

Ivonne Fischer-Krapohl, Viktoria Waltz

Neue Aufgaben, neue Qualifikationen: Interkulturelle Kompetenz in der Raumplanung

Es schien uns, wir sollten am Ende dieses Buches nicht wiederholen, was in allen Artikeln sichtbar wird: die Notwendigkeit, Migration als eine Querschnittsaufgabe in Politik und Verwaltung anzuerkennen, als eine Daueraufgabe, die Bemühungen, Finanzierungen und Respekt verlangt und in eine gesamtstädtische, sozial orientierte Entwicklungsperspektive eingebettet werden muss. In diesem Schlusswort beschäftigen wir uns mit einem unbedingt dazu gehörenden Aspekt: der besonderen interkulturellen Qualifikation aller an diesem Prozess Beteiligten. Interkulturelle Kompetenz ist die Voraussetzung, wenn man die Diskriminierung als Integrationshindernis erkennen und bekämpfen und den notwendigen Respekt vor dem Anderen erwerben möchte. Interkulturelle Kompetenz ermöglicht erst, in einen Dialog zu treten und gemeinsame Veränderungsprozesse, Ziele und Visionen mit den Zuwanderern zu erarbeiten, und zwar auch gemeinsam mit den deutschstämmigen NachbarInnen und KollegInnen, die zumeist ebenso von der Benachteiligung in den einschlägigen städtischen Räumen betroffen sind. In der sozialen und Gemeinwesen-Arbeit werden für die Entwicklung und Umsetzung interkultureller Kompetenz bereits Bausteine und Rahmenbedingungen diskutiert und erarbeitet. Dieser Schlussbeitrag stellt diese Diskussion vor und empfiehlt eine entsprechende Ausbildung auch im Rahmen der praktischen Raumplanung und eine Einführung solcher Kurse in die Ausbildung von Raumplanern und Raumplanerinnen.

Die Diskussion um eine sogenannte ‚Interkulturelle Kompetenz‘ als neue Qualifikation für AkteurInnen im Migrationsbereich der Kommunen wird seit einiger Zeit vor allem bei den Sozialen Berufen geführt, in Sozialämtern und Wohlfahrtsverbänden. An verschiedenen Fachhochschulen mit den Fachrichtungen Sozialarbeit und Sozialpädagogik, so z.B. an der Ev. FH Bochum und an der FH Köln, wurden entsprechende Bausteine entwickelt, sofern dort Migration auch Thema der Ausbildung ist. Trainingsseminare wie bei dem NRW Projekt XENOS werden z.B. von der RAA NRW und der Ev. FH Rheinland unter Beteiligung von Hochschullehrern dieser Einrichtungen durchgeführt (Springer/Zacharaki 2005: 48f.). Einige Städte und Wohlfahrtsverbände haben bereits Konzepte für das Training von interkultureller Kompetenz entwickelt und entsprechende Fachkräfte eingestellt, die diese Kurse betreuen und sich bemühen, die Sensibilität für das Thema in Verwaltungen, Institutionen und auch in den Medien zu erhöhen. Die Stadt Essen kann in diesem Zusammenhang als ein Vorreiter angesehen werden.

Auszug aus:

Ivonne Fischer-Krapohl, Viktoria Waltz (Hg.) (2007): Raum und Migration
Differenz anerkennen – Vielfalt planen – Potenziale nutzen; Bd. 128

Angesichts sichtbarer Vorurteile, Unkenntnis und Fehlinterpretationen von Migrationszusammenhängen auf der Verwaltungsseite und entsprechenden Defiziten in den Städten, und umgekehrt Unkenntnis und Fehlinformationen, erfahrene Unverstandene einerseits und reale Benachteiligung in städtischen Entscheidungsprozessen bei den Zuwanderern andererseits, scheint es an der Zeit, dieses Thema auch im Bereich der Stadtplanung und Stadtentwicklung aufzuwerfen.

