

Stephan Bundschuh (IDA e. V.)

Brauchen wir ein Interkulti-Label? Wie schafft man ein positives Image der Antidiskriminierungsarbeit

(Vortragsmanuskript zur Tagung: *Chancengleichheit braucht Aktivität. Anti-Diskriminierungsarbeit in der Arbeitswelt – Beispiele aus der Praxis* des DGB-Bildungswerks am 20./21. März 2003 in Stuttgart)

[Weder der ganze Text noch Auszüge daraus dürfen ohne Genehmigung des Autors veröffentlicht werden]

1. Einleitung

Wir sind in der Defensive. Die Anti-Haltung ist out. Allerorten wird verlangt, in die Hände zu spucken, nach vorne zu sehen, anzupacken und positiv die Welt zu betrachten.

Kritik üben ist keine Haltung des Nichtwissens, der Passivität, sondern bereits Aktion. Es gibt Situationen, in denen man zwar feststellen kann, was falsch ist, ohne eine Antwort zu haben, wie es richtig sei. Der Spruch „Packen wir’s an!“ funktioniert nur da, wo die richtige Analyse vorliegt, die kritischen Stellen offen liegen und in ihren Schwächen richtig bestimmt wurden. Dann kann es zu Eingriffen kommen, die versuchen, andere Wege einzuschlagen. Diese werden oftmals später als falsche oder unzureichende Wege beschrieben werden, sind aber notwendig, um die richtigen zu finden.

Derzeit stehen wir vor einem Dilemma: Es wird viel über Diskriminierung, Migration, Interkulturalität etc. geredet, gleichzeitig finden mannigfaltige Aktivitäten dazu statt. Öffentliche Rhetorik und konkrete Aktion bestätigen sich gegenseitig, ohne dass es eine wirkliche gegenseitige Bezugnahme gibt. Nach mehreren Jahren des Ringens um eine Bestimmung der Bundesrepublik Deutschland als Einwanderungsland und vieler Projekte auf betrieblicher, bildungspolitischer, verwaltungstechnischer und alltäglicher Ebene bleibt die Zahl von Gewalttaten gegen Minderheiten gleich hoch oder steigt sogar. Angesichts der ökonomischen Krise und knapper Kassen im öffentlichen Haushalt wird die Frage aufgeworfen, ob die ganzen Aktivitäten nur sinnlose Beschäftigungsprogramme waren. Der Ruf nach Evaluation schallt schon länger durch den Raum, ohne dass geklärt wäre, wie sie finanziert werden soll.

Exemplarisch lässt sich die Diskussion um Sinn und Zweck von Maßnahmen für Demokratie und Toleranz (Positivformulierung) und gegen Rassismus und Rechtsextremismus (Negativformulierung) am öffentlichen Streit um das Bundesprogramm *Entimon* schildern. Dieses Programm ist im Bereich der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung angesiedelt und fordert Träger auf, Projekte zur Integration von MigrantInnen sowie zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und zur Stärkung der Zivilgesellschaft einzureichen. Die Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlichte ein Gutachten von Roland Roth und Anke Benack

