

***Netzwerk Kulturelle
Bildung und Integration***

.....

**Dokumentation des
Fünften Treffens**

10. und 11. November 2016



**Stiftung
Genshagen**

Kunst- und
Kulturvermittlung
in Europa



**Dokumentation des Fünften Treffens des
Netzwerks *Kulturelle Bildung und Integration*
am 10. und 11. November 2016
in der Stiftung Genshagen
und im Bundeskanzleramt**

Vorwort

Im November 2016 durfte das Netzwerk Kulturelle Bildung und Integration bereits sein fünfjähriges Jubiläum feiern. Dies war ein willkommener Anlass für seine Mitglieder, die bisher gemeinsam geleistete Arbeit kritisch zu reflektieren und einen Blick in die Zukunft des Netzwerks zu werfen. Staatsministerin Monika Grütters lud die Netzwerkmitglieder zum feierlichen Abschluss des Treffens zu einem Gespräch ins Bundeskanzleramt ein, um über die Weiterentwicklung des erprobten Formats zu diskutieren. Das Jahrestreffen wurde dadurch bewusst zur Zwischenbilanz und so konnten neue Schwerpunkte und Zielsetzungen für die kommenden Jahre erarbeitet werden. Der kontrovers diskutierte Begriff der Integration, die Optimierung der ressortübergreifenden Zusammenarbeit auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene zum Thema Kultur und Integration sowie die diversitätsorientierten Entwicklungsprozesse in Kunst- und Kulturinstitutionen bildeten die thematischen Schwerpunkte des Netzwerktreffens vom 10. und 11. November 2016.

Prof. Dr. Naika Foroutan plädierte in ihrem Vortrag für eine Rehabilitierung des Integrationsbegriffs. Dieser müsse vom Subtext der Assimilation befreit werden; es gehe vielmehr um die Integrationsfähigkeit einer Gesamtgesellschaft. Integration und Desintegration seien keine Fragen der kulturellen, ethnischen, religiösen oder nationalen Herkunft allein, sondern auch eine Frage von Schicht und Klasse, Gender, sexueller Orientierung, etc. Zum Verständnis eines »postmigrantischen Integrationsbegriffs« sei das Akronym ACTIV hilfreich: es stehe für Anerkennung, Chancengleichheit und Teilhabe in Vielfaltsgesellschaften. Prof. Dr. Foroutans Vortrag wurde lebhaft und kontrovers diskutiert, aber ihre Aussagen zum nach wie vor höchst umstrittenen Integrationsbegriff bildeten zweifellos einen Meilenstein. Eine Zusammenfassung des Vortrags und der anschließenden Diskussion ist in der vorliegenden Dokumentation zu finden. Die Optimierung der ressortübergreifenden Zusammenarbeit auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene ist eine der wichtigsten Aufgaben, der sich das Netzwerk seit seiner Gründung 2012 jedes Jahr aufs Neue stellt. Hier konnten erneut viele Fortschritte verzeichnet werden. Dies kam vor allem in der Präsentation regionaler Vernetzungsworkshops im Rahmen von »Kultur öffnet Welten!« 2015/2016, einer Initiative der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) koordiniert vom »netzwerk junge ohren«, zum Ausdruck. Die ersten Erkenntnisse aus diesen Vernetzungsworkshops wurden mit Vertreterinnen und Vertretern der kommunalen, Landes- und Bundesverwaltung im Netzwerk diskutiert. Die Zusammenarbeit mit allen Beteiligten der Initiative »Kultur öffnet Welten!« und damit auch mit dem »netzwerk junge ohren« soll zukünftig fortgeführt und intensiviert werden, um den Netzwerkmitgliedern Impulse für die Schaffung neuer Synergien zu geben.

Inhaltsverzeichnis

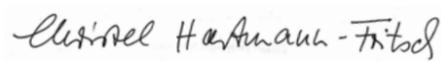
- 3 — Vorwort
- 5 — Einleitung
- 6 — Programm des Fünften Treffens des Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration
- 9 — Teil 1: »Integration«: ein Ziel, ein Prozess, ein Konzept für die Zukunft?
Eröffnungsvortrag von Prof. Dr. Naika Foroutan
- 14 — Teil 2: Funktioniert ressortübergreifende Zusammenarbeit?
Impuls aus Sicht der Arbeitsebene am Beispiel der Initiative »Kultur öffnet Welten!«
- 17 — Teil 3: Arbeitsgruppen – Wie steht es um die realen Veränderungsprozesse in Kunst- und Kulturinstitutionen?
- 26 — Zusammenfassung der Themen aus dem *Speakers' Corner*
- 29 — Kurzbiografien der Mitwirkenden
- 31 — Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fünften Netzwerktreffens
- 32 — Impressum

Das Thema der diversitätsorientierten Entwicklungsprozesse in Kunst- und Kulturinstitutionen wurde aus der Perspektive der Theater, der Museen und der Beratung von Kulturinstitutionen in vielfaltsensiblen Öffnungsprozessen diskutiert. Dabei galt es, eine differenzierte Bestandsaufnahme zu machen, die Übertragbarkeit innovativer Ansätze der letzten fünf Jahre in Deutschland zu untersuchen und die noch bestehenden Widerstände bei den diversitätsorientierten Entwicklungsprozessen im Kulturbetrieb zu benennen. Dabei wurden Erkenntnisse und Vorschläge aus den letzten vier Jahren der Netzwerkarbeit reflektiert und ein »Realitätscheck« durchgeführt. Erste Ergebnisse lassen sich in der vorliegenden Publikation nachlesen. Fest steht, dass uns das Thema der diversitätsorientierten Entwicklungsprozesse in Kunst- und Kulturinstitutionen weiterhin intensiv beschäftigen wird. Die Stiftung Genshagen wird zudem nach neuen Wegen suchen, die Leitungsebene der Kunst- und Kulturinstitutionen stärker an die Netzwerkarbeit zu binden. Die damals noch junge »Initiative kulturelle Integration«, die im Mai 2017 in die Formulierung der »15 Thesen zu kultureller Integration und Zusammenhalt« mündete, wurde von Gabriele Schulz, stellvertretende Geschäftsführerin des Deutschen Kulturrates, im Rahmen unseres Netzwerktreffens präsentiert und diskutiert. Für die Zukunft zeichnen sich eine stärkere Auseinandersetzung mit einzelnen Thesen im Rahmen der Netzwerkarbeit und eine engere Zusammenarbeit mit dem Deutschen Kulturrat ab.

Ein ganz besonderes Erlebnis war der Workshop mit der renommierten Jazz- und Soul-Sängerin Jocelyn B. Smith, der uns die Macht der Musik und den Eigensinn der Kunst am eigenen Leib erfahren ließ. Mit einer Gesangseinlage im Bundeskanzleramt, zusammen mit Jocelyne B. Smith, konnten wir unserer Zwischenbilanz fröhlichen Nachdruck verleihen. Für den sehr inspirierenden Gesangworkshop bedanken wir uns an dieser Stelle noch einmal sehr herzlich!

In einer sehr offenen Begegnung bestärkte Staatsministerin Monika Grütters die Netzwerkmitglieder in ihrer Arbeit und betonte, dass sie das Netzwerk als einen Partner ansehe, der der BKM auch weiterhin beratend zur Seite stehen solle. Sie freue sich auf Empfehlungen, wie der Bund seine Aktivitäten im Bereich der Kulturellen Integration intensivieren könnte. Wir freuen uns sehr über den bisherigen gemeinsamen Weg und das uns entgegengebrachte Vertrauen. Wir bedanken uns bei Frau Staatsministerin Grütters und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die gute Zusammenarbeit und die Unterstützung der wertvollen Arbeit des Netzwerks, das sich innerhalb von vier Jahren als bundesweite Plattform etabliert hat.

Herzlichen Dank auch an alle Netzwerkmitglieder für ihre aktive Teilnahme. Nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf, wenn Sie Beiträge dieser Dokumentation kommentieren möchten. Wir freuen uns über Anregungen, neue Fragestellungen und weitere kontroverse Diskussionsthemen!



