

**Diversity-Leitlinien für eine neue Kultur der Vielfalt im Einwanderungsbezirk  
Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin  
Perspektiven und Herausforderungen  
Potenziale fördern – Schwächen minimieren**

Thesenpapier der Beauftragten für Integration und Migration des Bezirksamtes  
Friedrichshain-Kreuzberg, Doris Nahawandi

### **Vorbemerkung**

Die folgenden Betrachtungen und Thesen zur Entwicklung von Diversity<sup>1</sup>-Leitlinien sind im Laufe des Jahres 2004 entstanden. Den Anstoß für die Arbeit an einem kohärenten Text hat sowohl meine Mitarbeit an verschiedenen europäischen Projekten<sup>2</sup>, als auch die praktische Arbeit als Beauftragte für Integration und Migration im Bezirk gegeben. Außerdem gehört es zu meinen Aufgaben bezirkliche Konzepte zu erarbeiten, die das Zusammenleben zwischen Mehrheitsgesellschaft und ethnischen Minderheiten befördern und verbessern.

Grundüberlegung bei der Erarbeitung des Textes war, dass die zu bearbeitenden Handlungsfelder allgemein bekannt sind und generellen Aussagen, wie die Verbesserung der Sprachfähigkeit bei Menschen mit Migrationshintergrund sei notwendig, niemand widersprechen würde. Um zur Festlegung von Zielen zu gelangen, muss jedoch zunächst einmal die gegenwärtige Situation in unserem Bezirk kritisch betrachtet werden. Erst durch die Herausarbeitung von Problemen, die Benennung von verkrusteten Strukturen etc. entsteht die Möglichkeit in einen Diskurs zu treten, der sicherlich Kontroversen und Konflikte hervorbringen wird, aber gleichzeitig die Chance bietet sich auf neue Ansätze zu verständigen und deren Umsetzung auf den Weg zu bringen.

Die folgenden Betrachtungen sollen dazu beitragen einen breiten und auch kontroversen Diskussionsprozess mit vielen unterschiedlichen Akteuren in unserem Bezirk, sowohl innerhalb der Verwaltung, als auch außerhalb, in Gang zu setzen. Um dies zu bewirken wurde an vielen Stellen eine pointierte und teils auch provokante Darstellung gewählt.

Bislang existieren weder in unserem, noch in einem anderen Berliner Bezirk Leitlinien, die einerseits der Vielfalt eines Einwanderungsbezirks Rechnung tragen und andererseits unter einer breiten Beteiligung von verschiedensten lokalen Akteuren/innen entstanden sind.

Gerade die aktuellen öffentlichen Debatten, die nach dem Mord an dem Regisseur Theo van Gogh in den Niederlanden ausgelöst wurden, zeigen, wie notwendig die Erarbeitung eines konzeptionellen Ansatzes ist, der als zivilgesellschaftlicher Konsens und als gemeinsame Handlungsbasis für alle in unserem Bezirk lebenden bzw. arbeitenden Bürger/innen, Unternehmer/innen, Künstler/innen u.v.m. dienen

---

<sup>1</sup> Diversity bedeutet übersetzt Vielfalt, nähere Ausführungen dazu siehe S. 4ff.

<sup>2</sup> Insbesondere durch die Teilnahme am transnationalen EU-Projekt "Abbau von Diskriminierung und Förderung von Vielfalt in öffentlichen Verwaltungen" welches in Berlin von der Dienststelle des Beauftragten für Integration und Migration koordiniert wurde.

könnte. Um dieses Ziel zu erreichen bedarf es selbstverständlich mehr als die Vorlage eines Textes. Die folgenden Betrachtungen und Thesen sind deshalb als ein Beitrag zur Herstellung eines zivilgesellschaftlichen Konsenses gedacht, bei dem die Belange und Bedürfnisse der in unserem Bezirk lebenden ethnischen Minderheiten im Vordergrund stehen.

Berlin, im Dezember 2004

## Inhalt

1. Einleitung	S. 4
2. Der Managing Diversity Ansatz	S. 6
2.1 Vorteile des Managing Diversity Ansatzes für unseren Bezirk	S. 7
3. Generelle Anforderungen zur Entwicklung von Diversity-Leitlinien	S. 10
3.1 Entwicklung auf Diversity-Leitlinien im Hinblick auf ethnische Minderheiten	S. 11
3.2 Interkulturelle Orientierung als Leitlinie für alle Aufgabenbereiche der Bezirksverwaltung	S. 11
4. Festlegung von Handlungsfeldern	S. 14
4.1 Sprachförderung	S. 15
4.2 Schule als Selektionsinstanz für Lebenschancen	S. 17
4.3 Berufliche Bildung, Weiterbildung und Beschäftigung	S. 22
4.4 Ethnische Ökonomie und ethnische Minderheiten im Ökonomiekontext	S. 26
4.5 Stadt(teil)politik und Stadtteilarbeit	S. 28
5. Schlussbemerkung	S. 33
Literaturverzeichnis	S. 34
Anhang – Statistiken	S. 36

## 1. Einleitung

Der Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg gehört zu den vielfältigsten und spannendsten Bezirken Berlins. Dieser Umstand ist sicherlich ein Grund dafür, dass viele Menschen aus dem Inland und aus anderen europäischen Ländern etwas über unseren Bezirk gehört haben, ihn kennen lernen wollen und von der Bezirksverwaltung wissen möchten, wie sich das Zusammenleben bei uns gestaltet. Im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses stehen jedoch meistens unsere vermeintlichen Probleme und weniger die positiven Seiten, die für viele die Attraktivität unseres Bezirks ausmachen. Fragen von Medienvertreter/innen und interessierten Personen fokussieren auf die aus ihrer Sicht gescheiterte Integration und auf die Entwicklung von angeblichen ‚Parallelgesellschaften‘. Die Infragestellung dieser ‚Phänomene‘ führt in der Regel zur Irritation und Unverständnis bei den Fragestellern, da doch überall davon berichtet wird. Bei genauerem Nachfragen stellt sich meist schnell heraus, dass diese plakativen Vorstellungen übernommen wurden, wenig konkretes Wissen damit verbunden ist und klare Definitionen für die gebrauchten Begriffe fehlen.

Diese Beobachtungen sind insofern nicht außergewöhnlich, als sich die allgemeine öffentliche Debatte zum Zusammenleben von ‚deutscher‘<sup>3</sup> Mehrheitsgesellschaft und ethnischen Minderheiten<sup>4</sup>, deren Herkunftsländer auf allen 5 Kontinenten unserer Welt liegen, leider meistens auf eine defizitorientierte Sichtweise beschränkt. Die festgestellten Defizite liegen mehrheitlich auf Seiten der Minderheiten, die nicht willens bzw. in der Lage sind die deutsche Sprache zu erlernen, das deutsche Bildungssystem erfolgreich zu durchlaufen, qualifizierte Abschlüsse zu erlangen und sich gesellschaftlich einzugliedern. Diese ‚Fakten‘ werden in der Regel als mangelnde Integrationsfähigkeit interpretiert und führen zu dem Schluss, dass die Integration gescheitert sei. Eine klare Definition des Begriffes „Integration“ ist jedoch weder in der Fachliteratur, noch im politischen Diskurs zu finden. Jede/r versteht unter dem Begriff „Integration“ etwas anderes und dennoch besteht weitestgehend Einigkeit darüber, dass sich die ethnischen Minderheiten integrieren müssen und es bislang nur ungenügend getan haben. Ohne eine klare Definition ist jedoch eine Bewertung darüber, ob und inwieweit sich eine Person, die (bzw. deren Vorfahren) aus einem anderen Herkunftsland kommt, in unsere Gesellschaft integriert hat, nicht wirklich vornehmbar. Genauso wenig, wie es eine eindeutige Antwort auf die Frage gibt, was eigentlich ein „integrierter Deutscher“ ist, kann die Frage bei einem Angehörigen aus einer ethnischen Minderheit beantwortet werden. Der Unterschied scheint aus der Mehrheitsperspektive darin zu liegen, dass sich die Frage bei ersterem erübrigt, sie bei letzterem jedoch als legitim und zweckdienlich erachtet wird.

Diese Art von Debatte ist weder zielführend, noch wird sie der tatsächlichen Situation, die eine Palette von Dimensionen enthält, gerecht.

---

<sup>3</sup> Die Frage „was und wer ist deutsch“ kann hier nicht erörtert werden. Da eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik jedoch nicht erst durch die Anwerbephase ab 1955 erfolgte, sind viele der heutigen Deutschen Abkömmlinge von früheren Zugewanderten.

<sup>4</sup> Dieser Fachbegriff wird wechselseitig mit dem Begriff Menschen mit Migrationshintergrund bzw. nicht deutscher Herkunft benutzt. Der Begriff „Ausländer“ wird nur dann verwandt, wenn es sich explizit um nach dem Pass erfasste Daten handelt.

Um die aktuelle Situation in unserem Bezirk, die existierenden Probleme und positiven Aspekte des interkulturellen Zusammenlebens und um die daraus ableitbaren Handlungsfelder soll es im folgenden gehen.

Die Motive für die Entscheidung Betrachtungen und Thesen zur Entwicklung von Diversity-Leitlinien für unseren Bezirk der Vielfalt zu erarbeiten sind vielfältig. Es sind nicht nur die aktuellen Debatten, die auch Auswirkungen auf die politische und inhaltliche Arbeit in unserem Bezirk haben und somit Strategien und Konzepte notwendig machen. Sondern auch die Tatsache, dass seit Jahrzehnten auf vielen verschiedenen Ebenen und Arbeitsfeldern Projekte von unterschiedlichsten Akteuren konzipiert und durchgeführt werden, ohne dass es unter Beteiligung aller relevanten Akteure zu einem abgestimmten konzeptionellen Ansatz gekommen ist, gibt Anlass zum Handeln.

Die Betrachtungen und Thesen, die auf einem holistischen Ansatz basieren, sollen zum einen als Diskussionsgrundlage für die zukünftige politische Positionsbestimmung dienen und zum anderen die Arbeitsfelder herausstellen, für die aus Verwaltungssicht ein besonderer Handlungsbedarf besteht. Bei der Festlegung von Handlungsfeldern ist zu berücksichtigen, dass wir als Bezirk nicht in allen Bereichen über die erforderlichen Handlungskompetenzen verfügen, um Veränderungen herbeizuführen. So existiert z.B. im schulischen Bereich ein erheblicher Veränderungsbedarf, der Bezirk hat jedoch nicht die Kompetenz die erforderlichen Veränderungen eigenständig durchzuführen, da dafür die Senatsverwaltung für Schule zuständig ist.

Die Intention dieses Diskussionspapiers geht jedoch über die Schaffung einer Diskussionsgrundlage zur politischen Positionsbestimmung und über Vorschläge zur Festlegung von Handlungsfeldern hinaus: es soll der Versuch unternommen werden einen Beitrag dafür zu leisten, dass mittel- bis langfristig ein Bezirkskonzept entsteht, das die Basis für ein demokratisches, gleichberechtigtes und tolerantes Zusammenleben im Bezirk darstellt. Dafür ist es unabdingbar über Mittel und Wege nachzudenken, die zu einer Förderung und Verfestigung des sozialen Zusammenhaltes führen.

Um den diversen Anforderungen, die das Zusammenleben von Menschen aus über 160 verschiedenen Herkunftsländern mit unterschiedlichen Sprachen, Biographien und Religionen mit sich bringt, gerecht zu werden, ist der Ansatz des „Managing Diversity“ sowohl zeitgemäß, als auch praktikabel.

Managing Diversity bedeutet in erster Linie zu akzeptieren, dass alle Menschen unterschiedlich und vielfältig sind. Die positive Einstellung zur bezirklichen Vielfalt bedeutet unter anderem, dass das Zusammenleben einer heterogenen Einwohnerschaft als Chance betrachtet wird, da sich daraus vielfältige Potenziale und eine erhebliche Innovationskraft ergeben können, wenn Vielfalt als positiv erachtet, gefördert und nicht unterdrückt wird.

Dieser Ansatz bedeutet jedoch nicht, dass eine Förderung der Vielfalt gleichbedeutend mit uneingeschränkter Toleranz ist! Prämisse meiner Überlegungen und Handlungsvorschläge ist unsere demokratische Grundordnung. Grundwerte, wie die Gleichberechtigung von Mann und Frau, das Recht auf freie Berufswahl und freie Partnerwahl sind nicht verhandelbar bzw. interpretierbar! Diese Grundwerte gelten

verbindlich. Personen, Gruppen oder Organisationen, die dazu eine andere Auffassung haben, können und dürfen weder als Diskussions- noch als Kooperationspartner akzeptiert und auch nicht toleriert werden.

## 2. Der Managing Diversity Ansatz

Der Managing Diversity Ansatz kommt aus den USA und wurde von Wirtschaftsunternehmen entwickelt. Von der Anerkennung und Wertschätzung der personellen Vielfalt versprechen sich Firmen in erster Linie eine bessere Einbringung aller Mitarbeiter/innen und dadurch eine Steigerung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit im Unternehmen. Als Kriterien für die personelle Vielfalt sind zu nennen: ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung, Alter und Geschlecht.

Der Managing Diversity Ansatz hat sich mittlerweile zu einem gesellschaftspolitischen Ansatz (Politics of Diversity) weiterentwickelt. Die Grundüberlegung dabei ist, dass Gesellschaften immer heterogener werden und diesem Umstand durch die Förderung von Vielfalt Rechnung getragen werden kann. Darüber hinaus erfahren die gesellschaftlichen Gruppen, die häufig auf Grund äußerer Merkmale (z.B. Aussehen, Kleidung) von sozialer Ausgrenzung oder Diskriminierung betroffen sind, durch die Anerkennung und Wertschätzung ihrer ‚Verschiedenheit‘ eine gesellschaftliche und politische Aufwertung. Diese führt wiederum dazu, dass bei ihnen die Bereitschaft an gesellschaftlichen Prozessen zu partizipieren und sich einzubringen steigt. Dies schafft Vorteile für alle, denn die Potenziale, die Minderheiten einbringen, können von allen genutzt werden und stellen eine Bereicherung für alle dar.

Diesen Ansatz hat sich auch die Europäische Kommission zu eigen gemacht und ihn mit ihrer Antidiskriminierungspolitik verknüpft. Der Slogan der Kommission lautet: „Für Vielfalt – Gegen Diskriminierung“<sup>5</sup>.

Die Verknüpfung beider Aspekte ist richtig und notwendig, denn Menschen werden häufig auf Grund ihrer ethnischen Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung, einer Behinderung, ihres Alters und ihres Geschlechts diskriminiert und sind darüber hinaus, wenn sie mehr als eines der genannten Merkmale aufweisen (z.B. lesbische Migrantin) nicht selten Opfer von Mehrfachdiskriminierung.

