



Mobiles Beratungsteam »Ostkreuz«
für Demokratieentwicklung, Menschenrechte und Integration



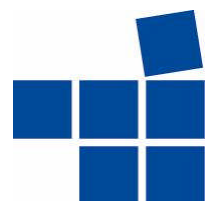
ARBEITSPAPIER 2/2010

Carl Chung

IKÖ – was ist das und was soll das?

Interkulturelle Öffnung als Herausforderung
für die Organisations- und Strategieentwicklung
Freier Träger der Sozialen Arbeit in der Einwanderungsstadt Berlin


Berlin, im Dezember 2010



Die „interkulturelle Öffnung“ im wohlverstandenen Sinne ist eine Herausforderung – und zwar keine geringe. Wer sich dieser Herausforderung stellen will, muss mehr tun, als einige einzelne Maßnahmen umzusetzen. Denn interkulturelle Öffnung (IKÖ) lässt sich nicht etwa darauf reduzieren, Informationsmaterialien in mehreren Sprachen zu erstellen, den Einsatz von Sprachmittler/innen zu organisieren, eine Person mit Migrationshintergrund einzustellen oder Mahlzeiten ohne Schweinefleisch anzubieten. Solche Maßnahmen können im Prozess der IKÖ als notwendig erkannt und umgesetzt werden, doch IKÖ ist mehr:

Interkulturelle Öffnung ist der umfassende Umbau des Selbstbildes und Selbstverständnisses von Organisationen und Einrichtungen¹, um Barrieren abzubauen, die Adressat/innen, Kund/innen oder Klient/innen aus dem Spektrum ihrer Zielgruppen aufgrund deren kulturellen, ethnischen oder religiösen Herkunft oder Identität, Muttersprache oder Abstammung den Zugang oder die zielführende und/oder nachhaltig erfolgreiche Nutzung von Angeboten (Leistungen und/oder Produkten) erschweren oder unmöglich machen. Sie betrifft aber auch die inneren Verhältnisse der Organisation: die Zugänge zur Mitgliedschaft bzw. Betriebsangehörigkeit, zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, zu Aufstiegs- und Karrierechancen. Sie verlangt die bewusste Reflexion und Entscheidungen über

- Leitbilder der Organisation/Einrichtung
- Angebots- und „Nutzer-/Kunden“-Profile
- Arbeits- und Verfahrensweisen
- Verhaltensregeln (*codes of conduct* inklusive *dresscodes*)
- das äußere Erscheinungsbild der Organisation/Einrichtung (*Image*)
- notwendige Kompetenzen der Mitarbeiter/innen und die Personalentwicklung
- die Strukturen und Verhältnisse (Hierarchien, Zuständigkeiten/Konkurrenzen, Ressourcen, Aufstiegsmöglichkeiten etc.) in der Organisation und
- die Organisationskultur.




MBT »Ostkreuz«
für Demokratieentwicklung,
Menschenrechte und Integration

Stiftung SPI

Was ist „Interkulturelle Öffnung“?

- **Umbau – Abbau von Barrieren**
 - „Kultur“
- **Struktur und Inhalt von Angeboten**
- **Erscheinungsbild** der Organisation nach außen
- und innen: **Selbstbild & Selbstverständnis**
 - Corporate Identity & Corporate Culture (Verhaltenskodex etc.)
- **Organisations- und Personalentwicklung**
 - (Fortbildungsplan, Stellenprofile usw.)



Diese Herausforderung verlangt mehr als die Systematisierung augenscheinlicher Bedarfslagen und Ideen in einem Aktions- oder Maßnahmenplan. Sie verlangt nach einem umfassenden Prozess der Qualitäts- und Organisationsentwicklung, der inhaltlich auch diesem Bereich zuzuordnen ist.

Da es dabei um den Abbau von Barrieren geht, die Zugänge zu chancengleicher Teilhabe und Beteiligung – und damit auch zur Erschließung potenzieller Kompetenzen und Ressourcen – verbauen oder erschweren, lohnt sich ein genauerer Blick auf die Merkmale bzw. die Kategorie, auf die sich die Barrieren beziehen. Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland untersagt die Diskriminierung

¹ *Corporate Identity*: Kommunikation und Erscheinungsbild nach innen und außen, Verhaltens- und Verfahrensweisen, Organisationskultur und –strukturen, Leitbild und Angeboten etc.

nach Geschlecht, Abstammung und „Rasse“², Herkunfts- bzw. Muttersprache, Heimat und (auch regionaler und sozialer) Herkunft, Glaube und Weltanschauung sowie einer Behinderung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) fordert die Unterbindung sachwidriger Unterscheidungen und Ungleichbehandlungen nach den Merkmalen Abstammung/Hautfarbe³ oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung und Alter. Namentlich an den Vorgaben des AGG orientieren sich Arbeitsansätze zum vorurteilsbewussten, aktiv gestaltenden Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit (Stichwort *Managing Diversity*), aber auch die Diskussion über Konzepte zur *Sozialen Inklusion*. Die diesbezüglichen Arbeitsansätze können nicht zuletzt auf den Erfahrungen, Methoden und Instrumenten jener zum *Gender Mainstreaming*, aber eben auch zur IKÖ aufbauen. In Anbetracht der Vorgaben des AGG stellt sich die Frage, ob ein umfassender Prozess zum Abbau diskriminierender Zugangsbarrieren, Strukturen, Verfahrens- und Umgangsweisen tatsächlich auf das Merkmal „Kultur“ beschränkt werden oder in diesem Zusammenhang zumindest alle im AGG angeführten Merkmale bei der strategischen Organisationsentwicklung zu berücksichtigen sind. Letzteres hieße wohl nicht zuletzt, Fragen, die bis dahin weitgehend von einander getrennt in den Bereichen IKÖ, Gender Mainstreaming, Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen und Transgender-Identitäten und Lebensformen, Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen etc. bearbeitet wurden, in einem Kontext zu betrachten und die jeweils spezifischen Ansätze zu konzentrieren.

Kultur?

Doch auch wenn die Öffnung einer Einrichtung oder Organisation durch den Abbau von Zugangsbarrieren auf das Merkmal „Kultur“ fokussiert betrachtet wird, stellt sich die Frage, was unter „Kultur“ eigentlich zu verstehen ist.

Im vorherrschenden Alltagssprachgebrauch, wird „Kultur“ zumeist als Unterscheidungsmerkmal zwischen „den Deutschen“ – gemeint sind dann: weiße ethnische Deutsche ohne Migrationshintergrund – und „den Ausländern“ thematisiert, wobei unter Letztere dann zumeist auch alle nichtweißen Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund, deutscher wie nichtdeutscher Herkunftssprache subsumiert werden. So wird häufig eine „Herkunftskultur“ konstruiert, die als etwas eindeutig Beschreibbares, Unveränderliches und Einheitliches verstanden wird, das sowohl das Alltagsleben als auch Identitäten und Zugehörigkeiten strukturiert.

Tatsächlich werden im Kontext der *interkulturellen* Öffnung viele Themen angesprochen, die per se nichts mit „Kultur“ zu tun haben: Etwa die Diskriminierung nach „Hautfarbe“ bzw. (mutmaßlicher) Abstammung, die weder von der Muttersprache noch von der ethnischen und kulturellen Identität oder dem weltanschaulichen Bekenntnis der diskriminierten Personen abhängt – sondern von den Wahrnehmungs-, Zuordnungs- und Deutungsmustern in den Köpfen der Diskriminierenden. Denn Merkma-

² Zum Begriff „Rasse“ wird in der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU, die den Anstoß zum AGG gab, angemerkt: „Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs »Rasse« [...] impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“ (aus der Präambel der Richtlinie 2000/43/EG). Das Deutsche Institut für Menschenrechte spricht sich für die Streichung des Begriffs „Rasse“ in Gesetzestexten aus. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/publikationen/schutz-vor-rassismus.html>.

³ Die Kategorie „Hautfarbe“ bezieht sich nicht auf tatsächliche Hautfarben (individuelle Teints), sondern auf die ideologisch konstruierte Hautfarbe („Rasse“): Die diversen Theorien zur systematischen Unterteilung der Menschheit in „Rassen“ entwickelten sich im 18. und 19. Jahrhundert parallel zur Entwicklung des europäischen Kolonialismus. Die dabei entwickelte „Farbenlehre“ spiegelt v. a. dessen Dominanzverhältnisse: Die amerikanischen Ureinwohner wurden noch im 16. und 17. Jahrhundert mit diversen Farbtonungen beschrieben; etwa als „weiß“, als „bronzefarben“, als „oliv“, als „goldgelb“ oder auch als „sonnengebräunt“. Erst im 18. Jahrhundert – wohl inspiriert von Berichten über die rötliche Körperbemalung, die bei bestimmten „indianischen“ Völkern üblich war – wurden sie zur „roten Rasse“. Die Chinesen waren in europäischen Reiseberichten vom 13. bis ins 18. Jahrhundert ganz überwiegend als „weißhäutiges“ Volk oder „von deutscher Farbe“ beschrieben worden. Noch im 18. Jahrhundert, in dem die ostasiatischen Völker in der vorherrschenden europäischen Beschreibung zur „gelben Rasse“ deklariert wurden, bestanden Jean Baptiste Du Halde und Peter Osbeck darauf, dass die Chinesen „weiß“ wie die Europäer wären (Vgl. Wulf D. Hund: *Rassismus – Die soziale Konstruktion natürlicher Ungleichheit*, Münster 1999, S. 16 ff.). Mit der kolonialen Expansion der Europäer in Asien änderte sich mit farblichen Zuordnung der Chinesen auch ihre Charakterisierung: Aus den weisen Philosophen und gebildeten Beamten, aus den Erfindern der Seide und des Porzellans wurden ab dem 18. und bis ins 20. Jahrhundert die „gelbe Rasse“, deren „weibliche Tapferkeit im Ertragen“ sie zu „bedürfnislosen Kulis“ prädestinierte – wenn sie nicht gerade mit der „Gelben Gefahr“ asiatischer Menschenmassen und verschlagen-schlitzäugigen Finsternägeln (z.B. personifiziert in der Figur des Dr. Fu Manchu) identifiziert wurden.

