

„Interkulturelle Öffnung – ein Auftrag für Präventionsräte und Ausländerbeiräte?

Von Ulrike Foraci,

**Geschäftsführerin der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessen
(agah) - Landesausländerbeirat**

Fachtagung „Gemeinsam gegen Extremismus – Interkulturelles Miteinander“
6. Mai 2004, Verwaltungsfachhochschule Frankfurt am Main

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Interkulturelle Öffnung – ein Auftrag für Präventionsräte und Ausländerbeiräte?“ Lassen Sie mich die Frage vorab beantworten: Eindeutig ja! Vielmehr sollte ein dickes Ausrufezeichen hinter dem Titel stehen. Interkulturelle Öffnung ist keine Angelegenheit, die nur Verwaltungen oder soziale Dienste betrifft. Sie ist ein Auftrag an uns alle, an Organisationen, an Verbände, Betriebe, Vereine und natürlich an die Politik. Sie ist eine Aufgabe für alle Mitglieder unserer Gesellschaft! Und damit natürlich auch für Präventionsräte und die Vertretungen der Migranten in Hessen, die Ausländerbeiräte.

Dennoch führt das, was sich hinter dem Schlagwort „Interkulturelle Öffnung“ verbirgt, vielfach noch immer eher ein Schattendasein vor allem in der interessierten Fachöffentlichkeit. Kaum eine Veranstaltung in den letzten Jahren, die nicht zu dem Ergebnis kommt, dass „Interkulturelle Kompetenz“ und „Interkulturelle Öffnung“ entscheidende Schlüssel für eine erfolgreiche Integrationspolitik sind. Kaum eine Fachdiskussion, die sich nicht mit Möglichkeiten und Strategien befasst, wie beispielsweise Verwaltungen und soziale Dienste ein mehr an dieser Kompetenz erreichen können.

Realität ist aber: Noch immer sind es viel zu wenige, die sich damit beschäftigen, noch immer hapert es in der Praxis mit der Umsetzung. Sicher: Viel hat sich in den letzten Jahren entwickelt. Trotzdem können die guten Ansätze der Verwaltungen oder der sozialen Dienste nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Öffnung hin zu einer ethnisch-kulturellen pluralen Gesellschaft auch in Hessen noch eher im Dornröschenschlaf liegt.

Zudem sind die Inhalte einer „Interkulturellen Öffnung“ ähnlich vielseitig interpretierbar wie die Frage, was unter „Integration“ zu verstehen ist. Also ein nicht genau definierter Begriff, unter dem selbst Experten oft nicht dasselbe verstehen.

Es ist nicht Aufgabe dieses Vortrages, den wissenschaftlich-theoretischen Diskurs wiederzugeben. Zum gegenseitigen Verständnis lassen Sie mich jedoch kurz skizzieren, worüber wir nach unserem Dafürhalten eigentlich reden.

Vereinfacht ausgedrückt ist „Interkulturelle Öffnung“ ein Konzept, das Organisationseinheiten - also Verwaltungen, Verbände, Vereine, Organisationen usw. – in die Lage versetzen, adäquate Antworten auf die veränderte Zusammensetzung der Bevölkerung und die Herausforderungen einer modernen Zuwanderungsgesellschaft zu finden. Und zugleich ist es der Prozess, den diese Organisationseinheiten dabei durchlaufen. Letztlich geht es darum, Angebote und Leistungen, aber auch Strukturen so zu entwickeln, dass sie den veränderten gesellschaftlichen und sozialen Gegebenheiten entsprechen.

Zielgruppen der Interkulturellen Öffnung sind sowohl Angehörige der Mehrheitsbevölkerung als auch die Mitglieder der ethnischen und religiösen Minderheiten.

Wesentliche Bestandteile der Interkulturellen Öffnung sind:

1. Die Vermittlung interkultureller Kompetenz zum Beispiel durch Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur für einzelne Mitarbeiter/innen und Mitarbeiter. Hierbei sollte es allerdings nicht nur um eine Vermittlung von Wissen über andere Kulturen und Religionen, über Verhaltensweisen und Traditionen gehen, oder die Fähigkeit, die Unterschiede zwischen den Personen mit ihren ethnischen und kulturellen Prägungen wahrzunehmen, sie zu akzeptieren und zu berücksichtigen. Schon gar nicht geht es um das Training des „richtigen Umgangs“ mit Ausländern. Dies passiert in der Praxis leider viel zu oft. So bestätigt Sabine Jungk in ihrem Beitrag „Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Ämter – eine Herausforderung für die Einwanderungsgesellschaft, dass „gerechtigkeits- und demokratietheoretisch (...) der gleichberechtigte Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen und eine nicht-diskriminierende Behandlung eigentlich eine Selbstverständlichkeit (ist), die jedoch hinsichtlich ihrer praktischen Konsequenzen kaum und erst recht nicht systematisch dekliniert wurde.“¹