Christel Hartmann-Fritsch



Sophie Boitel

Einleitung

Die Idee für das 2012 gegründete Netzwerk Kulturelle Bildung und Integration wurde im Dialogforum »Kultur« des Nationalen Aktionsplans Integration 2011 geboren. Wichtige Akteure und Multiplikatoren hatten sich auf folgendes strategisches Ziel verständigt: Kulturelle Pluralität leben – interkulturelle Kompetenz stärken. Drei operative Ziele sollen zum Erreichen dieses Ziels beitragen: a) Interkulturelle Öffnung von Kultureinrichtungen und Kulturprojekten; b) Vernetzung der Akteure; c) Vermittlung von Forschungsergebnissen, Qualifizierungsprogrammen, Qualitätsstandards und Modellprojekten des interkulturellen Dialogs. Die Stiftung Genshagen hat gemeinsam mit der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) das ressortübergreifende Netzwerk Kulturelle Bildung und Integration aufgebaut und arbeitet an dessen Ausbau. Seit 2012 koordiniert und realisiert sie die Jahrestreffen. Das Netzwerk versteht sich als Austauschplattform, aber auch als informeller Think Tank. Es befasst sich insbesondere mit der Frage, worin die kunst- und kulturspezifischen Beiträge zur Integration liegen. Die Diversitätsentwicklung in Kunst- und Kulturinstitutionen zieht sich als thematischer roter Faden durch das Netzwerk seit dessen Gründung. Die jährlichen Netzwerktreffen dienen dem Know-how-Transfer zwischen den Netzwerkmitgliedern und der Diskussion über Konzepte, Arbeitsansätze und pragmatische Modelle der ressortübergreifenden Zusammenarbeit. Dieser Erfahrungsaustausch soll in einem von Vertrauen geprägten »geschützten Raum« erfolgen, in dem offen formuliert und kontrovers diskutiert werden kann.

Die Stiftung Genshagen wird bei der Programmarbeit für das Netzwerk von einem informellen Zusammenschluss von zwölf Personen, der Steuerungsgruppe, beraten. Sie bestand 2016 aus Mustafa Akça (Komische Oper Berlin), Manfred Fischer (Verwaltungsdirektor der Akademie der Künste, Berlin), Andreas Freudenberg (Geschäftsführer der Global Music Academy, Berlin), Sigrid Gareis (freie Kuratorin), Ulf Großmann (Netzwerkstelle Kulturelle Bildung Kulturraum Oberlausitz–Niederschlesien), Timo Köster (damaliges Geschäftsführendes Vorstandsmitglied, der Zukunftsakademie NRW), Uwe Lübking (Beigeordneter des Deutschen Städte- und Gemeindebundes), Hans-Joachim Ruile (ehem. Geschäftsführer des Kulturhauses Kresslesmühle GmbH/Internationales Kulturhaus Augsburg), Dr. Sebastian Saad (damaliger Referatsleiter Kulturelle Bildung und Integration bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien, Berlin), Dr. Azadeh Sharifi (Kulturwissenschaftlerin), Dr. Susanne Stemmler (Deutsche Kinder- und Jugendstiftung), Matthias Wolf (damaliger Referatsleiter Kulturelle Bildung im Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, Baden-Württemberg).

PROGRAMM

des Fünftes Treffens des Netzwerks Kulturelle Bildung und Integration 2016

Zwischenbilanz der bisherigen Arbeit des Netzwerks und Blick in die Zukunft

Gesamtmoderation:
Breschkai Ferhad, Bundesweiter Ratschlag kulturelle Vielfalt,
Berlin

DONNERSTAG, 10. NOVEMBER 2016

- 14:00 **Begrüßung und kurzer Rückblick auf die bisherigen
Netzwerktreffen**
Christel Hartmann-Fritsch, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied,
und Sophie Boitel, Projektleiterin, Stiftung Genshagen
Dr. Sebastian Saad, Referatsleiter Kulturelle Bildung und Integration
bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM),
Berlin

TEIL 1: »Integration«: ein Ziel, ein Prozess, ein Konzept für die Zukunft?

- 14:30 **Impulsvortrag aus der Sicht der Wissenschaft**
Prof. Dr. Naika Foroutan, stellvertretende Leiterin des Berliner
Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung
(BIM), Berlin
Anschließende Diskussion
- 15:30 Kaffeepause

TEIL 2: Funktioniert die ressortübergreifende Zusammenarbeit auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene?

- 16:00 **Impuls aus Sicht der Arbeitsebene am Beispiel der bundesweiten
Initiative »Kultur öffnet Welten!«**
Claudia Frenzel-Müncheberg, Projektleiterin, und Lydia Grün,
Geschäftsführerin, netzwerk junge ohren, Berlin
Vesile Saritaş, Projektleiterin »oneworld! Interkulturelles TV
Magazin«, Offener Kanal Magdeburg
- Kommentare und Reaktionen**
Dr. Sebastian Saad, Referatsleiter Kulturelle Bildung und Integration
bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien
(BKM), Berlin
Rebecca Eichhorn, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft
und Kultur, Referat 32, Kulturentwicklung, Kulturförderung,
Kulturelle Bildung, Hannover
Harald Müller, Leiter des Kulturredamts Neuss, in Kooperation mit dem
Deutschen Städtetag

Anschließend Aussprache und Diskussion
Moderation: Breschkai Ferhad

TEIL 3: Wie steht es um die realen Veränderungsprozesse in Kunst- und Kulturinstitutionen?

- 17:10 **Arbeitsgruppen**
Einführung
Mustafa Akça, Leiter des interkulturellen Projekts »Selam Opera!«
und Mitarbeiter der Dramaturgie, Komische Oper Berlin
»Fokus externe Beratung zur vielfaltssensiblen Qualitätsentwick-
lung im Kulturbetrieb«, Moderation: Naciye Demirbilek, Geschäfts-
führerin, W3 – Werkstatt für internationale Kultur und Politik e.V.,
Hamburg
»Fokus Theater«, Moderation: Barbara Kantel, Dramaturgin und
ehem. Projektleiterin des Montagscafés, Staatsschauspiel Dresden
»Fokus Museum«, Moderation: Dietmar Osses, Sprecher des Arbeits-
kreises Migration, Deutscher Museumsbund, Bochum
- 18:10 Kurze Pause
- 18:20 Resümee der Arbeitsgruppen und des ersten Tages im Plenum
Moderation: Mustafa Akça und Breschkai Ferhad
- 19:15 Abendessen
- 20:30 Verständigung über die Prioritäten zum Vortrag im Bundes-
kanzleramt
In Kleingruppen, moderiert durch Mustafa Akça, Breschkai Ferhad,
Christel Hartmann-Fritsch

FREITAG, 11. NOVEMBER 2016

- 9:00 **Vorbereitung auf das Gespräch im Bundeskanzleramt**
mit Jocelyn B. Smith, Jazz- und Soulsängerin, Berlin
- 11:00 **Vorstellung der »Initiative kulturelle Integration«**
Gabriele Schulz, stellvertretende Geschäftsführerin,
Deutscher Kulturrat, Berlin
- 11:15 **Aktuelles aus dem Netzwerk**
Speakers' Corner und Arbeit der Tandems
- 11:45 Mittagsimbiss
- 13:30 Ankunft im Bundeskanzleramt
- 14:00 **Begrüßung**
Prof. Monika Grütters MdB, Staatsministerin für Kultur und Medien
- 14:10 **Vorstellung der Zwischenbilanz des Netzwerks über die
vergangenen fünf Jahre**
Mit anschließender Diskussion und gemeinsamem Ausblick
- 15:20 Kurzes Resümee
durch Prof. Monika Grütters MdB, Staatsministerin für Kultur und
Medien
- 15:30 Ende der Veranstaltung



TEIL 1:

»INTEGRATION«: EIN ZIEL, EIN PROZESS, EIN KONZEPT FÜR DIE ZUKUNFT?

Zusammenfassung des Impulsvortrags von Professorin Dr. Naika Foroutan, stellvertretende Leiterin des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BMI), und der anschließenden Diskussion

Wir leben heute in einem *postfaktischen Zeitalter*, was weitreichende Auswirkungen auf die Integrationsdebatte hat. Von den Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland leben etwa 95 Prozent in Westdeutschland, nur fünf Prozent in Ostdeutschland – dennoch ist gerade in den neuen Bundesländern die Angst vor Überfremdung besonders groß. Es besteht somit eine deutliche Ambivalenz zwischen dieser Angst und den tatsächlich vorliegenden Fakten.