le der äußere Erscheinung einer Person, die auf die Herkunft eines oder mehrerer ihrer Vorfahren aus einer Population hindeuten, in der diese Merkmale häufiger vorkommen als in den mittel- und nordeuropäischen Völkern, sagen nur eben dies aus. Sie geben so wenig Auskunft über die Familiengeschichte, die Sozialisation und die kulturelle Identität der Person wie über ihren Geburtsort, ihre Heimat oder ihre Staatsangehörigkeit.

Auch die Kategorie „Migrationshintergrund“, die im allgemein vorherrschenden Alltagssprachgebrauch quasi synonym mit „fremde / nichtdeutsche Kultur“ verwendet wird und in der Diskussion über IKÖ als eigentliches Thema der Kategorie „Kultur“ mitschwingt, hat an und für sich nur begrenzt mit Kultur zu tun: „Migrationshintergrund“ ist ein Ordnungskriterium der deutschen amtlichen Statistik⁴ zur Beschreibung einer statistischen Bevölkerungsgruppe, die aus seit 1950 eingewanderten Personen und deren Nachkommen besteht. Als Personen mit Migrationshintergrund definiert werden „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“⁵. Der Begriff „Mensch mit Migrationshintergrund“ ist also nicht synonym mit dem Begriff „Ausländer/in“ und kein Antonym zu „Deutsche/r“. Die Zuordnung zu dieser statistischen Kategorie sagt per se nichts über die Staatsangehörigkeit, eine persönliche Migrationserfahrung, die Muttersprache, ethnische, kulturelle oder religiöse Identität einer Person aus. Anders als es der vorherrschende umgangssprachliche Gebrauch des Begriffs nahe legt, werden nicht nur Nichtdeutsche mit und ohne eigene Migrationserfahrung (in Deutschland geborene oder sozialisierte Bildungsinländer, vor 1973 angeworbene „Gastarbeiter“ und andere „Bestandsausländer“ sowie Neuzuwanderer) sondern ebenso deutschstämmige Spätaussiedler/innen, Deutsche nichtdeutscher Herkunft mit und ohne eigene Migrationserfahrung und eingeborene Deutsche mit einem eingewanderten oder nichtdeutschen Elternteil dieser Kategorie zugeordnet.

Ebenso überschneidet sich die implizit bei der Diskussion über IKÖ mitschwingende Kategorie „ausländisch“ – also Staatsangehörigkeit – nur bedingt mit der Kategorie „Kultur“. Zum einen müssen sich in Deutschland geborene und sozialisierte Kinder von Ausländer/innen (amtlich: „Bestandsausländer“) in ihrer kulturellen Prägung und Identität auch dann nicht notwendig wesentlich von der in Deutschland allgemein vorherrschenden unterscheiden, wenn sie die Staatsangehörigkeit ihres ausländischen Elternteils behalten. Das kann für nichtdeutsche Staatsangehörige etwa polnisch-deutscher, italienisch-deutscher, französisch-deutscher oder österreichisch-deutscher Herkunft⁶ ebenso gelten wie für Türken türkisch-deutscher Herkunft – insbesondere, wenn die deutschen Großeltern und die weitere Familie des deutschen Elternteils bei der Sozialisation eine wesentliche Rolle spielten. Zum anderen kann sich aber auch die kulturelle Prägung deutscher Staatsangehöriger von jener der Mehrheit ihrer deutschen Mitbürger/innen mehr oder minder deutlich unterscheiden. Das gilt nicht nur für Eingebürgerte und – nach dem im Jahr 2000 geänderten Staatsangehörigkeitsgesetz – eingeborene Deutsche, deren Eltern Ausländer/innen oder Eingebürgerte sind, also etwa für türkeistämmige Deutsche nichtdeutscher Herkunftssprache. Es gilt unter anderem auch für deutsche Sorb/innen, Südschleswiger Dän/innen, deutsche Fries/innen, deutsche Sinti und Roma sowie für deutsche Jüdinnen und Juden, Muslim/innen, Alevit/innen und Angehörige anderer weltanschaulicher Bekenntnisgemeinschaften mit eigenen Riten, einer eigenen (Sakral-) Sprache, eigenem Brauchtum, Liedgut, Gemeinde- und Vereinsleben etc.

Beim Begriff „Kultur“ schwingen also im Alltagssprachgebrauch wie in der Debatte über IKÖ Themen und Kategorien mit, die per se nichts oder zumindest weit weniger als allgemein wahrgenommen mit „Kultur“ im eigentlichen Sinne zu tun haben. Soweit der Begriff „Kultur“ weitgehend auf natio-

⁴ Nämlich der Statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamts.

⁵ Diese Definition wurde sinngemäß in die Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung vom 29. September 2010 übernommen.

⁶ Von den in Berlin lebenden Ausländer/innen sind rd. 1/3 Bürger/innen der Europäischen Union. Unter den EU-Bürger/innen stellen die polnischen, italienischen, französischen, britischen, griechischen und österreichischen Staatsbürger/innen die größten Gruppen. Und bei diesen Ausländer/innen sind Lebenspartnerschaften, Eheschließungen und Familiengründungen mit deutschen Staatsangehörigen in Berlin keine Seltenheit. Vergleichsweise selten ist eher, dass die Kinder aus solchen bi-nationalen Familien keine deutsche Staatsangehörigkeit haben. Aber auch das kann vorkommen.

nal-ethnische Kulturen verengt wird, lässt die Debatte aber eine Reihe kultureller Identitäten außer acht, die jeweils auch als Diskriminierungsmerkmale eine Rolle spielen können.

Der völkische Nationalismus begreift nicht den Menschen als ein mit Vernunft, Liebesfähigkeit, sittlichem Empfinden und freiem Willen begabtes sowie mit unverletzlicher Würde ausgestattetes Einzel- und Gesellschaftswesen, das als Individuum immer besonders, aber als Mensch und Teil der Menschheit allen Menschen gleich und verbunden ist. Der einzelne Mensch wird vielmehr a priori als Glied seines Volkes – d.h.: seiner „*rassisch-völkisch gegründeten Abstammungs- und Schicksalsgemeinschaft*“ – und als Träger des (so ererbten) „Volkstums“ und dessen „Rassenseele“ betrachtet.

„Die Rassenseele ist nicht mit Händen greifbar und doch dargestellt im blutgebundenen Volkstum, gekrönt und gleichnishaft zusammengeballt in den großen Persönlichkeiten, die schöpferisch wirkend einen Kulturkreis erzeugen, der wiederum von Rasse und Rassenseele getragen wird.“ (Alfred Rosenberg, in: Der Mythos des 20. Jahrhunderts)

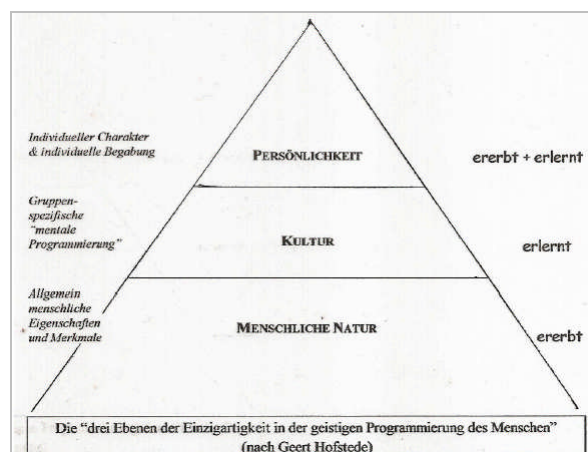
Die Stellung und die Identität des Einzelnen werden aus dem Status seiner quasi „natürlichen“, d.h. „blutgebundenen Volksgemeinschaft“ sowie aus seiner individuellen Stellung in dieser hierarchisch gegliederten und „innerlich einheitlich ausgerichteten“ Gemeinschaft abgeleitet.

In diesem ideologischen Konzept stellt sich Gemeinschaft primär nicht durch gemeinsame Sozialisation, soziale Interaktion, aktive Verständigung oder übereinstimmende Interessen, Erfahrungen, Haltungen, Lebensstile, etc. her. Vielmehr postuliert der völkisch-rassistische Nationalismus diese sozialen, kulturellen und weltanschaulichen Gemeinsamkeiten als „naturgesetzliche“ Merkmale des „lebendigen Ganzen“, das im Mittelpunkt allen völkisch-nationalistischen Denkens steht: Das Volk als „rassisch bestimmter Blutsverband“ mit einem „Volkskörper“, einer „Volks-“ und „Rassenseele“, einem „gesunden Volksempfinden“, einem allgemeinen, einheitlichen und gleichgerichteten „Volksinteresse“ und „Volkswillen“.

