt, dass sie in der Zukunft nur mit den Migranten und ihren Potentialen wirtschaftlich, sozial und kulturell stark und erfolgreich sein können. Wenn sich diese Grundüberzeugung durchsetzt, so ist schon viel gewonnen. Integrationspolitik ist dann nicht mehr Politik für eine „Minderheit“ oder gar „Randgruppe“, sondern Politik mit allen und für alle, als konstitutiver, nicht weg zu denkender Teil vor allem einer erfolgreichen Stadtentwicklung.

Dabei dürfen wir auch die ländlichen Gebiete nicht außer Acht lassen: Auch und gerade in Gebieten, in denen Migration (noch) ein randständiges Phänomen ist, muss Integration auf Augenhöhe stattfinden. Nur so können Mitbürger zu Bürgern werden. Wir sollten Integrationspolitik, sei es in der Großstadt, der kleinen oder mittleren Stadt, sei es auf dem Land, idealtypisch als das gemeinsame Werk von Politik, Verwaltung und einer starken lokalen Gesellschaft und Wirtschaft verstehen, so dass es zu einer „Win-Win“ Situation für alle Beteiligten kommen kann. Integrationspolitik in Stadt und Land als Chance für die Zukunft begreifen, sie als Querschnittsaufgabe betreiben, auf Augenhöhe ansiedeln und mit den politischen Rahmenbedingungen kreativ umgehen – damit sind die hinreichenden Faktoren erfolgreicher kommunaler Integrationsstrategien benannt.



Wirkungskraft entfalten kann: dem integrationspolitischen Handeln muss ein Menschenbild zugrunde liegen – wie es die politische Philosophie die der „interkulturell kompetenten Kommune 2012“ formuliert. Diese geht von der Gleichheit aller Menschen aus und schreibt ihnen auf dieser Basis universelle politische und soziale Rechte auf gesellschaftliche Teilhabe zu.

Vor dem Hintergrund eines solchen Menschenbildes ist dann Integrationspolitik auch nicht mehr als Ordnungspolitik sondern nur noch als Organisation von Chancengleichheit denkbar. Denn Integration wird über nicht mehr und nicht weniger definiert als über Teilhabe an dieser Gesellschaft in den Bereichen Bildung, Arbeit, Kultur und Politik.

Es ist dieses Leitbild von der Chancengleichheit durch „Fordern“ und „Fördern“ von dem ich hoffe, dass es sich deutschland- und europaweit durchsetzen wird. Zugleich wünsche ich mir, dass es den Verantwortlichen vor Ort als Orientierung und Wegmarke für ihr Handeln gereicht. In diesem Sinne wünsche ich allen Praktikern in den Kommunen und vor Ort viel Erfolg.

Dr. Lale Akgün

MdB

Teil I

Interkulturelle Kompetenz wird in Kommunen gelebt...

In deutschen Kommunen ist die mehrkulturelle¹ Realität deutlich sichtbar: Gut 14 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund leben heute in Deutschland und jedes vierte in Deutschland neugeborene Kind hat einen Elternteil mit Migrationshintergrund². In den Städten und Gemeinden ist die Bevölkerung ethnisch, sprachlich, kulturell und religiös immer vielfältiger geworden.³ Die demographische Entwicklung verlangt schon jetzt die interkulturelle Öffnung unserer Gesellschaft. Menschen begegnen sich im Stadtteil, in der Schule, in Betrieben und Behörden, diese Begegnungen bieten Chancen und Potentiale, bergen aber auch Risiken, denen gerade die Kommunen gegensteuern müssen.

Das interkulturelle Zusammenleben gelingt nicht von allein. Begegnungen können Konflikte auslösen oder verstärken, um dies zu erkennen, muss es nicht erst zu Unruhen wie in Frankreich im Herbst 2005 oder wie in den Niederlanden im Jahr zuvor kommen. Sich kennen und besser verstehen zu lernen, wird immer wichtiger, denn das Leben zwischen oder mit verschiedenen Kulturen gehört immer mehr zur Alltags- und Arbeitserfahrung. Fremde Alltagswelten mischen sich und Fragen werden aufgeworfen, z.B. ob das Kopftuch islamischer Frauen ein Stück deutsche Realität darstellt⁴ oder welche Haltung dem Islam gegenüber eingenommen werden soll. Das seit dem 1. Januar 2005 geltende Zuwanderungsgesetz ist ein Ausdruck dieser gesellschaftlichen Situation, deshalb verdient es eine genauere Betrachtung, die wir im anschließenden Unterkapitel bieten.

Geschichtlich betrachtet ist die Migration eine der wichtigsten Quellen gesellschaftlicher Innovation, sozialer Mobilität, agiler Wirtschaftsentwicklung sowie kultureller und geistiger Blüte. Was haben wir nicht alles den EinwanderInnen zu verdanken? Das Bier, urdeutsches Getränk, haben nicht etwa die Deutschen erfunden, sondern die Sumerer im Vorderen Orient. Den Wein verdan-

ken wir den Römern, die Maultasche, urschwäbische Spezialität, brachte vielleicht schon Marco Polo aus China mit, zumindest aber geht sie zurück auf russische Piroggen und italienische Ravioli. Eine deutsche Erfindung ist sie nicht. Die Kehrwoche, Symbol deutschen Ordnungssinns, kam unter Napoleon auf, als die württembergische Verwaltung nach französischem Vorbild umorganisiert wurde. Den Fußball haben ebenfalls die Franzosen erfunden, und zwar im 12. Jahrhundert. Erst 800 Jahre später kam er auf dem Umweg über England nach Deutschland.⁵ Wenn wir offen für interkulturellen Austausch sind, können wir die Chancen einer globalisierten Welt nutzen und ihren Risiken besser begegnen.

Die Potentiale der kulturellen Vielfalt beschreibt Bundespräsident Horst Köhler anlässlich des 60. Jahrestags der Gründung der UNESCO am 5. Oktober 2005: „Jede lebendige Kultur schöpft aus der Kraft vieler Menschen, und sie gibt ihrerseits den Menschen Kraft. (...) Kultur lehrt Respekt – Respekt vor denen, die als Vorfahren die eigene Kultur geprägt haben und Respekt vor anderen Kulturen, weil man auch in ihnen solche Leistungen erkennt. Kultur lebt vom Austausch, sie findet immer neue Wege vom Vertrauten zum Neuen, vom Eigenen zum Fremden. Gerade wenn sie sich ihrer selbst gewiss ist, lässt sie sich auf andere ein und ist bereit, von anderen auch zu lernen.“⁶

Die gezielte Förderung von Interkulturalität ist also eine zentrale Herausforderung unserer Zeit. Nicht nur in weltweit agierenden Konzernen wird diese Kompetenz gefördert, auch in den Städten und Gemeinden spielt dies eine immer größere Rolle, nicht zuletzt auch unter dem Aspekt der Standortkonkurrenz. Denn Internationalität und Umgang mit Vielfalt in einer integrierten Stadtgesellschaft, interkulturelle Offenheit und Kompetenz sind auch für deutsche Kommunen ein Standortvorteil.⁷ Die Investition in interkulturelle Kompetenzbildung lohnt sich auch in Zeiten knapper städtischer Haushalte, denn interkulturelle Bildung ist allemal günstiger als die sich abzeichnenden kostenintensiveren Probleme, die die Folge eines ausbleibenden kulturellen Verständnisses sind.

1 Vgl. Freise, Josef: Interkulturelle Soziale Arbeit, Theoretische Grundlagen – Handlungsansätze – Übungen zum Erwerb interkultureller Kompetenz, Schwalbach 2005, S. 9.

2 Portal für Migrationsrecht, <http://www.migrationsrecht.net/modules.php?name=News&file=article&sid=289>

3 Integrationspolitik als Gesellschaftspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Memorandum der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Marieluise Beck, Oktober 2005, S. 3.

4 Eine rechtliche Einschätzung der Auseinandersetzung um das Kopftuch auf: http://www.integrationsbeauftragte.de/download/Lagebericht_2005_Teil_II.pdf, S. 232ff

5 <http://www.heimat-in-deutschland.de/print.php?thema=2&kategorie=15&textID=3>

6 <http://www.bundesregierung.de/Reden-Interviews/Bulletin-,11639.903857/bulletin/Rede-von-Bundespraesident-Hors.htm>

7 Integrationspolitik als Gesellschaftspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Memorandum der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Marieluise Beck, Oktober 2005, S. 21.

Dass viele Kommunen die Herausforderung der kulturellen Annäherung längst aufgenommen haben, zeigt die große Resonanz des Wettbewerbs „Erfolgreiche Integration ist kein Zufall – Strategien kommunaler Integrationspolitik“, der vom Bundesministerium des Innern und der Bertelsmann Stiftung im Jahre 2004 initiiert wurde. Über 100 Kommunen bewarben sich im Jahr 2005 und bewiesen viel Bewusstsein und Engagement. Die prämierten Städte – Stuttgart, Solingen, der Kreis Hersfeld-Rotenburg sowie die Gemeinde Belm – verfolgen mit Ihrer Integrationspolitik eindeutig einen an Potenzialen orientierten Ansatz und begreifen Zuwanderung als Gewinn für die Gesellschaft ohne die Schwierigkeiten, die Integration auch aufwirft, zu vernachlässigen. Zudem setzen alle relevanten Akteure Integration als Querschnittsaufgabe in einem partizipativen Prozess beispielhaft um. Eine zukunftsfähige Entwicklung der Städte und Gemeinden bedeutet auch die Netzwerkstrukturen auf lokaler Ebene zu nutzen.⁸

Wer also eine nachhaltige Jugend-, Familien-, Alten-, aber auch Wirtschaftspolitik machen will, muss sich mit der Tatsache auseinandersetzen, dass ein wachsender Teil des Klientels Migrationshintergrund hat und dass Teile der Gesellschaft nur erreicht werden können, wenn kultursensible Angebote gemacht werden. Auch hier ist ein Perspektivenwechsel weg vom Defizitansatz hin zu einem an den Ressourcen orientierten Ansatz zu beobachten.⁹ Es ist eine der vorrangigen Aufgaben gerade in den Kommunen, interkulturelles Verständnis zwischen Einheimischen und Zugewanderten zu vermitteln und das Zusammenwirken von MigrantInnen als einen Gewinn in kultureller, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht für Deutschland zu betrachten.

Der Bedarf der MigrantInnen nach gesellschaftlicher und politischer Integration ist groß. In erster Linie sind es die Kommunen, die die Bedarfe der Einheimischen und MigrantInnen befriedigen. Integrationsförderung ist eine Querschnittsaufgabe und sollte in den kommunalen Verwaltungen in allen Ressorts und Fachbereichen berücksichtigt werden, darüber hinaus ist eine Vernetzung mit sonstigen Akteuren – mit freien Trägern, Beratungsdiensten, Sozialpartnern, Verbänden, MigrantInnenorganisationen sowie den Angeboten von Bund und Ländern – für alle von Vorteil.

Das Statement eines Seminarteilnehmers in Halle zum Thema „Eine Welt der Vielfalt – Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz“, verdeutlicht die Motivation der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt, einen Wegweiser für die interkulturell kompetente Kommune zu schreiben: „Interkulturelle Kompetenz ist gar nicht so schwer...“ Die Servicestelle versucht die abstrakten wissenschaftlichen Begriffe und Theorien mit der Praxis in Bezug zu bringen und anhand der Erfahrungen aus dem Alltag, Kommunen für das Thema zu sensibilisieren und zu aktivieren, denn: Interkulturalität ist lernbar. Genau hier liegt die Chance für Kommunalverwaltungen und -politik, durch die Förderung interkultureller Begegnungen eine hohe soziale und kommunikative Kompetenz aller Beteiligten zu ermöglichen.

Im ersten Teil des Wegweisers werden grundlegende Basisinformationen vermittelt. Der vieldiskutierte Begriff Interkulturelle Kompetenz erlangt durch die Auseinandersetzung mit den Themen Kultur, Wahrnehmung und Kommunikation eine klare inhaltliche Zuschreibung, die notwendig ist, um ihn in der Praxis anzuwenden und umzusetzen.

Im zweiten Teil stellen wir Ihnen lebendige Beispiele aus der kommunalen Praxis vor, denn dies ist besser als jeder Appell und zeigt ganz deutlich: interkulturelle Öffnung lohnt sich!

Die Themen, die wir Ihnen anhand unserer Praxisbeispiele präsentieren reichen von interkultureller Bildung und Weiterbildung, über kultursensible Altenhilfe, Einbindung von MigrantInnenorganisationen und Sozialpartnern bis zu Integration durch Sport. Verschiedene Varianten der interkulturellen Öffnung der Verwaltung sind ebenso vertreten wie auch Handlungskonzepte in den Bereichen Kunst und Quartiersgestaltung. Einzig die Vernetzung im Bereich Wirtschaft und Kommune ist nur vereinzelt anzutreffen. Das Stuttgarter Beispiel zeigt, wie erfolgreich eine interkulturelle Kooperation mit durchaus ökonomisch motiviertem Hintergrund sein kann. Danach geben wir Ihnen im Serviceteil eine Zusammenstellung von Einrichtungen, Projekten, Internetressourcen und Literatur, mit der die ersten Schritte in interkulturelles Engagement gegangen werden können.

⁸ <http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/stiftung/hs.xsl/4268.html>

⁹ Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der AusländerInnen in Deutschland, August 2005, S. 138.

1.

Das neue Zuwanderungsgesetz

„Das neue Zuwanderungsgesetz ist Ausdruck der Erkenntnis, dass es in Deutschland seit vielen Jahren Zuwanderung gibt und auch in Zukunft geben wird. Es markiert damit eine Grenze. Hinter diese Erkenntnis werden wir nie wieder zurückfallen“, so Otto Schily, Bundesinnenminister anlässlich der Einführung des Gesetzes.¹⁰

Seit dem 1. Januar 2005 sind zentrale Bereiche der Zuwanderung, der Integration und des Aufenthalts von Nicht-Deutschen neu geregelt. Das viel diskutierte Zuwanderungsgesetz – sein voller Name lautet „Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern“ – beinhaltet auch Änderungen betreffend des Staatsangehörigkeitsgesetzes, des Bundesvertriebenengesetzes und der Gesetze zum Asylrecht.¹¹

Der erste Artikel des Zuwanderungsgesetzes enthält das neue und im Rahmen des Leitfadens interessante Gesetz: Artikel 1 umfasst das Kernstück, das Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz). Im Aufenthaltsgesetz sind die entscheidenden Änderungen enthalten, über die seit dem Jahr 2001 so kontrovers diskutiert wurde. Die wichtigsten Inhalte und Neuregelungen des Aufenthaltsgesetzes im Vergleich zum alten Ausländergesetz, dessen direkter Nachfolger es ist, werden folgend näher erläutert.

Mit dem Aufenthaltsgesetz wurde erstmals eine tatsächliche, materiell verstärkte Integrationspolitik durch den Bund gesetzlich verankert. Gemäß dem Prinzip „Fördern und Fordern“ sind einerseits klare Rechtsansprüche im Gesetz fixiert. Andererseits sind Zuwanderer unter Einschluss von Sanktionsmöglichkeiten auch dazu verpflichtet, an Deutschkursen teilzunehmen und sich in Orientierungskursen Kenntnisse des Rechts, der Kultur und der Geschichte in Deutschland anzueignen. Wird der Kurs erfolgreich abgeschlossen, besteht ein

Rechtsanspruch auf Einbürgerung nach bereits sieben statt acht Jahren.¹²

Die Integrationskurse gelten als Kernstücke des neuen Zuwanderungsgesetzes. Für Konzepte und die zentrale Koordination der Integrationskurse ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig. Ein Kurs besteht nach dem Konzept des Bundesamtes aus einem Basissprachkurs mit 300, einem Aufbausprachkurs mit ebenfalls 300 sowie einem so genannten Orientierungskurs mit 30 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten. Die sprachliche Qualifizierung ist somit ein zentraler Aspekt des Gesetzes. Der Orientierungskurs soll bei den Immigranten „Verständnis für das deutsche Staatswesen wecken“, „Kenntnisse der Rechte und Pflichten als Einwohner und Staatsbürger vermitteln“ und „zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben befähigen“. Vorausgesetzt die Kurskapazitäten erlauben es, können auch AusländerInnen teilnehmen, die bereits länger in Deutschland leben.

Seit dem 1. Januar haben sich bis Mitte August 2005 bereits knapp 74.000 AusländerInnen ohne Rechtsanspruch freiwillig zum Kurs angemeldet, weitere knapp 10.000 wurden zur Kursteilnahme verpflichtet. Daneben wurden bislang ca. 34.000 neu Zugewanderte und gut 26.000 SpätaussiedlerInnen zu den Kursen zugelassen. Damit liegt die Teilnahmefrequenz bereits nach 8 Monaten mit über 140.000 Teilnahmen deutlich höher als die Zahlen der alten Sprachfördersysteme des Bundes (jährlich ca. 21.000 AusländerInnen und ca. 75.000 Spätaussiedler).¹³ Der große Zuspruch, den die Kurse schon innerhalb des ersten Jahres erfahren, zeigt, dass das Interesse der MigrantInnen an deutscher Sprache und Kultur durchaus vorhanden ist.

Wenn dies eine Seite der gesellschaftlichen Aufgabe von kultureller Annäherung und Interkulturalität ist, dann ist die zweite Seite so gestaltet: Einheimische müssen den MigrantInnen gesellschaftliche Partizipation ermöglichen und ihnen auch den Raum schaffen, in dem sie ihre eigene Kultur leben können.¹⁴ Lassen Sie uns gemeinsam neue interkulturelle Sichten entdecken und eine mehrkulturelle Gesellschaft nicht als Bedrohung sondern als Chance erkennen!

¹⁰ <http://www.zuwanderung.de/>

¹¹ Erläuterungen unter: www.isoplan.de; Gesetzestexte und Fragen und Antworten unter: <http://www.integrationsbeauftragte.de/gra/themen/898.php>

¹² Vgl. Freise, a.a.O., S. 85f.

¹³ Integrationspolitik als Gesellschaftspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Memorandum der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Marieluise Beck, Oktober 2005, S.19.

¹⁴ vgl. Freise, Josef ebd. S.12.

2.

Was ist Kultur?

– der Versuch einer Beschreibung

W A S verstehen S I E unter K U L T U R ?

- „Gesamtheit der geistigen und künstlerischen Lebensäußerungen“
- „besondere, verfeinerte Lebensweise“
- „Ackerbau“
- „jede Lebens(um)welt“
- „menschliche Interpretation der natürlichen Gegebenheiten“

A D A P T I E R T aus:

Bolten, Jürgen: Interkulturelle Kompetenz 2001.

Warum packen Deutsche ihr Waschzeug in einen Beutel und nennen ihn Kulturbeutel? Was hat Kultur mit Bakterienkultur, Starkult und Kulturgeschichte zu tun? Die zusammengesetzten Begriffe und Definitionen rund um Kultur sind vielfältig. Es gibt keine allgemeingültige Definition. Der Begriff stammt aus dem Lateinischen ‚colere‘ und hat vier verschiedene Bedeutungen:

1. (be-)wohnen, ansässig sein;
2. pflegen, schmücken, ausbilden, wahren, veredeln;
3. bebauen, Ackerbau treiben;
4. verehren, anbeten, feiern.

Die unterschiedlichen Bedeutungen erklären die vielen Begriffe rund um den Wortstamm. Dank der Bedeutung von ‚colere‘ als „pflegen, schmücken, ausbilden, wahren, veredeln“ wird auch der Kulturbeutel zu einer Wortschöpfung mit Sinn.

K U L T U R ist ...

- ... die kollektive Programmierung des Geistes, die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen von einer anderen unterscheidet. (Hofstede)
- ... der Weg, auf dem menschliche Gesellschaften zur Lösung von Problemen finden. (Trompenaars)
- ... das Muster der Sinngebung, in dessen Rahmen Menschen ihre Erfahrungen deuten und ihr Handeln lenken. (Geertz)

Früher galt Kultur als Repräsentant des Schönen, Wahren und Guten, grenzte sich klar gegen alles „Nicht-Kultivierte“ ab und wurde zum Teil auch mit Zivilisation gleichgesetzt. 1970 setzte sich der damalige Außenminister und spätere Bundespräsident Walter Scheel in Deutschland für ein Kulturverständnis ein, das weg vom „Kunst ist Kultur-Verständnis“ führte und sich verstärkt einem lebensweltlichen Kulturbegriff zuwandte. Er vertrat die Meinung, dass „Kultur kein Privileg mehr für wenige“ ist, „sondern ein Angebot an alle“. Weiter meinte er: „Wir dürfen nicht in Ehrfurcht vor Dürer, Bach und Beethoven sitzen bleiben; wir müssen Interessen aufbringen für brennende Fragen der Gegenwart, darunter auch Erwachsenenbildung, Bildungshilfe, Schulreform, Umweltprobleme“. Dieses erweiterte Kulturverständnis wird auch heute noch vertreten und umfasst somit die gesamte Lebenswelt.

Kultur ist ein System, das aus gemeinsam geteilten Werten, Normen, Einstellungen, Überzeugungen und Idealen besteht. So wie die Identität eines Menschen durch dessen Persönlichkeit entscheidend geprägt wird, so bildet dieses System die Identität einer Gruppe bzw. einer Organisation. Kultur bietet den einzelnen Mitgliedern einer Gemeinschaft Orientierungshilfe und Stabilität.

Das bedeutet, dass Kultur Normalität vermittelt und selektiert bzw. Handlungen als „gut“ oder „schlecht“ bewertet. Sie liefert uns bestimmte Mechanismen zur Bewältigung und zur Regelung unseres sozialen Lebens und gibt uns Sicherheit im Umgang mit anderen. Essen, schlafen, atmen und sterben sind Grundbedürfnisse. Die Art und Weise der Befriedigung dieser Bedürfnisse variiert je nach kultureller Prägung. Das äußert sich zum Beispiel bei der Trauerkleidung. In Europa wird vor allem schwarze Kleidung, in Japan weiße und in Mexiko grellbunte Kleidung auf einer Beerdigung getragen.

Kultur ist kein statisches Gebilde, sondern ein ständiger Prozess und wird nicht von jedem Mitglied der Gemeinschaft gleich gelebt. Eine kulturelle Gemeinschaft besteht immer aus einer Vielzahl von Individuen, die ihre Umwelt beeinflussen, aber auch von ihr beeinflusst werden. Jedes Individuum ist zugleich Mitglied verschiedener Subkulturen.

Die Übung „das Persönlichkeitsmolekül“ verdeutlicht das: Tragen Sie in den mittleren Kreis Ihren Namen ein. Die übrigen Kreise bieten Platz für einige Ihrer Persönlichkeitsmerkmale. Sind Sie Frau oder Mann? Welche Hautfarbe haben Sie? Welchen Beruf üben Sie aus? Innerhalb Ihres Umfeldes werden Sie Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede finden. Denn Sie sind ein Mensch, der sich in verschiedenen Subkulturen bewegt und deshalb innerhalb seines lebensweltlichen Umfeldes immer wieder auf Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede trifft.

Gruppenübung:

„Das Persönlichkeitsmolekül“

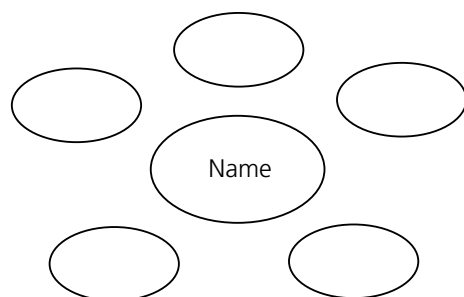
(adaptiert aus: Eine Welt der Vielfalt)

Z I E L der Ü B U N G :

Die Diskussion über „das Dazugehören“ bzw. „das Ausgegrenztsein“ erleichtert es, sich in die Probleme von „Fremden“ hineinzusetzen. Es gibt immer Dinge, die uns trennen und Dinge, die uns verbinden. Wir sollten die Gemeinsamkeiten nutzen und von den Dingen, die uns trennen, lernen.

W O z u F I N D E N :

Trainingshandbuch für Interkulturelle Managementkompetenz, Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit 2003: Modul „Kultur- und Kulturebenen“



So kann es vorkommen, dass eine deutsche Hausfrau mehr Gemeinsamkeiten mit einer russischen Hausfrau aufweist, als mit einer deutschen Ärztin (vgl. Karikatur). Ein ghanaischer Germanist wird bei der Betrachtung von Goethes „Faust“ kompetenter sein als ein deutscher Software-Entwickler und ein deutscher Afrikanistik-Literaturwissenschaftler wird über das Werk Wole Soyinkas besser Bescheid wissen als ein nigerianischer Arzt.

Im Alltag wird laufend intrakulturell gehandelt. Mitglieder verschiedener Subkulturen treffen aufeinander. Wenn Missverständnisse bzw. Konflikte auftreten, ist zu überlegen, ob die Ursache tatsächlich interkulturell ist oder ob der Grund unabhängig von kulturellen Differenzen auf unterschiedliche Subkulturen zurückzuführen ist.



Vladimir Semerenko/Russland



Yvonne Kuschel/Deutschland¹⁵

2.1. Zwischen den Kulturen

Bei interkulturellen Begegnungen treffen Menschen unterschiedlicher Lebenswelten aufeinander. Es entsteht ein „Zwischenraum“, eine Interkultur. Es beginnt ein Aushandlungsprozess, dessen Verlauf und Ende von den Beteiligten abhängt. Daher lässt sich auch nicht vorhersagen, wie diese Interkultur im Endeffekt aussieht. Es handelt sich um einen ständigen Prozess des Lernens und Neu-Erfahrens. Ein einfaches Beispiel: ein Deutscher und ein Pakistani treffen aufeinander. Beide haben in ihrer jeweiligen Lebenswelt unterschiedliche Begrüßungsrituale. In der Lebenswelt des Deutschen wird die Hand geschüttelt, in der Lebenswelt des Pakistani hängt die Begrüßung von seinem Status ab und ob er eine Frau oder einen Mann begrüßt. Wie wird sich die Interkultur nun gestalten? Schütteln sie sich die Hände? Umarmen sie sich? Oder gibt es eine neue Alternative? Es lässt sich nicht voraussagen, wie diese Begrüßung aussehen wird. Sie hängt von einer Reihe von Faktoren wie Alter, Hierarchiegefälle, Geschlecht, Ort der Begegnung ab. Im interkulturellen Kontakt verhält sich niemand so, wie er es in der eigenen Kultur tun würde, und das öffnet den Raum für neue spannende Erfahrungen mit sich selbst und dem Gegenüber.

2.2 Interkulturelle Überschneidungssituationen

Ein Stück Heimat im Urlaubsland in Form einer schönen Tasse Kaffee der Marke, die man kennt? Manche Gäste mögen sich zu früh gefreut haben, wenn der Geschmack so gar nicht der gewohnte war. So wird zum Beispiel in Italien der Kaffee deutlich stärker gebrannt als in den USA. Ein anderes Beispiel sind Zigaretten. In Polen hat eine Zigarette der Marke Marlboro einen deutlich höheren Teer- und Nikotingehalt als in den USA. Nach vielen gescheiterten Versuchen von Unternehmen, Produkte oder auch Produktwerbung weltweit anzugleichen, wird mittlerweile akzeptiert, dass es keine universalisierten Weltstandards geben kann, und die Produkte werden entsprechend den jeweiligen Vorlieben abgeändert.

Dieser kurze Abstecher in die Welt des Marketings veranschaulicht beispielhaft die feinen, häufig unbewussten Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen Mitgliedern unterschiedlicher Lebenswelten. „Interkulturelles Lernen findet immer und überall statt, wo die feinen

Unterschiede von Bedeutung sein mögen“, meinte der französische Soziologe Pierre Bourdieu.

Diese feinen Unterschiede führen bei interkulturellen Begegnungen immer wieder zu Missverständnissen und werden oft als etwas Negatives wahrgenommen. Ein finnischer Geschäftsmann antwortete auf die Frage, welche Unterschiede er bei Geschäften mit Deutschen bemerkt habe, dass ihm nichts Negatives aufgefallen wäre, es keine Probleme im Handel mit den Deutschen gäbe und dass die eigentlich ganz normal gewesen wären.

Kulturstandards ...

... alle Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich persönlich und andere als normal, selbstverständlich typisch und verbindlich angesehen werden.

... Eigenes und fremdes wird auf der Grundlage dieses Standards beurteilt und reguliert. Als zentrale Kulturstandards sind solche zu bezeichnen, die in sehr unterschiedlichen Situationen wirksam werden und weite Bereiche der Wahrnehmung, des Denkens, Wertens und Handelns regulieren, und die insbesondere für die Steuerung des Wahrnehmungs-, Beurteilungs- und Handlungsprozesse zwischen Personen bedeutsam sind“ (Thomas 1993).

Normal ist das Bekannte. Von klein auf lernen Kinder, was normal, was richtig & gut und was falsch & schlecht ist: Es ist richtig, zur Begrüßung die Hand zu reichen, es ist gut, immer aufrichtig zu sein. Es ist komisch, bei der Begrüßung jemanden dreimal auf die Wange zu küssen und es ist falsch, nicht das zu sagen, was man denkt. Diese Vorstellungen sind ein fester Bestandteil des Lebens und werden angewandt, ohne darüber nachzudenken.

Kulturelle Unterschiede werden häufig deshalb negativ bewertet, weil sie von dem Gewohnten abweichen und damit einen Orientierungsrahmen verlassen. Es entstehen Situationen, die ungewohnt sind und aus der Norm fallen. Was für den einzelnen die Norm ist, wird entscheidend durch die so genannten Kulturstandards geprägt. Zum Beispiel Karikaturisten orientieren sich an den eigenen Normen und dem Gewohnten, ansonsten wären die Zeichnungen für ihre Zielgruppe unverständlich. So ist es für Mitglieder anderer Lebenswelten nicht

immer möglich, eine Karikatur auf Anhieb richtig zu interpretieren und zu verstehen (siehe Karikatur¹⁶).



Arudi Sairam/Indien

Kulturstandards funktionieren unbewusst. Sie werden erst durch die Begegnung mit anderen Menschen sichtbar und können Unsicherheit, Unverständnis und ein gewisses Unwohlsein auslösen. Das Sichtbarmachen dieser Kulturstandards, denen unsere Handlungen zugrunde liegen, bietet eine Orientierungshilfe im Umgang mit befremdlichen Situationen. Die folgenden Fallbeispiele mit Frau Neumann und Herrn Schlegel¹⁷, berichten aus der kommunalen Verwaltungspraxis¹⁸. Wir führen diese interkulturellen Überschneidungssituationen an, weil die beschriebenen Beispiele in vielen Kommunalverwaltungen zur alltäglichen Erfahrungswelt der MitarbeiterInnen gehören.

Aber Vorsicht vor Stereotypen! „Die Deutschen“, „die Türken“ oder „die Griechen“ gibt es nicht. Es gibt Millionen deutscher, türkischer und griechischer Individuen, die jeweils über eine gemeinsame Sprache, über ähnliche oder aber über ganz andere Sozialisations- und Bildungswege verfügen und daher als Individuen vollkommen untypisch sein können.

2.2.1 Der unterschiedliche Umgang mit Zeit – „Warum kommt Herr Mohammed nicht, wann er kommen soll?“

Der Umgang mit Zeit ist kulturell sehr unterschiedlich. In Deutschland wird Zeit vor allem gradlinig und monochron definiert. Das Planen und Einhalten von Terminen spielt eine große Rolle. Die Zeit wird in greifbare Abschnitte eingeteilt und als Abfolge unterschiedlicher Ereignisse empfunden. Zeitplanung und -management sind in monochronen Gesellschaften wichtig und auf Pünktlichkeit wird Wert gelegt. Dieses Zeitverständnis findet sich oft in westlichen Ländern, wobei Deutschland als sehr monochron eingestuft wird.

Frau Neumann sitzt mit ihrem Kollegen Herrn Schlegel zusammen in der Kantine und klagt verzweifelt über Herrn Mohammed. „Viermal war er nun schon in meiner Sprechstunde, ich habe mir wirklich Mühe gegeben, ihm zu erklären, welche Unterlagen er alle vorlegen muss, damit er Sozialhilfe beantragen kann, und habe ihm gesagt, dass er mir heute bis 12 Uhr die noch fehlenden Sachen bringen muss. Er ist einfach nicht gekommen. Ich verstehe das einfach nicht.“

Frau Neumann und ihr Kollege Herr Schlegel sind Mitarbeiter des städtischen Sozialamtes.

Vier Tage später, Frau Neumann sitzt an ihrem Schreibtisch, klopft es und Herr Mohammed kommt freudestrahlend mit seiner Frau und seinen drei Kindern herein. Er platzt nach kurzem Anklopfen einfach ins Zimmer, stört Frau Neumann bei der Aktenbearbeitung und fragt sie, ob es ihr gut gehe und ob ihre Familie gesund sei. Frau Neumann stellt Herrn Mohammad unverzüglich zur Rede und weist darauf hin, dass jetzt erstens keine Sprechstunde sei, wie er doch wissen müsse, und zweitens die wichtige Frist für seinen Antrag abgelaufen sei, was sie in große Schwierigkeiten bringt. Herr Mohammad lacht fröhlich und verneigt sich vor Frau Neumann und murmelt etwas in seiner Muttersprache. Schließlich überreicht er ihr auch noch ein Geschenk aus seinem Heimatland. Als sie darauf besteht zu wissen, warum er jetzt komme, wo keine Sprechstunde sei, antwortete Herr Mohammad: „Du Frau Neumann jetzt sitzen haben Zeit. Sprechstunde keine Zeit.“

¹⁶ ebenda

¹⁷ Die Namen wurden frei erfunden und dienen nur Darstellungszwecken.

¹⁸ Die Beispiele wurden sinngemäß entnommen aus: V.I.A. – „Interkulturelle Kompetenz im Verwaltungshandeln“. Ein Leitfadens für die Praxis. Offenbach am Main 2000.

Anders ist das in arabischen und afrikanischen Kulturkreisen. Dort ist der Umgang mit Zeit eher polychron, das heißt, dass Zeit mehr als ein Kreislauf empfunden wird, der Vergangenheit, Gegenwart und die Möglichkeiten der Zukunft mit einschließt. Der Mensch ist in der Lage, mehrere Dinge gleichzeitig zu tun. Die zwischenmenschliche Beziehung steht vor der Sachorientierung. Das bedeutet, dass vereinbarte Termine oder Pläne häufig und einfach geändert werden können, ohne dass dies als negativ empfunden wird. Verspätungen müssen nicht erklärt oder entschuldigt werden. Zeit kann in polychronen Gesellschaften nicht verschwendet werden, da die Menschen sich für das Zeit nehmen, was gerade ansteht. Allerdings praktizieren viele Menschen durch die zunehmende internationale Verflechtung und die Verbreitung westlicher Werte auch in polychronen Gesellschaften vermehrt monochrome Verhaltensweisen (wie etwa Terminvereinbarungen, Terminkalender).

2.2.2 Der unterschiedliche Umgang mit Macht – „Warum denkt er denn, dass ich das alles mal eben regeln kann?“

Zwei Wochen später erzählt Herr Schlegel seiner Kollegin in der Kantine von einem morgendlichen Besuch: „Heute morgen war schon wieder der Herr Sikawe da und brachte mir nun das 3. Geschenk. Er betonte noch mal, dass seine Frau doch bereits im siebten Monat schwanger ist und sie nun dringend eine neue Wohnung brauchen. Mit dem vierten Kind wäre die Wohnung nun viel zu klein. Er hat damit auch wirklich recht, aber er hat mir doch erst vor zwei Wochen mitgeteilt, dass seine Frau schwanger ist und seitdem kommt er ständig vorbei und versteht nicht, dass ich ihm noch keine neue Wohnung besorgt habe. Warum denkt der denn, dass ich das alles mal eben regeln kann?“

Für Mitglieder von kulturellen Gemeinschaften, in denen eine sogenannte große Machtdistanz herrscht, ist der Gedanke, dass Herr Schlegel das mal eben regeln kann, sehr naheliegend, fast selbstverständlich. Herr Schlegel entscheidet über essentielle Angelegenheiten und deshalb geht Herrn Sikawe davon aus, dass Herr Schlegel auch über viel Macht und wichtige Beziehungen verfügen muss. In dem Herkunftsland von Herrn Sikawe besitzen die Behördenmitarbeiter in der Regel

sehr viel Einflussvermögen. Dass Herr Schlegel im Falle einer kompletten Belegung aller städtischen Wohnungen, wie ein Privatmann einen Makler oder Hausbesitzer finden muss, der ihm eine Wohnung für die Familie Sikawe zur Verfügung stellt, ist für Herrn Sikawe nur schwer vorstellbar. Er geht eher davon aus, dass er durch das Herstellen einer guten Beziehung Herrn Schlegel für sich einnehmen kann und bringt ihm daher auch Geschenke mit.

2.2.3 Der Unterschied von Individualismus und Kollektivismus – „Warum muss der immer gleich seine ganze Familie mitbringen?“

Nachdem Herr Schlegel seiner Kollegin diese Geschichte erzählt hat, berichtet sie von dem Besuch der türkischen Familie Yilmaz: „Heute morgen war bei mir schon wieder fast die gesamte Familie Yilmaz. Mir platzt da bald der Kragen. Es würde doch völlig ausreichen, wenn er als Hausvorstand kommen würde. Allerdings spricht er kaum deutsch. Seine Frau hat bisher noch quasi überhaupt kein Wort gesprochen, weder deutsch noch türkisch. Manchmal kommt auch noch die Großmutter oder die Tante mit. Die stehen dann gemeinsam mit der vierzehnjährigen Tochter, die übrigens genauso wie der Sohn gut deutsch spricht, hinten im Raum und schweigen. Er sitzt dann mit seinem Sohn mir gegenüber und der Sohn, der sechzehn ist, übersetzt die ganze Zeit zwischen uns hin und her. Eigentlich regele ich mit dem das Ganze. Auch habe ich schon versucht, der Frau einen Stuhl anzubieten, aber dann haben alle so getan, als ob sie mich nicht verstehen und alle geschwiegen. Diese Situationen sind so anstrengend.“

Wer ist wichtiger in der Gesellschaft: die Gruppe oder das Individuum? Ein chinesisches Sprichwort lautet: „Der Nagel, der herausragt, wird in das Brett gehämmert“. China gilt als kollektivistisch ausgeprägte Gesellschaft, bei der die Gruppe als Gesamtheit im Vordergrund steht und wichtiger ist, als die individuelle Selbstverwirklichung. Handlungen und Aktionen des Einzelnen sind untrennbar verbunden mit dem Wohl der Gruppe. Die Gruppe erwartet von jedem Einzelnen bedingungslose Loyalität. Die Familie Yilmaz stammt aus einer eher kollektivistischen Kultur. Für sie ist es ganz normal, noch dazu in der Fremde und in einer unsicheren

Situation, möglichst viele Angehörige der Familie mit aufs Amt zu nehmen, um sich in der Gemeinschaft sicherer zu fühlen. Da die Mitglieder der Familie, bis auf die beiden Kinder, kaum über deutsche Sprachkenntnisse verfügen, sind sie umso mehr auf einen engen Zusammenhalt angewiesen.

Dem ausgeprägten Wir-Gefühl in kollektivistischen Gesellschaften steht eine starke Ich-Bezogenheit in individualistischen Kulturen gegenüber. „I did it my way“, so sang US-Amerikaner Frank Sinatra und das Gehen des eigenen Weges hat in individualistischen Kulturen einen hohen Stellenwert. Der Anteil an Singlehaushalten und Ein-Eltern-Familien nimmt in unseren Breiten stetig zu.