über die Wirksamkeit dieses und weiterer Programme. In diesem Gutachten wurden die Bundesprogramme zwar als Fortschritt gegenüber früheren Aktivitäten des Bundes gewertet, dennoch aber unter die Rubrik „Symbolpolitik“ subsumiert. Ihre Kriterien der Projektauswahl seien nicht transparent, es gebe keine ernsthafte Evaluation, die Zielsetzung sei zu ungenau und die pädagogische Arbeit zum Scheitern verurteilt, da das Programm und die Projekte nur kurzfristig angelegt seien. Diese teils berechnete, teils überzogene Kritik, die aber nicht die Programme als solche in Frage stellen wollte, sondern Kritik an ihnen übte mit dem Zwecke ihrer Nachbesserung, kam nun der politischen Opposition im Rahmen der Haushaltsverhandlungen äußerst gelegen. Im Bundestag wurde gefordert, die Programme ganz einzustellen, da sie einseitig angelegt seien und die Grenze zwischen Rechts und Rechtsextrem verwischten, oder aber sie anders auszurichten, nämlich als Programme zur Bekämpfung des Islamismus. Die Regierung wankte wie ein angeschlagener Boxer, aber stand noch. Nun schaltete sich der Bundesrechnungshof ein, der ebenfalls unter Berufung auf die Kritik des Gutachtens die Nachhaltigkeit der Programmausgaben bezweifelte, außerdem das Bundesprogramm kritisierte, dass es unzulässigerweise in die Angelegenheiten der Länder und Kommunen eingreife, indem es regionale Einrichtungen fördere. Politisch reagierte die Bundesregierung, indem sie auf die aktuellsten Zahlen des Verfassungsschutzes verwies, die eine Zunahme von rechtsextremen Straf- und Gewalttaten im Jahr 2002 verzeichnen. Aus diesem Grunde seien die Programme unverzichtbar. So berechtigt dieses Argument ist, so sehr bleibt ungeklärt, warum, wenn diese Programme richtig konzipiert sind, dennoch der Rechtsextremismus stärker wird. Natürlich spielen hier viele Faktoren eine Rolle, wir haben es nicht mit einer monokausalen Bewegung zu tun. Aber diese Unwissenheit über die Wirkung der Aktivitäten gegen Rassismus und Rechtsextremismus verweist auf ein zentrales Problem: Niemandem ist bekannt, wie Projekte, Aktionen, Programme, Seminare und Trainings auf die an ihnen Teilnehmenden und das öffentliche Klima wirken. Die Messbarkeit der Wirkungen solcher Maßnahmen steht auf dem Prüfstand, darum wird seit Jahren gerungen. In Zeiten, in denen Geld Mangelware ist, wird zwar von solchen Aktivitäten genau ein quantitativer Wirkungsnachweis verlangt, aber es werden nur wenige aufwendige Evaluationen oder Langzeitforschungen finanziert, die Indikatoren der Messung entwickeln und diese an Projekten quantitativ und qualitativ durchführen könnten. Die Messbarkeit kognitiven Wissens wird paradigmatisch in der Schule angewandt. Aber bezüglich Sozialverhaltens etc. erteilt auch sie nur vorsichtig Noten in der richtigen Einsicht, dass es hier nur sehr problematisch zu bestimmende objektive Kriterien gibt. Wir haben also kaum wissenschaftlich gestützte Kriterien, das heißt aber nicht, dass wir gar nichts in der Hand haben. Seit einigen Jahren wird von praktischer und wissenschaftlicher Seite aus an Kriterienkatalogen gelingender interkultureller Arbeit gebastelt. In diese gehen wissenschaftliche Ergebnisse und praktische Erfahrungswerte ein.

Soweit sie uns vorliegen, sind sie immer noch weitgehend induktive Zusammenstellungen aus Erfahrungswerten. Durch die unabhängig voneinander nachweisbare partielle Übereinstimmung solcher Kriterienkataloge lässt sich für einige Kriterien jedoch eine hohe Plausibilität an objektiver Gültigkeit herauslesen.

2. Was sind Diskriminierung und Antidiskriminierungsarbeit?

Antidiskriminierung geht vom Tatbestand der Diskriminierung aus. Diese ist das erste, jene die Reaktion darauf. Wo keine Diskriminierung herrscht, ist keine Antidiskriminierungsarbeit nötig. Die Position des Anti- ist zwar moralisch ehrenwert, gilt heute aber nicht mehr als schick. In den sechziger und siebziger Jahren des letzten Jahrhunderts hatte das Moment des Dagegenseins eine gewisse Konjunktur, beileibe war es aber nicht die Mehrheitsmeinung, da auch in der Studentenbewegung die positiven Strömungen, diejenigen, die Antworten hatten und sich alternativen Gesellschaftsmodellen verschrieben, dominierten. Das Prinzip der Negation blieb der Kritischen Theorie um Max Horkheimer, Theodor W. Adorno und Herbert Marcuse vorbehalten, die akademisch keineswegs so isoliert und an den Rand gedrängt waren, wie ihre Jünger dies wahrnahmen, aber auch nicht die philosophische und soziologische Diskussion dominierten, wie ihre Gegner ihnen unterstellten. Heute soll aber nicht mehr gemeckert und lamentiert werden, gefordert wird ein „Ruck durch Deutschland“, wie ihn ein ehemaliger Bundespräsident von Plakatwänden herunter forderte.

Nichtsdestotrotz hat Antidiskriminierungspolitik auf bundespolitischer Ebene Konjunktur. Dieses Jahr muss die Bundesregierung die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU (Art. 13) in nationales Recht umsetzen, außerdem ist sie dabei, „im Benehmen mit“ Nichtregierungsorganisationen einen nationalen Aktionsplan gegen Rassismus zu erstellen. Dieser ist die nationale Umsetzung des Aktionsprogramms der Weltkonferenz gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit in Beziehung stehende Intoleranz von Durban im Jahr 2001.