Entscheidend ist für uns vielmehr, dass zum einen Angehörige der Mehrheitsbevölkerung begreifen, dass es in Deutschland keine homogene Kultur gibt, denen sich Minderheiten und andere Gruppen anzupassen hätten, sondern dass wir in einer Gesellschaft mit vielen kulturellen, religiösen Facetten und anderen Normen leben, in der jede für sich ihren gleichberechtigten Platz hat.

Zum anderen brauchen wir eine Art Selbstreflexion des Handelns, wenn nicht gar eine Neubestimmung des eigenen Rollenverständnisses. Ziel muss dabei sein, Vorurteilsstrukturen aufzubrechen und Menschen dazu zu befähigen, andere nicht mehr als Bittsteller oder Objekte der Betreuung zu betrachten, sondern als Gleichwertige, die Anspruch auf eine sachgerechte und respektvolle Behandlung haben. Will heißen, nicht der richtige Umgang mit Ausländern muss gelernt werden, sondern ein normales Miteinander, das Unterschiede aushält und Konflikte konstruktiv löst.

¹ Sabine Jungk: „Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Ämter – eine Herausforderung für die Einwanderungsgesellschaft“, in: Eckhardt Riehle (Hg): Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung? Kommunikationsprobleme zwischen Migranten und Behörden, Wiesbaden 2001, S. 95-115

2. Zweiter wesentlicher Bestandteil der Interkulturellen Öffnung ist eine veränderte Personalpolitik, die bewusst die interkulturelle Handlungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert. Nicht nur der gleichberechtigte Zugang von Migrantinnen und Migranten, sondern vielmehr eine gezielte Einstellung und Förderung von Angehörigen ethnischer oder religiöser Minderheiten mit dem Ziel einer besseren Repräsentanz auf allen Ebenen trägt entscheidend zur Öffnung bei. „Interkulturelle Öffnung“ als ein wesentliches Mittel der Förderung des Integrationsprozesses wird nur dann gelingen, wenn das interkulturelle Miteinander auch im Arbeitsalltag auf gleichberechtigter Ebene zur Normalität wird.

Gerade hier gibt es einen ungeheuren Nachholbedarf insbesondere in Politik, Verwaltung, aber auch Verbänden und sozialen Diensten. Was in großen und mittelständischen Unternehmen mit europa- oder weltweiten Geschäftsbeziehungen oft schon selbstverständlicher Teil der Unternehmenspolitik geworden ist, findet sich im öffentlichen Dienst oder bei Verbänden so gut wie gar nicht.

Bemühungen, beispielsweise ausländische Polizisten und Vollzugsbeamte, einzustellen, sind zwar ein guter Anfang. Solange Migranten als Lehrer allenfalls im muttersprachlichen Unterricht oder als Fremdsprachenlehrer auftauchen, solange es der Regelfall ist, dass ein Abteilungsleiter im Justizministerium oder die Leiterin eines Standesamtes deutscher Herkunft ist, solange die Sozialberater der Wohlfahrtsverbände zwar Ausländer sein dürfen, die Entscheidungsträger aber wie selbstverständlich Deutsche sind, solange der Fußballverein zwar einen iranischen Trainer hat, der Vorstand des Vereins aber der deutschen Alt Herrenmannschaft entstammt, kann man kaum von Integration sprechen.

Integration ist nicht Anpassung, sondern auch die Entwicklung einer Kette von persönlichen Vorbildern, mit der Ethnien sich auch identifizieren können.

3. Drittens bedeutet „Interkulturelle Öffnung“ einen gleichberechtigten Zugang zu Entscheidungsprozessen zu gewährleisten. Ich meine dabei nicht nur das Wahlrecht oder die Möglichkeit über Ausländerbeiräte oder in politischen Parteien sich am politischen Willensbildungsprozess zu beteiligen. Ich meine vielmehr auch die faktische Beteiligung in Entscheidungsprozessen in Organisationen, Verbänden, Verwaltungen und Kommunen.