Im Lagebericht der Situation der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland (2002) werden die Ergebnisse einer vergleichenden Untersuchung von Beziehungen zwischen den Generationen bei türkischen, griechischen, italienischen, vietnamesischen und deutschen Familien (auch Spätaussiedlerfamilien) geschildert. Laut Studie bestehen die größten Unterschiede zwischen den Nationalitäten hinsichtlich der Erwartungen der Eltern an die Kinder. „Während stark emotional betonte Werte (wie liebevolle gegenseitige Zuwendung) hauptsächlich von türkischen, gefolgt von deutschen, vietnamesischen und Spätaussiedler-Eltern geäußert wurden, war griechischen und italienischen Eltern diese Komponente weniger wichtig. Hohe Erwartungen an die Kinder hinsichtlich Hilfe im Alter hatten vor allem türkische und vietnamesische Eltern. Deutsche Eltern erwarteten diesbezüglich am wenigsten. (...) Insgesamt betrachtet sind Erwartungen emotionaler wie nützlichkeitsbezogener Art in Migrantenfamilien sehr stabil und ändern sich auch nur wenig über mehrere Generationen hinweg. Je geringer die Akzeptanz in der Aufnahmegesellschaft ist, desto mehr behalten bzw. gewinnen auf familiäre Solidarität gegründete Sicherheitssysteme an Bedeutung“¹⁹.

2.2.4 Von unterschiedlichen Gesprächskulturen – „Was soll dieses endlose Palaver?“²⁰

Um eine Botschaft verstehen zu können, ist der Kontext von entscheidender Bedeutung. Mit Kontext sind in diesem Fall die informellen Informationsnetze, in denen die Informationen gespeichert sind und über die der einzelne verfügen kann, gemeint. Manche Kulturen verfügen über eine vieldeutige und indirekte Kommunikation, ihre Sprache ist voll mit Geschichten und Metaphern. Diese high-context-Kulturen findet man überall dort, wo Menschen in weitläufige familiäre oder nachbarschaftliche Netzwerke und Clanstrukturen eingebunden sind. Informationen werden auf informellem Weg weitergegeben. Japan, arabische Länder und Länder des Mittelmeerraums sind Beispiele für high-context-Kulturen.

In low-context-Kulturen werden Informationen stark vereinzelt und direkt ausgesprochen. Man bekommt wenig Hintergrundinformationen mitgeliefert. Die Form der Ansprache des Gegenübers variiert stark: während zum Beispiel Deutsche, aber auch Schweizer und Skandinavier tendenziell direkt sagen, was sie meinen, ist es den meisten Arabern und Afrikanern eher wichtig, ihr Gegenüber nicht durch zu direkte Ansprache, auf die der andere vielleicht nicht richtig reagieren kann, zu blamieren.

Gleiches Sozialamt, gleiche Kantine, aber diesmal sitzen Herr Schlegel und Frau Neumann mit Herrn K. zusammen. Herr K. arbeitet seit Jahren in der Betreuung von Asylbewerbern und als Dolmetscher für arabische Sprache. Er ist vor 15 Jahren nach Deutschland gekommen und wird öfter hinzugezogen, wenn es Fragen zwischen den zuständigen Sachbearbeitern und den Asylbewerbern gibt. In letzter Zeit gab es nach diesen Gesprächen aber häufiger Unstimmigkeiten mit den deutschen Kollegen und auch heute scheint Herr Schlegel sehr unzufrieden zu sein.

¹⁹ siehe Lagebericht der Situation der Ausländer in der BRD 2002, S. 306.

²⁰ Die Wortprägung ‚Palaver‘ stammt eigentlich aus dem Portugiesischen und „bezeichnete in Afrika ursprünglich eine öffentlich ausgetragene Verhandlung um die Belange der Gemeinschaft mit dem Ziel, sich auf einen Konsens zu einigen“. In Europa dagegen wird ‚Palaver‘ laut Duden abwertend als „bedeutungsloses, langes Gerede“ abgetan.

„Herr K., ich verstehe nicht, warum Ihre Übersetzung immer so lange dauert? Übersetzen Sie denn eigentlich immer genau das, was wir sagen? Ich meine, das dauert immer viel länger. Und ich habe den Eindruck, dass Sie das nicht so klar und deutlich sagen, wie notwendig ist. Könnte es sein, dass Sie immer noch über ein paar mehr Dinge sprechen und vielleicht sogar noch den ein oder anderen nützlichen Tipp einfließen lassen? Eigentlich liegen doch die Fakten immer klar auf der Hand, aber ich und meine Kollegin Frau Neumann haben den Eindruck, dass Sie ein endloses Palaver führen, anstatt den Klienten klar und deutlich zu sagen, was Stand der Dinge ist.“

Uygur Nermi beschreibt in seiner transkulturellen Betrachtung²¹, dass die türkische Denkweise der deutschen Denkweise in wichtigen Punkten ganz entgegengesetzt ist. Er stellt der Konkretion des türkischen Denkstils die Abstraktheit des deutschen Denkstils gegenüber: „Eine Tendenz der türkischen Sprache (...) zeigt sich in ihrer Wortlogik. Der größte Teil des türkischen Wortschatzes besteht aus konkreten, anschaulichen, wahrnehmungsnahen, lebensweltlichen Worten. Deshalb ist der Türke genötigt, abstrakte Sachverhalte mit konkreten Worten zu fassen. Beispiele: ‚Heiraten‘ heißt auf Türkisch ‚evlenmek‘, ‚sich ein Haus verschaffen‘, ‚karala giymek‘ (‚sich schwarz bekleiden‘), nicht bildlich gemeint, drückt das deutsche ‚trauern‘ aus. (...) In der türkischen Alltagssprache dominiert bei der Wortbildung die Tendenz, aus der Verbindung konkreter Worte neue Sinnbezeichnungen zu bilden. Dies zeigt sich besonders in der Namengebung für Farben. Der Türke gibt bestimmten Farben die Namen von Dingen, die in einer bestimmten Farbe getönt sind. Er unterscheidet, unter vielen anderen, folgende Grüntöne: ‚Limonküfü‘ (‚das Grün des Schimmels auf faulender Zitrone‘, ‚Zitronenschimmel‘); ‚çağla yeşili‘ (‚das Grün der grünen Mandeln‘, ‚Mandelgrün‘); ‚fıstık yeşili‘ (‚Pistaziengrün‘); ‚Çimen yeşili‘ (‚Wiesengrün‘); ‚yosun rengi‘ (‚Moosgrün‘); ‚zeytinrengi‘ (‚Olivengrün‘); ‚zehir yeşili‘ (‚Giftgrün‘); ‚çamgöbegi‘ (‚die Farbe des Glasnabels‘, ‚Flaschengrün‘). Sie alle sind offizielle und geläufige Grünbenennungen, die nicht etwa in der Poesie vorkommen, sondern im türkischen Alltag benutzt werden.“

2.2.5 Vom Umgang mit interkultureller geschlechtsspezifischer Kommunikation – „Warum gilt das Wort einer Frau nur als halbes Wort?“

Frau Neumann sitzt wieder einmal mit Herrn Schlegel in der Kantine und diskutiert mit ihm über einen Klienten. „Er hatte rechtliche Fragen zu seinem Aufenthaltsstatus, und ich erklärte ihm, was Sache ist“, erzählt Frau Neumann, „aber er hat mir nicht geglaubt. Er hat sich mit meiner Antwort einfach nicht zufrieden gegeben. Erst als ihm der Kollege Schmidt alles bestätigt hat, hat er sich zufrieden gegeben. Ich habe mich als Frau sehr unwohl gefühlt in seiner Anwesenheit.“ Herr Schlegel kann sich das auch nicht erklären und meint: Vor der Tür stehen sie noch rum und bei mir stehen sie fast stramm und legen die Hände an die Hosennaht. Mit Afrikanern ist mir das schon oft passiert, dass die, wenn sie ins Zimmer kommen, eine für mich fast peinliche Untertänigkeit an den Tag legen“. „Das fällt ihnen bei mir sicher nicht ein“, meint daraufhin Frau Neumann resigniert.

Geschlecht und Geschlechtszugehörigkeit sind zentrale Aspekte des menschlichen Lebens. Dabei sind die biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen weltweit gleich. Was unterschiedlich gestaltet und auch verändert werden kann, sind die sozialen Rollen beider Geschlechter (Gender).

Tendenziell gelten Männer eher als nach außen gerichtet, leistungs- und wettbewerbsorientiert, bestimmt im Auftreten und hart. Diese Verhaltensweisen leiten sich aus den frühen Tätigkeiten des Jagens und Kämpfens ab, die traditionell Männersache waren. Frauen dagegen gelten tendenziell aufgrund ihrer biologischen Fähigkeit Kinder zu bekommen als häuslich, familienorientiert, weich, gefühlsbetont und umsorgend.

Was als „feminin“ und was als „maskulin“ gesehen wird, ist in jeder Kultur anders. Fest steht, dass sowohl Mann als auch Frau beide Eigenschaften, jedoch in unterschiedlicher Intensität aufweisen. Auf der einen Seite befinden sich eher weibliche Kulturen, die vor allem durch Zuschreibungen wie Mitgefühl, Toleranz, soziale Ader und einer gewissen Sympathie für den Schwächeren

21 Uygur, Nermi: Türkisch-Deutsch – Eine transkulturelle Betrachtung. In: Borelli, Michele; Hoff, Gerd (Hrsg.): Interkulturelle Pädagogik im internationalen Vergleich, Bd. 6, Pädagogischer Verlag Burgbücherei Schneider, Baltmansweiler 1988, S. 190-192.

gekennzeichnet sind. Dabei sind auch die Geschlechterrollen in diesen Kulturen nicht strikt getrennt, ein Mann kann auch weinen. Auf der anderen Seite sind eher männliche Kulturen mehr durch die „kriegerisch-männlichen“ Eigenschaften gekennzeichnet: Nur der/das Beste zählt, Toleranz und Mitgefühl spielen eine untergeordnete Rolle. Geschlechterrollen sind relativ strikt getrennt.²²

Dass trotz gemeinsamer Tendenzen bei der Gestaltung dieser Geschlechterverhältnisse, kulturelle Unterschiede vorhanden sind, wird an dem Anteil der Frauen bzw. Männer in bestimmten Berufsgruppen gut sichtbar. Beispielsweise gilt in Pakistan die Arbeit in einer Behörde als Männerarbeit und ist hoch angesehen. In großen Teilen Westafrikas findet man unter den Ladeninhabern eine große Anzahl von Frauen. Kommt der Klient von Frau Neumann aus einem Land, in dem es unüblich ist, dass Frauen Jobs in Behörden übernehmen, befindet er sich in einer für ihn fremden Situation und fühlt sich erst wieder sicher, als er die Bestätigung von einem Mann bekommt. So weiß er auch nicht, dass sein Verhalten Frau Neumann als Frau sehr verletzt, da sie sich diskriminiert fühlt.

**„Die Engagierten loben,
die Zögerlichen motivieren,
die Miesmacher ins Abseits stellen“**

„...Wir hoffen natürlich auch auf einen Bewusstseinswandel in den Behörden, denn viele Mitarbeiter sind sich sicherlich nicht wirklich bewusst, welch unerwünschte Folgen abweisendes Verhalten hat“.

Dr. Arend Oetker, Präsident des Stifterverbandes über die Vergabe des Humboldt-Preises „Freundlichste Ausländerbehörde Deutschlands“.

Diese Fallbeispiele verdeutlichen unterschiedliche Kulturstandards, die die Wahrnehmung beeinflussen. Nur wer sich bewusst ist, dass alle Handlungen im Alltag und im Berufsleben kulturell geprägt sind, hat die Möglichkeit, differenzierter wahrzunehmen, zu handeln und zu kommunizieren. Wissen Frau Neumann und Herr Schlegel mehr über das jeweilige Lebensumfeld, die Gewohnheiten und die Geschichte ihrer Klienten, können sie gewisse Situationen anders einschätzen, ihre Perspektiven auch ändern und dementsprechend reagieren.

Gleiches gilt für die Klienten. Haben sie eine Ahnung von den geregelten Abläufen und den Regeln, an die sich die MitarbeiterInnen halten müssen, können sie sich in gewissen Situationen darauf einstellen.

H Ö R T I P P :

Lange Nacht der erzählten Migrationsgeschichte auf WDR 5 (www.migration-audio-archiv.de)

Hören Sie in die ganz persönlichen Geschichten von Menschen aus aller Welt hinein:

zum Beispiel die Liebesgeschichte der Spanierin Puri S., die zunächst als Arbeitskraft kam und letztlich aufgrund der Liebe blieb. Oder die Geschichte von Hianick K., dessen Eltern nach zehn Jahren in Deutschland nun abgeschoben worden sind. Seit seinem neunten Lebensjahr lebt der jetzt 19jährige in Angst vor Abschiebung. Oder von Milica R., der kroatischen Künstlerin aus Hagen (46), deren Vater nach zwei Jahren in Deutschland von einem Betrunknen tödlich überfahren wurde. Über Nacht musste das damals 12-jährige Mädchen erwachsen werden und die Lebensgemeinschaft für die zusammengebrochene Mutter ersetzen ...

Sefa Inci Suvak und Justus Herrmann haben Menschen aus verschiedensten Teilen der Erde, unterschiedlich alt, unterschiedlich gebildet und ausgebildet, zugehört. Sie bauen im Auftrag der Kulturkoordination Exile und mit Förderung der Nordrhein-Westfälischen Stiftung für Umwelt und Entwicklung das migration-audio-archiv auf: In diesem einzigartigen Hörarchiv werden die Geschichten der Migranten, die das Bild dieser Republik zunehmend prägen, „aufgehoben“.

22 vgl. Hofstede, Geert: Lokales Denken, globales Handeln. Kulturen, Zusammenarbeit und Management. München 1997.

3.

Wahrnehmung und Perspektivenwechsel

Das untere Bild zeigt zwei Frauen. Sehen Sie eine hübsche junge Frau oder eine alte Frau mit Knollennase und Kopftuch? So wie dieses Bild, kann jede Situation aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden.



Copyright: Edward Boring

BEISPIEL: Wahrnehmung der Bildfolge bei Kopfschmerzmittelwerbung

In Amerika und Europa



Im arabischen Sprachraum



Wird die europäische Kopfschmerzmittelwerbung in arabischen Ländern verwendet, so muss die Bildfolge aufgrund der von rechts nach links verlaufenden Schreib- und Leserichtung umgekehrt werden. Ansonsten würde man der für das Arabische „normalen“ Wahrnehmungsbewegung nicht gerecht werden.

QUELLE:

Bolten, Jürgen: Interkulturelle Kompetenz 2001

Es gibt immer mehrere Sichtweisen und Perspektiven. Wahrnehmung ist ein Produkt kultureller Sozialisation und individueller Erfahrungen. Die bildhafte Vorstellung von Kultur als einem Eisberg, veranschaulicht die Erklärung unterschiedlicher kultureller Wahrnehmungsmuster. Ein Fünftel des Eisberges ragt aus dem Wasser. Dieser Teil lässt sich sehen, wahrnehmen und beschreiben. Er beschreibt die Oberflächenstruktur einer Kultur, wie sie aufgebaut ist und „funktioniert“. Doch der Großteil der Kultur liegt unterhalb dieser Oberfläche, der große Teil des Eisbergs, und ist nicht sichtbar.

Übertragen auf die multikulturelle Situation in Deutschland, nehmen sowohl Einheimische als auch Zuwanderer in erster Linie den kleinen sichtbaren Teil des Eisbergs des jeweils anderen wahr. In einer interkulturell kompetenten Kommune ist jedoch auch ein Verständnis des unsichtbaren Teils des Eisbergs notwendig.

Zum Beispiel erzählt Fadil Mehmeti, Nationenvertreter in Münster, dass „jeder die nassen Teppiche der Roma und Sinti, die sogar an christlichen Feiertagen aufgehängt wurden, sehen konnte. Nicht sehen konnten die sich beschwerenden Münsteraner jedoch, dass sich bei den Roma das halbe Leben auf dem Teppich abspielt: dort wird gegessen, gespielt, getratscht etc. Ein häufigeres Reinigen ist schon aus diesem Grunde notwendig. Deutsche reinigen ihre Teppiche viel seltener. Einen Nass-Sauger wiederum kannten die Roma nicht“. Ist auch die Tiefenstruktur des Eisberges bekannt, können derartige Missverständnisse behoben werden, wie auch hier. Ein Nass-Sauger wurde angeschafft und die Roma in die Technik eingeführt.

3.1 Vom Umgang mit dem eigenen Ethnozentrismus – „Fremde werden gemacht“²³

„Nicht Fremdheit macht aggressiv, sondern Aggression macht die anderen fremd.“

... Fremdheit ist das Bemühen, sich den anderen vom Leib zu halten“.

Birgit Rommelspacher; TAZ, 19.08.1997, S. 12.

Für jeden Menschen stellt die eigene Kultur den natürlichen Mittelpunkt seiner Welt dar. Von diesem Standpunkt aus wird alles andere wahrgenommen, beurteilt und gegebenenfalls verurteilt. Der Fachausdruck dafür lautet Ethnozentrismus. Wie stark jede/r Einzelne/r ethnozentrisch denkt und handelt, ist unterschiedlich. Voraussetzung für interkulturell kompetentes Handeln ist, den eigenen Ethnozentrismus zu reflektieren und Schritt für Schritt auf andere Kulturen zuzugehen, offener und toleranter zu werden. Es stellt sich nun die Frage, wie man sich seiner ethnozentrischen Sichtweisen bewusst werden kann? Alois Moosmüller²⁴ unterscheidet vier Stereotypen:

- Der *harte Ethnozentriker* weigert sich entweder generell kulturelle Unterschiede wahrzunehmen und anzuerkennen, oder aber er sieht sie, verurteilt sie aber als negativ. Die eigene Kultur gilt hier als das Maß aller Dinge, als das Normale und einzig Richtige.
- Der *negative Ethnozentriker* ist dagegen ein Mensch, der keinen Zusammenhang zwischen den Kulturen sehen kann, sich aber an der unbegreiflichen Andersartigkeit der Kulturellen begeistert oder die eigene Kultur als schlechter als die der anderen bewertet.
- Der *heimliche Ethnozentriker* ist auf den ersten Blick weltoffen und tolerant. Er akzeptiert die unterschiedlichen Kulturen und Verhaltensweisen und kann nicht verstehen, dass daraus irgendwelche Schwierigkeiten entstehen sollten. Zwar sind seine Ideen frei von ethnozentrischen Beengungen, aber sein Handeln ist es nicht. Im direkten Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen verfällt er in ethnozentrische Verhaltensweisen, deren Vorhandensein er aber gänzlich leugnet.

- Der *reflektierte Ethnozentriker* hingegen sieht Ethnozentrismus als unvermeidliche Gegebenheit an, die sich nicht einfach abschaffen lässt. Aber er geht in kleinen Schritten beständig seinen Weg zu mehr Offenheit, Verständnis und Kooperationsfähigkeit gegenüber Menschen anderer Kulturen.

Je mehr Ethnozentrismus aus dem Bewusstsein verdrängt wird, um so mehr kann er seine verzerrende Wirkung entfalten. Dabei spielen die tradierten Feindbilder, in denen sich die Geschichte verdichtet und Machtbeziehungen ausgedrückt werden, eine zentrale Rolle. So ist in den Bildern von Menschen mit dunkler Hautfarbe die Geschichte des Kolonialismus eingeschrieben; im Falle von Juden und Jüdinnen scheint die Geschichte unmittelbar gegenwärtig zu werden. „Ich fühle mich nie so deutsch, wie wenn ich einem Juden begegne“, lautete eine Aussage einer der Befragten in der Studie von Birgit Rommelspacher über psychologische Bedingungen des Kulturaustauschs.²⁵

Selbstbild – Fremdbild

Sind Sie schon öfters durch die Stadt spaziert und haben unbewusst andere beobachtet und beurteilt? „Der ist aber dick“, „der Penner soll arbeiten gehen“ oder „ist das ein attraktives Pärchen“!

Das Selbstbild existiert nur in Abhängigkeit des Fremdbildes. Ich definiere mich über das Fremde. Diese Selbsteinschätzungen können sich in Abhängigkeit zu unterschiedlichen Fremdbildern vollständig ändern. Ein wichtiger Baustein für das Erlernen interkultureller Kompetenz ist der Selbstreflexionsprozess. Wer sich Wahrnehmungsmuster und Beurteilungsmaßstäbe bewusst macht, lernt nicht nur sich selbst, sondern auch Menschen anderer Kulturen besser kennen und verstehen. Auch hierzu haben wir im zweiten Teil ein Projektbeispiel dargestellt (siehe Teil II, S. 41).

Wie sehe ich die Anderen?

Neben dem Selbstbild gibt es ein Fremdbild, das wesentlich die Erwartungshaltung beim Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen beeinflusst. So steht im 5. Lagebericht der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland 2002²⁶, dass „(...) die türkische Frau mit Kopftuch zum Synonym für die kulturell rückständige Ausländerin und damit in besondere Weise zum Objekt

²³ siehe: www.comlink.de/cl-hh/m.blumentritt/agr312.thm

²⁴ 1996, S. 269 f.

²⁵ ebenda

²⁶ siehe Lagebericht der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland 2002, S. 320.

der Fremdwahrnehmung und Stereotypen geworden ist. Besonders extreme Beispiele der Unterdrückung türkischer Frauen oder Einzelinformationen über Tradition oder Religion von Migrantinnen verdichten sich zu einer Wahrnehmung von Frauen ausländischer Herkunft, die von den Attributen ‚defizitär, rückständig und untergeordnet‘ geprägt ist. (...) Das entstandene Bild ‚der‘ Ausländerin kontrastiert mit dem der modernen, selbstbestimmenden und emanzipierten ‚westlichen‘ Frau und verstärkt dieses.“

„Seit ich in dem Projekt bin, hat sich vieles in meinem Leben verändert. Jetzt kann ich ohne jegliche Hilfe meine Behördengänge erledigen und mit Erzieherinnen im Kindergarten besser kommunizieren. Ich bin offener geworden, und lache mehr. Ich liebe mich einfach wie ich jetzt bin.“

Gül. O., ehrenamtliche Mitarbeiterin
des Projekts geMIde – Förderung des gesellschaftlichen Engagements

Im Gegenzug entspricht das Fremdbild der Migrantinnen „(...) in keiner Weise dem Selbstbild der jungen Frauen ausländischer Herkunft. Sie nehmen größtenteils ihre interkulturelle Sozialisation nicht als Problem oder Defizit wahr, sondern begreifen diese als eine Bereicherung, die sie gezielt als Ressource für die Stärkung des Selbstbewusstseins und für eine erfolgreiche berufliche Integration nutzen.“²⁷

Wie glaube ich, dass mich der Andere sieht?

Das vermutete Fremdbild hängt meistens eng mit dem eigenen Selbstbild zusammen. Ich denke, dass der Andere mich so sieht, wie ich mich selber sehe. Die unter 1.3 beschriebene Situation über den „Allmachtsglauben“ des Klienten gegenüber Herrn Schlegel zeigt, dass das nicht stimmen muss. Es ist offensichtlich, dass ein Aufeinanderprallen von verschiedenen Selbst- und Fremdbildern, von unterschiedlichen Erwartungen zu Missverständnissen, Enttäuschungen und teilweise auch zum Verfestigen von Vorurteilen führt.

Ein Gründungsmitglied der Internationalen Gärten (siehe Teil II, S. 63/64) feiert Weihnachten mit ihrer Familie, obwohl sie Muslime sind. Der Grund: sie will verhin-

dern, dass sich ihre zwölfjährige Tochter in der Schule noch mehr ausgeschlossen fühlt. Obwohl in Deutschland geboren und aufgewachsen, sieht sich das Mädchen permanenten Exklusionspraktiken ausgesetzt, die sich in der Zuweisung des Stigmas „nicht richtig deutsch“ zu sein, ausdrücken: „Meine Tochter wird häufig gefragt, woher sie kommt. Sie sagt dann immer, sie ist Deutsche. Aber die Leute fragen dann oft noch mal und noch mal nach: ‚du bist doch dunkel. Woher kommst du?‘ und meine Tochter sagt dann: ‚Wir sind Deutsche. Aber keine echten.‘ Manchmal kommt sie nach Hause und weint. Besonders die russischen Mädchen sagen zu ihr: ‚du Schwarze‘. Dann schimpfe ich auf Kurdisch auf Gorbatschow, der die Russen nach Deutschland geschickt hat“, lacht sie.²⁸

Selbst- und Fremdbild liegen häufig weit auseinander. Eine interkulturell kompetente Kommune braucht ein positives Bild auf beiden Seiten, sowohl auf Seite der Mehrheits- als auch auf Seite der Minderheitsgesellschaft. Erst dann kann eine interkulturelle Begegnung zu einer Win-Win-Situation werden.

²⁷ ebenda

²⁸ Müller, Christa: Wurzeln schlagen in der Fremde. Die Internationalen Gärten und ihre Bedeutung für Integrationsprozesse, München 2002.

3.2 Von Stereotypen und Vorurteilen – „Die stolzen Franzosen“

Fremdbilder beschreiben oft ganze Nationen, unabhängig davon, ob jemals eine persönliche Begegnung mit einer Person aus diesem Kulturkreis stattgefunden hat oder nicht. So werden die Franzosen stolz, die Schotten geizig und die Japaner als höflich eingestuft. Mit diesen Stereotypen werden die Menschen in Schubladen gepresst, um ein wenig Ordnung auf der Welt zu schaffen.

Schnell können aus solchen Stereotypisierungen Vorurteile werden, vor allem dann, wenn sie aus stark vereinfachten, sehr negativ bewerteten Inhalten abgeleitet werden. Indem ich das fremde Verhalten mit dem eigenen vergleiche und mein eigenes als richtig ansehe, entstehen negative Bewertungen und handfeste Vorurteile wie „alle Ausländer sind doch kriminell“.

„Als Vorurteil bezeichnet man eine bestimmte Klasse sozialer Einstellungen, die sich dadurch auszeichnen, dass sie auf einem Minimum an persönlicher Erfahrung basieren, sehr negative Bewertungen beinhalten und auch durch differenzierte Informationen kaum zu ändern sind.“²⁹ Sie sind oft die Grundlage für diskriminierendes Verhalten. Da sie aber genau wie Stereotypen Orientierungen in einer komplexen Welt geben, ist es schwer sie zu ändern. In diesem Zusammenhang bedeutet Interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit, mit dem Zuwachs an Möglichkeiten umgehen zu können. Nichts ist nur negativ! Abhängig von der jeweiligen Situation, können Vorurteile und Stereotypen helfen, sich zurechtzufinden.

Es stellt sich die Frage, ob Vorurteile durch intensiven interkulturellen Kontakt und gemeinsame Aktivitäten abgebaut werden können? Ja, aber das ist nicht so einfach, denn Menschen neigen dazu, vorgefasste Meinungen durch die Art ihrer Wahrnehmung zu bestätigen und zu verfestigen. Wer beispielweise annimmt, dass Araber besonders aggressiv sind, wird in seinem Umgang mit Arabern auch besonders auf aggressive Reaktionen achten und versuchen seine Meinung zu bestätigen.

Aber es ist möglich! So wie auch das häufige Aha-Erlebnis von MigrantInnen, die an gemeinsamen Trainings mit Polizistinnen teilnehmen: „Das hätte ich mir gar nicht gedacht, Polizeibeamte sind auch nur Menschen und nicht nur eine graue Masse die immer gegen Ausländer ist“. Auf umgekehrter Seite ist der Grundtenor feststellbar, dass Beamte mit dem „normalen ausländischen Bürger“ in aller Regel keine Probleme hätten, sondern primär mit denjenigen Personen, die sich nicht an die Rechtsordnung hielten, also Straftaten begingen. Um in der interkulturellen Begegnung Vorurteile zu verhindern, muss im Idealfall die Gesamtsituation unter günstigen Bedingungen wie kooperative Situation, Statusähnlichkeit, enger Kontakt, positives soziales Klima, kontaktförderliche Vorurteile stattfinden und keine extrem negativen gegenseitigen Voreinstellungen.³⁰

Eine ideale Gesamtsituation konnte mit der Einrichtung des interkulturellen Gartens in Marburg erreicht werden: MigrantInnen und Deutsche treffen partnerschaftlich aufeinander und lernen von- und miteinander in allen Belangen des Gärtnerns, und inzwischen auch darüber hinaus.

Vorurteile werden hingegen verstärkt, wenn

- die Kontaktsituation durch Konkurrenz zwischen Gruppen bestimmt ist,
- der Kontakt unerwünscht und unerfreulich ist und spannungsgeladen und frustrierend verläuft,
- der Kontakt das Prestige und den Status einer beteiligten Seite mindert,
- wenn die Beteiligten einander widersprechende moralische oder ethische Grundpositionen haben.³¹

29 Thomas, A.: Analyse der Handlungswirksamkeit von Kulturstandards. 1996.

30 Amir, Yehuda: Contact hypothesis in ethnic relations. In: Psychological Bulletin, Vol. 71/ No. 5, 1969, S. 319-342.

31 Maletzke, G.: Interkulturelle Kommunikation – Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen, 1996, S. 173.

Die Ausgangssituation in einer Behörde sieht folgendermaßen aus:

| Verwaltungsmitarbeiter | Ausländischer Mitbürger |
|--|---|
| Sie sind zum Gespräch/Kontakt verpflichtet | Der Gespräch/Kontakt ist eher unfreiwillig (bedingt durch den jeweiligen ausländerrechtlichen Status) |
| Sie unterliegen einem Handlungszwang und müssen Verordnungen und Vorschriften umsetzen | Der Anlass aufs Amt zu gehen: Bedürftigkeit und/oder spezifische Lebenssituation |
| Der Gegenstand des Gesprächs ist ein Fall, daher ist das Gespräch eher unpersönlich | Eher persönliches Sprechen, da Thema des Gesprächs die eigene Lebenssituation ist |
| Sie sind durch die vielen Fälle überlastet und stehen unter Zeitdruck | Existenzielle Abhängigkeit von der jeweiligen Behörde (abhängig vom jeweiligen Rechtsstatus) |
| Schnelle Veränderung von Vorschriften/Verordnungen zum Ausländerrecht sind anstrengend | Verwaltungsabläufe und Sprache sind undurchschaubar |
| Sprachprobleme, häufig geringe oder fehlende Sprachkompetenz der Klienten erschweren die Fallbearbeitung | Sprachprobleme, häufig geringe oder fehlende Sprachkompetenz erschweren das sich Verständlich-Machen |
| Handlungsspielräume sind rechtlich begrenzt | Befugnisse und Möglichkeiten des Verwaltungspersonals werden mitunter anders eingeschätzt |
| QUELLE : Interkulturelle Kompetenz im Verwaltungshandeln. Ein Leitfaden für die Praxis. Offenbach/Main 2000. | |

In dem Buch „Wir2 – Frauenfreundschaften verbinden Kulturen“³², dem Begleitbuch zu einer Fotoausstellung im westfälischen Lippstadt, schildern Mädchen und Frauen, wie sie den Weg der interkulturellen Freundschaft als Brücke zur Integration beschritten haben. In einer Freundschaft kann Herkunft und Tradition nur die Rolle der Vermittlerin übernehmen, denn in der Freundschaft gibt es kein wahres Hindernis, sondern eine emotionale Brücke.

Neben den Wahrnehmungsmustern spielt die Kommunikation in der interkulturellen Begegnung eine zentrale Rolle. Ist auf beiden Seiten die Bereitschaft vorhanden, die eigenen Wahrnehmungsmuster zu überprüfen und sich auf einen Lernprozess einzulassen, kann eine ganz neue Qualität der interkulturellen Begegnung entstehen. Das Bewusstmachen der Gesprächssituation ist für beide Seiten der erste Schritt, so zeigt die Erfahrung.

Was kann man tun, um negative Konsequenzen von Vorurteilen zu vermeiden?

- Bewusstwerden über die Tatsache, dass jeder Mensch Vorurteile hat;
- Erkennen der eigenen Vorurteile;
- Genau und akkurat bleiben anstatt zu generalisieren (was habe ich gesehen);
- Beschreiben anstatt zu bewerten;
- Offen bleiben für Revidierungen und Modifizierungen;

QUELLE :

Trainingshandbuch Interkulturelle Managementkompetenz, Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit, 2003

4. Vom sprachlichen Umgang miteinander – Kommunikation ist alles!

Wir kommunizieren immer, selbst wenn wir schweigen. Es gibt die unterschiedlichsten Arten miteinander zu sprechen, wie auf Seite 24 beschriebene Situation des Kulturdolmetschers Herr K. mit Herrn Schlegel und Frau Neumann zeigte. Mit einer Nachricht können vier verschiedene Botschaften gesendet werden, die wiederum von unserem Gegenüber mit vier verschiedenen Ohren empfangen werden können.³³

Deutlicher wird das an einem Beispiel: Mann und Frau sitzen in einem Auto und stehen gerade vor einer Ampel. Sie ist die Fahrerin. Er sagt: „Die Ampel ist grün!“, sie sagt: „Fahre ich oder Du?“

Mit dem ersten Ohr könnte die Frau die Sachinformation hören: Die Ampel ist grün.

Mit dem zweiten Ohr könnte sie die zweite mögliche Botschaft des Satzes hören: die Personeninformation. Der Mann ist aufmerksam, fährt mit.

Das dritte Ohr könnte die Beziehungsinformation in diesem Satz hören: will der Mann der Frau signalisieren, dass er besser fahren könnte, das Umschalten der Ampel sofort gesehen hätte? Vielleicht ärgert er sich, dass die Frau fährt, vielleicht ist aber auch nur hilfsbereit. Um das zu wissen, müssten wir seinen Tonfall hören.

Die vierte Botschaft, die in fast allem gesagten steckt, ist der Wunsch, etwas mit den Worten bewirken zu wollen. Eine Art Appell. In diesem Fall könnte das vierte Ohr hören: „Los, mach schon, gib Gas!“

Der Empfänger der Botschaft hat die freie Auswahl, mit welchem Ohr er reagieren will. Konzentriert er sich auf nur ein Ohr, kann das zu Kommunikationsstörungen führen. Welche der Botschaften gehört und welche Ohren taub sind, wird von Situation zu Situation neu entschieden. So kommt es, dass häufig aneinander vorbei geredet wird, weil übersehen wird, dass es vier Ebenen einer Botschaft gibt, vier verschiedene Ohren, die unterschiedliche Informationen hören können.

Tipps und Tricks zur Verbesserung der Kommunikation

- Überprüfen Sie hin und wieder, ob Sie das, was ihr Gesprächspartner gesagt hat, auch richtig verstanden haben.
- Hören Sie aktiv zu und zeigen Sie, dass sie interessiert und aufmerksam sind.
- Beachten Sie auch nonverbale Signale wie beispielweise Stirnrunzeln, Lächeln.
- Versuchen Sie eine kurze, freundliche Rückmeldung darüber zu geben, was bei Ihnen angekommen ist wie: „Ich habe Sie so verstanden ...“ oder „Wenn ich Sie richtig verstanden habe, ...“.
- Vermeiden Sie Du-Botschaften. Günstig sind Ich-Botschaften, weil sie damit die Verantwortung für das übernehmen, was bei Ihnen angekommen ist.
- Versuchen Sie nicht zu bewerten, sondern zu beschreiben! Sagen Sie zum Beispiel „Sie haben mich unterbrochen“.
- Wählen Sie eine bildhafte Sprache.

V.I.A. Interkulturelle Kompetenz im Verwaltungshandeln. Ein Leitfaden für die Praxis. Offenbach am Main 2000

33 Vgl. Schulz von Thun, F.: Miteinander Reden. Störungen und Klärungen. Reinbek: Rowohlt 1981.

4.1 Vom Hören zum Sprechen

Menschen sprechen miteinander, um in Kontakt zu kommen und um Gedanken und Gefühle mitzuteilen. Die Art zu sprechen ist kulturabhängig. Die Sprache ermöglicht den Menschen Identität auszudrücken. Ihr Klang und die Worte sind Hinweise darauf, wer man ist und wohin man gehört. Am Wortschatz, an der Aussprache und am Dialekt können Vermutungen über die regionale Herkunft sowie über den sozialen Hintergrund und das Bildungsniveau des Sprechers angestellt werden. Sprache kann auch ein Zusammengehörigkeitsgefühl hervorbringen, indem sie signalisiert, zu welchen Gruppen sich Menschen zugehörig fühlen, so wie sich viele türkische MigrantInnen der zweiten Generation ihre eigene Art angeeignet haben.

Wat guckst Du? Aus „Türkendeutsch“ wird „Kanakisch“

Voll krass, Alder! In Deutschland aufgewachsene türkischstämmige Jugendliche haben ihre eigene Sprache kreiert, eine türkisch-deutsche Mischsprache, die seit einigen Jahren durch Comedysows und Kabarets ihren Weg in die breite Öffentlichkeit gefunden hat. „Türkendeutsch“, sagte man bis vor kurzem mit einem deutlich negativen Unterton. Diese Zeiten sind vorbei. Heute spricht man von „Kanak Sprak“ oder „Kanakisch“, wobei kleine, aber wichtige Unterschiede zu beachten sind. Die türkischstämmigen Jugendlichen sprechen in der Regel Türkisch und Deutsch sehr gut. Aber dadurch, dass sie im Kanakischen Artikel und Präpositionen wegfällen lassen, zeigen sie, „dass sie sich weder zu deutschen noch zu türkischen Gruppen zugehörig fühlen“. Die Mischsprache sei „Symbol für eine eigene soziokulturelle Identität“. Dazu gehört auch, dass sie das Schimpfwort „Kanake“ nun selbstbewusst – und ohne Rücksicht auf politische Korrektheit – für sich selbst verwenden.

Siehe: aid – Ausländer in Deutschland. 4/2002, 18. Jg., 30.12.2002

4.2 Der Körper sagt mehr als tausend Worte

Bis zu 70 Prozent der Kommunikation verläuft nonverbal. Ob lächeln, die Augenbrauen runzeln oder rot werden, die alltägliche Kommunikation ist voll mit körperlichen Sprachsignalen. Gestik, Mimik, Distanzverhalten, Kleidung, Haltung – all diese Signale werden im Gespräch mit anderen Menschen zumeist unbewusst ausgesendet. In einer Studie über kulturelle Unterschiede in der Berührungshäufigkeit wurden Paare dabei beobachtet, wie oft sie sich in einem Cafe berühren. Ergebnis war, dass sie sich in London keinmal, in Florida zweimal, 110mal in Paris und 180mal in Puerto Rico berührten.³⁴

Das Gehirn entscheidet in einem automatischen Meinungsbildungsprozess sekundenschnell, ob jemand sympathisch, langweilig, vertrauenswürdig oder arrogant ist. Wie stark nonverbale Kommunikationskanäle eingesetzt werden, hängt vom (sub-)kulturellen Umfeld ab. Mit Hilfe dieser Mittel wird Rückmeldung gegeben, ob der Gesprächspartner richtig verstanden wurde und was von der Mitteilung gehalten wird. Nonverbale Kommunikation kann zu Missverständnissen führen, wenn dasselbe Signal je nach kulturellem Umfeld eine völlig unterschiedliche Bedeutung hat (siehe Beispiel unten).

Was bedeutet diese Geste wo?