Demzufolge kann Vielfalt erst dann wirklich gefördert werden, wenn gleichzeitig Diskriminierung verhindert bzw. bekämpft wird. Die Anerkennung dieser Tatsache hat letztlich auch dazu geführt, dass die EU-Mitgliedsstaaten Antidiskriminierungsrichtlinien verabschiedet haben, die in nationales Recht umzusetzen sind. Dieser Verpflichtung ist die Bundesregierung nun endlich nachgekommen und hat vor kurzem den Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz (ADG) vorgelegt<sup>6</sup>.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass die Verabschiedung des ADG's auch Auswirkungen auf den Öffentlichen Dienst in Gänze und somit auch auf unsere

<sup>5</sup> Vgl. [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

<sup>6</sup> Für ausführlichere Infos siehe Fußnote 4, oder:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_de.htm), der Gesetzesentwurf ist auf einigen websites zu finden, u.a. über die website des Bundesministeriums für Justiz, Link über Pressemitteilungen

Bezirksverwaltung haben wird. Eine eingehende Erörterung dieser Thematik würde den Rahmen dieses Papiers sprengen und erfolgt deswegen nicht.

## **2.1 Vorteile des Managing Diversity Ansatzes für unseren Bezirk**

Die Implementierung des Managing Diversity Ansatzes hätte für unseren Bezirk eine Reihe von Vorteilen.

Zunächst einmal wäre damit eine Alternative zum Integrationsansatz gefunden. Denn, wie eingangs erwähnt, existiert keine klare und eindeutige Definition für den Begriff Integration. Dies hat zur Folge, dass jede/r darunter etwas anderes versteht und je nach politischer Lage neue bzw. andere ‚Integrationsanforderungen‘ an ethnische Minderheiten gestellt werden. Aktuell gehört z.B. die Anforderung Patriot/in sein zu müssen für einige Angehörige der Mehrheitsgesellschaft dazu. Je nach Belieben, politischer Couleur, konservativer oder progressiver Einstellung u.v.m. werden Anforderungen an die hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund gestellt, die jedoch auch übermorgen schon wieder andere sein können. Darüber hinaus ist weder der Maßstab festgelegt, noch gibt es eindeutige Antworten im Hinblick auf die Frage der Messbarkeit. Wie gut muss ein/e Migrant/in deutsch sprechen, um als integriert zu gelten? Reicht ein einfacher Satzbau aus, mit oder ohne Akzent, oder gehört das Beherrschen von Schachtelsätzen dazu? Müssen deutsche Volks- und Weihnachtslieder beherrscht werden, oder reicht es aus drei Gedichte deutscher Dichter auswendig zu können?

Ein Punkt ist jedoch trotz vieler offener Fragen, klar: die Definitionsmacht über den Integrationsbegriff hat die weiße deutsche Mehrheitsgesellschaft. Dieser Umstand wird seitens der Politik ausgenutzt und führt u.a. dazu, dass ethnische Minderheiten immer wieder in die Rolle des Sündenbocks geraten. Denn im Zweifelsfall wird es immer jede Menge Beispiele geben, die dokumentieren, dass die ‚Integrationsbereitschaft‘ bei den Migranten/innen nicht bzw. nur ungenügend vorhanden ist. An dieser häufig anzutreffenden negativen Grundeinstellung bei Herkunftsdeutschen gegenüber ethnischen Minderheiten werden auch die vielen positiven Beispiele wie z.B. über diejenigen, die es trotz erschwerter Bedingungen zu einem akademischen Abschluss gebracht haben, die florierende Unternehmen betreiben und Arbeitsplätze geschaffen haben, weder jetzt noch später etwas verändern.

Schließlich führt die Diskussion um die Integration auch zu einer fortwährenden Manifestierung des „ihr“ und „wir“, was zur Folge hat, dass der Graben zwischen Mehrheitsgesellschaft und Minderheiten erhalten bleibt. Denn die Herkunftsdeutschen bestimmen, wer dazu gehört und wer nicht, wer ‚drinnen‘ und wer ‚draußen‘ ist, wer anders und wer fremd ist usw. Auf Grund der existierenden Machtverhältnisse sind Fragen der Sprachkompetenz, der Fähigkeit sich in unserer Gesellschaft zurecht zu finden etc. letztlich nur Nebenschauplätze. Denn auch Menschen, die in diesem Land geboren und aufgewachsen sind, deren Muttersprache deutsch ist, die über einen Schul- und nicht selten auch akademischen Abschluss verfügen, die jedoch bi-kulturell sind und deren Hautfarbe häufig nicht weiß ist, die eben ‚anders‘ aussehen, gehören in der Regel zum „ihr“ und nicht zum „wir“. Afro-Deutsche und andere Bi-Kulturelle können aus dem Stand jede Menge Geschichten erzählen, die ihre erlebte Ausgrenzung dokumentieren. Immer wiederkehrende Fragen, wie warum sprechen Sie so gut Deutsch, oder woher kommen Sie, gehören dabei noch zu den harmloseren wenn auch lästigen

Beispielen. Aber selbst durch sie wird deutlich, dass auch diejenigen, deren Integration außer Frage steht, seitens der weißen deutschen Mehrheitsgesellschaft nicht selbstverständlich als gleich und dazugehörig betrachtet werden.

Aus diesen Gründen und auf Grund der Tatsache, dass die Integrationsdebatte seit Jahrzehnten zwar immer wieder für Wirbel gesorgt, unter dem Strich jedoch ein ums andere Mal ins Nichts geführt hat, ist eine Abkehr vom Integrationsbegriff überfällig.

Zweitens würde man durch den Diversity-Ansatz der gesellschaftlichen Zusammensetzung in unserem Bezirk weitaus besser gerecht. Denn ethnische Minderheiten stellen keine homogene Gruppe dar, sie sind vielfältig, haben verschiedene Muttersprachen und Religionen und vor allem die Angehörigen der ersten Einwanderergeneration sind durch unterschiedliche Traditionen und Kulturen sozialisiert worden. Diese unterschiedlichen Sozialisierungen verlieren von Generation zu Generation an Einfluss, vermischen sich mit kulturellen und traditionellen Aspekten der Mehrheitsgesellschaft und lassen somit neue hybride Kulturen entstehen<sup>7</sup>. Diese Hybridisierung schafft je nach Herkunftskultur, Erziehung etc. neue Vielfalt, die anerkannt und der gesellschaftlich Rechnung getragen werden sollte.

Durch die Anerkennung, dass ein solcher Prozess stattgefunden hat und weiterhin stattfindet eröffnet sich die Chance einer veränderten Wahrnehmung auf die einst Zugewanderten und deren Nachkommen. Sie würden sukzessive nicht mehr als „die Türken“ oder „die Araber“ wahrgenommen, sondern als ethnische Minderheiten, die vielfältig und verschieden sind, eben genauso vielfältig und verschieden, wie es auch die Herkunftsdeutschen sind. So würde nicht nur der Graben zwischen „wir“ und „ihr“ peu à peu kleiner werden, sondern vor allem den jungen Migranten/innen, die hier geboren und aufgewachsen sind, würde endlich die Chance zuteil einen Identitätsfindungsprozess zu durchlaufen, der sie nicht ein Leben lang zum „Ausländer“, zum „Türken“ oder „Araber“ macht.

Erst wenn das Muster der Abgrenzung auf Grund sozialer Ausgrenzung durchbrochen wird, haben Kinder und junge Menschen, die die Nachkommen von Einwanderern sind, die Möglichkeit einer positiven und selbstbewussten Identitätsentwicklung. Und erst dann werden sie in die Lage versetzt, sich als integraler Bestandteil der Gesellschaft zu begreifen, sich mit ihr zu identifizieren und sich nicht ein Leben lang selbst als „Ausländer/in“, „Türke/in“, „Araber/in“ usw. zu sehen.

Darüber hinaus würde dieser Ansatz auch dazu beitragen, dass die Angehörigen ethnischer Minderheiten ihre jeweilige Herkunftsgruppe auch öffentlich differenzierter wahrnehmen dürfen. Bis jetzt führt die erlebte Ausgrenzung nicht selten zu einer generalisierenden Verteidigung der Herkunftscommunity. Dieser Reflex, der u.a. der machtlosen Position der Migranten/innen geschuldet ist, die nur ein Reagieren aus der Defensive heraus möglich erscheinen lässt, verhindert häufig die offensive, kritische und differenzierte Auseinandersetzung mit negativen Entwicklungen innerhalb der eigenen Community. Der gleiche Reflex erschwert auch die Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit der Vielfalt der eigenen Herkunftsgruppe.

Die Thematisierung und Anerkennung von Vielfalt, selbstverständlich immer im demokratisch legitimierten Rahmen, könnte also auch dazu beitragen, dass Tabuthemen, wie schwule und lesbische Migranten/innen, ebenso enttabuisiert

---

<sup>7</sup> Vgl. zum Thema Hybridisierung der Kulturen und Identitäten den sehr empfehlenswerten Sammelband von Sökefeld, Martin (Hrsg.), *Jenseits des Paradigmas kultureller Differenz*, Bielefeld 2004

werden, wie z.B. Diskussionen um existierende konservative, strenggläubige Lebensweisen und Einstellungen innerhalb der jeweiligen Herkunftsgruppe und den damit verbundenen Problemen für einzelne und für die gesamte Gruppe. Denn die permanente Verteidigungsposition verhindert häufig aus Furcht vor weiterem ‚Imageverlust‘ eine offensive und kontroverse Debatte zu brisanten Themen wie z.B. Zwangsverheiratung und häuslicher Gewalt. Dadurch wird sowohl die Chance vertan seitens der Mehrheitsgesellschaft als heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Einstellungen und Meinungen wahrgenommen zu werden, als auch in die eigene Community hinein zu dokumentieren, dass das Verhalten einzelner nicht nur von den ‚Deutschen‘ sondern auch von ‚Landsleuten‘ nicht gebilligt und verurteilt wird.

Drittens stellt der Diversity-Ansatz die Erweiterung der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) dar. Im Gegensatz zur IKÖ werden nicht nur ethnische Minderheiten im Hinblick auf das Verwaltungshandeln fokussiert, sondern das Kriterium ethnische Herkunft wird gemeinsam mit den anderen genannten Kriterien wie sexuelle Identität, Religion, etc. behandelt. Somit wird der Diversity-Ansatz weitaus besser der Tatsache gerecht, dass sich Verwaltung als Dienstleister mit den Angehörigen dieser verschiedenen Gruppen befassen und ihren Bedürfnissen entsprechende Angebote und Dienstleistungen bereit halten muss (Gleichbehandlungsgrundsatz).

Zum anderen richtet sich der Ansatz auch nach innen und trägt dazu bei, dass Vielfalt auch innerhalb der Verwaltung wahrgenommen wird. Es wird verhindert, dass die Belange von ethnischen Minderheiten lediglich darauf reduziert werden, dass sie allein die ‚Problemverursacher‘ für die Verwaltung sind. Die Einbeziehung von Kriterien wie sexuelle Identität oder auch Behinderung führt unweigerlich dazu, dass sich der Verwaltungsblick auch nach innen richtet. Denn das Argument, dass der Anteil der ethnischen Minderheiten in unserer Verwaltung verschwindend gering ist und man deswegen deren Belange im Hinblick auf interne Strukturen vernachlässigen kann, wird bei der Betrachtung von anderen Gruppen wie Schwulen und Lesben, Behinderten und vor allem Älteren obsolet.

Ferner bietet dieser Ansatz auch die Chance das Thema Diskriminierung, das bei der IKÖ leider gerne vergessen bzw. verdrängt wird<sup>8</sup>, aufzugreifen. Wie bereits erwähnt kann die Förderung und Wertschätzung von Vielfalt nur dann wirklich gelingen, wenn gleichzeitig versucht wird Diskriminierung zu verhindern. Die Thematisierung des Diskriminierungsaspektes ist bei der Fokussierung auf die Kriterien wie sexuelle Identität, Alter oder auch Behinderung mit weniger Widerstand verbunden, als beim Kriterium ethnische Minderheit<sup>9</sup>. Obwohl es immer mit Schwierigkeiten verbunden sein wird mit Menschen über ihre eigenen Vorurteile, Stereotypen und Klischees zu sprechen, ist dies durch Beispiele die einen Lebensbezug für die jeweilige Person haben wie Altersdiskriminierung besser zu bewerkstelligen. Jede/r kennt ältere Menschen persönlich, bei ethnischen Minderheiten ist dies nicht selbstverständlich.

Somit eröffnet der Diversity-Ansatz die Möglichkeit, dass Verwaltungsmitarbeiter/innen, so sie die Bereitschaft haben sich mit der Thematik offensiv auseinander zu setzen, sich stärker der internen und externen Vielfalt bewusst werden und sensibler auf die Belange der jeweiligen Gruppen eingehen werden. Zusammengefasst kann gesagt werden, dass der breitere Ansatz die Aussichten

---

<sup>8</sup> Sowohl bei öffentlichen Diskussionen, als auch bei Fortbildungen zur IKÖ wird leider viel zu selten der Diskriminierungsaspekt thematisiert!

<sup>9</sup> Diese Einschätzung resultiert aus meiner Erfahrung als Diversity- und Antidiskriminierungstrainerin.

darüber, dass über IKÖ nicht nur gesprochen, sondern auch praktiziert wird, steigen lässt.

### **3. Generelle Anforderungen zur Entwicklung von Diversity-Leitlinien**

Zunächst ist zu berücksichtigen, dass die Einführung und Umsetzung des Diversity-Ansatzes ein Prozess ist, der eine Weile dauern wird. Um diesen Ansatz zu verwirklichen bedarf es der Kooperation aller relevanten Akteure und Bereiche, die sich grob in Verwaltung – Gesellschaft – und Politik einteilen lassen.

Grundsätzlich wird zu unterscheiden sein zwischen denjenigen Handlungsfeldern, in denen das Verwaltungshandeln unmittelbare Konsequenzen hat und denjenigen Handlungsfeldern, in denen das Handeln der Verwaltung mittelbare Konsequenzen hat. Insgesamt wird davon ausgegangen, dass Verwaltungshandeln auch für andere gesellschaftliche Bereiche exemplarischen Charakter besitzt.

Prämisse aller Überlegungen ist folgende:

Die Entwicklung von Diversity-Leitlinien für den Bezirk muss für alle gesellschaftlichen Handlungsfelder vorgenommen werden, die sozialen und Bildungseinrichtungen ebenso wie die verschiedenen Ressorts der Verwaltung und die im Bezirk ansässigen Unternehmen, die kulturellen Einrichtungen ebenso wie die Vereine angefangen bei den religiösen Organisationen über Sozial- und Gesundheitsprojekte bis zu den Sportvereinen. Diversity-Leitlinien müssen aber vor allem Leitfaden sein für die Entwicklung des Bezirkes, mit dem sich die hier lebenden Bürgerinnen und Bürger identifizieren können. Alle Akteure und Akteurinnen, ob in öffentlichen Funktionen, in den Unternehmen der Medienbranche oder in Bildungseinrichtungen, ob als Buchhändler, Ladenbetreiber oder Bewohner, sollen in der Lage sein, ihre Zukunftshoffnungen mit der Weiterentwicklung des Bezirkes verbinden zu können.

Die Anstrengungen, die von allen Beteiligten dabei gefordert werden, sind sehr anspruchsvoll und bedürfen eines längeren Zeitraumes für die Umsetzung.

Obwohl der Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg – auch nach den Aussagen des neuesten Sozialatlasses von Berlin – einer der ärmsten Bezirke Berlins ist und hier sehr viele Familien nicht-deutscher Herkunftssprache leben, hat der Bezirk traditionell einen sehr hohen Standard sozial-innovatorischer Praxis. Im Ortsteil Kreuzberg wurden seit den siebziger Jahren viele bundesweit richtungsweisende Modelle der Integration von Minderheiten und der Förderung benachteiligter Jugendlicher entwickelt.