Das Geheimnis der „natürlichen“ (bzw. qua „göttlicher Vorsehung“ gegebenen und durch den völkischen Nationalismus quasi „wieder herzustellenden“) Geschlossenheit, gleichförmigen Ausrichtung, inneren Einheit und Harmonie des Volkes ist nach völkisch-rassistischer Anschauung das Blut: „Das ... Blut ist das Band, das uns kraft der in ihm weitergetragenen Erbmasse zu einer Blutgemeinschaft, einer Lebenseinheit, zu einem Volk vereinigt.“ (Jakob Graf, Vererbungslehre, Rassenkunde und Erbgesundheitspflege, 6. Aufl. Berlin 1939 [zuerst 1930], S. 159; zit. nach Cornelia Schmitz-Berning, Vokabular des Nationalsozialismus).

Um nicht solchen oder vergleichbaren kulturalistischen, ethnozentristischen und rassistischen Konstruktionen von Identität und Fremdheit zu erliegen, empfiehlt sich ein weiter, offener und dynamischer Begriff von „Kultur“:

„Kultur“ beschreibt Geert Hofstede⁷ als „*kollektive mentale Programmierung*“ oder *gemeinsame geistige „Software“*, „*durch die sich eine Gruppe von Menschen von einer anderen unterscheidet*“. Diese geistige Prägung („mentale Programmierung“) wird im Zuge der Sozialisation der Menschen durch Lernen erworben.

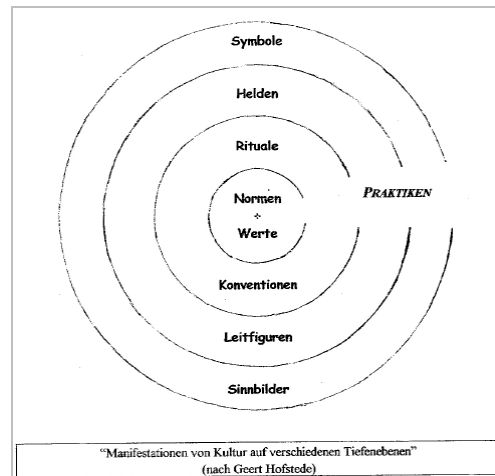


Beim Inhalt dieser „geistigen Programmierung“ geht es um

- **Normen & Werte**, durch die die „Normalität“ in der Gruppe bestimmt wird – z.B. was als „schön“ und was „hässlich“ oder was als „Ehre“ und was „Schande“ gilt;

⁷ Gerard Hendrik Hofstede, bekannt als Geert Hofstede (* 2. Oktober 1928 in Haarlem) ist ein niederländischer Experte für Kulturwissenschaften. Er ist emeritierter Professor für Organisationsanthropologie und Internationales Management an der Universität Maastricht, Niederlande.

- die „normalen“ – d.h.: in der Gruppe allgemein üblichen – **Sichtweisen, Denk- und Verhaltensmuster**, also z.B. die übliche Form der Begrüßung, die „angemessene“ Art sich zu kleiden, die „gewöhnliche“ Art Trauer oder Freude, Anerkennung oder Missfallen auszudrücken etc.;
- **Figuren, Leitbilder oder „Helden“**, die so bekannt oder „sprichwörtlich“ sind, dass alle Mitglieder der Gruppe ein sehr ähnliches Bild vor Augen haben, wenn ihr Name fällt – wie z.B. Casanova (Liebhaber), Krösus oder Dagobert Duck (Reichtum), Methusalem (biblisches Alter), Herkules (Stärke) oder Rambo (gewaltsame Konfliktaustragung)
- **Sprache/Sprachcodes** bzw. gruppenspezifische Jargons, Ausdrucksweisen und Abkürzungen – wie etwa der Jugendjargon, von dem Erkan und Stefan leben, die fachlich-berufliche Ausdrucksweise von Ärzten wie von Militärs oder Sozialarbeitern.



Nach Maßgabe dieser Definition von „Kultur“ lassen sich kulturelle Besonderheiten und Unterschiede z.B. zwischen folgenden Kategorien feststellen:

- **Regionen** (Sprache, Sitten, Traditionen, Umweltbedingungen etc.);
- **städtischen und ländlichen Sozialräumen** (Lebensweise, Nachbarschaft, soziale Kontrolle);
- **Generationen** (Musik, Lebensstil, „Kult“-Filme/Bücher, „Helden“, prägende Ereignisse und Kollektiverfahrenungen);
- **Berufsgruppen** (sichtbar z.B. an Berufstrachten der Zimmerleute oder Bergleute, der Berufssprache von Ärzten oder der Argumentationsweise von Juristen);
- **sozialen Milieus** (z.B. was Normen und Leitbilder bei der Kindererziehung, bei der Wohnungseinrichtung oder bei der Freizeitgestaltung betrifft);
- **politischen und gesellschaftlichen Organisationen und Vereinigungen** (z.B. Anrede, Leitfiguren, Symbole, Feste, Rituale, Liedgut, Aktionsformen etc.)
- **religiöse/weltanschauliche Glaubensbekenntnisse** (Feste, Rituale, Leitbilder usw. – allerdings auch innerhalb von religiösen Bekenntnisgemeinschaften sehr unterschiedlich je nach individueller und kollektiver Glaubenspraxis);
- **Sprachgruppen** (wobei Muttersprache und Alltagssprache nicht dieselbe sein müssen);
- **Volksgruppen** (= Ethnien, die sich anhand von Sprache, religiösem Bekenntnis, tradierten Kollektiverfahrenungen und/oder gemeinsamen Traditionen, Sitten, Gebräuchen, Leitbildern und Symbolen als soziale Lebens- und Schicksalsgemeinschaft verstehen);
- **Staaten** (Wirkung der Staats- und Gesellschaftsordnung, der Gesetze und der politischen Kultur sowie der politischen Geschichte und Traditionen auf die allgemein üblichen Normen, Werte, Rituale, Sicht-, Denk- und Verhaltensweisen der Bevölkerung) usw. usf..

Und zwar bei Menschen mit Migrationshintergrund ebenso wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund!



MBT »Ostkreuz«
für Demokratieentwicklung,
Menschenrechte und Integration

Stiftung SPI

Keine Barrieren → „Kultur“?

Durch Sozialisation erworbene, gemeinsame geistige Prägung von Gruppen:

- ❖ **Völker- / Volksgruppen** (nach kulturellen Merkmalen: Sprache, Traditionen, Religion)
- ❖ **Sprache** (Mutter-, Familien- und Alltagssprache)
- ❖ **Sozialisationsort** / Staatsbürgerschaft (politische Kultur)
- ❖ **Religion** / weltanschauliches Bekenntnis
- ❖ Politische und gesellschaftliche **Organisationen**
- ❖ **Soziale Milieus, Berufsgruppen etc.**
- ❖ **Regionen, Stadt/Land, Lebensstile,**
- ❖ **Generationen, Gender, sexuelle Orientierung ...**



So geht es beim Stichwort „Kultur“ nicht nur um ethnische bzw. national-ethnische Prägungen (und Identitätskonstruktionen⁸), sondern insbesondere auch um Prägungen durch soziale, soziokulturelle und weltanschauliche Milieus, regionale Herkünfte, durch Ausbildung und Beruf, Generationsunterschiede, Genderspezifika, Sprachgruppen, religiöse oder weltanschauliche Glaubensgemeinschaften usw. Daraus ergibt sich, dass

- *jeder Mensch eine Vielfalt unterschiedlicher kultureller Identitäten in sich vereint* bzw. dass die kulturelle Identität jedes Menschen eine Schnittmenge aus unterschiedlichen Kulturen ist;
- *jeder Mensch über Erfahrungen mit interkulturellen Begegnungen und Konflikten verfügt* – wie z.B. Generationskonflikte über Musik, Lebensstile, Kleidung usw. oder die Begegnung von Patienten (Nichtmedizinern) und Ärzten;
- *sich Kulturen per se nicht scharf gegeneinander abgrenzen lassen*, in sich mehr oder minder vielfältig, aber nie völlig homogen, sind und sich – solange sie „leben“ – durch gezielte Selbstabgrenzung von oder Öffnung für oder/und Vermischung oder Verschmelzung mit anderen Kulturen permanent verändern und weiter entwickeln – also in aller Regel weder völlig geschlossen noch gleichgeschaltet und auch nicht statisch sind.

„Kultur“ ist also eine situationsbezogene Größe, für die die ethnische Herkunft nur ein Faktor unter vielen anderen ist. Dass Kulturen keine einheitlichen Großgruppen sind, sondern vielschichtig, veränderbar und im steten Fluss befindlich, wird schnell deutlich, wenn man Unterschiede auf einer etwas individuelleren Ebene betrachtet: Einen deutschen und einen chilenischen Katholiken verbinden gegebenenfalls mehr Identitäten und kulturelle Praktiken als einen deutschen Katholiken im Seniorenalter aus Niederbayern und einen deutschen konfessionslosen Jugendlichen aus Berlin-Marzahn.