- a) „Okay“; „alles in Ordnung“
- b) sexuelle Beleidigung
- c) „Du Null!“
- d) „Geld“
- e) „Ottimo!“ (Bestens)
- f) „Du Schnatterliese!“



Auflösung

- a) Nordamerika, Europa;
- b) Griechenland, Türkei;
- c) Belgien, Frankreich, Tunesien;
- d) Japan;
- e) Italien;
- f) Mittelamerika

Das Zusammenleben und Zusammenarbeiten von Menschen unterschiedlicher Herkunftsländer erfordert eine gewisse Sensibilität im Umgang mit diesen Unterschieden. Ziel interkultureller Kompetenzbildung ist eine Kommunikation auf Augenhöhe! Übertragen auf das Einwanderungsland Deutschland bedeutet das, kulturelle Unterschiede anerkennen und eine politische Gleichberechtigung anstreben.

Der Begriff Interkulturelle Kompetenz beinhaltet drei thematische Bereiche: Kultur, Wahrnehmung und Kommunikation. Die Übertragbarkeit und Anwendbarkeit in der kommunalen Praxis ist dann gewährleistet, wenn die inhaltliche Prägung des Begriffs für jeden klar ist. Die bisherige theoretische Darstellung dieser drei Bereiche ist somit Voraussetzung, um das Handwerkszeug Interkultureller Kompetenz in Kommunalverwaltungen und -politik nutzbar machen zu können.

Ebenso wie die Frage „warum soll ich das alles wissen“, steht auch die Frage „wieso soll ich interkulturell kompetent handeln?“ immer wieder im Raum. Wieso ist interkulturelle Kompetenz wichtig? Es geht um das eigene Wohlbefinden im Lebensumfeld und Arbeitsalltag, für Deutsche und für Zugewanderte. Wohlfühlen und Verständnis füreinander entwickeln gehören zusammen und sind damit Voraussetzung für die interkulturell kompetente Kommune.

5. Handwerkszeug Interkultureller Kompetenz – „Interkulturelle Kommunikation ist lernbar!“

Das „Mentoring für Migranten“ Programm der Stadt Osnabrück bietet ein gutes Beispiel interkulturell kompetent Handelns und einen Beitrag für ein verbessertes multikulturelles Miteinander in dem Einwanderungsland Deutschland. Dr. Eva Berger vom Fachbereich Kultur nahm als Mentorin teil und freute sich darauf mit ihrem Mentee Maria Rosenbaum, die als Webdesignerin bei der Stadt arbeitet, die russische Kultur auf anderer Ebene kennenzulernen: „Das Museum ist zwar kein typischer Fachbereich, aber ein Ort des kulturellen Austausches. Gleichzeitig versuchen wir, MigrantInnen als neue Zielgruppe zu erreichen.“ (siehe Teil II, Seite 67)

Für MigrantInnen und Ausländer wird es immer eine gewisse Fremdheit in Deutschland geben. Durch die Aus- bzw. Einwanderung kam es zu einem Bruch in der eigenen Lebensgeschichte. Auch die zweite Generation, die in Deutschland geboren wurde, wechselt häufig, bedingt durch die Familie, zwischen den Lebenswelten hin und her.

Auch für Inländer wird es immer eine gewisse Fremdheit im Umgang mit MigrantInnen geben, aber wie stark diese Fremdheit ist, hängt von der Bereitschaft und den Möglichkeiten aller ab, sich auf Fremdheitserfahrungen einzulassen und sich damit auseinander zu setzen.

Interkulturelle Kompetenz ist...

... „die Fähigkeit, mit kultureller Fremdheit umzugehen und mit Menschen fremder Kultur erfolgreich zu kommunizieren und zu interagieren“ (Roth: www2.hdm-stuttgart.de/mediensoziologie/interkult/start.htm).

... „ein ‚Set‘ von Fähigkeiten, die es einer Person ermöglichen, in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, kultursensibel und wirkungsvoll zu handeln.“ (Grosch/Groß/Leenen 2000, S. 8)

Drei P h a s e n interkultureller Kompetenz

Bewusstseinsbildung

- Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und Normen
- Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Rassismus

Wissensvermittlung

- Landeskunde
- Sprache
- Vermittlung von Kulturstandards und Kulturdimensionen
- Verhaltensregeln anderer Kulturen
- Werte und Normen anderer Kulturen

Einüben interkultureller Fähigkeiten

- Metakommunikation
- Aktives Zuhören
- Perspektivenwechsel
- Neurahmen von erlebten Situationen

QUELLE:

Trainingshandbuch Interkulturelle Managementkompetenz, Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit 2003

Interkulturelle Kompetenz bedeutet somit, Grenzen zu erkennen und zu tolerieren, die eigene Position zu erklären, die fremde Position zu verstehen und aus diesem Verständnis gemeinsame Handlungsspielräume zu schaffen.

In interkulturellen Begegnungen kann „die Orientierung“ verloren gehen, wenn Reaktionen der Aktionspartner nicht vorhersehbar sind. Diese Orientierungslosigkeit kann von einem Gefühl der Benommenheit, Bedrohung bis zu Angst oder Unfähigkeit, etwas zu unternehmen, reichen. Solche Situationen sind vergleichbar mit einem Schachspieler, der seine Spielzüge jeweils vorausplant und plötzlich nicht mehr weiß, welcher Zug erlaubt ist – er fürchtet „Schach matt“ gesetzt zu werden. Hier kommt es häufig zu Missverständnissen und Fehlreaktionen.

Um ein „Schach matt“ zu vermeiden, ist wichtig:

- zu akzeptieren, dass alle Menschen ihre Umwelt durch ihre Kulturbrille sehen,
- fremdkulturelle Muster als fremd wahrzunehmen, ohne sie (positiv oder negativ) zu bewerten,
- eigene Kulturstandards zu erkennen und ihre Wirkung in interkulturellen Situationen abzuschätzen,
- fremde Kulturstandards zu identifizieren,
- Verständnis und Respekt für fremde Perspektiven zu entwickeln,
- zwischen mehreren kulturellen Möglichkeiten abhängig von der Situation und den jeweiligen Gründen zu wählen,
- zu und mit Angehörigen einer fremden Kultur konstruktive und wechselseitig befriedigende Beziehungen aufzubauen,
- ausreichend Sprachkenntnisse zu besitzen.³⁵

Um interkulturelle Fähigkeiten aufzubauen, braucht es Handwerkszeug – ein Maurer kann ohne Kelle, Mörtel und Ziegel kein Haus bauen – und so sind auch für interkulturell kompetentes Handeln bestimmte Methoden und Techniken notwendig. Phase 1 und Phase 2 (siehe Kasten „Drei Phasen interkultureller Kompetenz“) müssen miteinander verbunden und in die Praxis umgesetzt werden können.

Aus Missverständnissen und Differenzen erwachsen häufig psychischer Stress und Frustration. Das muss nicht sein. Es gibt immer mehrere Möglichkeiten, mit Störungen in der interkulturellen Kommunikation umzugehen.

Testen Sie sich selbst:

- Ertragen Sie Situationen, die widersprüchlich sind und die nicht in ihr Konzept passen? Akzeptieren Sie solche Situationen und werden nicht wütend, verärgert und aggressiv?
- Sind Sie lernbereit? Interessiert und neugierig darauf, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen kennen zu lernen?
- Haben Sie Freude im Umgang mit fremdkulturellen Menschen?
- Wie hoch ist Ihre Frustrationsgrenze? Können Sie Misserfolge und Unklarheiten emotional ertragen und suchen nicht gleich einen Schuldigen?

35 vgl. Bundesministerium für Verteidigung, 1997; und: Trainingshandbuch Interkulturelle Managementkompetenz, Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit 2003.

- Haben Sie die Fähigkeit, auch in kritischen Situationen Ihrem Gegenüber Respekt entgegenzubringen?
- Können Sie sich in Andere hineinversetzen, „die Welt durch deren Brille sehen“?
- Können Sie sich selbst aus einer gewissen Entfernung sehen, um Situationen aus einer distanzierten Haltung zu betrachten, und Sie beharren nicht auf der eigenen Sichtweise?
- Besitzen Sie Humor und lachen schon mal über sich selbst?

Diese Fragen, wenn mit einem ehrlichen „Ja“ beantwortet, sprechen Eigenschaften und Fähigkeiten an, die dazu beitragen, interkulturelle Begegnungen als eine Bereicherung wahrzunehmen und sie nicht in Stresssituationen ausarten zu lassen. Auf einige dieser Fähigkeiten wird im Folgenden etwas genauer eingegangen:

Sich selbst auf den Kopf gucken! (Rollendistanz)

Beobachten Sie sich in Ihrem eigenen Handeln. Stellen Sie sich vor, Sie schlüpfen aus Ihrer Haut und beobachten sich in Ihrem Tun. Das erleichtert, die Unterschiede zwischen Eigenem und Fremdem zu bemerken und auf den anderen einzugehen.

Die Welt durch die Brille des Anderen sehen! (Empathie)

Versetzen Sie sich mit Einfühlungsvermögen in die Lage des anderen, versuchen Sie seine Befindlichkeiten aus vagen Andeutungen, Gesten herauszulesen. Wie denkt und fühlt der andere?

T I P P : Übung Sichtweisen

Stellen Sie einen präparierten Karton mit verschiedenen Gegenständen in die Mitte auf einen Tisch. Ordnen Sie die Gegenstände so an, dass je nach Perspektive unterschiedliche Dinge sichtbar sind. Alle Personen setzen sich im Kreis um diesen Karton und jeder notiert sich, was er oder sie in diesem Karton sieht. Sammeln Sie nun die Zettel wieder ein, mischen Sie und verteilen sie neu. Jeder soll nun die Angaben auf dem Zettel laut vorlesen und den Platz suchen, von dem aus er geschrieben wurde.

Z I E L : Die Übung verdeutlicht, dass man von unterschiedlichen Standpunkten unterschiedliche Wirklichkeiten sieht. Alle beobachteten Wirklichkeiten geben nur einen bestimmten Aspekt der Wirklichkeit wieder. Erst alle Wahrnehmungsperspektiven zusammen können ein umfassendes Bild ergeben.

W O z u F I N D E N : Trainingshandbuch Interkulturelle Managementkompetenz, Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit 2003 – Modul Interkulturelle Kompetenz

Aktiv zuhören!

„Sie denken, dass ...“
„Ich habe den Eindruck, dass...“
„Was verstehen Sie unter ...?“

Holen Sie Ihren Gesprächspartner in seiner Gefühlswelt ab. Versuchen Sie das, was Sie an Gefühlen und Empfindungen wahrnehmen, in Worte zu fassen. Geben Sie Feedback und wiederholen Sie das Gesagte mit Ihren eigenen Worten. Fragen Sie nach, wenn Ihnen etwas unklar ist.

Kommunizieren über die Kommunikation!

„Wie machen Sie es, wenn ...?“
„Ich habe sagen wollen, dass ...“
„Welche Regeln gibt es in Ihrer Kultur?“

Trotz bester Voraussetzungen lassen sich Fettnäpfchen nicht gänzlich vermeiden. Häufig merkt oder fühlt man erst zu spät, dass man mitten in einem Fettnäpfchen steckt. Eine Möglichkeit, wie misslungene Kommunikation gerettet werden kann, ist, über die Kommunikation zu sprechen, die sogenannte Metakommunikation. Das bedeutet, dass Sie sich mit Ihrem Gesprächspartner über die Art auseinandersetzen, wie Sie miteinander umgehen, wie Sie das Gesagte gemeint und das Gehörte verstanden haben. Unklare und eventuell missverständliche Situationen sollten thematisiert und offen gelegt werden. Zeigen Sie ruhig Ihre Verwirrung. Das erhöht die Chance, aus der gestörten Kommunikation heraus zu gelangen und setzt unausgedrückte Spannungen frei.

Die genannten Fertigkeiten und Methoden dienen dazu, „Entstehungsbrände“ zu vermeiden, wie sie in den einzelnen Fallbeispielen von Frau Neumann und Herrn Schlegel geschildert wurden, und/oder deren Ausweitung auf (irreparable) „Flächenbrände“ zu verhindern.³⁶ Die Entwicklung von interkultureller Kompetenz ist ein lebenslanger Lernprozess. Sie kann sich einerseits durch Lebens-, Welt- und Berufserfahrung entwickeln – dabei vor allem durch die erfolgreiche Bewältigung von Fremdheitssituationen, Widerständen und Identitätskrisen. Andererseits kann man diesem Lernprozess durch professionell angeleitete Reflexion und Übung nachhelfen.³⁷

Positiv streiten – Mediation

Missglückt die Metakommunikation oder ist es nicht möglich, die Betroffenen an einen Tisch zu bringen, ist es sinnvoll, einen Kommunikationshelfer, einen Mediator, in Anspruch zu nehmen.

Mediation ist eine Form der Vermittlung in Streitfällen durch unparteiische Dritte, deren Ziel es ist, das Problem einvernehmlich zu lösen und eine Win-Win-Situation zu schaffen. Die Problemlösung wird von den Konfliktparteien selbst erarbeitet. MediatorInnen sind keine Schiedsrichter, sondern geben nur Hilfestellung bei diesem Prozess. Sie müssen den Respekt und das Vertrauen der Konfliktparteien besitzen, dürfen kein eigenes Interesse an einem bestimmten Konfliktausgang haben und weder Wertungen und Urteile abgeben, noch Partei ergreifen.³⁸

Es gibt vor Ort gute Beispiele kommunaler Projekte, in denen MediatorInnen bei interkulturellen Stadtteilkonflikten verschiedenster Art eingesetzt werden, wie in Frankfurt und Offenbach. Konflikte zwischen Anwohnern haben in der Regel sehr alltägliche Anlässe: Lärm, Musik, Müll, im Hausflur abgestellte Fahrräder und Kinderwagen. Oft sind auch Beleidigungen und Respektlosigkeiten die Ursache für Konflikte.

Auf den Stadtteil bzw. auf ein größeres Umfeld bezogen, geht es oft ebenfalls um Lärm und um Müll auf Wegen, Grünanlagen und Spielplätzen. Häufig sind auch Befürchtungen Auslöser für Konflikte³⁹: beispielsweise Angst vor Verdrängung („Jugendliche ‚besetzen‘ einen Spielplatz“) oder Angst vor Ausgrenzung und Ohnmacht („um uns kümmert sich hier keiner“).

Konfliktverschärfend wirken auch:

- die „Sprachlosigkeit“ der betroffenen Konfliktparteien und/oder mangelnde Deutschkenntnisse auf Seiten der MigrantInnen, die eine konstruktive Auseinandersetzung verhindern,
- Fremdenfeindlichkeit der deutschen Bewohner oder der Eindruck von Fremdenfeindlichkeit, der sich MigrantInnen vermittelt,
- auf Seiten der Deutschen die Angst, fremdenfeindlich zu wirken, wenn ein Problem direkt gegenüber einem nicht-deutschen Nachbarn angesprochen würde.

METHODEN in der Mediation:

Aktives Zuhören

„Verstehe ich Sie richtig, dass Sie ein starkes Bedürfnis haben etwas zu klären?“

„Wie genau?“

„Warum?“

„Was verstehen Sie darunter?“

Emotionen aufgreifen

„Ich merke, dass es für Sie schwierig ist...“

„Ich sehe, dass Sie dieser Punkt sehr bewegt...“

„Ich sehe Sie leiden darunter.“

Zusammenfassen

„Ich sehe, Sie sind total ineinander verstrickt, wir wollen Ihnen dabei helfen, diese Verstrickung wieder zu entwirren.“

„Wenn ich noch einmal zusammenfassen darf...“

Circuläres Fragen

„Warum glauben Sie, dass der andere so handelt?“

QUELLE: Trainingshandbuch für Interkulturelle Managementkompetenz, Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit 2003

36 Bolten, J.: Interkulturelle Kompetenz, 2001.

37 Gaitanides, St.: Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der sozialen Arbeit. In: Nestmann; Engel; Sickendiek (Hrsg.): Handbuch der Beratung.

38 Besemer, Ch.: Mediation – Vermittlung in Konflikten, Stiftung Gewaltfreies Leben und Werkstatt für Gewaltfreie Aktion; 1. Auflage Druckwerkstatt Kollektiv GmbH Darmstadt, 1993.

39 Wehrhöfer, B.: Modellprojekt „Sozialkulturelles Stadtteilmanagement“ – Ergebnisse und Perspektiven. Landeszentrum für Zuwanderung NRW. Beitrag zur europäischen Konferenz „Konfliktmanagement in Stadtteilen mit besonderem Erneuerungsbedarf“, am 23. Mai 2002, Dortmund.

Infolge von Rückzug und Kontaktvermeidung sind Konflikte oft latent und schwelen unter der Oberfläche. Bestimmte Bedingungen, wie enges Zusammenleben, zu wenig oder unattraktive Möglichkeiten zur Begegnung, verantwortungslose Hausverwaltungen, aber auch einzelne „Störenfriede“ können schließlich zur Konflikteskalation beitragen.

„Wenn wir davon ausgehen, dass die Geschichten anderer Menschen ebenso glaubwürdig sind wie unsere eigenen, dann würden sich Konflikte in ganz anderer Weise entwickeln als üblich, mit unseren Ehepartnern ebenso wie mit unseren Kindern, Mitarbeitern und Nachbarn.“

John Haynes, Autor und Mediator

Luigi Masala, von der Leitstelle Zusammenleben in Offenbach, schildert einen Konfliktfall aus seiner Praxis: „In dem Mischgebiet sind neben den Anrainern mehrere Lebensmittelhändler angesiedelt sowie ein albanischer Verein und eine Moscheegemeinde. Als zentraler Platz gilt ein Parkplatz, der privat vermietet wird. Dieser Parkplatz war immer wieder Grund für Beschwerden: Es ist zu laut, es wird zuviel gefeiert, das Freitagsgebet in der Moschee, der Verkauf, Bedrohungen nach dem Motto ‚komm doch runter! – wer als Verursacher in Frage kommt, war jedoch nie klar“. Die verschiedenen Konfliktparteien waren nicht in der Lage, den Konflikt gemeinsam zu lösen und deshalb wurden die Streitschlichter eingeschaltet. Von allen Parteien setzten sich Ansprechpersonen an einen Tisch und eine tragfähige Struktur konnte gefunden werden. Als Alternative wird der albanische Kulturverein, wenn er feiern will, entweder die Nachbarn einladen oder ihnen rechtzeitig Bescheid sagen. Das Wichtigste jedoch, das erreicht worden ist, dass sich einmal jährlich alle Parteien gemeinsam mit den Vermittlern zusammensetzen und diskutieren, ob alle zufrieden sind, ob etwas geändert werden muss, ob es neue Konflikte gibt. Es gibt feste Ansprechpartner und jeder weiß, wohin er sich wenden kann.

Die Aneignung persönlicher Fähigkeiten und Techniken, das Erlernen des Handwerkszeugs ist eine Seite der Medaille einer interkulturell kompetenten Kommune. Die andere Seite ist die sozialräumliche und politische Gestaltungsfähigkeit. Nicht alle interkulturellen kommunalen Probleme sind auf ‚kulturelle Unterschiede‘ zurückzuführen: vielmehr geht es immer auch um Fragen von Partizipationsmöglichkeiten, dem Umgang mit Ressourcen, letztlich somit um Fragen der Macht und Chancengleichheit.

1999 wurde in der Stadt Göttingen ein Workshop zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in Verwaltungshandeln und Gemeinwesenarbeit“ durchgeführt.⁴⁰ In sieben Thesen wird anschaulich dargestellt, wie eine Neujustierung der Praxis der Integrationspolitik aussehen sollte bzw. wie kommunale interkulturelle Kompetenzentwicklung verfahren sollte:⁴¹

1. Kommunale Integrationspolitik muss von Assimilations- oder Ausgrenzungspolitik befreit werden (Richtung Wechselseitigkeit und Offenheit);
2. Ziel der interkulturellen Öffnung ist der Abbau bzw. Ausgleich der starken Asymmetrie (Ungleichgewichtung der Partner) durch interkulturelles Personalmanagement;
3. Bezieht sich auf 2 Ebenen: individuelle Handlungskompetenz und sozialräumliche Gestaltungsfähigkeit. Dabei müssen z. B. die Kommune oder die Beteiligten in der Lage sein, Unterschiede zu ertragen und Menschen auf kulturelle Identitäten festzulegen;
4. Die Hinwendung der Kommune zu allen BürgerInnen (stärkere Kundenorientierungen und Gleichbehandlungen);
5. Keine Reduzierung auf das Verhältnis zwischen Deutschen und MigrantInnen, sondern umfassender Blickwinkel auf die unterschiedlichen Lebensmuster;
6. Unterschiede zwischen den Menschen dürfen nicht nur auf die unterschiedlichen Kulturen in Form von Kulturalisierung reduziert werden, da es z. B. ökonomische und soziale Ungleichheiten überdeckt;
7. Entwicklung von gemeinsamen neuen Identitäten auf lokaler Ebene (gemeinsame territoriale Identitäten) bzw. sozialräumliche Gemeinsamkeit.

40 Workshop der Stadt Göttingen 1999. Interkulturelle Kompetenz in Kommunalverwaltungen und Gemeinwesenarbeit; <http://www.goettingen.de/rathaus/aemter/beschaeftigung/integra.pdf> und www.goettingen.de/rathaus/aemter/beschaeftigung/14.htm; Fon: 0551/400-2814, Stadt Göttingen, INTEGRA, Amt für Beschäftigungsförderung, Bürgerstr. 48, 37073 Göttingen.

41 Wir veröffentlichen diese Thesen, weil sie praktische Hilfen für die kommunale Praxis enthalten.

Mit den oben angeführten Thesen werden neben der individuellen Handlungskompetenz auch die politische Ebene (regional, national) und strukturelle Ebenen angesprochen. Es braucht organisatorische Veränderungen in den einzelnen Institutionen damit die lokalen Aktionen greifen können.

„Die gezielte Förderung der interkulturellen Kompetenz der MitarbeiterInnen ist unabdingbar. Vor allem müssen auch MigrantInnen bei der Personalauswahl berücksichtigt werden. Die konkrete Personalpolitik ist ein Gradmesser der interkulturellen Öffnung einer Institution. Die notwendige interkulturelle Öffnung der Grundversorgung gilt für die gesamte Breite der Einrichtungen und Angebote.“

Handlungsprogramm

„Integration in Niedersachsen“, S. 54

Welche Strategien eine interkulturell kompetente Kommune noch braucht, was die Entwicklung hemmt und was sie fördert, wurde in einem Fachgespräch erarbeitet, dessen Ergebnisse ab Seite 41 präsentiert werden.

5.1

Literatur zu Teil I

- Amir, Y.: *Contact hypothesis in ethnic relations*.
In: Psychological Bulletin, Band 71/ Nr. 5,
1969, S. 319-342.
- Besemer, Ch.: *Mediation – Vermittlung in Konflikten*,
Stiftung Gewaltfreies Leben und Werkstatt für
Gewaltfreie Aktion. Darmstadt: 1. Auflage
Druckwerkstatt Kollektiv GmbH 1993.
- Bolten, J.: *Interkulturelle Kompetenz*. Landeszentrale
für politische Bildung.
Thüringen 2001.
- Brislin, R.: *Understanding culture's influence on behavior*.
New York: Harcourt Brace College
Publishers 1993.
- Dr. Berninghausen, J.; Dr. Hecht-El Minshawi,
B.; Signum GmbH: *Trainingshandbuch Interkulturelle
Managementkompetenz*.
Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit
Bremen (Hrsg.) 2003.
- Fischer, V; Kallinikidou, D; Stimm-Armingeon B: *Hand-
buch interkulturelle Gruppenarbeit*. Reihe Politik
und Bildung Band 20;
Schwalbach/ Ts.: Wochenschau Verlag 2001.
- Freise, Josef: *Interkulturelle Soziale Arbeit, Theoreti-
sche Grundlagen - Handlungsansätze – Übun-
gen zum Erwerb interkultureller Kompetenz*,
Schwalbach 2005
- Gaitanides, St.: *Interkulturelle Kompetenz als Anforde-
rungsprofil in der sozialen Arbeit*. 2002b.
In: Kawamura-Reindl; Keicher, R. (Hrsg.):
*Migration, Kriminalität und Kriminalisierung.
Herausforderung an Soziale Arbeit und
Straffälligenhilfe*.
Freiburg i. B., S. 139-162.
- Hafezi, W.: *Migrationsarbeit und Islam als Sozialisa-
tionsfaktor*. Ein Aus- und Fortbildungspro-
gramm des Referates für Multikulturelles der
Bundesstadt Bonn. In: Vom Dialog zur Koopera-
tion. Die Integration von Muslimen in der
Kommune. Beauftragte der Bundesregierung
für Ausländerfragen
(Hrsg.). Berlin, Bonn 2002.
- Hall, E.: *Beyond Cultures*.
New York, USA 1997.
- Hall, E.: *Understanding Cultural Differences*.
New York 1990.
- Hall, E.: *The silent language*.
New York: Doubleday Books 1990.
- Hofstede, G.: *Lokales Denken, globales Handeln.
Kulturen, Zusammenarbeit und Management*.
München 1997.
- Hofstede, G.: *Culture's Consequences. International
differences in work-related values*.
Sage, Great Britain 1980.
- Kreide-Damani, I.: *„Kunst-Ethnologie –
Zum Verständnis fremder Kunst„*.
Köln: DuMont Buchverlag 1992, S. 8.
- Maletzke, G.: *„Interkulturelle Kommunikation –
Zur Interaktion zwischen Menschen
verschiedener Kulturen“*
1996, S. 173.
- Müller, Ch.: *Wurzeln schlagen in der Fremde. Die
Internationalen Gärten und ihre Bedeutung für
Integrationsprozesse*.
München: ökom-Verlag 2002.
- Payer, M.: *Internationale Kommunikationskulturen.
2. Kultur und Kommunikation*.
Fassung vom 12. Oktober 2000.
www.payer.de/kommkulturen/kultur02.htm.
- Schulz von Thun, F.: *Miteinander Reden. Störungen
und Klärungen*. Reinbeck: Rowohlt 1981.
- Stadt Lippstadt (Hrsg.): *Wir2 – Frauenfreundschaften
verbinden Kulturen*. Lippstadt 2002.
- Thomas, A.: *Analyse der Handlungswirksamkeit von
Kulturstandards*,
in: Psychologie interkulturellen Handelns.
Göttingen 1996.
- Trompenaars, F.; Hampden-Turner, C.: *Riding the
Waves of Culture*.
2. Auflage. London 2001.
- Trompenaars, A.: *Building Cross-Cultural Competence:
How to Create Wealth from Conflicting Values*.
Yale Univ. Pr. 2000.
- Wehrhöfer, B.: *Modellprojekt „Sozialkulturelles Stadt-
teilmanagement“ – Ergebnisse und Perspektiven*.
Landeszentrum für Zuwanderung NRW.
Beitrag zur europäischen Konferenz „Konflikt-
management in Stadtteilen mit besonderem
Erneuerungsbedarf“,
Dortmund: am 23. Mai 2002.
- Zanelli, M. S.: *Vier Schritte eines integrierten Trainings-
ansatzes am Beispiel des interkulturellen
Trainings Bundesrepublik Deutschland –
Vereinigte Staaten*;
in: Interkulturelle Kommunikation und
Interkulturelles Training. Materialien
zum Internationalen Kulturaustausch Nr. 33;
ifa Stuttgart 1994.

6. Erste Zukunftskonferenz Münster vom 25.–27. November 2005:

„Einwanderung in Münster. Leben mit Menschen unterschiedlicher Herkunft“

In der nordrhein-westfälischen Stadt Münster leben ca. 270.000 EinwohnerInnen, davon haben ca. 9 %⁴² eine Migrationsvorgeschichte. Seit dem Gewinn des internationalen LivCom-Awards⁴³ 2004 darf sich die Stadt offiziell ‚lebenswerteste Stadt der Welt‘ nennen.

Wie war und ist das Zusammenleben der Kulturen in dieser lebenswerten Stadt? Und wie soll es zukünftig gestaltet sein? Der Ausländerbeirat Münsters sucht Antworten auf diese und weitere Fragen und initiierte eine erste Zukunftskonferenz der Stadt.

Zukunftskonferenzen⁴⁴ gelten als geeignetes Instrument, um Menschen in die Erarbeitung gemeinsamer Ziele einzubeziehen. Diese Veranstaltungsart eignet sich grundsätzlich sowohl für die lokale als auch für die überregionale Ebene. Dabei dient sie weniger der Lösung aktueller Konflikte, als vielmehr zur Entwicklung längerfristiger Visionen und konkreter Handlungsempfehlungen. Auch Gruppen mit divergierenden Interessen können gemeinsame Ziele finden und eine neue Ebene der Kooperation erreichen.

Ebendies war Grund genug, auch anderen Kommunen die Erfahrungen Münsters mit diesem neuen Instrument der Erkenntnis- und Entscheidungsfindung in interkulturellen Prozessen zu präsentieren. Kann es so gelingen, einen gemeinschaftlichen interkulturellen Zukunftsentwurf und ein tatsächliches Handlungsprogramm zu erarbeiten?



Er weiß, worum es geht...

Der Programmablauf einer Zukunftskonferenz kennzeichnet sich durch eine historische Strukturierung:

1. Zunächst ein Rückblick in die Vergangenheit:
Wo kommen wir her?
2. Danach eine Untersuchung des Umfelds:
Welche Trends, Entwicklungen und Ereignisse werden unsere Zukunft prägen?
3. Dann die Betrachtung der Gegenwart:
Worauf sind wir stolz, was bedauern wir?
4. Im Folgenden die Entwicklung der Vision:
Was wollen wir gemeinsam erschaffen?
5. Darauf das Herausschälen des Konsenses:
Welche Ziele werden von allen getragen?
6. Und schließlich die Ableitung von Maßnahmen:
Was sollten wir jetzt tun?

Wir werden sehen, ob die Zukunftskonferenz der interkulturellen Annäherung in Münster die gewünschten neuen Impulse und Strukturen geben kann.

42 http://de.wikipedia.org/wiki/Demografie_der_Stadt_M%C3%BCnster#Ausl.C3.A4nderanteil

43 <http://www.livcomawards.com/>

44 http://www.wegweiser-buergergesellschaft.de/politische_teilhabe/modelle_methoden/beispiele/zukunftskonferenz.php

Zur Zukunftskonferenz selbst

Im Namen des Initiators und Projektträgers der Veranstaltung, des Ausländerbeirats der Stadt Münster, eröffnet der langjährige Vorsitzende des Beirats, Spyros Marinos, die Zukunftskonferenz: „Die Gestaltung der Gegenwart und Zukunft Münsters beruht auf einem umfassenden Erkennen der Verhältnisse. Antworten auf drängende Fragen des Annäherungsprozesses der verschiedenen Bevölkerungsgruppen in Münster können nur durch Beteiligung aller Gruppen an der Erkenntnis- und Entscheidungsfindung gegeben werden. Durch die breit angelegte Konzeption dieser Zukunftskonferenz unter dem Motto „Das ganze System in einem Raum“ wurden Voraussetzungen geschaffen, realistische Lösungen mit allen beteiligten Akteuren zu erarbeiten. Ziel der Konferenz ist es, einen gemeinsamen, von allen Teilnehmenden mitgetragenen Zukunftsentwurf zum Thema „Einwanderung in Münster“ und ein möglichst konkretes Handlungsprogramm für dessen Umsetzung zu entwickeln.“

Die Veranstaltung wird durch die lku GmbH, Dortmund, beratend vorbereitet und moderiert. Finanziers sind das Land Nordrhein-Westfalen mit Mitteln seines Förderkonzepts „Innovation in der kommunalen Integrationsarbeit und die Stadt Münster. Die Moderatoren der Veranstaltung, Bianca Bendisch und Dr. Frank Claus, erklären die Methodik der Zukunftskonferenz, die wenig mit der einer konventionellen Konferenz gemein hat. So gibt es weder Vorträge, noch Gäste. Die 64 Teilnehmenden, die im Vorfeld der Veranstaltung durch eine Projektgruppe gezielt aus verschiedenen Wirkungsfeldern und Gesellschaftsschichten angesprochen wurden, entwickeln gemeinsam Ergebnisse. In Arbeitsgruppen mit je acht Personen werden dann sowohl Fragestellungen mit Gleichgesinnten erörtert, als auch mit Menschen, die eine andere Sichtweise haben.

So werden im Verlauf der Konferenz Gruppengrenzen aufgebrochen und Gemeinsamkeitsgefühle quer zu den bereits bestehenden Gruppenloyalitäten aufgebaut. Zwischendurch gibt es immer wieder Plenumsphasen, in denen Ergebnisse zusammengetragen und ein Konsens zwischen den Gruppen angestrebt werden.

Das Thema Einwanderung wird aus acht spezifischen Blickwinkeln betrachtet, die als Hauptinteressen die inhaltlichen Stützpunkte der Konferenz bilden. Zu jedem Interesse sind acht VertreterInnen, die zuvor ihre Position definieren konnten, geladen. Sie haben sich folgenden Statements zugeordnet:

„Ich möchte, (dass)...

- ...Menschen ausländischer Herkunft sich gut verständigen können.
- ...es optimale Lernvoraussetzungen – insbesondere für alle Kinder und Jugendlichen gibt.
- ...sich alle Menschen in Münster sicher und wohl fühlen.
- ...die Grundrechte der deutschen Verfassung geachtet und kulturelle Unterschiede respektiert werden.
- ...Einwanderer und Deutsche in gemischten Wohnquartieren leben und es vielfältige Angebote für nachbarschaftliche Begegnungen gibt (z.B. Freizeit, Sport, Kultur, ...).
- ...sich alle gleichberechtigt an politischen Entscheidungen beteiligen können.
- ...die Wirtschaft durch Mitwirkung von Deutschen und Einwanderern wächst und alle gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.
- ...eine gleichberechtigte medizinische/pflegerische Versorgung und Betreuung und einen menschenwürdigen Lebensabend.“

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde sind die TeilnehmerInnen erstmals aufgefordert, sich „zu mischen“. Bei der Besprechung der Aufgabe, ein gemeinsames **Bild der Geschichte und Entwicklung zum Thema „Einwanderung in Münster“** zu entwickeln, finden sich viele Antworten, denn es können persönliche, lokale und globale Veränderungen und Meilensteine genannt werden. Insgesamt spiegeln die zahlreichen Nennungen das breite Spektrum der Interessenslage der Anwesenden wider – dies gilt für alle Arbeitsabschnitte der Zukunftskonferenz. Das Sammeln und Zusammenstellen der Erinnerungen und Erfahrungen der letzten Jahrzehnte, zeigt den TeilnehmerInnen deutlich, dass sie einen gemeinsamen historischen Hintergrund haben und wirkt so motivierend und identitätsstiftend für die weitere Zusammenarbeit.

Eine Zusammenstellung von **Rahmenbedingungen und Trends** ist die folgende Aufgabe für die Gruppen: Welche gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklungen wirken auf die Lebenssituation von Einwanderern und Deutschen in Münster ein? Sowohl negative Aspekte – steigende Lebenshaltungskosten, die Folgen der demographischen Entwicklung, die zunehmende Angst vor Terror –, als auch positive Ansichten – vermehrtes aufeinander Zugehen von zivilgesellschaftlichen Akteuren und die größere Eigeninitiative von Einwanderern – werden aufgeführt. Die Auswirkungen des

neuen Zuwanderungsgesetzes und die Themen Schulpflicht und Bildung beinhalten Tendenzen in vielerlei Richtung.

Der nächste Konferenztag ist zunächst der **gegenwärtigen Situation von Einwanderern und Deutschen in Münster** gewidmet. Welches sind die Stärken und Schwächen des Zusammenlebens? Die acht Arbeitsgruppen arbeiten intensiv die jeweiligen positiven und negativen Aspekte heraus und stellen diese anschließend im Plenum vor. Erneut beweist die Vielzahl der Perspektiven, dass die thematische Bandbreite der geladenen TeilnehmerInnen das gesamte soziokulturelle Spektrum der Stadt abdeckt. Zudem entwickeln alle Beteiligten mit dem Erkennen ihrer gemeinsamen Gegenwart ein Gefühl der Zusammengehörigkeit.

Nach einer weiteren „Mischung“ der TeilnehmerInnen sollen **„Zukunftsbilder der Einwanderung in Münster 2015“** entworfen werden. Wie könnte das Leben mit Menschen unterschiedlicher Herkunft im Jahr 2015 aussehen? Durchaus reale Ziele und Utopien sollen formuliert werden.

Die **Präsentation** der entwickelten Ideen ist, ebenso wie deren Inhalte, vielfältig und phantasievoll: in einer

Fernsehdokumentation wird über die erfolgreiche Arbeit eines Integrationslotsen für Neu-Münsteraner berichtet, eine Gruppe präsentiert die innovativen Errungenschaften der „Interkulturellen Hauptstadt Münster“, in einem Hörspiel wird die ideale Anfangszeit einer Einwandererfamilie aus Weißrussland geschildert, ein Fernsehbeitrag von „Lokalzeit Münster“ schildert interaktiv, welche aktuelle interkulturellen Neuerungen es gibt, eine Delegation aus Utopekistan befragt den Bürgermeister Münsters, der selbstverständlich einen Migrationshintergrund hat, wie die nachhaltige, interkulturelle Entwicklung der Stadt auf allen Feldern so vorbildhaft vorangetrieben wurde, der Entwurf einer Bewerbung Münsters als „zukunftsweisende Stadt in allen Bereichen“ wird vorgestellt...

Mit ebenso viel Engagement wie die Vorstellung des utopischen Münsters, wird auch über die strukturelle Anlage der Visionen diskutiert. Vor allem die zukünftige Stellung des Ausländer- oder Integrationsrates – allein die unterschiedlichen Bezeichnungen sind strittig – als politisches Gremium ist Anlass zu kontroversen Stellungnahmen. Ebenso sind der Begriff und die Forderung nach einer „Quote“ für MigrantInnen im öffentlichen Dienst problematisch.



Die Delegation aus „Utopekistan“ befragt den „Bürgermeister“ (links im Bild) nach der Genese des vorbildlichen interkulturellen Münsters.

Der spannende Meinungs austausch bringt sehr unterschiedliche Sichtweisen zu Tage, doch letztlich kann eine **gemeinsame Vision einer idealen Stadt im Jahr 2015** erarbeitet werden. Die Moderatoren skizzieren die einzelnen Beiträge und konzentrieren diese auf eine für alle tragfähige Formulierung. Am Ende des Präsentations- und Diskussionsprozesses ist klar, dass die Fokussierung der Interessen zwar unterschiedlich ist, doch dass sie alle Teilnehmenden der Zukunftskonferenz für Münster ein friedliches, inspirierendes Zusammenlebens aller Kulturen wünschen.

Am letzten Konferenztag werden die Ergebnisse des Vortages zusammenfassend betrachtet. Bei einigen Punkten besteht Bedarf nach Ergänzung oder Korrektur. Der nächtliche Abstand hat manchen Aspekt reifen lassen. Auf der Zielgeraden der Zukunftskonferenz steht die Umsetzung der visionären Zukunft im Mittelpunkt.

Welche Maßnahmen müssen geplant und in ein Handlungsprogramm eingebunden werden?

Nach einer Arbeitsphase stellen die thematisch zusammengehörenden Gruppen konkrete Projekte und Maßnahmen, deren Bedeutung, Dringlichkeit und auch deren Verantwortlichkeiten vor.

Die entwickelten Projekte zeugen von der thematischen und personellen Ressourcenvielfalt im Raum, exemplarisch und durchaus übertragbar auf andere Kommunen soll jeweils eine der vorgeschlagenen Maßnahme der acht Arbeitsgruppen vorgestellt werden.



Die Arbeitsgruppe...