Realität ist, dass diese Möglichkeiten gar nicht, kaum oder nur in unzureichendem Maße bestehen. Sei es, weil Organisationsstrukturen nur dann den Zugang ermöglichen, wenn man in der Hierarchie weit oben steht, oder sei es, weil – wie im Beispiel der Ausländerbeiräte – zwar rechtliche Möglichkeiten bestehen. De facto aber der Zugang verwehrt, weil unerwünscht oder unbequem ist.

Ich gebe Volker Roßocha Recht, wenn er sagt, dass es „bei dem Wort ‚interkulturell‘ häufig leider nur um den Zugang ohne Unterschied der Herkunft, der kulturellen oder religiösen Vorstellungen“ gehe. „Mit einer solchen eingeschränkten Sichtweise laufen wir selbst Gefahr, auch Menschen zu kategorisieren, ohne die Unterschiede zwischen den Menschen, ihren sozialen Bezügen, ihrer Bildung, der Tatsache, ob sie auf dem Land aufgewachsen sind oder in der Stadt, zu betrachten. Wenn wir diese Unterschiede in unserer eigenen Definiti-

on von Interkulturalität und interkultureller Öffnung nicht berücksichtigen, tragen wir mit dazu bei, dass Ausgrenzung und Stigmatisierung verstärkt werden.“²

Mitentscheiden ist kein reiner Selbstzweck, sondern die höchste Form des Respekts vor dem anderen.

4. Nicht zuletzt ist eine Strategie der „Interkulturellen Öffnung“, nicht mehr nur die Interessenlage der eigenen Organisation, der eigenen Behörde, des eigenen Verbandes im Mittelpunkt jeglichen strategisch-strukturellen Handelns zu haben. Die Angebotsentwicklung muss vor allem an den Bedürfnissen derer, die diese Angebote wahrnehmen sollen oder müssen, orientiert sein.

Auch hier ist es bis heute nicht selbstverständlich, dass man mit denen, die eigentlich Zielgruppe des Handelns oder Ursache des Daseins sind, spricht.

Ich bin davon überzeugt, dass Sie mir nach diesen Ausführungen nur zustimmen können, dass „Interkulturelle Öffnung“ in der Tat eines der zentralen Elemente jeder Integrationspolitik sein muss. Ziel ist es, eine Lebenswirklichkeit in allen gesellschaftlichen Organisationseinheiten zu schaffen, in der die Frage der Herkunft oder der Religionszugehörigkeit keine Rolle mehr spielt, sondern der Mensch mit seinen Qualifikationen, seinem Wissen, seinem Charakter im Vordergrund steht und natürlich auch gleichberechtigte Zugangsrechte in allen Lebensbereichen bestehen.

Eine aktive und erfolgreiche Integrationspolitik ist zugleich eine hervorragende Methode der Prävention.

Es ist wohl unbestritten, dass eine der Hauptursachen für zunehmende Gewaltbereitschaft unter Jugendlichen, aber auch die Hinwendung zu politisch motivierten religiösen Gruppierungen darin liegt, dass diese Personengruppe sich nicht „dazugehörig“ fühlt. Es fehlen die Vorbilder, es fehlen die symbolischen Kulturträger, die sie akzeptieren.

Vorurteile insbesondere gegen den muslimischen Teil unserer Bevölkerung und Ausgrenzung führt dazu, dass man sich im besten Fall denen zuwendet, die einen akzeptieren und als gleichen unter gleichen respektieren.

Das klingt zunächst sehr theoretisch, ist es aber nicht. Es sind die vielen konkreten Erfahrungen im täglichen Leben, die das Zusammenleben so schwierig machen und einen Prozess befördern, der bei einem kleinen Teil der Migranten durchaus in einer Reaktion der Abgrenzung gegenüber der Mehrheitsgesellschaft enden kann. Nicht selten fängt es bei den Spielkameraden in Kindergarten und Schule an und setzt sich bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder einer Wohnung fort. Selbst dann, wenn man einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz hat, heißt das nicht automatisch, dass man von den Kollegen akzeptiert wird.