Dabei geht es nicht einfach um die Respektierung von ‚Kunden‘, wie das betriebswirtschaftlich schon längst in Dienstleistungsbetrieben, zum Beispiel Banken oder Versicherungen, gesehen wird. Die Vorstellung von einer ‚interkulturellen Kompetenz‘ geht darüber hinaus und muss mit neuen gesellschaftlichen Praktiken und Zielen der Integrationspolitik verbunden werden. Begriffe wie gleichberechtigte Kommunikation, Toleranz, Integration und das Streben nach gleichberechtigter Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen zielen auf einen Zusammenhang des Erwerbs interkultureller Kompetenz mit einer bewussten Antidiskriminierungspolitik und der Schaffung neuer Strukturen für Beteiligungsprozesse mit MigrantInnen. Beispielhaft wird die Diskussion angelehnt an die Diskussion um ‚Gender Mainstreaming‘, wo es um Politiken zur Veränderung des Geschlechterverhältnisses geht, um strukturell in der Gesellschaft Chancengleichheit für Männer und Frauen zu erreichen, und zwar unter Beteiligung beider Seiten. Im Migrationszusammenhang bedeutete das die Förderung einer Politik des ‚Cultural Mainstreaming‘, also die Organisation eines gesellschaftlichen Lernprozesses, der zu einer strukturell verankerten Chancengleichheit für MigrantInnen führen soll, an dem ebenfalls beide Pole, die Zuwanderer und die sogenannten Einheimischen beteiligt sein müssen und zu einer Art ‚Managing Diversity‘ führen soll (Döge 2003: 24ff). Formelle Basis dafür ist das 2001 von der EU Kommission beschlossene ‚Aktionsprogramm gegen Diskriminierung‘ und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 21, wonach jegliche Diskriminierungsformen aufgehoben werden sollen, „...insbesondere wegen des Geschlechtes, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen und sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion und der Weltanschauung, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“ (vgl. Döge 2003: 29). Die Regierung der Bundesrepublik Deutschland diskutierte aus dieser Verpflichtung heraus die Gestaltung eines Antidiskriminierungsgesetzes. Für die Stadtentwicklungspolitik ist eine entsprechende Ausrichtung der Politik noch genauer zu definieren – der Erwerb interkultureller Kompetenz auf allen entsprechenden Ebenen und Handlungsfeldern von Politik und Verwaltung scheint dafür unabdingbar und würde eine positive Ausformung des Antidiskriminierungsgebots bedeuten, nach der ‚Diversity‘ als Bereicherung und Gewinn verstanden würde und der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen akzeptierte Normalität wäre. Mit dem Begriff des ‚Change Management‘ wird der entsprechend notwendige Umbau in den Verwaltungen auch innerhalb der Gewerkschaften diskutiert (vgl. FES/DGB 2003).

1. Braucht die ‚Soziale Stadt‘ interkulturelle Kompetenz?

In dem vorliegenden Band sind reichlich Anlässe im Planungszusammenhang zu erkennen, die ‚interkulturelle Kompetenz‘ zumindest bei den institutionellen Akteuren sinnvoll erscheinen lassen:

- Im Handlungsfeld Wohnen, ob es um Privatisierung, Erneuerung oder Wohnumfeldverbesserung geht;
- im Quartiersmanagement, wo es um die Gestaltung der Zukunft der Wohnquartiere geht und die mangelnde Beteiligung und Integration der Zuwanderer beklagt wird;
- im Wirtschafts- und Beschäftigungsbereich, wo die Zuwanderer gern als Potenzial gesehen werden, aber nicht einmal der Blick auf sie stimmt;
- im sogenannten Konfliktmanagement, wo soziale oft zu ethnischen Ursachen gemacht werden und Unterschiede im Lebensstil sehr schnell zu fremdenfeindlichen Haltungen führen;
- und nicht zuletzt in der generellen Bewertung der Situation der Zuwanderer als Belastung und Problemverursacher, wo doch Zahlen und eine differenzierte Betrachtung ganz andere Aussagen zulassen, über Defizite und Potenziale, die als Anknüpfungspunkt für Ziele und Strategien der Stadterneuerung von Bedeutung wären.

Strukturell gesehen geht es also um

- Verstehen und Geben von Information;
- Untersuchen und Verstehen von Diskriminierung, Benachteiligung;
- Untersuchen und Verstehen von Potenzialen;
- Management von Beteiligung und damit Integration.

Das Programm ‚Soziale Stadt‘ ist auf Strukturen angewiesen, die alle WohnbürgerInnen in ihren Bedürfnissen und Wünschen ernst nimmt, sie in höchst möglichen Masse beteiligt, je nach Handlungsfeld als Einzelne oder über Schlüsselpersonen, und sie bei der Umsetzung von einvernehmlich entwickelten Projekten und Maßnahmen motiviert und aktiviert. So jedenfalls kann im Idealfall das Programm zu einem ‚sozialen‘, gesellschaftlichen werden, wo die WohnbürgerInnen die vorgestellten positiven Veränderungen im Stadtteil unterstützen und tragen.

Die Instrumente, denen sich diese Form aktivierender Planung in der Stadt, hier vor allem in den benachteiligten Stadtteilen, heute bedient, sind eingebettet in das sogenannte Quartiersmanagement.

Auch das Quartiersmanagement ist nicht per se ‚sozial‘, und je mehr die Erfahrungen zunehmen, dass nur ein geringer Teil der Bevölkerung erreicht wird und vor allem die große Gruppe der Zuwanderer skeptisch oder desinteressiert bleibt, wird Quartiersmanagement schließlich nur noch das ‚Management‘ für ein paar Projekte, aber erfüllt nicht den oben genannten Sinn. Dabei kann das Prinzip ‚Kunde‘ aber nicht ausreichen. Wie Dönitz/Meyer in diesem Band zeigen, ist bei der Beteiligung das Verstehen des ‚Anderen‘ von zentraler Bedeutung und muss gelernt werden. Obwohl es beiden zunächst gar nicht um die Zuwanderer geht, sondern allein um das Verstehen anderer struktureller Gegebenheiten, ist doch augenfällig, dass die dargestellten Probleme der Beteiligung für Zuwanderer in besonderer Weise zutrifft und die entsprechenden Erkenntnisse auch für sie gelten, die die erwünschte Kommunikation entweder erleichtern oder erschweren und die die Akteure kennen und verstehen müssen.