- „Wohnen und Nachbarschaft“ schlägt vor, die Neuankömmlinge durch den Ausländerbeirat, die Bezirksvertretung oder die Landsmannschaft im Stadtteil zu begrüßen und erste Informationen über das neue Umfeld zu geben.
- „Politische Entscheidungen – Beteiligungen“ appelliert an alle Parteien, sich verstärkt um die Beteiligung von Menschen ausländischer Herkunft zu bemühen.
- „Medizin/Pflege/Lebensabend“ wendet sich an die Stadtverwaltung und das Gesundheitshaus, die künftig mehrsprachige Gesundheitsaufklärung in schriftlicher und mündlicher Form anbieten mögen.
- „Wirtschaft/Arbeitsmarkt“ fordert die Stadtverwaltung zu einer Selbstverpflichtung zur interkulturellen Beschäftigung auf.
- „sicher und wohl fühlen“ regt Seniorenvereine an, interkulturelle Begegnungen in dieser Generation zu organisieren.
- „Verfassung/kulturelle Unterschiede“ fordert das Ausländeramt auf, ein Sprachscreening für alle ohne Statusveränderung durchzuführen.
- „Sprache – Verständigung“ will die verpflichtenden Sprachkurse in allen Schulen und im Elementarbereich durch das Amt für Schule und Weiterbildung ausgebaut und festgeschrieben wissen.
- „optimale Lernvoraussetzungen“ spricht die Volkshochschule an, ein Curriculum zur interkulturellen Bildung zur Implementierung in allen beruflichen Ausbildungsgängen zu entwickeln.

Auch hier gelingt es den Moderatoren die einzelnen Maßnahmen und Ansprechpartner in kurzen, konsensfähigen Formulierungen zu bündeln. Am Ende dieses Prozesses ist erstaunlich aber auch zugleich signifikant, dass keine Fragen mehr offen sind. Das erarbeitete Handlungsprogramm stellt offensichtlich eine für alle Beteiligten tragfähige Basis für zukünftige interkulturelle Maßnahmen in Münster da.

Noch konkreter wird es, als die Teilnehmer sich für die Realisierung einzelner Maßnahmen zuständig erklären, indem sie ihr Namensschild am betreffenden Projekt anheften.

Die TeilnehmerInnen der Zukunftskonferenz erklären sich „zuständig“ für die Realisierung der Projekte.

Einige abschließende persönliche **Stellungnahmen zu Verlauf und Ergebnis** der Zukunftskonferenz, belegen die einhellig positive Resonanz der Veranstaltung.

Jochen Köhnke, Dezernent Koordination für Aussiedler-, Flüchtlings- und Asylbewerberangelegenheiten, stellt fest: „Es fand ein oft kontroverser, aber letztlich immer konsensualer Gedankenaustausch zwischen Akteuren aus unterschiedlichsten Bereichen statt. Die Diskussionen verliefen sehr engagiert, waren aber immer von gegenseitigem Respekt geprägt. Wir dürfen alle künftig auf verstärkt vernetzte Arbeit hoffen. Jeder einzelne von uns sollte in seinem Bereich die Projekte weitertragen, quasi „Werbung“ machen, denn so bereiten wir auch einer nötigen Finanzierung den Weg.“

Katharina Löwen von der Landsmannschaft der Russlanddeutschen bekennt: „Zuvor war ich mir nicht bewusst, dass alle Menschen mit Migrationsvorgeschichte dieselben Probleme haben. Ich habe erkannt, dass alle zusammen eine lebenswerte Zukunft erarbeiten müssen und werde dies an meine Landsleute weitergeben.“
Dr. Georgios Tsakalidis, Mitglied des Ausländerbeirates, betont noch einmal die Bedeutung der politischen Partizipation und deren Manifestation auf allen gesellschaftlichen Ebenen.

Einige der TeilnehmerInnen äußern den Wunsch nach einer Folgeveranstaltung, um die Maßnahmen noch konkreter zu transportieren.

Der Vorsitzende des Ausländerbeirates, Spyros Marinos, resümiert: „Wir alle haben hier Neuland betreten. Zum ersten Mal sind so viele fachkundige Menschen aus Münster zusammengetroffen, um über die gemeinsame Zukunft von Deutschen und Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu sprechen. Die Fülle der Maßnahmen ist beeindruckend, bei der Realisierung werden sicher Prioritäten gesetzt werden müssen. Wir haben einen vielversprechenden Anfang eines Prozesses erarbeitet. In der Ausländer- und der Integrationsarbeit werden wir enger zusammenzuarbeiten, das kommt der Effizienz der Integrationsarbeit zugute. Münster hat Potential und Chancen, von manchem haben wir erst hier erfahren. Lassen Sie uns noch mehr voneinander lernen!“



Ein starkes Team für Münsters interkulturelle Gegenwart und Zukunft!

6.1 Teilnehmerliste Zukunftskonferenz Münster vom 25. – 27. November 2005

| Nr. | Anrede | Titel | Vorname | Name | Institution |
|-----|--------|-------|-------------------|-------------------|---|
| 1 | Frau | | Erika | Gericke | stv. Bezirksvorsteherin, Bezirksvertretung Münster-Mitte |
| 2 | Frau | | Iris | Werning | KiTa Killingstraße |
| 3 | Herr | | Karl-Heinz | Neubert | Geistschule |
| 4 | Frau | | Doris | Cohausz | Lifa, Lenkungskreis f.d. Integration von Flüchtlingen in Albachen |
| 5 | Frau | | Jasmin | Schäfer | Hauptschule Coerde/„Kleine RAA“ |
| 6 | Frau | | Christine | Czepok | Amt für Schule und Weiterbildung |
| 7 | Frau | | Sybilla | Kischkat | Bildungsinstitut Münster e.V. |
| 8 | Herr | | Chigozie Ernest | Onu | Mitglied Ausländerbeirat |
| 9 | Herr | | Spyros | Marinos | Vorsitzender Ausländerbeirat |
| 10 | Frau | | Stefanie | Bieling | Amt für Ausländerangelegenheiten |
| 11 | Herr | Dr. | Hans | Gummersbach | Amt für Schule und Weiterbildung (Leiter) |
| 12 | Frau | Prof. | Marianne | Krüger-Potratz | Westf. Wilhelms-Universität Münster |
| 13 | Herr | | Karl | Bußmann | Ehrenamtlicher für Nachhilfeunterricht i.d. Flüchtlingsunterkunft Hoppengarten |
| 14 | Herr | | Nizameddin-Mikail | Arcas | Student der Rechtswissenschaften/Dolmetscher |
| 15 | Herr | | Friedhelm | Brockhausen | Uppenbergschule |
| 16 | Frau | | Ximena | Meza Correa-Flock | Mitglied Ausländerbeirat |
| 17 | Herr | | Thomas | Eder | Polizeipräsidium Münster |
| 18 | Herr | | Bernhard | Gleitz | Amt für Kinder, Jugendliche und Familien |
| 19 | Frau | | Eva | Dormann | Bewährungshilfe Münster |
| 20 | Frau | | Helga | Hitze | Runder Tisch Senioren |
| 21 | Frau | | Thorhild | Stelzig | Weißer Ring |
| 22 | Herr | | Heribert | Klas | Ratsherr (Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL) |
| 23 | Frau | | Lisa | Rump | Studentin |
| 24 | Herr | | Deler | Saber | Mitglied Ausländerbeirat |
| 25 | Frau | | Stefanie | Siegl | Amt für Ausländerangelegenheiten |
| 26 | Herr | | Jochen | Köhnke | Dezernent Koordination für Aussiedler-, Flüchtlings- und Asylbewerberangelegenheiten |
| 27 | Frau | | Marianne | Bußmann | |
| 28 | Frau | | Barbara | Kemmler | u.a. Cactus e.V. (Theatergruppe) |
| 29 | Herr | | Jörg | Koltermann | stv. Bezirksvorsteher, Bezirksvertretung Münster-Ost |
| 30 | Herr | | Volker Maria | Hügel | GGUA |

| | | | | |
|----|------|---------------|------------------|--|
| 31 | Frau | Katharina | Löwen | Landmannschaft der Russlanddeutschen |
| 32 | Frau | Helena | Ntikbasani | |
| 33 | Herr | Stephan | Nover | Koordinierungsstelle für Aussiedler-, Flüchtlings- und Asylbewerberangelegenheiten |
| 34 | Frau | Annika | Bergner | Ratsfrau (SPD-Fraktion) |
| 35 | Frau | Katharina | Hinz | Bauverein Ketteler |
| 36 | Frau | Marion | Lodweg | Stadt- und Bezirksverband Münster der Kleingärtner e.V. |
| 37 | Herr | Andrej | Lasarew | Theatergruppe „athear“ |
| 38 | Herr | Bernard Felix | Hillebrand | Architekt |
| 39 | Frau | Ursula | Möllers | Ratsfrau (CDU-Fraktion) |
| 40 | Herr | Antonio | Machado da Silva | Mitglied Ausländerbeirat |
| 41 | Herr | Jürgen | Kupferschmidt | Amt des Rates und des Oberbürgermeisters (Leiter) |
| 42 | Frau | Heike | Dierks | Amt des Rates und des Oberbürgermeisters |
| 43 | Frau | Roswitha | Möller | Bund der Vertriebenen |
| 44 | Herr | Rolf | Lassmann | stv. Bezirksvorsteher, Bezirksvertretung Münster-Südost |
| 45 | Frau | Dörthe | Grönefeld | Geistschule |
| 46 | Herr | Manfred | Rösmann | stv. Bezirksvorsteher, Bezirksvertretung Münster-West |
| 47 | Herr | Ludger | Arnsmann | Amt für Kinder, Jugendliche und Familien |
| 48 | Herr | Carsten | Peters | GEW-Geschäftsführer/(Ratsherr) |
| 49 | Herr | Michael | Willamowski | Sozialamt (Leiter) |
| 50 | Herr | Hans-Joachim | Schlumm | Amt für Ausländerangelegenheiten (Leiter) |
| 51 | Herr | Dr. Thomas | Gahlen | Agentur für Arbeit |
| 52 | Herr | Günter | Klemm | Wirtschaftsförderung Münster GmbH |
| 53 | Herr | H.-Son | Nguyen-Kollmann | Finance Consulting HSN |
| 54 | Frau | Renate | Dölling-Lepper | DEHOGA Westfalen e.V. |
| 55 | Frau | Christa | Rölver | Deutsche Rentenversicherung Westfalen |
| 56 | Herr | Dr. Georgios | Tsakalidis | Mitglied Ausländerbeirat |
| 57 | Frau | Maria Luise | Schwering | Sozialamt |
| 58 | Herr | Heinz | Diekel | Runder Tisch Senioren |
| 59 | Herr | Ralf | Heupel | Bezirksvorsteher, Bezirksvertretung Münster-Mitte |
| 60 | Frau | Juliane | Wimmer | Comfort Pflege Ostviertel GmbH |
| 61 | Herr | Christian | Golde | Privatperson – keine Orga |
| 62 | Frau | Uta | Stockmann | Comfort Pflege Ostviertel GmbH |
| 63 | Herr | Reinhard | Schinz | Privatperson – keine Orga |
| 64 | Herr | Hidir | Ates | Mitglied Ausländerbeirat |
| 65 | Herr | PD Dr. Hassan | Alacacioglu | |

Teil II

Good Practice – wegweisende Beispiele interkultureller Kompetenz- vermittlung

Viele Städte und Kommunen haben die gesellschaftspolitischen Zeichen der Zeit erkannt und engagieren sich im Bereich der interkulturellen Bildung und Vermittlung. Sie können sich den Auswirkungen der fortschreitenden Globalisierung nicht entziehen, denn lokales Handeln hat zugleich auch immer globale Folgen und umgekehrt, Migration ist ein Ausdruck des weltweiten Phänomens „Globalisierung“.

Einleitend wurde festgestellt, dass der Bevölkerungsanteil der MigrantInnen stetig steigen wird. Diese Entwicklung trägt ein gleichermaßen positives wie negatives Potenzial in sich. Dass die Chancen der Vielfalt überwiegen, zeigen die in diesem Teil vorgestellten Beispiele. Das Ziel, das alle Modelle eint, ist das selbstverständlich gewordenen Zusammenleben aller, Einheimischer und Menschen mit Migrationshintergrund. Dabei werden das Wissen um kulturelle Verschiedenheiten und die Kompetenz, damit umzugehen als Bereicherung betrachtet. Wie dieses Wissen vor Ort bereits vorbildhaft umgesetzt wird, veranschaulichen die folgend vorgestellten „good practices“-Beispiele.

Die Beiträge kommen aus Kommunen und sind für Kommunen, deshalb sind viele der Projekte auch mit wenig finanziellen Mitteln machbar und bewirken dennoch viel. Mitmachen kann jede und jeder: VertreterInnen aus Kommunalverwaltungen und Wohlfahrtsverbänden, Agenda- und Eine-Welt-Aktive, wissenschaftlich Tätige, TrainerInnen, interessierte BürgerInnen und auch UnternehmerInnen. Um all diese Akteursgruppen mit unserem Wegweiser „Faires Miteinander“ erreichen zu können, wurde ein breites Spektrum von Beispielen interkulturellen Lernens und Handelns ausgewählt. Die 14 Beispiele zeigen deutlich, wie viele verschiedene Ansatzpunkte und Möglichkeiten für interkulturelles Lernen und Zusammenleben bestehen und wie viele Wege es zu einem fairen Miteinander gibt. Denn wir wollen Ihnen neue und originelle Ansätze aufzeigen, die für Ihre individuellen Bedürfnisse übertragbar sind. Nachahmung ist nicht nur erlaubt, sondern auch erwünscht!

Die demographische Entwicklung – hier der Aspekt der zunehmenden Überalterung unserer Gesellschaft - ist der Impulsgeber für das Projekt der kultursensiblen Altenhilfe in Bamberg. Gleichzeitig werden hier wertvolle Synergien zwischen Migrations- und Altenhilfe erzielt. Der Bereich Bildung und Erziehung ist in Zeiten von alarmierenden Studien⁴⁵ die andere Seite der „Generationenmedaille“. Die Franz-Schubert-Schule in Berlin Neukölln zeigt Mut zu neuen pädagogischen Ansätzen, die Eltern und SchülerInnen gleichermaßen einbinden.

Die nur allzu menschliche Neugier ist ein Ansatz, den einige der vorgestellten Projekte verfolgen. Moderierte interkulturelle Begegnung ist das Anliegen, dass vorwiegend von privaten Vereinen, Bildungseinrichtungen und Institutionen verfolgt wird und das wir anhand des Vereins ‚L’amitié‘ in Gotha, des Projekts ‚IkaP – Interkulturelle und antirassistische Projektkoordination‘ – in Halle und des ‚Mentoring für Migranten‘-Programms in Osnabrück betrachten werden.

Bedarfe zu entdecken, diese zu befriedigen und gleichzeitig neuen Raum für interkulturelle Begegnung zu schaffen, ist die Intention der beiden Projekte in Frankfurt am Main und in Erkrath. Die Internationale Stadtteilbibliothek in der hessischen Metropole bedient die Nachfrage eines großen ausländischen Kundenpotentials und ebenso groß ist die Nachfrage der MigrantInnen nach Sportangeboten des TSV Hochdahl im nordrhein-westfälischen Erkrath. Dass MigrantInnen nicht darauf warten, von der Aufnahmegesellschaft gebeten zu werden, sondern selbst aktiv werden, zeigen die Beispiele aus Marburg und Hannover. Die Akteure der interkulturellen Gärten Marburg sind ebenso aktiv und produktiv, wie die ehrenamtlich tätigen MigrantInnen des Projektes ‚geMlde‘ in Hannover. In beiden Städten hat die wenige Hilfe zur Selbsthilfe positive Auswirkungen auf das interkulturelle Miteinander.

Kommunalverwaltungen haben schon seit längerem das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ für sich entdeckt, ein besonders erfolgreiches Programm, ‚Mentoring für Migranten‘ in Osnabrück, begeistert nicht nur die TeilnehmerInnen.

45 IGLU-Studie: Befund der systematischen Bildungsbenachteiligung von ausländischen Kindern und Jugendlichen, <http://www.gew.de/Binaries/Binary4098/P-25-06-04Anlage1.doc>

1.

Kultursensible Altenhilfe in Oberfranken

Vernetzung aller gesellschaftlichen Kräfte haben gleich drei der vorgestellten Beispiele zum Ziel: in Koblenz wird auf Initiative des Ausländerbeirats ein städtisches Leitbild unter Mitwirkung aller kommunaler Akteure erarbeitet, in Bonn haben sich über 100 Vereine zusammengeschlossen im ‚Migranet‘, um mit einer starken Stimme ihren Anliegen mehr Gehör zu verschaffen und in gleich 6 nordrhein-westfälischen Städten wird ein ‚kommunales Handlungskonzept Interkultur‘ in einem moderierten Pilotprojekt erarbeitet.

Bildungsarbeit als Prävention von kulturellen Konflikten bieten die Seminare der ‚Interkulturellen und antirassistischen Projektkoordination IKaP‘ in Halle. Das Kunst ein Raum ist, in dem idealerweise vorurteilsfreie Begegnungen möglich sind, beweist ‚Mural Global‘ in Wismar und Greifswald. Der wirtschaftliche Aspekt ist gerade in der jetzigen konjunkturellen Lage von Bedeutung und interkulturelle Kompetenz kann für MigrantInnen und Einheimische neue Optionen eröffnen.

Wir hoffen, Ihnen mit dieser Auswahl von Beispielen Anregungen zu geben, wie Sie vor Ort nachhaltig interkulturelle Begegnung initiieren können und wünschen Ihnen viel Spaß und Erfolg auf dem Weg zur „interkulturell kompetenten Kommune“!

Bamberg. Trockenes, aber aussagekräftiges Zahlenmaterial zuerst: Zwischen 1995 und 2003 ist ein Anstieg von ca. 77% der über 60jährigen MigrantInnen festzustellen. Bis 2010 wird damit gerechnet, dass sich diese Zahl verdoppeln und dann bei ca. 1,3 Mio. liegen wird. Im Jahr 2020 werden es bereits 1,99 Mio., und im Jahre 2030 ca. 2,85 Mio. Menschen, die über 60 Jahre alt sein werden und einen Migrationshintergrund haben.⁴⁶

Das kontinuierliche Wachstum dieser Bevölkerungsgruppe verlangt eine rechtzeitige Berücksichtigung in der kommunalen Entwicklung, denn alle alten Menschen haben Anspruch auf einen Zugang zu Institutionen und Dienstleistungen der Altenpflege und einen kultursensiblen Umgang. Dies ist die zentrale Forderung des Memorandums für eine kultursensible Altenhilfe, das bereits 2002 von allen Verbänden der Freien Wohlfahrtshilfe, die Altenpflegeeinrichtungen betreiben, unterzeichnet wurde.⁴⁷ Das Kuratorium Deutsche Altenhilfe (KDA) hat zur konkreten Unterstützung seiner Kampagne ein umfangreiches Informations- und Schulungsmaterial für die Einrichtungen der Altenhilfe zusammengestellt, das in 5 thematisch sortierten Koffern an Interessierte verschickt wird.⁴⁸

Auch in der oberfränkischen Stadt Bamberg hat man die Erfordernisse der demographischen Entwicklung erkannt. Martin Alfsmann, Schulleiter der gemeinnützigen Gesellschaft für soziale Dienste/Berufsfachschule für Altdienste und ehrenamtlicher Vorsitzender der AWO Bamberg erfuhr vom Memorandum der KDA und initiierte gemeinsam mit Besaret Penskofer, Leiterin des Migrationsozialdienstes der AWO, zwei weitreichende Aktionen in Bamberg.

Im September 2004 konnten alle städtischen Sozialabteilungen und Einrichtungen bewegt werden, sich an einer Unterschriftenaktion zur Unterzeichnung des Memorandums der KDA anzuschließen. Besaret Penskofer und andere MitarbeiterInnen der Sozialdienste und -abteilungen sprachen im Vorfeld der nächsten Aktion MigrantInnen an, die sie aufgrund ihrer langjährigen Beratungstätigkeit gut kannten: „Wir sagten ihnen, dass es um ihre speziellen Anliegen ginge und so konnten wir viele zum Mitmachen bei der aussagekräftigen Bamberger „Kofferaktion“ bewegen.“ Die MigrantInnen wurden

46 Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der AusländerInnen in Deutschland 2005.

47 Vgl. AKP 5/2005, S. 44f. Simone Helck: Aufeinander zugehen – voneinander lernen.

48 Wer eine Aktion in der eigenen Region durchführen möchte, kann sich an das Kampagnenbüro wenden: Kuratorium der Deutschen Altenhilfe, „Kampagne für eine kultursensible Altenhilfe“, An der Pauluskirche 3, 50677 Köln, info@kultursensible-altenhilfe.de Fon: 0221/931847/-18, Ansprechpartnerinnen: Simone Helck und Monika Reuß.

aufgefordert, Gegenstände mitzubringen, die ihnen in ihrer ersten Zeit in Deutschland besonders wichtig waren. Im Oktober war es dann soweit: im Bamberger Bahnhof wurden diese besonderen Koffer gepackt.



Der symbolträchtige Inhalt der Koffer: „Der Koran, Heiligenbilder, Bücher, ein Schirm für das schlechte Wetter in Deutschland, türkisches Zitronenwasser zum Reinigen der Hände, verschiedene Lebensmittel und vieles mehr.“

Das Bahnhofsmanagement der Deutschen Bahn in Bamberg unterstützte die Aktion, indem es den Organisatoren vor und hinter dem Bahnhof Raum zur Verfügung stellte. Der zweite Oberbürgermeister Bambergs, der Vorstand der AWO, andere städtische VertreterInnen und das Lokalfernsehen waren anwesend und gaben der Aktion so sichtbar Unterstützung. „Die älteren MigrantInnen haben hier erstmals den Eindruck gewonnen, dass die Deutschen sich für ihre Belange interessieren. Außerdem haben die an der Aktion beteiligten MigrantInnen auch Ihren Kindern und Bekannten von den Erfahrungen mit den Altenhilfeeinrichtungen berichtet. Wir können unsere erhöhte Bekanntheit an der Nachfrage nach Ausbildungsmöglichkeiten in diesem Bereich erkennen“, stellt Besaret Penskofer erfreut fest.

Die Zusammenarbeit mit dem Ausländerbeirat und dem Migrationsozialdienst der Stadt machte es möglich, dass die bei der Kofferaktion geknüpften Kontakte weiter genutzt werden konnten. „Durch einen direkten Kontakt zur islamischen Gemeinde hatten wir die Gelegenheit, Moscheen zu besuchen und konnten auch eine gut besuchte Podiumsdiskussion über die Pflegeversicherung veranstalten. Zudem fand ein Workshop mit dem Thema „Kultursensible Altenpflege“ für Pflegekräfte statt, der großen Anklang fand. Eine Diskussion über Altenhilfeplanung und vieles mehr ist in Vorbereitung“, resümiert Martin Alfsmann zufrieden.

Kontakt:

Martin Alfsmann,
Berufsfachschule für Altenpflege und Altenpflegehilfe
SFW- Seminar für Fort- und Weiterbildung,
Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste,
Heumarkt 11, 96047 Bamberg,
Fon: 0951/29746993, Fax: 0951/29746995,
bfsa.bamberg@gmx.de
Besaret Penskofer, Migrationsozialdienst der AWO,
Theatergasse 7, 96047 Bamberg,
Fon: 0951/91700936,
leitung-msdawo@bamberg.de

Weitere Informationen und Bestellung der Informations-Koffer:

Kuratorium Deutsche Altenhilfe,
Fachbereich Öffentlichkeitsarbeit,
An der Pauluskirche 3, 50677 Köln,
Fon: 0221/93184710, Fax:0221/9318476,
simone.helck@kda.de
www.kda.de

2. In Neukölln werden Eltern und SchülerInnen aktiviert

Berlin/Neukölln. Eine Elternversammlung mit arabischem und türkischem Dolmetscher? 14stündige Sprachkurse für Mütter? Ein Streitschlichterprogramm schon für SchülerInnen ab der 5. Klasse? Ein Schülercafé, das von SchülerInnen und Eltern gleichermaßen rege besucht wird? All dies und noch viel mehr bietet die Franz-Schubert-Schule im Berliner Bezirk Neukölln. Ihre Konzepte zum interkulturellen Umgang mit einem 84prozentigen Anteil nicht deutscher SchülerInnen sind genauso außergewöhnlich wie erfolgreich.

Für ihr Engagement zur Aktivierung von Eltern mit Migrationshintergrund hat die Neuköllner Franz-Schubert-Schule im Jahr 2005 den vom Landesbeirat für Migration und Integration vergebenen Integrationspreis des Landes Berlin erhalten. Das ausgezeichnete Projekt dokumentiere, „dass aktive Elternarbeit gerade auch im Kiez ein Schlüssel für den Bildungserfolg der Kinder ist“, so Berlins Integrationsbeauftragter Günter Piening.⁴⁹

Eltern werden an dieser Schule gezielt auf allen Ebenen angesprochen und einbezogen. Im Schüler- und zugleich auch Elterncafé findet ein vielfältiges Bildungs- und Beratungsangebot statt: türkisch- und arabischsprachige Elternabende, Mütter-Deutschkurse, psychosoziale Hilfestellung in Problemsituationen und andere am Bedarf orientierte Angebote. Die Organisation und Mediation der Aktivitäten liegen in der Hand des Schülerclubs ARCHE. Die Träger des Cafés sind der Nachbarschaftsverein ‚elele‘ (arabisch für „zu Hause“) und der Förderverein der Schule.

Dr. Dorothea Kolland, Kulturdezernentin des Bezirks und Mitglied der Kulturpolitischen Gesellschaft begrüßt den neuen konzeptionellen Ansatz, die Eltern der Kinder nicht deutscher Herkunft zu beteiligen: „Dies war bis dato ein großes Defizit. Vielleicht ist es so langfristig möglich, die Eltern zu bürgerschaftlichem Engagement zu motivieren. Die Franz-Schubert-Schule wagt Experimente – schön, dass sie mit dem Integrationspreis belohnt wird.“



Unterricht der etwas anderen Art: im Fach Soziales Lernen wird Entspannen geübt.

Projektleiterin Ilse Wolter vom Quartiersmanagement Neukölln, die eng mit der Franz-Schubert-Schule zusammenarbeitet, erklärt: „Die Initiative zur Gründung eines Schülercafés ging von der Schule selbst aus. Ausgangspunkt war der große Bedarf, Kinder auch außerhalb der Schulzeiten zu betreuen. Wichtig sind auch die weiteren vereinbarten Projektziele: interkulturelle Elternberatung zu Themen wie Bildung, Pubertät, Sexualität und Gewaltprävention. Dies kann Dank der Honorarkräfte, die als interkulturelle Mittler fungieren, an die Eltern herangetragen werden.“ Die Kooperation mit dem Quartiersmanagement besteht seit 3 Jahren, gemeinsam wird konzeptionelle Arbeit geleistet und Strategien und Problemlösungen mit der Schule entwickelt. Das Projekt wird mit Fördermitteln des Programms ‚Soziale Stadt‘ unterstützt, auch hier ist das Quartiersmanagement bei der fördertechnischen Abwicklung, sprich Mittelbeantragung, behilflich.

49 http://www.berlin.de/sengsv/auslb/pm_051004_ip.html

Wie gelang es, die Eltern zum Bleiben und Mitmachen zu motivieren? Schulleiterin Ulrike Banach erklärt: „Das Café dient als Raum für Fragen, Gespräche und Begegnungen, hier wirken vor allem die Sozialarbeiter präventiv und situativ. Sie bieten niedrigschwellige Beratung, die dem elterlichen Bedarf angemessen ist. Wir beginnen schon früh damit die Eltern anzusprechen, schon für die Angehörigen der Lernanfänger bieten wir Stunden der offenen Tür mit arabischen und türkischen Dolmetschern. Wir haben festgestellt, dass dann die Hemmschwelle, Fragen an uns als öffentliche und damit Respekt einflößende Institution zu stellen, viel niedriger ist. Kommunikation ist in der Schule zwingend, deshalb müssen wir dies den MigrantInnen, die die deutsche Sprache nicht beherrschen, möglich machen.“

Der Erfolg des Konzeptes ist sichtbar, Ulrike Banach beschreibt es so: „Das Café ist immer gut besucht: in den Pausen frühstücken die Kinder dort, außerhalb dieser Zeit halten sich die Eltern dort auf. Interessant ist dabei, dass zunächst fast ausschließlich die Mütter kamen. Nun rücken auch immer mehr Väter ins Café nach. Ein arabischer Vater berichtete mir stolz von seinem Sohn, der jetzt in die 7. Klasse einer weiterführenden Schule wechselt. Sein Sohn wird jetzt die Schule eines Berliner Bezirks besuchen, der höhere Bildungsvoraussetzungen verlangt und bis dato für SchülerInnen aus Neukölln verschlossen blieb.“

Das Beispiel zeigt, dass die Vernetzung von Integrationsarbeit und schulischen Herausforderungen ein nachahmenswertes und zukunftsweisendes Modell für eine vielschichtige Gesellschaft sind. Das Zusammenwirken von Schule, Quartiersmanagement, SchülerInnen und Eltern berücksichtigt mit einfachen Mitteln viele Bedarfe und ermöglicht so ein für alle befriedigendes Zusammenleben.

Kontakt:

Franz-Schubert-Schule, Schulleiterin Ulrike Banach,
Schülerclub ARCHE, Weserstraße 12, 12047 Berlin,
Fon: 030/68092224

Ilse Wolter, Quartiersmanagement Neukölln,
Hobrechtstr. 59, 12047 Berlin,
Fon: 030/62737952, Fax: 0228/62737954,
info-reuter@quartiersmanagement.de
www.reuter-quartier.de

3. Interkulturelles Netzwerk „Migranet“

Bonn. In der Bundesstadt leben ca. 330.000 EinwohnerInnen, davon sind über 69.000 Menschen mit Migrationshintergrund aus über 170 Ländern der Erde. Die Zahl der Menschen, die sich in Bonn aktiv für die Belange der MigrantInnen einsetzen, ist groß.

„Viele der Angebote bestehen allerdings ohne dass sie von der Zielgruppe wahrgenommen werden – sei es durch zu wenig Öffentlichkeit oder durch fehlende Kontakte der Vereine untereinander.“, erläutert Christine Horst, stellvertretende Leiterin des Referats für Multikulturelles der Stadt. Hier setzt ‚Migranet‘, das Bonner Netzwerk für Migration an: Ziel des Netzwerkes ist ein kooperatives Engagement bei gemeinsamen Interessen und ein regelmäßiger Austausch der Akteure bei allen Fragen rund um das Thema Migration – angefangen bei Beratungen, über konkrete Hilfestellungen bei Behördengängen, bis zur Suche von Dolmetschern und vielem mehr. Im Oktober 2002 wurde ‚Migranet‘ vom Referat für Multikulturelles Bonn gegründet. „Wir wollten Synergien schaffen“, fasst Christine Horst ihre Intention prägnant zusammen.

Über 100 Vereine, Institutionen und Einzelpersonen, die sich für die Belange von Zuwanderern in Bonn einsetzen, haben sich in ‚Migranet‘ zusammengeschlossen. Energien werden so gebündelt, um für die Verbesserung der Lebenssituationen der MigrantInnen in Bonn beizutragen. In themenspezifischen Arbeitskreisen werden Probleme aufgezeigt und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet, die thematische Bandbreite beeindruckt: Ausländerstudium, Aussiedlerberatung, Frauen und Migration, Jugend, Menschen ohne Papiere, Migration und Gesundheit, Migrationserstberatung, Muslime und Christen, Sozialberatung und Sprachförderung. Die Arbeitskreise erstellen Informationsbroschüren – im Sommer 2005 haben der AK „Frauen und Migration“ einen Begrüßungsflyer für Neuzuwanderinnen und der AK „Sprachförderung“ hat den Flyer – Deutsch lernen in Bonn – zusammengestellt. Sie gestalten gemeinsam den Tag der interkulturellen Begegnung, bereiten kommunale Konferenzen zu verschiedenen sozialen Themen vor, stellen neue Projekte wie Informationsflyer oder die Datenbank www.soziales-bonn.de vor.

Serap Asal vom Migrantinnen-treff ‚Gülistan‘ ist Mitglied der Steuerungsgruppe von Migranet und zugleich Sprecherin des Arbeitskreises ‚Migranten und Gesundheit‘. Sie beschreibt ihre Erfahrungen mit ‚Migranet‘: „Bei den regelmäßigen Treffen der Arbeitskreise erfährt man, was die anderen Einrichtungen unternehmen, welche neuen Angebote es gibt. Neben dem Erfahrungsaustausch untereinander, laden wir auch FachreferentInnen z.B. VertreterInnen der Agentur für Arbeit oder des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge ein, die für unsere Anliegen relevant sind. Die kontinuierliche Zusammenarbeit mit der Stadt Bonn ist so gewährleistet und der Dialog, auch mit anderen Einrichtungen, wurde intensiviert. Schwierig ist allerdings das Zusammentreffen von verschiedenen Arbeitstraditionen, das sich gerade bei der Kooperation von kleinen und großen Einrichtungen und Verbänden zeigt.“

Alle beteiligten Akteure haben die Ziele ihrer gemeinschaftlichen Arbeit formuliert und sind bei sechs Schwerpunkten übereingekommen: Die Intensivierung der Kooperation der Netzwerkakteure, die Mitgestaltung und gemeinsame Umsetzung der Integrationsarbeit und Integrationspolitik in Bonn, eine gemeinsame Lobby und Öffentlichkeitsarbeit, die differenzierte Analyse des Bedarfs an Integrationsmaßnahmen in der Kommune, die Transparenz der Integrationsangebote im Netzwerk und die Partizipation von MigrantInnen an allen Lebens- und Arbeitsbereichen. Barbara Thums-Senft, Sprecherin des Arbeitskreises Sprachförderung, stellt eine eindeutige Verbesserung der Möglichkeiten der MigrantInnen in Bonn fest: „Sie können passgenaue Beratungsangebote, Informationen und Sprachförderung bekommen, da die verschiedenen Einrichtungen und Träger ihre Angebote untereinander transparent machen und vernetzen.“

„Die Koordinierung der Netzwerkarbeit – das Bereitstellen von Räumen für die Treffen der Arbeitskreise, das Verschicken der Einladungen, die Protokollierung der Sitzungen – übernehmen wir, das Referat für Multikulturelles der Stadt Bonn. Wichtig ist uns dabei, dass die Arbeitsgruppen inhaltlich völlig eigenständig arbeiten, wir bieten lediglich den organisatorischen Rahmen“, so Christine Horst. Das Referat ist auch für die Vermittlung von Ansprech- und Kooperationspartner in anderen Ämtern, Organisationen oder Vereinen zuständig. Zudem informiert ein Newsletter in regelmäßigen Abständen über das Netzwerk, die Akteure und aktuelle Projekte.



Arbeitsgruppensitzung bei ‚Migranet‘.

Das Amt nimmt den Akteuren des ‚Migranets‘ einen Großteil der organisatorischen Arbeit ab, sodass die Arbeitskreise sich verstärkt auf ihre Anliegen konzentrieren können. Die organisatorische Hilfestellung der Stadt wirkt so unterstützend auf die kontinuierliche Weiterarbeit der ‚Migranet‘-Aktiven.

Serap Asal fasst zusammen: „Wünschenswert wäre, dass das Netzwerk zukünftig eine klar definierte Stellung innerhalb der städtischen Strukturen bekäme, insgesamt ist der Stellenwert Migranets in der Öffentlichkeit aber sehr gut, da es für zahlreiche Institutionen steht. Wir werden sowohl von PolitikerInnen als auch BürgerInnen verstärkt wahrgenommen.“

Auch Barbara Thums-Senft erkennt an, dass Migranet „insbesondere kurze Wege eröffnet werden zwischen städtischen Einrichtungen und Ämtern und anderen Initiativen und Trägern innerhalb der Stadt. So können alle vorhandenen Ressourcen einbezogen und genutzt werden.“

Kontakt:

Stadt Bonn, Referat für Multikulturelles,
Sabine Hundrieser, Fon: 0228/772695 und
Christine Horst, Fon: 0228/775162,
Rathausstr. 3, 53225 Bonn, christine.horst@bonn.de

Migrantinnen-treff Gülistan,
Serap Asal, Adenauerallee 4-6,
Fon: 0228/264197, Fax: 0228/2426868,
grenkaren@aol.com

Barbara Thums-Senft,
Sprecherin des Arbeitskreises Sprachförderung, tätig
im Bildungswerk für Friedensarbeit, Fon: 0228/963668

4. Sport fördert und fordert interkulturelle Verständigung

Erkrath bei Düsseldorf, Stadtteil Hochdahl. Der Aussiedler- und Migrantenanteil bei Jugendlichen liegt hier bei 58%. Der so genannte soziale Brennpunkt, eine Mischung aus schicken Einfamilienhäusern und Hochhäusern birgt Konfliktpotential, dessen sich der Sportverein TSV Hochdahl in seinen Aktivitäten annimmt. Denn: „Sport kann einen Beitrag zum Abbau von Sprachbarrieren, kulturellen Vorbehalten und zur Gewaltvorbeugung leisten“, lautet die Erklärung in der Vereinsbroschüre. Einer der Schwerpunkte des TSV Hochdahl ist demgemäß das Programm „Integration durch Sport“, das durch die Sportjugend des LandesSportBunds Nordrhein-Westfalen und das Bundesministerium des Inneren gefördert wird.

Barbara Konarska, Landeskoordinatorin des Programms, stellt fest, dass „mit dem Programm die integrative Arbeit in den Sportvereinen auf vielfältige Weise unterstützt wird. Der Mehrspartenverein TSV Hochdahl 64 e.V. in der Stadt Erkrath ist ein exzellentes Beispiel für einen Stützpunktverein, der mit vielen guten und integrativen Angeboten eine qualifizierte Arbeit vor Ort leistet.“ Was also passiert genau in Erkrath?



Der TSV Hochdahl ist der größte Verein der Stadt und mehr als „nur“ ein Sportverein, er ist zugleich der Träger der Stadt Erkrath für die offene Kinder- und Jugendarbeit. Gabriela Klosa, die das Kinder- und Jugendzentrums des TSV Hochdahl leitet, ist gleichzeitig ehrenamtliche Leiterin des Projekts „Integration durch Sport“. Dank der Verquickung der beiden Funktionen und ihrer eigenen Migrationserfahrung als gebürtige Polin weiß sie, wie wichtig Integrationsarbeit ist, sowohl für die MigrantInnen als auch für die Gesellschaft: „Die Kinder und Jugendlichen lernen im Sport das Fair play und entwickeln Teamgeist und Freundschaften. Ich hoffe, dass ihre positiven Erfahrungen später das Zusammenleben und die Gesellschaft beeinflussen.“

Das Angebot des Vereins ist unter dem Motto „Sport für alle“ offen für jeden Interessierten. Es gibt Sportgruppe für Jungen, in der verschiedene Breitenportarten ausprobiert werden können. Hier wird nach dem Prinzip verfahren „wer kommt kann mitmachen!“ Jeden Freitag treffen sich nachmittags Jugendliche zum Fußballtraining und die Billardliga wird an zwei Nachmittagen angeboten. Einmal im Monat finden Freundschaftsspiele mit Mannschaften aus den anderen Jugendhäusern im Kreis Mettmann statt, so gibt es neben den Kontakten innerhalb des Stadtteils auch noch Gelegenheit andere zu knüpfen.

