

Stadt Nürnberg

Amt für Kultur  
und Freizeit

Koordination  
Integrationsprogramm

## 2. Nürnberger Integrationskonferenz – 28. April 2012 „Facetten der Interkulturellen Öffnung“

### Dokumentation



Die 2. Nürnberger Integrationskonferenz zum Thema „Facetten der Interkulturellen Öffnung“ fand am Samstag, 28. April 2012, im südpunkt statt. Federführend organisiert wurde diese von der Koordinierungsgruppe Integration der Stadt. Insgesamt diskutierten etwa 240 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Mitglieder der verschiedenen Gremien des Nürnberger Netzwerkes Integration und andere engagierte Akteure und Einzelpersonen über Herausforderungen und Zukunftsperspektiven von interkultureller Öffnung in unterschiedlichen Bereichen.

Der Konferenzvormittag diente der Klärung von Begriffen und gab inhaltliche Denkanstöße: Was bedeutet interkulturelle Öffnung allgemein und speziell für uns als Gesellschaft? Wie kann dieser Prozess gestaltet werden, der den Abbau von Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen ebenso wie Anerkennung und Chancengleichheit zum Ziel hat?

Mit ihren Grußworten formulierten Nürnbergs Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly und die Vorsitzende des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung Diana Liberova Anregungen und Gedanken zu Herausforderungen und Chancen des Zusammenlebens in Vielfalt. Der Kabarettist Fatih Çevikkollu reflektierte intelligent und pointiert Begriffe und Ansichten im Kontext der Integrationsdebatte. Dass es nicht nur um interkulturelle, sondern auch um Öffnung gegenüber Vielfalt allgemein geht, zeigte anschließend die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Christine Lüders auf.

Der Nachmittag diente dem Austausch auf lokaler Ebene: Was bedeutet der Prozess der interkulturellen Öffnung für die lokale Ebene, für die kommunale Arbeit, die Arbeit vor Ort? Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer diskutierten Chancen und Herausforderungen von interkultureller Öffnung in parallelen Workshops zu Themen wie Sprachenvielfalt und Chancengleichheit, diversity-sensible Öffentlichkeitsarbeit, Vielfalt als Wirtschaftsfaktor und Vielfalt im Stadtteil. Außerdem wurden die Bereiche Personalwesen und Altenhilfe beleuchtet und die Frage nach Diversity als Programm für die Zukunft und die interkulturelle Öffnung von Zuwanderervereinen erörtert.



#### Grußwort Oberbürgermeister Dr. Ulrich Maly

„Guten Morgen, meine Damen und Herren! Der schwule Schützenkönig, der Hand in Hand mit seinem Freund an der Spitze der Parade einläuft – halten wir den aus? Der türkische Faschingsprinz, vielleicht in einem Kostüm, das aussieht wie aus Tausendundeiner Nacht? Ein männliches Christkind in Nürnberg – oder eine Frau als Bundeskanzlerin? Welche dieser vier

gesellschaftlichen Toleranzaufgaben wir schon bewältigt haben, wissen Sie: Wir haben eine Frau als Bundeskanzlerin, aber bei allen anderen dieser Beispiele kommt die klassische Reaktion: Ja selbstverständlich sind wir für Integration, und tolerant sind wir ohne Zweifel auch, aber das hat doch alles Grenzen! Einiges ist aber auch hier in Bewegung: Die Sache mit dem schwulen Schützenkönig habe ich nicht erfunden, das konnte man vor einiger Zeit in den Zeitungen lesen, einen Bewerber als männliches Christkind hat es auch schon gegeben, und der Weg zu einem türkischen Faschingsprinzen ist sicher auch nicht weit. Integrationspolitik muss Standorte bestimmen, und unsere Integrationskonferenzen versuchen genau diese Standortbestimmung vorzunehmen. Wenn wir zurückschauen, dann kann man unterschiedliche Phasen der deutschen Integrations- oder Nicht-Integrationspolitik diskutieren. Da war die so genannte Gastarbeiterzeit, in der wir die Menschen eher unter Nützlichkeitsaspekten angeworben haben, immer in der irrigen Annahme: Wenn sie mit dem Arbeiten bei uns fertig sind, dann werden sie wieder nach Hause gehen. Dann gab es die Phase, in der sehr viel Zuwanderung aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion erfolgt ist. Diesen Menschen konnten wir versprechen, dass sie dauerhaft hierbleiben dürfen, weil sie deutsche Wurzeln haben. Dies hat automatisch zu der – auch nicht ganz richtigen – Annahme geführt, dass es kein interkulturelles Problem gäbe, wegen eben dieser deutschen Wurzeln. Insgesamt war das Zuwanderungsrecht bis vor einem knappen Jahrzehnt stark vom Blut, von der Abstammung geprägt. Es gab dann –aus heutiger Sicht muss man sicher richtigerweise sagen: unsinnige – Streitigkeiten über die Frage Multi-Kulti oder Assimilation. Und es gab glücklicherweise vor etwa eineinhalb Jahrzehnten Schritte, die diese verfestigten Diskussionen gelockert haben. Das war einmal 1998 zu Beginn der rot-grünen Regierungszeit, als man amtlich festgestellt hat, Deutschland sei ein Zuwanderungsland - was im Grunde nur bedeutete, einen empirisch messbaren Zustand jetzt als Programmsatz zu fassen und zu verkünden. Es gibt seither Integrationskonferenzen, einen nationalen Integrationsplan und vieles andere mehr. Das Thema wird bearbeitet, und wir haben uns gerade auf der lokalen Ebene hineingestürzt in eine Integrationspolitik, die mittlerweile – die Begrifflichkeit ist immer gefährlich, aber ich glaube, Sie wissen, was ich meine – ein bisschen den Charakter einer fürsorglichen Belagerung annimmt: Es wird umarmt und es wird nach Ethnien getrennt und nach Problemlagen, die fein differenziert werden, therapiert, es wird pädagogisiert und Defizite werden ausgeglichen. Das ist möglicherweise eine typisch deutsche Reaktion, vielleicht aber auch natürliche Phase aller Formen von gesellschaftlicher Integration. Es beginnt mit der Anerkennung: Da war doch was, die letzten 50 Jahre kamen Millionen Menschen zu uns, dann folgt die zweite Anerkennung: Da gibt es Defizite, die unserem Gerechtigkeitsempfinden zuwiderlaufen und die müssen wir abarbeiten. Und dann tun wir's, und wir tun es mit deutscher Gründlichkeit, in allen deutschen Großstädten, relativ intensiv. Gleichwohl haftet manchen dieser Integrationsbemühungen der Charakter der Sonderpädagogik an, wenn ich das so sagen darf: Wir kümmern uns darum, ein Defizit auszugleichen, und glauben an die Verheißung, am Ende, wenn es dann ausgeglichen ist, dann wird alles gut. Die Standortbestimmung zur „Interkulturellen Öffnung“, die wir heute vornehmen, heißt nicht, dass wir uns abkehren können von dieser „fürsorglichen Belagerung“. Wir werden sie noch eine Zeitlang weiter brauchen. In meiner Vorstellung einer interkulturellen Gesellschaft gehen aber mittelfristig diese „sonderpädagogischen“ Elemente zurück, werden von uns überführt in unsere klassischen Regelangebote. Es geht nämlich in der Bildungspolitik darum, dass wir allen Menschen möglichst gute Chancen eröffnen. Und wenn wir erkennen, dass unter den Menschen, die ihre Chancen nicht wahrnehmen können, besonders viele – nur beispielhaft genannt - Türken oder Italiener oder Griechen oder Russen oder Ukrainer sind, dann ist die Aufgabe, gleiche Chancen für alle herzustellen, eben künftig fester Bestandteil unserer Bildungspolitik und nicht

mehr Teil einer – separat gedachten und organisierten – Integrationspolitik. Hier kann man durchaus Parallelen zur aktuellen Entwicklung um die Inklusion von behinderten Menschen im Bildungsbereich sehen. Das heißt, gedanklich werden wir uns damit auseinandersetzen müssen, einen Teil unserer Angebote Schritt für Schritt zurückzufahren. Natürlich nicht alles: Es wird weiter der Bedarf nach einer besonderen Unterstützung bleiben, weil Integration kein Prozess ist, der je abgeschlossen ist, sondern Interkulturalität ein permanenter gesellschaftlicher Prozess ist. Aber einen Teil eben schon. Nicht heute und nicht morgen - keine Angst, diejenigen, die solche Angebote mit öffentlichem Geld gefördert machen, müssen jetzt nicht zittern. Es wird auch gewisse Übergangsbestände geben. Aber in der langen Perspektive muss es ein Gedankenbild der Inklusion oder wie wir es hier nennen, der interkulturellen Öffnung geben. Wir haben Sonderklassen in Schulen, Sprachkurse in Kindergärten. Wir haben einen türkischen Unternehmerverband – warum eigentlich, es gibt doch eine Industrie- und Handelskammer? – einen türkischen Frauenverband, ein russisches Kulturzentrum. Wir fördern das alles, und wir fördern es zu Recht, weil sie alle natürlich Agenten und Institutionen unserer jetzigen Integrationspolitik sind. Aber wenn wir mit dieser heutigen Konferenz eine Standortbestimmung machen, dann müssen wir ein klein wenig darüber hinausschauen, und wir müssen selbstkritisch hinterfragen: Kann es sein, dass diese so verstandene fürsorgliche Integrationspolitik bewusst oder auch unwissentlich die letzten Bastionen der Deutschen vor der Diversity schützt? Denn „wir kümmern uns ja um die“, und dieses Kümmern findet in abgeschlossenen Einheiten statt, in Förderbereichen und –einrichtungen. Wir erkennen auch hier wieder gewisse Analogien zur bisherigen Praxis der Förderung von behinderten Menschen: Auch hier haben wir ja diese Strategie der fürsorglichen Belagerung, die aber auch gesehen werden könnte als Abwehr der gesellschaftlichen Regelsysteme gegenüber allzu viel Durchdringung mit behinderten Menschen. Man hat traditionell Sondereinrichtungen gerne in historischen Burgen, ein bisschen weiter weg von den Großstädten untergebracht, damit man sie nicht sieht, und das ist - nicht zynisch gemeint, sondern ganz nüchtern betrachtet – immer noch ein Wesensmerkmal unserer Politik in diesem Bereich. Wir müssen aufpassen, dass man bei der interkulturellen Politik nicht ähnliche Fehler macht. Es könnte nämlich sein, dass wir uns interkulturelle Barrierefreiheit im Moment an vielen Stellen doch wieder nur unter Assimilationsgesichtspunkten vorstellen können. Der türkische Faschingsprinz mit dem Kostüm aus 1001er Nacht, der Kommandant der freiwilligen Feuerwehr, der Muslim ist – in Ordnung, „aber beim Sommerfest oder zum Fasching gab es schon immer nur Schweinswürste.“ Ist es möglich, sich zu ändern und hier die Öffnung wirklich ernst zu nehmen? Oder schützen wir nicht nur die letzten Bastionen des Unter-Uns-Seins – ich pointiere hier ganz bewusst - , indem wir unser schlechtes Gewissen beruhigen, das wir hätten, das wir haben müssten, wenn wir uns dem Problem der interkulturellen Öffnung wirklich stellen würden, indem wir sagen: Aber wir kümmern uns doch! Schaut mal, wie viele Sprachkurse, wie viele Mama-lernt-Deutsch-Stunden und vieles andere mehr es gibt. Das ist die Herausforderung, der wir uns kritisch stellen müssen. Wir müssen vom Zustand der „fürsorglichen Belagerung“ in der Integrationspolitik zu dem kommen, was Mark Terkessidis als „interkulturelle Alphabetisierung aller“ bezeichnet. Das ist ein sehr schönes Bild, finde ich: Interkulturelle Alphabetisierung aller heißt, und das ist ja auch das Grundprinzip des klassischen Diversity-Ansatzes, dass sich alle verändern müssen. Wenn wir das wirklich leben wollen, müssen wir etwa unsere Regeldienste öffnen (die ersten, die das getan haben, waren die sozialen und die kulturellen Dienste), und zwar in allen gesellschaftlichen Bereichen. Weil es einfach einen Unterschied ausmacht, wenn man mit Menschen zusammenarbeitet, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben, als wenn es nur die immer gleichen Deutschen und Nürnberger und ähnliche sind. Nötig ist eine interkulturelle Alphabetisierung, in der alle eine neue