Nach wie vor hat unser Bezirk eine hohe Anziehungskraft für völlig verschiedene Gruppen, Studenten, Künstler ebenso wie namhafte Unternehmen, die sich niedergelassen haben bzw. planen dies zu tun.

Aus dieser Bevölkerungsmischung erwächst ein innovatives Potenzial, was sich positiv auf das soziale Klima in unserem Bezirk auswirkt. Dieses Potenzial gilt es bei der bezirklichen Planung mit einzubeziehen, die Ideen und das Engagement dieser Akteure zu berücksichtigen und für gemeinsame Aktionen zu gewinnen.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Als ein Beleg dafür, dass unsere Erfahrungen als wertvoll und beispielhaft wahrgenommen werden, ist die Darstellung unseres Bezirks als einziges (!) kommunales Beispiel im Jahresgutachten 2004 des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration zu werten. Unter der Überschrift „Vielfalt als Wertschöpfung

Ferner gilt es diesen Aspekt bei der Interpretation der Sozialdaten nicht aus dem Blick zu verlieren, da sich zum einen die negativen Rahmendaten relativieren und zum anderen das Potenzial der Innovativen für eine Verbesserung der sozialen Situation genutzt werden kann<sup>11</sup>.

### **3.1 Entwicklung von Diversity-Leitlinien im Hinblick auf ethnische Minderheiten**

Aus der vorangegangenen Darstellung wurde deutlich, dass die Gruppe der ethnischen Minderheiten im Diversity-Kontext eine von verschiedenen Gruppen ist, die in den Blick genommen werden muss. Da sie jedoch die zahlenmäßig stärkste Minderheitengruppe in unserem Bezirk darstellt, sie zudem seit vielen Jahren Gegenstand des öffentlichen Interesses und der öffentlichen Kritik ist und sie auch in der Regel aus Verwaltungssicht, als die Gruppe, die die ‚größten Probleme‘ bereitet, betrachtet wird, werde ich diese Gruppe im folgenden in den Mittelpunkt meiner Betrachtungen stellen.

Um den Belangen und Bedürfnissen von ethnischen Minderheiten in der Verwaltung gerecht werden zu können, ist zuerst einmal der Konsens darüber nötig, dass im Rahmen des Diversity-Ansatzes die Interkulturelle Orientierung in der Verwaltung eine Querschnittsaufgabe ist, die in der Verantwortung aller liegt. Ohne das Commitment aller, sich dieser Querschnittsaufgabe verpflichtet zu fühlen, bleiben alle Diskussionen und Umsetzungsversuche von IKÖ bestenfalls halbherzig und werden nicht zum gewünschten Ziel führen. Um der Zielstellung einer umfassenden IKÖ näher zu kommen muss also sowohl die politische Einigkeit, als auch der erklärte Wille aller Leitungs- und Führungskräfte, dieses Ziel zu verfolgen, vorhanden sein. Es bedarf also zuallererst einer eindeutigen und klaren Positionierung dafür, dass IKÖ zur Leitlinie für alle Aufgabenbereiche der Verwaltung werden muss.

Die Frage, was dabei zu verstehen und zu berücksichtigen ist, wird im nächsten Punkt ausführlicher erörtert werden.

### **3.2 Interkulturelle Orientierung als Leitlinie für alle Aufgabenbereiche der Bezirksverwaltung**

#### ***Theoretischer Exkurs***

Obwohl mittlerweile eine Fülle von Literatur zu den Themen interkulturelle Orientierung und Öffnung, interkulturelle Kompetenz etc. existiert, gibt es immer noch keine allgemein anerkannte Definition für diese Begriffe.

Da es für die praktische Umsetzung unabdingbar ist, sich zuerst über Begriffe, Definitionen etc. zu verständigen, schlage ich vor, sich auf die folgenden Punkte zu einigen:

---

- das Beispiel Berlin-Kreuzberg“ wird auf unsere Erfahrungen eingegangen. Vgl. Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (Hrsg.), Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen, 15. Oktober 2004, S. 301 f.

<sup>11</sup> Statistisches Datenmaterial befindet sich im Anhang

Zu unterscheiden ist zwischen der strategischen und der operationellen Ebene. Im interkulturellen Kontext ist die Interkulturelle Orientierung auf der strategischen und die Interkulturelle Öffnung auf der operationellen Ebene angesiedelt.

Für unsere Zwecke eignen sich nachstehende Definitionen:

„ Interkulturelle Orientierung bezeichnet eine strategische sozialpolitische Haltung von Institutionen und Personen, die anerkennt, dass unterschiedliche Gruppen mit unterschiedlichen Interessen in einer Stadtgesellschaft leben und ein Recht auf Beteiligung haben.

Interkulturelle Öffnung ist die handelnde Umsetzung dieser strategischen Ausrichtung. Es geht um die Einbeziehung so unterschiedlicher kultureller und ethnischer Gruppen wie Arbeitsmigranten aus verschiedenen Herkunftsländern, alt eingesessene Minderheiten wie Sinti und Roma, osteuropäische Aussiedler oder Angehörige der jüdischen Gemeinden und europäische oder außereuropäische Flüchtlinge.“<sup>12</sup>

Bei der Übernahme dieser Definitionen ist jedoch bei dem Hinweis auf die unterschiedlichen kulturellen und ethnischen Gruppen zu beachten, dass auch diese vielfältig sind. Die Annahme, die häufig bei interkulturellen Fortbildungen im Vordergrund steht, dass ethnische Minderheiten und ihre ‚Kultur‘ etwas statisches einheitliches sind, ist falsch und kontraproduktiv. Diese irrige Annahme, die vermehrt zu berechtigter Kritik an interkulturellen Ansätzen führt, resultiert u.a. aus der Konstruierung des Fremden, des Anderen, der bereits erwähnten Manifestierung des „ihr“ und „wir“. <sup>13</sup> Diese Herangehensweise verkennt die Weiterentwicklung und Veränderung von ethnischen Minderheiten. Analog zur deutschen Mehrheitsgesellschaft verändern sich auch dort Einstellungen, Praktiken und Traditionen. Ebenso wie Kinder deutscher Herkunft, denken, leben und handeln Kinder aus anderen Herkunftsgruppen heute anders, als deren Großväter und Großmütter. Diesen Aspekt gilt es bei der Vermittlung von theoretischem Wissen ebenso zu berücksichtigen, wie bei der praktischen Umsetzung. <sup>14</sup>

### **Praktische Umsetzung**

Ausgangsüberlegung ist folgende: Ethnische Minderheiten sind genauso wie Angehörige der deutschen Mehrheitsgesellschaft auf die Angebote und Dienste der Verwaltung angewiesen. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass die Kenntnis um die spezifischen Bedürfnisse der Minderheiten nicht immer

<sup>12</sup> Die Definitionen werden in der Stadt München zu Grunde gelegt. Sie sind auf der website <http://münchen.de> - Chancengleichheit nachzulesen (Stand 20.08.04)

<sup>13</sup> Weitere Kritikpunkte sind u.a. die Nichtthematisierung der herrschenden Machtstrukturen, die Betrachtung der ethnischen Minderheiten als Objekte und nicht als Akteure, die Herstellung von Differenz zwischen der Mehrheit und den Minderheiten. In diesem Rahmen ist leider eine ausführlichere Erörterung der genannten Punkte und der daraus resultierenden Konsequenzen nicht möglich. Ein guter Einstieg in die Thematik ist zu finden bei : Überblick, IDA NRW (Hrsg.), Zeitschrift der Informations- und Dokumentationsstelle gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit in Nordrhein-Westfalen, Schwerpunkt Interkulturelle Pädagogik, 8 Jg., Nr. 4, Dezember 2002

<sup>14</sup> Auf Grund dieser unterschiedlichen Grundannahmen bzw. Assoziationen zur IKÖ wird die Anwendung des Begriffs von mir persönlich ebenso kritisch gesehen, wie der Gebrauch des Integrationsbegriffes. Da die Berliner Verwaltung jedoch mit diesem Begriff operiert, IKÖ als eine Handlungsgrundlage in der Geschäftsordnung der Berliner Verwaltung festgeschrieben ist, IKÖ also einen gewissen Bekanntheitsgrad besitzt, halte ich die Verwendung des Begriffes zum gegenwärtigen Zeitpunkt zwar für sinnvoll, aber nicht für gelungen.

vorhanden ist, oder deren Berücksichtigung als nicht erforderlich erachtet wurde und demzufolge die Angebotsstruktur auch nicht auf diesen Nutzerkreis zugeschnitten wurde. Um dies zu verändern müssen alle Verwaltungsbereiche mit ihren jeweiligen Angeboten unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Nutzergruppen überprüft werden, danach ist die Angebotsstruktur ggf. zu verändern.

Dies kann durch den Ansatz der Interkulturellen Öffnung gelingen.

Was ist darunter konkret zu verstehen? In Form eines Interkulturellen Scannings werden alle Angebote der Bezirksverwaltung, unabhängig ob sie direkt von ihr oder durch Dritte zur Verfügung gestellt werden, auf ihren Interkulturellen Ansatz überprüft. Es geht also nicht um die Einrichtung von Sonderdiensten oder speziellen Angeboten für einzelne Gruppen, sondern darum die existierenden Angebote auf ihre Nutzertauglichkeit für alle gesellschaftlichen Gruppen zu überprüfen. Sind z.B. die Angebote in Seniorenfreizeiteinrichtungen auch auf die Bedürfnisse von Seniorinnen türkischer, osteuropäischer, griechischer, ex-jugoslawischer Herkunft zugeschnitten, oder werden lediglich deutsche Volkstanzabende angeboten? Sind bei der Beratung im Kindergesundheitsdienst die unterschiedlichen Ernährungsgewohnheiten der verschiedenen Herkunftsgruppen bekannt und werden diese bei der Ernährungsberatung berücksichtigt? Weiß eine Erzieherin bei einem Gespräch mit Eltern türkischer oder arabischer Herkunft dass Basteln, Vorlesen und gemeinsames Spielen (Gesellschaftsspiele etc.) in den Herkunftsländern der Eltern in der Regel nicht praktiziert wird und daher Vorschläge dieser Art für sie fremd sind?

Diese Auflistung ließe sich beliebig fortsetzen.

Ein solches Herangehen hat verschiedene positive Effekte, als zwei Hauptaspekte sind zu nennen, dass die Angebote auch von Nutzerinnen unterschiedlichster Herkunft in Anspruch genommen werden würden und dass sich die Angehörigen ethnischer Minderheiten respektiert und ernst genommen fühlen. Dadurch würde auch ein Abbau von Hemmschwellen im Zugang öffentlicher Angebote und eine Imageverbesserung der öffentlichen Verwaltung erreicht werden. Darüber hinaus könnte ein breitgefächerter Nutzerkreis v.a. im Freizeitbereich dazu führen, dass die Abschottung der einzelnen Gruppen, ethnische Gruppen untereinander, ebenso wie deutsche und ethnische Minderheiten, aufgebrochen und verringert wird.

Eine Herangehensweise in dieser Form wird sicherlich zunächst einigen Widerstand erzeugen. Argumente wie zu aufwendig, zu kompliziert etc. werden zu hören sein. Doch so kompliziert und aufwendig ist es im Grunde nicht, wenn das Interkulturelle Mainstreaming als Fortsetzung der Regel, dass Ausgangspunkt für jedwede pädagogische Arbeit immer die Lebenswelt und die Bedürfnisse der jeweiligen Klienten bzw. Kunden sind, angesehen wird. Aus dieser Perspektive betrachtet wird eine ansonsten als professionell angesehene Vorgehensweise lediglich auf alle für den Bezirk relevanten Zielgruppen erweitert.

Ein konsequent verfolgter interkultureller Ansatz bedeutet jedoch nicht nur die Berücksichtigung von Zielgruppenspezifischen Aspekten in allen Handlungsfeldern und Angeboten, sondern geht um einiges darüber hinaus. Leitlinie ist zu erreichen, dass soweit wie möglich überall interkulturelle Gruppenzusammensetzungen vorzufinden sind. Denn nur so kann ein interkulturelles Lernen und Zusammenleben stattfinden und verhindert werden, dass durch die Dominanz einer Herkunftsgruppe z.B. das Erlernen der deutschen Sprache nur sehr schwer möglich ist, wenn nicht gar

verhindert wird. Auf diesen Aspekt wird beim Handlungsfeld Sprache noch näher eingegangen werden.

Schließlich ist ein weiterer zu berücksichtigender Punkt die Personalplanung. Interkulturelles Arbeiten ohne interkulturelle Teams ist im Grunde nicht möglich. Auch wenn die Rahmenbedingungen in der Bezirksverwaltung derzeit keine Neueinstellungen zulassen, sind immer mal wieder Ausnahmen möglich, die genutzt werden müssen. Ferner ist bei der Bewilligung von Projekten freier Träger prinzipiell auf die Interkulturelle Konzeption und Teamzusammensetzung zu achten.

Generell ist festzuhalten, dass es sich bei der Umsetzung des interkulturellen Ansatzes um einen Prozess handelt, der einerseits über einen längeren Zeitraum angelegt sein sollte und der andererseits kontinuierlich überprüft werden muss. Um sicherzustellen, dass es zu einer stringenten interkulturellen Praxis kommt, ist Steuerung notwendig. Dazu sind praktikable Steuerungselemente zu entwickeln, die zum Ziel haben, dass ein Interkulturelles Qualitätsmanagement als fachlicher Standard innerhalb der Verwaltung und bei den Leistungsangeboten der freien Träger angesehen wird.

#### **4. Festlegung von Handlungsfeldern**

Um der Leitlinie der Interkulturellen Orientierung gerecht zu werden, muss diese in allen gesellschaftlichen Handlungsfeldern unter Einbeziehung aller relevanten Akteure umgesetzt werden. Da es einerseits unrealistisch ist, alle Handlungsfelder auf einmal zu bearbeiten und es andererseits zu einer politischen Verständigung im Hinblick auf die Festlegung von Handlungsfeldern kommen muss, werde ich mich im folgenden mit den Handlungsfeldern näher befassen, für die ich den dringlichsten Handlungsbedarf sehe.

Um Missverständnissen vorzubeugen und um die Empörung, die einige meiner Aussagen hervorrufen werden, in Grenzen zu halten, möchte ich jedoch zunächst noch einige Ausführungen zu meiner gewählten Darstellungsweise machen. Mir ist durchaus bewusst, dass meine Darstellung nur die eine Seite der Medaille ist. Es gibt in allen behandelten Handlungsfeldern auch positive Beispiele, die als Gegenargumente zu meiner Argumentation herangezogen werden können. Mit meinen Betrachtungen ist auch nicht intendiert, die Leistungen und Verdienste Vieler zu negieren bzw. zu ignorieren.

Des Weiteren gibt es eine Fülle von Veröffentlichungen zu Best-Practice-Beispielen, erfolgreichen Methoden etc. In beinahe jeder Fachveranstaltung zu unterschiedlichen Themen, kommen Fachleute und Praktiker/innen zu Wort, die bewährte Konzepte und Projekte vorstellen. Und dennoch ist leider festzustellen, dass sich die Situation von ethnischen Minderheiten, sei es im Hinblick auf Sprachfähigkeit, die Erlangung von guten Schulabschlüssen, die Ausbildungsplatz- und Beschäftigungsquote u.v.m. trotz aller guten Beispiele nicht verbessert, sondern in vielen Bereichen innerhalb der letzten Jahre sogar noch verschlechtert hat.