„Der offene Zugang ist wichtig“, stellt Gabriela Klosa, Diplom-Sozialpädagogin, fest und fährt fort: „Kinder und Jugendliche erreichen wir am besten mit offenen Angeboten, denn hier stehen keine Verbindlichkeiten wie beispielsweise eine Vereinsmitgliedschaft im Vordergrund, sondern Spaß und Freiwilligkeit. Wichtig ist dabei auch die pädagogische Begleitung des Angebots, denn es geht hier nicht allein um Sport.“

Für Mädchen, die oft gehemmt sind, wenn sie mit Jungen in eine Lerngruppe gehen, wird ein spezielles Programm geboten. Im Jugendzentrum gibt es jeden Dienstag den Mädchentag mit einem speziellen Programm. Donnerstags werden Bewegungsspiele, Hip Hop und Gymnastik wie Aerobic und Step Aerobic für Mädchen von 9-13 Jahren angeboten. Außerdem gibt es einen Selbstbehauptungskurs, in dem die Mädchen aus anderen Kulturkreisen lernen, eigene Grenzen zu setzen und ihren Standpunkt zu vertreten.

Der Mädchentag beim TSV Hochdahl.

Einem negativen Trend – der Tatsache, dass Mädchen islamischen Glaubens ab elf, zwölf Jahren nicht mehr an den sportlichen Aktivitäten teilnehmen – wusste man in Erkrath geschickt gegenzusteuern. Gabriela Klosa bietet in enger Zusammenarbeit mit der Carl-Fulrott-Schule eine Fitness-AG für Mädchen ab der 5. Klasse an. Im Rahmen dieses schulischen Angebots ist es den Mädchen möglich, Sport an einem außerschulischen Ort wahrzunehmen.

Dass die Resonanz groß ist, dokumentieren nicht nur die vollen Kurse, sondern auch der Gewinn des silbernen Sterns der Kampagne „Sport tut Deutschland gut“. Mit dem silbernen Stern, der landesbezogenen Auszeichnung „Sterne des Sports“, die der Deutsche Sportbund zusammen mit den Volksbanken Raiffeisenbanken durchführt, werden Vereine für ihr Engagement in gesellschaftlich wichtigen Bereichen geehrt.

Was sind die nächsten Schritte des integrierenden Sports in Erkrath? Gabriela Klosa hat genaue Vorstellungen: „Zunächst ist die Zielgruppe auf Kinder und Jugendliche begrenzt, mittel- und langfristig werden auch andere Altersgruppen angesprochen und motiviert werden.“ So wird Erkrathern jeden Alters und jeder Nationalität über gemeinsames körperliches Erleben gegenseitiges Kennenlernen und Akzeptanz ermöglicht.

Kontakt:

Kinder und Jugendzentrum,
Dipl. Soz. Päd. Gabriela Klosa,
Sedentaler Str. 105, 40699 Erkrath,
Fon: 02104/810183, Fax: 02104/948328,
www.tsvhochdahl.de
www.integration-durch-sport.de

Barbara Konarska, Landeskoordinatorin,
Sportjugend im LandesSportBund Nordrhein-Westfalen,
Referat 4/Programm „Integration durch Sport“,
Friedrich-Alfred-Straße 25, 47055 Duisburg,
Fon: 0203/7381-647, Fax: 0203/7381-857,
Barbara.Konarska@lsb-nrw.de
www.wir-im-sport.de

5. Eine Bibliothek als Ort interkultureller Begegnung? In Frankfurt a.M. gibt es sie!

Was haben New York und Frankfurt a.M. gemein? Spontan denkt man an beeindruckende Wolkenkratzer und kulturelle Vielfalt. Letzterem zollen beide Städte Respekt mit einem speziellen, gut durchdachten und erfolgreichen Bibliothekskonzept. In New York reagiert die Queens Borough Public Library schon seit Jahren auf die Herausforderungen der multi-ethnischen New Yorker Bevölkerung mit einem Angebot spezieller Service- und Lern- Programme für MigrantInnen. Birgit Lotz, Leiterin der Dezentralen Bibliotheken in der Mainmetropole, lernte das New-Yorker-Modell während eines Stipendiaufenthaltes 2001 kennen. Dabei war ihr ein Aspekt des Konzepts besonders wichtig: „Es soll nicht nur um Wissensvermittlung gehen, die spezifischen Angebote sollen MigrantInnen vor allem das Gefühl geben, dass sie in der Bibliothek willkommen sind.“

Sie initiierte in der Stadtteilbibliothek Gallus – einem Viertel mit fast 50%igem Migrantanteil – die ‚Internationale Bibliothek‘ mit besonderen, umfassenden Bibliothekservices für die Zielgruppe erwachsener MigrantInnen. Wie richtig und sogar notwendig dieses Angebot ist, lässt sich u.a. an einer Zahl belegen: „Schon im ersten Jahr konnten wir einen Besucheranstieg von 35% verzeichnen, diese starke Nachfrage können wir bis heute kontinuierlich halten“, stellt Birgit Lotz erfreut fest.

Partner des Projekts waren von Anfang an das Frankfurter Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA) und die Volkshochschule (VHS). Neben den Alphabetisierungskursen der VHS sind es vor allem die kostenlosen und spezifisch auf MigrantInnen mit noch geringen Deutschkenntnissen zugeschnittenen Bibliothekseinführungen, die die ‚Internationale Bibliothek‘ so besonders machen. Birgit Lotz, Silke Schumann, Leiterin der Stadtteilbibliothek Gallus, und Dr. Barbara Laue, Leiterin der Sprach- und Orientierungskurse des AmkA, haben die interaktive, handlungsorientierte und dadurch sehr lebendige Bibliothekseinführung für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen entwickelt.



Ein besonderer Würfel, der bei den Bibliothekseinführungen spielerisch Kommunikation erleichtert und Wissen vermittelt.

Wie also kommuniziert man ohne gemeinsame Sprache miteinander? Die visuelle und haptische Vermittlung spielt dabei eine große Rolle, so wird beispielsweise mit Hilfe eines großen Würfels, der mit sechs Bildern versehen ist, gezeigt, was jemand für eine Anmeldung in der Bibliothek braucht. Die TeilnehmerInnen werfen den Würfel einander zu und deuten auf die abgebildeten Gegenstände wie Pass, Geld oder Stadtplan. Auch wird geübt, was wo zu finden ist. Hierzu wurde eine Art Memory entwickelt. Die neuen BesucherInnen bekommen Bilder und sollen an den Regalen die gleichen Abbildungen wieder finden. In der Bibliothek stehen zudem viele der Bücher frontal in den Regalen, nicht mit dem Rücken nach vorn. Natürlich werden in der Bibliothekseinführung die Deutschlernmedien und die Selbstlernplätze vorgestellt, sowie Bücher, Kassetten, CDs und Zeitschriften in der Herkunftssprache.

Seit Juni 2005 gibt es auch ein PC-Lernstudio, das mit spezieller Lernsoftware zum Lesenlernen für Erwachsene ausgestattet wurde. Das Projekt ist so weiterentwickelt worden, damit auch MigrantInnen erreicht werden, die Analphabeten sind. Silke Schumann kann schon nach nur wenigen Monaten Laufzeit des PC-Projekts feststellen: „Vormittags ist das Studio mit VHS-Alphabetisierungskursen fast ständig belegt. Nachmittags wird es weiterführend auch privat genutzt. So haben wir schon einige der KursteilnehmerInnen beim Verfassen ihrer Bewerbungen oder anderer Schreiben unterstützt.“ Sie bemerkt auch: „Gerade für Frauen ist das PC-Lernstudio eine Bereicherung. Oft ist es ihnen im häuslichen Umfeld nicht möglich, den PC ihres Mannes oder Bruders zu benutzen. Hier können sie ungehindert und ohne die Befürchtung, Daten oder Systeme zum Erliegen zu bringen, das neue Medium kennenlernen.“ Nebenbei können sich damit MigrantInnen im Umgang mit Neuen Medien zusätzlich qualifizieren.

Auch andere Bibliotheken haben sich durch das Modell im Stadtteil Gallus inspirieren lassen: in der Stadtteilbibliothek in Höchst und in der Region Dreieich wurden ebenfalls große Teile des Konzept übernommen und den „Zauberwürfel“ findet man mittlerweile überall im Frankfurter Raum. Dr. Barbara Laue bemerkt eine stetige Nachfrage: „Das Konzept hat sich auch innerhalb der TeilnehmerInnen unserer Sprachkurse herumgesprochen. Unsere KursleiterInnen werden oft gefragt, wann es denn auch in anderen Stadtteilen eine solche Bibliothek gibt.“



Innen-Ansichten der ‚Internationalen Bibliothek‘ in Frankfurt a.M.

2004 wurde das Konzept national mit dem Ideenpreis der Körber-Stiftung ausgezeichnet. Wie wird sich die Internationale Bibliothek weiterentwickeln? Birgit Lotz antwortet so: „Wir gehen kundenorientiert vor und versuchen die Kontinuität unseres Angebots zu gewährleisten. So haben wir zunächst den Erwachsenenbereich angesprochen, den wir jetzt festigen. Zukünftig werden wir wohl vermehrt Kinder und Jugendliche berücksichtigen, denn ca. 70% der Nachfrage dieser Altersklasse stammt von Migrantenkindern.“ Dies ist ein weiterer, nachhaltiger Schritt für gemeinsame kulturelle Begegnung in der Stadtteilbibliothek Gallus. Ein Schritt, der auch andernorts gut gangbar wäre.

Kontakt:

Birgit Lotz, Leiterin Dezentrale Bibliotheken,
 Stadtbücherei Frankfurt am Main,
 Zeil 17-21, 60313 Frankfurt am Main,
 Fon: 069/212-38354, Fax:069/212-37949,
birgit.lotz@stadt-frankfurt.de
www.stadtbuecherei.frankfurt.de

Silke Schumann, Leiterin der Stadtteilbibliothek Gallus,
 Idsteiner Str. 65, 60326 Frankfurt a.M.,
 Fon: 069/212-34744, Fax:069/212-71400,
silke.schumann@stadt-frankfurt.de

Dr. Barbara Laue, Amt für multikulturelle
 Angelegenheiten der Stadt Frankfurt a.M.,
 Walter-Kolb-Str. 9,
 Fon: 069/212-30149, Fax: 069/212-37946,
barbara.laue@stadt-frankfurt.de

6. „L'amitié – Multikulturelles Zentrum Stadt und Landkreis Gotha“

Gotha. Das französische Wort ‚l'amitié‘ bedeutet übersetzt ‚Freundschaft‘ und kennzeichnet das Hauptanliegen der Aktivitäten des gleichnamigen Vereins in Gotha – das Schaffen einer Begegnungsstätte für deutsche und ausländische MitbürgerInnen. In der thüringischen Stadt leben ca. 47.000 EinwohnerInnen, davon sind 3,26% Ausländer- und Aussiedler, der Arbeitslosenanteil in Gotha liegt bei 16,2%⁵⁰ im Dezember 2005. Diese Daten geben Aufschluss über die wirtschaftliche Situation, die sich auf das alltägliche, interkulturelle Miteinander auswirkt.

„Jeder hat bei uns die Möglichkeit fremde Menschen und Kulturen kennen zu lernen, sich auszutauschen und mit anderen Sitten und Gebräuchen vertraut zu machen. Damit leisten wir unseren Beitrag zu einem besseren Miteinander von Deutschen und MigrantInnen“, so Ernst-Martin Stülle, Vorsitzender des Vereins. Der 1991 gegründete Verein wird gemeinsam von acht fest Angestellten und bis zu 37 ehrenamtlichen MitarbeiterInnen verschiedener Nationalitäten getragen.

Eine der vielfältigen Aktivitäten des Vereins ist der regelmäßige Besuch der drei nahe gelegenen Gemeinschaftsunterkünfte im Raume Gotha. Die ca. 46.000 EinwohnerInnen große Stadt verzeichnete in den letzten 10 Jahren vor allem einen verstärkten Zuzug von russischsprachigen MigrantInnen. In Thüringen besteht noch immer keine Schulpflicht, gerade die Kinder und Jugendlichen in den Gemeinschaftsunterkünften gilt es deshalb zum Schulbesuch zu motivieren, „was auch mal mehr, mal weniger, aber doch stetig steigend gelingt“, so Sigrun Klein, Geschäftsstellenleiterin des Vereins. Neben der Pflicht, gibt es auch die Kür: die Ferien. Im Sommer 2005 gelang es dem Verein mit Förderung der Aktion Mensch ein 10tägiges gemeinsames Ferienlager von deutschen Kindern und Kindern aus den Gemeinschaftsunterkünften zu organisieren. Es blieb nicht nur bei den zehn erlebnisreichen Tagen, darüber hinaus

50 <http://www.gotha.de/pdf/statistiken/ArbeitsmarktLandkreis.pdf>

entstanden Freundschaften, die „altmodisch per Brief oder auch mit gegenseitigen Besuchen und Treffs Bestand halten“, freut sich Sigrun Klein.

Daneben sind ihr auch schwierigere „Kunden“ willkommen: „Auch Jugendliche, die ihre Sozialstunden ableisten müssen, finden eine sinnvolle Beschäftigung bei uns. Gezwungenermaßen sehen wir sie im Verein zum Glück fast nie wieder, freiwillig dagegen schon.“ Durch die sinnvollen und zugleich befriedigenden Vereinsaktivitäten und Begegnungen, erkennen die Jugendlichen Alternativen zu ihrem bisherigen, oft einseitigen kulturellen Blick.

Auch für Erwachsene wird ein buntes Angebot der interkulturellen Begegnungsmöglichkeit ausbreitet: Nationalitätenabende mit Vorträgen und gemeinsamen Kochen, Frauentreffen, Mutter-Kind-Kreativnachmittage, Infoveranstaltungen sowie Diskussionsrunden.

In jedem Jahr organisiert der Verein schwerpunktmäßig die Veranstaltungen anlässlich der „Woche des ausländischen Mitbürgers“ in Gotha. Dann werden Sportspiele, Jugend-, Familien- und Kinderfeste, Ausstellungen, Schulprojekte und Diskussionsrunden, Tanzveranstaltungen und Konzerte für Deutsche und MigrantInnen organisiert. Volker Doenitz, Oberbürgermeister Gothas und Schirmherr der Veranstaltungen 2005 unter dem Motto „Vielfalt für Demokratie“ begrüßt denn auch „alle Aktionen, die darauf abzielen unsere demokratische Ordnung zu stärken und sie bunter zu gestalten.“



Eines von vielen kleinen aber wirkungsvollen Begegnungsfesten, die ‚L’amitié‘ organisiert.

Der Verein erfährt finanzielle und organisatorische Unterstützung durch die Stadt Gotha, dank eines kleinen Haushaltstitels war im Herbst 2005 der Umzug in größere Räumlichkeiten möglich. Hier ist demnächst die Einrichtung eines Internet-Cafés geplant, das ebenso wie alle anderen Aktivitäten im so genannten sozialen Brennpunkt das Feuer zum Erlischen bringt. Dieses Projekt wurde mit dem vierten Preis von ‚Klick 05‘ ausgezeichnet, der Wettbewerb der Bundesinitiative ‚Jugend ans Netz‘, der Einrichtungen in allen Bundesländern für konkrete und praxisorientierte Konzepte für die Jugendarbeit mit PC und Internet prämiert.

Die Stadt Gotha arbeitet gut und gern mit dem Verein zusammen, resümiert Bernd Seifert, persönlicher Referent des Oberbürgermeisters. Er erklärt den Erfolg der Vereinsaktivitäten so: „Dank der Arbeit des Vereins sind die Menschen in Gotha sensibler für das Thema Integration, besonders für die Anliegen der AussiedlerInnen, geworden. ‚L’amitié‘ ist es mit vielen kleinen Schritten gelungen, das Lebensgefühl der Einheimischen und das der MigrantInnen einander näher zu bringen und so einen nachhaltigen, interkulturellen Austausch initiiert und letztlich auch etabliert zu haben.“

Kontakt:

L’amitié – Multikulturelles Zentrum, Stadt- und Landkreis Gotha, Humboldtstr. 67, 99867 Gotha,
Fon: 03621/29340, Fax: 03621/707273,
lamitie@gmx.de
www.kommpottpora.de/lamitie

Stadt Gotha, Bernd Seifert,
Persönlicher Referent des Oberbürgermeisters,
Rathaus, Hauptmarkt 1, 99867 Gotha,
Fon: 03621/222-334, Fax: 03621 222-245,
ob-referent@gotha.de

7. „Interkulturelle Kompetenz ist gar nicht so schwer...“

Halle/Saale. Mit dieser erfreuten Feststellung verabschiedete sich ein Teilnehmer nach Beendigung des Trainingsseminars ‚Eine Welt der Vielfalt – Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz‘ von Seminarleiterin Jana Kirsch im Sommer 2005. Jana Kirsch führt im Auftrag IkaPs, der ‚Interkulturellen und Antirassistischen Projektkoordination‘, dieses und andere Seminare und Workshops durch.

Was genau ist IkaP? IkaP bildet, zusammen mit TiK-TaK, Transfer interkultureller Kompetenz durch Training und aktive Kommunikation, den Bereich Interkulturelle Bildung bei der Deutschen Angestellten-Akademie in Halle. Zwischen den beiden Projekten existieren vielfältige Berührungspunkte, aus denen sich Synergieeffekte ergeben, denn beide bieten Seminare und Vorträge zu interkultureller Bildung und die Vermittlung interessanter Referenten mit Migrationshintergrund an. Interessierte können Unterstützung in vielerlei Hinsicht erfahren: Fortbildungen im Bereich Interkulturelles Lernen, Materialien, Mitarbeit und Beratung in kommunalen Netzwerken, Runden Tischen und ähnlichen Initiativen und auch bei der Vorbereitung und Durchführung landesweiter Veranstaltungen.

Wer nimmt die Angebote in Anspruch? MultiplikatorInnen, die bisher wenig berücksichtigt wurden, wie z.B. MitarbeiterInnen von Unternehmen, Behörden, Bildungs- und medizinischen Einrichtungen und Vereinen. Die eingesetzten Methoden sind vielfältig: Ländervorträge werden als Dia-, Folien- oder Videopräsentation konzipiert. Auch Podiumsdiskussionen, Fachtagungen, Ausstellungen, und Bildungsreisen werden angeboten.

Die Seminare können je nach Bedarf durch Kombination verschiedener Themen oder Module individuell gestaltet werden. So kann z.B. bei den Themen „Interkulturelles Lernen – interkulturelle Kompetenz“ und „Eine Welt der Vielfalt“ ein Programmteil „Interkulturelles Kochen“ und/oder ein Obstworkshop eingebaut werden. Hierbei sollen die TeilnehmerInnen über sinnliche Erfahrungen mit exotischen Lebensmitteln dazu angeregt werden, sich Wissen über fremde Kulturen und Länder anzueignen. Gemeinsames Kochen, das Kennenlernen verschiedener Obstsorten und Gewürze, ihre Herkunft und Bedeutung in der Heilkunde sowie ihre Zubereitung und der Verzehr schaffen eine lockere Atmosphäre und sind so ein gutes Hilfsmittel für interkulturelles Lernen.

Nasr El-Mokdad, der mit der Leitung IkaPs betraut ist, verfügt als Mitglied des Ausländerbeirates der Stadt Halle und Vorstandsmitglied des „Arabischen Hauses“ über eine langjährige Erfahrung im Bereich der interkulturellen Begegnungen. Er ist auch für die Veranstaltungsreihe „Begegnungen“ verantwortlich, die sich dem Thema Begegnung der Religionen widmet, ein Thema, das seit dem 11. September 2001 und der islamistisch motivierten Anschläge in Europa stark nachgefragt wird.



Im Obstworkshop wird gemeinsam geübt, wie exotisches Obst elegant geöffnet, geteilt und verspeist werden kann.

Gemeinsames Lernen bietet eine ideale Brücke zur Begegnung.

Vor diesem Hintergrund ist auch das Interesse der Polizeidirektion Halle zu sehen, die im September 2005 das Seminar „Islam, eine der Weltreligionen“ gemeinsam mit IKaP veranstaltete.

Frieder Baust von der Abteilung Prävention der Polizeidirektion sieht großen Bedarf, gerade in diesem Themenfeld Kenntnisse zu vermitteln: „Für unsere Jugendkontaktbeamten und Ausländerbeauftragten der verschiedenen Dienststellen war das Seminar sehr wertvoll. Bei Beschwerden von Einheimischen über vermeintlich falsches Verhalten der Mitglieder des Islamischen Kulturrats in Halle können wir mit dem neu erworbenen Wissen besser argumentieren und Verständnis für andere kulturelle Eigenheiten vermitteln.“ Frieder Baust will auch zukünftig die interkulturelle Kompetenz weiter fördern, denn: „Das Hintergrundwissen der Beamten wird vergrößert, so dass wir einen wichtigen Beitrag zur Problemprevention beitragen können.“

Nicht nur in Halle ist Wissen zum gegenseitigen Verständnis wertvoll, so werden die Angebote IKaPs mittlerweile überregional angefragt. So kam der überraschende und zugleich erfreute Satz „Interkulturelle Kompetenz ist gar nicht so schwer“ von einem baden-württembergischen Teilnehmer, denn Interkulturalität ist eben grenzenlos!

Kontakt:

IKaP – Interkulturelle und
Antirassistische Projektkoordination,
Nasr El-Mokdad, Projektleiter Interkulturelle Bildung,
Deutsche Angestellten-Akademie (DAA),
Merseburger Straße 237, 06130 Halle/Saale,
Fon: 0345/13687121,
nasr.el-mokdad@daa-bw.de
ikap@daa-bw.de

Polizeidirektion Halle, Frieder Baust,
Beauftragter für Integration und Migration,
Merseburger Str. 6, 06112 Halle/Saale,
Fon: 0345/2241219,
poststelle@hal.pol.lsa-net.de
www.polizei.sachsen-anhalt.de

8.

gEMiDe – Integration selbst in die Hand nehmen

Hannover. In der niedersächsischen Landeshauptstadt Hannover leben fast 510.000 Menschen. Davon haben etwas über 75.500 Menschen eine andere Staatsangehörigkeit als die deutsche. 162 Nationalitäten (einschließlich der deutschen) sind in Hannover vertreten. Einheimische und Zugewanderte respektieren sich zwar gegenseitig, Berührungspunkte bleiben aber weitgehend auf Musik- oder ähnliche Kulturereignisse beschränkt. Die Kommunikation im täglichen Leben findet zwischen Einheimischen und Zugewanderten jedoch eher nur auf geschäftlicher Ebene statt, d.h.: privat bleibt frau/man lieber unter sich und viele Migrantinnen leben privat sehr isoliert. Schon allein aufgrund der Sprachbarriere kommt es kaum zum Kontakt mit VertreterInnen der deutschen Gesellschaft.

Genau dort setzt die Arbeit des Modellprojekts gEMiDe, das gemeinsam mit der Landeshauptstadt Hannover entwickelt wurde, an: es bildet eine Schnittstelle zwischen an ehrenamtlicher Tätigkeit interessierten MigrantInnen und bedürftigen, einsamen oder einfach interessierten Einheimischen. Da durch die Ehrenamtlichkeit naturgemäß das „geschäftsmäßige“ einer Beziehung wegfällt, haben MigrantInnen und Einheimische die Möglichkeit, sich vorurteilsfrei, gleichberechtigt und auf derselben Augenhöhe zu begegnen. Einige der MitarbeiterInnen erlebten zum ersten Mal, dass z.B. ein deutscher Haushalt nicht so sehr viel anders aussieht als der ihrige. Sie genießen es, nicht mehr in erster Linie als „AusländerIn“, sondern vielmehr lediglich als Mensch, der etwas tut, beurteilt zu werden. Die TeilnehmerInnen können untereinander und mit deutschen Familien oder Einzelpersonen auf einer Ebene kommunizieren. Sie bewegen sich bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im bikulturellen Raum und haben dort die Möglichkeit, Impulse auszutauschen, die eine Grundlage für Kommunikation in kultureller Vielfalt bilden.

Die Arbeit, die die MitarbeiterInnen von gEMiDe verrichten, hat einen doppelt positiven Effekt: Sie ist nützlich für die Gesellschaft und sie hilft ihnen selbst, mit der Gesellschaft, in der sie ihr Leben verbringen, in Kontakt zu treten.

Der Bericht einer von insgesamt 97 ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen gEMiDes zeigt, wie sehr das Projekt den

interkulturellen Austausch fördert. Rahime T. schildert ihre Erfahrungen: „Ich bin seit fünfzehn Jahren in Deutschland. Ich bin dreißig Jahre alt und ich habe drei Töchter und einen Sohn. Durch meine Heirat bin ich nach Deutschland gekommen. Früher hatte ich nicht genug Selbstvertrauen, um deutsch zu sprechen. Ich war immer traurig, weil ich sehr wenig Kontakt zu anderen Menschen hatte. Mein Traum war, dass ich die Kulturen der anderen Menschen kennen lerne und den anderen Menschen meine Kultur erklären kann.“

Ich habe durch eine Frau, die durch gEMiDe Hilfe bekommen hat, davon gehört. Dann bin ich zu einem Gruppentreffen gekommen. Die anderen Frauen haben mich z.B. beim ausfüllen von Formularen und auch für die Schule meiner Kinder unterstützt. Sie haben mir gesagt, dass ich vieles allein schaffen kann. Zu Anfang war das schwierig. Dann habe ich angefangen, deutsch zu lernen. Als ich gut genug Deutsch konnte, habe ich viele Menschen kennen gelernt.“

Sie fährt fort: „Seit ich gut Deutsch spreche, habe ich auch guten Kontakt zu meinen Nachbarn. Eine Nachbarin, Frau Hoppe, ist eine richtige Freundin geworden. Wir besuchen uns gegenseitig, wenn wir Zeit haben. Eine andere Nachbarin kommt aus Spanien. Wir haben so guten Kontakt, dass mein kleiner Sohn zu ihr und ihrem Mann Oma und Opa sagt. Jetzt gehe ich zu anderen Menschen, um meine Hilfe anzubieten. Ich helfe den Leuten, die sich nicht um ihre Kinder kümmern können, weil sie arbeiten müssen. Eine deutsche Familie bringt mir ihre kleine Tochter, auf die ich zusammen mit meiner grossen Tochter aufpasse. Hülya hat das vermittelt. Wenn sie ihr Kind abholen, unterhalten wir uns immer. Wir bauen langsam eine Freundschaft auf.“

Für die Projektentwicklung war eine konkrete Ansprechpartnerin mit interkulturellen Erfahrungen und Fähigkeiten, die selber eine Migrationsgeschichte hat, besonders wichtig: Hülya Feise. Sie erklärt den Ansatz des Projekts ‚Empowerment‘. Bei den Aktivitäten setzen wir stark bei den Selbsthilfepotentialen der Gruppenmitglieder an. Wir folgen dem integrativen Ansatz, d.h. mit der Förderung der Bürgerbeteiligung von MigrantInnen wird soziale und strukturelle Integration geschaffen. Die praktische Umsetzung bei gEMiDe geschieht durch die ehrenamtliche Tätigkeit bzw. das bürgerschaftliche Engagement. Jede Gesellschaft braucht Menschen, die nicht nur kulturelle und soziale Standards erfüllen, sondern auch in der Lage sind, solche Standards auch selbstständig zu gestalten und zu erweitern.“

Die Ehrenamtlichen sind in den unterschiedlichsten sozialen Bereichen für gEMiDe tätig: Sie betreuen Kinder, geben Unterricht, bieten Übersetzungen und Bürohilfe an, unterstützen Behinderte oder überlastete Mütter, lesen Märchen vor, singen auf Benefizveranstaltungen u.v.m. Die Weiterbildungsmöglichkeiten für sie sind ebenso vielfältig wie ihre Aktivitäten: drei ehrenamtliche MitarbeiterInnen besuchten Seminare und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Drogen, eine Mitarbeiterin wurde zur Klimaschutz-Beraterin ausgebildet.



In Zusammenarbeit mit dem Landesportbund wurden Bewegungstrainings für Frauen und Mädchen angeboten, sechs Teilnehmerinnen sind jetzt als Übungsleiterinnen qualifiziert.

Aufgrund der Vielfalt der Aktivitäten wurden mit über 20 Institutionen der hannoverschen Regeleinrichtungen Kontakte bzw. Kooperationen aufgebaut. Hierdurch und durch die aktive Teilnahme an Gremien zur interkulturellen Öffnung von Verwaltung und sozialen Institutionen ist die Präsenz und Partizipation von MigrantInnen an der Bürgergesellschaft gestärkt. Arzu Altug, Leiterin des Referats für interkulturelle Angelegenheiten, sieht „auch bei der Stadtverwaltung die Notwendigkeit, weiterhin auf die ehrenamtlichen MitarbeiterInnen gEMides zurückzugreifen. Allerdings gilt es, dieses Angebot auf anderer Ebene fortzuführen, damit sich auch andere Institutionen interkulturell öffnen.“

Kontakt:

Hülya Feise, gEMiDe beim BTEU e.V.,
Wilhelm-Bluhm-Str. 20, 30451 Hannover,
Fon: 0511/2135363, Fax:0511/2133529,
info@gemide.org, huelyafeise@hotmail.com
gemide@bteu.de

Arzu Altug Landeshauptstadt Hannover,
Leiterin des Referats für interkulturelle Angelegenheiten
und Referat für Frauen und Gleichstellung,
Trammplatz 2, 30159 Hannover,
Fon: 0511/168-41232, Fax: 0511/168-45042
Arzu.Altug@Hannover-Stadt.de

9. Erstes kommunales Leitbild zur Integrationspolitik in Rheinland-Pfalz!

Koblenz. In der rheinland-pfälzischen Stadt leben ca. 10.000 Menschen mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit, zusammen mit Eingebürgerten und Zuwanderern deutscher Abstammung aus Osteuropa liegt der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich bei über 10 Prozent. Da wundert es nicht, dass es in Koblenz eine Vielzahl von Vereinen und Foren gibt, die sich auf interkulturellem Gebiet betätigen. Doch: bewirken die vielen Mühen in konzertierter Aktion nicht mehr?

Dies ist Ausgangspunkt für das Anliegen von Vito Contento, Vorsitzender des Ausländerbeirats und Stadtratsmitglied: „Viele gute Projekte und Ideen liefen nebeneinander, es gab keine gemeinsame strategische Ausrichtung der kommunalen Integrationspolitik. Zudem fordern Zuwanderungsgesetz und Ausländerrecht eine neue Orientierung der Ausländerpolitik. Zur Weiterentwicklung der Integrationsbemühungen müssen wir jetzt ein neues Konzept, ein gemeinsames Leitbild erarbeiten. Das Ziel des Leitbildes ist ein klares Bekenntnis der Stadt Koblenz zur Integration. Hierfür muss sie die Rahmenbedingungen schaffen, dabei ist vor allem die interkulturelle Öffnung der Verwaltung von Bedeutung.“

In der konstituierenden Sitzung des Ausländerbeirats im Januar 2005 wird das Hauptziel der zukünftigen politischen Arbeit angekündigt: die Neuorientierung der Integrationspolitik. In der Folgezeit werden zahlreiche Gespräche mit Stadtratsfraktionen, mit dem Stadtvorstand, mit der Ausländerbehörde, mit der Fachhochschule, mit Wohlfahrtsverbänden etc. geführt, um sie alle von der dringenden Notwendigkeit einer Neuorientierung zu überzeugen. Vito Contento betont: „Wir meinen damit die Notwendigkeit einer strategischen Ausrichtung der Integrationspolitik auf Kommunalebene. Die Schwerpunkte liegen dabei auf Leitbild, Konzeptentwicklung, Interkultureller Öffnung, Vernetzung und auch Anpassung bzw. Einrichtung der dafür

notwendigen Strukturen.“ Auch der Leiter des Kultur- und Schulamts der Stadt, Thomas Preusser, stellt fest: „Der Ausländerbeirat der Stadt war schon immer sehr aktiv, trotzdem wussten viele noch nichts von seinen Aktivitäten. Von unserem Vorhaben erhoffen wir uns neben der Vernetzung auch eine größere Öffentlichkeitswirkung.“

Zusätzlich zur Kommunikation mit den kommunalen Akteuren wird die Arbeit zwei Jahre lang von „InPact“⁵¹ unterstützt werden, einem aus Mitteln des europäischen Sozialfonds geförderten Projekt, das einen Beitrag zur beruflichen und sozialen Integration vor allem von jugendlichen MigrantInnen leisten möchte. Auch die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz (AGARP) ist an der Entwicklung des Projekts beteiligt, denn Koblenz ist die erste Kommune in Rheinland-Pfalz, die ein interkulturelles Leitbild entwirft.

Der erste öffentliche Schritt ist die Auftaktveranstaltung im September 2005, das „1. Stadtgespräch zur Integrationspolitik“, an der über 90 VertreterInnen sämtlicher Institutionen und Organisationen der Stadt Koblenz teilnahmen und sich in Arbeitsgruppen engagierten. Um „nichts Neues zu erfinden, aber sich Bewährtes anzueignen, haben wir VertreterInnen zweier anderer Kommunen, Wiesbaden und Solingen, eingeladen und schauen uns deren Integrationsprozesse an“, erklärt Vito Contento.

Im Rahmen des Stadtgesprächs stellt Oberbürgermeister Dr. Eberhard Schulte-Wissermann fest: „Die demographische Entwicklung wird auch in Koblenz dazu führen, dass in den nächsten Jahren noch größere Teile der Stadtbevölkerung einen Migrationshintergrund haben werden. Die Städte stehen somit vor der Herausforderung, das Thema „Zuwanderung und Integration“ als eine komplexe, viele Bereiche und Aspekte kommunaler Politik berührende Aufgabe zu verstehen.“

51 <http://www.inpact-rlp.de/>

Der nächste Schritt ist ein Antrag an den Koblenzer Stadtrat, der Mitte November 2005 nicht nur positiv, sondern sogar einstimmig entschieden worden ist. Die Koblenzer Stadtverwaltung erhält den Auftrag, ein Konzept für eine moderne Integrationspolitik auf der Grundlage des ersten Koblenzer Stadtgespräches vom September zu entwickeln. Danach ist die Bildung einer Steuerungsgruppe geplant, die verwaltungsübergreifend und unter der Federführung des Oberbürgermeisters und der Beteiligung aller Akteure aktiv wird, die fachliche Unterstützung der Prozessbegleitung durch Inpact ist bis Ende 2006 weiter zugesichert. Auch die Formierung eines „Rats für Integration“ ist angedacht. Ein zweites Stadtgespräch ist für das Frühjahr 2006 geplant, hier wird erneut Gelegenheit sein, sich mit allen Beteiligten in der Öffentlichkeit über den erfolgreichen Prozess der Neuorientierung der Koblenzer Integrationspolitik auszutauschen.

Vito Contento ist optimistisch: „Wir haben innerhalb eines Jahres viel geleistet und die einstimmige Annahme der Beschlussvorlage ist eine bedeutende Etappe auf dem Weg zur Neuorientierung der Integrationspolitik in Koblenz, die wir mit der Beteiligung aller gesellschaftlichen Kräfte auch erreichen werden.“

Kontakt:

Vito Contento,
Vorsitzender des Ausländerbeirates der Stadt Koblenz,
Fon: 0261/13906509

Geschäftsstelle des Ausländerbeirates der
Stadt Koblenz, Perrin Wlodawer,
Fon: 0261/1291905,
perrin.wlodawer@stadt.koblenz.de

Leiter des Kultur- und Schulamts, Thomas Preußner,
Fon: 0261/1291904,
thomas.preusser@stadt.koblenz.de

Kulturdezernent, Detlef Knapp,
Fon: 0261/1291041,
www.auslaenderbeirat-koblenz.de

10. Grüne Daumen aus aller Welt

Marburg. In fremder Erde Wurzeln schlagen, neuen Boden unter den Füßen gewinnen, die Früchte seiner Arbeit ernten - die deutsche Sprache kennt viele Redewendungen für das, was in den Internationalen Gärten geschieht. Das erste erfolgreiche Integrationsprojekts entstand 1995 in Göttingen. MigrantInnen sollten die Möglichkeit haben, „in der Fremde Wurzeln zu schlagen“, wie es die Stiftung Interkultur in München nennt, die bundesweit mittlerweile über 70 Gartenprojekte betreut. Flüchtlingen und MigrantInnen wird die Möglichkeit geboten, ein Stück Land zu pachten und so einerseits auf deutschem Boden Fuß zu fassen andererseits aber auch ein Stück Identität zu bewahren und wieder aufleben zu lassen: in Form von vertrauten Gewächsen aus der Heimat.

In Marburg wurde der interkulturelle Garten 2003 ins Leben gerufen. Der Garten liegt im Stadtteil Stadtwald, einem Konversionsgebiet aus einem ehemaligen Kasernengelände, hier leben Menschen aus 33 Nationen und es ist der jüngste und kinderreichste Stadtteil Marburgs. Die Stadt, deren Agenda 21 Büro als Kooperationspartner fungiert, stellt der Initiativgruppe ein 3.000 qm großes Wiesengelände pachtfrei zur Verfügung, da die Projektkonzeption überzeugte. Übrigens: das Marburger Konzept konnte auch die Jury des Preises „Soziale Stadt 2004“ für sich gewinnen.

„Unsere Vision ist ein Garten als Begegnungsort von Menschen aus dem oberen und unteren Stadtteil, aus verschiedenen Schichten und Nationalitäten.“ Dieses Konzept, sagt Initiatorin Helga Pukall, sei aufgegangen. Durch ihre Offenheit entwickeln sich die Gärten zu einer Art Stadtteilzentrum. Spaziergänger begutachten die Fortschritte und bieten Ableger an, Reiter haben Pferdemit abzugeben, Rentner geben Ratschläge, und neu zugezogene Kinder kommen und fragen, ob sie mitmachen dürfen. Gemüse und Blumen dienen als Anknüpfungspunkte für Kommunikation. Das Gartengelände wird für verschiedene Aktivitäten genutzt: Es werden Kindergeburtstage gefeiert, Ball gespielt, im Sommer eine Wasserrutsche aufgebaut. Gartenprojekte im Aufbau aus anderen Städten kommen zu Besuch ebenso wie Studentengruppen von Universitäten.



Der Garten als Ort der Begegnung – ein Konzept, das aufgeht.

Nicht immer verläuft die Genese eines interkulturellen Gartens so problemlos wie in Marburg. Oft dauert es seine Zeit, bis ein geeignetes Grundstück gefunden, das notwendige Startkapital zusammengekommen ist. Und natürlich gilt es immer wieder, Verständigungsschwierigkeiten aller Art zu überwinden - schließlich kommen die Gärtner nicht nur aus verschiedenen Ländern und Kulturen, sondern auch aus unterschiedlichen sozialen Schichten. Einem Bauern aus dem Hinterland von Kabul sind die Grundsätze des deutschen Mülltrennungssystems eher fremd, und eine Intellektuelle aus Bagdad muss überhaupt erst lernen, wie man eine Bohne in die Erde legt. Und wenn in einem Garten Serben und bosnische Muslime aufeinander treffen, dann endet das schon mal mit dem Auszug einer der beiden Volksgruppen.

In Marburg bieten die Pflanzen, die von den 14 Familien verschiedener Nationalität kultiviert werden, eine botanische Reise um die Welt: Afrikanischer Schnittlauch gedeiht neben irakischer Petersilie, syrischen Zucchini und deutschen Kartoffeln. „Über das In-der-Erde-Buddeln lernt man sich kennen“, sagt Helga Pukall, die in den Interkulturellen Gärten auch Computerkurse für Frauen anbietet, die der europäischen Sozialfonds finanzierte. Die Projekte im Rahmen der interkulturellen Gärten Marburg werden neben dem Europäischen Sozialfonds und auch vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert.