Sprache lernen. Dieses Bild löst zunächst Widerstand aus. Aber wenn man es ein bisschen durchdenkt und eigene Erfahrungen reflektiert, ist es sicherlich zielführend. Die Basis dafür ist, das habe ich schon oft gesagt, deshalb hier nur als Stichwort genannt, dass es gemeinsame Identifikationsklammern gibt. Das ist sicher nicht die Frage „sind wir alle Deutsche“, darüber haben wir sehr lange diskutiert, sondern da bietet sich in Nürnberg als Klammer das städtische Umfeld, der Sozialraum, der Stadtteil an, den wir ja auch versuchen in den Dienst einer interkulturellen Öffnung und einer Integrationspolitik zu stellen. Der Weg zur interkulturellen Öffnung kann nicht nur einer sein. Da wird es weiterhin die klassische Förderung brauchen. Beispielsweise – das städtische Personalamt ist heute hier vertreten – schreiben wir unsere städtischen Ausbildungsplätze aus. Wir sind dabei der Bestenauslese verpflichtet (das wollen wir gerne auch sein) und stellen dann fest, dass aus den Schulen zu wenige Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund herauskommen, sodass die Bestenauslese bei uns automatisch überdurchschnittlich zu Menschen mit deutschem Hintergrund führt. Das heißt, wir müssen schon die Schülerinnen und Schüler mit klassischen Instrumenten der Integrationspolitik so fördern, dass die Chancengleichheit im Bildungswesen in diesen Bereichen gegeben ist und somit auch die Voraussetzungen für die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung und anderer Arbeitgeber gegeben sind. Wir brauchen an manchen Stellen möglicherweise das, was man positive Diskriminierung nennt. Wir brauchen auch gezielte Werbung um die interkulturelle Öffnung. Dem Hotel- und Gaststättenverband in unserer Stadt gehören beispielsweise fast nur von Deutschen geführte Betriebe an. Aber gehen wir doch gemeinsam durch die Stadt und zählen die Italiener, die Griechen und die Chinesen. Ist das ein Hotel- und Gaststättenverband, wenn er die Hälfte der Wirtsleute nicht vertreten kann – für wen spricht er denn, wenn er spricht? Also ganz simpel: gezielte Werbung. Die Industrie- und Handelskammer, die Freiwilligen Feuerwehren, Branchenverbände wie der Hotel- und Gaststättenverband dürfen nicht darauf warten, dass der Chinese kommt und mitarbeiten will, sondern sie müssen aktiv auf ihn zugehen. Nur so werden dort, wo die Interessen einer Branche vertreten werden, diese Interessen auch realistisch wahrgenommen und repräsentiert. Und wir brauchen ohne Zweifel manchmal auch die Quote. Dort wo's geht und wo es sinnvoll ist, ist die Quote das richtige Instrument. Der Weg zur Interkulturellen Kompetenz ist keiner, der ausschließlich im Sinne eines zusätzlichen pädagogisch-soziologischen Instrumentariums erlernbar ist. Das ist, glaube ich, noch wichtig zu erwähnen, damit man nicht zu sehr in diese Richtung unterwegs sind. Ich glaube nicht, dass sich interkulturelle Öffnung, interkulturelle Alphabetisierung von heute auf morgen einstudieren lässt in Theorieseminaren, sondern das ist eine Haltung, eine Einstellung, die sich aus der Reflexion entwickeln und im Alltag zum Ausdruck kommen muss. Gerade wenn Sie sich die Institutionen vorstellen, die ich eben genannt habe, dann geht es sehr viel mehr um Haltungen und Einstellungen als um das Erlernen eines Handwerkszeugs. Es geht, wenn es um die Einstellungen geht, um die Einlösung des Gerechtigkeitspostulats, um die Anerkennung von Verschiedenheit – Diversity eben - und letztendlich natürlich auch um die Veränderung von Strukturen und Organisationen dort, wo die Strukturen und Organisationen so gestrickt sind, dass sie der interkulturellen Öffnung im Weg stehen. Das ist dann der Weg von der Integration zur Inklusion (um noch ein letztes Mal die Begriffe aus dem Behindertenbereich zu verwenden), das ist der Weg der interkulturellen Alphabetisierung. Wir werden Schwerpunkte verschieben, wir werden manches, was wir heute in der Integrationspolitik sehr intensiv betreiben, zurückfahren, und werden stärker auf das, was wir am heutigen Tag diskutieren, die interkulturelle Öffnung und Alphabetisierung, achten müssen. Dann wird am Ende manches von dem, was ich eingangs erwähnt habe, möglich werden. Auf jeden Fall der türkische Faschingsprinz. Das männliche Christkind nicht! Ich wünsche Ihnen allen einen wunderbaren Tag. Vielen Dank“.





#### Grußwort der Vorsitzenden des Integrationsrates Diana Liberova

„Meine sehr verehrten Damen und Herren, normalerweise hat es der zweite Redner einfach. Heute habe ich das Gefühl, hat er, habe ich, es schwieriger. Es ist gerade darum gegangen, was ich eigentlich vorbereitet habe. Meine Rede kann ich nun beiseitelegen. Ich greife nur einige Aspekte auf, die ich in den Fokus rücken möchte. Vieles wird sich aber wiederholen. Vielleicht auch, weil der Nürnberger Teil dieser lokalen Politik in eine ähnliche Richtung denkt. Das Thema der heutigen 2. Nürnberger Integrationskonferenz beschäftigt uns eigentlich noch nicht so lange. Es beschäftigt Deutschland nicht so lange, und doch hat es sehr schnell Einkehr in alle Diskussionen, in alle möglichen Institutionen gefunden. Egal bei welcher Konferenz man anwesend ist, auf welchem Integrationsgipfel man sich befindet, spricht man von der interkulturellen Öffnung, von der Willkommenskultur. Es ist schön, dass wir darüber sprechen. Ich hoffe, es wird sehr, sehr schnell auch zum Handeln kommen – dass wir es tatsächlich leben werden. Die Frage, die sich bei diesen ganzen Konferenzen stellt – die auch bei uns manchmal gestellt wird – ist die Frage „Warum reden wir von der interkulturellen Öffnung?“. Reden wir über dasselbe? Was bedeutet sie? Wer soll sich öffnen? Wer war vorher verschlossen? Auch das ist natürlich die Frage, die man sich vorher stellen muss. Wen wollen wir in welche Richtung bewegen? Und wozu? Die Frage der interkulturellen Alphabetisierung für alle ist eine Grundsatzfrage. Sie hat den Rat schon länger beschäftigt. Herr Göbbel wird bestätigen, dass wir schon lange an der Frage der „Integrationskurse für alle“ dran sind. Das wäre ein Teil von solch einer interkulturellen Sensibilisierung, weil man so etwas tatsächlich nicht erlernen kann. Man stellt immer wieder fest, nach zwei- oder fünftägigen interkulturellen Kompetenzseminaren kommen Menschen heraus, die sich gerade noch zwei Tage erinnern können wie der Zustand war. Es ist sehr schwierig, diese Haltung, die man versucht aufzuzeigen, auf das alltägliche Handeln zu übertragen. Das ist eine Leistung, die jeder Einzelne selber leisten muss. Das werden wir in den Kursen nicht erlernen. Das werden wir uns mühsam selbst erarbeiten müssen,

ausgehend davon, dass es ein schwieriger Weg sein wird. Denn wir müssen unsere eigenen Vorstellungen in Frage stellen, uns neu orientieren und lernen, offen gegenüber anderen zu sein; und eigene Vorurteile, die jeder Mensch hat und die auch normal sind, in Frage stellen. In dem Moment, in dem wir das erkennen, haben wir vielleicht bereits den ersten Schritt getan zu dieser interkulturellen Alphabetisierung. Aus meiner Sicht gehen wir mit der heutigen Konferenz einem gemeinsamen Verständnis einen Schritt entgegen. Wir zeigen, was für uns als Stadt Nürnberg interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung bedeutet. Und ich freue mich, dass wir es in diesem Jahr geschafft haben, dass viele Zuwandererinstitutionen mit dabei sind und mitdiskutieren werden. Denn meine Sicht ist, wir müssen nicht nur die Mehrheitsgesellschaft interkulturell öffnen. Wir müssen auch an uns arbeiten, an uns als Zugewanderte, die auf einmal willkommen sind; uns selber zugestehen, dass wir Teil dieser Gesellschaft sind; und wir müssen auch an unserer Partizipation arbeiten. Wenn wir die Frage nach Integrationsverweigerung stellen, müssen wir uns nicht nur fragen, warum die türkischstämmige Mutter nicht zum deutschen Fest kommt, sondern auch, warum die deutschstämmige Mutter nicht zum türkischen Fest kommt. Auch das ist eine Frage, mit der wir uns beschäftigen sollten; und ich hoffe, dass wir auch dafür heute ein paar Ansätze mitnehmen können. Das Thema habe ich mal in einer Schule angesprochen und ich habe tatsächlich festgestellt, dass bei den Schulkonferenzen, bei denen ich in letzter Zeit war, oft über Interkulturelles gesprochen wird – über die verschiedenen Aspekte; die Menschen mit Migrationshintergrund – und oft beginnen die Schulleiter mit dem Satz: „Ich bin ein Schulleiter an einer Schule mit 80% Migrationshintergrund. Sie wissen, was das bedeutet.“ Und ich muss mich immer fragen: Was bedeutet das denn? Es ist eine automatische Unterstellung, dass Kinder mit Migrationshintergrund eine riesige Last für die Schule sind. Und das ist die Grundeinstellung, mit der wir versuchen, an die Beschulung dieser Kinder heranzugehen. Und das ist diese übertriebene pädagogische Arbeit, von der Herr Oberbürgermeister sprach. Ich hoffe, dass wir darüber reden können und trotzdem etwas lernen von der Vielfalt der Kinder und Jugendlichen, die kommen, und die vielleicht gar nicht wissen, wer sie sind. Ich glaube nicht, dass sich jedes in Deutschland geborene Kind überlegt: „Bin ich jetzt ein Deutscher oder bin ich kein Deutscher, wozu brauche ich eigentlich den Migrationshintergrund, falls ich einen habe?“ Und ich will, dass auch ein Kind mit Migrationshintergrund – nicht in der Pubertät, da ist sicher nicht die richtige Zeit für diese Selbstbestimmung – dass das Kind Zeit hat, um selbst festzulegen, wer es ist, was es ausmacht, wie es leben möchte und wie es sich selbst identifizieren will. In die Richtung sollten wir arbeiten. Und das bedeutet, dass wir auch in den Schulen dieses vielfältig- und unterschiedlich-sein als Wertvorstellung lassen müssen. Wir müssen aber auch anknüpfen. Die Schule kann nur auf einem vorhandenen Alltagswissen aufbauen – und wir müssen überprüfen, ob das „Alltagswissen“, was in Büchern als solches steht, auch dem Alltagswissen der Jugendlichen entspricht. Ob wir auch da einzelne Aspekte verändern müssen, um die jungen Menschen mitzunehmen und um sie sich in den Schulen zu Hause fühlen zu lassen. Bis jetzt haben wir feststellen müssen, dass vieles von dem, was die Kinder zu Hause lernen, zu Hause bleiben soll – weil die Kinder so in der Gesellschaft aufwachsen. Ob es die Muttersprache ist, oder es andere Verhaltensweisen sind, die uns nicht gefallen, oder die uns nicht in den Rahmen passen. Erst wenn ich mich ein bisschen mit diesem Thema auseinandergesetzt habe und eine Entscheidung getroffen habe, kann ich sicher sein, dass ein Teil von mir auch an dieser Schule, von diesem Bildungssystem anerkannt wird. Wir sollen in Richtung Vielfalt denken. Und ich hoffe, dass die Debatte um Inklusion, die wir führen, uns auf diesem Weg, mit dieser Wende unterstützt. Der Weg setzt auch auf der Ebene der formalen Voraussetzungen an, wie etwa Rollstuhlfahrer herein kommen können. Und ich hoffe, dass wir langsam die Diskussion so weit bringen, dass jeder

