

Interkulturelle Öffnung nur als Projekt? Die Interkulturelle Öffnung zwischen Projektitis und Mainstream

(erschieden in: Ansgar Drücker (Hg.) (2013): Die interkulturelle Öffnung der Jugendverbandsarbeit – Bestandsaufnahme und Erfahrungen aus Projekten)

von Ansgar Drücker

Es gehört zu den festgefühten „Rollenspielen“ oder Diskussionsschleifen auf Tagungen zur Interkulturellen Öffnung, bei denen man schon mitsprechen kann: Freie Träger beklagen, dass immer nur Projektförderungen möglich sind und erfolgreiche Projekte genau dann aufhören, wenn sie erfolgreich sind und in die Regelförderung überführt werden müssten. Förderer betonen, dass neue institutionelle oder quasi-institutionelle Förderungen der absolute Ausnahmefall sind und ergänzen im Zweifelsfall ihre Argumentation mit verfassungsrechtlichen Schranken im Bereich der Aufgabenteilung zwischen Bund und Ländern und kurzfristig unveränderbaren politischen und gesetzlichen Vorgaben. In beiderseitigem Einvernehmen sind es dann mehr als nur Einzelfälle, in denen ein erfolgreiches Projekt mit einigen innovativen Elementen evtl. doch in einer folgenden Förderperiode noch einmal zum Zuge kommt. Ebenso laufen aber erfolgreiche Projekte aus, sie es, weil sie oder der Förderer politisch nicht mehr gewollt sind, sei es aufgrund einer Veränderung der Ausrichtung der Förderprogramme. Ein weiteres Problem ist, dass es kaum verstetigte Grundförderungen für Migrant_innenorganisationen gibt. Eine funktionierende Geschäftsstelle ist allerdings schon in den meisten Projekten eine unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Durchführung und Abrechnung, für überregional bzw. bundesweit tätige Verbände gilt dies in besonderer Weise.

Diese Situationsbeschreibung, die nicht nur Organisationen betrifft, die sich im Bereich der Interkulturellen Öffnung engagieren, sondern die beispielsweise auch im Bereich der Aktivitäten gegen Rechtsextremismus zutrifft, ist grundsätzlich seit Jahren unverändert, wenn auch leichte Aufbrüche erkennbar sind.

Bis März 2013 war es beispielsweise im Rahmen einer Ausschreibung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eine Strukturförderung von Migrant_innenorganisationen auf Bundesebene zu beantragen. Anschließend wurden elf „Projekte“, also auf Bundesebene tätige Verbände, für eine Förderung ausgewählt.

Im Rahmen des Projekts Jugend 2014 (vgl. den Artikel von Robert Werner in diesem Reader) war es möglich, die fünf direkte beteiligten

Migrant_innenjugendselbstorganisationen auf Bundesebene erstmals mit einer halben Personalstelle für den Strukturaufbau und die verbandliche Kommunikation auszustatten, die zwar zunächst bis Ende 2014 befristet ist. Allerdings ist ab dem Haushaltsjahr 2015 eine Überführung dieser Verbände in die Regelförderung auch im dieses Projekt fördernden Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angedacht.

Dies sind Beispiele für eine zwar weiterhin zeitlich befristete Förderung von Migrant_innenorganisationen, bei der aber ein Einstieg in die Strukturförderung gewagt und damit anerkannt wurde, dass gute Projekte ohne eine abgesicherte Struktur wenig Nachhaltigkeit versprechen.

Dieser gemeinsame Lernprozess von Förderern und Trägern im Umgang mit der oben beschriebenen „Rollenspiel“-Situation ist zwar noch kein Durchbruch, aber ein pragmatischer Fortschritt unter Berücksichtigung der geltenden Sachzwänge, der naturgemäß unter konstanten Rahmenbedingungen für beide Seiten nicht optimal sein kann. Er zeigt jedoch einen gegenseitigen Annäherungsprozess und eine Orientierung an gemeinsamen Zielen anstelle einer Bekämpfung von kurzfristig Gegebenem.