Was heißt nun Diskriminierung, im besonderen „rassistische Diskriminierung“? Ich zitiere maßgebliche Definitionen aus einer Publikation des Landesentrums für Zuwanderung NRW über Antidiskriminierungsarbeit:

„Diskriminieren bedeutet zunächst ‚unterscheiden‘ oder ‚unterschiedlich behandeln‘. Der Begriff ‚Diskriminierung‘ wird aber in der Regel negativ als eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung verstanden. Nach der europäischen Rechtsprechung ergeben sich Diskriminierungen durch die Anwendung unterschiedlicher Regeln auf vergleichbare Situationen oder aus der Anwendung derselben Regel auf unterschiedliche Situationen. Eine solche Diskriminierung ist z. B. dann gegeben, wenn Menschen in der gleichen Situation, wie

bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, aufgrund einer Behinderung oder ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder Hautfarbe nach unterschiedlichen Regeln behandelt werden.“

Als „rassistische Diskriminierung“ „werden Ideologien und Praktiken bezeichnet, die dazu führen, dass Menschen aufgrund herkunftsbezogener, ‚rassistischer‘ bzw. ethnischer Merkmale wie Hautfarbe, Sprache, Religion oder der Staatsangehörigkeit diskriminiert werden. Der Begriff der rassistischen Diskriminierung hat sich auch in der überwiegenden Mehrzahl entsprechender internationaler Vereinbarungen durchgesetzt. Sie definieren als rassistische Diskriminierung alle Formen von Diskriminierung, die aufgrund so genannter ethnischer Merkmale wie etwa ‚Rasse‘, Hautfarbe, Sprache usw. stattfinden.“¹

Formal lassen sich zwei Ebenen der Diskriminierung unterscheiden:

„Institutioneller Rassismus ist eine Form der Ungleichbehandlung, die dazu führt, dass bestimmte Gruppen (in diesem Fall Migranten und Angehörige ethnischer Minderheiten) durch Regeln und Routinen institutionellen Handelns so benachteiligt werden, dass sie geringere Chancen beim Zugang zu und/oder der Inanspruchnahme von gesellschaftlichen Ressourcen [...] haben als andere. Der Begriff ‚Institution‘ bezieht sich in diesem Zusammenhang auf öffentliche und private Einrichtungen wie Regierungsbehörden, Schulen, Unternehmen, die Medien, die Gesetzgebung etc. Diese Form der Diskriminierung gilt als ‚institutionalisiert‘, also als fester Bestandteil gesellschaftlicher Organisation“.

„Als individuelle Diskriminierung können wir die Gesamtheit von Vorurteilen, Äußerungen und Handlungen bezeichnen, die Individuen gegen die als rassistisch/ethnisch/kulturell andersartig definierten Gruppen vornehmen. Der Begriff nimmt Bezug auf Diskriminierungen wie spontane Beleidigungen und Bedrohungen bis hin zu Formen rassistisch motivierter Gewalt, die sich in den Alltagsbeziehungen zwischen Individuen abspielen“.²

In der Gesellschaft, also auch in Betrieben, finden wir beide Formen der Diskriminierung. Auf individueller Ebene bzw. der Ebene von Denk- und Verhaltensformen wird dagegen mit Trainings, Workshops, Sensibilisierungsprojekten etc. gearbeitet, die allerdings ziemlich ohnmächtig bleiben, da individuelle Diskriminierungen oftmals ihre Legitimation aus sozial etablierten Hierarchien und kulturellen Mustern nehmen, die der individuellen Ausprägung vorgelagert sind. Die individuelle Sensibilisierung bleibt ergebnislos, wenn die institutionelle Routine die Individuen bei ihrer Arbeit wieder in die gewohnten Strukturen zwingt. Es ist notwendig, dass auch die institutionellen Regeln auf Diskriminierungstatbestände untersucht

¹ Landeszentrum für Zuwanderung NRW(Hrsg.): Dokumentation: Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Evaluation der mit Landesmitteln geförderten Antidiskriminierungsprojekte, Solingen 2001, S. 24f.