Für tatsächlich *interkulturelle* Konflikte sind vor allem soziokulturelle, milieuspezifische (bzw. milieu-, gender- und generationsspezifische) Besonderheiten, Werteorientierungen, Verhaltensnormen, Umgangsformen, Leitbilder und deren Ausdrucksformen von Bedeutung. Etwa wenn traditionell-patriarchalische Normen und Wertvorstellungen, sexistische Abwertungen von Frauen, autoritäre Erziehungsstile, gewaltaffines Konfliktverhalten, aggressiver Machismo, Abwertung anderer ethnischer und/oder religiös-weltanschaulicher Gruppen, ausgeprägte Machtdistanz und Schwellenängste gegenüber staatlichen und öffentlichen Institutionen, autoritär-kollektivistischer und homogenitätsorientierter Konformismus oder/und eine ausgeprägte Unsicherheitsvermeidung (bzw. geringe Ambiguitätstoleranz, d.h.: Defizite im Umgang mit Ungewissheit, Mehrdeutigkeit und Widersprüchlichkeit) auf die

⁸ Die Auseinandersetzung mit den Identitätskonstruktionen türkeistämmiger „Deutschländer“ ist insofern besonders interessant, da das (kemalistische) nationale Selbstverständnis der Republik Türkei eigentlich ausdrücklich republikanisch, also eben nicht ethnisch oder rassistisch definiert ist. Es ist bemerkenswert, wie sich manche Nachfahren albanischer, aramäischer, aserbaidshischer, bosnischer, bulgarischer, griechischer, mazedonischer, syrisch-arabischer, tscherkessischer, tatarischer und anderer Levantiner nun in Deutschland als „Türken aufgrund des Blutes“ bekennen – und etwa von „den Arabern“ oder „den Bosniern“ in ihrer Neuköllner Nachbarschaft abgrenzen.

Anforderungen einer aufgeklärt-humanistischen, freiheitlich-demokratisch und emanzipatorisch orientierten Bildungs(bürger)kultur oder die Erwartung ziviler (staatsbürgerlicher) oder „gutbürgerlicher“ Umgangsformen treffen.

Solche Konfliktsituationen werden in der allgemein vorherrschenden Wahrnehmung zumeist ethnisiert wahrgenommen und gedeutet. Dabei sieht das Bild vom „typischen Migranten“ etwa so aus:

„Der Migrant“ ist ein zumeist in Deutschland geborener und aufgewachsener „Ausländer mit deutschem Pass“ (ohne eigene Migrationserfahrung), dessen „eigentliche Heimat“ im Morgenland (im östlichen Mittelmeerraum, in Anatolien und der Levante) liegt, der „dunkel“ und „südländisch“ (eben „ausländisch“) aussieht, eine „fremde“, nämlich islamische Kultur und Religion und von daher mittelalterliche Moralvorstellungen hat, unter Seinesgleichen „Kanakisch“⁹ spricht, „mentalitätsmäßig“ zur Gewalt neigt („das liegt denen im Blut“), „deutsche Frauen wie Nutten“ behandelt, „deutsche Männer“ provoziert, „die deutsche Kultur“ missachtet, männlich, zwischen 14 und 24 Jahre alt, bildungsfern und verhaltensauffällig ist, keiner qualifizierten Erwerbsarbeit nachgeht und somit ein Problem für die öffentliche Sicherheit, die soziale Wohlfahrt, den Arbeitsmarkt, die Wirtschaft und das Bildungswesen in Deutschland darstellt.

Entkleidet man dieses Bild seiner ethnisierenden Zuschreibungen und (abwertenden) Deutungen, dann geht es um in Deutschland geborene und aufgewachsene deutsche Staatsbürger aus bildungsfernen, eher einkommensschwachen und sozial benachteiligten, entweder stark traditionsverwurzelten oder prekären, soziokulturell entwurzelten und konsumorientierten Milieus, deren Angehörige sich eher als Verlierer/innen des sozialen Wandels empfinden. Wissenschaftliche Studien etwa der SINUS Sociovision GmbH deuten darauf hin, dass in autochthonen („deutschen“) konservativen, traditionsverwurzelten und „unterschichtigen“ Milieus besondere Problemschwerpunkte im Kontext „fremdenfeindlicher“, rassistischer, ethnozentristischer und islamfeindlicher Einstellungen festzustellen sind. Bei vergleichbaren Milieus „der Menschen mit Migrationshintergrund“ – nämlich religiös- und traditionsverwurzelten Milieus, sozial und kulturell entwurzelten Milieus, konsum-materialistisch orientierten Teilen „hedonistischer“ Milieus sowie Teilen des traditionellen Gastarbeitermilieus – stellt die Sinus-Studie „Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland“ signifikante Integrationsdefizite fest¹⁰. Es lässt sich also begründet vermuten, dass traditionell-patriarchalische, autoritär-kollektivistische, chauvinistische, gewaltaffine, sozialkonformistische, demokratie- und systemdistanzierte Haltungen, Wertvorstellungen, Einstellungen und Verhaltensmuster bei vergleichbaren Milieus mit und ohne Migrationshintergrund vergleichbar ausgeprägt sind. Im Besonderen geht es beim vorherrschenden Bild von „dem Migranten“ nun um männliche Jugendliche und Heranwachsende – also eine per se überproportional von sozialen und strafrechtlichen Verhaltensauffälligkeiten betroffene statistische Gruppe – aus solchen Milieus.

Milieu

Das skizzierte Bild von „dem Migranten“, das soziokulturelle und soziale Differenz ethnisiert wahrnimmt und deutet, ist aber (neben milieuspezifischen Zugangsbarrieren und Schwellenängsten) ein Faktor für die Ausprägung von Diskriminierungs- und Ausgrenzungsmuster, die Menschen aufgrund ihrer Abstammung und/oder ethnischen Herkunft Zugänge zu gleichberechtigter Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren. Und zwar auch Menschen, die quasi „nach Augenschein“ mit dem skizzierten Bild von „dem Migranten“ assoziiert werden, tatsächlich aber einem Milieu zuzuordnen wären, in dem ganz andere Normen und Werteorientierungen vorherrschen: etwa dem „adaptiven bür-

⁹ D.h.: ein jugendspezifisches, gebrochen türkisiertes Unterschichtendeutsch – und in Gegenwart von deutschen Muttersprachlern: ein gebrochen verdeutsches Unterschichtentürkisch – bzw. einen deutschen Unterschichtenjugendsoziolekt mit Elementen türkischer Unterschichtensoziolekte.

¹⁰ Bezogen auf die „Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund“ insgesamt quantifiziert diese Studie den Anteil der betreffenden Milieus in der gleichen Größenordnung wie bei der Mehrheitsbevölkerung ohne Migrationshintergrund. Allerdings ist der Anteil dieser Milieus bei der Bevölkerung mit dem Migrationshintergrund „Türkei“ – die in Berlin im Vergleich zum Bundesdurchschnitt einen überproportional großen Teil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund stellt – deutlich größer. Es liegt nahe, hier einen Zusammenhang mit der Geschichte der Einwanderung aus der Türkei zu vermuten: Nämlich mit der Anwerbung gering qualifizierter „Gastarbeiter“, die zu großen Teilen traditionsverwurzelten, vorindustriellen Milieus aus der ländlichen Osttürkei entstammten.

gerliche Milieu“ (also der „bürgerlichen Mitte“), dem etablierten „statusorientierten“ Milieu (Mittel- bis Oberschicht), dem „postmateriellen“ und „kosmopolitischen“ Intellektuellenmilieu oder einem modernen („multikulturellen“) „Performermilieu“. Diesen Milieus sind nach den Erkenntnissen von SINUS Sociovision immerhin rund die Hälfte aller Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland zuzuordnen. Bei der Visualisierung der Milieus – SINUS bildet dafür Wohnzimmereinrichtungen ab – wird dabei deutlich: Je höher der soziale Status und das Bildungsniveau des Milieus, desto stärker ähneln sich die Wohnzimmer von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen ohne Migrationshintergrund (unabhängig von der national-ethnischen Identität ihrer Vorfahren) in ihrer Einrichtung und Ästhetik. Gleiches gilt zumindest tendenziell für die Normen und Wertvorstellungen, für Einstellungen zum Geschlechterverhältnis, zur Religion und zu bestimmten Personengruppen wie Homosexuellen, Andersgläubigen, Atheisten usw. D.h.: Je höher der soziale Status und das Bildungsniveau desto stärker gleichen sich die tatsächliche Kultur und Lebensstile (nämlich an globalisierte westliche Muster) an.