Dennoch bedeutet Interkulturelle Öffnung mehr als der Zugang zu einigen zusätzlichen Fördertöpfen. Im Gegenteil kann die Einrichtung von Sondertöpfen für Interkulturelle Öffnung sogar den Eindruck verstärken, es handele sich um eine auszugliedernde Zusatzaufgabe, die auf Seiten der Träger in Projekten und auf Seiten der Förderer in speziell dafür zuständigen Referaten geleistet werden kann. Es bleibt das Ziel die Interkulturelle Öffnung zu einer Mainstream-Aufgabe einer jeden Organisation weiter zu entwickeln, wohlwissend, dass Querschnittsaufgaben – deren es ja mehrere gibt – im Alltag auch verloren gehen können und es daher sinnvoll sein kann, eine Stelle oder Organisationseinheit in besonderer Weise damit zu beauftragen den Prozess der Interkulturellen Öffnung zu fördern, am Leben zu halten und immer wieder mit neuen Impulsen zu befruchten und ggf. auch die Auseinandersetzungen zur Durchsetzung struktureller und institutioneller Veränderungen zu führen.

Der Blick richtet sich auf eine zweite Grundsatzfrage: Bedeutet Interkulturelle Öffnung, dass die bisher von mangelnder Interkultureller Öffnung Profitierenden etwas abgeben müssen? Dies könnte Stelleninhaber_innen, Verbände oder Mittelempfänger der Mehrheitsgesellschaft, Politiker_innen oder Vorstandsmitglieder betreffen. Die Diskussion kann sich um Quoten, um Verteilungsschlüssel oder um Zielkorridore drehen. Sie kann ideologisch oder pragmatisch geführt werden, sie kann verbrannte Erde hinterlassen und Abwehr durch neue Konkurrenzen hervorrufen, sie kann den Status Quo festigen oder den Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund wirksam und nachhaltig verbessern. Es ist im Folgenden nur holzschnittartig möglich Gelingensbedingungen für Interkulturelle Öffnung zu benennen. Es lässt sich aber vorab festhalten, dass es in der praktischen Durchsetzung von Interkultureller Öffnung weniger darum geht, Recht zu haben oder auf der moralisch guten Seite zu stehen, sondern darum wirksame Veränderungen anzustoßen und nachhaltig durchzusetzen. In diesem Sinne ist manch praktische Veränderung wertvoller als der eine oder andere wohlmeinende Beschluss, der sich aber im Wesentlichen auf einen Appellcharakter beschränkt. Andererseits ist es notwendig, dass Interkulturelle Öffnung nicht nur technokratisch umgesetzt, sondern auch kulturell in einer Organisation mit Leben gefüllt und positiv besetzt wird.

Eine Gelingensbedingung ist und bleibt sicherlich die Erschließung zusätzlicher Ressourcen für Prozesse der Interkulturellen Öffnung. In diesem Setting ist am ehesten zu erwarten, dass Konkurrenzsituationen begrenzt sind und niemandem etwas weggenommen wird. Insbesondere in Konstellationen, in denen Töpfe oder Posten bereits verteilt sind, kann dies eine notwendige Strategie sein, um einen Prozess der Interkulturellen Öffnung überhaupt durchsetzen zu können. Häufig handelt es sich zunächst um positive Maßnahmen für bisher unterrepräsentierte Gruppen – also ein gängiges Instrument der Antidiskriminierungsarbeit – doch bereits hier ist mit Widerständen zu rechnen, da natürlich nicht jede Person, die sich in irgendeiner Weise benachteiligt fühlt, in den Genuss dieser Angebote kommt,

sondern die Zielgruppe im Allgemeinen klar definiert ist. Um die Angebote auch für die Zielgruppe attraktiv zu gestalten, sollte nach Möglichkeit auf die aktive Zuweisung eines Opfer- oder Betroffenenstatus verzichtet werden.

Eine weitere Gelingensbedingung gerade in kleineren Organisationen mit einem hohen Maß an direkter Interaktion kann die exemplarische Förderung von Role Models mit Migrationshintergrund sein. Die Erfahrung zeigt, dass der ersten Person mit Migrationshintergrund in einer Organisation häufig weitere folgen. Hier kann die Frage problematisch werden, wer die Auswahl trifft und welche bewussten und unbewussten Erwartungen der Organisation sich auf die ausgewählte Person richten.

Gerade im öffentlichen Dienst wird über Quoten oder Zielkorridore diskutiert, wenn es beispielsweise um die Anhebung des Anteils der Auszubildenden oder der Neueingestellten mit Migrationshintergrund geht. Bis eine solche Maßnahme auch in höheren Hierarchiestufen die Wirklichkeit verändert, kann es allerdings Jahrzehnte dauern. Daher empfiehlt es sich derartige Regelungen auch auf Beförderungen oder die Besetzung von Entscheidungsgremien auszudehnen – hier geht es dann allerdings häufig ans Eingemachte... Quoten und Zielkorridore sind zwar ein besonders gut messbares Instrument, eine Gelingensbedingung sind sie jedoch nicht per se.