² Ebd., S. 26.

und entsprechend korrigiert werden. Deshalb gibt es auch einige Beispiele von strukturellen oder institutionellen Regelungen und Antidiskriminierungsbestimmungen. Dazu zählen u. a. die Betriebsvereinbarungen, in denen auf unterschiedliche Weise gegen Diskriminierungen im Betrieb vorgegangen werden soll. Darunter fallen individuelle Diskriminierungen, soziale Diskriminierung im Betrieb, Diskriminierungen in der Qualifikation, auch Diskriminierungen im Marketing der Firma. Entscheidend für den Erfolg von Antidiskriminierungsbestrebungen ist, dass sie gleichzeitig auf allen Ebenen ansetzen.

Nun wurde aber in der langjährigen Praxis der Antidiskriminierungsarbeit in Schulen, außerschulischer Bildung, in öffentlichen Einrichtungen und Betrieben die Erfahrung gemacht, dass viele Einrichtungen sich diesen Anstrengungen widersetzen mit dem Hinweis, es gebe keine Diskriminierungen bei ihnen. Dahinter steckt neben der Bequemlichkeit, an den alten Formen festzuhalten, auch die Befürchtung, dass bei einem offensiven Herangehen an dieses Problem der Betrieb, die Schule etc. ein negatives Image erhält.

So taucht die Frage auf, ob nicht durch andere – positive – Einkleidung möglicherweise die vielschichtigen Widerstände umgangen werden könnten. Statt Vereinbarungen gegen Rassismus und Diskriminierung könnten Vereinbarungen für betriebliche Demokratie und Toleranz, zur Förderung der Multikulturalität des Betriebs oder des interkulturellen Dialogs geschlossen werden. Interkulturalität soll nicht als Pflichtaufgabe, sondern als Chance, als Kompetenz- und Leistungssteigerung des Betriebs und seiner Mitglieder begriffen werden, am besten sogar als Wettbewerbsvorteil. Es bleibt die Frage, ob die bundesdeutsche Gesellschaft schon so weit ist, betriebliche Förderung des Ausgleichs zwischen MigrantInnen und NichtmigrantInnen ökonomisch zu belohnen. Diesen Aspekt werde ich im Folgenden noch beleuchten.

3. Was bedeutet Interkulturalität?

Der Begriff ist erst einmal wertneutral und beschreibt einen Interaktionsprozess zwischen als unterschiedlich wahrgenommenen „Kulturen“. Unter den Begriff Kultur fallen dabei Sprache, Religion, Verhaltensformen, Gesten, Essgewohnheiten, Verständnis von Familie, Land, Nation etc., aber auch der im engeren Sinne kulturelle Bereich (Musik, Kunst, Tanz, Literatur). Interkulturalität ist jedoch auch ein normatives Konzept, das den Austausch und das Vermitteln zwischen mehreren Kulturen positiv wertet. Das Konzept der Interkulturalität ist von der Vorstellung gleichwertiger, aber dennoch nach wie vor als „anders“ wahrgenommener Kulturen geleitet. Es tendiert dazu, das Zusammentreffen verschiedener Kulturen und die sich daraus ergebenden Fusionen und Brüche eher als Erweiterung denn als Einschränkung menschlicher Fähigkeiten zu begreifen. MigrantInnen gelten in diesem

Konzept nicht mehr länger als AusländerInnen, denen geholfen werden muss, sondern als Menschen mit spezifischen Qualifikationen, deren gesellschaftliche „Produktivität“ zu entdecken ist.

Die überwiegende Mehrzahl der MigrantInnen erwerben automatisch in ihrem Arbeits- und Lebensumfeld gewisse Grundformen interkultureller Kompetenz, da sie mit der Mehrheitsgesellschaft und –kultur tagtäglich umgehen müssen. Oft leben sie einen Kulturenmix, dessen sie sich bewusst werden, wenn sie in ihre alte Heimat oder die ihrer Eltern – sei es zu Besuch oder für immer – zurückkehren. Sie gelten weder als dem einen noch dem anderen Land zugehörig und sitzen „zwischen den Stühlen“, oder sie schaffen sich eine dritte eigene Identität jenseits des dualistischen Denkens. Diese dritte Position ist ein aktiver Umgang mit Interkulturalität und damit das, was im eigentlichen Sinne mit interkultureller Kompetenz gemeint ist. Je mehr sich die Mehrheitsgesellschaft auf eine anerkennende Interaktion, also auf einen bewussten Umgang mit MigrantInnen einlässt, um so fließender wird auch ihr konstruiertes kulturelles Gerüst. Alle Individuen gestalten dann ihre eigene kulturelle Identität neu und das Problem eines Kampfs der Kulturen verschwindet von der Tagesordnung, der notwendige Streit um die Verträglichkeit der Werte und Lebensformen der Einzelnen, die sich dieser Formen bewusst sind, tritt an dessen Stelle.