Inklusion als Teil der Normalität bezeichnet, die wir nun mal haben – unabhängig davon, ob es Mädchen sind, Jungen sind, Kinder mit einem türkischen Pass und einer griechischen Mutter oder Kinder mit einer – welcher auch immer – Behinderung. Gerade auch, wenn wir über gute, in Deutschland vorhandene Werte sprechen. Interkulturelle Öffnung ist für mich aber auch ein Tun. Ein Tun, in dem wir den Mitmenschen begegnen, von dem aber auch die kommunalen Behörden eingeschlossen sind. Und ich wage es, in den Raum zu stellen, dass die Behörden oft nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund gegenüber nicht unbedingt eine Willkommenskultur praktizieren. Also es geht hier um allgemeine Veränderungen – nicht nur bezogen auf die Zugewanderten. Und doch müssen wir uns die Frage stellen: Was steckt denn hinter einem Menschen, der vielleicht gebrochen Deutsch spricht? Wir haben die Diskussionen mit einem Mitglied des Integrationsrates, der heute auch da ist, geführt: Cooper Thompson, der bereitwillig nach Deutschland kam und der ein – total coolen – Akzent hat. Und der immer wieder die Frage stellt: „Warum muss ich so perfekt sein, um hier anerkannt zu werden? Muss ich das denn? Wie viel Deutsch brauche ich, um von der Gesellschaft anerkannt zu werden?“ Und auch er musste feststellen als er in den Integrationsrat gewählt wurde, dass unser Deutsch im Plenum viel zu schwer ist. Und so sind auch wir nicht interkulturell offen. Sondern auch wir müssen lernen, auch innerhalb des Gremiums langsamer zu sprechen, etwas zu erklären, vielleicht auch mal diejenigen mitzunehmen, die nicht so schnell im Übertragen sind, die nicht mit Anträgen im Beamtendeutsch umgehen können. Auch wir müssen akzeptieren, dass Deutsch können nicht berechtigt, den Perfektesten zu spielen und sich von einem anderen Menschen abzuheben. Und die Akzeptanz, dass Menschen mit einem Akzent auch etwas Gutes sein können, muss erlernt werden in einer bzw. auf dem Weg zu einer offenen, toleranten Gesellschaft, die auch ihre eigene Kompetenz in Frage stellt. Interkulturelle Öffnung bedeutet für mich, den anderen das Recht zu geben, anders zu sein. Und diese Anderen, dieses anders sein – denn wir alle sind unterschiedlich – nicht sofort zu verurteilen; nicht zu urteilen, wegen eines anderen Aussehens, wegen der Herkunft. Die schreckliche NSU-Mordserie zeigt, was passieren kann, wenn die Menschenwürde und die Menschenrechte einer kleinen Gruppe oder großen Gruppe von Menschen nicht zuerkannt werden. Also müssen wir den Geist verändern, der unsere Gesellschaft ausmacht. Dabei dürfen wir überlegen, welche Instrumente uns dabei unterstützen können. Solange sich der Geist nicht verändert hat, werden wir auch mit noch so tollen Integrationsprojekten nichts erreichen. Wir müssen neue Kompetenzen entwickeln, und Interesse an anderen Menschen unterstützen. Die Vereine von Zugewanderten beschwerten sich oft darüber, dass sie die Mehrheitsgesellschaft nicht mit ihren Angeboten erreichen. Auch da müssen wir uns überlegen, wie wir uns gegenseitig unterstützen können. Wie wir uns gegenseitig dazu bringen können, dass Russischstämmige bei Veranstaltungen von Türkischstämmigen auftreten oder dass wenn jemand aus Griechenland auftritt, nicht immer nur die Mehrheitsgesellschaft derjenigen, die keinen andere Migrationshintergrund haben als Zielgruppe der Werbung gesehen wird. Wir müssen uns auch überlegen: „Hab ich die anderen eingeladen? Aus einer anderen Gruppe?“ Auch daran müssen wir arbeiten. Ich frage mich, ob wir es heute geschafft haben, da viele Menschen mit Migrationshintergrund wie ich schon gesagt habe heute da sind. Wir müssen noch mehr daran arbeiten, dass Menschen ohne Migrationshintergrund an einer im nicht-dienstlichen Zusammenhang stehenden Veranstaltung von Menschen mit Migrationshintergrund auftauchen. Soweit sind wir noch nicht. Und wir müssen feststellen, dass sich die Bevölkerung oft für die Themen, die uns politisch bewegen und die auch Zuwanderervereine bewegen, sich kaum interessiert. Ich hoffe, dass wir da einen gemeinsamen Nenner schaffen, um uns gemeinsam inspirieren zu lassen – ein Miteinander schaffen. Und ich hoffe, dass wir auf der folgenden Konferenz – für uns alle zumindest – klar verstehen werden,



was für uns die interkulturelle Öffnung ausmacht. Lassen Sie mich zum Schluss noch eine kleine Anekdote erzählen, die mir gestern widerfahren ist, und die mich gestern den ganzen Tag beschäftigt hat. Ich war wieder erschrocken, weil ich gedacht habe, wir seien weiter. Und es zeigt wieder die Alltagserfahrung, die Integration so schwierig macht. – Wir waren in einem Asylbewerberwohnheim in Nürnberg – ich darf es erzählen, da es nicht in der Zuständigkeit der Stadt liegt, und ich es so kritisieren darf: Eingeladen wurden wir von den Frauen selber – das ist zum ersten Mal, dass die Flüchtlingsfrauen sich getraut haben, auf uns zuzugehen, und sagten, wir wollen euch treffen, mit euch reden. Sie haben uns ihre Geschichte erzählt. Wir haben einige Flüchtlingsunterkünfte in Nürnberg und eine „Luxus-Unterkunft“ in der Friedrichstraße. Und die Situation, die wir vorfanden, hat uns verwundert – wir waren eigentlich eingestellt darauf, das zu sehen, was wir gesehen haben. Die Frauen haben erzählt über die Hausmeister, wie sie Essenspakete austeilten, und die keine Zeit haben, auch mal einen Blick auf einen Brief zu werfen; und dass sie keinen Ansprechpartner vor Ort haben, was ihren Prozess der Eingliederung sehr schwierig macht, wohlwissend, dass sie sich eigentlich gar nicht eingliedern sollen. Aber es ist sehr schwierig für Menschen, in der Isolation zu leben. Und wie gerufen, kam am Ende der Hausmeister an. Er hatte nicht gewusst, dass wir zu Besuch sind. Erst hat er uns erklärt, dass wir gar nicht anwesend sein dürften. Es sei eine Flüchtlingsunterkunft und es sei kein Besuch erlaubt – was eigentlich nicht stimmt, raus darf zwar niemand, aber wir dürfen ja hin, warum nicht? Dann hat er die Frauen angeschrien und ihnen fünf Sekunden Zeit gegeben, damit sie schnell nach unten rennen, um ihre Essenspakete abzuholen. Die nächste Paketausgabe wäre erst wieder am Dienstag. Also war die spontane Entscheidung, am Donnerstag bekommen die einen Essenspakete, am Freitag die anderen – „Ich komme einfach um 12.00 Uhr herein, schreie alle zusammen, dann gebe ich allen ihre Pakete und sie sind glücklich.“ Ich war schockiert, schon ein bisschen aufgebracht, musste aber gehen. Bin nach unten, während die anderen noch oben blieben, um zu Ende zu diskutieren. Und am Ende habe ich unten folgende Situation miterlebt: Ich habe eine Frau angetroffen, die ganz gut Deutsch gesprochen hat – zwar noch nicht perfekt Deutsch, aber sie bemüht sich drum –, die angeschrien wurde von diesem Hausmeister, weil sie sich darüber beschwert hatte, dass sie ein Mischbrot bestellt und ein Fladenbrot gekriegt hat. Er hat gesagt: „Du musst essen Brot.“ Und ich muss mich wieder fragen: Ist das ein Umgang, der menschenwürdig ist? Wenn wir in einen Laden gehen und etwas bestellen, jedoch etwas anderes kriegen, dann möchte ich die Situation mal erleben. Menschen, die angeblich so frei sind ein Paket selber zusammen zu stellen, müssen sich damit zufrieden geben, dass sie überhaupt etwas zu essen kriegen. Das ist die Einstellung, der eigentlich die Integrationsarbeit verpflichtet ist. Und solange wir diesen Geist der Öffnung nicht überwunden haben, werden auch die ganzen Millionen, die wir da rein stecken, nichts bringen. Das ist leider nicht leistbar“.