Beim Einsatz von Instrumenten der aktivierenden Beteiligung ist die Fähigkeit zur Kommunikation unter den Beteiligten zentral und zum Gelingen dieses Verstehen und Erkennen ein Schlüssel. Aus der Pädagogik kennen wir den Begriff der ‚Themenzentrierten Interaktion‘ (vgl. Langmaack 1996), die etwa

- Workshops,
- Zukunftswerkstätten und
- der Szenarienerarbeitung,

also üblichen Vorgehensweisen in der Stadtplanung, zugrunde liegt. Themenzentrierte Interaktion liegt immer dann vor, wenn es um zielgerichtetes Arbeiten mit Gruppen oder in Teams geht, deren Mitglieder unterschiedlicher Herkunft sind, neu zusammengekommen sind und kommunizieren müssen oder zumindest wollen, weil sie ein gemeinsames Ergebnis erarbeiten wollen, etwa eine Schulhofplanung, einen Kitastandort, ein Programm der Wohnumfeldverbesserung oder Konzepte zum Wohnen im Alter, zu einer konkreten Freiflächennutzungskonzept etc. In solchen Teams kann viel schief gehen, schon von der Einladung zur Beteiligung, wenn sie an den Gewohnheiten, üblichen Lebensweisen, Erwartungen aus kultureller Erfahrung etc. vorbeigeht. Und ebenfalls im konkreten Arbeitsprozess können unterschwellig vorhandene Strukturen, wenn sie nicht bekannt sind, Vieles erschweren. Dazu können Aspekte wie Geschlechterverhalten, Autoritätsstrukturen, Ängste, Vorbehalte, Misstrauen sowie unterschiedliche und/oder falsche Vorinformation gehören und schließlich zu falschen Ergebnissen führen. Umgekehrt, wenn Planung und Vorbereitung wie auch die Durchführung solcher kommunikativen Prozesse von entsprechend ausgebildeten und erfahrenen Fachkräften begleitet und durchgeführt werden, können diese zu positiven und nachhaltigen Ergebnissen führen und darüber hinaus auch zur aktiven Integration der Beteiligten beitragen.

Die Stadt Solingen, schon in Vorbereitung ihrer Konzeptentwicklung ‚Zusammenleben 2010‘, hat sich zum Beispiel bei der Programmentwicklung für die Innenstadt bewusst auf interkulturell zusammengesetzte Workshops eingelassen, weil Zuwanderer eine nicht unerhebliche Gruppe bei den Geschäftsinhabern bildeten. Das Einbringen ganz unterschiedlicher Sichtweisen, Erfahrungen und Erwartungen war nur möglich, weil auf beiden Seiten, der Verwaltung und bei den angesprochenen AkteurInnen, das Bestreben war, zuzuhören, zu verstehen, alle Argumente gelten zu lassen und auf besondere, andere Vorstellungen einzugehen und sie zu respektieren. Aus der Verwaltung waren interkulturell erfahrene Personen dabei. Die Stadt und die Beteiligte waren mit den Ergebnissen sehr zufrieden. Vor allem die ‚ausländischen‘ Unternehmer sahen sich zum ersten Mal respektiert und ihre Wünsche ernst genommen. (vgl. Krummacher/Waltz 2002)

2. Was bedeutet ‚interkulturelle Kompetenz‘ für die Raumplanung?

2.1. Ausgangslage

Ausgangspunkt ist zunächst die Anerkennung vorhandener Diskriminierung der Zuwanderer und die Einsicht, dass strukturelle Benachteiligungen bestehen, dass diese beseitigt werden müssen und die Zuwanderer ein normales Recht auf Anerkennung und Beteiligung

an den gesellschaftlichen Prozessen haben. Ein weiterer Anlass für die Notwendigkeit von verankerter interkultureller Kompetenz in den Städten ist die Tatsache, dass die meisten Diskriminierungserfahrungen der Zuwanderer nicht beim Umgang mit einzelnen Menschen, NachbarInnen etc. vorliegen, sondern beim Umgang mit Institutionen. Eine Studie des Zentrums für Türkeistudium (vgl. Halm/Sauer 2006: 22) belegt, dass Diskriminierungserfahrungen zunehmen. Während 1999 noch 65% der Befragten Diskriminierungserfahrungen benannten, waren es 2001 schon 71% und 2003 80%. Dabei beziehen sich die Erfahrungen zumeist auf Institutionen. 57% der Befragten nennen den Arbeitsplatz, 49% fühlten sich bei der Wohnungssuche und 48% bei der Arbeitssuche diskriminiert. In einem dreijährigen Modellprojekt in NRW wurde erforscht, wo Diskriminierungen von Betroffenen wahrgenommen werden und das Ergebnis war, dass Behörden am häufigsten genannt wurden bzw. in über 60% über Diskriminierung in öffentlichen und privaten Institutionen geklagt wurde (vgl. Marko 2003: 18). Wenn auch ein Teil dieser Beschwerden auf die Behandlung in der Ausländerbehörde bezogen sein mag, deren Handlungen vor allem auf gesetzlichen Grundlagen beruhen und nicht vor allem auf persönliches Diskriminierungsverhalten zurückgeführt werden kann, so kann gerade diese alle Ausländer betreffende Verwaltung offensichtlich ihr Anliegen oder Verhalten überhaupt nicht vermitteln. Unter anderem begründet sich das auch aus der Tatsache, dass die hier arbeitenden Beschäftigten zumeist weder über Migrationserfahrungen verfügen noch interkulturell geprägt sind.