Subjektive Fehleinschätzungen ergeben sich beispielsweise auch bei der Frage nach dem Anteil von Muslimen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland. Während dieser Anteil real zwischen 4 und 5 Prozent der Gesamtbevölkerung beträgt, wird er von 69 Prozent der Befragten teilweise stark überschätzt. 21,6 Prozent der Befragten vermuten den Anteil der Muslime an der Bevölkerung bei zwischen 11 und 20 Prozent. Der Anteil der Befragten, die den Anteil der Muslime mit 21 Prozent und mehr sehr stark überschätzen, liegt bei 23 Prozent.¹

Die Angst vor Überfremdung bleibt somit eine reine Idee ohne eine reale, faktenbasierte Grundlage. Mit Aussagen wie »Die Türken erobern Deutschland genauso, wie die Kosovaren den Kosovo erobert haben: durch eine höhere Geburtenrate«, nährte Thilo Sarrazin 2010² diese Angst – ebenfalls ohne empirische Grundlage. Die meisten Einwanderer in Deutschland stammten damals wie heute aus europäischen Ländern, der Großteil sogar aus der Europäischen Union. Empirische Daten und Argumente scheinen die Menschen nicht mehr zu erreichen.

Besonders heftig zeigt sich die Irrationalität des Postfaktischen daran, dass, während die Angst vor erhöhter Kriminalität durch Geflüchtete steigt, gleichzeitig die Angriffe auf Asylunterkünfte zunehmen. Andererseits gibt es jedoch auch die sogenannte »Willkommenskultur«, die seit Beginn der sogenannten »Flüchtlingskrise« zu zeigen versucht, dass die Geflüchteten in Deutschland gerne aufgenommen werden.

Kurze Geschichte des Integrationsbegriffs seit den 1950er Jahren

Der Begriff »Integration« wurde in den 1950ern und 1960ern stark mit den sogenannten »Gastarbeitern« in Verbindung gebracht. Bis zum Anwerbeabkommen³ 1955 spielte er jedoch keine große Rolle.

Die 1970er Jahre waren durch den Anwerbestopp und den einsetzenden Familiennachzug geprägt.⁴ Begriffe wie »Kofferkinder« und »Türkenklassen« standen damals im Mittelpunkt. Man glaubte noch, dass diese Menschen sowieso wieder gehen würden.

Durch das Kühn-Memorandum⁵ 1979 fand in den 1980er Jahren eine Kehrtwende statt. Erste Konzepte zur Bildungsbeteiligung und Integration der ersten Generation von Immigranten wurden entwickelt, denn nun war klar, dass die »Gastarbeiter« vielmehr Einwanderer waren, die nicht zurückkehren würden. In den 1990er Jahren kam es zu Rückschritten in Sachen Integration. Die Pogrome in Ros-

tock-Lichtenhagen und Hoyerswerda sowie das Ende des Asylkompromisses erschütterten den Integrationsdiskurs im Land.

Die 2000er waren von einem pragmatischen Realismus geprägt: das Verständnis von Deutschland als Einwanderungsland wuchs ab 2001 und wurde zu einem politischen Narrativ, mit dem sich auch die Gesetzgebung änderte. Das neue *Staatsangehörigkeitsgesetz* (2000), das *Einwanderungsgesetz* (2005)⁶, die *Leitkulturdebatte* (2000) und der *Nationale Integrationsplan*⁷ zeugten von der enormen Macht des Begriffs der »Integration«, aber auch vom Empowerment innerhalb der Gruppen mit Migrationshintergrund. Es kam zu starken Aushandlungen und Positionskämpfen, vor allem ab 2010 angeheizt durch Thilo Sarrazins Buch *Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen*⁸. Sarrazin beschäftigte sich darin mit Folgen der Kombination von Geburtenrückgang, wachsender Unterschicht und Zuwanderung aus überwiegend muslimischen Ländern, die seiner Ansicht nach Deutschlands Zukunft gefährden.

Wie sich in diesem kurzen Abriss der Geschichte zeigt, erfolgte die Entwicklung eines Verständnisses von »Integration« in Wellenbewegungen. Dabei geriet auch der Integrationsbegriff selbst immer wieder in die Kritik: So suggeriert »Integration«, dass es eine Kerngemeinschaft gibt, die bereits integriert ist, und eine Gemeinschaft von Zugezogenen, die es noch zu integrieren gilt. Integration in diesem Sinne erweckt den Eindruck, eine Assimilation der Migrantinnen und Migranten zu fordern. Der Begriff wurde deswegen immer stark kritisiert. Es wurde deshalb versucht, ihn durch andere, inklusivere Begriffe wie z. B. »Superdiversity« und »Transnationalismus« zu ersetzen. In jüngerer Zeit zeichnet sich jedoch eine Umdeutung des Integrationsbegriffs ab: Es wird häufiger über die »Integrationsfähigkeit« unserer Gesellschaft gesprochen, statt über die Integration von Migrantinnen und Migranten. Die Gesamtgesellschaft muss demnach die nötigen Strukturen bieten, um Integration gelingen zu lassen. Dies lässt sich als reflexive Wende im Integrationsverständnis beschreiben.

4-Ebenen-Modell (Esser/Alba etc.):

Integration wird in der Wissenschaft häufig mithilfe des »4-Ebenen-Modells« untersucht. Dieses misst den Grad der Integration:

1. Strukturell, d. h. über Bildungsgrad, Arbeitsmarktpresenz etc.
2. Kulturell, z. B. darüber, wie gut die Sprache des Aufnahmelandes gesprochen wird, ob muslimische Mädchen am Schwimmunterricht teilnehmen etc.
3. Sozial, d. h. über Freundschaften, Nachbarschaftskontakte, Heiratsverhalten.
4. Emotional, identifikativ, d. h. wie sehr man sich mit der neuen bzw. alten Heimat verbunden fühlt.

Dieses Modell ist einfach, aber zu einseitig, denn es fasst lediglich die Menschen mit Migrationshintergrund in den Blick. Die Gesamtgesellschaft und deren Grad an Integrationsfähigkeit wird nicht beachtet. Auch sogenannte Herkunftsdeutsche⁹ können gemäß diesem Modell als »desintegriert« eingestuft werden, wenn diese beispielsweise vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen oder nicht sozial integriert sind. Zudem liegen dem Modell bestimmte kulturelle Vorstellungen von Integration zugrunde, die man kritisch sehen kann. Ist ein Mädchen mit Kopftuch, das nicht am Schwimmunterricht teilnimmt, automatisch weniger integriert? Muss ein Individuum sich für eine bestimmte Nationalität entscheiden oder ist das lediglich eine Forderung des aufkommenden neuen Nationalismus?

Konzept für die Zukunft

Integration sollte als »postmigrantisch« bzw. gesamtgesellschaftlich verstanden werden. Dabei geht Integration alle an. In der Integrationsdebatte zeigt sich jedoch ein Paradox: Je besser strukturelle Integration von Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren gelang, desto stärker wurde eine Integrationsdebatte à la »gelingende Integration ist eigentlich gar nicht möglich« geführt¹⁰. Obwohl z. B. die Bildungsbeteiligung und Abiturquote bei türkischstämmigen Schülerinnen und Schülern in den letzten Jahren enorm gestiegen sind, glauben viele, »Türken seien nicht bildungsfähig«. Es handelt sich dabei um eine rassistische Behauptung: man geht davon aus, dass es so ist und stellt es nicht in Frage.

Was hingegen der Realität entspricht, ist eine starke Bildungsbenachteiligung in dieser Gruppe, über die es sich zu reden lohnt und bei der das Thema Integrationsfähigkeit der

Gesellschaft angebracht ist. Darüber hinaus haben bei gleichem Bildungsgrad Migrantinnen und Migranten sowie Menschen mit Migrationshintergrund schlechtere Berufschancen. Die deutsche Gesellschaft muss weg vom Leistungsmythos, laut dem bei ausreichender Leistung einem Bildungsaufstieg nichts im Wege stehe.

Besonderes Augenmerk der Integrationsdebatte liegt auch auf Ebene 4 des Modells, dem emotionalen Raum, d. h. dem Grad der Identifikation. Denn es geht heute in der öffentlichen Integrationsdebatte viel um Fragen der Haltung, nicht nur der Herkunft: Mit welchem Land, welcher Kultur und welchen Werten identifiziere ich mich? Die Debatte stellt dadurch Menschen aller sozialer Gruppen, politischer Lager und Ethnien in Deutschland den neuen Migrantinnen und Migranten gegenüber. Dadurch dient die aktuelle Integrationsdebatte dazu, viele andere soziale Konfliktlinien zu überdecken, z. B. Bildungsgerechtigkeit, Gender etc. Die Debatte ist somit eine Art Deckmantel für die eigentlichen gesellschaftlichen Herausforderungen bzw. Klüfte.