Das wiederum bedeutet, dass etwa ein gemeinsamer „Migrationshintergrund Türkei“ noch nicht sehr viel über tatsächliche kulturelle Identitäten aussagt: Angenommen eine türkeistämmige Lehrerin trifft in einer Kreuzberger Schule auf einen türkeistämmigen Vater. Nehmen wir an, die Lehrerin wurde 1970er Jahren als Kind einer alevitischen, links-kemalistisch orientierten Intellektuellenfamilie (nämlich von in Deutschland Studierenden aus der Türkei) in Berlin geboren, wuchs in einem „kosmopolitischen Intellektuellenmilieu“ in Berlin-Dahlem auf, wurde Anfang der 1990er Jahre durch Einbürgerung Deutsche, studierte in Berlin, Bielefeld und Birmingham, lebt in Berlin-Charlottenburg in einer Lebenspartnerschaft mit einem britischen Anglistik-Dozenten indisch-südafrikanischer Herkunft und unterrichtet in Berlin-Kreuzberg Englisch und Deutsch. Sie hat zwar sehr wahrscheinlich Erfahrungen mit ethnozentrierter und rassistischer Erfahrung erlitten, muss darüber hinaus aber nicht sehr viele kulturelle Eigenschaften mit dem Vater eines Schülers gemein haben, der z.B. in den 1970er Jahren als Kind einer „Gastarbeiter“-Familie (die aus einem anatolischen Dorf über Ankara nach Deutschland einwanderte) in Berlin-Wedding geboren wurde, in einem bildungsfernen, zunehmend traditionsorientierten sunnitisch-islamischen Arbeitermilieu aufwuchs, Anfang der 1990er Jahre keinen Ausbildungsplatz fand, jetzt im Gemüseladen eines Onkels in Kreuzberg arbeitet, mit einer Cousine 2. Grades aus dem Dorf seiner Großeltern verheiratet ist und nun von der Lehrerin zum Gespräch gebeten wurde, weil sein Sohn den Unterricht permanent mit vulgären sexistischen Sprüchen und Verhaltensweisen stört. Tatsächlich muss die kulturelle und lebensweltliche Kluft zwischen der Lehrerin und dem Vater ihres verhaltensauffälligen Schülers keineswegs geringer sein als jene zwischen diesem Vater und einer deutschstämmigen Kollegin, die etwa als Arbeiterkind im Ruhrgebiet auswuchs. Und die Gemeinsamkeit aufgrund des Migrationshintergrundes „Türkei“ verbesserte keineswegs notwendig die kulturübergreifende Verständigung, sondern könnte ggf. sogar konfliktverschärfend wirken. Der Umstand, dass an der Schule eine türkeistämmige Lehrerin tätig wäre, würde also noch nicht sehr viel über die interkulturelle Öffnung und den Abbau von Zugangsbarrieren nach dem Merkmal „Kultur“ aussagen.

Auch die Einrichtung eines Nachbarschaftszentrums, das ganz überwiegend von türkeistämmigen Migrant/innen mit türkischer Muttersprache im Alter zwischen 55 und 65 Jahren genutzt wird, die Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre als „Gastarbeiter“ nach Berlin kamen, sich als Türken bezeichnen, Mustafa Kemal Atatürk verehren, Religion als Privatangelegenheit betrachten, allenfalls zum Ende des Ramadans und zum Opferfest in eine Moschee der Türkisch Islamischen Union der Anstalt für Religion e.V. gehen und ihr religiöses Brauchtum ansonsten auf Familientreffen beschränken, sagt an sich noch nichts über die interkulturelle Öffnung der Einrichtung und ihres Trägers aus. Sie wirft vielmehr diesbezügliche Fragen auf: Welche Bevölkerungsgruppen außer der beschriebenen leben noch in der Nachbarschaft? Warum wird die Einrichtung kaum oder gar nicht von stärker religiös verwurzelten sunnitischen Milieus, von bekennenden Alevit/innen, von Kurd/innen und anderen nichttürkischen Migrant/innen, von Deutschen ohne Migrationshintergrund, von „multikulturellen Performern“, von „intellektuellen Kosmopoliten“ und von jüngeren Anwohner/innen genutzt? Für wen gibt es welche Zugangsbarrieren? Geht es um ein bewusstes Zielgruppenangebot? Wie wird mit der Gefahr der Selbstsegregation umgegangen? Wie bildet sich das Konzept im Personal, dem Qualifikationsprofil, der Angebotspalette und der Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung ab? Wodurch wird die

Einrichtung – im Sinne eines gruppenübergreifenden Miteinanders und der IKÖ des Trägers – ergänzt?

MBT »Ostkreuz«
für Demokratieentwicklung,
Menschenrechte und Integration

Stiftung SPI

Interkulturelle Öffnung – eine große Aufgabe

- = Organisations- und Personalentwicklung
- = Querschnittsaufgabe
- = Top-down → bottom-up
- = langfristiger Prozess

Warum soll man sich das antun?

- „Besseres soziales Klima“?
- „Rassismusprävention“?
- „Anspruch des Trägers“?
- AGG?

Die Reflexion des Begriffs „Kultur“ führt also zu der Erkenntnis, dass eine INTERKULTURELLE ÖFFNUNG, die alle mit „Kultur“ verbundene Barrieren ins Visier nimmt, die Zugänge zu gleichberechtigter Teilhabe am gesellschaftlichen Zusammenleben erschweren oder blockieren, eine anspruchsvolle Herausforderung ist. Denn es geht nicht um ein paar mehr Angebote für „Ausländer“ oder „Migrant/innen“, nicht um ein paar Mitarbeiterstellen, bei denen nichtdeutsche Herkünfte, Migrationshintergründe oder Sprachkenntnisse als Pluspunkte für entsprechende Bewerber/innen gewertet werden.

Vielmehr geht es um einen langfristigen Prozess der Organisationsentwicklung, bei dem Angebotsstrukturen und –inhalte ebenso systematisch (und möglichst unter Einbeziehung aller Organisationsteile) zu überprüfen sind wie die Mitarbeiterstruktur, die Organisationsleitbilder, die Öffentlichkeitsarbeit (Selbstdarstellung), die gültigen Verhaltensnormen (*codes of conduct*, *dresscodes*, Antidiskriminierungsrichtlinien etc.). Nämlich darauf hin, ob – ungewollte – Barrieren bestehen, die Menschen aufgrund ihrer kulturellen, ethnischen oder religiösen Herkunft oder Identität, Muttersprache oder Abstammung Zugänge in der Organisation verbauen. Es geht um einen Prozess, wie bei der Einführung des Qualitätsmanagements, wie beim Gender-Mainstreaming oder dem Umbau eines Unternehmens zum „familienfreundlichen Betrieb“.

Warum soll man sich das antun?

Das AGG – also das Ziel, Klagen und Strafzahlungen zu vermeiden, - mag ein „harter“ Grund sein, aber nicht härter als die Wahrscheinlichkeit groß ist, dass eine kulturell mehr oder minder geschlossene Organisation in Berlin tatsächlich mit einer Klageflut zu rechnen hätte, die insgesamt teurer käme als die Entwicklung und Implementierung eines Öffnungsprozesses im Sinne des AGG.

Als Motiv für eine tatsächliche und nicht nur formale IKÖ viel einleuchtender und „härter“ sind die Notwendigkeiten, die sich aus der Berliner Realität ergeben.

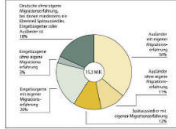
MBF »Ostkreuz«
für Demokratievermittlung,
Menschenrechte und Integration

Stiftung SPI

IKÖ = kultursensible und vorurteilsbewusste Kundenorientierung

Berlin – Einwanderungsstadt und Stadt der Vielfalt

Einwanderungsstadt: > 25 % M.m.Mighi



U-21: > 40 % M.m.Mighi
U-6: > 50 % M.m.Mighi
davon ca. 50% (+) Deutsche
[Bund: > 20 % M.m.Mighi]

Abb. 1: Migrationshintergründe (Berliner Bevölkerung 2007) in %
Quelle: Statistisches Bundesamt, 2008

Berlin ist eine Einwanderungsstadt. Über ein Viertel der Berliner/innen haben einen Migrationshintergrund. Bei den Jugendlichen und Heranwachsenden sind es über 40 Prozent – und bei den Kindern unter sechs Jahren sind die Berliner/innen mit einem Migrationshintergrund in der Mehrheit.

Nun haben wir bereits festgestellt, dass die Kategorie „Migrationshintergrund“ an sich noch nichts über Nationalität (= Staatsangehörigkeit), Mutter- oder Herkunftssprache, Familientraditionen, Wertorientierungen, kulturelle und religiöse Herkünfte, Identitäten und Praktiken aussagt. Insofern sagt die Quantifizierung der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nur aus, dass etwa jede fünfte in Berlin lebende Person mindestens einen ausländischen oder eingebürgerten oder/und aus dem Ausland zugewanderten Elternteil hat. Davon hat etwa jede dritte Person über ihre eigene oder die familiäre Migrationsgeschichte eine familiäre Verbindung in einen anderen Staat der Europäischen Union; etwa ein Viertel der Berliner/innen mit einem Migrationshintergrund hat familiäre Verbindungen in die Türkei, wohl etwa ein Achtel in das Gebiet des ehemaligen Jugoslawien und schätzungsweise sieben Prozent in arabischsprachige Länder des Nahen Ostens (v.a. nach Palästina und in den Libanon).