Im Marburger Garten kommen Theorie und Praxis zusammen. Etwa wenn es um die Verarbeitung der Ernte geht: Die Menschen in Kasachstan verwenden Rhabarberblätter für Kohlrouladen, in anderen Ländern werden die nach dem Pikieren überzähligen Rote-Beete-

Pflänzchen zu Gemüse verarbeitet. Dieser Wissensaustausch soll in ein Rezeptbuch „Interkulturelle Gärten“ münden. Der Frauen-Computerkurs erarbeitete das Layout, die notwendigen Fotos entstanden bei einem Treffen im Dezember 2004, zu dem jeder seine Spezialität mitbrachte. Erst wurden die Leckereien abgelichtet, dann gemeinsam verspeist, erzählt Helga Pukall: „Das ist Völkerverständigung über das Sinnliche. Man lernt die Leute persönlich und über die Küche kennen.“ Gelernt wird dabei nicht nur etwas über die (Ess-)Kultur der anderen Einwanderer, sondern auch die deutsche Sprache, denn sie ist die einzige, in der sich die Menschen verständigen können.

Zunehmend engagieren sich die GärtnerInnen auch über den Garten hinaus, z.B. mit einem Infostand und künstlerischen Beiträgen bei einer Kulturmesse im Rathaus oder beim Stadtteilstfest mit Erzeugnissen aus den Gärten und landestypischer Küche. Unter Anleitung einer Mosaikkünstlerin fertigten die Gärtnerfamilien ein großes Mosaik-Gartenschild an. Die gemeinsame künstlerische Tätigkeit hat allen so gefallen, dass der Wunsch nach einer Stadtteilwerkstatt geäußert wurde, deren Realisierung ein nächstes Ziel darstellt. Das Erfolgskonzept der interkulturellen Gärten zeigt, dass eine kulturelle Annäherung zwischen Deutschen und MigrantInnen durch gleichberechtigtes Zusammenwirken leicht möglich wird.

Der Marburger Garten regt viele zu klugen Überlegungen an, so stellte ein vorbeigehendes Paar fest: „Schön dass es so was gibt. So fängt Frieden an.“ Wir hoffen, dass sich die Internationalen Gärten immer weiter ausbreiten!

Kontakt:

Interkulturelle Gärten Marburg, Helga Pukall,
Großseelheimer Str. 13, 35039 Marburg,
Fon: 06421/481359,
HPukall@t-online.de

Stiftung Interkultur, Dr. Christa Müller,
Daiserstr. 15, 81371 München,
Fon: 089/74746019,
christa.mueller@anstiftung.de
www.stiftung-interkultur.de

Tipp: Auf der Homepage der Stiftung Interkultur finden Sie neben Informationen über die Gartenprojekte auch eine Anleitung für die ersten konkreten Schritte zur Gründung eines Interkulturellen Gartens!

11. „Kommunales Hand- lungskonzept Interkultur“ – 6 Städte in NRW arbeiten daran

Arnsberg und Castrop-Rauxel, Hagen und Hamm sowie Dortmund und Essen sind – so unterschiedlich ihre Größe, Strukturen und Bedarfe auch sind – sie alle sind TeilnehmerInnen in einem Pilotprojekt mit einer gemeinsamen Intention: sie wollen ein „Kommunales Handlungskonzept Interkultur“ entwickeln.

Wie alles begann: Im Jahr 2002 gab das damalige Ministerium für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport (MSWKS) des Landes Nordrhein-Westfalen eine Studie in Auftrag, die die Kulturpolitische Gesellschaft⁵² durchführte. Ergebnis der Studie „Zur Situation und zu den Aufgabenfeldern Interkultureller Kulturarbeit in NRW“ ist, dass Interkulturelle Kulturpolitik in den Kommunen noch kein selbstverständlicher Bestandteil der Kommunalpolitik ist und dass interkulturelle Projekte eher willkürlich und ohne dauerhaft Konzepte und Strukturen gefördert und durchgeführt werden. Es gibt Handlungsbedarf in diesem Bereich, denn Migration und Integration sind schon seit Jahrzehnten wesentlicher Bestandteil der Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, in der Kulturpolitik wurde dieser Ansatz bis dato nicht verfolgt.

Um einen Beitrag zur Intensivierung der interkulturellen kommunalen Strukturen in NRW zu leisten und der kulturellen Vielfalt der Städte gerecht zu werden, lobte das Referat „Interkulturelle Kulturangelegenheiten“ im MSWKS Anfang des Jahres 2005 das Pilotprojekt „Kommunales Handlungskonzept Interkultur – Land sucht Best-Practice-Beispiele in der Kommunalen Interkulturellen Kulturarbeit“ aus. Aus den Städten, die sich für das Pilotprojekt beworben haben, wurden die oben genannten Städte - je zwei kleine, mittlere und große - ausgesucht, um den intensiven Austausch und die Vergleichbarkeit der Prozesse zu gewährleisten. „Alle beteiligten Kommunen sind“, so Ana-María Jurisch, freie Projektmoderatorin und -organisatorin, „mit großem Engagement dabei.“

52 <http://www.kupoge.de/>

Was sind die konkreten Ziele des Projekts? Erstens sollen Ratsbeschlüsse und Leitbilder zu einem integrativen, kommunalen interkulturellen Dialog erarbeitet werden, dann ist eine geeignete Datenbasis, anhand derer sich Zugang, Bedürfnisse und Bedarfe von MigrantInnen im Bereich von Kunst und Kultur überprüfen lassen nötig und, last but not least, ist die Genese eines nachhaltigen kommunalen Netzwerks Interkultur, das über das Projekt hinaus Bestand haben soll, anzustreben.

Im Februar 2005 fand die gemeinsame Auftaktveranstaltung aller beteiligten Kommunen statt, danach trafen sich die Projektbeteiligten alle zwei Monate im Rahmen von Workshops in jeder der sechs Kommunen. In diesen Workshops wurden Problemsammlungen erstellt, um Lösungsansätze zu formulieren, die am Ende des Prozesses in die Formulierung von kulturpolitischen Konzepten für die Ratsvorlagen münden sollen. In den sechs Städten haben sich Arbeitsgruppen zu den Problemfeldern gebildet, die Projektideen erarbeiten, die dann in der zweiten Workshoprunde auf Realisierbarkeit, Hemmnisse und Nachhaltigkeit überprüft werden. In Hagen ist schon ein Entwurf der Stadtratsvorlage erarbeitet.



Zweiter Workshop des kommunalen Handlungskonzepts Interkultur in Hagen.

Andrea Honickel, Mitarbeiterin im Kulturamt der Stadt Hagen, merkt an: „Ich bin nun seit fast zwanzig Jahren im Kulturamt Hagen beschäftigt, wir haben jährlich intensive kulturelle Projekte mit wechselnden Ethien geplant und durchgeführt. Wie oft sind Kontakte und Inhalte auf der Strecke geblieben, sei es aus finanziellen oder personellen Gründen. Durch die Konzentration auf die Kunst, den intensiven Austausch mit KollegInnen und die fachliche Beratung empfinde ich heute eine Aufbruchstimmung, die mir Mut macht, mich doch

noch einmal ernsthaft auf den Weg zu machen an einer Lösung mitzuarbeiten, wie auch meine Kinder in einem friedlichen Miteinander der Kulturen aufwachsen können“.

Eine Zwischenbilanz ist, dass die Problemfelder in allen sechs Kommunen ähnlich sind. Überall fehlt eine verlässliche Datenbasis. Auch in der Öffentlichkeitsarbeit hapert es: MigrantInnen werden bei kulturellen Angeboten nicht als besondere Zielgruppe bedacht und umgekehrt interessiert sich die deutsche Öffentlichkeit zu wenig für deren Kunst und Kultur. Die interkulturelle Vernetzung von Verwaltung und Akteuren ist ebenso gering vorhanden wie die Mittel für interkulturelle Kulturarbeit.

Wie also können die Kommunen diese Probleme lösen? Als wichtiger Kooperationspartner in dem Projekt steht das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik zur Verfügung, um gemeinsam mit den kommunalen Statistikämtern neue Indikatoren und Methoden zur Datenanalyse im Feld der Interkulturellen Kultur zu entwickeln. Zur Verbesserung der Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit sind schon die ersten Schritte in den Workshops getan, die dann in konkreten interkulturellen Handlungskonzepten münden.

Das Pilotprojekt „Handlungskonzept Interkulturelle Kommune“ ist bei der Staatskanzlei NRW, im Referat „Kulturelle Integration“ angesiedelt. Hans-Heinrich Grosse-Brockhoff, Staatssekretär für Kultur stellt fest: „In Nordrhein-Westfalen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten als positiver Effekt der Migration eine lebendige Vielfalt der Kulturen entwickelt.“⁵³ In diesem Kontext steht die Verlängerung des Projekts bis ins Frühjahr 2006, die den beteiligten Kommunen mehr Zeit für die Prozesse einräumt. Denn auch das ist klar: „Partizipative Prozesse in Kommunen müssen von allen Akteuren erst einmal eingeübt werden (...) und das braucht Zeit!“ stellt Ana-María Jurisch fest. Als Moderatorin fordert sie die beteiligten Städte in dreierlei Hinsicht: „Es geht nicht nur darum, MigrantInnen zu mobilisieren, sondern auch darum, die Statistikämter mit einzubeziehen und nachhaltige Netzwerkstrukturen, die an den Kulturämtern angesiedelt sind, aufzubauen.“

Am Ende des Prozesses werden die Erfahrungen und Leitlinien auf einer Konferenz vorgestellt, um weitere Kommunen für diesen Weg zu gewinnen. Doch schon

in der Anfangsphase des Projektes hat sich sein innovativer Ansatz kommunalpolitisch „herumgesprochen“. Die Moderatoren stellten das Projekt im Frühjahr 2005 anlässlich eines Workshops in Wolfenbüttel vor. Viele interessierte kommunale VertreterInnen fragten nach, Sabine Schirra, Leiterin des Kulturamtes Mannheim, zeigte sich besonders begeistert: „Seit mehr als 15 Jahren betreibt das Kulturamt Mannheim intensiv Stadtteilkulturarbeit in einer Stadt, die einen Anteil von mehr als 20% Menschen mit Migrationshintergrund aufweist. Dies und die demografischen Entwicklung haben dazu geführt, das Geschäftsfeld interkulturelle Kulturarbeit auszubauen. Ich bin gespannt auf die Ergebnisse aus NRW.“ Das Interesse der Stadt Mannheim ist so weit gediehen, dass Anfang Dezember dort ein ebensolches Projekt gestartet wurde.

Weitere Städte aus NRW, Niedersachsen und Baden Württemberg können sich vorstellen, das Projekt einzuleiten, um auf die migrationsbedingten kulturellen Veränderungen, Bedarfe und Bedürfnisse einer multiethnischen Stadtgesellschaft zu reagieren.

Kontakt:

Referat „Kulturelle Integration“,
Staatskanzlei NRW – Kulturabteilung,
Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf,
ulla.harting@stk.nrw.de
www.nrw-kulturen.de

Organisation und Beratung:
EXILE-Kulturkoordination e.V., Ansprechpartnerinnen:
Tina Jerman und Ana-María Jurisch,
Wandastr. 9, 45136 Essen,
Fon: 0201/74798840, Fax: 0201/74798880,
info@exile-ev.de
www.exile-ev.de

Moderation:
Praxisinstitut Meinhard Motzko,
info@praxisinstitut.de
Stadt Hagen, Kulturamt, Andrea Honickel,
Tel. 02331/2072818, Fax 02331/207401,
andrea.honickel@stadt-hagen.de

Stadt Mannheim, Sabine Schirra,
Leiterin des Kulturamts,
Brückenstr. 2-4, 68167 Mannheim,
Fon: 0621/293-7020, Fax: 0621/293-7468,
amt41@mannheim.de

53 <http://www.digitale-chancen.de/content/news/index.cfm/key.1452>

12. „Mentoring für MigrantInnen“

Osnabrück. Die niedersächsische Stadt ist mit rund 165.000 Einwohnern ein wirtschaftliches und kulturelles Oberzentrum im südwestlichen Niedersachsen, mit über 2.000 Beschäftigten zählt die Stadt zu den größten öffentlichen Arbeitgebern in Osnabrück, gut 200 MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund sind für die Stadt tätig.

Das erfolgreiche Osnabrücker Projekt „I.Q. – Interkulturelle Qualität für die Stadtverwaltung Osnabrück – Mentoring für MigrantInnen“ startete im Herbst 2002 und wurde drei Jahre lang erfolgreich – so die Evaluationsergebnisse und die vielen persönlichen Kommentare der TeilnehmerInnen – durchgeführt.

Wie ist das Programm konzipiert? Im Unternehmen Stadt Osnabrück beschäftigte MigrantInnen werden 9 Monate lang durch eine/n MentorIn begleitet. Projektziel ist eine gerichtete Personalentwicklungsbeziehung, in der berufserfahrene MitarbeiterInnen (MentorInnen⁵⁴) die berufliche und persönliche Unterstützung und Förderung von MitarbeiterInnen (Mentees⁵⁵) mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund übernehmen.

Das Mentoringprogramm besteht aus drei Bausteinen. Der wichtigste Baustein ist die Mentoringbeziehung. MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und erfahrene deutsche MitarbeiterInnen bilden Paare oder Partnerschaften, die für einen offiziellen Zeitraum von 10 Monaten bestehen. Für die Mentees geht es dabei um ihre berufliche und persönliche Entwicklung, für MentorInnen sind vor allem die Verbesserung ihrer interkulturellen Kompetenzen interessant.

Im zweiten Baustein Workshops und Seminare werden die Beteiligten mit Theorien und erforderlichen Inhalten in ihren Entwicklungsprozessen unterstützt.

Im dritten Programmbaustein erstellen die Mentees ein Gruppenprojekt, das ein für die Stadt Osnabrück relevantes interkulturelles Thema beinhaltet. Im Gruppenprojekt bringen die Mentees ihre vorhandenen und neu erworbenen Kompetenzen ein. Es ermöglicht ihnen sich

zu erproben, Kontakte zu knüpfen, sich zu zeigen und zu positionieren.

Auf die Frage, warum die Stadt Osnabrück solch ein Projekt durchführt, antwortet Karin Detert, Fachbereichsleiterin für Personal und Organisation: „MigrantInnen sollen frühzeitig gefördert werden, damit sie die gleichen Chancen wie andere Mitarbeiter haben und über genügend Selbstsicherheit sowohl im Umgang mit Bürgern als auch Kollegen und Vorgesetzten verfügen. Für uns als Stadtverwaltung ist dies aber kein einseitiger Lernprozess, sondern ein wechselseitiger. Durch die Sensibilisierung für andere Kulturen wird die Qualität unserer Dienstleistung und unseres Services verbessert. Städtischen Mitarbeitern wird der Umgang mit Kunden ausländischer Herkunft leichter fallen und sie sind auch eher befähigt, diesen Kunden unsere Normen zu vermitteln.“

Der Prozess der gegenseitigen Qualifizierung verdeutlicht sich am eindrucksvollsten in den Evaluationsergebnissen der MentorInnen. Durch die Entwicklung interkultureller Kompetenzen verbessern sich ihre Beratungs- und Führungskompetenzen. Zudem nehmen sie bei sich eine höhere Kompetenz im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen wahr. Durch einen intensiven Austausch mit einer/m MigrantIn erhöht sich auch ihr Verständnis für Lebensumstände von KollegInnen mit einem Migrationshintergrund. Sabine Rolfes, Mentorin beschreibt ihre Erfahrung: „Gemeinsam mit anderen einen Lernprozess durchzumachen und auch zu erleben, wie das Projekt die Teilnehmer verändert – das war für mich einfach eine gute Erfahrung. Dass wir dabei auch viel Spaß hatten, war zwar nicht Ziel der Veranstaltungen – aber es war nach EU-Förderrichtlinien auch nicht untersagt! Nach meiner Überzeugung haben alle Teilnehmer unseres Durchgangs profitiert.“



Programmbegleitende Seminarveranstaltung für Mentees und MentorInnen.

54 Mentor gebräuchlich für Ratgeber, Begleiter.

55 Mentee gebräuchlich für Studierende/r, AnfängerIn.

Mittelfristig kommt zweifellos die Entwicklung der interkulturellen Kompetenzen der MitarbeiterInnen den Arbeitsabläufen zugute.“

Ebenso profitieren die teilnehmenden Mentees. Einer von ihnen, Orhan Dogan, stellt fest: „Rückblickend bin ich sehr froh, an diesem Projekt teilgenommen zu haben. Ich hatte die Gelegenheit, andere Kulturen und Lebensweisen kennen zu lernen, was meines Erachtens zur besseren Verständigung untereinander und zur Vermeidung von Konflikten beiträgt. Außerdem hat sich meine Teilnahme an diesem Projekt positiv auf meine persönliche Weiterentwicklung ausgewirkt. Da ich von der Effektivität dieses Projekts überzeugt bin, werde ich die Teilnahme daran jederzeit weiterempfehlen.“

Dr. Alfred Reichwein, Migrationsexperte der KGSt und Mitglied der Jury „Erfolgreiche Integration ist kein Zufall“ der Bertelsmann-Stiftung und des Bundesministeriums des Innern, würdigte als Gastredner der Abschlussveranstaltung des dritten Jahrgangs das Projekt als ein Highlight kommunaler Integrationsarbeit. „Ich würde mir wünschen, wir hätten in Deutschland mehr dieser Mentoring-Projekte“, erklärte er und stellte dabei den Aspekt des gegenseitigen Lernens in der Mentoringbeziehung und damit das aktive Aufeinanderzugehen der Beteiligten als einen für echte Toleranz und Integration wesentlichen Erfolgsfaktor heraus.

Gut zu wissen, dass Katrin Hafemann, Projektleiterin in Osnabrück, die Fortsetzung des erfolgreichen Projekts bestätigt: „Das Jahr 2005 dient der Planungsphase für eine weitere „Mentoring-Runde“. Im nächsten Jahr werden voraussichtlich wieder 8-12 Paare beteiligt sein.“

Kontakt:

Karin Detert, Leiterin des Fachbereichs
Personal und Organisation der Stadt Osnabrück,
Fon: 0541/323-4141,
detert.karin@osnabrueck.de

Projektorganisation:
Katrin Hafemann, Fachbereich
Personal und Organisation, Personalentwicklung,
Tel. 0541-323-4626,
hafemann@osnabrueck.de

Inhaltliche Projektbetreuung:
Claudia Qualbrink und Hülliyi Zengin, Institut für wirtschaftspsychologische Forschung und Beratung (IwFB)
an der Universität Osnabrück,
<http://www.equal-osnabrueck.de/3/3/liq.html>

13. „Wirtschaftsförderung kann auch ein Stück Völkerverständigung sein.“

Stuttgart. Die baden-württembergische Landeshauptstadt ist im Jahr 2005 Preisträgerin des Wettbewerbs „Erfolgreiche Integration ist kein Zufall – Strategien kommunaler Integrationspolitik“. Die Bandbreite der Aktivitäten ist groß, deshalb kann hier ein bislang eher unüblicher Aspekt der Interkulturalität vorgestellt werden. Zunächst aber nichts Ungewöhnliches: Stuttgart ist seit 1968 Partnerstadt der zweitgrößten Stadt Indiens, Mumbai (Bombay). Die äußerst vielfältige deutsch-indische Partnerschaft ist in allen Politikbereichen lebendig und hat dementsprechend große Bedeutung für den interkulturellen Austausch.

Ein sichtbarer Ausdruck dieser langjährigen Beziehungen ist das im Juni 2005 gegründete Indian Business Center. Initiator des Centers ist Unternehmer Andreas Lapp, Vorstandssprecher des internationalen Familienunternehmens, das mit der Produktion von industriellen Kabel- und Steckerverbindungen seit vielen Jahren enge Kontakte zu Indien pflegt. Andreas Lapp ist zugleich Honorarkonsul von Indien und engagiert sich für intensive Wirtschaftsbeziehungen zwischen Stuttgart und Indien. Das Indian Business Center soll bei der Förderung der deutsch-indischen Beziehungen insbesondere fünf Schwerpunktfelder abdecken, die künftig auch im Mittelpunkt der Städtepartnerschaft Stuttgart-Mumbai stehen: Die Ansiedlung indischer Unternehmen, die Zusammenarbeit von Wissenschaft, Hochschulen und Unternehmen auch in Fragen von Ökologie und nachhaltigem Wirtschaften, die Förderung von Tourismus und Messeaktivitäten, sowie Produktionen für „Bollywood“, die indische Filmindustrie, in der Region erleichtern. Die Eröffnung des Indian Business Centers fand deshalb auch im Rahmen des 2. Indischen Filmfestivals ‚Bollywood and beyond‘ statt, das mit ca. 6.500 Zuschauern eine große Resonanz hatte.

Das Center soll Firmen aus Indien als eine Art wirtschaftliches und kulturelles Sprungbrett dienen, um auf dem Markt in der Region Stuttgart, in Baden-Württemberg, Deutschland oder auch Europa erstmals Fuß zu fassen. Hierfür stellt die Initiative von Oberbürgermeister Schuster und Honorarkonsul Lapp nicht nur günstig zu mietende Büroräume, sondern auch Integrations- und Koordinationshilfen.⁵⁶

Hier wird praktische Hilfe angeboten, die von der Landeshauptstadt intensiv mitgetragen wird. Neben den günstigen Konditionen, werden auch täglich ein indisches Mittagessen sowie ein umfangreiches kulturelles Angebot offeriert. Schließlich sitzt im gleichen Gebäude die Deutsch-Indische Gesellschaft (DIG) – eine der größten und aktivsten Freundschaftsgesellschaften, die seit über 50 Jahren den deutsch-indischen Austausch auf kulturellem, wirtschaftlichem und politischem Gebiet pflegt. Die Gesellschaft kooperiert mit Behörden und nicht-staatlichen Organisationen mittels der Länder bei der Förderung der humanitären, kulturellen, wirtschaftlichen und technischen Zusammenarbeit. Neben dem ökonomischen Hintergrund und Ziel des Netzwerkaufbaus, ist das Indian Business Center Stuttgart zugleich deutsch-indische Begegnungsstätte.⁵⁷

„Wichtig ist aus unserer Sicht eine Abstimmung der Einrichtung mit der indischen Kultur und Mentalität. Es soll sich um ein echt indisches Business Center handeln“, so Andreas Lapp. Gerade in seiner Lotsenfunktion beim Kontakt mit kommunalen Institutionen sowie auf Landes- und Bundesebene hat das Indian Business Center Stuttgart einen klaren Wettbewerbsvorteil.

Oberbürgermeister Schuster sieht zudem in einem Studentenaustausch wichtige Impulse: „Gemeinsam mit den Hochschulen in Stuttgart, Hohenheim und Tübingen können wir ein ‚Welcome Package‘ für indische, beziehungsweise ausländische Studenten schnüren, um

die jungen Menschen für die Region Stuttgart zu begeistern und sie nach Studienaufnahme enger an den Standort zu binden.“⁵⁸ Satyendra Singh, Doktorandin der vergleichenden Kulturwissenschaften, gehört zu dem von OB Schuster angesprochenen wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie und andere nicht-deutsche Studenten treffen sich regelmäßig zum kulturellen Gedankenaustausch bei so genannten „Ländertreffen“. Sie sieht die Funktion des Indian Business Centers vielschichtig: „Das Indian Business Center bietet nicht nur eine Plattform für wirtschaftliche, sondern ebenso für kulturelle Aktivitäten. Hier wird InderInnen, die nach Stuttgart kommen nach einem ersten Kulturschock interkulturelle Unterstützung geboten.“



Der Oberbürgermeister Stuttgarts, Dr. Wolfgang Schuster, zur Eröffnung des Indian Business Centers: „Gestärkt wird hierdurch zum einen die Beziehung nach Indien, zum anderen der Standort Stuttgart selbst.“

Die Gründung des Indian Business Centers ist auch vor dem Hintergrund des besonderen Engagements der Landeshauptstadt zur kommunalen Entwicklungszusammenarbeit zu sehen, die Oberbürgermeister Schuster

56 Vgl. Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH, Helmuth Haag, Friedrichstraße 10, 70174 Stuttgart, Fon: 0711/22835-13, Fax 0711/22835-888, helmuth.haag@region-stuttgart.de

57 Vgl. Stuttgarter Nachrichten, 30.04.2005.

58 Landeshauptstadt Stuttgart, Stabsabteilung für Kommunikation, 27.04.2005, www.stuttgart.de/4/sixcms/detail.php?id=2346

im September 2005 in New York UN-Generalsekretär Kofi Annan vorstellte. Schuster gehört zu einer Delegation der Weltunion der Kommunen „United Cities and Local Governments“ (UCLG) und vertritt in dieser Delegation die deutschen Kommunen. Mit der Initiative Stuttgarter Partnerschaft „Eine Welt“ soll die Entwicklungszusammenarbeit noch stärker im Bewusstsein der Bürger verankert werden. Auch sollen sich die Netzwerke der Städtepartnerschaften, der Forschungsinstitutionen, Kultureinrichtungen, Kirchen und der sozialen Akteure beteiligen. Zur Teilnahme sind außerdem die politischen Netzwerke sowie international tätige Unternehmen aufgerufen.

Denn Unternehmen profitieren von einer positiven interkulturellen Atmosphäre. Andreas Lapp ist überzeugt, dass Wirtschaftsförderung in diesem Fall auch ein Stück Völkerverständigung ist: „Für Deutsche ist Indien oft noch das Land der Tiger und Maharadschas, für Inder besteht Europa historisch bedingt hauptsächlich aus Großbritannien“, erklärt er.⁵⁹ Auf beiden Seiten gibt es nach wie vor Missverständnisse, die es zu beseitigen gilt. Denn die wirtschaftlichen Perspektiven sind gewaltig: Indien wird laut einer Studie der Investmentbank Goldman Sachs bis 2050 zur drittgrößten Wirtschaftsmacht der Welt aufsteigen.

Wie lohnenswert ein interkultureller Austausch für Kommunen in jeder Hinsicht sein kann, wird sich wohl auch zukünftig immer mehr bestätigen.

Kontakt:

Lapp-Gruppe/Indian Business Center, Melanie Hille,
Oskar-Lapp-Straße 2, 70565 Stuttgart,
Fon: 0711-78382100, Fax: 0711-78389690,
melanie.hille@lappkabel.com
www.lappgroup.com

Bundesgeschäftsstelle Deutsch-Indische Gesellschaft e.V.,
Ulrike Weippert, Pressereferentin,
Oskar-Lapp-Str. 2, 70565 Stuttgart,
Fon: 0711/297078, Fax: 0711-2 99 14 50,
info@dig-ev.de

Landeshauptstadt Stuttgart,
Wirtschaftsförderung OB/82, Guido Feldhaus,
Fon: 0711/216-2290, Fax: 0711/216-7788,
guido.feldhaus@stuttgart.de

14. Wandbilder für Wismar und Greifswald

Im weltweiten Wandmalprojekt zur Agenda 21 „Mural Global“ arbeiten KünstlerInnen aus verschiedenen Kontinenten zusammen, sie entwerfen und arbeiten gemeinsam an Gemälden, die großflächig und bunt beeindruckend in Städten und Gemeinden zu bewundern sind. Die Koordination des interkulturellen Projekts hat die Düsseldorfer Initiative Farbfieber e.V. übernommen, mit Klaus Klinger als maßgeblichem Ansprechpartner. Ziel des Mural Global Projekts ist es, die kulturelle Vielfalt unserer Welt sichtbar zu machen. So wird Neugier geweckt, die Voraussetzung für Toleranz gegenüber Fremdem. Mural Global ist daher ein völkerverbindendes und friedensstiftendes Projekt und nicht zuletzt deshalb steht es seit 1999 unter der Schirmherrschaft der UNESCO.

Im Rahmen des Projekts Mural Global entstanden auch in vier Städten Mecklenburg-Vorpommerns innerhalb eines Jahres vier einzigartige Wandbilder. Der Träger des Projektes ist das Eine-Welt-Landesnetzwerk M-V e.V. . Das erste Wandbild wurde im August/September 2004 an einer Fassade im Rostocker Stadtzentrum von afrikanischen und deutschen Künstlern realisiert. Im Juni/Juli 2005 erfolgte die Gestaltung einer weiteren Fassade im Schweriner Stadtzentrum, die Künstler aus Brasilien, Bolivien und Deutschland zusammen entworfen und umgesetzt hatten. Nun zu den Bildern in Wismar und Greifswald.

In der Hansestadt Wismar wurde ein farbenprächtiges Bild an der riesigen Turnhallenfassade der Ostseeschule realisiert. Verantwortlich für Idee und Gestaltung des Wandbildes sind der bolivianische Künstler Javier Ramos Aldana und der Wismarer Künstler Klaus Steinberg. Weitere Beteiligte bei der Umsetzung waren neben der Schule die Stadt, das Berufsschulzentrum Nord und nicht zuletzt das Agenda 21 Büro. Das Kulturamt der Hansestadt unterstützte das Projekt sowohl mit Taten – es sorgte für eine Säuberung des Bild-Umfelds und den Kontakt zu Wismarer KünstlerInnen – als auch finanziell.

Die monetäre Zuwendung von 1.000 Euro war zugegebenermaßen ein „Schnäppchen“, so Michael Kiene, Kulturamt Wismar, denn: „Kunst im offiziellen Raum ist generell für uns interessant, nicht nur weil Wismar auf der Liste des UNESCO-Weltkulturerbes ist. Globale Verantwortung bildlich darzustellen war sicherlich eine unserer Motivationen. Hinzu kommt ein Aspekt, von dem unsere Stadt direkt profitiert: das Wohngebiet wird durch das farbenfrohe Wandbild enorm aufgewertet.“

Das fertig gestellte Wandgemälde mit dem Titel „Schlüssel zur Mobilität“ war nach sechs Wochen zu bewundern. Während der Umsetzung stand vor allem die begleitende Schülerbildungsarbeit im Vordergrund. In Schulen wurden Vorträge und Diskussionsrunden zu Themen wie Mobilität, Lebensstile und Nachhaltigkeit organisiert. Auch waren verschiedene Schulklassen direkt am Wandbild, um sich vor Ort ausgiebig über den Hintergrund des Projektes zu informieren.

Außerdem wurde eine gemeinsame Malaktion von SchülerInnen und KünstlerInnen zu Nachhaltigkeitsthemen initiiert, die die SchülerInnen selbst engagiert zu Farbe und Pinsel greifen ließ.



Mural Global im „Kleinen“.

Nach Beendigung der Arbeit am Wandbild erfolgte die offizielle Übergabe im Rahmen einer Abschlussveranstaltung, an der SchülerInnen, LehrerInnen, Kulturschaffende und VertreterInnen aus Verwaltung und Politik teilnahmen.



Wismarer SchülerInnen entdecken die bunten „Schlüssel zur Mobilität“.

Ort des vierten Projektes von Mural Global in Mecklenburg-Vorpommern ist die Universitätsmensa in Greifswald. Dort arbeiteten Charles Bhebe aus Zimbabwe und der Greifswalder Künstler Enrico Lau gemeinsam am Entwurf und am Ort der Umsetzung. Hier entstand ein ca. 250 qm Wandbild zur Thematik „Lebensstil, Konsum und Ressourcenverbrauch“. Der Projektkoordinator des Eine-Welt-Landesnetzwerk, Silvio Schmitt, fasst zusammen, welche Schritte bis zum fertigen Wandbild zu gehen sind: „Zunächst werden Wände gesichtet, dann sprechen wir deren Eigentümer an. Danach beginnen die Gesprächsrunden mit den KooperationspartnerInnen über mögliche Motive und KünstlerInnen. Am Ende des Prozesses entsteht das Werk, der Weg dahin kann zwar holprig sein, das Ergebnis lohnt sich jedoch für alle Beteiligten.“

Das Kulturstadtrat der Hansestadt, das Studentenwerk der Universität und zahlreiche Greifswalder Initiativen bereiteten das Projekt vor und begleiteten es in enger Zusammenarbeit. Barbara Resch, Leiterin des Kulturstadtrats der Stadt, sah mehrere gute Gründe, das Projekt zu unterstützen: „Uns liegt viel daran, unsere Bedeutung als Wissenschafts- und Technologiestandort darzustellen. Im Rahmen des Mural Global Projektes arbeiteten viele gesellschaftliche Kräfte unserer Stadt zusammen. Von dieser Vernetzung profitieren wir alle: BürgerInnen, Vereine und Institutionen und das Umfeld des Lehrstuhls für Umweltethik unserer Universität.“

Die Entstehung des Bildes und seine Präsenz dokumentieren ein interkulturelles Zusammenwirken, das so einen bleibenden farbenfrohen Ausdruck gefunden hat.



Klaus Zeidler: „Der Künstler Charles Bhebe wollte die Greifswalder Realität in das Bild einfließen lassen – stellvertretend für die deutsche Mentalität hat er mich im Gemälde abgebildet (links, gemaltes Fenster über der unteren, echten Fensterreihe). Jetzt ist es auch mein persönliches Anliegen, die Bedeutung des Bildes zu erläutern.“

Schülergruppen und StudentInnen informierten sich am Wandbild über das Projekt und beteiligten sich mit praktischer „Mal“-Hilfe. Im September 2005 wurde das Bild einer breiten Öffentlichkeit präsentiert und mit einem Kulturprogramm an die Hansestadt und die Universität übergeben.

Auch nach Fertigstellung wirkt das Gemälde weiter: Klaus Zeidler vom Studentenwerk der Universität wird immer wieder auf das Bild angesprochen. „Nicht nur die StudentInnen, auch Lieferanten und andere BesucherInnen der Mensa fragen nach, welche Bedeutung das Bild hat. Deshalb haben wir eine Dokumentation über die Entstehung des Bildes erarbeitet, die im Foyer der Mensa ausgestellt wird.“

Finanziell gefördert wurde das Greifswalder Projekt von der Norddeutschen Stiftung für Umwelt und Entwicklung aus Mitteln der BINGO Umweltlotterie, dem Evangelischen Entwicklungsdienst, dem Katholischen Fonds, dem AstA der Universität Greifswald und dem Studentenwerk der Universität. Die Landtagspräsidentin, Sylvia Bretschneider, übernahm die Schirmherrschaft für das Gesamtprojekt in Mecklenburg-Vorpommern. So hatten auch Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern die Gelegenheit, einen sichtbaren Beitrag zum weltweiten interkulturellen Austausch zu leisten. In diesem Sinne zitiert Sibylle Gundert-Hock vom Eine-Welt-Netzwerk des Landes Mecklenburg-Vorpommern die Aussage zweier vorbeiflanierender Passanten: „Wir bräuchten viel mehr Bilder wie dieses!“

KONTAKT:

Eine-Welt-Netzwerk Mecklenburg-Vorpommern,
c/o Ökohaus e.V., Dr. Sibylle Gundert-Hock,
Hermannstr. 36, 18055 Rostock,
Fon: 0381-455999, Fax: 0381-455941

Studentenwerk Greifswald, Klaus Zeidler,
Verpflegungsleiter, Bau und Technik,
Am Schießwall 1-4, 17489 Greifswald,
Fon: 03834/861711,
zeidler@uni-greifswald.de

Ab Frühjahr 2006 ist die Dokumentation über das Mural Global Projekt in Greifswald einsehbar:
www.studentenwerk-greifswald.de

Informationen zu Mural Global:
Farbfieber e.V., Klaus Klinger, Fürstenwall 210,
40215 Düsseldorf, Fon: 0211/378198,
farbfieber@t-online.de
www.mural-global.org

Teil III

„Interkulturelle Kompetenz – Online“ – zum Nachschlagen, Lernen, Vertiefen und Kontakte knüpfen

Interkulturelle Kompetenz ist ein Themenbereich der in vielen Einrichtungen und Organisationen „behandelt“ wird. Da unsere Gesellschaft in allen Bereichen durch das Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichsten Herkünften geprägt ist, sollte interkulturelle Kompetenz zu einer Grundqualifikation und zu einem Querschnittsthema kommunaler Einrichtungen werden. Diese sektoral aufgebaute Zusammenstellung soll Interessierten – zusätzlich zu den vorigen Projektbeschreibungen – eine Orientierung im Angebots- und Projektdschungel bieten und einen raschen Zugriff zu gewünschten Informationen ermöglichen.

Die sechsteilige Gliederung – AnsprechpartnerInnen auf Bundes- und Landesebene, Einrichtungen und Organisationen, Initiativen und Projekte, sowie Wettbewerbe, Internetressourcen und Literatur – ist in der zweiten Kategorie Einrichtungen und Organisationen thematisch strukturiert. Hier können Sie zu den Themenfeldern Antirassismus- und Diskriminierungsarbeit, Arbeit und Wirtschaft, Bildungs- und Kompetenzvermittlung, Gesundheit, Kunst- und Kulturdialog, Medien- und Öffentlichkeitsarbeit und Soziale Einrichtungen Informationen nachschlagen.

Eine zusätzliche Rubrik Finanzierungsratgeber wäre sicherlich hilfreich, ist jedoch aufgrund ständiger Neuerungen besser und aktueller bei den jeweiligen AnsprechpartnerInnen auf Landesebene zu erfragen. Viele der aufgeführten Informations- und Lernmaterialien sowie Publikationen sind kostenlos bzw. kostengünstig über das Internet zu beziehen. Zur besseren Orientierung werden zu den angegebenen Einrichtungen/Organisationen, die sich direkt mit dem Thema interkulturelle Kompetenz beschäftigen, kurze Hinweise auf ihre Aufgabengebiete, Veröffentlichungen, Serviceleistungen und Trainingsangebote gegeben. Die Auswahl soll Ihnen Informationen, aber auch konkrete Adressen und Fortbildungsangebote nennen und mögliche Wege weisen, den eigenen Weg in die interkulturell kompetente Kommune zu finden.