Ein Beispiel: Eine etablierte Hausgemeinschaft von Einheimischen. Eine neue Mieterin bezieht ihre Wohnung, ihr türkischer Freund geht bei ihr ein und aus. In diesem Haus, in dem noch nie etwas gestohlen wurde, verschwindet plötzlich ein Paket Kaffee aus dem Hausflur. Am Tag darauf steht auf einem ausgehängten Zettel im Flur der Satz: „In unserem Haus wird gestohlen.“ Sofort greifen Vorurteilsmechanismen die Oberhand. Die Neuen sind verdächtig, insbesondere der Fremdeste von ihnen, der türkische Mann. Der Nachweis gegenüber der Hausgemeinschaft, dass er passionierter Teetrinker sei, würde ihm dennoch nicht helfen. Das Stigma des „Fremden“ verknüpft ihn fast naturwüchsig mit dem Diebstahl, dem neu aufgetretenen Übel. Abgesehen davon, dass eine x-beliebige Person außerhalb des Hauses im Vorbeigehen den Kaffee hätte entwendet haben können, könnte ja auch die beschworene Hausgemeinschaft eine Fiktion sein. Bevor aber die Brüchigkeit dieser Hausgemeinschaft, die offensichtlich den Bewohnerinnen und Bewohnern einen Halt gibt, eingestanden wird, zieht man vor, das Böse außen zu verorten. Das Kollektiv Hausgemeinschaft formiert die Positionierung seiner einzelnen Mitglieder. Dieser Mechanismus ist nur durch Engagement und Arbeit der Einzelnen aufzubrechen. Dieses aber setzt das Bewusstsein der Fiktion voraus. Also ein Teufelskreis. Solange die Einzelnen bei Aufgabe der gewohnten Denk- und Verhaltensmuster nur zu verlieren und nichts zu gewinnen haben, werden sie an den alten Mustern festhalten.

Übertragen wir das auf unseren Bereich. Warum sollte das Bemühen um interkulturelle Standards im Betrieb vorteilhaft sein, gar einen besonderen Wettbewerbsvorteil erbringen? Die aufklärerische Politik (dazu gehören die Gewerkschaften) bemüht sich, mittels Zahlen klarzustellen, dass „Ausländer“ den Deutschen keine Arbeitsplätze wegnähmen, da sie meistens in Lohnsektoren arbeiteten, die von Deutschen gemieden würden. Nun versuchen aber Qualifizierungsoffensiven, genau diesem Tatbestand Rechnung zu tragen und ihn abzuschaffen. Damit aber werden MigrantInnen zu Konkurrenten mit Einheimischen um qualifizierte Arbeitsplätze. Also kein Anreiz für den deutschen Facharbeiter, seinem ausländischen Kollegen gegenüber freundlich zu sein. Das Losungswort der Firmen: Leistung muss sich lohnen, kann ihn nicht überzeugen. Das auf dieser Tagung oft genannte Wort der Chancengleichheit besagt, dass bei Herstellung gleicher Ausgangsbedingungen die bessere Ausbildung bzw. die bessere Arbeitsleistung den Jobzuschlag erhält. Nur dies bringt die Firma, aber auch die gesellschaftliche Produktivität voran. Es ist deutlich, dass hier das Interesse der Firmen sich nicht mit dem Interesse von einheimischen Angestellten und Arbeitern deckt. Während jene sich eine größere Auswahl an Personal wünschen, bangen diese zu Recht um ihren Job. Und die MigrantInnen verlangen zu Recht, als gleichwertige KonkurrentInnen auf dem Arbeitsmarkt auftreten zu können. Dieses Dilemma scheint im Zeitalter der Rationalisierung ohne alternativen Wirtschaftsentwurf nicht auflösbar zu sein. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes lassen sich aber Ausbildungs- und Arbeitsprivilegien nicht länger rechtfertigen. Wir befinden uns hier in einem Zirkel des Systems, in dem die ohnmächtigen Individuen nach allen Seiten ausschlagen. Die einen, um durch Verteidigung ihrer Privilegien ihre wirtschaftliche Existenz zu sichern, die anderen, um durch Aufhebung der Privilegien ihre Existenz zu sichern. Welche Chancen hat da das Programm des interkulturellen Kompetenzerwerbs? Vielleicht kommen wir der Sache näher, wenn wir uns anschauen, was Bedingungen der interkulturellen Öffnung von Betrieben sind.