Die große Mehrheit der türkeistämmigen Berliner/innen gehört zu den in den 1960er Jahren als „Gastarbeiter“ für gering qualifizierte Tätigkeiten angeworbenen Arbeitsmigrant/innen oder deren Familien, die vom Abbau der Industriearbeitsplätze nach 1990 besonders hart getroffen wurden. Ein großer Teil der Berliner/innen mit arabischem und ex-jugoslawischen Hintergrund kamen als Flüchtlinge nach Berlin, die aufgrund ihres ungesicherten Aufenthaltsstatus über Jahre, oft über Jahrzehnte nur sehr eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt hatten und deren Kinder und Enkel oft mit dem Bezug von Transfereinkommen als „normaler“ Einkommensquelle aufwuchsen. So ist es wenig überraschend, dass bei Berliner/innen mit diesen Migrationshintergründen der Anteil, der eher bildungsfernen, einkommensschwachen und sozial benachteiligten, entweder stark traditionsverwurzelten oder prekären, soziokulturell entwurzelten Milieus zuzurechnen ist, deutlich höher als im Durchschnitt der Gesamtbevölkerung ist.

„Die Wurzeln eines Viertels der Berliner liegen in Polen, Russland, der Türkei, dem Nahen Osten, dem Balkan und am Mittelmeer. Sie haben ihre eigenen Erzählungen, Werte und Lebensentwürfe mitgebracht. Entstanden ist ein neuer Großstadtmix, das neue Berlin. ... Wer heute von Neukölln spricht, der darf von Ehrenmorden, Ausländerkriminalität, Heiratsmigration, Sozialmissbrauch, Machismo, Rütli-Schule, Jugendgewalt, Armut und Parallelgesellschaften nicht schweigen. ... Hier lebt der goldkettchenbewehrte, breitbeinige, freche junge muslimische Mann. Ungebildet, arbeitslos und aggressiv. Hier lebt sie, die bemitleidenswerte muslimische Frau. Unterdrückt, misshandelt und eingesperrt. ... Wer auf die demographische und kulturelle Bereicherung der Stadt durch Migration verweist, darf nicht vergessen: Die Arbeitslosenquote bei nichtdeutschen Berlinern beträgt 2007 über 40 Prozent. Die schulischen Karrieren der Kinder aus Migrantenfamilien verlaufen miserabel. [Aber] Man kann auch einfach die Blickrichtung ändern. Berlin – eine Stadt der Vielfalt? Aber natürlich! Kommen Sie mit in die Spandauer Vorstadt. Hier finden Sie das kosmopolitische Berlin. ... Werbemenschen, TV-Promis, Philosophen, Existentialisten, Lang- und Kurzzeittouristen, Lebenskünstler und viele Studenten aus dem angelsächsischen Raum. Sie streifen durch verrottete, kunstvoll auf Trash gestylte Cafés und kühl-sachliche Bars. ... Neukölln mit seiner Armut ist fern, hier geben sich Menschen ein Stelldichein, die sich noch nie wirklich Sorgen darüber machen mussten, wovon sie im nächsten Monat die Miete zahlen.“ (Aus: Sanem Kleff & Eberhard Seidel, Stadt der Vielfalt – Das Entstehen des neuen Berlin durch Migration, Herausgeber: Der Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration, Berlin, November 2008, S. 10, 36 und 38f)

Die Berliner/innen mit einem Migrationshintergrund, der sie familiär mit einem Land verbindet, in dem Muslime die Bevölkerungsmehrheit bilden, werden in den amtlichen Schätzungen pauschal als Muslime eingeordnet (durch Addition der Zahl deutschstämmiger Muslime und Konvertiten kommt man auf schätzungsweise 200.000 bis 280.000 Berliner Muslime). Tatsächlich bekennen sich nach verschiedenen Untersuchungen fast zwei Drittel dieser Bevölkerungsgruppe als Muslime, die sich dem Islam verbunden fühlen. Aber für die „Deutschtürken“ stellt SINUS Sociovision bei der diesbezüglichen Auswertung seiner Studie „Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland“ fest, dass nur knapp über die Hälfte der Muslime mit Migrationshintergrund Türkei für sich in Anspruch nimmt, ihren Glauben (in traditionellen Formen, in Gemeinschaft mit anderen, durch Gottesdienst, Unterricht oder durch die Ausübung religiöser Gebräuche etc.) tatsächlich zu praktizieren¹¹. So ist bei der Interpretation der geschätzten Zahlen Vorsicht und Differenzierung anzuraten; dennoch lassen sich die in Berlin vorherrschenden (traditionsorientierten, orthodoxen und z. T. extremistisch politisierten) Erscheinungsformen des Islam – auch wenn sie in keiner Weise die ganze Vielfalt des Islam in Berlin abbilden – zu überwiegend bildungsfernen und sozial benachteiligten Migrantenmilieus in Beziehung setzen.

Da in bildungsfernen und sozial schwachen islamisch geprägten Migrantenmilieus bi-ethnische und interreligiöse Eheschließungen, Lebenspartnerschaften und Familiengründungen vergleichsweise selten sind, ist davon auszugehen, dass Berliner/innen mit entsprechenden Migrationshintergründen (auch in der dritten Generation) mehrheitlich eine nichtdeutsche Herkunftssprache haben – und zu einem nicht unerheblichen Anteil Defizite beim Erwerb von Deutsch als Zweitsprache aufweisen.

Allerdings: *„Von einer geschlossenen ‚Community‘, einer überschaubaren Gemeinschaft, kann nicht die Rede sein, wenn es um die inzwischen annähernd 200.000 Berlinerinnen und Berliner mit ‚Migrationshintergrund Türkei‘ geht. ... Berlin, das ist die ganze Bandbreite einer modernen Einwanderungsgesellschaft mit ihren Potenzialen und Problemen. ... Das Großstadtleben eröffnet Freiräume, wengleich sie für manche auch heute oft noch unerreichbar sind, weil die soziale Kontrolle der Nachbarschaft und der Landsmannschaften dem türkischen Berlin teilweise auch kleinstädtische Züge verleiht. Vor allem ist es aber alles andere als homogen, vielmehr bunt und vielfältig, oft auch unübersichtlich, anstrengend und kompliziert – das neue türkische Berlin“* (Günter Piening, Beauftragter des Senats für Integration und Migration, in seinem Vorwort zu: Martin Greve & Kalbiye Nur Orhan, Berlin deutsch-türkisch, herausgegeben vom Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration, Berlin, Mai 2008).

Das weiter oben skizzierte Klischee von dem „typischen Migranten“ mag als Zuspitzung realer Erscheinungen zwar nur etwa ein Achtel (bzw. dessen männlicher Hälfte) der Berliner/innen mit Migrationshintergrund wahrnehmen und deren übergroße Mehrheit ausblenden. Zwar sollte nicht aus dem Blick geraten, dass nur eine Minderheit der Migrant/innen straffällig wird, dass die übergroße Mehrheit der in Deutschland aufgewachsenen Menschen mit Migrationshintergrund über einen Schulabschluss verfügt und eine deutliche Mehrheit der Einwohner/innen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter einer legalen Erwerbstätigkeit nachgeht bzw. sich dafür in einer allgemein- oder berufsbildenden Einrichtung qualifiziert. Doch diese Tatsachen mindern nicht die Herausforderung, die sich daraus ergibt, dass Angehörige eingewanderter Minderheiten – insbesondere mit Migrationshintergründen, die mit der Anwerbung gering qualifizierter Arbeitskräfte oder mit dem Status von Flüchtlingen ohne Arbeitserlaubnis in Zusammenhang stehen – deutlich überproportional von Delinquenz, Bildungsferne und Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Noch immer verbreitete rassistische, ethnozentrierte, kulturalistische und konfessionalistische Wahrnehmungs-, Deutungs- und Diskriminierungsmuster schränken de facto die Chancen vieler Berliner/innen zur Wahrnehmung ihrer grundgesetzlich verbrieften individuellen Grundrechte sowie zur gleichberechtigten und selbst bestimmten Teilhabe am allgemeinen gesellschaftlichen Leben weiterhin ein. Alltäglich erlebbare Erscheinungsformen von Ausgrenzung und des Rückzugs auf „das Eigene“,

¹¹ Vgl. http://www.sinus-sociovision.de/Download/Aktuell_30012009_Deutschtuerken_Hauptdoku-ment3.pdf.

von Diskriminierung und Selbstsegregation sowie von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit¹² bei Menschen mit und ohne Migrationshintergrund tragen dazu bei, soziale Desintegration und Deprivation zu ethnisieren, zu kulturalisieren und zu konfessionalisieren. Dabei wächst die Distanz zwischen bildungsprivilegierten (etablierten) bürgerlichen Milieus und bildungsbenachteiligten, sozial schwachen Milieus, während die gruppenübergreifende Solidarität in der Gesellschaft (die als Gesamtgesellschaft eine Einwanderungsgesellschaft ist) abnimmt.

Die Vielfalt in der Einwanderungsstadt Berlin ist nicht nur bunt und kreativ, sondern auch durch Verschiedenheit und Ungleichheit hinsichtlich der Lebensverhältnisse und Teilhabechancen sowie der Verteilung von Macht und Wohlstand gekennzeichnet. Wenn diese Vielfalt nicht bewusst, aktiv und gezielt auf der Grundlage des menschenrechtlichen, freiheitlichen und demokratischen Verfassungskonsenses und im Sinne einer offenen, ebenso pluralistischen wie solidarischen und sozial verantwortlichen Bürgergesellschaft gestaltet wird, droht zum einen die fortschreitende Auflösung des gruppenübergreifenden bürgerschaftlichen Zusammenhalts und zum anderen die weitere Erosion bzw. Beschränkung der wichtigsten Ressource der modernen Informations- und Dienstleistungsgesellschaft: Die Entwicklung und Entfaltung der Begabungen, Kompetenzen, Verstandeskkräfte und Kreativität der Menschen, nicht zuletzt der jungen Menschen in unserem rohstoffarmen Land und seiner sich zur Kultur-, Wissenschafts- und Service-Metropole wandelnden Hauptstadt.