Schaut man sich nämlich die Beschäftigungsquoten ausländischer Arbeitnehmer an, dann sieht es im Öffentlichen Dienst ganz schlecht aus. Die Arbeitsbereiche, in denen Zuwanderer heute zumeist beschäftigt sind, belegen zwar einen Wechsel weg von der Schwerindustrie, der mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel zu tun hat, aber immer noch verbleiben sie mehrheitlich in Niedriglohnbereichen und sind heute vor allem in den teilprivatisierten, sogenannten ‚outsourced‘ Bereichen öffentlicher Dienstleistungen zu finden, nicht mehr nur klassisch vor allem als Müllwerker und Reinigungskräfte, sondern inzwischen als Busfahrer, bei der Post oder auf Flughäfen und verdienen dabei etwa ein Drittel weniger Durchschnittslohn als die deutschen KollegInnen, die noch in Normalarbeitsverhältnissen sind (vgl. Marko 2003: 17). Im Öffentlichen Dienst waren Zuwanderer 2000 nur mit einer Quote von 2,6% beschäftigt, inzwischen liegt ihr Anteil bei 4,5% (vgl. Mehrländer 2003: 5). Selbst bei den Wohlfahrtsverbänden, die immerhin einen großen Anteil an Beratungs- und Betreuungsleistungen für Zuwanderer übernehmen, machen Zuwanderer unter den Beschäftigten nur etwa 4,9% aus (vgl. Czock 2004: 45f.).

Van Ooyen fragt, was die Gründe dafür sein könnten, dass Kommunen oder Institutionen sich veranlasst sehen, interkulturelle Kompetenz bei ihren Mitarbeiterinnen einzufordern und ein entsprechend neues Management einzuführen (vgl. van Ooyen 2003: 31ff). Sie kommt zu dem Schluss, dass folgende typischen Beweggründe vorliegen können, womit auch Ziele und Umfang dieses Veränderungsprozesses deutlich werden:

- *Druck*, d.h. die Kommune oder Institutionen handeln aus dem öffentlichen Druck, wollen nicht der Diskriminierung bezichtigt werden und stellen ihren ‚Vorzeigebürger‘ oder besser noch ihre ‚Vorzeigebürgerin‘ ein, und dabei bleibt es dann auch (so geschehen jahrelang in den städtischen Ausländerbeiräten oder Kommissionen, in die die

Parteien zumindest einen Spanier oder eine Griechin neben der deutschen Mehrheit entsendeten);

- *Antidiskriminierungshaltung*, d.h. äußere Faktoren lassen die Diskriminierung als Fehler, als Verlust erscheinen, das ökonomische Kalkül herrscht vor und darüber entwickelt die Institution Förderprogramme für die Einstellung oder Berücksichtigung von Zuwanderern (z.B. die neue Haltung der Wohnungsbaugesellschaften gegenüber ausländischen Käufern, die Einstellung von türkischen Mitarbeitern z.B. bei Versicherungen oder die Übernahme des demografischen Arguments);
- *Interkulturelle Position*, d.h. der Beweggrund liegt vor allem in der Anerkennung des Prinzips, dass Zuwanderer gleichberechtigt an den gesellschaftlichen Prozessen teilhaben und als Bereicherung angesehen werden müssen und deshalb deren Gleichstellung bewusst und auf allen Ebenen der Gesellschaft gefördert werden muss.

Die für die Umsetzung des Interkulturellen Konzepts der Stadt Essen zuständige Sozialdezernentin beschreibt die erwünschte interkulturelle Kompetenz der Stadt als ein zukünftiges und neues ‚Qualitätsmerkmal‘ moderner Großstädte. Sie stellt provokativ drei Modelle für den Umgang mit den Zuwanderern dar und erklärt unter Einschluss aller Argumente die Position und das Warum der Stadt folgendermaßen:

Modell 1: Assimilation, d.h. letztendlich ‚Jeder spricht Deutsch‘; das aber geht aus verschiedenen Gründen an der Realität völlig vorbei;

Modell 2: Apartheid, d.h. es gibt zwei Verwaltungssysteme und dies überall, eines für die Deutschen, eines für die Zuwanderer; ebenso unrealistisch, unmenschlich und außerdem teuer;

Modell 3: Interkulturelle Orientierung als Chance und Bereicherung und damit als Stadtentwicklungspolitisches Gesamtkonzept – das ist der Essener Versuch. (vgl. Hock 2003: 10f.) Und sie ergänzt, dass die Stadt Essen dabei ist, interkulturelle Kompetenz mit den Verwaltungseinrichtungen im fortlaufenden Prozess zu entwickeln, und dies mit möglichst allen Betroffenen.