DISKUSSION

Im Anschluss an den Vortrag fand eine Diskussion mit den anwesenden Netzwerkmitgliedern statt, deren Fokus auf dem Verständnis des Integrationsbegriffs und insbesondere auf der im Vortrag angestoßenen Erweiterung des Konzepts als »postmigrantische Integration« lag. Hervorgehoben wurde dabei der intuitive, künstlerische Zugang zu dem Begriff, der nicht von Anfang an den Anspruch erhebt, analytisch zu sein. Der Begriff, der im Kunst- und Kulturbereich entwickelt wurde, schließt eine Lücke in der soziologischen Forschung, indem er sich mit den nicht analytisch bzw. empirisch erfassbaren Aspekten des Konzepts der Integration befasst. Außerdem bietet er einen Zugang zu dem Konzept der Integration, der es möglich macht, sich eine Gesellschaftsform und Perspektiven des Zusammenlebens vorzustellen. Kritisiert wurde, dass der Begriff »postmigrantisch« den Anschein erwecken könnte, dass Migration aufgehört habe.

»Konvivialismus« ist ein wichtiger Begriff, um ein neues Integrationskonzept zu beschreiben, denn letztlich geht es um die Frage des Miteinanders¹¹. Der Begriff »Integration« sollte aber nicht aufgegeben werden. Hier kann auch auf Wortergreifungsstrategien und politische Kommunikation verwiesen werden. Wir müssen für unsere Worte kämpfen und sie zurückgewinnen. Das Wort »Integration« muss vom Subtext der Assimilation befreit werden. Klaus Bade und Michael Bommes haben dies bereits 2004 versucht: »Integration ist die messbare Teilhabe aller an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, d. h. an Erziehung, Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarktrecht, sozialer bis hin zu politischer Partizipation.«¹² »Migrant« taucht in dieser Definition nicht auf, denn hier ist Integration ein Ziel, das alle betrifft und keine kulturelle, ethnische Frage. Merken kann man sich auch das Akronym ACTIV, das für Anerkennung, Chancengleichheit, Teilhabe in vielfältigen Gesellschaften steht. Es ist eine Art Add-on zu Bade und Bommes, da es Anerkennung hinzufügt, denn diese ist es, wonach jeder Mensch strebt.

In der Diskussion wurde zudem angesprochen, dass Integration und Postmigration unscharfe Begriffe sind. Während sie analytisch und sozialwissenschaftlich zwar erfassbar sind, bleiben sie in anderen Aspekten – vor allem in ihrer normativen Dimension – unscharf. Auch wurde kritisch diskutiert, dass dem Begriff »postmigrantisch« noch die Analysewerkzeuge fehlen, um gegenwärtige Ausschlussmechanismen unserer Gesellschaft zu verstehen und zu analysieren. Ein stärkerer Bezug auf den Inklusionsbegriff wurde als mögliche Lösung in Erwägung gezogen, da dieser Analyseebenen ermöglicht, die Distinktionsmechanismen zum Thema machen, und auch Aspekte wie Chancengleichheit und Teilhabe abdeckt. Zudem scheint der Begriff passend, da er den Aspekt der Barrierefreiheit betont und die Zuständigkeiten für Inklusion umkehrt. Der Inklusionsbegriff ist jedoch stark mit den Anliegen von Menschen

mit Behinderungen verbunden und wird von ihnen für ihre politischen Ziele verwendet. Dies ist ein entscheidendes Argument gegen die Verwendung des Begriffs bei Fragen der Integration.

Auch die in dem Vortrag von Foroutan angestoßene Subsumierung von Chancengleichheit, Anerkennung und Teilhabe unter dem Begriff der »postmigrantischen Integration« wurde von einigen Teilnehmenden des Netzwerktreffens kritisch diskutiert. Insbesondere wurde angemerkt, dass es sich um Begriffe sui generis handelt, die nicht ohne weiteres dem Konzept der postmigrantischen Integration untergeordnet werden dürfen, da dies die Gefahr birgt, die Begriffe zu entkernen. Außerdem wurde im Plenum die Frage aufgeworfen, ob das Konzept der Teilhabegerechtigkeit dem gesamten Potenzial des Integrationsbegriffs gerecht werden kann. Dem Begriff »Integration« wohnt etwas Konflikthafes, Spannungsvolles inne, das in »Teilhabegerechtigkeit« weniger enthalten ist, da sie eher Aspekte des Zusammenlebens abdeckt, auf die man einen Anspruch hat.

Insbesondere auf die Frage nach der Subsumierung von Anerkennung, Chancengerechtigkeit und Teilhabe unter dem Begriff der »postmigrantischen Integration« argumentierte Foroutan dagegen, dass mit den drei o. g. Begriffen die Aspekte zusammengefasst werden, die für ein umfassendes Verständnis des Integrationsbegriffs relevant sind. Zwar können alle diese Worte auch für sich alleine stehen. Der Integrationsbegriff ist jedoch ein subsumierender Begriff, der einerseits viele mit dem Konzept verbundene Themen berührt, und andererseits immer mit einer normativen Auflage verbunden ist. Insbesondere hob Foroutan den Aspekt der Anerkennung hervor, der ein philosophisch normativer Ansatz ist und daher – im Gegensatz zu Chancengleichheit und

Teilhabegerechtigkeit – schwer messbar, aber für das Verständnis von Integration dennoch von großer Relevanz.

In diesem Kontext wurde auch die Idee eines »sinnstiftenden Endpunkts«, die in dem Impulsvortrag vorgestellt wurde, im Plenum aufgegriffen. Vor allem die Frage, was dieser sinnstiftende Endpunkt sein könnte und wer ihn definiert, wurde kritisch beleuchtet. Es wurde angeregt, den sinnstiftenden Endpunkt als philosophische Vorstellung zu verstehen, bei der der sinnstiftende Endpunkt nicht im Hier und Jetzt verankert sein muss, sondern als Leitbild verstanden wird, zu dem die Gesellschaft sich hin entwickeln kann. Ein Integrationsbegriff mit sinnstiftendem Endpunkt könnte die Herstellung von Anerkennung, Chancengleichheit und Teilhabe sein. Dies würde eine Umdeutung des Begriffs hin zu einer Einbeziehung von allen Menschen ermöglichen und der Begriff könnte als etwas Zukunftsweisendes verstanden werden.

Ein weiteres Thema, das in der Diskussion angesprochen wurde, ist der Kontrast zwischen dem umfassenden Faktenwissen zum Thema Migration, das in dem Vortrag von Foroutan angesprochen wurde, und der gegenwärtigen Verunsicherung in der Gesellschaft. Auf die Frage, warum es nicht gelingt, das vorhandene Zahlenmaterial in der Gesellschaft bekannt zu machen und so auf Unwissenheit basierende Vorurteile abzubauen, führte Foroutan aus, dass das Problem vielmehr darin liegt, dass der Kausalzusammenhang zwischen Wissen und Abbau von Stereotypen gegenwärtig nicht mehr funktioniert. Obwohl es viele Kanäle gibt, über die Informationen zugänglich sind, und die Fakten oftmals bekannt gemacht werden, basieren Haltungen verstärkt auf emotionalen Grundlagen, auch wenn die Fakten dagegen sprechen.

- 1) Naïka Foroutan/Coskun Canan/Sina Arnold/Benjamin Schwarze/Steffen Beigang/Dorina Kalkum, *Deutschland postmigrantisch I. Gesellschaft, Religion, Identität – Erste Ergebnisse*, Berlin 2014, S. 44
- 2) Thilo Sarrazin, *Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen*, Deutsche Verlags-Anstalt (DVA), München 2010
- 3) Kabinett Adenauer II, »Vereinbarung über die Anwerbung und Vermittlung von italienischen Arbeitskräften nach der Bundesrepublik Deutschland« vom 20. 12.1955
- 4) Kabinett Brandt I, »Anwerbestopp ausländischer Arbeitnehmer« vom 23.11.1973
- 5) Heinz Kühn (Beauftragter der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration), »Stand und Weiterentwicklung der Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien in der Bundesrepublik Deutschland«, September 1979
- 6) Kabinett Schröder I und II, »Das Zuwanderungsgesetz (Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern)«, Januar 2005
- 7) Anm. d. Red.: Auf dem ersten Integrationsgipfel am 14. Juli 2006 wurde beschlossen, einen Nationalen Integrationsplan zu erstellen
- 8) Sarrazin, *Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen*
- 9) Anm. d. Red.: ohne migrantische Vorfahren in den letzten zwei Generationen
- 10) Vgl. Ferdinand Sutterlüty, *Sippenhaft: Negative Klassifikationen in ethnischen Konflikten*, Campus Verlag, Frankfurt a. M. 2010
- 11) Vgl. Frank Adloff/Volker M. Heins, *Konvivialismus. Eine Debatte*, transcript Verlag, Bielefeld 2015
- 12) Klaus J. Bade/Michael Bommes/Rainer Münz, *Migrationsreport 2004. Fakten – Analysen – Perspektiven. Für den Rat für Migration*, Campus Verlag, Frankfurt a.M./New York 2004



TEIL 2:

FUNKTIONIERT RESSORTÜBERGREIFENDE ZUSAMMENARBEIT?