Zur interkulturellen Öffnung gehört nicht nur der Ausgleich von Benachteiligungen von Menschen mit Migrationshintergrund, sondern auch der Gewinn zusätzlicher Kompetenzen für eine Organisation. Wenn Stellenbeschreibungen beispielsweise neben anderen Qualifikationen türkische Sprachkenntnisse als ggf. fakultative Anforderung enthalten, wird sich sofort der Zuschnitt der Bewerber_innengruppen verändern und die Chancen für die Einstellung von Bewerber_innen mit Migrationshintergrund steigen. Derartige Double-win-Situationen zu schaffen, kann als eine weitere Gelingensbedingung benannt werden, denn die Erhöhung der Vielfalt in einer Organisation erschließt zusätzliche Perspektiven und Kompetenzen. Ein weiteres Instrument zur Förderung der Vielfalt sind anonymisierte Bewerbungsverfahren, die die oft unbewusste Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in Bewerbungsverfahren ausgleichen sollen und dazu beitragen, dass vor allem die erste Hürde der Einladung zum Bewerbungsgespräch gemeistert wird. Die ersten Erfahrungen mit diesem Instrument sind überwiegend positiv, zumal sich der zusätzliche organisatorische Aufwand bei guter Organisation in engen Grenzen hält.

Die Projekthaftigkeit und die vor allem fördernde Ausrichtung vieler Ansätze der Interkulturellen Öffnung tragen dazu bei, dass die Machtfrage bzw. die Frage einer Neuverteilung von Ressourcen häufig nicht gestellt wird. Stellen wir uns einmal vor der Deutsche Bundestag würde die ethnische Zusammensetzung zumindest der Bürger_innen dieses Landes (oder sogar der Bewohner_innen) widerspiegeln, die Aufteilung der großen Kuchen der Sozialtats auf freie Träger müsste auch einen oder mehrere bisher nicht existierende islamische Wohlfahrtsverbände von der Bundes- bis zur lokalen Ebene berücksichtigen oder in der sogenannten Integrationsarbeit würden Migrant_innenselbstorganisationen die Ressourcen, die für die Arbeit für Migrant_innen vorhanden sind, stärker selbst beanspruchen. Politische Auseinandersetzungen mit einiger Sprengkraft wären ebenso die Folge wie eine möglicherweise brutale Trägerkonkurrenz. Dennoch können die mangelnde Beteiligung von Menschen und Personen aus der Einwanderungsgesellschaft an

diesen Aufgaben in der Vergangenheit nicht ihren Ausschluss oder ihre Benachteiligung fortschreiben, nur weil es immer auch gute Gründe für Besitzstandswahrung gibt.

Es stellt sich also die Frage nach wirksamen Übergangsmechanismen, die die Durchsetzung von Gleichbehandlung und gleichen Zugängen ermöglichen, aber keinen vollständigen Systembruch verursachen, der nur in den seltensten Fällen durchsetzbar sein dürfte. Mit Hilfskonstruktionen und Übergangsregelungen hat sich ein pragmatischer Weg herausgebildet. So kann, um neuen Organisationen, die zum Teil selbst noch im Entstehen oder in der Konsolidierung sind, durch langsames Abschmelzen von Anteilen etablierter Träger über mehrere Jahre ein immer größerer Teil an einem zu verteilenden Fördertopf eingeräumt werden. Zum Teil können Stiftungen einen erforderlichen Eigenanteil bis zu einer erforderlichen Anerkennung oder bis zu einem Nachweis der eigenen erfolgreichen Geschäftstätigkeit einer Organisation übernehmen und so die Schwierigkeiten einer Anfangsphase überbrücken helfen. Auch dort, wo Organisationen der Einwanderungsgesellschaft beispielsweise noch keine Struktur gebildet haben, um sich vergleichbar den etablierten Verbänden zu organisieren, können Hilfskonstrukte wie Koordinierungsgruppen oder -räte mit Entscheidungsbefugnis diese Lücke (vorübergehend) füllen. Entscheidend ist, ob (vermeintliche) Sachzwänge benutzt werden, um Veränderungen und Entwicklungen zu behindern oder ob eine kreative Suche nach gangbaren und pragmatischen Wegen für die Interkulturelle Öffnung unter ggf. noch widrigen Rahmenbedingungen anläuft.