Viele Ausländerbeiräte sind eine Paradebeispiel dafür, dass selbst der rechtlich verbrieft Zugang zu Entscheidungsprozessen wenig hilft. Gerade Ausländerbeiratsmit-

² Volker Roßocha: „Interkulturelle Öffnung als Aspekt von Gleichbehandlungspolitik“, in: Friedrich-Ebert-Stiftung in Kooperation mit der Bundeszentrale für politische Bildung und dem Modellprojekt „Transfer interkultureller Kompetenz“ der iaf-Berlin (Hg.): Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis, Berlin 2002, S. 46

glieder aus so genannten Drittstaaten berichten, dass sie von der Kommunalpolitik nicht ernst genommen und de facto nicht einbezogen würden. Und ich kann bestätigen, dass dies in vielen Fällen nicht an der Inkompetenz der Ausländerbeiräte liegt.

Entscheidend ist bei all den Erfahrungen nicht, ob es sich um eine offene tatsächliche Diskriminierung handelt oder um eine subtile Benachteiligung, die den Akteuren noch nicht einmal bewusst ist. Entscheidend sind vielmehr das subjektive Empfinden der Betroffenen, die Verarbeitung ihrer Erlebnisse und die persönlichen Konsequenzen, die sie daraus ziehen. Und spätestens hier wird nachvollziehbar, warum es auch fundamentalistischen Gruppen in den letzten Jahren zunehmend gelingt, ideologischen und politischen Einfluss in Deutschland zu gewinnen.

Die Antwort dürfen keine rigiden ordnungspolitischen oder polizeilichen Maßnahmen sein. Diese würden die Ursachen des Problems verkennen und den Einfluss extremistischer Organisationen eher verstärken.

Die Antwort kann meines Erachtens nur die Fortsetzung und Forcierung des integrationspolitischen Weges sein: Neben dem Spracherwerb ist dabei die Interkulturelle Öffnung der alles entscheidende Schlüssel.

Gerade Ausländerbeiräten, aber auch Präventionsräten kommt hier eine wichtige Rolle zu.

Ausländerbeiräte per se sind in der Regel ein gelungenes Beispiel für gelebte Interkulturelle Öffnung und Interkulturelle Kompetenz selbst. Menschen unterschiedlichster ethnischer, sozialer und politischer Herkunft arbeiten in diesen Gremien seit Jahrzehnten erfolgreich zusammen. Als höchst heterogene Gruppen, die lediglich den Migrationshintergrund und politisches Interesse als gemeinsames Element haben, beweisen sie, dass man mit den Widersprüchen und Konflikten zwischen den Kulturen und Religionen sachgerecht und konfliktfrei umgehen kann. Wir sind inzwischen eine große interkulturelle Gemeinde geworden, die auch für mich als Deutsch-Geborene nicht nur Bereicherung ist, sondern eine gute Portion Spaßfaktor innehat – trotz aller Widrigkeiten des politischen Geschäfts. Natürlich ist nicht alles Eitel Sonnenschein, aber ich erlebe nunmehr seit 15 Jahren, dass es gar nicht so schwer ist, gleichberechtigt und respektvoll miteinander zu arbeiten - und zu leben.

Ausländerbeiräte sind aber nicht nur ein positives Beispiel für funktionierende Öffnung, sondern sie haben zudem eine wichtige und oft unterschätzte Brückenfunktion zwischen den Kulturen und Religionen.

Lassen sie mich als Beispiel die Beratung in persönlichen Problemlagen nennen. Migrant/innen suchen – wie vermutlich alle Menschen – Hilfe zunächst im informellen Rahmen. In einer vom Marplan-Institut durchgeführten Repräsentativuntersuchung, die nach Ansprechpartnern bei persönlichen Problemen fragte, rangierte die Sozialberatung der Wohlfahrtsverbände mit 3,8 % weit abgeschlagen vor Familienmitgliedern (74,7%), Freunden der gleichen Nationalität (55,9%) und deutschen Freunden (26,2%) Außerdem spielen Migrantenselbstorganisationen eine wichtige Rolle in diesem informellen Informationsvermittlungs- und Beratungsprozess.³ Ausländerbeiräte rekrutieren sich wiederum in aller Regel aus den örtlichen Migrantenselbstorganisationen und genießen eine deutlich höhere Akzeptanz und Vertrauen unter den Migranten. Wenn sie nicht nur - wie in Hessen – rechtlich, sondern auch praktisch zielgerichtet in die öffent-

³ Vgl. Jungk, a.a.O.

lichen Strukturen einbezogen werden, leisten sie wesentliches als Brücke zu den Institutionen der so genannten Mehrheitsgesellschaft. Im Gegensatz zu vielen dieser Institutionen leiden sie nicht oder zumindest kaum an der psycho-sozialen Dimension fehlender Identifikationsmöglichkeiten, fehlendem Vertrauen in die Empathiefähigkeit und Parteilichkeit der Mitglieder und an Befürchtungen, mit Rassismus und Vorurteilen konfrontiert oder nicht verstanden zu werden.