1. AnsprechpartnerInnen auf Bundes- und Landesebene

Integrations- und Auländerbeauftragte

Unter dieser Internetadresse finden Sie eine Auflistung aller Integrations- und Ausländerbeauftragten der Länder und des Bundes:

<http://www.bildungserver.de/drucken.html?seite=2997>

Staatsministerin für Integration im Bundeskanzleramt

Neben einer Vorstellung des Amtes und der Beauftragten werden auf den Seiten unter anderem politische Themenbeiträge, Dokumentationen und Publikationen zum Download, statistische Daten, eine ausführliche Linksammlung und umfangreiche Informationen aus dem Bereich Migration und Bildung bereitgestellt. Zugang zum jährlichen Migrationsbericht, Daten und Fakten und einem Online-Lexikon.

www.integrationsbeauftragte.de/gra/amt/amt_55.php

Beauftragter der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten in Deutschland

Der Beauftragte ist zentraler Ansprechpartner auf Bundesebene. Er ist für die Koordination der aussiedlerbezogenen Angelegenheiten verantwortlich.

www.bmi.bund.de/cln_012/Inn_122264/Internet/Navigation/DE/Ministerium/Beauftragte/BeauftragterFuerAussiedler/beauftragterFuerAussiedler__node.html__nnn=true

Bundesausländerbeirat

Seit 1998 besteht auf Bundesebene diese Vertretung der MigrantInnen und repräsentiert ihre Interessen. Dabei spielt die ethnische, religiöse oder politische Zugehörigkeit ihrer Mitglieder keine Rolle. Die 400 gewählten Ausländerbeiräte aus 13 Bundesländern vertreten über vier Millionen nichtdeutsche Bürger gegenüber den staatlichen Institutionen.

www.du-bist-deutschland.de/opencms/opencms/Initiativen

Integrations- und Ausländerbeauftragte der Länder

Stabsstelle Ausländerbeauftragter der Landesregierung Baden-Württemberg

im Justizministerium:

www.jum.baden-wuerttemberg.de/servlet/PB/menu/1153268/

Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration

Zuständig für senatsübergreifende integrationspolitische und migrationspolitische Belange; Spätaussiedlerbeauftragte, Senatsleitstelle gegen Diskriminierung; Ausländerberatungsstelle:

www.berlin.de/sengsv/auslb/index.html

Die Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg

www.brandenburg.de/cms/detail.php?id=17455&_siteid=19

Die Migrationsbeauftragte für das Land Bremen

www2.bremen.de/info/auslaenderbeauftragte/frameset.html

Integrationsbeirat Hamburg

<http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/soziales-familie/integrationsbeirat/start.html>

Hessisches Sozialministerium Abteilung IV - Arbeit, Soziales, Integration

www.hsm.hessen.de/ca/q/qil

Beauftragte für die Integration der Zuwanderer und Ausländerangelegenheiten Mecklenburg-Vorpommern

www.schwerin.de/www/show.php3?id=592&nodeid=

Ausländerbeauftragte Niedersachsen

www.mi.niedersachsen.de/master/C166033_N8264_L20_D0_I522.html

Der Integrationsbeauftragte der Landesregierung Nordrhein-Westfalen

www.integrationsbeauftragter.nrw.de/index.html

Landesbeauftragter für Ausländerfragen Rheinland-Pfalz

www.auslaender.rlp.de/index3.html

Ausländerbeauftragte Sachsen

www.fremdenfreundlichkeit-sachsen.de

Ausländerbeauftragter der Landesregierung Sachsen-Anhalt

www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=5592

Der Beauftragte für Flüchtlings-, Asyl- und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein

www.lvn.parlanet.de/parlament/flueb/flueb.html

Ausländerbeauftragter beim Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit

www.thueringen.de/de/ab

2. Einrichtungen und Organisationen

2.1 Antirassismus- und Diskriminierungsarbeit

Auf dem Weg zur interkulturellen Gesellschaft

Die Dokumentation der Petra-Kelly-Stiftung, Bayrisches Bildungswerk für Demokratie und Ökologie: Auf dem Weg zur interkulturellen Gesellschaft. 2001. Materialien zum interkulturellen Lernen, sind auf der Homepage abrufbar.

www.gribs.net/Protokolle/InterkulturelleGesellschaft.pdf

Eine Welt der Vielfalt

Das Netzwerk „Eine Welt der Vielfalt“ besteht aus dem bundesweiten Zusammenschluss von Trainern und wird über eine Koordinationsgruppe aufrechterhalten, die vom CAP (Zentrum für angewandte Politikforschung) München und von der Bertelsmann Stiftung unterstützt wird. Die Internetseite präsentiert neben einem Bildungsserverportal eine Reihe von Themen, die verlinkt sind, sowie Trainingsprogramme zu Toleranz- und Demokratieerziehung: Das Praxishandbuch „Eine Welt der Vielfalt“ für Lehrerinnen und Lehrer ist in einer überarbeiteten, gebundenen Fassung mit CD-ROM bei Bertelsmann erschienen.

www.schule.bremen.de/ADL/netzwerk/ewdvnetzwerk.html

Europäisches Institut für Conflict-Culture-Cooperation

Das Institut in Nürnberg bietet Fort- und Weiterbildungen zum Themenbereich interkulturelle Kommunikation, Konflikt- und Gewaltprävention sowie interkulturelle Trainings an. Umfassende Theorie- und Literaturangaben.

Kontakt:

Fon: 0911/6996294,
Karl-Heinz.Bittl@t-online.de
www.fit-for-conflict.de
oder
www.eiccc.org

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V.

Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. (IDA) bietet eine umfassende Liste an Trainern und Trainingsmöglichkeiten, geordnet nach Themenbereichen, Zielgruppen und Regionen. Zur Erleichterung können Organisatoren von Trainings bzw. Interessierte eine Checkliste durchgehen, um den Dschungel an Trainings zu bewältigen und die richtige Wahl zu treffen.

Kontakt:

Fon: 0211/159255-5,
Info@IDAeV.de
www.idaev.de/antirassismus.htm

Informationszentrum für Rassismusforschung

Das Informationszentrum bietet einen Pool für antirassistische Arbeit, in dem Ideen, Erfahrungen und Konzepte entwickelt, gesammelt und ausgetauscht werden können. Auf der Homepage gibt es neben einer umfangreichen Literatur auch eine Zusammenstellung unterschiedlicher interkultureller Trainings für Toleranz, gegen Vorurteile und Diskriminierung. In der D.I.R. Gruppenliste können alphabetisch Gruppen und Projekte recherchiert werden, die in oben genannten Bereichen aktiv sind.

Kontakt:

Fon: 06421/37722,
E-Mail: info@dir-info.de
www.dir-info.de

Netzwerk des deutschen Städte- und Gemeindebundes:

„Kommunen gegen Gewalt“

KODEX ist ein neues Netzwerk kommunaler Kreativität im Einsatz gegen Gewalt, Extremismus, und Fremdenfeindlichkeit. Es bietet detaillierte Informationen über mehrere hundert Konzepte, Projekte und Aktionen, die auf kommunaler Ebene gegen Gewalt, Extremismus und Fremdenfeindlichkeit eingesetzt werden und die per Suchfunktion abgefragt werden können.

www.kommunen-gegen-gewalt.de/dstgb.asp

PRO ASYL

Ist eine unabhängige Menschenrechtsorganisation, in der Menschen aus Kirchen, Gewerkschaften, Flüchtlingsräten, Wohlfahrts- und Menschenrechtsorganisationen gemeinsam für die Rechte von Flüchtlingen eintreten. Die Homepage bietet eine umfangreiche Sammlung an statistischen Daten, aktuellen politischen Entwicklungen, Gesetzestexten, Beratungs- und Informationsangeboten sowie Adressen rund ums Thema Flüchtlinge.

Kontakt: Fon: 069/230688. www.proasyl.de

XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt

Das Bundesprogramm XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt – zielt darauf ab, mit praxisnahen Maßnahmen nachhaltig Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung in der Gesellschaft entgegenzuwirken. Mit dem Programm sollen zivilgesellschaftliche Strukturen gestärkt und das friedliche Zusammenleben gefördert werden. Die Xenos Projekt Datenbank ermöglicht einen raschen Zugriff auf die Projekte und bietet eine thematisch gegliederte Linkliste.

www.xenos-de.de

2.2 Arbeit und Wirtschaft

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Hier ist die Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM) angesiedelt, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wird. Neben dem Aufbau von lokalen Beratungsstellen von ausländischen Nachwuchskräften hat die Arbeit der IBQM das Ziel, den Anteil von MigrantInnen in der Ausbildung im öffentlichen Dienst zu erhöhen, spezifische Angebote für MigrantInnen (berufsvorbereitende und weiterbildende Maßnahmen etc.) zu entwickeln und interkulturelles Lernen in Betrieben zu fördern.

Im Good-Practice-Center werden gute Beispiele in der Förderung von Benachteiligten dokumentiert. Besonders interessant ist auch die Dokumentation der Fachtagung Interkulturelle Kompetenz – Schlüsselqualifikation von MigrantInnen. Neue Berufschancen von MigrantInnen, (April 1999) als Download:

www.bibb.de/internat/migrant/doku_99.pdf

Kontakt:

Fon: 0228/1071329,

E-Mail: ibqm@bibb.de

www.bibb.de

DGB Bildungswerk,**Bereich Migration und Qualifizierung**

Das DGB Bildungswerk e.V. entwickelt Bildungs- und Informationsangebote für gewerkschaftliche und außergewerkschaftliche MultiplikatorInnen. Das Angebot beinhaltet neben Veranstaltungen und Trainings zu Themen wie Islam, Einwanderungsland, Anti-Diskriminierung, Asylpolitik, Ausländerrecht auch Publikationen und politische Hintergrundmaterialien für alle, die sich für die Chancengleichheit von ethnischen Minderheiten, ArbeitsmigrantInnen, Flüchtlingen und AussiedlerInnen einsetzen. Empfehlenswert ist die Handreichung zum Download von Dälken, Michaela: „Für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung“. Sie richtet sich an die Menschen, die in ihrer Bildungs-, Beratungs- und wissenschaftlichen Arbeit einen schnellen Zugriff auf Informationen benötigen.

Kontakt:

Fon: 0211/4301-198,

www.migration-online.de

Das Projekt SIB**„Soziokulturelle Integration und Beschäftigung“**

ist eine kommunale Maßnahme zur soziokulturellen Integration von Flüchtlingen und SozialhilfeempfängerInnen in der Stadt Neuss (seit 1997). Das Handbuch zur sozio-ökonomischen Integration von Flüchtlingen und Sozialhilfeempfängern stellt das Konzept vor, das im Projektalltag erprobt und immer wieder verbessert worden ist. Die fünf Module zur soziokulturellen Integration und Beschäftigung von Zuwanderern können über die Homepage gegen einen geringen Unkostenbeitrag bestellt werden.

www.integra-sib.org/handbuch_IIF_1.htm

Migration und Arbeit Rhein-Main

Unter dem Titel „Essentials und Rahmenbedingungen von Fortbildungen in Interkultureller Kompetenz“ wird das Arbeitsergebnis einer das Teilprojekt übergreifenden Arbeitsgruppe der Entwicklungspartnerschaft Migration und Arbeit (M.A.R.E.) präsentiert. M.A.R.E. wird im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL gefördert.

www.mare-equal.de

2.3 Bildungs- und Kompetenzvermittlung

Bildungsserver

Die zwei unten angeführten Bildungsserver bieten sowohl umfangreiche Linklisten als auch Methoden über interkulturelles Lernen und jeweils aktualisierte Projekt- und Themenmaterialien für den Unterricht und die außerschulische Bildungsarbeit.

www.learn-line.nrw.de

und

www.lernen.bildung.hessen.de

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung in Wiesbaden

Das Institut beschäftigt sich u. a. mit den Erfordernissen der Migrations- und Integrationsforschung in der Praxis und stellt verschiedenste demographische Datenquellen bereit.

www.bib-demographie.de

Carl Duisberg Centren

Mit über 25 Jahren Präsenz im Bereich Auslandsvorbereitung und Auslandstraining sind die Carl Duisberg Centren einer der erfahrensten Anbieter von landesspezifischen interkulturellen Trainings auf dem deutschen Markt.

www.cdc.de

Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung

Sie bietet in ihrer Bibliothek umfassende Literatur (Stand März 2003) zur interkulturellen Kommunikation/interkulturellen Bildung und multikulturellen Gesellschaft. Neben der gesammelten Literatur werden weitere Datenbanken interkultureller Kommunikation im Netz angegeben.

www.fhbund.de/E2W-FHBund/internet.nsf/

[vwFrameSets/1FF00440BB27F86DC1256A780031EFD9?OpenDocument](http://www.fhbund.de/E2W-FHBund/internet.nsf/vwFrameSets/1FF00440BB27F86DC1256A780031EFD9?OpenDocument)

Fachhochschule Köln

Sie beschäftigt sich in ihrem Forschungsschwerpunkt Interkulturelle Kompetenz insbesondere mit den Voraussetzungen des Erwerbs und der Vermittlung interkultureller Kompetenz. Die Projekte setzen sich u. a. mit interkultureller Öffnung der Verwaltungen, interkultureller Kommunikation und Konfliktlösung am Arbeitsplatz und mit den Berufsfeldern Polizei und Strafvollzug auseinander. Die Homepage enthält Literaturangaben zu den Themen Migration, Rechtsextremismus, Interkulturelles Lernen und Kompetenz.

Kontakt:

Fon: 0221/8275-3316,

E-Mail: ik_kompetenz@fh-koeln.de

www.sw.fh-koeln.de/ikk

Europäisches Forum für Migrationsstudien

Die Aufgaben des wissenschaftlichen Instituts efms an der Universität Bamberg umfassen Forschung, Dokumentation, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Migration, Integration und Migrationspolitik in der BRD und in Europa. Neben eigenen Publikationen und Sammlungen stellt das Institut Datenbanken zur Verfügung, in denen zu den Themenbereichen Migration, Integration von MigrantInnen und interethnische Beziehungen recherchiert werden kann. Das efms führt Projekte wie z. B. die konzeptionelle Entwicklung und Erprobung von Integrationskursen für MigrantInnen durch.

Kontakt:

Fon: 0951/932020-0;

E-Mail: efms@sowi.uni-bamberg.de

www.efms.uni-bamberg.de

Fortbildungskatalog Interkulturelle Kompetenz

Dieser Fortbildungskatalog vom Bremer Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Referat Zuwandererangelegenheiten und Integrationspolitik bietet Kurse, Fortbildungen und Trainings zu interkulturellen Themen und Fragestellungen. Das Angebot umfasst außerdem Vorträge über aktuelle politische Entwicklungen, über Konfliktvermittlung sowie Selbst- und Fremdwahrnehmung kopftuchtragender Musliminnen. Zum downloaden.

<http://217.110.205.153/private/aktuell/images/int-komp-2005a.pdf>

Institut für angewandte Kulturforschung (ifak)

Das Institut für angewandte Kulturforschung (ifak) in Göttingen ist schwerpunktmäßig in der entwicklungs-politischen Bildungsarbeit tätig, setzt Projekte von und mit MigrantInnen als Kooperationspartner bzw. Team-mitarbeitern um, macht sowohl Weiterbildungen für MigrantInnen und Flüchtlinge, interkulturelle Trainings als auch Vernetzungsprojekte auf nationaler und inter-nationaler Ebene. Das ifak beteiligt sich u.a. am For-schungs- und Entwicklungsprogramm „Lernen in Weiter-bildungseinrichtungen“ (LIWE) des BMBF.

Kontakt:

ifak e.V., Düstere Str. 16-17, 37073 Göttingen,
Fon: 0551/487-141,
E-Mail: ifak@comlink.org
www.ifak-goettingen.de

Institut für Ethnologie - Interkulturelle Didaktik

Diese Internetseite beinhaltet neben der Erläuterung ver-schiedener Methoden interkultureller Trainings, neben Literatur- und Publikationslisten auch interne Arbeitspa-piere zum Thema Interkulturelle Kommunikation.

Kontakt:

Fon: 0551/397892,
E-Mail: kflechs@gwdg.de
www.user.gwdg.de/~kflechs/

Institut für Internationale Zusammenarbeit

Das Institut für Internationale Zusammenarbeit des deut-schen Volkshochschulverbandes (IIZ/DVV) arbeitet in der entwicklungsorientierten Erwachsenenbildung und internationalen Zusammenarbeit unter dem Motto: „Le-benslanges und globales Lernen in der Einen Welt“. Ne-ben Fortbildungs- und Beratungsangeboten läuft aktuell das Netzwerk „Interkulturelles Lernen in Europa“ (NILE). Einrichtungen und Netzwerke der Erwachsenenbildung aus 14 Ländern haben sich zu einem thematischen Netz-werk zusammengeschlossen, um interkulturelle Aspekte, Begriffe und Ansätze in den beteiligten Ländern zu iden-tifizieren. Das Netzwerk entwickelt geeignete Kriterien für interkulturelles Lernen in der Erwachsenenbildung in Europa, um zu allgemeinen Leitlinien und Eckpunkten für europäische Politik und Praxis zu gelangen. Gute Bei-spiele und Modelle interkulturellen Lernens werden für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Erwachse-nenbildung zugänglich gemacht

Kontakt:

Fon: 0228/97569-0,
E-Mail: iiz-dvv@iiz-dvv.de
www.iiz-dvv.de/default.htm

Institut für Interreligiöse Pädagogik und Didaktik

Das Institut setzt innovative Arbeiten und Projekte im Sinne von Toleranz und Versöhnung der Religionen um. Es werden u. a. Fortbildungen für muslimische Lehre-rlinnen als auch Schulbücher und Unterrichtsmaterialien für islamischen Religionsunterricht angeboten. Jeden Sonntag wird in der Kölner Koranschule neben interre-ligiösen Themen auch die lokale Agenda 21 vermittelt, denn Ansätze für eine nachhaltige Entwicklung lassen sich in Koran, Bibel und Thora finden.

Kontakt:

Fon: 0221/36852-45 oder 0221/36852-34,
E-Mail: info@ipd-koeln.de
www.ipd-koeln.de

Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen Gesellschaft (IfK)

Das Institut hat eine Vorstudie im Auftrag des BMBF veröffentlicht mit dem Titel: Globalisierung, Migration und Identität. Aufgaben und Möglichkeiten kultureller Bildung in kulturell heterogenen Gesellschaften und Zeiten kultureller Globalisierung.

www.kupoge.de/kulturoorte/global.pdf

Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit Bremen

Das Landesamt für Entwicklungszusammenarbeit Bre-men ist Herausgeber des Trainingsleitfadens „Interkultu-relle Managementkompetenz“. Der Trainingsleitfaden soll eine effizientere Nutzung vorhandener Trainingsmodule in internationalen und kulturell gemischten Arbeitsfel-dern ermöglichen und im Norden wie im Süden einge-setzt werden. Der Leitfaden bietet eine leicht zugängli-che und anwendbare Grundlage für das Vermitteln von Interkultureller Managementkompetenz in Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Nichtregierungsorganisa-tionen. Interkulturelle Aspekte werden mit betriebswirt-schaftlichen Grundlagen verknüpft. Enthalten sind Anlei-tungen für die Durchführung von Trainings, Hinter-grundmaterialien sowie Vorlagen für Handouts, Folien und interaktive Übungen (**den Textbezug konnte ich nicht finden**). Der Trainingsleitfaden kann mit einem Passwort, das beim Landesamt für Entwicklungszusam-menarbeit Bremen gegen eine Kostenbeteiligung von € 25,00 zu erhalten ist, im Internet in Form von pdf-Da-teien heruntergeladen werden.

Kontakt:

Katja Eichler,
Fon: 0421/361-2987,
E-Mail: Katja.eichler@lafez.bremen.de
www.lafez.bremen.de

Lidia Bayern

Die Landesinitiative für Demokratie, interkulturelle Verständigung und Antirassismus fördert interkulturelles Lernen und antirassistische Bildung in Beruf und Arbeitswelt. Mit ihrem Infoservice stellt Lidia Bayern eine Übersicht aller Aus- und Fortbildungsangebote und ReferentInnen in Bayern für die Bereiche Demokratie, interkulturelle Verständigung und Antirassismus bereit.

Kontakt:

Fon: 089/4190-2728,

E-Mail: info@lidia-bayern.de

www.lidia-bayern.de

Pro Dialog

Pro Dialog ist eine interkulturelle Bildungsinitiative für Migrationsarbeit in Köln. Sie bietet neben interkulturellen Fortbildungs- und Trainingsangeboten für Multiplikatoren aus verschiedenen Arbeitsfeldern auch integrierte Bausteine zur Vermittlung von interkultureller Kompetenz im beruflichen Umgang mit MigrantInnen und interkulturelle Projekt-, Team- und Konfliktberatungen. Die Homepage enthält eine alphabetisch geordnete Linkseite zu interkulturellen Themen, Migration und Antirassismus. Zusätzlich können die dort angeführten Medien und Literatur für Fortbildungen, Unterricht und Studium gegen einen Unkostenbeitrag oder Leihgebühr angefordert werden.

Kontakt:

Dr. Heidari,

Fon: 0221/7325-119,

E-Mail: info@pro-dialog-koeln.de

www.pro-dialog-koeln.de

Verein Ethnologie in Schule und Erwachsenenbildung (ESE) e. V.

Der Verein zeigt neue Wege der Wissensvermittlung über fremde Kulturen auf. Kenntnisse aus der Ethnologie werden für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht, um damit zur besseren Verständigung zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft beizutragen. ESE e. V. veranstaltet Seminare und Vorträge für unterschiedlichste Einrichtungen, Schulen und Unternehmen. Die Homepage enthält Adressen von Kooperationspartnern und weiteren Einrichtungen, die im Bereich interkultureller Bildung tätig sind.

www.es-web.de

2.4 Gesundheit

Bundeszentrale für politische Bildung

Die Bundeszentrale für politische Bildung gibt in ihrer Expertendatenbank Migration und Gesundheit einen Überblick über Publikationen, Institutionen, AnsprechpartnerInnen und Projekte zum Thema.

www.bpb.de/wissen/31EN5Q,0,0,

Arbeitsschwerpunkte.html?asp=11

Gesundheit interkulturell

Im Projekt „Gesundheit interkulturell“ werden interkulturelle Kompetenzschulungen für MultiplikatorInnen in Bremer Krankenhäusern (für PraxisanleiterInnen, Pflegedienstleitungen, Lehrkräfte usw.) durchgeführt und überbetriebliche Initiativen zur interkulturellen Öffnung des Gesundheitswesens unterstützt. Die berufsbegleitenden Qualifizierungen zielen darauf ab, MitarbeiterInnen dabei zu unterstützen, mehr Handlungssicherheit in kulturellen Überschneidungssituationen zu gewinnen, richtungsweisende und praxistaugliche Lösungsansätze für den Umgang mit „diversity“ zu entwickeln und auf dem Weg der Kompetenzentwicklung auch mehr Entlastung im multikulturell geprägten Berufsalltag zu erfahren.

[www.xenos-de.de/Xenos/Navigation/Projekte/](http://www.xenos-de.de/Xenos/Navigation/Projekte/projektrecherche,did=78040.html)

projektrecherche,did=78040.html

Handbuch zum interkulturellen Arbeiten im Gesundheitsamt

Die Publikation des bundesweiten Arbeitskreises ‚Migration und öffentliche Gesundheit‘ (Bonn/Berlin 2000) ist herausgegeben worden von der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen und auf folgender Seite abrufbar:

[www.integrationsbeauftragte.de/gra/presse/](http://www.integrationsbeauftragte.de/gra/presse/presse_150.php)

presse_150.php

Infodienst Migration und Öffentliche Gesundheit

Dieser Infodienst ist ein Angebot der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzGA) und dem bundesweiten Arbeitskreis Migration und öffentliche Gesundheit mit umfassenden Hinweisen von Veröffentlichungen, Projektpräsentationen und -ideen, Terminen, Tagungen und Fortbildungen. Der Infodienst ist offen für Beiträge von allen Interessierten.

Kontakt:

Fax: 0201/6153558,

E-Mail: TextServ@web.de

www.infodienst.bzga.de

Fachtagung „Migration und Gesundheit“

Die Dokumente der Fachtagung „Migration und Gesundheit – Perspektiven der Gesundheitsförderung in einer multikulturellen Gesellschaft“ (1999) finden sich auf den Internetseiten des Deutschen Hygiene-Museums Dresden, Rubrik Archiv.

www.dhmd.de

2.5 Kunst- und Kulturdialog

Echo e.V.

Der Verein in München bietet auf verschiedenen Ebenen ein breites Angebotsspektrum von modellhaften Projekten im Bereich Spiel- und Kulturpädagogik mit verschiedenen Partnern (Kommunen, Einrichtungen, Ämtern, Kultureinrichtungen, Schulen, Großveranstaltern, Fortbildungsanbietern, Angebotspartner etc.).

Kontakt:

Fon: 089/943048-45/-47,

Fax: 089/94304846,

E-Mail: echo.ev@dynadesign.de

www.echo-ev.de

EXILE-Kulturkoordination e.V.

Im Sinne eines internationalen und interkulturellen Austausches will EXILE e.V. der hiesigen Öffentlichkeit Kulturen aus den Ländern des Südens und der hier lebenden MigrantInnen präsentieren und bietet dafür Ausstellungen, Workshops, Lesungen, Konzerte und Publikationen an. Der Verein erarbeitet und verleiht darüber hinaus Ausstellungen zu verschiedenen Themen entwicklungs- und gesellschaftspolitischer Fragestellungen, macht Lobbyarbeit für internationale Kulturprojekte und führt eigenständig internationale Kulturprojekte durch.

Kontakt:

EXILE-Kulturkoordination e.V.,

Ana-María Jurisch, Tina Jermann,

Wandastrasse 9, Essen,

Fon: 0201/747-9880,

Fax: 0201/747-988-80,

E-Mail: info@exile-ev.de

www.exile-ev.de

Forum der Kulturen Stuttgart

Das ist der Dachverband interkultureller Vereine und Einrichtungen Stuttgarts. Er unterstützt die Arbeit der nichtdeutschen Kulturvereine Stuttgarts und setzt sich für die allgemeine Förderung und Belebung der Interkultur in Stuttgart ein. Das Forum gibt die interkulturelle Programmzeitschrift „Begegnung der Kulturen – Interkultur in Stuttgart“ heraus, die monatlich erscheint.

Kontakt:

Rolf Graser,

Fon: 0711/2484808-0,

E-Mail: forum.der.kulturen@t-online.de

www.forum-der-kulturen.de/forum.html

Global Culture – Datenbank für Internationalen Kulturaustausch

Der Server wird vom Büro für Kultur- und Medienprojekte in Hamburg gepflegt. Global Culture ist eine Datenbank und ein Informationsdienst für den Kulturaustausch mit Afrika, Asien und Lateinamerika. Sie finden hier Informationen zu Kulturprojekten und Kulturschaffen aus den Ländern des Südens sowie auch aktuelle Nachrichten zu Projekten, Tourneen und Ausstellungen, wie z. B. zur KinderkulturKarawane. Die Datenbank dient auch der Übersicht zu Nord-Süd-politischen Kulturprojekten.

Kontakt:

Ralf Classen,

Fon: 040/3901407,

Fax: 040/3902564,

E-Mail: buero@kultur-und-medien.com

www.globalculture.de/index.htm

und

www.kultur-und-medien.com

Kino für Toleranz

Ziel des Projekts ist, junge Menschen in ihrer Freizeitumgebung zur Auseinandersetzung über Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz anzuregen, fremde Kulturen vorzustellen, Offenheit für diese zu wecken und für die Situation von Minderheiten zu sensibilisieren. Darüber hinaus wird die Auseinandersetzung mit Film, seinen Gestaltungsmitteln und seinem Verhältnis zur Wirklichkeit gefördert.

Kontakt:

E-Mail: info@kino-fuer-toleranz.de

www.kino-fuer-toleranz.de

Kölnischer Kunstverein – Projekt Migration

Gemeinsam mit Projektpartnern (DOMiT, Dokumentationszentrum und Museum für Migration aus der Türkei; Institut für Kulturanthropologie und Europäische Ethnologie, Frankfurt/M.) und wechselnden KuratorInnen werden bis zum Jahre 2005 verschiedene Ausstellungen, Filme, Vortragsreihen und internationale Wissenschaftsprojekte organisiert sowie neue künstlerische und theoretische Arbeiten initiiert.

www.koelnischerkunstverein.de

Mural Global

Das internationale Wandmalprojekt „Mural Global“ zur Agenda 21 entstand aus einer Initiative von Farbfieber e.V. – Verein für Kunst in der Stadt und dem Künstler Klaus Klinger. Der Initiator „Farbfieber“, ein gemeinnütziger Verein in Düsseldorf, will mit künstlerischen Mitteln die Begegnung und Kommunikation zwischen den Menschen und insbesondere die Völkerverständigung anregen. Das Projekt steht unter der Schirmherrschaft der UNESCO.

Kontakt:

Klaus Klinger,
Fon: 0211/378198,
E-Mail: farbfieber@t-online.de
www.mural-global.org

**2.6
Medien- und Öffentlichkeitsarbeit****aid – Ausländer in Deutschland**

ist ein vierteljährlich erscheinender Informationsdienst zu aktuellen Fragen der Ausländerarbeit und bietet zusätzlich Links zu Institutionen und Medien.

www.isoplan.de/aid

„Betrifft Mehrheiten – Minderheiten“

Die Zeitschrift der Ausländerbeauftragten des Landes Niedersachsen erscheint vierteljährlich und widmet jede Ausgabe verschiedenen Themenschwerpunkten. Neben Beiträgen werden auch aktuelle Materialhinweise geboten.

Kontakt:

Niedersächsischer Ministerium für Inneres und Sport – Ausländerbeauftragte,
Postfach 221, 30002 Hannover,
Fon: 0511/1204862,
Fax: 0511/1204868,
www.mi.niedersachsen.de

Die Drehscheibe

Die Bundeszentrale für politische Bildung, das Bündnis für Demokratie und Toleranz und die Initiative Tageszeitung haben das Projekt Online-Lexikon gefördert, da die Mitwirkung gründlich informierter und informierender Journalisten wichtig für das Meinungsklima im Land ist. Der Themenkomplex Ausländer, Fremdenfeindlichkeit und Extremismus wurde so aufbereitet, dass Journalisten den Ereignissen und Entwicklungen vor Ort besser gerecht werden können. Von Abschiebehaft bis Zuwanderungsgesetz, das Online-Lexikon „Ausländer, Fremdenfeindlichkeit, Extremismus von A bis Z“ bietet wichtige Fakten, Rechtsgrundlagen und weiterführende Literatur. Darüber hinaus bietet die Drehscheibe auch Links zu einer Auswahl wichtiger Adressen, Recherchehinweise und Tipps zur Frage „Wie kann ich vorurteilsfrei schreiben?“.

Kontakt:

E-Mail: info@drehscheibe.org
www.drehscheibe.org

Fachstelle Eine Welt Medien

Die Fachstelle gibt das Medienhandbuch „Interkulturelle Kommunikation“ heraus. Es ist ein Leitfaden für alle Medienschaffende, die sich für das komplexe Themenfeld interessieren. Dazu gehört nicht nur die Frage nach dem medialen Umgang mit MigrantInnen, sondern auch Integrationsfragen und der mediale Umgang mit kulturellen Minderheiten im Krisenfall. Außerdem geht es um die Bedeutung des interkulturellen Dialogs nach dem ‚11. September‘ und welche Rolle die Medien dabei spielen. Weitere Themen sind Beispiele aus dem europäischen Ausland, wo der Zusammenhang zwischen Medien und interkulturellem Dialog schon weitaus früher erkannt wurde.

Kontakt:

Fon: 069/58098-221,
E-Mail: einewelt@gep.de
<http://www.eine-welt-medien.de>

Heinrich Böll Stiftung Rheinland Pfalz

Die Stiftung organisiert u. a. Seminare für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, die sich vor allem an Initiativen im Bereich Migration, Rassismus und Flüchtlinge richten. Mit diesen praxisorientierten Seminaren will der Veranstalter die Vernetzung der o.g. Bereiche fördern. Ferner werden Einführungen in die professionelle Presse- und PR-Arbeit angeboten.

Kontakt:

Fon: 06131/905264,
E-Mail: pr@boell-rlp.de
www.boell-rlp.de

Landeszentrum für Zuwanderung NRW

das Landeszentrum für Zuwanderung NRW ist von der neuen Landesregierung seit dem 1. November 2005 mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in das neu geschaffene Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI) in Düsseldorf integriert worden. Die Seite des Landeszentrums für Zuwanderung NRW ist nur noch bis 31.12.2006 einsehbar, wird nicht mehr aktualisiert. Wenn Sie künftig zum Thema Migration und Integration von Zugewanderten Fragen, Anregungen oder Wünsche (Tagungsredner, Info-Material, Kooperationspartner) haben, wenden Sie sich bitte – als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, als Fachleute aus der Migrantenszene oder als interessierte Bürgerinnen und Bürger an die Abteilung 5 „Integration und internationale Zusammenarbeit“ des Generationenministeriums sowie – als Journalistinnen und Journalisten an die Pressestelle des MGFFI, Fon: 0211/78618/4246.

Die aktuelle Homepage ist
www.integration.nrw.de

2.7 Soziale Einrichtungen

Amt für Multikulturelles der Stadt Frankfurt

Das Amt für Multikulturelles berät in allen Fragen interkulturellen Zusammenlebens, auch in verschiedenen Sprachen. Es unterstützt gegen Diskriminierung, vermittelt bei Konflikten in Stadtteilen oder Nachbarschaften, informiert zu Fragen des Aufenthalts und Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland, über Schule und Religion und führt selbst Integrationsprojekte in Frankfurt durch. Die übersichtliche Homepage gibt Veranstaltungstipps und Kontaktadressen, viele Broschüren und Publikationen können direkt über die Internet-Adresse kostenlos bezogen werden, andere sind zu einem geringen Unkostenbeitrag erhältlich.

Kontakt:

Fon: 069/212-38765,
E-Mail: information.amka@stadt-frankfurt.de
www.stadt-frankfurt.de/amka/deutsch/projekte/deutsch_projekte_e2_kultur_frame.html

Bundesstelle des Verbands für interkulturelle Arbeit (VIA) e.V.

VIA e.V. ist ein Dachverband für Vereine, Gruppen und Initiativen aus Deutschland, die in der Migranten- und Flüchtlingsarbeit aktiv sind. Der Verband für Interkulturelle Arbeit stellt auf seiner Homepage neben Projektbeschreibungen eine ausführliche Linksammlung mit wesentlichen Texten zum Herunterladen über Zuwanderung und das Antidiskriminierungsgesetz sowie einen Veranstaltungskalender mit bundesweiten Veranstaltungshinweisen und Tipps zu den Themen Migration/Integration/Islam/Kulturdiallog, Wettbewerbe, neue Internetportale etc. bereit.

Kontakt:

Fon: 02065/53346,
www.paritaet.org/via

Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Migrantenvertretungen NRW

Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Migrantenvertretungen NRW (LAG-NRW) bietet neben ihrem Seminarservice „vor Ort“ umfassende Informationen zur politischen Partizipation von Zuwanderinnen und Zuwanderern auf der kommunalen Ebene. Das ist der NRW-Zusammenschluss kommunaler Ausländerbeiräte.

Kontakt:

Fon: 0211/99416-0,
E-mail: info@laga-nrw.de
www.laga-nrw.de

Multikulturelles Forum Lünen e. V. (MkF)

Das Multikulturelle Forum ist eine Migrantenselbstorganisation. Nach dem Motto „Migranten bieten der deutschen Gesellschaft eine Chance“ werden Fortbildungen, kulturelle Veranstaltungen, Hilfestellungen bei beruflicher Orientierung und sozialen Problemen geboten, sowie Einzelpersonen und Vereine beraten. Mit dem Modellprojekt „Integration älterer Migranten und Migrantinnen – Schaffung neuer integrationsfördernder Strukturen zur Verbesserung der Lebenssituation“ sollen z. B. bestehende Angebote und Einrichtungen der Altenarbeit geöffnet und neue Wege erschlossen werden.

Kontakt:

Fon: 02306/9339-0,
E-Mail: info@multikulti-forum.de
www.multikulti-forum.de

Soziokulturelle Zentren

Die Soziokulturellen Zentren sind gesellschaftliche Kulturträger und bieten ihrem Publikum ein ‚365-Tage‘-Veranstaltungsprogramm, leisten einen Beitrag zur Förderung des künstlerischen Nachwuchses und ermöglichen breiten Bevölkerungsschichten die aktive Teilhabe am kulturellen und politischen Leben. Zu ihrer Arbeit gehört die Integration verschiedener Altersgruppen, sozialer Schichten und Nationalitäten, die Unterstützung und Förderung von sozialer und politischer Arbeit sowie die Verwirklichung von demokratischen Entscheidungsstrukturen.

Kontakt:

Fon: 0331/2707085,

Email: bundesvereinigung@soziokultur.de

www.soziokultur.de

Sozialreferat der Landeshauptstadt München

Das Sozialreferat hat zwei Untersuchungen zur interkulturellen Öffnung der Dienste in Auftrag gegeben. Die Broschüren schildern die Arbeitssituation von Sozialpädagogen und Verwaltungskräften in der Sozialverwaltung. Außerdem geben sie Einblicke in die Komplexität von sozialen Anliegen und Lebenssituationen seitens der Migrationsbevölkerung. Die Studien von Ildikó Elisabeth Kiss-Surányi und Dr. Philip Anderson leisten einen Beitrag zum besseren Verständnis von Kulturdifferenzen aus der Sicht aller an diesem Prozess Beteiligten. Zu beziehen beim Sozialreferat der LH München/Sozialplanung.

Kontakt:

Fax: 089/233-27877,

www.muenchen.de/referat/sozial/9splan/interk.html

Verband binationaler Familien und Partnerschaften

Dieser Verband setzt sich schwerpunktmäßig mit interkultureller Öffnung und interkulturellem Alltag auseinander. Das Modellprojekt „Transfer Interkultureller Kompetenz (TiK)“ entwickelt Strategien zur interkulturellen Öffnung von Regeldiensten der sozialen Versorgung und erprobt diese in 7 Städten der Bundesrepublik. Die Homepage www.tik-iaf-berlin.de stellt Dokumentationen und Texte zu interkultureller Öffnung/ Kompetenz bereit. Zusätzlich bietet sie eine ausführliche Linkliste mit Organisationen, Institutionen, Projekten, Kursen und Datenbanken. Empfehlenswert ist die Dokumentation der Konferenz „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis“ (Fassung vom 13.01.03), organisiert von der

Friedrich-Ebert-Stiftung, der Bundeszentrale für politische Bildung und dem iaf-Berlin.

Kontakt:

Fon: 030/61651590,

E-Mail: info@tik-iaf-berlin.de

www.verband-binationaler.de

Zentrum für Türkeistudien

Das Zentrum setzt sich für eine Intensivierung der deutsch-türkischen Beziehungen ein. Es führt wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studien durch, organisiert Fachtagungen und Kongresse und bietet eine regelmäßige Berichterstattung über wissenschaftliche und politische Entwicklungen der ausländerpolitischen Interessen in Deutschland. Empfehlenswert ist der Migrationsbericht von: Goldberg; Halm; Sauer (Hrsg.): Migrationsbericht 2002 des Zentrums für Türkeistudien, (Wissenschaftliche Schriftenreihe des Zentrums für Türkeistudien; 4); Münster: Lit-Verlag, 2001.

www.zft-online.de

3.

Initiativen und Projekte

Bertelsmann Stiftung

In den vergangenen Jahren hat die Bertelsmann Stiftung vor allem Bildungsprogramme zur Förderung des Engagements des Einzelnen initiiert. In dem Projekt „Erziehung zu Gemeinsinn und Gemeinschaftsfähigkeit“ ist die Bertelsmann Stiftung gemeinsam mit dem CAP der Frage nachgegangen, wie junge Menschen für Engagement in einer pluralen Gesellschaft gewonnen werden können. Im Laufe des Projekts sind zwei Methoden entwickelt worden, die wiederholt genutzt wurden, um Projekte zum Thema Integration in Kommunen und Schulen zu entwickeln. Die Gemeinsinn-Werkstatt ist ein Großgruppenverfahren, das es erlaubt, mit einer Vielzahl von Interessengruppen an Integrationsprojekten zu arbeiten (www.projekt-gemeinsinn.net). Die Technology of Participation ist ein Moderationsverfahren, das wiederholt genutzt wurde um Migrantengruppen im Bereich der Selbstorganisation und der politischen Partizipation zu qualifizieren.

Kontakt:

Michael Seberich,

Fon: 05241/81- 81267,

www.beteiligung-ist-machbar.de

Deutsch-Niederländisches Integrationsprojekt

„Zuwanderer integrieren“ ist der Titel des deutsch-niederländischen INTERREG-Projekts, das eine Entwicklung und Optimierung der Integrationsarbeit für Zuwanderer im kommunalen Bereich erreichen will. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit der Euregio durchgeführt, Fördermittel stellen das Land NRW, die Städte Münster und Enschede und die Europäische Union bereit. www.muenster.de/stadt/zuwanderung/interreg.html

Hauptstelle RAA

Die Koordinierungsstelle für derzeit 27 regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien (RAA) in NRW vermittelt im Rahmen ihres Projektes „Der Vielfalt eine Chance geben“ jungen Einheimischen und zugewanderten jungen Frauen und Männern berufsrelevante Fähigkeiten zur Erhöhung der Einstiegschancen und der erfolgreichen Absolvierung einer Ausbildung, auch um sie gegen Ausgrenzung und Diskriminierung zu stärken. Parallel dazu werden Module interkultureller Kompetenz für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angeboten, um durch die Qualifizierung von Erwachsenen Veränderungen auf struktureller Ebene zu bewirken.