4. Handlungsvorschläge für einen Prozess der interkulturellen Öffnung

Ich führe hier vorläufige Vorschläge an, die sich aus Erfahrungswerten ergeben:³

1. Eine Organisation, die sich öffnen will, braucht ein Leitbild. Dieses Leitbild muss als Mainstreaming-Strategie in allen Bereichen und auf allen Funktionsebenen etabliert werden. Dabei darf das Leitbild nicht unter der Hand diskutiert oder von der Firmenleitung eingesetzt werden; notwendig ist ein gemeinsamer Beschluss von Firmenleitung und Betriebsrat. Alle Ebenen müssen in den Prozess einbezogen

³ Die folgenden Punkte sind leicht modifiziert folgendem Vortrag entnommen: Volker Roßocha: Interkulturelle Öffnung als Aspekt von Gleichbehandlungspolitik, in: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Zuwanderungsland Deutschland in der Praxis. Dokumentation der Fachkonferenz vom 23./24. Mai 2002, veranstaltet von Friedrich-Ebert-Stiftung, Bundeszentrale für politische Bildung und der iaf-Berlin, S. 47f.

werden. Insbesondere die mittlere Führungsebene zeigt die größten Vorbehalte und versucht – wenn es keine eindeutige Anordnung von höherer Stelle gibt – die Öffnung wieder rückgängig zu machen.

2. Interkulturelle Öffnung muss deshalb im Betrieb von der Leitung ausgehen:

Top-Down-Strategie:

- Entwicklung eines interkulturellen Leitbildes und eines Zielkatalogs
- Entwicklung von Umsetzungszielen und –schritten
- Einrichtung von interkulturellen Fachstellen oder Gleichstellungsbeauftragten
- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung

3. Die MitarbeiterInnen eines Betriebs müssen in einen solchen Prozess einbezogen werden.

Bottom-up-Strategie:

- Entwicklung von Fortbildungskonzepten, die an den Interessen der MitarbeiterInnen anknüpfen
- Diskussion unter Vertrauensleuten
- Gewerkschaftliche Aktivität

4. Die Kunden sind ebenfalls darüber zu informieren und auf ihre Vorstellung hin zu befragen.

5. Die Öffnung muss überprüfbar sein und darf nicht an eingesparten Mitteln gemessen werden.

Konkrete Schritte sind:⁴

1. Verstärkte Einstellung von Personen mit Migrationshintergrund vor allem in den höheren Betriebsebenen
2. Bessere Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten für jugendliche MigrantInnen
3. Vermittlung interkultureller Kompetenz auf allen hierarchischen Ebenen durch Qualifizierungsseminare
4. Einbeziehung von interkulturellen Komponenten in Weiterbildungsseminaren
5. Einrichtung einer Stelle im Betrieb, die den interkulturellen Öffnungsprozess im Vergleich zu den vereinbarten Zielen kontrolliert

Aber: „Wir sollten uns abgewöhnen zu glauben, dass Integrationspolitik dazu führt, dass Menschen weniger fremdenfeindliche Einstellungen haben. Nein, wenn Integrationspolitik gut funktioniert, sind die Jugendlichen mit Abitur Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb,

⁴ In Anlehnung an: Hauke Hartmann: Erfahrungen der „Cities of Tomorrow“: Integrationsprozesse benötigen ein strategisches Management, in: ebd., S. 77.

interkulturelle Öffnung ist nur ein kleiner Baustein dafür, eine andere Gesellschaft zu organisieren als die, die wir bisher haben.“⁵

Es lässt sich folgern: Interkulturelle Öffnung ist eine Ergänzung zur Antidiskriminierungsarbeit, aber nicht deren Ersetzung. Diskriminierung und die Aktivität dagegen muss immer beim Namen genannt werden.

5. Zertifizierung und Label

Dieses Thema kann auf zwei Ebenen diskutiert werden:

1. Es kann sich um die Flagge handeln, unter der die Antidiskriminierungsarbeit in der Öffentlichkeit segelt, hier geht es um public promotion, um öffentliches Erscheinungsbild der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik.
2. Es kann sich um ein Gütesiegel handeln, mit dem interkulturelle und antirassistische Produkte (Seminare, Trainings, betriebliche Strukturen etc.) ausgezeichnet werden.