### Hintergründiges aus „Fatihland“ von Fatih Çevikkollu Eindrücke von Sandra Bröring

Fatih Çevikkollu ist ein deutscher Schauspieler und Komiker sowie Kabarettist. Er war schon öfter in Nürnberg und ist bekannt durch diverse TV-Formate wie z.B. den Satire-Gipfel. Er absolvierte seine Schauspielausbildung an der Hochschule Ernst-Busch in Berlin. Seine Programme sind sehr erfolgreich, mehrfach preisgekrönt. Darunter z.B. Fatihland, Komm zu Fatih. Er hat ein Buch geschrieben unter dem Titel „Der Moslem-TÜV – Deutschland einig Fatihland.“ Er ist gerade aktuell mit seinem Programm „Fatih unser“ unterwegs. Wir haben ihn eingeladen, zwar auch, aber natürlich nicht nur als auflockernden Spaßfaktor zwischendurch. Sondern, weil er durchaus auch etwas zu sagen hat, und es auch tut. Seine Programme sind, wie es im Flyer steht, hintergründig. Sie haben Hintergrund, sind gehaltvoll und intelligent. Pointiert reflektiert unser Gast Begrifflichkeiten und Ansichten der Integrationsdebatte. Und er bringt Beispiele aus dem Leben und nimmt Vorurteile im Zusammenleben aufs Korn. Er zeigt uns, so interpretiere ich es, wie einfach interkulturelle Öffnung in den Köpfen sein kann und sein sollte und wie bereichernd „Vielheit“ ist, um auch, wie Herr Dr. Maly und Frau Liberova schon vorher, Mark Terkessidis zu zitieren, der von Vielheit spricht und der interkulturellen Alphabetisierung der Gesellschaft. Ich denke, dass dieser aus Köln stammende Kabarettist uns aufzeigt, wie das funktionieren kann und auch gemeint ist. Wir haben Anfang der Woche miteinander telefoniert und darüber gesprochen, wie genau sein heutiges Programm ausschauen könnte. Er meinte, er schaue mal, was er sagt. Er lasse sich inspirieren von den Vorrednern. Ich bin gespannt, wie er sich vom Herrn Oberbürgermeister und der Vorsitzenden des Integrationsrates hat inspirieren lassen und begrüße ganz herzlich, Fatih Çevikkollu.

„Ich darf mich zunächst vorstellen, mein Name ist Fatih Çevikkollu. Auf Deutsch heißt das Fatih Çevikkollu.“ Fatih Çevikkollu – oder auch, der „Eroberer Armstrong“, wie er kreativ seinen Namen übersetzte. Als er die Teilnehmer\_innen, die der türkischen Sprache mächtig sind, zunächst gefühlt minutenlang auf Türkisch begrüßte ... Nahm das Wort „Vielheit“ aufs Korn, kein deutsches Wort.

Schwerpunkt des Vortrages, zentrale Frage: Was wissen wir Deutschen eigentlich über uns Türken? Leben wir EINE Gesellschaft oder sind es mehrere? Wenn ja, wer war zuerst da? Wer ist Gast, wer ist Geber, wer hat von beidem keine Ahnung? Begeisterte das Publikum - ...

Çevikkollu zu Vorurteilen (von Menschen im Ausland gegenüber Deutschen – Hintergrund: jemand im Ausland wollte nicht glauben, dass Çevikkollu aus Deutschland kommt): Das Bild passt nicht zu dem, was man weiß, und was man sieht passt nicht zu dem, was man hört.

Exkurs: Unterstreicht zwischen den Zeilen, was auch OBM formuliert hat: Es geht schon längst nicht mehr, um „wir“ vs. „sie“. Es gibt keine Gesellschaft mit und eine ohne Migrationshintergrund. Es gibt nur eine Gesellschaft – wir, vielfältig. Integration KANN daher keine Einbahnstraße sein, denn Integration ist ein gesamtgesellschaftliches Thema. WIR müssen uns überlegen, wie wir in aller Vielfalt zusammenleben wollen und können, und was dazu geschehen muss.

Zwischenfall: Agitiert, weil jemand aus dem Publikum telefonierte, während er auf der Bühne sein Programm darbot – da er den Gast auch hörte und es ihn in der Konzentration störte. Als der Gast nach dem Hinweis Çevikkollus nicht etwa verständnisvoll leise das Gespräch beendet, sondern durch ein großzügiges „Kein Problem“ mitteilte, dass er sich nicht angegriffen gefühlt habe ob des Drängens des Kabarettisten und dann sogar noch hinterherwarf „Wenn du es nicht alleine schaffst, die Leute zu begeistern, komme ich gerne hoch und helfe dir“ – da war es zu spät. Die Reaktion Çevikkollus schien das Publikum irritiert zu haben: Sind sie gerade Zeuge einer großartigen spontanen Satire, oder eher des unreflektierten, uneinsichtigen, pauschalabwertenden Gehabes bzw. „Dialogs“ zwischen zwei Personen, die doch eigentlich nicht sein darf, - immerhin sollte Çevikkollu vorbildhaft und humorös interkulturelle Kompetenz vorleben, und aufzeigen, wo sie noch nicht in den Köpfen ist... „Große Fresse, aber nichts dahinter“ sind nicht gerade ausdrücke, die das Publikum damit in Zusammenhang bringt. – „Bist du aus der Reihe gekommen?“ (gemeint: bist du aus dem Konzept gekommen?) – nicht nett, aber klar, was gemeint war. So beantwortet Çevikkollu die Frage auch gleich: „Weil du telefoniert hast. Die richtige Aussage wäre nun: Entschuldigung.“ „Entschuldigung.“ Es wendete sich also doch noch alles zum Guten. Auch wenn in den Bäuchen des einen oder anderen nachhallend trotzdem noch ein etwas mulmiges Gefühl geblieben ist.

Wovon waren sie gerade Zeuge? War es „richtig“, wie der eine oder andere oder besser beide gehandelt haben? Hat man so harsch seinen Unmut formulieren dürfen, wie es Herr Çevikkollu getan hat, oder wäre es nicht etwas netter gegangen? Muss es denn netter sein? Darf er keinen Respekt einfordern? Oder nur auf eine bestimmte Art und Weise?

Dieses Vorkommnis wirft also die Frage auf: Wie weit sind wir tatsächlich mit der interkulturellen Öffnung in unserem Land? In den Köpfen? Was darf man sagen/denken/tun, und was sollte man aufgrund des gesellschaftlichen Friedens lieber lassen? Wie genau sieht der ideale interkulturell sensible, und sich selbst und seine Überzeugung trotzdem nicht hinterschluckende Dialog aus? Fazit Çevikkollu: „Man muss sie nur erziehen, die Ausländer. Man muss sie nur erziehen.“ – Gelächter. Zurück bei der Satire. Und so fängt er sie gleich wieder ein, die Wahrheit.

Kernthema: „Wir Deutschen sind beliebt, trotz der NSU und des Umgangs des Bundes mit der Diskussion über das Verbot der NPD.“ Möglicherweise hat das Bild mittlerweile gelitten, u.a. durch die NSU. Die NPD konnte damals nicht verboten werden, da es heißt „wir haben V-Leute drin“. Das habe ihm Vertrauen geben, denn in Deutschland ist klar, man muss immer „nach den

Rechten schauen“. Intelligent zweideutig. Frage: wenn sie ihre Leute abziehen, wer löst sich zuerst auf, die NPD oder der Verfassungsschutz.

„Wir sind noch beliebt, wegen unserer Fußball-Nationalelf.“ – Wir senden eine Botschaft der „Vielheit“ ;) – Als ich das erste Mal die deutsche Nationalmannschaft gesehen hab, hab ich gedacht, ist das die deutsche Nationalmannschaft oder die Nachtschicht bei McDonalds? – Hintergründig und auf den Punkt spricht er einige wichtige noch zu lösende Probleme in Deutschland an.

Wir sind weltoffen, beliebt, sympathisch, flexibel, interessiert, orientiert – das merkt man auch auf politischer Ebene. Dr. Angela Merkel (Frau), Horst Seehofer „Seeopfer“, Philip Rösler.

Zitat Seehofer: Wir werden uns vor der Zuwanderung in die deutschen Sozialsysteme bis zur letzten Patrone sträuben. – Es gibt mir doch ein gutes Gefühl, wenn ich weiß, dass Seehofer immer eine Kugel für mich hat. Da pass ich mich doch an, super, mein Land, mein Seeopfer. – Seehofer zitierte die Nazis.

Wenn Erdoğan, Ministerpräsident der Türkei, nach Deutschland kommt, gibt es einen riesen Aufschrei: Im Prinzip nur eine Message „Ich bin euer Ministerpräsident.“ – alle regen sich auf, wie kann er nur. Und die Türken sagen „ja, ja, ja“ – Was ist passiert? Erdoğan kümmert sich nur um die Angeschossenen vom Seehofer. Wenn Seehofer nicht so eine Scheiße erzählen würde, dann hätte Erdoğan gar nicht die Chance, hier so eine Scheiße zu erzählen oder nicht die Plattform.

Wenn man also wählen soll, ob man sich als Deutscher oder Türke fühlt, müsse man nur schauen, was im Angebot ist. Da steht einer „bis zur letzten Patrone“, und einer „ich bin nie da, aber ich bin euer Ministerpräsident“, da kann man ja nur sagen: „ich bin Holländer“ – etwas ganz Anderes.

Merkel: Multikulti ist tot, Multikulti ist gescheitert.

SPD wirft Sarrazin nicht raus...

Politikspanne bekommt es ab – CDU, korrigiere CSU, SPD, FDP, Grüne.

Geht auch auf andere Diskriminierungsmerkmale ein: Frauen (Merkel), Homosexuelle (Westerwelle – Ansicht Katholiken und Muslime), Behinderte (Rollstuhlfahrer, Schäuble) etc. – und zeigt, dass diese letztlich Themen in verschiedenen Ländern sind.

Wo hast du so gut Türkisch gelernt? – Bei meinen Eltern. Kannst du auch Türkisch? – Nein. – Woher weißt du dann, ob es gut ist? – Das klang so flüssig. – Ach, wenn es nur um den flüssigen Klang geht, kann ich auch Russisch und Chinesisch :).

Schule – Religionsausübung; von der Dauer der Gebete im Christentum und im Islam, vom braven Jungen bis zu Meckerecken. „Meine Mama hat gesagt, wenn Sie beten, brauch ich da nicht mitmachen. Es ist nämlich so, wir sind Moslems.“ – „Das ist richtig, Fatih. Während wir beten, kannst du ja was spielen. Setz dich doch so lange rüber in die Meckerecke.“ – Was ich nicht wusste, wenn man gerade die Klötze in der Hand hat und spielen möchte, sind die auch schon fertig. Bei uns kann man in der Zwischenzeit die Blaue Moschee aufbauen.

Çevikkollu verfällt in der Überspitzung auch wieder in „wir“ vs. „sie“-Dogmen.