Dieser Umstand und meine Überzeugung, dass es häufig nur möglich ist durch eine kleinteilige Betrachtungsweise und kritische Bewertung von praktizierten Verhaltensweisen fruchtbare Diskussionen in Gang zu setzen, haben u.a. zur vorliegenden Darstellung geführt. Als weiterer Aspekt hat eine Rolle gespielt, dass

ich es als meine Aufgabe ansehe, aus der Perspektive der Minderheiten zu argumentieren und deren Befindlichkeiten und Bedürfnisse zum Ausgangspunkt der Überlegungen zu machen. Ich halte dieses Vorgehen insbesondere deshalb für notwendig und gerechtfertigt, weil die Erörterung von Problemen und Schwierigkeiten aus der Mehrheitsperspektive zur Genüge existiert und in der Regel **über** ethnische Minderheiten gesprochen wird, aber immer noch viel zu selten **mit** ihnen.

#### 4.1 Sprachförderung

Da Sprachkompetenz der Schlüsselfaktor zum späteren beruflichen Erfolg ist, sollte dieses Handlungsfeld oberste Priorität erhalten.

Die Ergebnisse aus der PISA-Studie und aus dem Berlinweit durchgeführten Bärenstark-Test haben gezeigt, dass das Sprachvermögen von vielen Kindern nichtdeutscher Herkunftssprache unzureichend bis sehr schlecht ist. Diese Aussagen wurden auch von der auf Bezirksebene durchgeführten Sprachstandserhebung im Rahmen der Einschulungsuntersuchung bestätigt. Ein weiteres Ergebnis aus dem Bärenstark-Test war, dass der Grad des Sprachvermögens mit der Schichtzugehörigkeit korrelierte: Die Sprachfähigkeit von Kindern aus sozial schwachen Familien war unanhängig von ihrer Herkunftssprache, also auch bei deutschen, weitaus schlechter als bei Kindern aus der Mittel- bzw. Oberschicht.

Auf einen anderen Aspekt, wurde im Kindergesundheitsbericht der Senatsverwaltung für Gesundheit hingewiesen<sup>15</sup>. Neue Studien haben ergeben, dass Kinder anderer Herkunftssprachen als die Mehrheitssprache/Landessprache diese immer dann ohne jede zusätzliche Förderung erlernen, wenn sie in einem Umfeld aufwachsen, in dem die Mehrheitssprache gesprochen wird.

Dieser Umstand stellt unseren Bezirk vor große Probleme, denn in vielen Kitas bedingt die Gruppenzusammensetzung, dass die Mehrheitssprache nicht Deutsch ist. Häufig sind in den Gruppen mehrheitlich Kinder mit türkischer Herkunftssprache, was zur Folge hat, dass nicht Deutsch sondern eben Türkisch die Gruppensprache ist. Das gleiche Phänomen ist im Wohnumfeld zu beobachten, da in vielen Wohnquartieren mehrheitlich Bewohner mit anderen Herkunftssprachen als Deutsch leben (v.a. türkisch und arabisch) ist auch dort die Alltagssprache nicht Deutsch. Ob auf Spielplätzen, im Park oder im Schwimmbad, es besteht für Kinder keine Möglichkeit selbstverständlich auf Deutsch zu kommunizieren.

Dieses Problem der nicht ausgewogenen Gruppenzusammensetzung setzt sich im Schulalltag fort. Auch in überproportional vielen Klassen der Grund- und Hauptschulen ist die Mehrheitssprache nicht Deutsch!<sup>16</sup>

Obwohl diese Fakten seit längerem bekannt sind, ist es bis jetzt nicht gelungen praktikable Gegenstrategien zu entwickeln. Die Hauptschwierigkeit besteht darin, dass der Bezirk keine Steuerungsmöglichkeit auf die Bevölkerungszusammensetzung in den Wohnquartieren hat. Da der Wohnort der bestimmende Faktor für die

<sup>15</sup> Gesundheitsberichterstattung Berlin, , Spezialbericht 2003-2: Zur gesundheitlichen Lage von Kindern in Berlin von Dietrich Delekat, in: Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz (Hrsg.), Berlin 2003

<sup>16</sup> Vgl. Schuljahr 2003/4, Allgemeinbildende Schulen im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg, Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin, Abteilung Bildung, Verwaltung und Organisation, Schulamt (Hrsg.)

Anmeldung in einer Kita oder Schule ist, bestimmt die Ballung von ethnischen Gruppen in bestimmten Wohnquartieren letztlich auch die Gruppenzusammensetzung in einer Kitagruppe oder Schulklasse.

Eine Durchmischung von Gruppen, die der Grundstein für die Anwendung des Deutschen als Mehrheitssprache wäre, ist jedoch nur dann zu erreichen, wenn sie mit dem Einverständnis aller gesellschaftlichen Gruppen über eine staatliche Steuerung herbeigeführt werden würde. Auf Grund der damit verbundenen Widerstände und des hohen logistischen Aufstandes ist dieser Ansatz jedoch nicht realistisch.

Das Sprachvermögen der Eltern beeinflusst selbstverständlich das ihrer Kinder. Auch hier sind erhebliche Defizite festzustellen, insbesondere bei Eltern mit türkischer und arabischer Herkunftssprache und bei Aussiedlern. Die bereits erwähnte Schichtzugehörigkeit spielt bei den Erwachsenen ebenso eine Rolle, wie die generell unzureichende ‚Sprachpolitik‘ in Deutschland. Denn im Gegensatz zu vielen anderen Ländern war es bisher in der Bundesrepublik kein Standard, verbindliche Sprachangebote für Neuzuwanderer bzw. im Rahmen des Familiennachzugs eingereiste Angehörige anzubieten. Lediglich für die der Gruppe der Aussiedler waren Sprachangebote vorgesehen. Darüber hinaus wurde bei den Sprachlernangeboten bislang die Schichtzugehörigkeit viel zu wenig berücksichtigt. Vom Alphabetisierungsbereich abgesehen werden die Angebote in der Regel nach didaktischen Maßstäben konzipiert, die häufig für Menschen mit einer geringen Schulbildung nicht geeignet sind.<sup>17</sup>

Diesen Umstand gilt es in Zukunft bei Sprachangeboten zu berücksichtigen. Ebenso müssen neue Wege ausprobiert werden, um Mütter ebenso wie Väter (!) dazu zu motivieren, die existierenden Angebote in Anspruch zu nehmen. Dabei ist der finanzielle Aspekt ebenso zu bedenken, wie die Tatsache, dass unser ‚deutsches Lernumfeld‘ für viele wenig attraktiv ist. Ein anderer Ansatz wird z.B. mit dem Hippy-Projekt verfolgt, in dem Mütter türkischer Herkunft gemeinsam mit ihren Kindern lernen.<sup>18</sup> Die ersten Ergebnisse sind vielversprechend und es ist erfreulich, dass das Projekt in einer Kooperation zwischen dem Bezirk und dem Beauftragten des Senats für Integration und Migration weiter finanziert werden wird. Bei der Fortsetzung sollten jedoch auch die Mütter mit arabischer Muttersprache in die konzeptionellen Überlegungen einbezogen werden. Denn bei dieser Gruppe besteht ein mindestens genauso hoher Bedarf wie bei den Müttern türkischer Herkunft.

Auch die bisher praktizierte Vorgehensweise, dass z.B. die Volkshochschule Angebote bereitstellt ohne dafür in einer Form zu werben, durch die sichergestellt ist, dass die Zielgruppen vom Angebot erfahren und zur Teilnahme motiviert werden, muss überdacht und verändert werden. Es wäre beispielsweise zu überlegen, ob man Sprachkurse vor Ort, also in den Quartieren wo sich die potentiellen Kunden aufhalten, anbietet und zwar zu Zeiten, die in deren Tagesablauf passen.

So wurden z.B. die Sprachkurse für Mütter an Schulen sehr gut angenommen. Bei der Neukonzipierung von Angeboten, sollten solche Erfolgsprojekte evaluiert werden und die Faktoren, die zum Erfolg beigetragen haben in neue Konzeptionen übernommen werden.

---

<sup>17</sup> Ob und inwieweit sich an diesem Sachverhalt durch das Zuwanderungsgesetz und die darin vorgesehenen Integrationskurse etwas ändern wird, ist gegenwärtig noch nicht abzusehen.

<sup>18</sup> Träger des Projektes ist die AWO

Bei der Entwicklung solcher zielgruppenspezifischer Angebote sollte man zum einen auf die Erfahrungen aus dem Quartiersmanagement (QM) und Wohnumfeldverbessernden<sup>19</sup> Maßnahmen zurückgreifen und zum anderen Migrant\*innenvertreter, die Zugang zu den jeweiligen Gruppen/Communities haben bei der Entwicklung und Durchführung beteiligen.

#### 4.2 Schule als Selektionsinstanz für Lebenschancen

Die zum Teil sehr schlechte Sprachkompetenz im Deutschen von Schülern mit Migrationshintergrund ist sicherlich ein Hauptfaktor für die im Vergleich zu deutschen Schülern wesentlich schlechteren Schulabschlussquoten<sup>20</sup>.

Die Diskrepanz bei den Bildungserfolgen von deutschen Schülern und denen nichtdeutscher Herkunft wird besonders deutlich, wenn man sich vor Augen führt, dass lediglich jeder 10 Schüler ‚ausländischer‘ Herkunft die Hochschulreife erlangt, wohingegen es bei den deutschen Schülern jeder vierte ist!<sup>21</sup>

Diese Diskrepanz aber lediglich mit der mangelnden Sprachkompetenz zu erklären greift zu kurz, denn es spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. Ein Faktor ist die ungleiche Chancenverteilung im deutschen Schulsystem. Ein Ergebnis der PISA-Studie war, dass ein enger Zusammenhang zwischen schulischem Erfolg und sozialer Herkunft besteht. Migrantenkinder, die überdurchschnittlich häufig aus Arbeiterfamilien stammen, sind ebenso wie deutsche Kinder, die aus den unteren sozialen Schichten kommen, in den höheren Bildungsgängen unterrepräsentiert.<sup>22</sup>

Weitere Faktoren sind die spätere Einschulung, die häufig auf Grund der mangelnden Sprachkompetenz erfolgt, die überproportional hohe Zuweisung in eine Sonderschule und die Empfehlung für die Sekundarstufe, die bei Schülern nichtdeutscher Herkunft überproportional häufig „Hauptschule“ lautet.

Besonders fatal wirkte sich die Zurückstellung bei der Einschulung aus, da dadurch „bereits ein Stigma institutionalisiert wird, auf das bei weiteren Entscheidungsfindungen wieder argumentativ zurückgegriffen wird“.<sup>23</sup>

In der Auseinandersetzung mit Bildungsergebnissen von Schülern nicht deutscher Herkunft fällt auf, dass die Defizite in der Regel bei den Schülern selbst und bei deren Eltern gesehen werden. Obwohl bekannt ist, dass Stereotypisierung und Vorurteile gegenüber Menschen aus anderen Kulturen in unserer Gesellschaft weit verbreitet sind, werden diese Aspekte im Hinblick auf die schulische Situation und die vorhandenen Rahmenbedingungen im ‚Normalfall‘ nicht erörtert, sondern ausgeblendet.

<sup>19</sup> Wohnumfeldverbessernde Maßnahmen = WUM – Das Programm wird von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung finanziert und ist ähnlich wie das QM angelegt. In unserem Bezirk existieren derzeit WUM's für die Düttmannsiedlung und einige Wohnblöcke am Mariannenplatz

<sup>20</sup> Statistik siehe Anhang

<sup>21</sup> Vgl. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland, September 2002, S. 182

<sup>22</sup> Vgl. ebenda, S. 179

<sup>23</sup> Die Einwanderungsgesellschaft Forderungen an das Jahrzehnt der Integration, Sozialbericht 2002, Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V., S. 15

Ergebnisse aus der Diskriminierungs- bzw. Rassismusforschung belegen jedoch, dass Vorurteile und Diskriminierung bei den Schulkarrieren von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen.

So haben Forscher im Rahmen einer Untersuchung zur „institutionellen Diskriminierung“<sup>24</sup> nachgewiesen, dass als wichtigste Begründungen für Zurückstellungen, Zuweisung auf Sonderschulen und die Empfehlungen für die Hauptschule die Sprache, der kulturelle Hintergrund und die Elternunterstützung angegeben werden<sup>25</sup>:

„Sprachdefizite werden bei allen Entscheidungen als wichtiger Faktor in die Auswahl mit einbezogen. Immer wieder werden darüber hinaus Argumente bemüht, die auf der Annahme einer kulturellen Differenz und der hieraus hervorgehenden Fremdheit der Migrantenfamilien einhergehen. Und eine mangelnde Elternunterstützung wird an der Aufenthaltszeit im Kindergarten, an den Sprachdefiziten und an der Häufigkeit der Schulkontakte festgemacht. Stigmatisierende Unterstellungen finden sich allenthalben.“<sup>26</sup>

Gerade der Verweis auf die mangelnde elterliche Unterstützung wiegt schwer. Es ist leicht vorstellbar, wie Eltern, die sich mit diesem Vorwurf konfrontiert sehen, reagieren. Die mangelnde Wertschätzung und Unterstellung, dass sie kein Interesse am Bildungserfolg ihrer Kinder haben perpetuiert zum einen ihre eigenen Ausgrenzungserfahrungen und führt zum anderen zu einem Vertrauensverlust in die Institution Schule. Die notwendige Kooperation zwischen Schule und Elternhaus bei der Förderung der Kinder ist so häufig schon zu Beginn der Schulkarriere nicht gegeben. Die auffallend geringe Beteiligung von Eltern mit Migrationshintergrund an Elternabenden lässt sich u.a. dadurch erklären. Weitere Gründe liegen vor allem bei Eltern von ‚Problemschülern‘, die negative Erfahrungen bei Gesprächen mit Lehrern gemacht haben. Beklagt wird, dass diese Gespräche seitens der Lehrer/innen sehr oft auf der Vorwurfsebene geführt werden und nicht selten im Hauptvorwurf der Erziehungsunfähigkeit münden.

Hinzu kommt noch, dass die existierenden Kommunikationsprobleme zwischen Lehrer/innen und Eltern auch die Vermittlung von sinnvollen Hilfen, die es z.B. im Rahmen der Jugendhilfe geben würde, erschweren. Zu überlegen wäre, ob der Einsatz von bilingualen Vermittlern, die quasi eine Brückenfunktion zwischen Schule und Elternhaus übernehmen, zur Problemverringering beitragen könnte. Dieser Ansatz wäre jedoch nur dann sinnvoll, wenn sich die Institution Schule dennoch weiterhin in der Verantwortung für Veränderungen sieht und nicht lediglich eine Problemdelegation vornimmt.