.....

Als impulsgebende und praxisorientierte Einführung zur Frage »Funktioniert ressortübergreifende Zusammenarbeit auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene?« präsentierten Lydia Grün und Claudia Frenzel-Müncheberg, Geschäftsführerin und Projektleiterin bei netzwerk junge ohren, Berlin, zusammen mit Vesile Saritaş, Projektleiterin bei »oneworld! Interkulturelles TV Magazin« beim Offenen Kanal Magdeburg, die regionalen Vernetzungsworkshops, die im Rahmen des ersten Jahres der Initiative »Kultur öffnet Welten!« 2015/2016 stattgefunden haben.

Energien und Synergien an einem Ort zusammenbringen

In acht verschiedenen Bundesländern hat das netzwerk *junge ohren* in seiner Funktion als Koordinierungsstelle der Initiative »Kultur öffnet Welten!« an verschiedenen Orten Workshops zu regional relevanten Themen organisiert, um möglichst viele Akteurinnen und Akteure der Kultur, der zivilgesellschaftlichen Institutionen, der Kommunen und der Migrant/innenorganisationen an einen Tisch zu bringen. Es galt herauszufinden, wer in den Regionen, Dörfern und Städten Kultur »macht« – vom Theater und Kulturvereinen über das soziokulturelle Zentrum bis zum Deutschen Roten Kreuz – und wie die Beteiligten sich vor Ort miteinander vernetzen können, um bereits vorhandene Potenziale in der inter- bzw. transkulturellen Arbeit gemeinsam zu stärken. Ebenfalls sollte die Frage geklärt werden, welche Hilfestellungen und Rahmenbedingungen dafür nötig sind.

Leitthemen

Folgende übergreifende »Leitthemen« konnten aus allen Workshops identifiziert werden: Wissenstransfer ist nach wie vor ein bundesweit relevantes Thema. Vielerorts gibt es sehr unterschiedliche Erfahrungen in der inter- bzw. transkulturellen Kulturarbeit und begleitend dazu den steigenden Bedarf, dieses Wissen regional zu vervielfachen und zu teilen. Digitale Plattformen sind dafür ein Lösungsweg, der jedoch den direkten Austausch von Praxiswissen nicht ersetzt. Kritische Reflektionen im Gespräch von Mensch zu Mensch, auch anhand von fachlichen Impulsen, wurden innerhalb der Workshops nachgefragt.

Die Balance zwischen dem hohen Anteil ehrenamtlichen Engagements, gerade im ländlichen Raum, und professionellem Handeln und Kompetenzen der Kulturellen Bildung muss neu ausgelotet werden. Methoden und Werkzeuge wie bspw. die der Mediation sind hier strukturell von Nöten.

Ein zentraler Erfolgsfaktor für das Gelingen von kultureller Arbeit ist eine ausgewogene und flexible sowie wechselseitig offene Kommunikation zwischen Projekt-Macherinnen und -machern und Vertreterinnen und Vertretern der Verwaltung.

Synergien und lokale Vernetzung sind ein Gut, das wiederbelebt und in ggf. modifizierten Formen neu gedacht werden muss. Bei den Workshops wurden Impulse für neue Vernetzung und Austausch geschaffen, was bereits beim neuen Zusammenstellen und Recherchieren von übergreifenden Adressverteilern vor Ort beginnt. Für jeden Workshop wurde ein spartenübergreifender, akteurszentrierter Verteiler durch das Projektbüro vom netzwerk junge ohren mit einem regionalen Screening zusammengestellt und mit den Partnerinnen und Partnern vor Ort abgestimmt.

Spartenübergreifende Kooperationen erfordern in etablierten Betriebsstrukturen andere Abläufe. Bevor eine neue Beziehung etabliert ist, muss Zeit in die Kommunikation der unterschiedlichen Bereiche investiert werden. Neue Kooperationen bedürfen veränderter Kommunikation mit neuen Kooperationspartnerinnen und -partnern, die über Kompetenzen verfügen, die bisher nicht ausreichend

berücksichtigt wurden. Dies bedeutet konkret, dass sich Zeit für Kommunikation (auch für und innerhalb der Verwaltung) genommen werden muss.

Eine Einbindung von migrantischen Akteurinnen und Akteuren in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse und die Nutzung migrantischer Kompetenz in der Verwaltung sind ebenfalls notwendige Bedingung für eine gelingende Zusammenarbeit. Fördermechanismen stehen vor neuen Herausforderungen und müssen überdacht werden: Dazu sollte sich die Förderkonzentration auf sogenannte Leuchttürme zugunsten der Förderung von Beziehungsarbeit verändern. Ein Zusammendenken von Kultureller und politischer Bildung ist darüber hinaus nötig.

Die Ergebnisse der regionalen Vernetzungsworkshops von »Kultur öffnet Welten!« von 2015 bis 2017 werden aktuell ausgewertet und im Laufe des Jahres in verschiedenen Formen, unter anderem auf der Plattform von »Kultur öffnet Welten!«, veröffentlicht.

DISKUSSION

In einem Statement zur ressortübergreifenden Zusammenarbeit aus Sicht der Kommunen ging Harald Müller, Kulturamtsleiter der Stadt Neuss, auf die gegenwärtigen Herausforderungen der kommunalen Kulturarbeit und die unterstützende Rolle des Bundes ein. Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit dem Bund betonte er die Wichtigkeit des generellen Inputs ebenso wie die politischen Bekenntnisse zur Kulturellen Bildung und Integration seitens des Bundes für die Arbeit von Akteurinnen und Akteuren auf kommunaler Ebene. Während die Themen Kulturelle Bildung und Interkultur zentral in der kommunalen Kulturarbeit sind, bestehen auf diesem Gebiet große Herausforderungen. Kommunale Ämter, die für Kultur zuständig sind, sind oftmals sehr ausgelastet. Es ist daher wichtig, Vereinfachung, Übersichtlichkeit und Professionalisierung herzustellen.

Eine Hilfestellung bietet dabei die Initiative »Kultur öffnet Welten!« u. a. durch Informationen wie zum Beispiel Fachexpertise, die sie zugänglich macht. Eva Stein, Redaktionsleiterin im Haus der Kulturen der Welten, stellte in diesem Zusammenhang die Internetplattform von »Kultur öffnet Welten!« www.kultur-oeffnet-welten.de und ihren zukünftigen Ausbau vor.

Mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen für Kommunen ist es außerdem für die Themenfelder Kulturelle Bildung und Integration besonders relevant, ein kommunales Handlungskonzept zu entwickeln, um den Umgang mit diesen Themen in der eigenen Gemeinde zu definieren und Strukturen dafür zu schaffen.



TEIL 3: WIE STEHT ES UM DIE REALEN VERÄNDERUNGSPROZESSE IN KUNST- UND KULTURINSTITUTIONEN?

ARBEITSGRUPPE 1:

Fokus externe Beratung zur vielfaltssensiblen Qualitätsentwicklung im Kulturbetrieb

Moderation: Naciye Demirbilek, Geschäftsführerin, W3 – Werkstatt für internationale Kultur und Politik e.V., Hamburg

Naciye Demirbilek berichtete über die Beratungstätigkeit von W3 – Werkstatt für internationale Kultur und Politik e. V. und insbesondere über das Projekt [in:szene] – mehr Vielfalt im Kulturbetrieb – ³: Die Grundidee des Projektes besteht darin, sich vom Begriff der interkulturellen Öffnung der Kulturinstitution zu verabschieden hin zur vielfaltssensiblen, diversitätsorientierten Öffnung im Kulturbetrieb. Das Projekt steht für unsere Vision einer Kulturszene, in der sich eine vielfältige Gesellschaft widerspiegelt und Gehör findet – und somit letztendlich auch eine gerechte Teilhabe aller ermöglicht.