Kontakt:

Dr. Springer-Geldmacher,
Fon: 0201/8328304,
E-Mail: springer-geldmacher.hauptstelle@raa.de
www.raa.de

Interkultureller Rat

Der Rat führt verschiedene Projekte z.B. zur Einwanderungspolitik, interkultureller Jugendarbeit und interkulturellem Lernen in ländlich strukturierten Gebieten durch. Ziel ist, die Vernetzung auf nationaler und europäischer Ebene in der interkulturellen Arbeit voranzubringen. Über die Homepage können die jeweiligen Materialien bestellt werden. Zusätzlich gibt es eine thematische und schwerpunktmäßig geordnete Linksammlung, wie z. B. „interreligiöser Dialog“ sowie allgemeine Links zu Organisationen. Empfehlenswert, da sie die Problematik eines neutralen Schreibens wiedergeben, sind die Artikel „Integration durch Innovation: Die Rolle der Medien in der Einwanderungsgesellschaft“ von Gualtiero Zamboni

Kontakt:

Fon: 06151/339971,
E-Mail: info@interkultureller-rat.de
www.interkultureller-rat.de

MISS

Das Modellprojekt MISS – Mehrsprachigkeit bei der Internetangeboten zur Stadtteilentwicklung und Stadtplanung – der Städte Arnsberg, Gütersloh, Iserlohn und Solingen zielt auf die stärkere Integration und Beteiligung von MigrantInnen im Stadtentwicklungs- und Stadtplanungsgeschehen ab. Die Plattform informiert in verschiedenen Sprachen über städtebauliche Instrumente. Das Projektergebnis soll es Kommunen ermöglichen, eine multilinguale Internetpräsenz zur Bürgerbeteiligung zu implementieren.

www.tetraeder.com

Projektdatenbank – Soziale Stadt

Die Projektdatenbank des Bund-Länder-Programms „Stadtteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – Soziale Stadt“ bietet Einträge zu Projekten, die stadtteilbezogene/sozial-räumlich ausgerichtete Strategien der Lokalen Ökonomie, Integration, Vernetzung und Wohnumfeldverbesserung umsetzen. Die Datenbank übertragbarer Handlungsweisen bietet über 380 Beispiele. Auf der Internetseite befindet sich eine ausführliche Linksammlung zu allen Themenbereichen des Soziale-Stadt-Programms u. a. auch zum Thema „Menschen mit Migrationshintergrund“ und Publikationen sowie Ansprechpartner.

www.sozialestadt.de/praxisdatenbank

Stiftung Mercator

Das Projekt » der Stiftung verbessert die Bildungschancen für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Das Besondere: die Förderlehrer sind Studenten, die von beteiligten Hochschulen pädagogisch geschult und begleitet werden, so dass sowohl die Schüler als auch die Lehrkräfte, die erste Praxiserfahrungen sammeln, davon profitieren.

www.stiftung-mercator.de

XENOS

Das Bundesprogramm XENOS wird es vor allem in seiner zweiten Bedeutung verstanden: der Gastfreund. Der Name steht deshalb für das Ziel, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung in der Gesellschaft nachhaltig entgegen zu wirken und die kulturelle Vielfalt zu fördern und zu erhalten. XENOS ist als Förderprogramm des Bundes konzipiert und wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Das Programm bündelt die unterschiedlichen Aktivitäten der einzelnen Akteure, indem es Bund, Länder und Gemeinden, Betriebe und Schulen zusammenführt. Auf dieser Basis können neue Wege und Methoden zur Bekämpfung

von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit erprobt und erfolgreiche Projekte nachhaltig verbreitet werden.

www.xenos-de.de

Zuwanderer in der Stadt. Empfehlungen zur stadträumlichen Integrationspolitik.

Die sozialräumliche Integration von Zuwanderern in Deutschland steht im Mittelpunkt des Projekts „Zuwanderer in der Stadt“, das die Verbundpartner Schader-Stiftung, Deutscher Städtetag, GDW Bundesverband Deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen, Deutsches Institut für Urbanistik und Institut für Wohnungswese, Immobilienwirtschaft, Stadt und Regionalentwicklung GmbH an der Ruhr-Universität Bochum von Januar 2004 bis August 2006 gemeinsam durchführen. Das Projekt wird vom BMBF gefördert.

www.zuwanderer-in-der-stadt.de

4.

Wettbewerbe

Aktiv für Demokratie und Toleranz

Im Wettbewerb des ‚Bündnis für Demokratie und Toleranz. Gegen Extremismus und Gewalt‘ werden gelungene Projekte gesammelt und ausgewählte finanziell unterstützt. Dabei geht es nicht darum, die „einzigartige“ Aktion aufzuspüren, sondern die Vielfalt und die Breite der Konzepte aufzeigen.

Kontakt:

Bündnis für Demokratie und Toleranz,
Reiner Schiller-Dickhut,
Stresemannstr. 90, 10963 Berlin,
Fon: 030/2363408-11,
Email: Schiller-Dickhut@bfdt.de
www.buendnis-toleranz.de

Chance NRW – Vielfalt (d)eine Chance

Gesucht werden beispielhafte Leistungen und Fähigkeiten junger Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf sowie mustergültiges Engagement von Unternehmen und Verwaltungen bei der beruflichen Integration. Der Wettbewerb will die besonderen Fähigkeiten junger Zugewanderter wie Mehrsprachigkeit und interkulturelles Wissen in den Blickpunkt rücken und für mehr Akzeptanz in Betrieben und Verwaltungen sorgen.

Kontakt:

Fon: 0201/8328-302 oder -303,
www.chance.nrw.de

Deutschlands ausländerfreundlichste

Behörde

Die Alexander-von-Humboldt-Stiftung und der Stifter-Verband zeichnen mit diesem Preis Behörden aus, die sich besonders aufgeschlossen und hilfsbereit gegenüber ausländischen Wissenschaftlern und Studierenden verhalten. Mitmachen können alle Behörden Deutschlands, die von ausländischen Studenten bzw. Wissenschaftlern nominiert werden.

Kontakt:

Fon: 0228/833258,
www.humboldt-foundation.de

Erfolgreiche Integration ist kein Zufall.

Strategien kommunaler Integrationspolitik

Das Bundesinnenministerium und die Bertelsmann Stiftung haben einen bundesweiten Wettbewerb „Erfolgreiche Integration ist kein Zufall. Strategien kommunaler Integrationspolitik“ initiiert, um erfolgreiche Integrationsstrategien zu identifizieren. Im Dezember 2005 werden die besten Beispiele aus dem Wettbewerb sowie die daraus erarbeiteten Handlungsempfehlungen in einer Best-Practice-Publikation erscheinen und allen EntscheidungsträgerInnen in Kommunen, Ländern und Bund zur Verfügung gestellt.

www.erfolgreiche-integration.de

www.bmi.bund.de

Fonds Soziokultur

Unter dem Motto »Wettbewerb um die besten Projektideen« fördert der Fonds Soziokultur seit 1988 zeitlich befristete Projekte im Bundesgebiet, die sich für die Entwicklung und praktische Erprobung neuer Angebots- und Aktionsformen in der Soziokultur engagieren.

Kontakt:

Fon: 0228/2016735,
E-Mail: info@fonds-soziokultur.de
www.fonds-soziokultur.de/html/foerderung.html

USable Ideenwettbewerb

Die Körber Stiftung schreibt jährlich den transatlantischen Ideenwettbewerb aus. Jeder, der die USA aus eigener Erfahrung kennt, kann gute Ideen einreichen, die auch in Deutschland dazu beitragen können, gesellschaftliche Probleme zu lösen. Pro Ausschreibung stellt die Körber-Stiftung 150.000 Euro für Preise und die weitere Förderung der „nützlichen“ (englisch = usable) Ideen zur Verfügung.

Kontakt:

Fon: 040/72504475,
E-Mail: usable@stiftung.koerber.de
www.usable.de

Der Willi-Bleicher-Preis vom DGB Baden-Württemberg

wird für Gruppen oder Einzelpersonen ausgeschrieben, die sich besonders für ein friedliches, gewaltfreies Zusammenleben und gegen Rechtsextremismus und Rassismus engagieren. Beiträge können in vielfältigen Formen eingereicht werden. Ausdrücklich ermuntert werden auch nicht-gewerkschaftliche Personen oder Gruppen, Initiativen oder Schulklassen.

Kontakt:

Fon: 0711/2028-206,
www.dgb-bw.de

5. Internetressourcen

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

Die Beauftragte stellt auf der Homepage eine Sammlung wichtiger politischer Hintergrundmaterialien, Gesetzestexte und auch statistische Daten zu migrations-spezifischen und politischen Themen bereit. Zusätzlich gibt es eine umfangreiche Linksammlung interkultureller Datenbanken, Einrichtungen, Publikationen und aktuelle Dokumentationen bzw. Stellungnahmen wie den 5. Bericht über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland, August 2002.

www.integrationsbeauftragte.de

Daneben finden Sie hier: das Staatsbürgerrecht seit 1. Januar 2000:

www.einbuengerung.de

Flucht und Asyl:

www.bafl.de

Ausländerrecht/Integration und Zuwanderung/
Gleichstellung und Antidiskriminierung:

www.bmi.bund.de

Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“

Im Internet abrufbar:

www.bmi.bund.de/nn_161642/Internet/Navigation/DE/Themen/Zuwanderung/DatenUndFakten/datenUndFakten__node.html__nnn=true

Broschüre Interkulturelle Bildung und Erziehung

Eine Handreichung für Lehrkräfte an Berliner Schulen, ist jedoch für alle interessant, die sich in das Thema interkulturelles Lernen einlesen wollen und Tipps über Wettbewerbe, Materialien, Literatur etc. möchten. Auf derselben Seite sind auch Trainingsangebote im Bereich interkulturelle Kommunikation und Rassismus in Form eines Wegweisers mit genauer Angabe von Zielgruppe, Ablauf und AnsprechpartnerInnen zu finden.

Kontakt:

Fon: 030/9026-7,
www.senbjs.berlin.de/schule/informationen_fuer_lehrer/interkulturelles_lernen/interkult.pdf

Bund-Länder-Programm ‚Soziale Stadt‘

Auf der Homepage des Bund-Länder-Programms finden Sie eine umfangreiche Linksammlung zu allen Themenbereichen des Programms. Der Newsletter des Bund-Länder-Programms ‚Soziale Stadt Info 17‘, Ausgabe September 2005, stellt Beiträge mit dem Themenschwerpunkt Integration von MigrantInnen vor.

www.sozialestadt.de/veroeffentlichungen/newsletter/DF5804-info17.pdf

Dokumentation des Netzwerks für interkulturelle Kommunikation und berufliche Integration

Im Zentrum des Projekt, das am 31.10.2004 abgeschlossen wurde, standen interkulturelle Trainings sowohl für Jugendliche auf der Schwelle Schule – Beruf als auch für MultiplikatorInnen. Mit ihrem Erfahrungsfeld des interkulturellen Lernens – Aus der Praxis für die Praxis – stellten sie einen Teil der Inhalte der Seminararbeit von Xenos Nürnberg ins Netz, die in über 150 Trainingsseminaren erprobt wurden.

www.xenos-nuernberg.de

Dossier Flüchtlings- und Zuwanderungspolitik

Dieses Dossier des Deutschen Städte- und Gemeindebunds sammelt die wichtigsten Informationen und Dokumente zur Flüchtlings- und Zuwanderungspolitik auf nationaler wie auch auf europäischer Ebene.

www.dstgb.de/index_inhalt/homepage/index.phtml

Dossier: Migration und Integration

Die Bundeszentrale für politische Bildung gibt in diesem umfangreichen Dossier einen geschichtlichen, rechtlichen, gesellschaftlichen Überblick für das Thema Migration in Deutschland. Neben Beiträgen und Links sind auch Zahlen und Daten zu finden.

www.bpb.de/themen/8T2L6Z,0,Migration_und_Integration_in_Deutschland.html

Europäische Kommission

Die Kommission hat im Jahr 2004 ihren ersten Jahresbericht über Migration und Integration veröffentlicht. http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/com/2004/com2004_0718de01.pdf

Handlungsprogramm**„Integration in Niedersachsen“**

Im Oktober 2005 wurde eine Fortschreibung des Handlungsprogramms Integration beschlossen. In den nächsten drei Jahren will die Landesregierung in Zusammenarbeit mit wichtigen gesellschaftlichen Verbänden und Institutionen die Integration von Ausländern und Ausiedlern in Niedersachsen weiter verbessern und beschleunigen.

http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C14069022_L20.pdf

Heimat in Deutschland

Die Website präsentiert das Alltägliche der Migration. Das Material wird für den Bereich des Deutschunterrichts für Zuwanderer zur Verfügung gestellt. Die Seite wurde vom ‚Bündnis für Demokratie und Toleranz. Gegen Extremismus und Gewalt‘ im Rahmen eines Wettbewerbs als vorbildlich eingestuft.

E-Mail: info@heimat-in-deutschland.de
www.heimat-in-deutschland.de

**Integrationsarbeit effektiv organisiert.
Ein Handbuch für Kommunen.**

Dem Handbuch liegt eine Untersuchung in ausgesuchten Kommunen in NRW im Juli 2003 zugrunde, deren Anliegen es war, herauszufinden, wie in Kommunen heute Integration und Integrationsarbeit verstanden wird und welche konkreten Organisationsmuster und Arbeitsstrukturen anzutreffen sind. Das Handbuch bietet viele Ansatzpunkte, die Integrationsarbeit effektiver und erfolgreicher machen, ohne dass dabei ein Aufstocken der Budgets notwendig ist.

<http://mgsff.projekte.boehm.de/soziales/integration/zuwanderung/material/integrationsarbeit-handbuch.pdf>

Interkulturelle Kompetenz im Verwaltungshandeln. Ein Leitfaden für die Praxis (2000).

Die Stadt Offenbach am Main hat mit dem Projekt „V.I.A. – Integra“ der kommunalen Arbeitsförderung Impulse für die Weiterentwicklung und Effektivierung von Integrationsmaßnahmen ausländischer BürgerInnen gegeben. Neben innovativen Einzelmaßnahmen stand dabei die Stärkung und Weiterentwicklung des Netzwerkes von Beratungsdiensten für ausländische BürgerInnen und von Organisationen, Vereinen und Gemeinden der ausländischen Bevölkerung im Mittelpunkt. Die Dokumente stehen zum Herunterladen auf dieser Homepage:

www.offenbach.de/wirtschaft/arbeifoe/viaproj.html

Interkulturelles Portal

Das Portal der Akademie für interkulturelle Studien bietet interkulturelle Dienstleistungen, auch ein Diskussionsforum und eine Stellenbörse.

www.interkulturelles-portal.de

InWEnt gGmbH, Vorbereitungsstätte für Entwicklungszusammenarbeit

Diese Zusammenstellung von Internet-Ressourcen zur interkulturellen Kommunikation bietet Interessierten die Möglichkeit, angefangen von Grundlagentexten über Selbsttests bis hin zu Literatur- und Seminaranbieterangaben, eine Einführung in den Themenbereich zu erhalten.

www.dse.de/za/material/ikz-page/internet.html

Das detaillierte Kursprogramm der Vorbereitungsstätte für Entwicklungszusammenarbeit kann als pdf-Datei heruntergeladen werden.

www.inwent.org

migration-boell.de

Die Heinrich-Böll-Stiftung bietet seit September 2005 eine migrationspolitische Website in der Analysen, Informationen und Debattenbeiträge zu drei großen Themenblöcken – Migration, Integration und Diversity – veröffentlicht werden. Ein Newsletter informiert regelmäßig über Neues.

www.migration-boell.de

Migration und Minderheiten im Internet

enthält eine Sammlung von Online-Informationsanbietern, Institutionen, Forschungsnachweisen, die zum thematischen Feld Migration im World Wide Web zur Verfügung stehen, sowie standardisierte Recherchezugänge zu FORIS, ZA-Datenbestandskatalog und KVK (Karlsruher Virtueller Katalog). Die jeweiligen Informationsangebote sind sowohl über eine systematische als auch eine alphabetische Übersicht anwählbar. Betreiber der Homepage ist das Informationszentrum Sozialwissenschaften in Bonn.

www.bonn.iz-soz.de/themen/migration

Niedersächsischer Bildungsserver

Neben einer umfassenden Material- und Spielesammlung zum Thema interkulturelles Lernen und einer übersichtlichen Auflistung von Erlassen und Empfehlungen der interkulturellen Bildung

www.nibis.ni.schule.de/nibis.phtml?menid=646

findet man auf der Homepage das Handbuch des Niedersächsischen Kultusministeriums „Sichtwechsel. Wege zur interkulturellen Schule“ zum downloaden. Es versteht sich als praxisnaher „Leitfaden zu einem interkulturellen Perspektivwechsel“ in Unterricht und Schulalltag. Es werden Beispiele für eine Behandlung von Unterrichtsthemen aus unterschiedlichen Sichtweisen und für verschiedene Fächer und Fachbereiche gegeben, Vorschläge für eine interkulturelle Gestaltung des Schullebens und für interkulturelle Projekte skizziert. In einem umfangreichen Serviceteil sind Kontakt- und Beratungsstellen, Unterrichtshilfen, Material- und Medienverzeichnisse sowie weiterführende Literatur zu finden.

www.nibis.ni.schule.de

Internetportal der Staatskanzlei NRW

Die Internetseite bietet Wissenswertes zu aktuellen Kulturevents, präsentiert Kulturschaffende und macht auf interkulturelle Veranstaltungen aufmerksam.

www.nrw-kulturen.de

Portal der Bundesarbeitsgemeinschaft**Politische Bildung Online**

Dieses (Download)Portal fasst die Web-Angebote der Bundeszentrale und der Landeszentralen für politische Bildung zusammen. Darunter sind spannende Online-Projekte wie die Online-Akademie der Friedrich-Ebert-Stiftung mit ihrem Themenmodul „Dialog der Kulturen“:

www.fes-online-akademie.de

das Bündnis für Demokratie und Toleranz:

www.buendnis-toleranz.de

mit vorbildhaften Projekten zum Thema Integration und Interkulturelles sowie das Familienalbum von Deutschen und Einwanderern:

www.einfamilienalbum.de

eine multimediale Zeitreise durch die Geschichte einer deutsch-kurdischen Familie. Mit dem Internetportal www.Qantara.de wollen die Bundeszentrale für politische Bildung, die Deutsche Welle, das Goethe-Institut Inter Nationes e.V. und das Institut für Auslandsbeziehungen zum Dialog mit der islamischen Welt beitragen.

www.qantara.de

www.politische-bildung.net

6. Literatur

6.1 Allgemeine theoretische und methodische Einführung

- Agenda-Transfer. Agentur für Nachhaltigkeit GmbH (Hg.): *Beteiligung von MigrantInnen in der lokalen Agenda 21*. Bonn 2003.
- Auernheimer, Georg: *Grundmotive und Arbeitsfelder interkultureller Bildung und Erziehung*. In: Bundeszentrale für politische Bildung: *Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung*. Bonn 2000, S. 18-28.
- Bundeszentrale für politische Bildung (mit Beiträgen von Auernheimer, Barth, Bielefeld u.a.): *Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung*. Bonn 1998.
- Deutsche UNESCO-Kommission: *Unsere kreative Vielfalt*. Bericht der Weltkommission „Kultur und Entwicklung“ (Kurzfassung). Bonn 1997, S.62.
- Geffers-Strübel, Elisabeth; Thériault, Barbara: *Blick über den Tellerrand*. Erkundigungen zur multikulturellen Gesellschaft. Norderstedt 2003.
- Hecht-El Minshawi, Béatrice: *Interkulturelle Kompetenz – For a Better Understanding*. Schlüsselfaktoren für internationale Zusammenarbeit. Beltz on top, August 2003.
- Losche, Helga: *Interkulturelle Kommunikation*. Sammlung praktischer Spiele und Übungen. 2. Auflage. Augsburg: Ziel-Verlag 2000.
- Maletzke, Gerhard: *Zur Interaktion zwischen Menschen verschiedener Kulturen*. Opladen: Westdeutscher Verlag 1996.
- Roth, Klaus: *Mit der Differenz leben – Europäische Ethnologie und interkulturelle Kommunikation*. Münster: Waxmann Verlag 1996.
- Rosenzweig Armour, Monika: *Gesellschaftliche Vielfalt und Interkulturelle Kompetenz*. Leitlinien für Training und Schulung in Organisationen. Frankfurt am Main 2000.
- Thomas, Alexander: *Psychologie Interkulturellen Handelns*. Hogrefe: Verlag für Psychologie 1996.

6.2 Interkulturelle Kompetenz in öffentlichen Einrichtungen

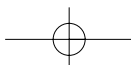
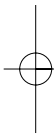
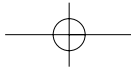
- Riehle, Eckart; Zeng, Matthias: *Kommunikation und Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Verwaltung in Thüringen*. Institut für Devianzforschung und Delinquenz prophylaxe (IDD). Erfurt 1998.
- Riehle, Eckart: *Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Verwaltung*. Karlsruhe/ Erfurt 2001.
- Straßburger, Gaby: *Evaluation von Integrationsprozessen in Frankfurt am Main*. Amt für Multikulturelle Angelegenheiten. Frankfurt 2001.
- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/ Gleichstellungsstellen Nordrhein Westfalen –LAG NRW (Hrsg.): *Geschlechtergerechte Integrationspolitik in der Kommune*. Leitfaden für Migrantinnen und Migranten, Kommunalverwaltungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Ausländerbeiräte, Flüchtlingsräte, PolitikerInnen, Vereine und Verbände. Düsseldorf, Dezember 2002.
- Marburger, Helga; Rösch, Heidi; Dreezens-Fuhrke, Joyce; Hoch, Achim; Riesner, Silke: *Interkulturelle Kommunikation in multiethnischen PädagogInnen teams*. Interdisziplinäre Studie zum Verhältnis von Migrationen, Ethnizität und gesellschaftlicher Multikulturalität. Band 8. Frankfurt am Main: IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation 1998.
- Müller, Christa: *Wurzeln schlagen in der Fremde*. Die Internationalen Gärten und ihre Bedeutung für Integrationsprozesse. München: ökom-verlag 2002.
- Nestvogel, Renate: *Konfliktregelungen in der Flüchtlingsarbeit*. Übungen zum Interkulturellen Lernen. Frankfurt am Main: IKO-Verlag 1996.
- Büttner; Kronenberger; Stahl: *Stadtteilvermittlung „Mit denen setze ich mich nicht an einen Tisch!“*. Modelle von Streitvermittlung in multikulturellen Stadtgesellschaften. HSFK-Report 9/1997. Amt für Multikulturelle Angelegenheiten. Frankfurt am Main 1997.

6.3 Gegen Rassismus und für mehr Toleranz

- Heigl, Wunibald: *Arbeitsbuch gegen Ausländerfeindlichkeit*. Unterrichtsvorschläge für Schule und Jugendarbeit. Weinheim und Basel: Beltz Verlag 1996.
- Kalpaka, Annita; Rätzzel, Nora (Hrg.): *Die Schwierigkeit nicht rassistisch zu sein*. Berlin 1986.
- Miles, Robert: *Rassismus. Einführung in die Geschichte und Theorie eines Begriffs*. Hamburg, Berlin 1992.
- Nickel, Rainer: *Rechtlicher Schutz gegen Diskriminierung – Ein Leitfaden*. Amt für multikulturelle Angelegenheiten. Frankfurt am Main 1996.

6.4 Interkulturelle Kompetenz bei Polizei und Ausländerbehörden

- Ahlheim, K.; Heger, B.: *Vorurteile und Fremdenfeindlichkeit*. Handreichungen für die politische Bildung der Polizei. Schwalbach, Taunus: Wochenschauverlag 2001.
- Beutter, H. H. ; Stephenson, N.: *Fremdbestimmt*. Handbuch für interkulturelles Training bei der Polizei und in öffentlichen Institutionen. Amt für multikulturelle Angelegenheiten. Frankfurt am Main 2000.
- Bornewasser & Ekkert: *„Belastungen und Gefährdungen von Polizeibeamtinnen und –beamten im all täglichen Umgang mit Fremden“*. Hiltrup, Münster 1995.
- Büttner, C.; Wolf-Almanasreh, R.: *Polizei und Migranten gegen Rassismus und Vorurteile, Trainingskonzepte und Trainingsmethoden für ein multikulturelles Europa*. HSFK-Report 8/1999. Amt für Multikulturelle Angelegenheiten. Frankfurt am Main 1999.
- Evaluation des EU-Projektes „*Polizei in einer multikulturellen Gesellschaft*“. Zwischenbericht: http://www.stadt-frankfurt.de/amka/deutsch/eu/deutsch_eu_e2_durch_frame.htm. September 1998.
- Leenen, Wolf Rainer; Groß, Andreas; Grosch, Harald: *Interkulturelle Kompetenz in der Polizei: Qualifizierungsstrategien*. In: Gruppensdynamik und Organisationsberatung, Nr. 1/2002. S. 97-120.
- Polizei-Führungsakademie (Hrsg.): *Bericht Polizei und Fremde. Führung von Polizeibehörden – Polizei und Justiz im Verhältnis zur Kriminalitätsbekämpfung*. 1998.



Publikationen

Die Veröffentlichungen können über die Servicestelle kostenfrei bestellt werden (sofern noch nicht vergriffen). Die meisten Publikationen liegen auch als Download auf unserer Homepage vor.

Dialog Global – Schriftenreihe der Servicestelle:

- Heft 1.: Give me hope Jo'hanna?! Von Rio in die deutschen Kommunen nach Johannesburg – von Schwierigkeiten und Erfolgen der Agenda-Prozesse in Deutschland. Oktober 2002. [vergriffen]
- Heft 2.: Pressespiegel 2002. Dokumentation der Presseartikel rund um die Servicestelle für das Jahr 2002. Dezember 2002. [vergriffen]
- Heft 3.: Globales Handeln lokal verankern. Befragung 2002 der Kommunen und Nichtregierungsorganisationen zum Stand der Lokalen Agenda 21 und der Eine-Welt-Arbeit in Deutschland. Januar 2003. [vergriffen]
- Heft 4.: Die Lokale Agenda 21 braucht professionelle Moderation – Eine-Welt-Referenten informieren Moderatoren. Dokumentation einer Informationsveranstaltung am 12.12.2002, Bonn, Februar 2003. [vergriffen]
- Heft 5.: Porto Alegres Beteiligungshaushalt – Lernerfahrung für deutsche Kommunen. Dokumentation eines Fachgesprächs vom 19.12.2002, Bonn, Februar 2003. [vergriffen]
- Heft 6.: Faires Miteinander. Leitfaden für die interkulturell kompetente Kommune 2012. Bonn, August 2003.
- Heft 7.: Hauptstadt des Fairen Handels 2003. Dokumentation des Wettbewerbs. Bonn, Februar 2004.
- Heft 8.: Global vernetzt – lokal aktiv 2004. Der Wettbewerb 2004. Dokumentation. Bonn, Juli 2004.
- Heft 9.: Partner in alle Richtungen: Gewinn und Nutzen kommunaler Partnerschaften in der Einen Welt. Ein Praxisleitfaden. Bonn, September 2004.
- Heft 10.: Kulturen der Welt vor Ort. Ein Praxisleitfaden. Bonn, August 2004.
- Heft 11.: Es geht! Kommunal nachhaltig handeln. Tipps & Ideen. Bonn, Januar 2005.
- Heft 12.: Globalisierung gestaltet Kommunen – Kommunen gestalten Globalisierung. 9. Bundeskonferenz der Kommunen und Initiativen. Magdeburg 2004. Dokumentation. Bonn, Juli 2005.
- Heft 13.: Hauptstadt des Fairen Handels 2005. Dokumentation des Wettbewerbs. Bonn, November 2005.

Material-Reihe der Servicestelle:

- Nr. 1.: Erklärung der Kommunen zum Weltgipfel für Nachhaltige Entwicklung; und: Aufruf von Johannesburg. Autorisierte Übersetzung in Deutsch.
- Nr. 2.: Local Government Declaration To The World Summit On Sustainable Development; and: Johannesburg Call.
- Nr. 3.: Faires Beschaffungswesen. Dokumentation eines Fachgesprächs vom 19.11.2002.
- Nr. 4.: Kommunikationstraining für Eine-Welt-Akteure. Tipps und Anregungen zum erfolgreichen Kommunizieren von Eine-Welt-Themen. Dokumentation einer Veranstaltung vom 13.12.2002.
- Nr. 5.: Maastrichter Erklärung zum Globalen Lernen vom 17.11.2002.
- Nr. 6.: Interkulturelle Gärten. Werkstattgespräch zum Thema "Internationale Gärten in Deutschland" 29./30. November 2002 Berlin. Dokumentation.
- Nr. 7.: Erstes bundesweites Netzwerktreffen Bürger- und Beteiligungshaushalt. Dokumentation vom 29.09.2003.
- Nr. 8.: Synergien für kommunale Partnerschaften. Umsetzung der Erklärung der Kommunen zum Weltgipfel für nachhaltige Entwicklung. Dokumentation eines Fachgesprächs vom 29.10.2003.
- Nr. 9.: Pressespiegel 2003. Dokumentation der Presseartikel rund um die Servicestelle für das Jahr 2003.
- Nr. 10.: ModeratorInnen-Briefing. Herausforderung Kommune – strategische Zukunftsthemen für ModeratorInnen. Dezember 2003.
- Nr. 11.: Bonn Action Plan. Bonner Aktionsplan – zur Stärkung kommunaler Partnerschaften. Mai 2004. ModeratorInnen-Briefing. Methoden und Themen – Das Netzwerk „bildet“ sich. September 2004. Mai 2004.
- Nr. 12.: ModeratorInnen-Briefing. Methoden und Themen – Das Netzwerk „bildet“ sich. September 2004. Mai 2004. [vergriffen]
- Nr. 13.: Pressespiegel 2004. Dokumentation der Presseartikel rund um die Servicestelle für das Jahr 2004.
- Nr. 14.: Zweites bundesweites Netzwerktreffen Bürger- und Beteiligungshaushalt. Dokumentation vom 12.10.2004.
- Nr. 15.: ModeratorInnen-Briefing. Thementeam bilden. Dezember 2004.
- Nr. 16.: Partner schaffen Partnerschaften. Die kommunale Servicestelle - Partnerschaftsinitiative.
- Nr. 17.: Bürgerhaushalt – Umsetzungsmöglichkeiten und Erfahrungen. Beispiel Schleswig-Holstein.
- Nr. 18.: Pressespiegel. Medienberichterstattung zur Servicestelle Partnerschaftsinitiative. Januar - Juli 2005.
- Nr. 19.: Pressespiegel 2005. Dokumentation der Presseartikel rund um die Servicestelle für das Jahr 2005.

- Nr. 20.: Ein Jahr nach dem Tsunami. Dialogveranstaltung 07.12.2005. Dokumentation.
 Nr. 21.: Finanzierungsmöglichkeiten kommunaler Entwicklungszusammenarbeit.
 Dokumentation vom 19.06.2006. (in Vorbereitung)

Leporello – Kurzinformationen der Servicestelle:

- Kommunalpolitik auf neuen Wegen: Der Bürger- und Beteiligungshaushalt. (September 2003)
- Gewusst wie: Ressourcen für Nachhaltigkeitsprojekte. (Dezember 2003)
- Gesucht, gefunden: ModeratorInnen für kommunale Entscheidungsprozesse. (Februar 2004)
- Über uns – Flyer der Servicestelle. (Januar 2005)
- Servicestelle Partnerschaftsinitiative / Service Agency Partnership Initiative (September 2005) (Englisch und Deutsch)
- Kulturen der Welt vor Ort. Argumente für eine weltoffene Kommune. (Juni 2005)

Sonstige Publikationen der Servicestelle:

- Konzeption der Servicestelle [vergriffen]
- Profil der Servicestelle (in Englisch vergriffen; Deutsch verfügbar)
- Kurzprofil der Servicestelle (in Englisch verfügbar; in Deutsch vergriffen)
- Dokumentationen "Petersberger Gespräch"/"Petersberg Dialogue" am 18.06.2002. [vergriffen]
- Pressespiegel der Servicestelle [laufend]
- CD-Rom zum bundesweiten Wettbewerb „Global vernetzt – lokal aktiv!“ Präsentation der Wettbewerbssieger und des Konzepts, Bonn 2002. (Englisch und Deutsch) [vergriffen]
- Empfehlungen von Magdeburg. Schlussempfehlungen der 9. Bundeskonferenz der Kommunen und Initiativen. Verabschiedet Magdeburg, November 2004. (Deutsch)
- UN-Millennium-Gates. Acht Tore. Acht Ziele. Flyer zur Ausstellung im Rahmen der Kampagne 2015. (Deutsch)
- Evaluation der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt. Bonn, Dezember 2005.
- No Excuse 2015. Aktiv vor Ort – Kommunen handeln jetzt! UN-Millenniumentwicklungsziele: Chancen in den Kommunen nutzen! Bonn, September 2005.

Publikationen in Kooperation mit der Servicestelle:

- Broschüre: Vom Süden lernen. Porto Alegres Beteiligungshaushalt wird zum Modell für direkte Demokratie. Hrsg.: Servicestelle Kommunen in der Einen Welt, Misereor, DGB Bildungswerk, Aachen, Düsseldorf, Bonn, Neuauflage 2003.
- Tagungsdokumentation: Agendaprozesse verknüpfen. Die Rolle der Kommunalverwaltungen bei der Sicherung zukunftsfähiger Entwicklung in Zentralamerika und Deutschland. Hrsg.: InWEnt gGmbH, Abtlg. Demokratieförderung und Verwaltungsreformen, Servicestelle Kommunen in der Einen Welt. Bonn, 2002. [vergriffen]
- Gemeinsam empfohlene Indikatoren zur kommunalen Nachhaltigkeit. Unter Mitwirkung der Servicestelle und elf weiterer Institutionen entstanden. Bonn, Juli 2003.
- Witzel/Seifried: Das Solarbuch. Fakten, Argumente, Strategien. Energieagentur Regio Freiburg (Hrsg.). Freiburg 2004. [Bezug über den Buchhandel]
- Halbig/Maurer/Nitschke: Nachhaltigkeit messen – Zukunft gestalten. Leitfaden des Pilotprojektes "Kommunen in der Welt". Bischöfliches Hilfswerk Misereor e.V. (Hrsg.), Aachen 2004.
- Documentation "Bonn Policy Forum. New Directions in Local Development: Challenges and Perspectives for City-to-City-Cooperation." 12-13 December 2003. In Kooperation mit der Abtlg. Demokratieförderung und Verwaltungsreformen der InWEnt gGmbH. [in Englisch]
- Documentation: Local Renewables 2004. Municipal Leaders' Conference on Renewable Energy Source for the Local Level. Bonn 30.-31. May 2004. In cooperation with: Agenda-Transfer bundesweite Servicestelle Lokale Agenda 21. Bonn 2004. [in Englisch]
- Genuss mit Zukunft – Francisco Aguilar und sein Bio-Kaffee. dwp eG (Hrsg.), Ravensburg. CD-ROM/DVD. Bezug: dwp, info@dwp-rv.de
- Nach dem Tsunami. Von der Nothilfe zu langfristigen Partnerschaften. In Kooperation mit: Verein zur Förderung der entwicklungspolitischen Publizistik e.V. (Hrsg.), Frankfurt/M., Reihe Dritte Welt-Informationen. Pädagogik praktisch, Heft 1/2/2006, Frankfurt/M. 2006.

Alle Informationen, Termine, Aktivitäten, Tipps und Hintergrundberichte
 aktuell in den monatlichen *****Eine-Welt-Nachrichten***** der Servicestelle.
 Kostenfrei!
 Bestellformular auch auf unserer Homepage.

Über uns

Fünf Zukunftsthemen und die vielfältigen Serviceangebote der Servicestelle Kommunen in der Einen Welt haben zum Ziel, den bestehenden Handlungsspielraum der Kommunen – den der Entscheider in Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft – zu beleben und zu erweitern. Sie werden als Chancen und Herausforderungen zur Stärkung der kommunalen Entwicklungszusammenarbeit – d.h. als Potenzial zur Entwicklung kommunaler Nachhaltigkeitsstrategien – angesehen.

Diese Themen und die dazugehörigen Beratungstool für lokale Akteure sind eng verknüpft. Ziel ist es, die kommunale Selbstverwaltung zu beleben. Kommunale Entwicklungszusammenarbeit – d.h. die Multikulturalität und Internationalität der deutschen Kommunen, ist dabei eine erstaunlich ergiebige Ressource, die bisher kaum genutzt wird.

Der Bürger- und Beteiligungshaushalt – Lernen im Nord-Süd-Dialog

Transparenz und Bürgerbeteiligung erweitern den kommunalen Handlungsspielraum und die politische Gestaltung – trotz leerer Kassen.

Stärkung und Ausbau kommunaler Partnerschaften – Eine Welt beginnt vor Ort

Kommunale Partnerschaften erweitern die Lösungskompetenz von Politik, Verwaltung sowie Nichtregierungsorganisationen. Wir helfen Ihnen bei der Gründung nachhaltiger Partnerschaften.

Faires Miteinander – Die interkulturell kompetente Kommune im Jahr 2012

Die Nachfrage aus kommunalen Verwaltungen zu interkulturellen Themen wächst.

Faires Beschaffungswesen – Der kommunale Beitrag zur Ausweitung des Fairen Handels

Fair gehandelter Kaffee wird bisher nur in den wenigsten Rathauskantinen getrunken. Und zum Handeln gibt es mehr als Kaffee!

Kulturen der Welt vor Ort – ein reizvolles Thema für Stadt und Land

Kultur spiegelte lange Zeit in Agenda-Prozessen und Eine-Welt-Arbeit kaum eine Rolle. Dieses Thema stärkt das kommunale Image.

InWEnt — Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH

InWEnt — Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH steht für Personal- und Organisationsentwicklung in der internationalen Zusammenarbeit.

Ihre Angebote richten sich an Fach- und Führungskräfte und an Entscheidungsträger aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft und erreichen jährlich rund 55.000 Personen.

Die Programme und Maßnahmen von InWEnt zielen darauf, Veränderungskompetenzen auf drei Ebenen zu fördern:

- Sie stärken individuelle Handlungskompetenzen,
- erhöhen die Leistungsfähigkeit von Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen und
- verbessern die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit auf politischer Ebene.

Das methodische Instrumentarium ist modular verfügbar und wird den jeweiligen Anforderungen lösungsgerecht angepasst.

Neben face-to-face-Situationen in Bildungs-, Austausch- und Dialogveranstaltungen nimmt die Vernetzung durch E-Learning einen breiten Raum ein.

Die Partner von InWEnt sitzen gleichermaßen in Entwicklungs-, Transformations- und Industrieländern.

Gesellschafter von InWEnt sind die Bundesregierung, vertreten durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), die deutsche Wirtschaft und die Länder.

InWEnt entstand 2002 durch die Fusion von Carl Duisberg Gesellschaft (CDG) und Deutsche Stiftung für internationale Entwicklung (DSE).

InWEnt — Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH

Copacity Building International, Germany

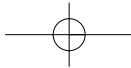
Friedrich-Ebert-Allee 40

53113 Bonn, Germany

Fon +49(0)2 28 - 44 60 - 16 00

Fax +49(0)2 28 - 44 60 - 16 01

www.inwent.org



Umschlag RYckseite