Darüber hinaus erfahren Eltern auch, dass ihrer Herkunftssprache keinerlei Wertschätzung entgegen gebracht wird. Obwohl die meisten Kindern mit Migrationshintergrund zweisprachig aufwachsen wird dies im Schulalltag nicht als zusätzliches Potenzial betrachtet, sondern bestimmte Herkunftssprachen werden in der Regel als Hindernis beim Erlernen der deutschen Sprache angesehen. Auch hier ist ein massives Umdenken erforderlich. Es ist nicht einzusehen, warum das Beherrschen von deutsch und französisch als positiv angesehen und wertgeschätzt

---

<sup>24</sup> Zitiert nach ebenda, S. 14

<sup>25</sup> Vgl. ebenda, S. 15

<sup>26</sup> Ebenda

wird, dies jedoch bei deutsch und türkisch (bzw. arabisch, polnisch, russisch etc.) nicht der Fall ist. Da wir weitaus mehr Kinder im Bezirk haben, die über letztgenannte Sprachkompetenzen verfügen, muss dies als Potenzial anerkannt und genutzt werden.

Doch nicht nur die Herkunftssprache wird ignoriert bzw. als Negativkriterium angesehen, sondern auch der Aspekt, dass Einwanderung ein Bestandteil der Berliner Geschichte ist, wird außer acht gelassen. Weder wird in den Schulbüchern die Migrationsgeschichte Berlins behandelt, noch spiegeln Beispiele und Geschichten die Zusammensetzung der Berliner Bevölkerung wieder. Beispiele in denen nicht Peter und Anna sondern Ufuk und Semra eine Rolle spielen, sind in der Regel nicht zu finden. Dieser Umstand hat zur Folge, dass Schüler/innen nichtdeutscher Herkunft mit Schulmaterial arbeiten, dass ihnen wenig bis gar keine Identifikationsmöglichkeiten bietet und dass ihnen auch verdeutlicht wie wenig sie mit ihren Namen, ihrem Aussehen und ihren Geschichten im Schulalltag als Bestandteil der Gesellschaft wahrgenommen werden.

Diese Tatsachen sind umso fataler als gerade im Ortsteil Kreuzberg der Anteil der Kinder und Jugendlichen in bestimmten Schultypen häufig um die 80% und höher liegt. Die Schüler werden also in der Schule mit einer ‚Realität‘ konfrontiert, die in keiner Weise mit ihrem Alltagserleben übereinstimmt!

Ein weiterer zentraler Aspekt, der zu den schlechten Bildungsverläufen bei Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund beiträgt, ist die nach wie vor unzureichende interkulturelle Ausrichtung des schulischen Lebens. Obwohl seit vielen Jahren vor allem seitens der Lehrerschaft beklagt wird, dass der Anteil der Schüler nichtdeutscher Herkunft in vielen Schulen bei 80% und höher liegt, gab es nicht nur im Hinblick auf die Gestaltung der Schulbücher, sondern auch der Curricula keine wesentliche Veränderung.

Es wird zwar immer wieder behauptet, dass der interkulturelle Aspekt in den Schulen berücksichtigt werden würde, doch dieser reduziert sich in der Regel auf das vermitteln von ‚klassischen‘ kulturellen Unterschieden, wie z.B. was Essen Menschen mit türkischem Migrationshintergrund, oder welche Feiertage spielen bei Angehörigen aus anderen Kulturen eine Rolle.<sup>27</sup> Interkulturelle Schulerziehung bedeutet jedoch wesentlich mehr! Dazu gehört die Berücksichtigung der Migrationsgeschichte ebenso wie das vorurteilsfreie kultursensible Umgehen mit Eltern aus anderen Herkunftsländern und nicht zuletzt auch die Berücksichtigung der Bedürfnisse und Förderung der individuellen Fähigkeiten eines jeden Schülers bzw. jeder Schülerin!

Im Hinblick auf die Verbesserung des Bildungssystems hat das „Forum Bildung“, das vom Bund und den Ländern ins Leben gerufen wurde, 2002 folgende Empfehlungen veröffentlicht, die auch in unserem Bezirk als angemessen betrachtet werden:

- „ - Die Aufnahme der Förderung von Migrantenkindern in die Schulprogramm-entwicklung als Kriterium für die Qualität von Schulen

---

<sup>27</sup> Vgl. den exzellenten Beitrag von Evelin Lubig-Fohsel, Wo bleibt an Berlins Schulen die Interkulturalität?, unveröffentlichtes Manuskript, der Beitrag wurde von ihr im Rahmen einer Fachtagung der Heinrich-Böll-Stiftung im November 2003 gehalten

- Die Verstärkung des interkulturellen Lernens in allen Bildungseinrichtungen, insbesondere im Elementar- und Primärbereich
- Eine verstärkte Förderung der Mehrsprachigkeit vom Kindergarten an
- Die verstärkte Einstellung von Lehrenden mit Migrationshintergrund in allen Bildungseinrichtungen
- Lokale Zielvereinbarungen für die Förderung von Migrantenkindern in Schule und Berufsausbildung, Unterstützung lokaler Netzwerke zur Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungschancen von Migrantinnen und Migranten<sup>28</sup>

Hinzuzufügen wäre noch, dass stereotypes Umgehen und Diskriminierung gegenüber Migranteneltern und ihren Kindern stärker als bislang mit der Lehrerschaft thematisiert werden muss. Denn häufig sind sich die Lehrenden gar nicht darüber im Klaren wie ihr Verhalten aus der Perspektive der ethnischen Minderheiten wahrgenommen wird. Dass diese den Umgang mit ihnen als negativ erleben und sich häufig weder wert geschätzt noch respektiert fühlen ist sicherlich bei den meisten Lehrer/innen nicht intendiert! Ziel muss sein, dass eine Begegnung zwischen Lehrer/innen und Eltern mit Migrationshintergrund auf gleicher Augenhöhe stattfindet. Nur wenn das Gefühl als gleichwertig betrachtet zu werden vorhanden ist, kann eine konstruktive Zusammenarbeit erfolgen.

Ein solcher Umgang hätte auch noch weitere Vorteile, denn gute Beziehungen erleichtern zum einen Konfliktlösungen und bewirken zum anderen, dass Eltern auch der Lehrerschaft mehr Respekt und Vertrauen entgegen bringen würden. Dies könnte z.B. dazu beitragen, dass der Anteil derjenigen Schüler/innen, die nicht an Unterrichtsfächern wie Sport- und Biologieunterricht und an Klassenfahrten teilnehmen dürfen, zukünftig niedriger als bis jetzt wäre. Da in einem vertrauensvollem Gesprächssetting Eltern einerseits eher bereit sind sich Argumente anzuhören und ihre Widerstände aufzugeben, und es ihnen andererseits leichter fällt ehrlich über ihre Sorgen und Ängste zu sprechen.

Unter der Hand wird z.B. darüber gesprochen, dass Eltern häufig die Teilnahme an Klassenfahrten verbieten, weil sie nicht möchten, dass ihre Kinder Alkohol trinken. Viele Lehrer/innen und andere Personen wissen, dass ab einer bestimmten Altersgruppe der Alkoholgenuss bei Klassenfahrten vielfach ‚dazu gehört‘, aber niemand spricht offiziell darüber. Die Ignorierung dieses Problems aus der Perspektive der Eltern mit Migrationshintergrund führt vielfach dazu, dass sie die Teilnahme ihrer Kinder ohne Angabe von Gründen verweigern. Dieses Verhalten wiederum trägt unbeabsichtigt dazu bei, dass viel über die Motive der Eltern spekuliert wird, der Kern des Problems jedoch im Dunkeln bleibt und ein konstruktiver Diskussionsprozess, der zur Lösung des Problems führen könnte, ausbleibt.

Eine ähnliche Dynamik ist auch bei der schulischen Förderung von Mädchen mit Migrationshintergrund festzustellen. Bei bestimmten Teilen der Migrantengemeinschaften wird aus traditionellen, kulturellen und/oder religiösen Gründen bei Töchtern die schulische Laufbahn generell als nicht so wichtig erachtet, dementsprechend wenig gefördert und auch der Zugang zu höherer Schulbildung verwehrt. Die Benachteiligung von Mädchen, die aus solchen Elternhäusern

---

<sup>28</sup> Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen 2002, S. 184

kommen, kann nur verringert werden, wenn durch Gespräche eine andere Haltung der Eltern herbeigeführt wird.

Schließlich könnte ein gutes Verhältnis zwischen Schule und religiösen Eltern auch dazu führen, dass sich der Einfluss von islamistischen Organisationen auf diesen Personenkreis verringert bzw. sich nicht noch vergrößert. Es ist keine neue Erkenntnis, dass Personen, die sich ausgegrenzt fühlen und wenig an positiver Perspektive haben, empfänglicher für die Ideen und Ziele extremer Gruppen sind. Da diese Gruppen auch zunehmend Einfluss auf in unserem Bezirk lebende Eltern gewinnen, hat dies auch Auswirkungen auf die Situation in unseren Schulen!

Im Hinblick auf die Punkte Interkulturelle Erziehung und diskriminierungsfreies Verhalten gibt es aktuell hoch interessante Handlungsempfehlungen von Hormel und Scherr, die diese im Rahmen eines Kooperationsprojektes der Bertelsmannstiftung und dem Centrum für angewandte Politikforschung erarbeitet haben:

„Um der ‚Tatsache Einwanderungsland‘ bildungspolitisch und bildungspraktisch gerecht zu werden, sind auf unterschiedliche Problemdimensionen bezogene spezialisierte Vorgehensweisen, etwa der Rechtsextremismus- und Gewaltprävention oder der interkulturellen Erziehung, nicht ausreichend. Als programmatische Grundlage für eine Vorgehensweise, die den Handlungserfordernissen auf unterschiedlichen Gestaltungsebenen der Schulentwicklung Rechnung trägt, schlagen wir eine Perspektive vor, die auf die Überwindung von diskriminierenden Strukturen und Praktiken sowie auf die Auseinandersetzung mit fremdenfeindlichen rassistischen und rechtsextremen Deutungsmustern und Ideologien zielt. **Eine solche Antidiskriminierungsperspektive fordert darüber hinaus dazu auf, die bislang getrennt geführten Debatten über die Bildungsbenachteiligung von MigrantInnen einerseits, Erfordernisse antirassistischer und interkultureller Pädagogik andererseits zusammenzuführen.**“<sup>29</sup>

Dieser Ansatz, der auch mit dem eingangs beschriebenen Diversity-Ansatz kompatibel ist, sollte im Kontext der Diskussion um neue Herangehensweisen im Schulbereich ebenso mit diskutiert werden, wie im Hinblick auf die Ausgestaltung der politischen Bildungsarbeit.

Dass in unseren Schulen die Bereitschaft zur Veränderung und zur Auseinandersetzung mit bisher zu wenig beachteten Themen wie dem Islam vorhanden ist, hat sich in jüngster Zeit im Rahmen der Diskussionen zur Bezirksstudie „Demokratiegefährdende Phänomene in Friedrichshain-Kreuzberg und Möglichkeiten der Intervention“<sup>30</sup> gezeigt. Da der Bezirk über nur geringe Kompetenzen im Hinblick auf die Gestaltung des Schulalltags verfügt, gilt es das Interesse zu nutzen und in Zusammenarbeit mit allen relevanten lokalen Akteuren darauf hinzuwirken, dass eine Veränderung im Schulbereich in Gang gesetzt wird. Dazu zählt jedoch nicht nur eine andere Form der Wissensvermittlung, ein anderer Umgang mit den Eltern, die Beseitigung von Benachteiligungs- und Diskriminierungsstrukturen, sondern auch eine bessere Informationsvermittlung. Die

<sup>29</sup> Hormel, Ulrike, Scherr, Albert, Bildung für die Einwanderungsgesellschaft, Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen, Policy Paper Bildung, S. 2. Die gesamten Arbeitsergebnisse sind im Erscheinen und werden dokumentiert in Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Strategien gegen Rechtsextremismus, Band 1: Ergebnisse der Recherche, Gütersloh, Hervorhebungen durch die Verf.

<sup>30</sup> Demokratiegefährdende Phänomene in Friedrichshain-Kreuzberg und Möglichkeiten der Intervention, Eine Kommunalanalyse im Berliner Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg, Zentrum Demokratische Kultur (Hrsg.), Berlin, Februar 2003

Praktiker aus dem Schulbereich weisen immer wieder darauf hin, dass Eltern mit Migrationshintergrund große Wissensdefizite im Hinblick auf unser Schul- und Bildungssystem haben. Um diese Defizite zu minimieren ist über neue Wege der Informationsweitergabe nachzudenken. So wäre es z.B. möglich bereits in den Kitas Informationsveranstaltungen für Eltern anzubieten, fremdsprachige Broschüren über die Vertreter von Migrantenvereinen verteilen zu lassen, bei Einschulungstests Informationen weiter zu geben etc.

Generell bleibt festzuhalten, dass die vielfältigen Projekte und Konzepte bislang nicht zu einer wesentlichen Verbesserung der Schulsituation für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund geführt haben. Deswegen müsste bei allen beteiligten Akteuren die Bereitschaft neue Wege auszuprobieren vorhanden sein. Vielversprechende Ansätze wie Konzepte, die die enge Kooperation von Jugendhilfe und Schule beinhalten, sind bereits auf den Weg gebracht worden. Da es sich um Prozesse handelt, sind Verbesserungen nicht innerhalb von kürzester Zeit zu erwarten. Um die eingetretenen Verbesserungen als solche wahrzunehmen ist es jedoch unabdingbar, dass neue Projekte qualifiziert evaluiert werden. Voraussetzung dafür ist nicht zuletzt, dass diejenigen, die die Projekte durchführen, bei nur geringen Fortschritten nicht per se sanktioniert werden. Um eine gerechte Bewertung zu ermöglichen müssten neutrale Evaluatoren die Arbeit aller Akteure untersuchen und bewerten, also auch die der Verwaltung.

Schließlich wäre es weitaus leichter neue Ansätze zu verfolgen, wenn die Infragestellung von bislang Praktiziertem nicht per se als Kritik und negativer Bewertung der jeweiligen Arbeit betrachtet werden würde. Erst wenn es möglich ist, Praktiziertes kritisch zu betrachten und ggf. kritisch zu bewerten, können Schlüsse gezogen werden, die dann hoffentlich in Veränderung und/oder Umsteuerung münden und mittel- bis langfristig Verbesserungen erwirken.

#### **4.3 Berufliche Bildung, Weiterbildung und Beschäftigung**

Die Berliner Arbeitsmarktsituation hat sich nach der Vereinigung kontinuierlich verschlechtert. Als Hauptursache für diesen Prozess ist der Einbruch im produzierenden Gewerbe anzusehen. Sowohl die Zahl der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe, als auch die der Arbeiter in diesem Sektor hat sich zwischen 1991 und 1999 mehr als halbiert (bei den Arbeitern von ca. 160 000 auf ca. 60 000). Da gerade in diesem Bereich viele Ausländer beschäftigt waren, verloren sehr viele von ihnen ihren Arbeitsplatz. Darüber hinaus fand gerade für diesen Personenkreis ein Verdrängungsprozess durch Pendler aus dem Umland statt, die häufig deren niedrig qualifizierte Arbeitsplätze einnahmen. Da sich die neu geschaffenen Arbeitsplätze in Berlin vor allem auf den Dienstleistungssektor und den öffentlichen Dienst (Bund) konzentrieren, gab und gibt es für diejenigen Arbeitsmigranten, die lediglich über geringe Qualifikationen verfügen nur wenig Möglichkeiten neue Arbeitsplätze zu finden. Auf Grund dieser Entwicklungen hat sich deren Arbeitslosenquote kontinuierlich erhöht und stieg in Berlin bis 2000 auf 33 % (bei Deutschen betrug sie für den gleichen Zeitraum 15,2 %!)<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Vgl. Hunger, Uwe, Tränhardt, Dietrich, Die Berliner Integrationspolitik im Vergleich der Bundesländer, in: Migration und Integration in Berlin, Gesemann, Frank (Hrsg.), Opladen 2001, S. 112 ff

Diese immens hohe Quote macht deutlich, dass die vielfach geäußerte Ansicht Ausländer seien die Verlierer der Vereinigung durchaus als zutreffend zu bezeichnen ist.