2.2 Ziele eines Konzeptes ‚Interkulturelle Kompetenz‘

Im Gesundheitswesen wird vielleicht am deutlichsten, was notwendig ist:

- der Patient muss sich ausdrücken können, ganz Persönliches mitteilen können,
- der Patient muss verstanden werden,
- der Patient kann sich nur identisch ausdrücken und mitteilen, d.h. auf der Basis seiner Identität, die durch Herkunft, Geschichte, Kultur und Religion mitbestimmt ist,
- nur wenn der Patient sich verstanden fühlt, wird er auch Vertrauen aufbauen und zuhören können.

Erst wenn diese Aspekte realisiert werden, dann kann es auch um Heilung gehen (vgl.: Hutson 2002; Ilkilic 2002).

In den Gerichten ist interkulturelle Kompetenz schon lange ein Thema. In Scheidungsprozessen, wo es um Erbschaft, die Kinder und Gütertrennung geht und ein oder beide Partner Zuwanderer sind, ist die Notwendigkeit der Kenntnis über kulturelle Hintergründe und Erwartungen/Haltungen längst erkannt. Viele unserer ausländischen Studierenden

verdien(t)en Geld nicht nur mit der sprachlichen Übersetzung, sondern auch mit der Rolle des Vermittlers zwischen Kulturen und nationalen Hintergründen, also mit ihrer interkulturellen Kompetenz. Heute gibt es professionelle Büros, deren Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in besonderen Konfliktfällen hinzugezogen werden können, wenn nicht die Anwälte selbst über diese Hintergründe verfügen.

In einer Befragung von Mädchen aus Zuwandererfamilien in einer Beratungseinrichtung wurde ein starkes Bedürfnis nach ‚kultursensibler‘ Beratung geäußert. So wünschten sich (wichtig bis sehr wichtig!):

- 33% der Befragten, dass die Beraterinnen mit der eigenen Kultur vertraut sind
- 21% der Befragten, dass die Beraterinnen von gleicher Kultur und gleichem Hintergrund stammen;
- 20% der Befragten, dass die Beratung in der Muttersprache/Herkunftssprache stattfindet. (vgl. Boos-Nünning/Karakaşoğlu 2004: 13)

Konkrete Ziele für das Konzept ‚Interkulturelle Kompetenz‘

Der Erwerb interkultureller Kompetenz ist eine Form interkulturellen Lernens, und dazu lassen sich nun aus dem bisher Dargestellten die folgenden Ziele ableiten. Allgemeines Ziel der Vermittlung von interkultureller Kompetenz bildet die Entwicklung der Fähigkeit, mit Angehörigen anderer Herkunft und Kulturen effektiv und erfolgreich, das heißt zur wechselseitigen Zufriedenheit, kommunizieren zu können.

Als Einzelziele werden genannt:

- Die generelle Kulturgebundenheit menschlichen Verhaltens zu erkennen und akzeptieren zu können;
- Fremdkulturelle Muster als fremd wahrnehmen zu können, ohne sie (positiv oder negativ) bewerten zu müssen (erfordert ein möglichst geringes Maß an eigenem ‚Kultur‘- also Euro-Zentrismus);
- Eigene Kulturstandards zu identifizieren und ihre Wirkung in der Begegnung mit einer Fremdkultur abschätzen zu können (kulturelle Selbstwahrnehmung);
- Deutungswissen über bestimmte fremde Kulturen zu erweitern, relevante Kulturstandards zu identifizieren und dazu weitergehende Sinnzusammenhänge in der Fremdkultur herstellen zu können;
- Verständnis und Respekt für fremdkulturelle Muster entwickeln zu können;
- Zwischen kulturellen Optionen situationsgerecht und begründet wählen zu können;
- Zu und mit Angehörigen einer fremden Kultur konstruktive und wechselseitig befriedigende Beziehungen aufzubauen, mit interkulturellen Konflikten praktisch umgehen zu können. (vgl. Grosch/Leenen 1998/2000: 29ff)

Im kommunalpolitischen Zusammenhang formuliert die Stadt Essen ihre Ziele folgendermaßen:

‚Interkulturelle Kompetenz‘ meint die Fähigkeit

- Interkulturelle Situationen und Zusammenhänge wahrzunehmen, sie mit ihren Problemstellungen zu erfassen und in ihren Chancen zu begreifen;

- Das eigene Bedingungs-, Bezugs- und Wertesystem zu sehen und eigene Einstellungen, eigenes Verhalten und Handeln kritisch reflektieren zu können;
- Interkulturelle Prozesse zu initiieren sowie Diskriminierungen entgegensteuern und vorhandene Benachteiligungen abbauen zu können;
- Sensibilität für und in interkulturellen Lernprozessen bei sich und anderen fördern und entwickeln zu können;
- Konflikte im interkulturellen Kontext wahrnehmen und bearbeiten zu können;
- Wissen anzueignen (Migrationsgeschichte, rechtliche Situation, kulturelle Orientierungen, Jugendkulturen, Prävention von Abweichung, Kenntnis geeigneter Methoden);
- Das Gelernte professionell in die Beratungsarbeit und in die Strukturen der eigenen Organisation übertragen zu können
(vgl. Krummacher/Kulbach 2004: 7)