Andererseits haben sie eine Art Wächter- und Mahnerfunktion durch die ihnen gegebenen Zugangsmöglichkeiten in Institutionen und Politik. Es ist ein mühseliges Geschäft: Aber wir werden nicht müde werden, uns dafür einzusetzen, dass das, was heute unter dem Schlagwort „Interkulturelle Öffnung“ subsumiert ist, endlich Realität im Hessischen Alltag wird.

Für die Hessischen Präventionsräte gilt, dass sie das Konzept der Interkulturellen Öffnung zu einem festen Bestandteil ihrer Präventionsarbeit machen.

Lassen Sie mich zum Schluss mögliche Ansätze kurz in einigen Thesen skizzieren. Dabei ist mir durchaus bewusst, dass diese sehr allgemein gehalten sind. Wie für die Ausländerbeiräte gilt auch für die Präventionsräte, dass sich die konkrete Umsetzung an den örtlichen Gegebenheiten und Problemlagen orientieren muss.

1. Die Strategie der Interkulturellen Öffnung fängt bei der Zusammensetzung der Beiräte selbst an. Ich weiß, dass in eine beachtliche Zahl der kommunalen Präventionsräte Mitglieder der Ausländerbeiräte berufen wurden. Dennoch glaube ich, dass hier noch ein quantitativer Nachholbedarf besteht.
2. Die Frage der Interkulturellen Öffnung als Präventionsstrategie und der Erwerb Interkultureller Kompetenz ist eine Aufgabe jedes einzelnen Mitgliedes eines Präventionsrates und nicht nur derer, die Migrationshintergrund haben oder sich dafür interessieren.
3. Gewalt-, Kriminalitäts- und Extremismusprävention setzt ein umfangreiches Gesamtkonzept voraus, bei dem Konzepte der Interkulturellen Öffnung fest integriert sein müssen.
4. Auch Handlungsempfehlungen zu Teilbereichen sollten immer den Aspekt der Interkulturellen Öffnung berücksichtigen, auch wenn im Einzelfall auf den ersten Blick kein unmittelbarer Zusammenhang zu Migrationsfragen zu erkennen ist.
5. Der regelmäßige Kontakt zu nicht im Präventionsrat vertretenen Gruppierungen, insbesondere zu Migrantenselbstorganisationen und islamischen Gruppen, fördert die Einbeziehung dieser Gruppen in die Präventionsarbeit und hilft, möglicherweise entstehende Probleme noch früher zu erkennen und Gegenmaßnahmen vorzuschlagen.
6. Auch wenn Präventionsräte in der Regel repräsentativ zusammengesetzt sind, sollte überprüft werden, ob zu einzelnen Themen nicht Vertreter weiterer Organisationen und religiöser Gruppen zu den Beratungen hinzugezogen werden.
7. Die Mitglieder der Präventionsräte sind Multiplikatoren und Vertreter von Verwaltung, Verbänden, Organisationen und Kirchen. Geben Sie die Notwendigkeit der Interkulturellen Öffnung als mainstreaming-Strategie in ihre Bereiche weiter.

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Interkulturelle Öffnung“ ist ein entscheidender Schlüssel zu mehr Integration und ein unverzichtbares Mittel in der Prävention. Sie ist aber natürlich kein Allheilmittel zur Lösung aller Probleme. Rassismus, Diskriminierungen, Kriminalität, Gewalt und Extremismus werden deshalb nicht von heute auf morgen verschwinden.

Dennoch glaube ich, dass es sich mittel- und langfristig lohnen wird, diesen Baustein gezielt einzusetzen. Es kann gelingen, das Zusammenleben von Menschen unterschiedlichster Herkunft so zu gestalten, dass Konflikte minimiert oder sogar positiv, konstruktiv gelöst werden. Und wir können damit präventiv verhindern, dass Ausgrenzung oder Abschottung unsere Gesellschaft in viele Parallelwelten spaltet.

Vor allem, aber meine Damen und Herren: Viel reden hilft nicht viel. Handeln ist wichtig!

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.