Da in unserem Bezirk viele Arbeitsmigranten mit ausländischem Pass leben, ist unser Bezirk überproportional von der Arbeitslosigkeit dieses Personenkreises betroffen. Eine bezirkliche Gegensteuerung ist jedoch fast nicht möglich, da unsere Verwaltung bis auf Ausnahmen, wie das bezirkliche Bündnis für Wirtschaft und Arbeit, über keine Kompetenzen bei der Beschäftigungspolitik verfügt. Somit ist unsere Rolle im Hinblick auf diese Problematik in erster Linie auf eine beratende beschränkt: In den dafür vorgesehen Gremien wie z.B. im Verwaltungsausschuss der Arbeitsagentur Mitte wird darauf geachtet, dass die Belange dieses Personenkreises bei der Angebotsentwicklung für Qualifizierungsmaßnahmen o.ä. berücksichtigt werden.

Erweiterte Einflussmöglichkeiten für den Bezirk sind im Rahmen der ArGe<sup>32</sup> gegeben. Die bisherigen Überlegungen zur Ausgestaltung von Angeboten, die Berücksichtigung des interkulturellen Aspektes, die Einrichtung einer ½ Stelle für eine/n Migrationsbeauftragte/n in der ArGe klingen vielversprechend. Ob und inwieweit dies auch zu praktischen Erfolgen führen wird, muss die Praxis zeigen.

Der Verdrängungsprozess im Beschäftigungsbereich beschränkt sich jedoch nicht nur auf den eben angesprochenen Personenkreis, sondern erstreckt sich auf alle Personengruppen mit Migrationshintergrund, es sei denn sie gehören zu den Hochqualifizierten, die gezielt von Firmen angeworben werden.

Besonders prekär ist die Ausbildungsplatzsituation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Auf die besorgniserregende Entwicklung weist selbst der aktuelle Berufsbildungsbericht der Bundesregierung hin. In diesem wird konstatiert, dass die Ausbildungsquote bei diesem Personenkreis in den letzten zehn Jahren um rund 10 Prozentpunkte zurückging und somit überproportional zu den deutschen jungen Menschen ausfiel. Im Bundesdurchschnitt lag der Anteil der ausländischen Auszubildenden bei 6,5 %.<sup>33</sup>

Diese Quote von 6,5 % wird in Berlin noch unterboten: laut Statistischem Landesamt betrug der Anteil in Berlin im Jahr 2002 bei 5,1 %<sup>34</sup>. Laut einer Presseerklärung des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg vom 17.06.2004 betrug die aktuelle Ausbildungsquote von nichtdeutschen jungen Menschen 5%<sup>35</sup>.

Für unseren Bezirk liegen leider keine Daten vor. Da der Anteil der 18 bis 27jährigen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit im Ortsteil Kreuzberg bei 35,10 % liegt, was einer Anzahl von 6.609 Personen entspricht<sup>36</sup> kann davon ausgegangen werden, dass der Großteil dieser Altersgruppe über keinen Ausbildungsplatz am 1. Arbeitsmarkt verfügt.

<sup>32</sup> ArGe = Arbeitsgemeinschaft zwischen der Agentur für Arbeit Berlin Mitte und dem Bezirk zur Umsetzung von Hartz IV, gemäß § 44 b, SGB II

<sup>33</sup> Vgl. Berufsbildungsbericht 2004 der Bundesregierung, S. 172

<sup>34</sup> Daten entnommen aus BQN Berlin: Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten, Broschüre, erstellt vom Büro des Beauftragten des Senats für Integration und Migration, Mai 2004, S. 11

<sup>35</sup> Türkischer Bund Berlin-Brandenburg (TBB), TBB-Newsletter, per mail versandt am 17.06.04

<sup>36</sup> Vgl. Tabelle Anzahl der Einwohner im Ortsteil Kreuzberg (Stand 12/2003) im Anhang

Wenn man weiter bedenkt, dass im Schuljahr 2002/2003 lediglich 34,20 % aller Schulabgänger mit nichtdeutschem Pass aus dem Ortsteil Kreuzberg die Schule mit einem Realschulabschluss bzw. mit Abitur verließen<sup>37</sup> wird deutlich, wie schlecht die Chancen dieses Personenkreises auf dem Ausbildungsmarkt sind. Zudem diejenigen mit weniger qualifizierten Abschlüssen häufig auch noch ein nicht geringes Sprachproblem haben.

Andere Angebote, wie die Jugendberufshilfe über die im Rahmen der Jugendhilfe unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausbildung absolviert werden kann, die Ausbildung über das SGB III oder auch die Verbundausbildung sind in der Regel für diesen Personenkreis wenig geeignet, oder werden auf Grund der Haushaltssituation des Bezirks nur noch in klar begründeten Einzelfällen gewährt (Jugendberufshilfe).

Es gibt zwar seitens der Arbeitsagentur Ansätze zur modularisierten Ausbildung und andere Maßnahmen, um für diesen Personenkreis passendere Angebote zu entwickeln und anzubieten, ob dies jedoch längerfristig zu einer Verbesserung der Situation führen wird, ist zur Zeit noch völlig offen.

Obwohl das Bezirksamt auch in diesem Bereich nicht über die alleinige Handlungskompetenz verfügt, hat es doch größere Handlungsspielräume als im zuvor dargestellten Bereich. Es existiert die Möglichkeit im Rahmen der Jugendhilfe mitzusteuern. Dies geschieht auf verschiedenen Ebenen wie z.B. in der Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur im Rahmen von Arbeitsgruppen, durch Informationsarbeit in Jugendfreizeiteinrichtungen und auch durch die Entwicklung und Umsetzung von speziellen Angeboten, die über die Jugendhilfe finanziert werden.

Aktuell wird sich unser Bezirk auch am Modellprojekt „Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin“ (BQN) beteiligen. Dieses Bundesmodellprojekt wird über den Beauftragten des Senats für Integration und Migration koordiniert und hat zum Ziel die berufliche Qualifizierung von jungen Migranten/innen weiter zu entwickeln und deren Ausbildungsquote zu erhöhen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass in diesem Aufgabenfeld bereits seit vielen Jahren zahlreiche Maßnahmen durchgeführt werden, dass aus Verwaltungsperspektive eine gute Vernetzung vorhanden und bei der Entwicklung von neuen Angeboten auf vielfältige Erfahrungen zurückgegriffen werden kann. Und dennoch hat sich die Situation nicht wesentlich verbessert. Die Ursachen dafür sind vielfältig und können an dieser Stelle nicht im einzelnen erörtert werden. Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, werden im folgenden einige Punkte, die bei der Betrachtung der gegenwärtigen Situation von Relevanz sind, angeführt, um den Diskussionsprozess zu befördern.

Die kontinuierliche Verschlechterung der Situation lässt Zweifel darüber aufkommen, inwieweit die bisherigen Maßnahmen greifen. Um zu klaren Antworten kommen zu können, müssen die Maßnahmen hinsichtlich der Geeignetheit für unsere Zielgruppe kritisch unter die Lupe genommen werden.

So steht z.B. bei vielen Angeboten ‚interkulturell drauf aber interkulturell ist nicht drin‘. Nicht selten wird die Haltung vertreten, dass ein hoher Anteil von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in einem Projekt dessen Arbeit per se zur interkulturellen

---

<sup>37</sup> Vgl. Statistik Schulabgänger im Ortsteil Kreuzberg im Anhang

Arbeit macht. Bei näherem Hinsehen wird in der Regel schnell deutlich, dass sich weder das Personal interkulturell zusammensetzt, noch auf Basis einer interkulturellen Konzeption gearbeitet wird.

Frau Dr. Baumgratz-Gangl, die am Bundesinstitut für Berufsbildung arbeitet, beschreibt die Situation in einem Beitrag sehr treffend:

„Trotz der Beschwörung interkultureller Kommunikationsfähigkeit und der wie Pilze aus dem Boden wachsenden Trainings und „Module“ ist das Handeln der Akteure, aber auch der Zielgruppen selbst, von den eigenen, meist unbewusst wirkenden Normen und Stereotypen geprägt.

Monokulturell, d.h. an dominanten Berufsauffassungen und gesellschaftlichen Wertmustern der deutschen Mehrheitsgesellschaft ausgerichtete pädagogische Verhaltensweisen, curriculare Ansätze, Beratungskonzepte, Beurteilungen von Fähigkeiten etc. verstellen den Blick für diejenigen, die „beschult, beraten, klassifiziert, ausgewählt, einbezogen oder ausgegrenzt“ werden. An die Stelle einer gezielten Aufmerksamkeit tritt die stereotype Verstellung und die davon abgeleitete Hypothese über die Angemessenheit der Intervention.“<sup>38</sup>

Abgesehen von der Fülle von Angeboten, die dazu führt, dass kaum noch jemand einen Überblick über die Angebotspalette hat, ist des weiteren Infrage zu stellen, ob ein maßnahmeorientierter Beratungsansatz zielbringend ist. In Fachkreisen wird schon seit längerem diskutiert, dass sich Beratung und Vermittlung an den Biographien, ihren Potentialen und Bedürfnissen der jungen Menschen orientieren muss und nicht an den vorhandenen standardisierten Angeboten.

Faktoren, wie das Nebeneinander von Förderinstrumenten und Förderangeboten ebenso wie die unterschiedlichen Zuständigkeiten, die geradezu dazu verführen, die eigene Institution als unzuständig zu erklären, und die Aufgabe der Problemlösung anderen zuzuweisen: den Eltern, der Schule, dem Jugendamt, der Arbeitsagentur etc. sind bei einer Verbesserung der Problematik nicht gerade förderlich.

Ein zielorientierter Ansatz würde bedeuten, dass **alle** beteiligten Akteure sich in der Verantwortung sehen und interdisziplinär, über gegenwärtige Zuständigkeiten hinweg und unter Zurückstellung von Eigeninteressen eine gemeinsame Strategie entwickeln und umsetzen!

Dabei sind vor allem folgende Erkenntnisse aus der praktischen Arbeit zu berücksichtigen:

Elternarbeit ist aus verschiedenen Gründen unbedingt erforderlich. Eltern nichtdeutscher Herkunft sind verhältnismäßig schlecht über unser Bildungssystem informiert. Obwohl sie ihre Kinder unterstützen möchten, wissen sie oft nicht wie, fühlen sich überfordert und schämen sich nicht selten wegen ihrer ‚Defizite‘. Häufige Folgen sind Rückzug, Nichteilnahme an Informationsveranstaltungen etc. Der Kreislauf, der dadurch in Gang gesetzt wird, ist nicht zu unterschätzen. Ihre Kinder fühlen sich von ihnen nicht ausreichend unterstützt und die Vertreter/innen von Institutionen unterstellen Desinteresse am beruflichen Werdegang der Kinder. Die wenigsten verfügen über die Ressourcen, um ohne Unterstützung diesen Kreislauf zu durchbrechen. Deswegen sind Hilfestellungen zu entwickeln, die darauf abzielen,

<sup>38</sup> Baumgratz-Gangl, Gisela, Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung, in: Migration und soziale Arbeit, Hrsg. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., 26. Jg., H.1, April 2004, S. 40

dass die betroffenen Eltern in die Lage versetzt werden, ihre Kinder in adäquater Weise zu unterstützen.

Das Einsetzen der Förderung erst nach dem Verlassen der Schule anzusetzen ist zu spät. Bei der Feststellung von Defiziten muss bereits während der Schulzeit ein Förderangebot unterbreitet werden.

Auch bei den jungen Menschen sind die Informationen zur beruflichen Bildung mangelhaft. Ihr Berufswunsch resultiert häufig aus dem was sie kennen, so ist z.B. der Wunsch Kassiererin bei Aldi oder Friseurin zu werden, bei vielen darauf zurückzuführen, dass sie dort Frauen mit Migrationshintergrund arbeiten sehen und sich mit ihnen identifizieren. In vielen Fällen steht die Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsberuf im Zusammenhang mit ihrem persönlichen Umfeld, der Beruf des Onkels, die absolvierte Ausbildung der Schwester etc. sind ‚Vorbild‘ für den ‚eigenen‘ Berufswunsch.<sup>39</sup>

Obwohl bereits einige Beratungsangebote existieren, scheinen diese meistens nicht den Bedürfnissen der jungen Menschen zu entsprechen.<sup>40</sup> Es müssten also Beratungsangebote entwickelt werden, die den Bedürfnissen dieser Zielgruppe gerechter werden und es muss über bessere/andere Informationswege nachgedacht werden, um zu erreichen, dass die Betroffenen von der Existenz der Angebote erfahren.

Darüber hinaus aber müssen die Angebote so gestaltet sein, dass die jungen Menschen nicht zum wiederholten Male mit der Situation konfrontiert sind, sich für Billig-Angebote und mindere Qualifizierung anstrengen zu müssen, um dann doch vor der nächsten Blockadewand verweigerter beruflicher Integration zu landen.

#### **4.4 Ethnische Ökonomie und ethnische Minderheiten im Ökonomiekontext**

Seit einigen Jahren sind die Potentiale, die sich aus der ethnischen Ökonomie ergeben, stärker in den Blickpunkt des öffentlichen und politischen Interesses getreten. Leider liegt auch in diesem Bereich kein valides Datenmaterial vor.<sup>41</sup>

Nach Schätzungen werden in Berlin 6.000 Betriebe von türkischen Unternehmern geführt<sup>42</sup>. Insgesamt sind ca. 22.000 – 24.000 nichtdeutsche Gewerbetreibende in Berlin tätig<sup>43</sup>. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein hoher Anteil der nicht-deutschen Gewerbebetriebe in unserem Bezirk ansässig ist. Der Verein Arbeit und Bildung schätzt den Anteil für unseren Bezirk auf 20%<sup>44</sup>.

<sup>39</sup> Vgl. Junge Migrantinnen und Migranten am Kottbusser Tor, Sozialatlas 2002, Teil 2, Interkulturelles Netzwerk Jugend, AWO Landesverband Berlin e.V. (Hrsg.), Juni 2002, S. 35ff

<sup>40</sup> Vgl. ebenda und auch BQN-Berlin, S. 9

<sup>41</sup> Vgl. Hillmann, Felicitas, Arbeitsmarktintegration der ausländischen Bevölkerung in Berlin, in: Gesemann, Frank, a.a.O., S. 198 ff

<sup>42</sup> Vgl. OECD Urban Renaissance Studien: Berlin. Wege zu einer integrativen Strategie für sozialen Zusammenhalt und wirtschaftliche Entwicklung, Hrsg. IBB (für die deutsche Ausgabe), 2003, S. 107

<sup>43</sup> Vgl. Leverenz, Birgit, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, unveröffentlichtes Manuskript, erstellt im Rahmen der AG Perspektiven des Landesbeirats für Integration und Migration, 06.04

<sup>44</sup> Der Träger Arbeit und Bildung e.V. verfolgt im Rahmen des Projektes „Ausbildungsagenturen“ das Ziel Unternehmer mit Migrationshintergrund zu Schaffung von Ausbildungsplätzen zu beraten und zu motivieren.