Wir verwenden dabei bewusst den Begriff »vielfaltssensible Öffnung«, um deutlich zu machen, dass wir ein Verständnis von Vielfalt zugrunde legen, welches über die üblichen Ansätze im Unternehmensbereich hinausgeht, Machtverhältnisse und deren Geschichte in den Blick nimmt und Ausschlüsse auf individueller, gesellschaftlicher und struktureller Ebene thematisiert. Dieses Verständnis beinhaltet gleichzeitig eine Absage an ein naives oder romantisches Verständnis von Diversität, in dem »alles so schön bunt und vielfältig« erscheint, aber Hierarchien und Diskriminierungen ausgeblendet werden. Wir verstehen den Begriff politisch und wollen unter der Überschrift »Diversität« auch Machtstrukturen und strukturelle Benachteiligungen in den Blick

nehmen und einer Kritik unterziehen. Insofern stehen auch Intersektionalität und damit der Umgang mit Mehrfachdiskriminierung im Fokus unserer Arbeit.

[in:szene] steht dabei für Veränderung der Kulturbetriebe von innen: durch den Einbezug vielfältiger Sicht- und Arbeitsweisen, durch gemeinsames Denken und Suchen, durch Repräsentation statt Präsentation, durch eine Öffnung, die mehr Beteiligung und Teilhabe beinhaltet.

Wie eine solche vielfaltssensible Öffnung gelingen und eine Kulturarbeit aussehen kann, die gesellschaftlichen Ausschlüssen entgegentritt und (Selbst)Repräsentationen ermöglicht – das steht im Fokus unseres Projekts.

Dabei ist es wichtig, den Perspektivwechsel zu durchlaufen: es geht eigentlich nicht um die Zielgruppen, die zu erreichen sind, sondern darum, den Fokus auf die Gesamtinstitution zu setzen. Festgefahrene Abläufe bis hin zu ausschließenden und unbewusst auch rassistischen Strukturen sollen in den Blick genommen und in Frage gestellt werden. Fachliche Expertise sowie finanzielle Ressourcen müssen in den Wandlungsprozess miteinbezogen werden, wobei der Wille zum Wandel im Kulturbetrieb als Grundlage vorhanden sein muss. Es handelt sich um eine strukturelle Veränderung, bei der die Beteiligung der gesamten Belegschaft und nicht nur der Leitungsebene notwendig ist, so Naciye Demirbilek.

DISKUSSION

Die größte Herausforderung: vom Bewusstsein hin zur operativen Umsetzung

Mittlerweile ist es vielen Kulturinstitutionen bewusst, dass diversitätsorientierte Entwicklungsprozesse ein zukunftsweisendes Thema sind, doch viele Entscheidungsträgerinnen

und -träger in Kulturinstitutionen geben zu, hierfür keine Strategien zu haben. Es fehlen also Konzepte, wobei die Häuser bereits den Druck haben, sich zu öffnen: Das Problem des Publikumsschwunds ist bekannt, viele Menschen werden nicht erreicht, auch wenn die

Förderer schon klare Ansprüche an die Institutionen haben, unterrepräsentierte Gruppen miteinzubeziehen. Selbst wenn der Wille da ist, fehlen oft die Mittel und die Kompetenzen, denn bei einem so umfangreichen Prozess müssen alle Ebenen der Einrichtung unter die Lupe genommen werden.

Welche zwischenmenschlichen Schwierigkeiten können mit diversitätsorientierten Entwicklungsprozessen einhergehen?

Auf der operativen Ebene kann sich der Wandlungsprozess schwierig gestalten, da Menschen sich in homogenen Gruppen sehr wohl fühlen und man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oft überfordert, wenn Diversität über alles gestellt wird. Es wird in kulturpädagogischen Einrichtungen und Schulen häufig gesagt, dass sie sich nicht auf diversitätsorientierte Entwicklungsprozesse eingelassen hätten, wenn sie vorher gewusst hätten, was auf sie zukommt und dies, obwohl gleichzeitig ein großes Bewusstsein für die Wichtigkeit dieser Prozesse vorhanden ist. Daher muss ein Wandlungsprozess Schritt für Schritt umgesetzt werden. Dafür sollten unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten (z.B. über Projekteinstieg oder Beratungseinstieg) angeboten werden. Es kann sich beispielsweise auch zunächst nur eine Abteilung einer Institution mit dieser Frage beschäftigen, damit sich nicht die gesamte Institution auf einmal umgestalten muss.

Im Widerspruch dazu erscheint es aber für einige Netzwerkmitglieder notwendig, ein radikaleres Denken zu fordern, bei dem die gesamte Institution sich ändern soll. Neu zu besetzende Leitungspositionen müssen so ausgeschrieben werden, dass Kompetenzen in diesem Bereich zum Leistungs- und Qualifikationsprofil gehören.

Eine Haltung vor Ort erzeugen

Der Diversitätsentwicklungsprozess betrifft den Gesamtbetrieb. Die nötigen Veränderungen sind daher Aufgaben, die auf der Leitungsebene gewollt sein müssen. Wie bringt man die Leitungsebene dazu, Inhalte zu verändern bzw. diese Veränderungsprozesse herbeiführen zu wollen? Eine Antwort auf diese Frage lautet, dass man vor Ort (in der Stadt, bzw. in der Umgebung des Kulturbetriebs) ein Klima dafür schaffen muss. Der »Bundesfachkongress Interkultur 2012« in Hamburg hat in diese Richtung hingewirkt, denn es wurde

dadurch gesellschaftliche Verantwortung geweckt. Es wurde in diesem Zusammenhang die Frage gestellt, wie der Kultursektor sich den mit den Diversitätsentwicklungsprozessen verbundenen Herausforderungen stellen könne, die durch die Fluchtbewegung 2015 und 2016 noch verstärkt wurde.

Ein Beispiel aus einer Mittelstadt wurde von einem Netzwerkmitglied dargestellt: Nach zehn Jahren Diskussion wurde endlich ein Konzept für die Stadt verfasst: »Es dauert Jahre, bis man genug Verbündete in der Stadt hat, um den Willen zur Öffnung der Einrichtungen zu erreichen. Damit sind die Kulturinstitutionen jedoch noch lange nicht geöffnet, denn auch dies kann wiederum zehn Jahre dauern.«

Ein Ansatz zur Zielerreichung könnte in der Frage nach der Einschätzung der Entwicklungen liegen. Wenn die Haltung nicht da ist, muss sie erzwungen werden, z.B. durch Zahlen, die erreicht werden müssen. Eine strategische Vorgehensweise seitens der Kulturpolitik wird so gefördert.

Weit über die »Drei P's« (Personal, Programm, Publikum) hinaus!

In Kulturinstituten gilt es, einen defizitären Blick auf die Menschen abzuschaffen, die man als Publikum gewinnen will. Das Bild des »Migranten«, des »Muslimen«, des »Deutschen« usw. muss neu überdacht werden, denn man darf eine bestimmte Zielgruppe nicht auf die für sie spezifizierten Inhalte reduzieren. In diesem Zusammenhang wurde diskutiert, inwiefern ein neues Publikum tatsächlich andere Inhalte braucht.

Bei der Programmgestaltung sollten sich die Institutionen folgende Fragen stellen: Von wem werden die Inhalte festgelegt? Mit wem wird kooperiert? Wie kommen diese Kooperationen zustande? Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben oft bestehende Netzwerke, die nicht unbedingt Kontakte zu Personen mit unterschiedlicher kultureller und/oder migrantischer Geschichte beinhalten. Auch wenn von einer Institutionsleitung der Wunsch geäußert wird, Kooperationen mit neuen Partnern einzugehen, ist das oft nicht ausreichend, um diese tatsächlich zu realisieren.

Die Drei P's sind zwar wichtige Ansatzpunkte, dennoch reichen sie in Qualitätsentwicklungsprozessen nicht aus, da sie u. a. zu operational sind. In solchen Prozessen sollten folgende Fragen thematisiert werden: Wie

bricht man die Routine und wie lässt man sich auf Veränderung ein? Sind wir bereit, bestimmte Themen ohne Tabu in unserer Institution zu thematisieren, wie z.B. Ausgrenzungsmechanismen und Ausschlüsse?

Externe fachliche Begleitung wahrnehmen

Die »interkulturelle Öffnung von Kunst- und Kulturinstitutionen« wird seit Jahren politisch gefordert. Man braucht hierfür allerdings Ressourcen und Kompetenzen, die vielerorts fehlen. Viele Kunst- und Kulturinstitutionen sind nicht in der Lage, die richtigen Fragen zu stellen, daher muss über Unterstützungsstrukturen gesprochen werden. Diejenigen, die es alleine versuchen, scheitern oft, daher brauchen sie professionelle Unterstützung.