Es gibt Bausteine, die diese Handlungsweise und die notwendigen Kenntnisse vermitteln könnten, sie sind zu unterscheiden in kognitive und handlungsorientierte Kompetenzen:

Interkulturelle kognitive Kompetenz

- Kenntnisse über die Herkunftsgesellschaften/-kulturen der Migranten;
- Kenntnisse über Strukturen, Ursachen und Folgen der Migrationsprozesse;
- Kenntnisse zum rechtlichen, politischen, ökonomischen und sozialen Status sowie der Binnendifferenzen der Migranten;
- Erkennen Informeller und institutioneller Ressourcen und Selbsthilfenetze der Migrantensubkulturen;
- Fremdsprachkenntnisse/Auslandserfahrung.

Interkulturelle Handlungskompetenz

- Fähigkeit zur kritischen Selbstwahrnehmung (Reflexion des Selbstbildes);
- Fähigkeit zur kritischen Reflexion von bewussten und unbewussten Vorurteilen und stereotypen Fremdbildern (Reflexion des Fremdbildes);
- Fähigkeit zur Perspektivübernahme und Relativierungsfähigkeit (Empathie);
- Interkulturelle Konfliktfähigkeit bzw. Fähigkeit zur Balance zwischen rigidem Universalismus und Kulturrelativismus, Diskurs- und Aushandlungs- sowie Abgrenzungsfähigkeit;
- Professionelle Methodenkompetenz sozialer Arbeit bzw. für raumrelevante Planungs- und Entscheidungsprozesse.

(vgl. Krummacher/Kulbach 2004: 92)

Noch einmal zusammengefasst scheint folgende Definition sinnvoll: „Interkulturelle Kompetenz ist eine um die kulturelle Komponente erweiterte Form von sozialer Kompetenz. Interkulturelle Kompetenz ist Kompetenz- und Handlungsfähigkeit in kulturellen Überschneidungssituationen, also die Fähigkeit, mit Angehörigen einer anderen Kultur zur wechselseitigen Zufriedenheit unabhängig, kultursensibel und wirkungsvoll interagieren zu können“ (Grosch/Leenen 2000: 358).

Dortmunder RaumplanerInnen sind durch das kommunikative und interaktive Lernen im Projektstudium im Prinzip auf diese generellen Handlungskompetenzen vorbereitet. Was für sie notwendig wird, ist diese Kompetenzen in interkulturellen Zusammenhängen

zu nutzen und auf diese auszurichten. Interkulturelle Kompetenzen können prozessual erworben werden. Interkulturelles Training gehört dann aber unbedingt in die Ausbildung von RaumplanerInnen wie auch das Genderkompetenz-Training.

Das alles bedeutet, wenn es um interkulturelle Zusammenhänge und Kommunikation geht, sind sowohl professionelle, also raumplanerische, als auch sprachliche und soziale, d.h. Handlungs- und Kommunikationskompetenzen, gefragt. Hinzu kommen Kenntnisse über das Herkunftsland, Gesellschaft, Kultur und Religion der in Planungsprozessen Beteiligten oder Betroffenen, sei es durch eigene Erfahrung oder durch Hinzuziehung entsprechender ExpertInnen.

Wenn es um die Einführung interkultureller Strukturen in Städten und Gemeinden geht, dann kommen zu den strukturellen und organisatorischen Konsequenzen auch personalpolitische hinzu. Für diesen Prozess der Einführung interkultureller Orientierung städtischer Politik sind deshalb bestimmte Rahmenbedingungen notwendig, damit nicht Widerstände und Blockaden eintreten und alte Muster („gemäß dem Motto: „Die Migranten sind das Problem in unseren Städten!“) erneut die Oberhand bekommen.

3. Rahmenbedingungen für den Prozess der Einführung eines umfassenden Konzeptes ‚Interkulturelle Kompetenz‘

Interkulturelle Kompetenz, das ist bisher deutlich geworden, ist im Rahmen der Stadtentwicklung eine notwendige Qualifikation, die auch als Qualitätsmerkmal der Kommune verstanden werden muss. Sie hängt eng mit einer generellen interkulturellen Öffnung der Stadt, in Politik und Verwaltung, zusammen.

Dabei geht es nicht allein darum, mit der Vielfältigkeit bei Menschen und Lebensstilen in den Stadtteilen umgehen zu können oder ‚migrationsspezifisch‘ zu denken, sondern darum, im Rahmen der bestehenden professionellen Kompetenzen den Migrationsaspekt in allen Handlungsfeldern immer **a u c h** zu berücksichtigen, abzufragen, zu erkennen, Vorschläge zu machen, MigrantInnen zu integrieren. Interkulturelles Wissen sollte in allen Bereichen als ‚Integrationsfolie für professionelles Handeln‘ vorhanden sein (vgl. Fischer et al. 2005: 9)

Zunächst wird auch aus dem bisher Erläuterten klar, dass ein Prozess zur Verwirklichung dieser Prämisse nur als Beschluss der politischen Spitze, dem Rat, eingeleitet werden kann und als Leitungsaufgabe verstanden werden muss. Im Prinzip gilt:

- Interkulturelle Öffnung erfordert ein kommunales Gesamtkonzept, nicht einzelne Maßnahmen (Essen, Solingen, auch Gelsenkirchen, Duisburg und neu in Bochum);
- Interkulturelle Öffnung setzt ein gesamtstädtisches, interkulturelles Leitbild voraus (Essen, Solingen, neu hinzugekommen ist Bochum);
- Interkulturelle Öffnung ist eine Querschnittsaufgabe, sowohl hinsichtlich aller Ämter und Handlungsfelder als auch gegenüber allen Gruppen (Männer wie Frauen, Jugendliche und Kinder sowie alte Menschen, Arbeitslose etc., also quer durch die (Migranten-) Gesellschaft);
- Interkulturelle Öffnung erfordert eine veränderte Personalpolitik, in allen Regeldiensten und Verwaltungen („Change Management“), interkulturell geschulte und fähige Lei-

tungspersönlichkeiten, auch die Einstellung von Fachkräften und Auszubildenden mit Migrationserfahrung;

- Interkulturelle Öffnung erfordert Aus- und Weiterbildung als festen Bestandteil der Weiterbildung der MitarbeiterInnen, interkulturelle Kompetenz ist lernbar; sie soll auch bei den Leistungen mit bewertet werden;
- Interkulturelle Öffnung erfordert Ressourcenorientierung; kultursensible Arbeit soll an den Potenzialen der Migrationserfahrenen anknüpfen; MigrantInnen sollen nicht nur als Opfer, sondern auch als Qualifizierte betrachtet und nicht als ‚defizitär‘, sondern ‚erfahren‘ einbezogen werden;
- Interkulturelle Öffnung erfordert Kooperation und gemeinsame Prozesse mit Migrantenorganisationen und Vereinen – ohne ‚Ansehen der ‚Person‘ – hier ohne Vormeinung zum Wer und Wie, d.h. auch die Kooperation mit religiösen Vereinen soll möglich sein, die unter Umständen sogar große Gruppen vertreten und als Mittler fungieren und deren Vertreter als Schlüsselpersonen angesehen werden können.
(vgl. Krummacher 2006: 91f.)

Konsequenterweise gehören folgende Strukturen in den Verwaltungen eingeführt.

Zur Organisationsentwicklung:

- Entwurf und Beschluss über ein interkulturelles Leitbild der Gemeinden;
- Beschluss über Zielvereinbarungen zu Transparenz und Zugänglichkeit des Prozesses;
- Einführung von ‚Processmanaging‘ und ‚Controlling‘.

Zur Personalentwicklung:

- Einstellung und Ausbildung von Migranten und Migrantinnen als Fachpersonal, eventuelle Überprüfung und Veränderung der Einstellungsvoraussetzungen;
- Entwicklung eines interkulturellen Fortbildungsprogramms, das allen Interessierten zugänglich ist und in die Personalbewertungen einbezogen werden kann;
- Entwicklung von interkulturellen Teamstrukturen.

Zur Querschnittsaufgabe

- Förderung der Kooperation zwischen Fachämtern als Regelfall;
- Förderung der Kooperation mit den Migrantenselbstorganisationen als Regelfall;
- Festlegung von Partizipationsstrukturen mit MigrantInnen an Planungsprozessen von Anbeginn der Planung bis zur Durchführung und Bewertung der Maßnahme als Regelfall.
(vgl. Krummacher 2006: 92)

Die Stadt Essen schlägt einige wichtige Prinzipien aus den eigenen Erfahrungen seit Einführung des interkulturellen Stadtentwicklungskonzeptes vor, die bei der Einführung neuer Strukturen bedacht werden sollten. Auf jeden Fall müssen alle an dem Prozess des ‚Change Management‘ Betroffenen und Beteiligten frühzeitig informiert und integriert werden. Es muss von vornherein allen klar sein, dass kein Verdrängungsprozess etwa zugunsten der MigrantInnen beabsichtigt ist. JedeR soll und kann die Chance haben, sich entsprechend weiterzubilden. Deutlich muss auch werden, dass aus dem Erwerb neuer interkultureller Kompetenz für den Einzelnen ein Gewinn erzielt werden kann, nicht allein bei der Personalbewertung, sondern auch im Umgang mit der Klientel, den Beteiligten, weil es z.B. we-

niger Konflikte gibt und bessere Ergebnisse bei der Arbeit erzielt werden. Es muss erlebbar werden, dass der neue Weg im Umgang mit den Zuwanderern tatsächlich etwas bringt und nicht eine Extra-Anstrengung bedeutet, sondern positive Auswirkungen haben kann. Das erfordert entsprechend herausragende Führungspersonen und Schlüsselpersonen, die den Prozess begleiten und Schritte initiieren helfen.

Die Stadtämter und Schlüsselinstitutionen wie -personen, die im Quartiersmanagement engagiert sind und bereits einige Erfahrungen im Umgang mit Zuwanderern, mit dem Sinn gemischter Kompetenzen und der Kooperation untereinander gemacht haben, könnten Vorreiter für den Wandlungsprozess in der Gesamtstadt von einer ‚Eurozentristischen Sichtweise‘ hin zu einer interkulturellen, antidiskriminierenden Handlungsweise werden, wie es die Europäische Antidiskriminierungspolitik nahelegt.