Vor allem aber ist die Vielfalt der Einwanderungsstadt Berlin aber eine Realität. Die Realität einer Entwicklung, durch die etablierte Mehrheits- und Minderheitsverhältnisse in Frage gestellt werden, wenn absehbar die Mehrheit der Berliner/innen einen Migrationshintergrund haben wird. Von daher ist die Vorstellung von einer nach Abstammung und (national-)ethnischer Herkunft homogenen deutschen Mehrheitsbevölkerung perspektivisch irrational. Sie ist es allerdings auch in der historischen Retrospektive, denn Berlin war von je her bis 1933 (bzw., wenn man die zum großen Teil erzwungene Zuwanderung von „Fremdarbeitern“ hinzunimmt: bis 1945) eine Einwanderungsstadt mit einem erheblichen Bevölkerungsanteil nichtdeutschstämmiger Einwohner/innen. Von insofern ist Berlin seit dem ausgehenden 20. Jahrhundert nur auf dem Wege, wieder das zu werden, was die Stadt zum Beginn des 20. Jahrhunderts geworden war: eine multikulturelle Metropole in der Mitte Europas.

Die Vielfalt der Einwanderungsstadt Berlin beschränkt sich jedoch nicht nur auf die Vielfalt ethnischer Herkunft und Identitäten der Berliner/innen, sondern bildet die gesamte Vielschichtigkeit moderner Stadtgesellschaften ab: „Stadt der Vielfalt“ beschreibt eine Realität, zu der die Berliner/innen mit Migrationshintergrund durch ihre unterschiedlichen familiären, regionalen, sozialen, ethnischen und religiös-weltanschaulichen Herkunft und Kulturen zwar beitragen, die sich jedoch in keiner Weise auf die Wirkung von Zuwanderung reduzieren lässt. Tatsächlich geht es vor allem um die ganze Vielfalt unterschiedlicher Milieus, Communities, Szenen, Lebensstile und Lebenswelten der deutschen Metropole in der Mitte Europas des beginnenden 21. Jahrhunderts u. Z. : Hier begegnen, verschmelzen und reiben sich ost- und westdeutsche Erfahrungen, Prägungen, Traditionen und Kulturen. Hier sind so gut wie alle in Deutschland und Europa vorhandenen politischen Strömungen und Kulturen irgendwie vertreten, auch wenn insgesamt, obwohl nicht überall lokal vorherrschend, westlich-demokratisch, sozial- und liberal-demokratische, westlich-bürgerliche, links-alternative und traditionell linke Orientierungen und Milieus tonangebend sind. In Berlin ist ein umfassendes Spektrum christlicher, islamischer, jüdischer, buddhistischer und weiterer Glaubensrichtungen und Bekenntnisgemeinschaften vertreten¹³. Die größte statistische Gruppe bilden aber mit rund zwei Dritteln

¹² Mit dem Begriff „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ (GMF) fasst die Forschungsgruppe um Prof. Wilhelm Heitmeyer an der Universität Bielefeld folgende Haltungen/Einstellungsmuster zusammen: Antisemitismus, Islamophobie, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Abwertung von Obdachlosen (Sozialchauvinismus), Einforderung von Etabliertenvorrechten, Abwertung von Behinderten, Homophobie und Sexismus. GMF definiert die Forschungsgruppe als ein Syndrom aus diesen Einstellungs- und Verhaltensmustern: Wer Menschen verschiedenen „Rassen“ zuordnet und andere „Rassen“ gegenüber der „eigenen“ abwertet, neigt zumeist auch zu kulturellem und nationalem Chauvinismus, zur Ablehnung von Juden, Muslimen, Homosexuellen, sozialen Randgruppen usw.

¹³ In der Bundeshauptstadt ist eine Vielzahl unterschiedlicher Religionsgemeinschaften präsent, von denen die Evangelische Kirche mit rund 750.000 Mitgliedern noch immer die größte ist, gefolgt von der Katholischen Kirche mit inzwischen über 300.000 Mitgliedern. Die drittgrößte religiöse Gruppe bildet nun das Spektrum (überwiegend türkeistämmiger) sunnitische Muslime mit seinen verschiedenen Verbänden und Moscheevereinen und vor allem mit seiner Vielfalt unterschiedlicher religiöser Auffassungen und Glaubenspraktiken. Insgesamt werden, wie oben erwähnt, 200.000 bis 280.000 Berliner/innen

der Berliner Bevölkerung die Konfessionslosen, die sich – obgleich sie in ihrer übergroßen Mehrheit Weihnachten und Ostern als traditionelle Feiertage begehen – keiner religiösen Bekenntnisgemeinschaft zuordnen¹⁴. In der Metropole Berlin mit ihrer Vielfalt an weltanschaulichen Kulturen gibt es auch ein offenes und vielfältiges schwules und lesbisches Leben, z. T. in Form von diversen Lebensstilen und Kulturen, die sich vor allem anhand der homosexuellen Orientierung definieren. Wiederum quer zu den vorgenannten Kategorien steht die Vielfalt an kulturellen Szenen, Wissenschafts- und Künstler-Communities, nonkonformistischen Lebensstilen, kreativen und innovativen Branchen, verschiedenen Unternehmens-, Organisations-, Ausbildungs- und Berufskulturen, Sportarten und -vereinen, Fan-Gemeinschaften und Jugendkulturen sowie die Verschiedenheiten nach Altersgruppe, Gender, Behinderung/Sonderbegabung usw. Diese Vielfalt, die zwischen den verschiedenen „Communities“ und Gruppenidentitäten viel Raum für individuelle Lebensentwürfe und Lebensstile lässt, gilt mit Recht als Reichtum moderner Stadtgesellschaften und Ressource für ihre Entwicklung. Sie lässt sich aber eben auch in soziale Milieus kategorisieren, die je nach ihrem Durchschnittseinkommen und -vermögen, sozialem Status und vor allem ihrem Bildungsniveau unterschiedliche Möglichkeiten zur Teilhabe am gesamtgesellschaftlichen Leben in seiner ganzen Vielfalt bieten. In den letzten beiden Dekaden sind die Grenzen zwischen diesen sozialen und soziokulturellen Milieus tendenziell undurchlässiger, die sozialen und soziokulturellen Unterschiede größer und die Abstände zwischen „oben“ und „unten“ weiter geworden.



MBT »Ostkreuz«
für Demokratieentwicklung,
Menschenrechte und Integration

Stiftung SPI

Berlin – Stadt der Vielfalt

- Eingeborene – Zugewanderte (jeweils: mit/ohne Mighi)
- Ost – West (jeweils: mit/ohne Mighi)
- Moderne Eliten – „bürgerliche Mitte“ – soziale Ränder
- Vielfalt von Religionen – Vielfalt von Konfessionslosen
- Bildungsstarke – Bildungsschwache
- Yuppies – Dinkies – Patchwork-/Families – APO-SeniorInnen – Hartz IV
- Kultur- und Kreativindustrie – Neue Technologien – Dienstleister – Verwaltung – Wissenschaft – ...

→ Spannungen, Verwerfungen und Konflikte

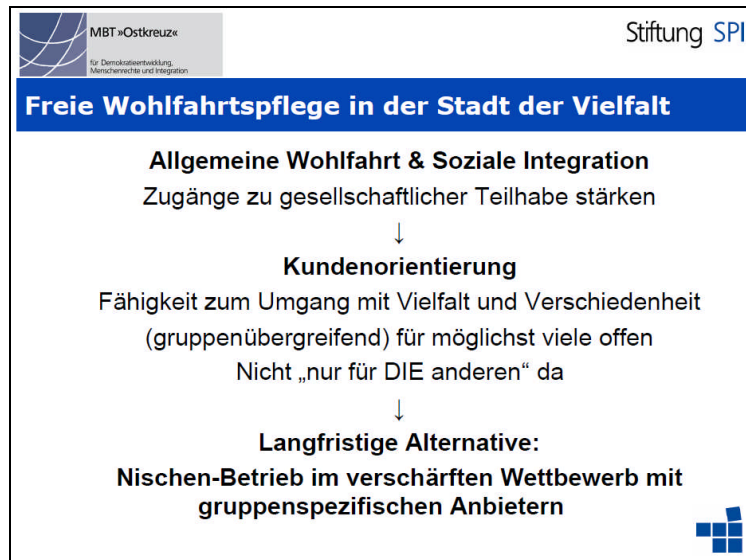


Der Umgang mit dieser Realität, ihren Problemen und Potenzialen, die aktive Gestaltung der Vielfalt im Sinne einer gruppenübergreifenden bürgerschaftlichen Solidargemeinschaft und als Ressource für die gesellschaftliche Entwicklung wird zu einer zentralen Herausforderung und Anforderung an das Handeln staatlicher und nichtstaatlicher Akteure (etwa der großen Verbände der Freien Wohlfahrtspflege). Der Senat von Berlin ist offenbar gut beraten, da er im Rahmen seiner Anstrengungen zur Verwaltungsmodernisierung ein Projekt („Stadt der Vielfalt“) zur Implementierung wirksamer Diversity-Strategien durch die Berliner Verwaltung umsetzt und die Gestaltung von Vielfalt im Sinne chancengleicher Teilhabe und des Schutzes gegen Diskriminierung und Ausgrenzung für alle Berliner/innen (etwa mit dem Integrationskonzept des Senats von Berlin und dem Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz) als Querschnittsaufgabe vorantreibt – mittelfristig bis hin zur Überarbeitung der Kriterien für die Vergabe öffentlicher Mittel etwa an Freie Träger der Sozialen Arbeit.