Das Thema Rassismus wurde von der Gruppe vertieft behandelt, genau wie die Frage, wie Einrichtungen mit diesem sensiblen Punkt umgehen. Es ist nicht einfach, doch es gibt ausschlaggebende Prozesse in den Institutionen, die man festhalten kann. Was müssen Kulturbetriebe tun, um allen Menschen tatsächlich gleiche Teilhabechancen und -möglichkeiten zu eröffnen? Wie entstehen die Themen für das Programm und wer wird einbezogen? Welcher Sprachgebrauch wird verwendet? Wie ist die Haltung innerhalb der Institution zu bestimmten Themen? Spiegelt sich die Multiperspektivität der Gesellschaft in den Strukturen der Organisation wider? Das alles bedeutet zwangsläufig einen langfristigen Organisationsentwicklungsprozess mit Einbezug von verschiedenen Perspektiven. Durch das Reflektieren von Organisationsabläufen und Verantwortlichkeiten, wie bspw. durch eine externe Beratung, kann dafür sensibilisiert und die Problematik in den Blick genommen werden. Solch eine externe Beratung ermöglicht einen externen kritischen Fachblick auf die bestehenden Struk-

turen. Durch die Analyse, Beschreibung und Hinterfragung dieser Strukturen werden längerfristige, klare und spezifische Handlungsoptionen eingeleitet und somit deren Veränderungspotenziale in den Fokus gestellt. Gibt es ein gemeinsames Verständnis von grundlegenden Begriffen und Konzepten (z.B. »Kultur«)? Wie werden Teilhabe, Vielfalt, Barrierearmut und Diversität verstanden? Wie ist die Umsetzung im Alltag? Oder ist es nur in Leitbildern verankert und liegt in der Schublade? Wie spiegeln sich die im Leitbild verankerten Grundsätze in den institutionellen Strukturen wider? Wer wird bei strategischen Entscheidungen miteinbezogen? Wie sind die Kooperationen gestaltet und wie sichtbar sind die einzelnen Partner darin? Perspektiven anzunehmen, die nicht der eigenen entsprechen, oder Gewohnheiten zu verlassen, ist nicht selbstverständlich und erfordert auch Mut und Stärke. Es gelingt nicht immer, einen erwünschten Zustand zu erreichen und es braucht Zeit, sich mit den komplexen Themen diskriminierungskritisch und sensibel auseinander zu setzen. Neue Allianzen, Austausch und das Zulassen von neuen Konzepten helfen, bringen voran, lassen mehr Stimmen und Meinungen sichtbar werden. Abschließend wurde an die eigene Fähigkeit appelliert, mehrdeutige Situationen und widersprüchliche Handlungsweisen in unserer Gesellschaft zu ertragen, aber auch zu nutzen.

Bedarf an kulturpolitischen Impulsen

Welche Wege gibt es, um eine »diversere« Personalpolitik umzusetzen? Welcher konkrete Passus in Stellenausschreibungen ist hierfür denkbar?

Wenn es eine politische Intention ist, könnte man die interkulturelle Öffnung auch top-down als Bedingung für alle Kultureinrichtungen umsetzen.

ARBEITSGRUPPE 2:

Fokus Theater

Moderation: Barbara Kantel, Dramaturgin im Schauspiel Hannover und ehem. Projektleiterin des Montagscafés, Staatsschauspiel Dresden

Die Arbeitsgruppe beschäftigte sich insbesondere mit den Entwicklungen in den Theaterhäusern, die seit 2015 in Zusammenhang

mit dem starken Zuzug von Geflüchteten in Deutschland zu beobachten sind. Diese Entwicklungen werden unter der Perspektive

beobachtet, inwiefern sie eine tatsächliche, nachhaltige »Öffnung« der Theaterhäuser anstoßen. In diesem Kontext lässt sich meistens feststellen, dass alte Strukturen in den Theatern trotz des Zuwachses an interkulturellen Projekten erhalten bleiben. Es gilt, einen Ort des Kulturschaffens in den Theatern zu etablieren, der langfristig auch für Geflüchtete offen ist – keine sich wie bisher in den meisten Theatern ständig wandelnde Projektarbeit. Bei den Projekten mit Geflüchteten spielt auch die soziale Unterstützung der Geflüchteten eine wichtige Rolle. Es ist gleichzeitig wichtig zu beachten, dass Kunst- und Kulturschaffende keine Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sein können.

3+1 P's (Personal, Programm, Publikum + Partner)

Programm

Beim Programm mit und für Geflüchtete geht es nicht nur um reine gegenseitige Wissensvermittlung, sondern insbesondere auch um die gegenseitige Vermittlung emotionaler Kenntnisse, z.B. über Narrative. Für neue Vermittlungsformen und Austauschmechanismen braucht man Raum, Zeit und finanzielle Ressourcen zum Experimentieren. Bei der Programmgestaltung besteht auf der Leitungsebene meistens die Angst, dass das Publikum bei neuen Formaten wegbleiben könnte. Man muss die Frage stellen, was das Publikum verstehen kann und wofür es sich interessiert. Es gibt nach wie vor eine Kluft zwischen der »Hohen Kunst« und partizipativen Projekten. Die Theater könnten einen Raum für Debatten öffnen. In diesem Zusammenhang braucht man allerdings Signale von den kulturpolitischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern, wie etwa in der Förderung von Beratung und Publikumsbegleitung. Im Rahmen der Programmgestaltung sollten auch Geflüchtete oder Menschen aus marginalisierten Gruppen in den Programmbeirat mit einbezogen werden.

Personal Rechtslage und Mentalitäten ändern

Es sollte angestrebt werden, Künstlerinnen und Künstler mit Fluchterfahrung in den Theatern im Rahmen von bezahlten Arbeitsverhältnissen einzubinden. Das Aufenthalts- und Arbeitsrecht in Deutschland macht es

jedoch schwierig, Künstlerinnen und Künstler mit Fluchterfahrung strukturell zu beteiligen und zu vergüten. Im Arbeitsprozess wären Tandems zwischen Menschen mit Migrationsgeschichte oder -erfahrung und Theatermitarbeiterinnen und -mitarbeitern sinnvoll.

Das Schauspiel Hannover wurde in den Fokus der Diskussion genommen: Mit mittlerweile 70 Musikerinnen und Musikern arbeitet die Initiative Musikland Niedersachsen zusammen, mit der das Schauspiel Hannover im Format »Dance the Tandem« kollaboriert. Ziel ist es, die Musikerinnen und Musiker untereinander zu vernetzen und sie zu qualifizieren, indem sie beispielsweise über Arbeitsmöglichkeiten und Förderstrukturen informiert werden. Kurzfristig sollen ihnen dadurch Auftrittsmöglichkeiten, langfristig sogar Arbeitsplätze verschafft werden.

Ähnliches plant das Schauspiel Hannover nun auch für Theaterleute mit dem Format »YALLA!« im Rahmen seiner partizipatorischen Theaterarbeit (mit finanzieller Unterstützung des niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur). Ein diverses Ensemble aus jungen Zugewanderten und Einheimischen trifft sich einmal wöchentlich, um – angeleitet von zugewanderten Künstlerinnen und Künstlern – nach gemeinsamen Erzählungen und produktiven Differenzen zu suchen und daraus unterschiedliche künstlerische Projekte zu entwickeln.

In vielen Theaterhäusern gibt es leider noch »Beharrungstendenzen«, d. h. beispielsweise, dass sich immer noch »weiße Personen« die Konzepte ausdenken. Es stellt sich die Frage, wie man Verständnis für die Projektarbeit mit Geflüchteten schaffen und gleichzeitig die nötigen Transformationsprozesse in Gang bringen kann. Wie kommt man mit diesen Projekten in das »Kerngeschäft« der Theater hinein? Die Einführung von Quoten im Einstellungsprozess wurde in diesem Zusammenhang ebenfalls diskutiert.

Publikum

Insgesamt sind die Publikumszahlen¹⁴ sehr gering, nicht nur unter Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund. Ziel sollte es demnach sein, sich weg vom defizitären Blick zu bewegen und stattdessen Integration gesamtgesellschaftlich zu denken und darauf basierend ein spannendes, diverses Programm zu gestalten.