Ganz der Kabarettist, duzt er alle Menschen im Publikum – selbst Christine Lüders, die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle, als sie etwas verspätet den Raum betritt. Später erläutert er: „Wenn Sie wollen, ach nee, wenn du willst – das haben wir Ausländer so gelernt, wir sind immer geduzt worden. Du, mach hier da; du, gut Brot – dann können wir uns wieder sehen am 16. Mai.“



### **Interkulturelle Öffnung als Teil einer kommunalen Vielfaltspolitik**

**Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Christine Lüders**

Zusammengefasst und aufbereitet durch die Organisator\*innen der Konferenz

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) Christine Lüders betonte in ihrem Vortrag, dass sich mehr Vielfalt für Kommunen, Unternehmen und die Gesellschaft auszahle. Vielfalt müsse zum Leitgedanken werden, parallel zum Abbau von Diskriminierung. Dieses Fazit unterstrich sie mit unterschiedlichen Studienergebnissen. Schlechtere Zugangschancen von Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund von Diskriminierung laut der Studie „Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten“ der Freien Universität Berlin in Zusammenarbeit mit der Universität Zürich aus dem Jahre 2010, nützten Menschen die wegen ihrer Herkunft, Religion oder Hautfarbe benachteiligt wurden, ihr Recht auf Diskriminierungsschutz nur in den seltensten Fällen. Lediglich jede\*r zehnte Betroffene wende sich an eine Beratungsstelle oder eine Anwaltskanzlei. Zudem ginge aus den wenigen Untersuchungen zu Diskriminierung von ethnischen Minderheiten hervor, dass viele Menschen mit Migrationshintergrund in unterschiedlichen Bereichen schlechtere Zugangschancen haben. Besonders häufig mache sich das auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar, eine Tatsache die in diesen Zeiten zu denken geben sollte. „Denn wir können es uns sicher nicht leisten“, so Christine Lüders, „auch nur einen einzigen Menschen zu verlieren“, gerade dann, wenn er oder sie eine gute Qualifikation habe. Ebenso nachdenklich stimme das Ergebnis einer Studie zum Thema Ungleichbehandlung, die beim Institut zur Zukunft der Arbeit veröffentlicht wurde und zeige: Allein die Angabe eines türkischen Namens hat die Chance auf eine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch um 14% und in kleineren Unternehmen sogar um 24% reduziert. Besonders im Hinblick auf Muslim\*innen fänden im Arbeitsleben aber auch im Alltagsleben immer wieder Diskriminierungen statt. Eine von der ADS 2010 veröffentlichte Untersuchung



zeige, dass Menschen aus der Türkei oder dem Nahen Osten besonders oft mit negativen Vorurteilen konfrontiert werden. Insbesondere Musliminnen mit Kopftuch haben auf dem Arbeitsmarkt schlechte Chancen, da eine deutliche Mehrheit der deutschen Arbeitgeber\*innen keine Frauen mit Kopftuch einstellen. „Ich hoffe, dass solche Ressentiments abgebaut werden“, so die Hoffnung der Leiterin, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

(Vgl. H. Rottleuthner, M. Mahlmann (2011): Diskriminierung in Deutschland. Fakten und Vermutungen. Baden-Baden. Weitere Informationen online unter <http://www.diskriminierung-in-deutschland.de/> 2 Vgl. A. Krause, U. Rinne u. K.F. Zimmermann (2010): Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA Research Report No. 27. Institut zur Zukunft der Arbeit/IZA und ADS. Seite 7. [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_27.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_27.pdf) 3 Vgl. D. Frings (2010): Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen.

Diskriminierungen von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben und das AGG. Rechtswissenschaftliche Expertise. Hochschule Niederrhein.

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/rechtswissenschaftliche\\_expertise.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/rechtswissenschaftliche_expertise.pdf?__blob=publicationFile)

### **Abbau von Benachteiligung: Grund- und Gleichbehandlungsgesetz**

Die Religionsfreiheit und das Benachteiligungsverbot wegen religiöser Anschauung nehmen einen großen Stellenwert in der deutschen Verfassung ein. Zudem ist in Deutschland der Schutz vor Diskriminierung durch Privatpersonen seit über fünf Jahren im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>4</sup> festgeschrieben. Das AGG besagt, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund von ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität oder Religion auf dem Arbeitsmarkt und im Geschäftsverkehr verboten ist. Die „Frage aller Fragen“ sei für Lüders daher: „Wie kann man als Kommune Vielfalt fördern und Diskriminierung abbauen?“ – Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beleuchtete dieses Thema mit Hilfe eines von der europäischen Union geförderten Projektes mit dem Titel „Chancengleichheit prüfen, Diversity-Mainstreaming für Verwaltung“ (siehe unten), bei dem die Stadt Nürnberg Kooperationspartnerin war. Lüders sprach sich zudem für eine klare Definition des Wortes „Vielfalt“ bzw. für eine Nutzung alternativer, weniger abstrakter Begriffe aus. Ebenso wie die ADS von der Darstellung beispielhafter konkreter Fälle lebe, müssten Länder und Kommunen konkret werden – vor allem bei der Formulierung von Maßnahmen und Handlungsansätzen zur Herstellung von Chancengleichheit. Das heiße beispielsweise, dass sie es schaffen müssen, Verwaltungsmitarbeiter\*innen zu akzeptieren, die ein Kopftuch tragen. Die Vielfalt der Mitarbeiterschaft auf allen Ebenen (ungelernte Mitarbeit bis Führungsebene) sei insgesamt bedeutsam und die interkulturelle Öffnung ein wichtiges und noch auszubauendes Arbeitsfeld für das Personalmanagement. Unabdingbar sei in diesem Zusammenhang unter anderem eine interkulturelle Sensibilisierung und vielfältige Besetzung des Teams an Personaler\*innen selbst, welches die zukünftigen Mitarbeiter\*innen auswählt. Ansonsten komme es zu einer eher homogenen Auswahl im Bewerbungsverfahren.

Ziel des einjährigen ADS-Projektes „Chancengleichheit prüfen, Diversity-Mainstreaming für Verwaltung“ war es, Verwaltungen in Ländern und Kommunen bei der optimalen Umsetzung von Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz zu unterstützen. Dies geschah vor allem, indem Verwaltungsmitarbeiter\*innen über Diversity-Strategien informiert und für Chancen und Vorteile von zielgruppenübergreifenden Ansätzen sensibilisiert wurden. Zudem wurden verwaltungsinterne Diskussionsprozesse angestoßen. Es zeigte sich ein großer Informations-

und Austauschbedarf. Die ADS hat die Ergebnisse der Studie zu einer Handreichung zusammengefasst, die praktische Tipps und Hinweise zum Anstoßen von Diversity-Prozessen in Verwaltungen enthält.

„Interkulturelle Öffnung“, so Lüders, „ist ein Reformprozess der in allen Verwaltungen und Behörden auf den Weg gebracht werden muss, um der heterogen werdenden Bevölkerung der Einwanderungsstadt Rechnung zu tragen.“ Um eine erfolgreiche Integration von Einwander\*innen und deren Nachkommen bewirken zu können, muss die Voraussetzung der gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erfüllt sein. Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beinhalte in diesem Sinne nicht nur Benachteiligungsverbote. Lüders führte dazu den § 5 AGG auf, in dem die Möglichkeit zum Einsatz von Fördermaßnahmen, sogenannte positive Maßnahmen, für Personen oder Personengruppen, die Nachteile erfahren, eröffnet wird. „Diese im AGG ausdrücklich festgehaltene Option ist ein Novum und rechtspolitischer Fortschritt“, kommentierte Lüders. Hierbei sei zu beachten, dass man unter „harten“ und „weichen“ Maßnahmen zur Förderung bestimmter Gruppen differenziert. Unter „harten“ Maßnahmen sei in der Regel eine Quotenregelung zu verstehen. Bekannt seien insbesondere einzelfallbezogene Quotenregelungen zur Frauenförderung, die im Bundesgleichstellungsgesetz oder in den Gleichstellungsgesetzen der Länder geregelt sind ( Vgl. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>

Vgl. C. Mandler Gayer u. C. Pust (2012): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit.

Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handreichung-Diversity-Verwaltung20120412.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handreichung-Diversity-Verwaltung20120412.pdf?__blob=publicationFile) ).

„Bislang spielen Quoten als Fördermaßnahmen für die Integration keine Rolle“, so Lüders, auch wenn sie juristisch einige Fragen im Verhältnis zum Benachteiligungsverbot aufwürfen. Die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofes hätte dazu bislang nur im Hinblick auf die Frauenförderung Entscheidungen getroffen. Darin wird die Anwendung von Quoten unter gewissen Voraussetzungen legitimiert, das Einräumen eines automatischen Vorteils von Mitgliedern einer bestimmten Gruppe bei Einstellungen jedoch weiterhin nicht zugelassen. Diese Rechtsprechung, so Lüders, müsse immer mitbedacht werden, wenn über eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund diskutiert wird. Um Einwander\*innen und ihren Nachkommen eine bessere Teilhabe in der Arbeitswelt zu ermöglichen, sieht Lüders „weiche“ positive Maßnahmen daher als sinnvoller an. Dazu zähle unter anderem Nachwuchsförderung für junge Menschen mit Migrationshintergrund, gezielte Ansprache von Migrant\*innen für bestimmte Berufe durch Vorbilder oder größere Werbeaktionen oder eigene Zielvorgaben für Einstellungen. Letztere könnten z.B. die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung beinhalten.

„Ein offener Zugang zum Arbeitsmarkt ist eine Voraussetzung für eine vielfältige Gesellschaft, die ihre Potentiale voll ausschöpfen will. Also brauchen wir auch neue Strategien wie sich der Arbeitsmarkt öffnen kann.“ Lüders versteht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hierbei als Impulsgeberin. Die deutsche Bewerbungskultur sei „sehr speziell“, da es in den meisten Ländern nicht mehr üblich sei, seinen Bewerbungsunterlagen Portrait-Fotos, Zeugnisse von früheren Arbeitgeber\*innen oder anderweitige persönliche Daten beizulegen. Aus diesem Grund stieß die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Thema „anonymisierte Bewerbungsverfahren“ an. Bei diesen Verfahren erfolgt die Auswahl zur Einladung zu einem Bewerbungsgespräch

ausschließlich über die Qualifikation, den Bewerbungen werden zunächst weder Foto, Name, Adresse, Geburtsdatum, Familienstand noch Herkunft hinzugefügt. Es können jedoch alle gängigen Qualifikationen abgefragt werden wie Berufserfahrung, Motivation und Ausbildung. Nach einer erfolgten Einladung zum Bewerbungsgespräch erhalten Personaler\*innen den gesamten Umfang der entsprechenden Bewerbungsunterlagen, um sich auf das Gespräch vorbereiten zu können. Ziel des anonymisierten Bewerbungsverfahrens ist es, Chancengleichheit für alle Bewerber\*innen herzustellen. Zudem soll verhindert werden, dass hoch qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund aufgrund ihres Namens oder anderer Merkmale eine Einladung zum Vorstellungsgespräch verwehrt bleibt und in Folge aufgrund negativer Erfahrungen eine Auswanderung in Betracht ziehen. In einem Pilotprojekt der ADS haben fünf Unternehmen und drei öffentliche Arbeitgeber\*innen ein Jahr lang verschiedene Methoden der Anonymisierung erprobt und damit Erkenntnisse über die Effekte und Umsetzung in verschiedenen Bereichen erlangt. Auf Basis dieser entwickelte die ADS einen Leitfaden für Arbeitgeber\*innen zur Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren, der kurz vor der 2. Nürnberger Integrationskonferenz veröffentlicht wurde. Insgesamt sei das Ziel des Pilotprojekts, die Herstellung von Chancengleichheit für alle Bewerber\*innen, erreicht worden. Es habe sich beispielsweise herausgestellt, dass Frauen tendenziell bessere Chancen haben, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, insbesondere dann, wenn sie schon ein paar Jahre Berufserfahrung haben. Somit könne die Schlechterstellung von Frauen mit Kinderwunsch vermieden werden

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2012): Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“. Abschlussbericht. Ergebnisse der Evaluierung durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) sowie das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte\\_ADS/anonymisierte\\_bewerbungen/anonymisierte\\_bewerbungen\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html) 7 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Leitfaden für Arbeitgeber\*innen zur Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden-anonymisiertebewerbungsverfahren.html?jsessionid=7C0DDBCC2B26DAEA163F69EB69D79126.2\\_cid332?nn=1532912](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden-anonymisiertebewerbungsverfahren.html?jsessionid=7C0DDBCC2B26DAEA163F69EB69D79126.2_cid332?nn=1532912) ).