„dem Islam“ zugerechnet, von denen sich, würden sie einzeln befragt, allerdings wohl einige Zehntausend als Aleviten und weitere Zehntausend als „Nichtreligiöse“, „Nichtpraktizierende“ oder bekennende Atheisten mehr oder minder ausdrücklich vom Islam distanzieren würden.

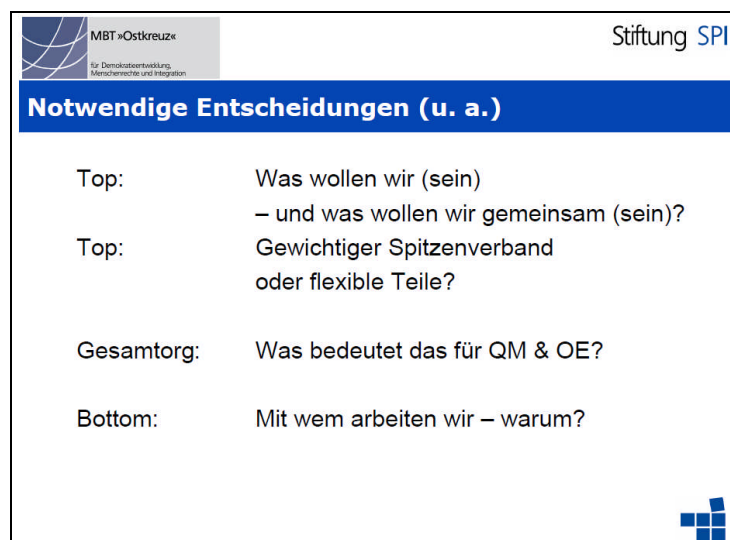
¹⁴ Zu dieser im Osten Berlins besonders deutlich dominierenden Gruppe gehören vor allem (aber nicht nur) viele ausdrücklich atheistische und agnostische Freidenker, aber auch Menschen, die spirituelle Bedürfnisse in Anlehnung etwa an buddhistische, jüdische, christliche und islamische Ausprägungen der Mystik jenseits traditioneller Bekenntnisgemeinschaften zu befriedigen suchen.

Aber nicht nur deshalb sind Freie Träger der Sozialen Arbeit und Wohlfahrtspflege gut beraten, sich dieser Herausforderung im selben Sinne zu stellen. Denn wer als Einrichtung oder Spitzenverband nur bestimmter Bevölkerungsgruppen oder gar nur einer Bevölkerungsgruppe agiert und/oder wahrgenommen wird – und sei es die (Noch-) Mehrheitsbevölkerung – bezieht sich in einer sich diversifizierenden Gesellschaft perspektivisch auf eine immer kleinere Kundschaft oder Klientel. Und zwar im Wettbewerb mit vielen kleineren, auf bestimmte Zielgruppen spezialisierten Trägern. Dabei mögen große Träger und ihre Verbände noch einige Jahre, vielleicht auch Jahrzehnte von ihrer Substanz zehren. Aber irgendwann wird diese in der Vergangenheit erarbeitete Substanz erschöpft sein.



Die Alternative dazu ist eine inklusiv orientierte Öffnung für die reale Vielfalt der Berliner Stadtgesellschaft auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Organisation – nämlich um die Zukunftschancen als ein großer Träger der Sozialen Arbeit in Berlin zu wahren.

Das kann und sollte ein starkes und tragfähiges Motiv für die Annahme dieser strategischen Herausforderung sein – deren Bewältigung in der Tat einen langen Atem brauchen und einige grundsätzliche Entscheidungen auf allen Ebenen erfordern wird.



Schließlich kann aber für einen großen Träger der Sozialen Arbeit auch das eigene Selbstverständnis dazu motivieren, sich den Realitäten der Vielfalt der Einwanderungsstadt Berlin zu stellen. Etwa wenn er sein Selbstverständnis und seine eigene Daseinsberechtigung z. B. darauf gründet

- für ein solidarisches Miteinander in sozialer Verantwortung einzutreten, im Rahmen seiner Sozialen Arbeit die solidarische Hilfe zur Selbsthilfe zu fördern und im Sinne der Menschenwürde an der Schaffung von Verhältnissen mitzuwirken, in denen jede/r Erwachsene sich und seine/ihre Angehörigen ohne fremde Hilfe unterhalten und versorgen kann,
- für die Achtung der freien Meinungsäußerung, der Freiheit des Glaubens, des Gewissens und des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses, des Rechts auf freie Religionsausübung sowie auf Schutz gegen Diskriminierung im Sinne der freiheitlichen demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland einzustehen,
- sein Handeln am Grundwert der Freiheit auszurichten – namentlich an der Freiheit von entwürdigenden Abhängigkeiten, von Not und Furcht, an der Freiheit zur Entfaltung der individuellen Persönlichkeit und ihrer Fähigkeiten sowie an der Freiheit zur gleichberechtigten, selbst bestimmten und verantwortlichen Mitgestaltung des Gemeinwesens,
- die Gleichheit vor dem Gesetz, die Chancengleichheit bei der Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben der Gesamtgesellschaft sowie die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern (unabhängig von ihrer sozialen, kulturellen, religiös-weltanschaulichen und ethnischen Herkunft bzw. Identität sowie ihrer sexuellen Orientierung) als handlungsleitenden Grundwerte zu achten.

Ein Träger, der sich tatsächlich an solchen oder ähnlichen Grund- und Leitsätzen orientiert, kommt angesichts der Berliner Realitäten nicht umhin, die Praxis und die strategische Entwicklung der eigenen Organisation darauf zu überprüfen, ob sie tatsächlich niemanden sachwidrig ungleich behandelt oder ausgrenzt – und ggf. eine gezielte Organisationsentwicklung zur Öffnung der eigenen Organisation zu implementieren.

Im Effekt können dadurch nicht nur mehr und größere Zielgruppen in ihrer Vielfalt und Vielschichtigkeit erreicht und die Position des Trägers im Wettbewerb mit anderen Trägern verbessert werden. Auch das Bild des Trägers hinsichtlich seines Selbstverständnisses und Anspruches einerseits und seiner Struktur, Organisationskultur sowie Kompetenz-, Personal- und Angebotsprofile andererseits kann konsistenter werden – was zur Stärkung der Identifikation der Klient/innen oder Kund/innen wie der Mitarbeiter/innen mit dem Träger beitragen kann.

Wenn sich jede/r Mitarbeiter/in tatsächlich in ihrer Besonderheit als Person, mit ihren individuellen Merkmalen, Hintergründen, Gruppenzugehörigkeiten und ggf. Diskriminierungserfahrungen anerkannt, dazugehörig sowie hinsichtlich der beruflichen Entwicklung und Karriereöglichkeiten vor sachwidriger Unterscheidung und Ungleichbehandlung geschützt erlebt, nimmt der (sachwidrige) Konformitätsdruck am Arbeitsplatz ab. Und wer weniger Zeit und Energie an seinem Arbeitsplatz darauf verwenden muss, sich in seiner/ihrer individuellen Besonderheit ständig erklären oder/und sich einer bestimmten, unausgesprochen vorherrschenden oder erwarteten Norm – z. B. einer durch „christlich-abendländische“, westdeutsch-bürgerliche, männlich dominierte, heterosexuell orientierte Mittelschichtenkultur geprägten – anpassen zu müssen, hat mehr Zeit und Energie für seine/ihre beruflichen Aufgaben. So kann der einbeziehende, vorurteilsbewusste und kultursensible Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit aktiv organisationsinterne Win-Win-Situationen schaffen.

Zu verstehen, dass es dabei, soweit es um „Kultur“ geht, nicht nur um „Migrant/innen“ oder eine Optimierung der traditionellen Migrationssozialarbeit, sondern um die Öffnung für die ganze kulturelle Vielfalt der pluralen Stadtgesellschaft Berlins gehen muss und dass „Kultur“ nicht „ethnisch“ und „ethnisch“ nicht „nichtdeutsch“ bedeutet, ist ein guter Anfang. Im weiteren Verlauf eines entsprechenden Öffnungsprozesses sind freilich noch einige allgemein etablierte, lange tradierte und dementsprechend verinnerlichte Kategorisierungen, Sichtweisen, Wahrnehmungs- und Deutungsmuster mehr zu hinterfragen – und abstrakte Einsichten in konkrete Veränderungen von Strukturen, Regeln und Verfahren umzusetzen. Wer sich auf diesen Weg begibt, der kein leichter und kein kurzer ist, nimmt sich viel vor. Aus gutem Grund und – hoffentlich – mit Erfolg.