Bibliografie

- Boos-Nünning, Ursula/Karakaşoğlu, Yasemin (2005): *Viele Welten leben; Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund*. In: *Überblick; Zeitschrift des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuarbeit in NRW; Heft No.4, S. 9-14*
- Czock, Heidrun (2004): *Blick nach innen – Stand, Begründungsfiguren, antizipierter Handlungsbedarf*. In: *Deutscher Caritasverband (Hg.): Brückenbauen – Fäden spinnen; Interkulturelle Öffnung der Caritas und die Rolle des Migrationsdienstes*. Freiburg, S. 44-52
- Döge, Peter (2003): *Auf dem Weg zum Managing Diversity – Gender-Mainstreaming und Cultural Mainstreaming als gemeinsame Lernprozesse in Organisationen*. In: *FES/DGB (Hg.), S. 24-30*
- FES (Friedrich-Ebert-Stiftung, Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der FES)/DGB Bildungswerk (Hg.) (2003): *Von Förderprogrammen zu Mainstreamingstrategien; Migrant/innen als Kunden und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes; Gemeinsame Fachkonferenz am 1. Oktober 2002*. Bonn
- Grosch, Harald/Leenen, Wolf-Rainer (2000): *Bausteine zur Grundlegung interkulturellen Lernens*. In: *bpb (Bundeszentrale für Politische Bildung) (Hg.): Interkulturelles Lernen; Arbeitshilfen für die politische Bildung; 2. Auflage*. Bonn, S. 29-46
- Halm, Dirk/Sauer, Martina (2006): *Parallelgesellschaft und ethnische Schichtung*. In: *bpb (Bundeszentrale für Politische Bildung) (Hg.) (2006): Parallelgesellschaften?; Heft 1-2/2006, S. 18-24*
- Hock, Gudrun (2003): *Interkulturelle Kompetenzen: Qualitätsmerkmal kommunaler Verwaltungen*. In: *FES/DGB (Hg.), S. 8-14*
- Hutson, Alain S. (2002): *Gender, Mobility, and Sharia*. In: *ISIM (international institute for the study of islam in the modern world); Newsletter 11; December 2002, S. 16*
- Ilkilic, Ilhan (2002): *Der muslimische Patient, Medizinethische Aspekte des muslimischen Krankheitsverständnisses in einer wertpluralen Gesellschaft*. *Ethik in der Praxis/Practical Ethics, Bd. 10*. Münster
- Krummacker, Michael/Waltz, Viktoria (2002): *Interkulturelle Stadtpolitik – Best Practice Modelle: Interkulturelles Gesamtkonzept Stadt Solingen – ‚Vision Zusammenleben 2010‘; Schlussbericht der Beratung und Begleitung im Auftrag der Stadt Solingen*. In: *Wohlfahrt, Norbert (Hg.): FESA-Transfer; Beiträge zur Entwicklung der sozialen Arbeit Band 8*. Bochum
- Krummacker, Michael/Kulbach, Roderich (2004): *Lernziel: Interkulturelle Kompetenz in Beruf und Ausbildung Sozialer Berufe*. In: *Kulbach-Fenzke, Annette (Hg.): Soziale Arbeit mit Migrantinnen und Migranten; Beiträge zu theoretischen Konstrukten und praktischen Handlungsfeldern; FESA Transfer Bd. 10*. Bochum, S. 83-101
- Krummacker, Michael (2006): *Migrations- und Integrationspolitik; Befunde und Herausforderungen*. In: *Zacharaki, Ioanna/Eppenstein, Thomas/Krummacker, Michael (Hg.): Verankerung Interkultureller Kompetenz in der Praxis; Theorie- und Praxisbeiträge für die Aus- und Weiterbildung*. Schwalbach im Taunus, S. 77-97
- Langmaack, Barbara (1996): *Themenzentrierte Interaktion; Einführende Texte rund ums Dreieck; 3. korrigierte Auflage*. Weinheim
- Marko, Sonja (2003): *Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst nicht länger ausschließlich „... zuständig für deutsche Sauberkeit“*. In: *FES/DGB (Hg.), S. 17-20*
- Mehrländer, Ursula (2003): *Vorbemerkung*. In: *FES/DGB (Hg.), S. 5-6*
- Springer, Monika/Zacharaki, Ioanna (2005): *Der Zertifikatskurs „Interkulturelle Kompetenz für BeraterInnen und PädagogInnen im Bereich Berufsorientierung“*. In: *Fischer, Veronika/Springer, Monika/Zacharaki, Ioanna (Hg.): Interkulturelle Kompetenz; Fortbildung – Transfer – Organisationsentwicklung; Reihe Politik und Bildung; Band 35*. Schwalbach im Taunus, S. 48-81
- van Ooyen, Monika (2003): *Kommentar zu dem Beitrag von Dr. Peter Döge*. In: *FES/DGB (Hg.), S. 31-33*