Auch hätten sich Vorteile für Menschen mit Migrationshintergrund ergeben. Das standardisierte Bewerbungsformular, in das die Bewerber\*innen lediglich alle mit ihrer Qualifikation zusammenhängenden Informationen eintragen, habe sich somit als Methode bewährt. Informationen wie Alter, Geschlecht oder ethnische Herkunft würden für die Auswahl geeigneter Kandidaten nicht benötigt. Die Tatsache, dass über die Qualifikation zumindest annähernd auf das Alter der Bewerber\*innen geschlossen werden könne, werde laut Lüders durch die nur geringe für die Auswahl zur Verfügung stehende Zeit minimiert. „Die drei bis vier Minuten, die sich ein Personaler einen Bewerbungsbogen in der Regel anschaut, würden dafür nicht ausreichen“. Ein großer Vorteil liege zudem in der Zeitersparnis: standardisierte Bewerbungsbögen lassen sich schneller auswerten.

Lüders resümiert: „Wir ziehen daraus also das entscheidende Fazit: Anonymisierung wirkt. Sie stellt Chancengleichheit her und garantiert eine faire erste Bewerbungsrunde. Die ermittelten Effekte sind zwar nicht repräsentativ, da die Fallzahlen dafür nicht hoch genug sind, jedoch aber zeigten sie erste wichtige Tendenzen auf“.

## **Workshop 1: „Sprachenvielfalt – Chancengleichheit: Herausforderung an Bildungsinstitutionen“**

Sprache ist Voraussetzung für Bildungsbeteiligung. Sprachförderprogramme stellen im Rahmen der monolingualen Bildungsangebote auf den Unterstützungsbedarf von Menschen nicht-deutscher Muttersprache ab. Aber auch Zertifizierungen, Einrichtungen und Programme müssen auf den Prüfstand, um Bildung zugänglicher zu machen. Professor Dr. İnci Dirim lehrt seit 2010 am Institut für Germanistik der Universität Wien Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. Seit 1997 war sie an verschiedenen deutschen Universitäten tätig. Sie blickt auf eine langjährige Forschungs- und Lehrtätigkeit in unterschiedlichen Projekten zur Sprachentwicklung und -förderung in verschiedenen Lebensphasen zurück.

Bevor Frau Prof. Dirim die wichtigsten Modelle sprachlicher Bildung vorstellte (s. Präsentation), machte sie einige grundsätzliche Äußerungen zum Thema. Dazu gehörte vor allem ihr Plädoyer für eine „durchgängige Sprachbildung“, die im Vorschulalter beginnen und bis in die Phase der Berufsausbildung und des Studiums hineinreichen muss. Sprachbildung ist mehr als Sprachförderung, denn sie berücksichtigt die Anforderungen, die Sprache im gesamten Bildungsprozess erfüllen muss. Sprache muss auf unterschiedlichen Niveaus beherrscht werden, nicht nur im Bildungsverlauf, sondern auch, damit darüber hinaus gesellschaftliche Teilnahme wirklich möglich ist. Dies betrachtet sie nicht nur für Menschen anderer Muttersprachen, sondern für alle Menschen als unabdingbar. Wichtig zur Verwirklichung von „Sprachbildung“ ist für die allgemeinbildenden Schulen die Berücksichtigung der in ihrem jeweiligen Umfeld gesprochenen Sprache, da die in einem Stadtteil lebende Bevölkerung eine „eigene“ Umgangssprache entwickelt oder ein mehr oder weniger stark ausgeprägter Dialekt vorhanden ist. Beides wirkt sich auf den Sprachstand der Kinder aus. Insofern hält Dirim es für erforderlich, Schulentwicklung immer als Teil von Stadtteilentwicklung zu betrachten.

Um das Bildungssystem erfolgreich zu durchlaufen, ist die Beherrschung verschiedener sogenannter Register der Sprache erforderlich, d.h. mehr als die Familiensprache oder die Sprache der Peer-Group. Sprachbildung macht ihrer Meinung nach ein explizites Erlernen der Grammatik erforderlich, um den unterschiedlichen Sprachstand der Kinder in der Schule zu kompensieren und auf ein Niveau zu bringen, das die Aneignung von Bildungsinhalten ermöglicht. Aber die Lehrer müssen ihren Unterricht auch auf das Register Bildungssprache hin ausrichten. Was darunter zu verstehen ist, machte sie anhand einiger Beispiele aus der Unterrichtspraxis deutlich (s. Präsentation). Für das Erlernen der verschiedenen Fachsprachen im formalen Bildungsprozess ist ein additiver Deutschunterricht in allen Fächern bis einschließlich der Sekundarstufe II erforderlich. Gleiches gilt für den muttersprachlichen Unterricht. Nur so kann verhindert werden, dass ein herkunftsbedingter Sprachstand die Entfaltung von Deutsch oder der Muttersprache zur Bildungssprache behindert. Dazu gehört ihrer Meinung nach eine gute Diagnostik, auf die individuelle Förderung und Unterstützung aufbauen kann. Anhand von Kanada (s. Präsentation) zeigte sie auf, wie es sich auswirkt, wenn sprachliche und kulturelle Vielfalt geschätzt und gefördert werden. Es gibt dort z. B. nicht die Forderung an eingewanderte Eltern, mit ihren Kindern Englisch zu sprechen. Das gleiche gilt für die Schülerinnen und Schüler, bei denen es als selbstverständlich angesehen wird, dass sie sich untereinander in ihrer jeweiligen Muttersprache unterhalten. Lehrkräfte und anderes Personal in den Schulen haben die Aufgabe, alle Eltern zu informieren und sie im Hinblick auf die Schullaufbahn ihrer Kinder zu unterstützen. Sie erwähnt als positive Entwicklungen in Europa

das seit 2005 in Zürich angewandte Quims-Konzept (s. Präsentation) und in den Bundesländern Sachsen und Schleswig-Holstein die Entwicklung eines Beobachtungs- und Diagnoseverfahrens für Schülerinnen und Schüler mit Deutsch als Zweitsprache als Grundlage für eine individuelle Förderung. Dafür wurden alle Lehrer in Fortbildungen qualifiziert. In Österreich soll ein vergleichbares Verfahren bis zum Abitur eingeführt werden. Die Voraussetzung für das Gelingen dieser Ansätze ist, dass den Schülerinnen und Schülern Reflexions- und Evaluationsmöglichkeiten eingeräumt werden. Dazu ist es erforderlich, dass in den Klassenverbänden eine Binnendifferenzierung eingeführt wird und die Lehrkräfte ihren Schülerinnen und Schülern Rückmeldungen zu ihren Fortschritten geben.

Ziel aller Bemühungen, so Dirim, muss die Realisierung eines durchgängig bildungssprachförderlichen Unterrichts sein, der es den Schülerinnen und Schülern ermöglicht, die Verbindung zwischen ihrer Alltags- und der Bildungssprache herzustellen. Dazu müssen Programme sowohl für Schülerinnen und Schüler deutscher Muttersprache als auch anderer Muttersprachen erarbeitet werden.

## **Workshop 2 „Vielfalt vermitteln, Stereotype vermeiden – Grundzüge diversity-sensibler Öffentlichkeitsarbeit“**

Welche Chancen und Herausforderungen gibt es in Bezug auf die diversity-sensible Öffentlichkeitsarbeit? Für das Inputreferat des Workshops konnte Frau Ferda Ataman, Referatsleiterin Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) gewonnen werden; sie skizzierte eingangs unter der Überschrift „Vielfalt vermitteln, Stereotype vermeiden: Herausforderungen der Öffentlichkeitsarbeit“, wie sich Diversity-Sensibilität im Umgang mit einem breiten Publikum und den Medien umzusetzen ist. Wie lassen sich Veranstaltungen, Publikationen, Pressemitteilungen oder andere Materialien so gestalten, dass sie die Vielfalt der Gesellschaft und damit unterschiedlicher Zielgruppen berücksichtigen und auf einen Blick einen möglichst großen Personenkreis ansprechen, ohne dabei auf Vorurteile und eingefahrene Denkmuster zurückzugreifen und sie zu verfestigen?

Frau Ataman gab in der Folge die Standards vor, die sich in den letzten Jahren in diesem Bereich etablieren konnten: unter Verwendung einer möglichst klaren Sprache und mit zielgruppenspezifischem Vorgehen in Verbindung mit persönlich ansprechenden medialen Aufhängern lassen sich neue Personengruppen erreichen; mehr und mehr stellen die beteiligten Akteure sprachlich und vor allem auch visuell Vielfalt als Normalität dar und vermeiden, wo immer möglich, die Nähe zu Stereotypen. Durch editorische Sensibilität wird ein barrierefreier Zugang zu den Materialien ermöglicht, der so einen möglichst positiven Input für den gesamtgesellschaftlichen Diskurs schafft und den Integrationsprozess erleichtert. Hieraus ergeben sich für die diversitysensible Öffentlichkeitsarbeit sowohl die größte Chance als auch Herausforderung: die Gesellschaft in ihrer Vielfalt noch umfassender zu erreichen und deren interne Interaktion zu fördern. Die Standards wurden von Frau Ataman anhand von konkreten Beispielen wie des Flyers der Integrationskonferenz oder Kampagnen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sehr anschaulich dargestellt.

Der nachfolgende Vortrag Herrn Michael Hussareks, des stellvertretenden Chefredakteurs der Nürnberger Nachrichten (NN) ergänzte die Ausführungen von Frau Ataman gleichsam um die praktische Umsetzung der angeführten Punkte auf lokaler Ebene im Zuge der seit geraumer Zeit laufenden interkulturellen Öffnung seiner Zeitung. Diese vollzieht sich unter anderem als direkte Reaktion auf einen durch die Nutzung elektronischer Medien bedingten schwindenden Leserkreis: die meisten regionalen Tageszeitungen stehen vor der Herausforderung, ihr



Stammklientel weiterhin bedienen zu wollen, aber gleichzeitig neue Leserkreise zu finden. Hier ist besonders die Stadtbevölkerung mit Migrationshintergrund eine einträgliche Gruppe, auf die in den letzten Jahren sukzessive immer intensiver eingegangen wurde. Herr Husarek ging in diesem Zusammenhang auch auf Kollegen in der Redaktion ein, deren eigener Migrationshintergrund bei der Berichterstattung eine besondere Sensibilität für interkulturelle Themen ermöglicht. Dabei wurde deutlich, dass es nicht nur darum geht, über die besondere Sensibilität einzelner Kollegen neue Themen zu erschließen, sondern dass vielmehr die Herangehensweise der gesamten Redaktion sich zu verändern beginnt. Mittlerweile ist es selbstverständlich, dass die NN - ohne dabei Stereotype zu bedienen -, die regionale Vielfalt auch mit Blick auf die Herkunft der Menschen in der Metropolregion Nürnberg abzudecken versucht. Entsprechende Rückmeldungen sind positiv. In der anschließenden Diskussion ging es um konkrete Ratschläge, wie mit der interkulturellen Öffentlichkeitsarbeit betraute Personen einen guten Zugang zu den Medien, insbesondere einer lokalen Tageszeitung, finden können. Der Workshop hat klar aufgezeigt, wie beachtliche Fortschritte im Bereich der kultursensiblen Öffentlichkeitsarbeit erzielt worden sind und welche Chance sich bietet, wenn möglichst viele in diesem Bereich Tätige für deren Umsetzung gewonnen werden können. In der Diskussion ergab sich aber auch, wie unterschiedlich die Wahrnehmung auf das gleiche Material sein kann, die durch den – naturbedingt - subjektiven Blickwinkel entstehen.