Abgesehen davon, dass die Unternehmen mit Besitzern nichtdeutscher Herkunft einen nicht unerheblichen Wirtschaftsfaktor für unseren Bezirk und die Stadt Berlin darstellen, sind viele auch als potenzielle Ausbildungsbetriebe anzusehen.

Auf Grund verschiedener hemmender Faktoren ist jedoch die Anzahl derjenigen, die einen oder mehrere Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen, immer noch relativ gering.

Hier liegen Potenziale, die sich unser Bezirk noch besser erschließen muss. Dabei sollte jedoch der Fokus nicht ausschließlich darauf gelegt werden, dass zukünftig mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund bei Unternehmern mit Migrationshintergrund ausgebildet werden. Sondern auch der interkulturelle Aspekt sollte eine Rolle spielen. So könnten die Potenziale, die Auszubildende nichtdeutscher Herkunft auf Grund ihrer Zweisprachigkeit und interkulturellen Kompetenz mit sich bringen, auch von deutschen Unternehmen genutzt werden.

Dieser Aspekt ist bisher viel zu wenig betrachtet worden. Dies hängt sicherlich mit dem Umstand zusammen, dass die defizitorientierte Sichtweise den Blick für diejenigen jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die leistungsfähig sind und gute Abschlüsse haben, verstellt.

Umgekehrt würden deutsche Auszubildende bei nichtdeutschen Unternehmen auch zur Verbreiterung des kulturellen Verständnisses füreinander beitragen.

Es gibt mittlerweile einige Erfahrungen mit der Ausbildungsplatzakquise innerhalb der ethnischen Ökonomie. Die einzelnen Projekte und best practice Beispiele müssten miteinander verglichen und auf Kompatibilität im Hinblick auf unsere bezirklichen Rahmenbedingungen überprüft werden. Ziel sollte die Erarbeitung eines bezirklichen Konzeptes zur Schaffung von Ausbildungsplätzen in der ethnischen Ökonomie sein.

Am erfolgversprechendsten sind dabei Arbeitsansätze, die sowohl ressortübergreifend sind, als auch alle relevanten Akteure, auf der lokalen (z.B. Ausbildungsbetriebe, Beschäftigungsgesellschaften, Quartiersmanagement etc.) und regionalen Ebene (verantwortliche Senatsverwaltungen, Kammern, Bundesagentur, Unternehmerverbände etc.) bei der Konzipierung und Umsetzung mit ins Boot nehmen.

Darüber hinaus sollte auch über Konzepte und Strategien nachgedacht werden, die dazu führen, dass die Potenziale der jungen Menschen mit Migrationshintergrund bei den Unternehmen stärker wahrgenommen werden. Dabei müssen Wege gefunden werden, die wegführen von der ausschließlichen Defizitdiskussion. Solange in der Öffentlichkeit lediglich das Bild, dass junge Menschen nicht deutscher Herkunft schlecht deutsch sprechen, die Schule mit schlechten Abschlüssen verlassen etc. vorherrscht, wird es nur wenige Unternehmen geben, die ihnen eine Chance geben. Wir müssen zu einer differenzierten Debatte kommen, in der sowohl die Schwächen, als auch die Stärken, zu denen neben einem guten Schulabschluss Zweisprachigkeit, interkulturelle Kompetenz, hohe Anpassungsfähigkeit, ‚Türoffner‘ für ethnische Netzwerke u.v.m. , thematisiert werden. Um dies zu erreichen müssen u.a. diejenigen, die vermeintlich dem Klischee des schlecht deutsch Sprechenden, gering qualifizierten ‚Ausländers‘ entsprechen, stärker in die Öffentlichkeit treten und ihre Erfolgsgeschichten promoten. Zu einem differenzierterem Bild könnten auch die in unserem Bezirk ansässigen internationalen Unternehmen<sup>45</sup> beitragen, die z.B.

---

<sup>45</sup> U.a. Universal, MTV

durch Öffentlichkeitswirksame Aktionen ihr ethnisch vielfältiges Personal vorstellen und über ihren Diversity-Ansatz berichten.

Dieser Ansatz muss jedoch einhergehen mit einer kritischen Betrachtung der Einstellungspraxis bei Ausbildungsbetrieben. Der extreme Rückgang der Ausbildungsquote bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund lässt vermuten, dass diese auch auf Grund ihrer Herkunft ausgegrenzt und diskriminiert werden. Da der Nachweis einer Diskriminierung nicht einfach ist und die jungen Menschen sich eher selten beschweren ist zu hoffen, dass durch die Übernahme der Antidiskriminierungsrichtlinien in der Bundesrepublik zukünftig ein Instrumentarium vorhanden sein wird, das dazu beiträgt diese Tendenzen zumindest zu minimieren.

Schließlich sind auch Potenziale, die sich aus Ansätzen wie dem Ethnomarketing ergeben, stärker ins Gespräch zu bringen. So sind z.B. die Märkte, die sich durch eine Käuferschaft türkischer, arabischer, polnischer Herkunft etc. ergeben bislang nur wenig berücksichtigt worden. Die Werbung macht es vor: nicht ohne Grund gibt es immer mehr Werbespots, die den homosexuellen Kunden ansprechen.

#### **4.5 Stadt(teil)politik und Stadtteilarbeit**

Wie eingangs erwähnt sind die Bereiche Verwaltung – Gesellschaft und Politik eng miteinander verknüpft. Gerade beim Themenfeld Stadtteilarbeit und –politik fällt es schwer, Zielsetzungen und Arbeitsansätze der Stadtteilarbeit zu beschreiben ohne den dazugehörigen Politikansatz vor Augen zu haben, da dieser die Herangehensweise maßgeblich beeinflusst.

Politische Prämisse sollte sein, dass Weltoffenheit und Toleranz sich ebenso positiv auf den sozialen Zusammenhalt und das gesellschaftliche Klima in unserem Bezirk auswirken, wie die Vielfalt unseres Bezirks!

In letzter Zeit werden verstärkt öffentliche Diskussionen, die das Problem der ‚Parallelgesellschaften‘ oder die negativen Auswirkungen von ethnischen Kolonien zum Thema haben, geführt. Abgesehen davon, dass die wissenschaftlichen Debatten zu Fragen wie z.B. ob von ethnischen Ghettos oder ethnischen Kolonien gesprochen werden kann, ob die Bildung ethnischer Kolonien und die damit verbundene Segregation als positiv oder negativ zu bewerten ist, zu vollkommen unterschiedlichen Ergebnissen führen und vollkommen konträre Grundeinstellungen widerspiegeln, bringen sie die Bezirkspolitik nicht weiter. Denn weder führt der theoretische Diskurs zu eindeutigen Antworten, noch enthält er Hinweise für den praktischen Umgang.

Das Beispiel unseres Bezirks zeigt, dass die räumliche Konzentration von Menschen bestimmter Ethnien, die bei uns in einigen Quartieren gegeben ist, nicht per se als negativ angesehen werden kann, sondern damit auch Vorteile für alle Bevölkerungsgruppen verbunden sind. Geschäftsstrassen wie die Oranien- oder die Bergmannstrasse belegen dies. Durch die dichte Ansiedlung von Geschäften, die von Unternehmern nichtdeutscher Herkunft betrieben werden, existiert eine sehr gute Infrastruktur, die von der gesamten Bevölkerung des Bezirks genutzt wird und auch touristischer Anziehungspunkt ist.

Doch die Vorteile, die sich aus der Vielfalt unseres Bezirks ergeben, beschränken sich nicht auf die Ansiedlung von ethnischer Ökonomie.

Andreas Farwick hat in einer Untersuchung von städtischen Armutsgebieten in Bremen und Bielefeld u.a. festgestellt:

„Aufgrund von sozialen Interaktionen innerhalb der Nachbarschaft oder des lokalen Netzwerks von Verwandten, Freunden und Bekannten können Prozesse des sozialen Lernens einsetzen, die eine Übernahme von Handlungsmustern, Normen und Wertvorstellungen bewirken. Darüber hinaus beeinflusst die Identifikation mit der symbolischen Bedeutung des Wohnquartiers die Handlungsorientierung der ansässigen Bewohner. Durch das Identifiziertwerden mit der ortsbezogenen Symbolik wird aber auch das Handeln von Personen außerhalb des Wohnquartiers gegenüber der in diesem Gebiet lebenden Bevölkerung beeinflusst“.<sup>46</sup>

Diese Analyse trifft auch auf unseren Bezirk zu. Sowohl im Hinblick auf die positive Identitätsbildung, denn nicht wenige Bewohner/innen sind stolz auf ihren Bezirk und bezeichnen sich häufig als Kreuzberger/in oder Friedrichshainer/in, und nicht als Berliner/in bzw. Deutsche/r bzw. Migrant/in mit oder ohne deutschen Pass. Als auch hinsichtlich der ethnischen Koloniebildung, die nicht per se als negativ, weil segregativ, gewertet werden kann. Denn aus der Koloniebildung erwachsen, abgesehen von den durch Farwick dargestellten Chancen und Vorteilen weitere, wie die positive Identitätsbildung, das Gefühl von Sicherheit, die Bildung von sozialem und kulturellem Kapital durch Netzwerke, familiär wie auch von Vereinen und Projekten.<sup>47</sup>

Darüber hinaus hat unser Bezirk die vorhandenen Chancen gut genutzt und sich zu einem Ort des ethnischen und kulturellen Pluralismus entwickelt. Die Heterogenität und Internationalität des Stadtteils<sup>48</sup> bedeutet außer der Kumulation von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital auch Vielfalt und vielfältige Ressourcen für alle, die teilhaben wollen bzw. können.

Für diejenigen, die zwar teilhaben wollen aber noch nicht können, gilt es im Sinne von Managing Diversity Konzepte und Strategien zu entwickeln, die soziale Ausgrenzungsmechanismen überwinden und zur Perspektiventwicklung insbesondere für die jüngere Generation beitragen.

Dabei sind vor allem die Erfahrungen aus dem Quartiersmanagement und den WUM-Projekten zu nutzen und weiter zu entwickeln. Insbesondere die Erfahrungen mit der Beteiligung von Bürgern, die einen Migrationshintergrund haben, sind für die Entwicklung neuer bezirkspolitischer Ansätze auszuwerten und in den verschiedenen Gremien zu diskutieren. Denn nur die Einbeziehung der Betroffenen garantiert ein ‚Greifen‘ von entwickelten Konzepten und Angeboten. Die Erfahrung zeigt, dass es zwar jede Menge Angebote gibt, nur diejenigen, die sie nutzen sollten, wissen häufig nichts davon. Ein weiterer Aspekt, der oft auch nicht in Betracht gezogen wird, ist die Beteiligung der jeweiligen Zielgruppe an der Maßnahmeentwicklung. Durch die

<sup>46</sup> Farwick, Andreas: Segregierte Armut: Zum Einfluß städtischer Wohnquartiere auf die Dauer in Armutslagen, in: An den Rändern der Städte, Hrsg. Häußermann, Hartmut, Kronauer, Martin, Siebel, Walter, Frankfurt am Main 2004

<sup>47</sup> Die Punkte wurden im wesentlichen aus einem Vortrag Prof. Häußermanns anlässlich einer Sitzung der AG Perspektiven, des Landesbeirats für Integration und Migration im März 2004 übernommen.

<sup>48</sup> Laut Statistischem Landesamt waren am 31.12.2002 Menschen aus 163 Nationen in Kreuzberg wohnhaft.

Beteiligung könnte vor allem zweierlei erreicht werden: Das Angebot wird akzeptiert und die Informationen werden durch die internen Netzwerke der Beteiligten weitergegeben. Darüber hinaus fühlen sich die Beteiligten auch ernst genommen und daraus würde sich ein weiterer positiver Effekt entwickeln: Existierende Barrieren zwischen Verwaltung und Bevölkerung werden minimiert.

Bei der Debatte um nachbarschaftliches Engagement ist jedoch zu beachten, dass sie nicht auf der Vorwurfsebene geführt werden darf. Das Lamentieren darüber, dass sich Migranten/innen zu wenig nachbarschaftlich engagieren, greift zu kurz. Denn damit blendet man aus, dass sich auch andere Personen bzw. Gruppen nicht nachbarschaftlich engagieren. Urteilt also mit zweierlei Maß und erreicht zudem eher das Gegenteil des intendierten, nämlich Rückzug der Zielgruppen.

Abgesehen von der die Nutzung und Weiterentwicklung der QM und WUM-Erfahrungen ist grundsätzlich über eine engere Verzahnung zwischen der Arbeit der QM und WUM-Projekte und der Verwaltung nachzudenken. Zwar haben die QM und WUM-Projektträger in der Regel Gremien eingerichtet in denen auch Verwaltungsvertreter/innen sitzen, dennoch wird häufig noch in Parallelstrukturen gearbeitet. Angebote und konzeptionelle Überlegungen aus den QM's und WUM's sind meistens dem Großteil der Verwaltungsmitarbeiter/innen aus den verschiedenen Abteilungen ebenso wenig bekannt, wie umgekehrt die Arbeitsansätze, Umstrukturierungsprozesse und konzeptionellen Überlegungen aus den einzelnen Abteilungen den Mitarbeiter/innen der QM's und WUM's nicht bekannt sind bzw. sie davon nur durch Zufall erfahren.

Einen verbesserten Informationsfluss und Austausch könnte evtl. über die Erweiterung der bereits existierenden Sozialraum-AG's<sup>49</sup> erreicht werden. Bislang werden die Sozialraum-AG's überwiegend von Projektvertreter/innen aus dem Jugendbereich besucht. Eine Erweiterung der Zusammensetzung auf Vertreter/innen aus anderen relevanten Bereichen wie Gesundheit, Soziales, Wohnen, Bildung, Stadtplanung durch Vertreter/innen sowohl aus der Verwaltung als auch aus Projekten sollte geprüft werden.

Patentrezepte, die einen effizienten und effektiven Informationsfluss und Austausch bei so vielen relevanten Akteuren garantieren, gibt es nicht. Für die Entwicklung einer effektiven Stadtteilpolitik heißt das, dass bisherige Kommunikationsmodelle und Strukturen kritisch auf deren Effizienz und Effektivität hin überprüft werden müssen. Dies kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten die Bereitschaft zur Veränderung bisheriger Herangehensweisen haben. Insbesondere die Beteiligung von Vertreter/innen der Migrantengemeinschaften und -projekte, die eine wichtige Brückenfunktion durch ihren Zugang zu den einzelnen Zielgruppen und somit für eine gelungene Stadtteilarbeit haben, ist in der Vergangenheit zu wenig praktiziert worden. Auch hier müssen neue Wege und Kooperationsformen entwickelt werden. Dabei können die erfolgreichen Erfahrungen aus dem ‚Projekt Myfest‘, welches zur Verhinderung von Krawallen zum 1. Mai gegründet wurde, ebenso herangezogen werden, wie die Erfahrungen, die mit dem Runden Tisch für Demokratie und dem Runden Tisch für Islamvereine gemacht wurden und werden.