Ein Label ist ein „[Klebe]etikett (z. B. zur Kennzeichnung von Waren)“.⁶ Die Frage also lautet: Könnte es das Ziel der Gleichstellung aller Menschen in der Bundesrepublik Deutschland näher bringen, wenn es ein zertifiziertes Siegel gäbe, das Produkte, Betriebe, Einrichtungen etc. als „interkulturell geprüft“ ausweist? Und von wem sollte dieses Siegel verliehen werden?

Im Bildungssektor werden diese Fragen zunehmend wichtig und schon länger intensiv diskutiert. Z. B. wird dies von der Stiftung Warentest vorangetrieben, die in den kommenden Jahren eine Apparatur aufbaut, um pädagogische Angebote zu evaluieren. Im betrieblichen Feld macht solch ein Label nur Sinn, wenn es sich marktstrategisch oder förderlich auf die einzelne Firma auswirkt. Durch ein Label ausgezeichnete Projekte oder Betriebe hätten einen Nachweis ihrer Qualität. Dies wäre „Markenprodukten“ vergleichbar. Unter einem Markenprodukt wird folgendes verstanden:

„**Marken|artikel: (Markenwaren)**, standardisierbare Erzeugnisse für den differenzierten Massenbedarf, die unter Marken vertrieben werden, um ihre Herkunft von einem bestimmten Hersteller oder einem Handelsbetrieb zu kennzeichnen und dem Käufer gegenüber für gleich bleibende Ausstattung und Aufmachung (Verpackung) sowie hohe Qualität zu bürgen. Weitere, durch eine entsprechende **Markenpolitik** gestaltete Kennzeichen eines Markenartikels sind Bekanntheitsgrad und Marktgeltung, ein produktadäquates Absatzsystem (häufig mit entsprechender Serviceleistung) sowie intensive, sich gegenüber

⁵ Roßocha (Fußn.3), S. 48

⁶ Fremdwörterbuch, 7., neu bearbeitete und erweiterte Auflage, Mannheim 2001 (Duden, Bd. 5)

anonymer Ware abgrenzende Werbung. Für Markenartikel sind unverbindliche Preisempfehlungen zulässig.“⁷

Im Bereich antirassistischer und interkultureller Trainings gibt es eine solche Vielzahl an Trainingsangeboten ohne Ausweis ihrer Methodiken und Grundlagen, dass zur Sicherung von Wirkung und Gewährleistung von Qualität der Trainings für die Teilnehmenden solch ein Zertifikat wichtig wäre.

Im ökonomischen Bereich wirkt nur die wirtschaftliche Rentabilität, also ist ein Label nur sinnvoll, wenn es sich finanziell niederschlägt, sei es, dass damit eine verstärkte öffentliche Förderung einherginge oder Konsumenten gezielt auf dieses Label beim Kauf achteten. Privatwirtschaftlich könnte es so funktionieren, dass Betriebe gezielt nur mit Betrieben zusammenarbeiteten, die dieses Label besäßen. Die Mobilisierung der Konsumenten verlangte eine öffentliche Kampagne. Wenn dies erfolgversprechend wäre, wäre allerdings die öffentliche Meinung im Land einer interkulturellen Öffnung bereits so wohlwollend gegenüber, dass möglicherweise solch ein Label bald gar nicht mehr nötig wäre.

6. Abschließende Thesen

- 1.) Antidiskriminierungsarbeit erweckt Unbehagen, da sie auf Defizite verweist, ohne positive Alternativen anzubieten.
- 2.) Interkulturelle Arbeit ist keine Alternative zur Antidiskriminierungsarbeit, sondern eine notwendige Ergänzung.
- 3.) Ein Interkulti-Label wird im betrieblichen Bereich nur angenommen, wenn es von Unternehmen und Gewerkschaften einvernehmlich entwickelt und propagiert wird. Wirkung entfaltet es nur, wenn es mit einer Prüfstelle verbunden ist. Im Bildungsbereich trägt ein Interkulti-Label zur Qualitätssicherung bei. Die Prüfstelle müsste eine unabhängige Stelle sein wie z. B. die Verbraucherberatung.

⁷ Der Brockhaus multimedial 2002 premium, (c) Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, 2001 (CD-ROM)