### **Workshop 3 „Vielfalt als Wirtschaftsfaktor – Potentiale interkultureller Öffnung für die lokale Ökonomie“**

Welche Rolle spielt die kulturelle Vielfalt in der Bevölkerung und den Belegschaften für die Entwicklung der lokalen Wirtschaft? Was ist bereits gelebte Praxis, wo liegen Potenziale und wie lassen sich diese in Zukunft nutzen? Am Workshop nahmen 12 Personen teil, darunter Vertreter/-innen der Agentur für Arbeit Nürnberg, der HWK, der IHK Fürth, des AAU (Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer) und des Job Centers. Herr Ümit Sormaz, 1. stellvertretender Vorsitzender des türkischen Unternehmervereins MÜSIAD und Träger der Integrationsmedaille, wies einleitend auf die Vielfalt der in Nürnberg lebenden Menschen aus 165 Nationen und auf das damit verbundene Potenzial hin. Die thematische Einführung in den Workshop durch Frau Katrin S. Trump, Institut für Diversity Schwabach, erfolgte anhand zweier Definitionen zur Interkulturellen Öffnung für die Wirtschaft sowie der Vorstellung der Ziele.

Nutzung kultureller Vielfalt für den Unternehmenserfolg:

- Margit Wild, Leiterin Personal der Conti Temic microelectronics GmbH Continental AG Werk Nürnberg (rd. 2000 Beschäftigte, davon 270 Mitarbeiter Migrationshintergrund aus 40 Nationen, Einsatz zunächst in Produktion, mittlerweile auch in Entwicklung).

- Carsten Schlabritz, Vorstandsvorsitzender der Immowelt AG (250 Beschäftigte, davon 25 % Mitarbeiter mit Migrationshintergrund aus 32 Nationen).

Für die Unternehmen gilt: Migrationshintergrund ist weder ein Einstellungs- noch ein Ausschlusskriterium, was zählt sind fachliche Qualifikationen und soziale Kompetenzen.

Das Thema „Willkommenskultur“ sowie integrationsfördernde Maßnahmen (Kantinen-, Sprachen-, Freizeit- und Fortbildungsangebote, Welcome Day, gemeinsame Firmenreisen usw.) werden als selbstverständlich betrachtet.

Betriebe von Unternehmer\*innen mit Migrationshintergrund - Konstantinos Stratis, Geschäftsführer AutoSTRATIS (vier Mitarbeiter/-innen: zwei mit griechischem Migrationshintergrund, zwei Deutsche, die insgesamt sechs unterschiedliche Sprachen beherrschen und über Kenntnisse der Kundenmentalität verfügen).

- Magdalena Tejwan-Bopp, Geschäftsführerin Reisebüro Polenreisen und Informationszentrum der Stadt Krakau (zwei Mitarbeiterinnen mit Kenntnissen des Landes, der polnischen Mentalität und der Sprache). Die jeweils vor 15 Jahren gegründeten Unternehmen konnten sich nach Anlaufschwierigkeiten, mit Unterstützung von Netzwerken etablieren. Ihren heutigen Unternehmenserfolg haben sie jedoch auch ihren Mitarbeiter/-innen zu verdanken: Sprachenkenntnisse sowie der sichere Umgang mit unterschiedlichen Kulturen ist ausschlaggebend für eine hohe Kundenzufriedenheit.

*Gesamtergebnis:*

- lebendige Diskussion, engagierte Beiträge
- Vielfalt im Unternehmen wird als motivationsfördernd und gewinnbringend gesehen
- Willkommenskultur wird bereits praktiziert
- konstruktive Zusammenarbeit der einzelnen Akteure.

#### **Workshop 4: "Soziale und kulturelle Vielfalt im Stadtteil nutzen"**

Die Verhaltensweisen verschiedener Gruppen können sich gegenseitig im Alltag behindern und Menschen sich dadurch eingeengt, bewertet, missverstanden fühlen. Wie kann eine gemeinsame Gestaltung des Stadtteils befördert werden?

Inputreferat von Meera Sivaloganathan: Frau Sivaloganathan wurde 1975 in Colombo (Sri Lanka) geboren. Studium der Anglistik und Indologie an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn. Abschluss in klassischem indischem Tanz (Bharathanatyam) in London, Schwerpunkt: Choreographie und Yoga. Weiterbildung zur Diversity und Empowerment-Trainerin (Schwerpunkt: Gendervielfalt), Dolmetscherin für Tamil, Sprach- und Kulturmittlerin. Tanz und Yogalehrerin. Seit 1996 in der Flüchtlingsarbeit und seit 2004 im Psychosozialen Zentrum für Flüchtlinge in Düsseldorf.

„In Stadtteilen gibt es immer Personen, die über die üblichen Angebote der Quartiersarbeit nicht erreicht werden und somit „sprachlos“ sind, wenn es um die gemeinsame Gestaltung des Stadtteils geht. Dies trifft auch auf einen Anteil an Bürgerinnen und Bürgern mit Zuwanderungsgeschichte zu. Einigen von ihnen sind zum Beispiel in Deutschland verbreitete Beteiligungsformen unklar oder fremd. Um diese Menschen für einen Dialog und für die Mitgestaltung zu gewinnen, müssen neue Kommunikationsformen gefunden werden“.

Frau Sivaloganathan skizziert in ihrem Beitrag anhand von Beispielen Diversity, Empowerment und Awareness als hilfreiche Bausteine für eine gemeinsame Gestaltung des Stadtteils. Dies soll als Basis für die Diskussion mit den Teilnehmenden des Workshops dienen: Welche Erfahrungen haben Sie bisher gemacht, was war wirkungsvoll bei der Hebung der Ressourcen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für den Stadtteil? Wie beeinflussen welche Verhaltensweisen diese Arbeit?

### **Workshop 5: „Alter in Vielfalt – Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe“**

Wie möchten Menschen unterschiedlicher Kulturen im Alter und bei Pflegebedürftigkeit leben? Wie können ambulante Pflegedienste, Pflegeeinrichtungen und Angebote der offenen Altenarbeit dazu beitragen, dass diese Wünsche Wirklichkeit werden? Diesen Fragen wollen wir im Rahmen des Workshops nachgehen. Dabei werden der Referent und die Teilnehmer/innen an der Podiumsdiskussion zunächst über ihre eigenen Erfahrungen in der interkulturellen Altenhilfe berichten und aufzeigen, welche Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen die interkulturelle Altenpflege bietet. In dem nachfolgenden Gespräch mit den Teilnehmer/innen des Workshops wollen wir Erfahrungen austauschen, miteinander diskutieren und weiterführende Handlungsansätze für die interkulturelle Altenhilfe in Nürnberg erarbeiten.

Einstiegsreferat: Dr. Hüseyin Kurt, ist Migrantenberater im interkulturellen Altenhilfezentrum Victor Gollancz Haus in Frankfurt, wo es seit einigen Jahren Zeit eine Wohngruppe für ausländische Pflegebedürftige gibt; eines der ersten Projekte dieser Art in der Bundesrepublik. Dort wird ein heimisches Ambiente für die derzeit überwiegend muslimischen Bewohner geschaffen, gleichzeitig aber sichergestellt, dass dies nicht zu einer Abgrenzung von den übrigen Senioren im Altenhilfezentrum führt.

Teilnehmer/innen an der Podiumsdiskussion:

- Irma Kevorkian-Bauer, interkulturelle Trainerin bei InkuTra, Arbeiterwohlfahrt Nürnberg. Einer ihrer Schwerpunkte ist die kultursensible (Alten-)Pflege.
- Berthold Staicu, Mitglied im Bayerischen Integrationsrat. Herr Staicu betreibt gemeinsam mit seiner Frau die Kulturplattform "Rumänische Asse", zu der eine Bibliothek, ein Radiosender und eine Zeitung gehören. Seit anderthalb Jahren engagiert er sich bei der Gestaltung des rumänischsprachigen Seniorentreffs "Gesund älter werden" im Mehrgenerationenhaus Nürnberg.
- Lena Ender, Dipl. Sozialpädagogin M.A., Projektkoordinatorin für den Internationalen HelferInnenkreis für ältere Migrantinnen bei TIM e.V.

### **Workshop 6: „Umgang mit Vielfalt - Interkulturelle Qualifizierung von Mitarbeiter/innen“**

Wie können Mitarbeiter/innen für den Umgang mit kultureller Vielfalt fit gemacht werden? Wie sollen Fortbildungen aussehen und welche Inhalte sollten vermittelt werden? Als Beispiele werden Bemühungen der Städte Nürnberg und Erlangen sowie der AWO vorgestellt.

Das Thema Integration wird als eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben der Stadt Nürnberg angesehen und als Querschnittsaufgabe verstanden, die alle Bereiche kommunalen Handelns betrifft. Für die Umsetzung der Integrationspolitik ist es wichtig, dass die Stadtverwaltung über entsprechend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt.

Herr Wartzack (Personalamt) berichtete, wie die im Leitbild der Stadt Nürnberg und in den Leitlinien des Integrationsprogrammes geforderten Ziele umgesetzt werden.

Frau Klein, Leiterin des Bereichs Integration und Internationale Beziehungen der Stadt Erlangen und Frau Christl, Bildungsmanagerin Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Nürnberg e.V., informierten über interkulturelle Maßnahmen und Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz.

Neue Wege wollen die Stadtverwaltungen in Erlangen und Nürnberg bei der interkulturellen Qualifizierung gehen: Beide Partner beteiligen sich seit Anfang dieses Jahres am Projekt „Kompetenzbasiertes Programm zur interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltungen Nürnberg und Erlangen“ (XENOS PIK). XENOS ist Teil des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den

Europäischen Sozialfonds gefördert. Der Projektkoordinator, Herr Greissel, stellte das Projekt vor.

Den Schwerpunkt der Nachmittagsveranstaltung nahm die Diskussion mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein. In Kleingruppen wurden folgende Fragestellungen diskutiert:

- Umgang mit Vielfalt: Erzählen Sie ein Erlebnis, in der Sie von Vielfalt profitiert bzw. gelernt haben.
- Wie sieht Ihrer Ansicht nach eine ideale interkulturell geöffnete Stadt aus?
- Was müssen Ihrer Meinung nach Mitarbeiterschulungen zur Erhöhung der Interkulturellen Kompetenz beinhalten?