---

<sup>49</sup> Unser Bezirk ist in 8 Sozialräume unterteilt, in jedem Sozialraum existiert eine Sozialraum-AG, die sich aus Vertreter/innen der Verwaltung und Projekten zusammensetzt. Teilnehmen können alle interessierten Personen. Die Koordination obliegt bislang den zuständigen Kollegen/innen aus der Jugendförderung.

Die Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten für Migrant\*innenvertreter\*innen ist jedoch nicht nur im Hinblick auf die konkrete Stadtteilarbeit vor Ort ein wichtiges Thema. Es gibt zwar Personen mit Migrationshintergrund die in der BVV<sup>50</sup> und in den dazu gehörenden Ausschüssen mitwirken, aber ihr Anteil ist gemessen am Bevölkerungsanteil der einzelnen Ethnien verschwindend gering. Das gleiche ‚Phänomen‘ ist z.B. auch in Bezug auf Elternvertreter\*innen in Kitas und Schulen festzustellen. Bei genauer Betrachtung ist zu konstatieren, dass ethnische Minderheiten in allen gesellschaftlichen Bereichen in Gremien unterrepräsentiert sind. Die Gründe dafür sind vielfältig und können sicher nicht allein durch eine andere Bezirkspolitik beseitigt werden. Dennoch kann und muss sich Verwaltung und Bezirkspolitik fragen, ob und inwieweit die derzeit existierenden Rahmenbedingungen und Strukturen so ausgestaltet sind, dass sich Migrant\*innenvertreter\*innen zum einen willkommen fühlen und zum anderen den Eindruck gewinnen können, dass ihre Meinung gefragt und respektiert wird und ihre Veränderungsvorschläge genauso ernsthaft wie alle anderen geprüft und ggf. umgesetzt werden.

Fehler in der Vergangenheit seitens der Mehrheitsgesellschaft haben sicher dazu beigetragen, dass der Beteiligungswille von Migrant\*innen nur partiell vorhanden ist. Gesellschaftliche Ausgrenzungserfahrungen haben außerdem den Rückzug in Nischen befördert und dazu geführt, dass Vertreter\*innen ethnischer Minderheiten entweder andere Betätigungsfelder gefunden haben und sich nicht in kommunale Zusammenhänge einbringen oder dass sie quasi auf dem ‚Migrantenticket‘ fahren und nicht immer zurecht auf ihre Rechte pochen bzw. Forderungen stellen, die dem Sachverhalt nicht angemessen sind.<sup>51</sup>

Ziel muss es sein Kooperations- und Kommunikationsformen zu finden, die ‚beiden Seiten‘ gerecht werden. Die dazu beitragen, dass das Verständnis füreinander gefördert wird und die vermeiden, dass sich die jeweils andere Seite mit dem Verweis auf mangelndes Verständnis und Wissen aus der Affäre ziehen. Dafür muss zunächst ein offener Dialog in Gang gesetzt werden, der die Basis für den Aufbau eines beiderseitigen Vertrauensverhältnisses schafft. Auch dazu existieren in unserem Bezirk bereits Ansätze wie z.B. die Arbeit des Migrationsbeirates, in dem Projektvertreter\*innen (vorwiegend mit Migrationshintergrund) von verschiedensten Arbeitsfeldern und gesellschaftlichen Bereichen gemeinsam mit Fraktionsvertreter\*innen, Vertreter\*innen von Wohlfahrtsverbänden und Gewerkschaften das Bezirksamt in migrationsrelevanten Fragen beraten.

Last but not least muss sich im Rahmen der Stadtpolitik auch die eingangs erwähnte Prämisse der Weltoffenheit und Toleranz dahingehend widerspiegeln, dass von allen gesellschaftlichen Kräften des Bezirks, die Grenzen von Weltoffenheit und Toleranz deutlich gemacht werden. Es muss eine klare und deutliche Grenzziehung zu den Kräften erfolgen, die die freiheitlichen Werte unserer demokratischen Grundordnung in Frage stellen und für eine andere Werteordnung eintreten. Dabei darf kein Unterschied gemacht werden zwischen rechtsextremen, antisemitischen, islamistischen oder rassistischen Strömungen und der Herkunft der jeweiligen Anhänger\*innen.

<sup>50</sup> BVV ist die Abkürzung für Bezirksverordnetenversammlung

<sup>51</sup> Sicher ist die Palette der Verhaltensweisen weitaus vielfältiger, als hier aufgezeigt wird. Die Darstellung der Extreme ist bewusst erfolgt, um die gegensätzlichen Mechanismen darzustellen.

In diesem Zusammenhang ist zu prüfen ob (und falls ja auch wie) unser Bezirk ein Bündnis für Toleranz und Demokratie initiieren will.

Um einen offenen Dialog zur Förderung der Demokratie in Gang zu setzen, ist es notwendig, dass im Zusammenspiel zwischen Politik, Verwaltung und gesellschaftlichen Akteuren ein Klima geschaffen wird, dass auch kritische Auseinandersetzungen ermöglicht. Ohne gegenseitiges Vertrauen und Respekt vor- und füreinander wird es nur schwer möglich sein, bestimmte Diskurse, die auch für einzelne schmerzhaft sein werden, in Gang zu setzen. Dafür muss beispielsweise die Politik glaubhaft vermitteln, dass es um mehr geht, als um Wählerstimmen. Der Dialog mit Vertreter/innen ethnischer Minderheiten darf nicht nur dann stattfinden, wenn er als opportun betrachtet wird. Das Heranziehen von ‚Alibimigranten/innen‘ immer dann, wenn man sich davon Vorteile verspricht und das Ignorieren ihrer Positionen in der restlichen Zeit hat immer noch System. Politiker/innen müssen unter Beweis stellen, dass sie an der Meinung von Migrant\*innen ernsthaft interessiert sind. Das bedeutet u.a., dass mit ihnen gesprochen wird, und nicht nur über sie, dass ihre Beiträge berücksichtigt und auf Umsetzungsfähigkeit geprüft und nicht nur zur Kenntnis genommen werden.

Solange Vertreter/innen ethnischer Minderheiten immer wieder aufs Neue die Erfahrung machen, dass das Interesse der Politik an ihnen und ihren Ideen bestenfalls temporär ist, wird sich ihre Bereitschaft sich in gesellschaftliche Diskussionen und Prozesse einzubringen nicht wesentlich erhöhen.

Aber auch Migrant\*innenvertreter/innen und Migrant\*innenorganisationen müssen sich in die Verantwortung nehmen lassen und über Wege nachdenken, die aus der bisher meist praktizierten Defensivposition herausführen. Wege, die dazu führen, dass man selbstbewusst auftritt, nicht immer sofort in verteidigende Erklärungen für bestimmte Phänomene verfällt, oder sich um brisante Themen drückt. Erst wenn es möglich ist selbstbewusst ebenso auf die geleisteten Beiträge, als auch auf Missstände hinzuweisen, auch Kritik zu üben, an nicht haltbaren, nicht akzeptablen Einstellungen und Verhaltensweisen von Angehörigen der eigenen Herkunftsgruppe oder ethnischen Minderheiten im allgemeinen, ergeben sich neue Chancen. Denn erst dann können sich ethnische Minderheiten eine Position erarbeiten, aus der heraus sie sich aktiv einmischen können, in der ihre Stimme Gewicht erhält. Die Strategie sich immer nur dann zu Wort zu melden, wenn Kritik an der Mehrheitsgesellschaft für angebracht angesehen wird, aber bei unangenehmen Themen zu schweigen, hat mit zu dem Bild, dass über ethnische Minderheitenvertreter/innen vorherrscht beigetragen. Erst wenn auch aus dieser ‚Ecke‘ schwierige Themen, wie Antisemitismus, Homophobie, häusliche Gewalt, Islamismus u.v.m innerhalb der Migrant\*innencommunities offensiv thematisiert und problematisiert werden, wird sich die öffentliche Meinung und Wahrnehmung langsam verändern. Erst dann eröffnet sich die Möglichkeit gegenüber der Mehrheitsgesellschaft ein differenziertes Bild zu vermitteln, zu zeigen, dass Migrant\*innen ebenso vielfältig sind und ebenso verschiedene Meinungen vertreten, wie alle anderen auch. Und auch erst wenn bestimmte Themen nicht mehr länger ausschließlich von der weißen deutschen Mehrheitsgesellschaft diskutiert werden, können Minderheitenperspektiven in die öffentlichen Debatten einfließen. Um zu erreichen, dass auch andere Stimmen die Debatten beeinflussen, muss man versuchen auch Themen selbst zu besetzen. darf man keinesfalls zulassen, dass z.B. der Diskurs zum Islam und Islamismus dominiert wird von Vertretern bestimmter islamischer Organisationen, die ihn mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft führen.

Mir ist durchaus bewusst, dass die von mir gestellten Anforderungen an Migrant\*innenvertreter/innen sehr hoch sind. So würde es für viele bedeuten, einen neuen Anlauf zu machen, alte Enttäuschungen hinter sich zu lassen und es einmal mehr aufs Neue zu versuchen. Außerdem ist der Wille zur Veränderung allein noch kein Garant für Veränderung. Da die gesellschaftlichen Machtverhältnisse ungleich verteilt sind, da in den Medien und Institutionen die Machtpositionen von Angehörigen der weißen deutschen Mehrheitsgesellschaft besetzt sind, wird es sehr schwierig werden, bestimmte Muster zu durchbrechen, sich Gehör zu verschaffen und andere Meinungen in die öffentlichen Debatten einzubringen. Und dennoch glaube ich, dass sich der Versuch diesen Prozess in Gang zu setzen lohnen wird.

## **5. Schlussbemerkung**

Die Zielstellung der Entwicklung von Diversity-Leitlinien und deren Umsetzung stellt eine große Herausforderung für unseren Bezirk dar. Aber der Zeitpunkt ist ausgesprochen günstig, da im Augenblick auf Grund der öffentlichen Debatten um die Multikulturelle Gesellschaft, um neue Integrationsansätze etc. überall nach Antworten gesucht wird.

Da gerade unser Bezirk im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses steht, Journalisten/innen, Politiker/innen, Wissenschaftler/innen, Verwaltungsmitarbeiter/innen, u.v.m. aus anderen europäischen Ländern zu uns kommen, um zu erfahren, wie wir mit der Thematik umgehen, welche Erfahrungen wir gemacht haben etc., ergibt sich für uns die Chance einen Beitrag für einen neuen zivilgesellschaftlichen Ansatz in diesem Land zu leisten.

Ob bzw. inwieweit dies gelingen wird, werden die nächsten Monate zeigen. Ich jedenfalls bin gespannt auf die kommenden Diskussionen und freue mich darauf. Für kritische Anmerkungen, Anregungen etc. stehe ich selbstverständlich zur Verfügung.

Doris Nahawandi

## Literaturverzeichnis

Amman, Renate, Neumann-Cosel, Barbara (Hrsg.), Berlin, Eine Stadt im Zeichen der Migration, Darmstadt 1997

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (Hrsg.), Die Einwanderungsgesellschaft Forderungen an das Jahrzehnt der Integration, Sozialbericht 2002

AWO Landesverband Berlin e.V. (Hrsg.), Junge Migrantinnen und Migranten und ihre Beteiligung an den Angeboten der Jugendsozialarbeit und Jugendarbeit im QM-Gebiet „Zentrum Kreuzberg“ und dessen Einzugsgebiet, Sozialatlas 2001, Teil 1, Interkulturelles Netzwerk Jugend

AWO Landesverband Berlin e.V. (Hrsg.), Junge Migrantinnen und Migranten am Kottbusser Tor, Sozialatlas 2002, Teil 2, Interkulturelles Netzwerk Jugend

Baumgratz-Gangl, Gisela, Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung, in: Migration und soziale Arbeit, Hrsg. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., 26. Jg., H.1, April 2004

Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen (Hrsg.), Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin und Bonn, September 2002

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg von Berlin, Abteilung Bildung, Verwaltung und Organisation, Schulamt (Hrsg.), Schuljahr 2003/4, Allgemeinbildende Schulen im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2004, Bonn, Berlin, 2004

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Integration von Familien ausländischer Herkunft. Dokumentation der Fachtagung, Herbst 2002

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Integration von Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Ziele und Aufgaben von Familienpolitik, November 2002

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stiftung SPI (Hrsg.), Zielgruppenkonferenz für Akteure und Akteurinnen aus E&C Gebieten, Interkulturelle Stadt(teil)politik, Dokumentation der Veranstaltung vom 8. und 9. Dezember 2003 Berlin

BQN Berlin: Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten, Broschüre, Büro des Beauftragten des Senats für Integration und Migration (Hrsg.), Mai 2004

Delekat, Dietrich, Gesundheitsberichterstattung Berlin, Spezialbericht 2003-2: Zur gesundheitlichen Lage von Kindern in Berlin, in: Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz (Hrsg.), Berlin 2003

Demokratiegefährdende Phänomene in Friedrichshain-Kreuzberg und Möglichkeiten der Intervention, Eine Kommunalanalyse im Berliner Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg, Zentrum Demokratische Kultur (Hrsg.), Berlin, Februar 2003

Farwick, Andreas: Segregierte Armut: Zum Einfluß städtischer Wohnquartiere auf die Dauer in Armutslagen, in: Häußermann, Hartmut, Kronauer, Martin, Siebel, Walter (Hrsg.), An den Rändern der Städte, Frankfurt am Main 2004

Gesemann, Frank (Hrsg.), Migration und Integration in Berlin, Opladen 2001

Gesemann, Frank, Einwanderungsstadt Berlin – Integrationswerkstatt in der Krise, in: iza – Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, Heft 3-4/2002

Häußermann, Hartmut, Kronauer, Martin, Siebel, Walter (Hrsg.), An den Rändern der Städte, Frankfurt am Main 2004

Häußermann, Hartmut, Siebel, Walter, Soziale Integration und ethnische Schichtung – Zusammenhänge zwischen räumlicher und sozialer Integration – Gutachten im Auftrag der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, Berlin/Oldenburg, März 2001

Hillmann, Felicitas, Arbeitsmarktintegration der ausländischen Bevölkerung in Berlin, in: Gesemann, Frank (Hrsg.), Migration und Integration in Berlin, Opladen 2001

Hormel, Ulrike, Scherr, Albert, Bildung für die Einwanderungsgesellschaft, Zentrale Arbeitsergebnisse und Handlungsempfehlungen, Policy Paper Bildung, Dezember 2004

Hunger, Uwe, Tränhardt, Dietrich, Die Berliner Integrationspolitik im Vergleich der Bundesländer, in: Gesemann, Frank (Hrsg.), Migration und Integration in Berlin, Opladen 2001

Leverenz, Birgit, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, unveröffentlichtes Manuskript

Lubig-Fohsel, Evelin, Wo bleibt an Berlins Schulen die Interkulturalität? Unveröffentlichtes Manuskript

OECD Urban Renaissance Studien: Berlin. Wege zu einer integrativen Strategie für sozialen Zusammenhalt und wirtschaftliche Entwicklung, Hrsg. IBB (für die deutsche Ausgabe), 2003

Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration (Hrsg.), Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen, Jahrgutachten 2004, Oktober 2004

Sökefeld, Martin (Hrsg.), Jenseits des Paradigmas kultureller Differenz, Bielefeld 2004

Überblick, IDA NRW (Hrsg.), Zeitschrift der Informations- und Dokumentationsstelle gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit in Nordrhein-Westfalen, Schwerpunkt Interkulturelle Pädagogik, 8 Jg., Nr. 4, Dezember 2002