*Ohne Anspruch auf Vollständigkeit wurden genannt:*

- Vielfalt wertschätzen und nutzen
- Haltungen bewusst machen und ggfs. ändern
- Vielfalt als Normalität erlebbar machen
- Teilnehmer in ihrer Handlungskompetenz stärken
- kein Schubladendenken.

Alle Beiträge sind den Kärtchen auf dem Bild unten zu entnehmen.

An dieser Stelle sei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops für Ihre engagierte Mitarbeit gedankt. Ihre Beiträge spielen im Rahmen des XENOS PIK-Projektes eine wichtige Rolle.



### **Workshop 7: „Gestaltung von Vielfalt statt „Integration“ – Diversity als Programm für die Zukunft?“**

Politik der Vielfalt verlangt ein zielgruppenübergreifendes horizontales Diversity-Konzept anstelle von spezifischen Ansätzen oftmals mit Minderheitenperspektive. Können Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsansätze auf sinnvolle Weise zu einer zukunftsfähigen Diversitätspolitik verbunden werden?

Eine bunt zusammengesetzte Gruppe aus drei Männern und elf Frauen (u.a. Frauenbüro, Arbeitsverwaltung, AWO, Stadtverwaltung, Bildungsinstitutionen) besuchte Workshop 7, der Diversity zum zentralen Thema hatte.

Gleich zu Beginn wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen eingeladen, eine Sensibilisierungsübung mit dem Titel „Ein Schritt nach vorne“ zu machen. Alle schlüpfen in die

vorgegebene Identität einer Person und konnten dadurch ein Gespür für bestehende Hürden entwickeln, wie beispielsweise in beruflicher, gesundheitlicher, politischer, sozialer, und finanzieller Hinsicht. Wie ungleich die Chancen und das Entwicklungspotenzial aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung oder sozialer Zugehörigkeit sind, verdeutlichte diese Übung.

Nach einem Austausch über diese Sensibilisierung gab der Vortrag von Herrn Mekonnen Mesghena, Referent für Interkulturelles Management und Diversity bei der Heinrich Böll Stiftung, Einblicke in Diversity und Diversity Management. Seine zentrale Botschaft lautete:

Diversity als politisches Konzept muss einen Mehrwert für die Gesellschaft erzeugen und sie muss sich auf alle zentralen politischen Aktionsfelder erstrecken: Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnen und Städtebau, Sozialpolitik etc. Diversity könnte also als Dach fungieren für gleichstellungspolitische Initiativen und Maßnahmen, unter dem es möglich ist, Schwerpunkte zu setzen. Eine diversitykonforme Qualitätsentwicklung kommunaler Dienstleistungen gehört seiner Ansicht nach zu den Kernstücken einer glaubwürdigen und zukunftsfähigen Diversity-Politik.

Eva Löhner, stellvertretende Frauenbeauftragte der Stadt Nürnberg ergänzte den Vortrag um einen Überblick über die gleichstellungspolitischen Aktivitäten Nürnbergs. Sie zeigte auf, dass in Deutschland die „Politik der Vielfalt“ oder auch der „Verschiedenheit“ ihre Ursprünge vor allem in der Auseinandersetzung um Geschlechtergerechtigkeit und später in der Diskussion um multiethnisches Zusammenleben.

Im Anschluss diskutierte die Gruppe über die Begriffe Migration, Migrationshintergrund, Diversity und Gender. Viele der Teilnehmenden waren der Meinung, dass mit den englischsprachigen Begriffen, die zudem nur schwer kurz und prägnant auf Deutsch erklärt werden können, die Thematik nicht mehr vermittelbar ist. Diskutiert wurde ebenfalls, in wie weit Gender Mainstreaming Frauenförderung vertreibt und die Frage, inwieweit sich mit den Mitteln des GenderMainstreaming alle anderen Diversity-Bereiche durchdringen lassen. Als Dreh- und Angelpunkt wurde der Aufbau individueller Diversitykompetenz gesehen.

Viele Teilnehmer\_innen äußerten den Wunsch, weiter an dem Thema zu arbeiten.

### **Workshop 8: „Interkulturelle Öffnung der Zuwanderervereine“**

Welche Bedeutung hat interkulturelle Öffnung für Zuwanderervereine? Welche Erfahrungen haben diese damit? Welche Chancen und Herausforderungen gehen mit der interkulturellen Öffnung einher? Anhand konkreter Beispiele werden diese Fragen gemeinsam diskutiert.

#### *Interkulturelle Öffnung der Vereine – aktueller Stand:*

- Besonders TIM e.V. und Centro Español empfinden sich bereits als interkulturell geöffnet (z.B. durch Menschen verschiedener Kulturen (auch viele Deutsche) als Vereinsmitglieder und auch im Vorstand sowie durch Veranstaltungen, Kurse etc., die für alle Zielgruppen offen sind), sie streben jedoch eine weitere Öffnung an.

- Die anderen Vereine haben sich interkulturelle Öffnung zum Ziel gesetzt und bereits entsprechende Maßnahmen ergriffen (z.B. Öffnung des Vereins für fremdkulturelle Mitglieder, Zusammenführung von Menschen verschiedener Religionszugehörigkeiten, Vereinskoooperation etc.), fühlen sich jedoch noch nicht am Ziel angekommen.

- Es wird in allen Vereinen hauptsächlich Deutsch gesprochen und Veranstaltungen auf Deutsch angeboten, ggf. wird bei Vorstandstreffen zweisprachig mit Übersetzung agiert.



### *Was ist interkulturelle Öffnung?*

- nicht = Integration, (kann sich gegenseitig bedingen, ist jedoch nicht dasselbe)
- Kooperation, Austausch
- „Zweibahnstraße“ – muss sowohl von Seiten der Deutschen als auch der Menschen mit Migrationshintergrund geschehen
- Empathie, Akzeptanz, Verständnis fremder Kulturen
- Gleichberechtigung, sich auf gleicher Ebene begegnen
- Findet auf verschiedenen Ebenen statt: strukturell, organisatorisch, emotional/kognitiv
- Maß der Öffnung auf struktureller Ebene hängt vom Ziel des Vereins ab geringe Öffnung auf dieser Ebene schließt Öffnung auf anderen Ebenen jedoch nicht aus
- Genannte Beispiele: gemeinsames Feiern sowohl deutscher als auch verschiedenster fremdkultureller Feste; Kooperation verschiedener Vereine (unterschiedlicher Kulturen) bei Veranstaltungen; Vorstandsmitglieder verschiedener Kulturen.

### *Chancen, die interkulturelle Öffnung den Vereinen bietet:*

- breitere Ideenfindung aufgrund größerer Perspektivenvielfalt
- besseres Networking
- mehr Teilhabe an der Mehrheitsgesellschaft (man ist nicht nur Objekt, sondern handelndes Subjekt)
- schafft Möglichkeiten der Begegnung/des Kennenlernens von Menschen verschiedener kultureller Hintergründe schafft auch Wissen über andere Kulturen
- Nur der Kontakt zu/die Begegnung mit Menschen fremdkultureller Hintergründe kann gegenseitiges Verständnis schaffen.
- Das Zugehen auf die Mehrheitsgesellschaft hilft, sich in dieser zurechtzufinden.
- Trägt zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Vereine bei, indem durch die Verbindung von deutscher Kultur (als Umgebungskultur) und der „Hauptkultur“ des Vereins auch Menschen mit Migrationshintergrund der 2./3. Generation angesprochen werden (die oft größeren Bezug zu Deutschland als zum Heimaland ihrer Eltern/Großeltern haben) beugt Mitgliederschwund vor, schafft breitere Zielgruppe für die Angebote des Vereins.

### *Herausforderungen bzw. Problempunkte interkultureller Öffnung:*

- Bei größerer Vielfalt von Kulturen und Sprachen in den Vereinen muss man lernen, mit Veränderungen in der Zusammenarbeit umzugehen und einen gemeinsamen Konsens zu finden
- Besonders, wenn es Vorstandsmitglieder anderer kultureller Herkunft als der der Hauptzielgruppe des Vereins gibt, besteht u.U. die Gefahr des Verlusts der Vereinsidentität.
- Die Zuwanderervereine sind interkulturell geöffnet, viele deutsche Vereine jedoch nicht.
- Bei Veranstaltungen der Vereine, die für alle offen sind, kommen zwar viele Menschen anderer Kulturen, meist jedoch kaum Deutsche.
- Allgemein scheint es oft Hemmungen zu geben, sich auf Kontakt mit Menschen anderer Kulturen einzulassen (nicht nur seitens der Deutschen) TIM e.V. fährt erfolgreich die Strategie, Angebote zu entwickeln, deren Fokus auf etwas Kulturübergreifendem liegt (z.B. Gesundheits- oder PC-Kurse, Ausfahrten etc.), sodass ein breites Publikum angesprochen wird und sich bei einer Teilnahme von Menschen verschiedener Kulturen der Kulturkontakt und der entsprechende Austausch als positiver Nebeneffekt ergeben.
- Die eigenen Landsleute müssen motiviert werden, 1. ihre Einstellung zu ändern, sich zu öffnen, nach Integration zu streben und 2. sich bei entsprechenden Initiativen des Vereins zu engagieren.

- Menschen für ehrenamtliche Vereinsarbeit zu gewinnen ist schwer, da vielen die Zeit dafür fehlt.

→ Als eine wichtige Quintessenz der Diskussion wurde genannt, dass ein Hauptschlagwort „Interesse“ ist – sowohl seitens der Deutschen (an fremdkulturellen Angeboten) als auch der Vereinsmitglieder und Landsleute (hinsichtlich des Engagements). Mittler und Multiplikatoren sind wichtig.

#### *Zukunftspläne der Vereine im Bereich interkulturelle Öffnung:*

- IN VIA Kofiza plant die Zusammenarbeit mit deutschen Schulen im Rahmen von gemeinsamen Projekten.

- Der Indonesische Kulturverein möchte über Musik als universelle Sprache fremdkulturelles Publikum ansprechen. Es wurden indonesische Musikinstrumente angeschafft, um zukünftig im Rahmen eines Orchesters (auch mit öffentlichen Auftritten) das gemeinsame Musizieren anzuregen.

- Centro Español möchte sich mehr in die Stadtteilarbeit einbringen, um sich als fester Bestandteil des Stadtteillebens zu etablieren.

#### *Die Hauptergebnisse der Diskussion waren:*

- Es muss mehr Interesse an der Vereinsarbeit und den kulturellen Angeboten der Vereine geweckt werden.

- Interkulturelle Öffnung muss von zwei Seiten ausgehen, ist auf Gegenseitigkeit angelegt.

- Die Bemühungen seitens der Vereine sind da, Interkulturelle Öffnung ist jedoch ein langwieriger Prozess. Das Engagement geht weiter, die Vereine dürfen sich nicht demotivieren lassen.

- Interkulturelle Öffnung ist nicht mit Integration gleichzusetzen, fördert diese jedoch massiv.