Partner

Das vierte P, wie Partner, sollte zu den drei ersten P's ergänzt werden. Kooperationspartner und Netzwerke sind für Projekte mit Geflüchteten unabdingbar (z.B. soziokulturelle Zentren etc.). Nur so kann interkulturelle Öffnung funktionieren. Lokale Bündnisse und Kollaborationen mit Sozialraumpartnern und Bildungsakteuren sind erforderlich, um sowohl die notwendige praktische Lebenshilfe zu leisten als auch zu Formen der Selbstorganisation und zur Erfahrung von Selbstwirksamkeit zu gelangen. Paten- und Mentorenprogramme, Sprachförderungen, Sozialberatungen auf der einen Seite, die Öffnung von Räumen und Ressourcen für eigene künstlerische Projekte und die Kollaboration mit und in den Kunst- und Kulturinstitutionen auf der anderen Seite: so erleben die Zugewanderten persönliche Wertschätzung und entwickeln neue Perspektiven. Gleiches soll dann auch für die kollaborierenden Einrichtungen gelten, für die durchaus Legitimationsprobleme bestehen können.

ARBEITSGRUPPE 3:

Fokus Museum

Moderation: Dietmar Osses, Sprecher des Arbeitskreises Migration, Deutscher Museumsbund, Bochum

Stand vor 2015

In den letzten zehn Jahren ist eine Zunahme von migrationsgeschichtlichen Sonderausstellungen zu verzeichnen. Dies ist einerseits in der Wahrnehmung von Jahrestagen, z.B. der Anwerbeabkommen¹⁵, begründet, die günstige Rahmenbedingungen herstellen können. Andererseits greift mehr und mehr ein Bewusstsein für eine multiperspektivische Öffnung der Erinnerungskultur. Zudem bieten nicht nur Geschichtsmuseen, sondern auch Museen anderer Sparten zunehmend diversitätsorientierte Angebote. Während sich zum Beispiel einige Naturkundemuseen interkulturell geöffnet haben, sind bei den Kunstmuseen weniger Öffnungsprozesse zu beobachten. Der Arbeitskreis Migration hat 2015 als Plattform für kollegialen Austausch innerhalb des Deutschen Museumsbundes einen Leitfaden mit dem Titel »Museum, Migration und Kulturelle Vielfalt. Handreichung für die Museumsarbeit«¹⁶ veröffentlicht. Entsprechend des Ansatzes »aus der Praxis für die Praxis« enthält er Leitlinien und Checklisten für die Museumsarbeit. Partizipation und Mul-

Resümee

Nur durch strukturelle Veränderungen an Theatern wird es ihnen in der Zukunft gelingen, ihren gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen. Über die kurzfristige projektgebundene Einbeziehung von Zuwandererinnen und Zuwanderern hinaus könnten Kultureinrichtungen Orte der Ankunft und Aufnahme für geflüchtete Menschen sowie gesellschaftliche Utopie-Räume sein. Dazu ist der Mut zu hybriden Förderclustern notwendig, die Theaterinstitutionen, freie Initiativen und Einzelkünstler sowie andere gesellschaftliche Akteure gemeinsam denken.

Entsprechende Strukturen zur Förderung sollten von kulturpolitischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern gefördert und geschaffen werden, durch die die Kultureinrichtungen verpflichtet werden, die Öffnung als Kerngeschäft zu betreiben – sowohl auf Programmebene als auch auf personeller Ebene. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang ein professionelles Coaching im Rahmen dieser Veränderungsprozesse.

tiperspektivität sind hier wichtige Maximen für die Museumsarbeit, um eine interkulturelle Öffnung der Museen zu erreichen, die Teilhabe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte an Kunst und Kultur in Museen zu fördern, die Migrationsgeschichte zu repräsentieren und kulturelle Vielfalt zu gestalten.

Hat der starke Zuzug von Geflüchteten in den Jahren 2015/16 neue Impulse im Diversitätentwicklungsprozess gebracht?

In der Arbeitsgruppe wurde darüber diskutiert, inwiefern die Ankunft vieler geflüchteter Menschen neue Impulse im Diversitätentwicklungsprozess der Museen gegeben hat, wobei sich kurzfristig eingerichtete Projekte mit Geflüchteten oft von den längerfristigen programmatischen Ausrichtungen von Museen unterscheiden. In der Diskussion wurde die Zielgruppe »geflüchtete Menschen« stark kritisiert: Das einzige verbindende Element ist hier die Fluchterfahrung, darüber hinaus bilden »geflüchtete Menschen« keinerlei homogene Einheit. Die Menschen sind

nach Herkunft, Bildung, Religionszugehörigkeit und sozialem Milieu sehr unterschiedlich, sie bilden eine sehr diverse, komplexe und kontroverse Gruppe. Mit Blick auf die gemeinsame Erfahrung von Flucht und Ankunft in Deutschland erschien es aber für einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer legitim, »Geflüchtete« als »Geflüchtete« anzusprechen, solange sie noch neu sind und diese Statusbezeichnung für ihre alltäglichen Erfahrungen dominant ist. Vor dem Hintergrund der besonderen Lebenssituation der geflüchteten und neu in Deutschland angekommenen Menschen, deren Aufenthaltsperspektive oft noch unsicher ist, sind die Voraussetzungen für eine Museumsarbeit zu differenzieren von Angeboten und Formen der Zusammenarbeit mit Menschen, die schon länger in Deutschland leben.

Programme und Konzepte werden bisher nur in den seltensten Fällen von Personen mit Migrationsgeschichte oder Fluchterfahrung mitbestimmt. Bei der Beschäftigung und Bezahlung von geflüchteten Menschen als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bestehen zudem juristische Hürden, z.B. in der Möglichkeit zur Anstellung bei unklarer Bleibeperspektive in schwebenden Anerkennungsverfahren. Zur Förderung der Partizipation müssten hier vorhandene Barrieren abgebaut werden.

Drei P's (Personal, Programm, Publikum)

Personal

Kulturpolitischer top-down Prozess: Verpflichtende Qualifizierung der Akteurinnen und Akteure und veränderte Personalpolitik

Es stellt sich die Frage, was man hinsichtlich der Qualifizierung der Museumsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie Museumsleiterinnen und -leiter tun kann, um Diversitätentwicklungsprozesse zu fördern. Sensibilisierungsworkshops und Coaching von Führungskräften wurden als eine Möglichkeit angesprochen. Es stellt sich aber auch die Frage, wie und in welcher Form diese ermöglicht und umgesetzt werden können. Es braucht einen kulturpolitischen Impuls, um diese Veränderungen anzuregen.

Ebenfalls von zentraler Bedeutung ist die Steuerung der Personalpolitik von Museen. Diese könnte über politische Impulse und ge-

zielte Förderprogramme für bestimmte Zielgruppen beeinflusst werden. Als Vorbild hierfür wird die Inklusion von Frauen an Universitäten genannt.

Auch Veränderungen des Kompetenzprofils in Stellenausschreibungen sind nötig, um eine diversitätsorientierte Öffnung der Museen zu erreichen. Der Bund könnte bei der Besetzung von relevanten Positionen eine Vorreiterrolle mit Signalwirkung einnehmen und so neue Impulse gezielt setzen. Diversitätskompetenzen sollten deutlicher als Auswahlkriterium für Neueinstellungen in Museen aufgenommen werden.

Bereits in der Ausbildung sollte außerdem der Kontakt zwischen Kultureinrichtungen und Menschen mit verschiedensten sozialen und kulturellen Hintergründen, z.B. durch bezahlte Praktika, verstärkt werden.

Programm und Publikum

Die zunehmende Diversität der Bevölkerung spiegelt sich noch nicht angemessen in den Sammlungsbeständen der Museen wider. In vielen Museen hat die Sammlung und Darstellung der Geschichte und Gesellschaft seit den 1960er Jahren erst vor kurzem begonnen. Die Jahrestage der Anwerbeabkommen haben zu einer ersten Musealisierung der Gastarbeiter-Migration geführt. Die Wechselwirkungen, transkulturellen Prozesse und das Zusammenleben der Menschen haben bisher nur wenig Eingang in die Museen gefunden. Museen sollen sich noch mehr als Ort der Begegnung in der Stadtgesellschaft verstehen. Es muss geklärt werden, wie in einem Museum verschiedene Zielgruppen erreicht werden können, ohne diese Gruppen als Zielgruppe zu diskriminieren.

Ansätze für interkulturelles Audience Development wurden genannt: Rahmenprogramme zu Ausstellungen, in denen viele zu Wort kommen, partizipatorisch auf Leute zugehen, Raum bieten, um Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre Geschichten zu strukturieren, ohne eine konkrete Richtung vorzugeben. Mit multiperspektivischen Ansätzen können Museen neue Gruppen ansprechen und zur Zusammenarbeit anregen. Als nächster Schritt wäre dann zu überlegen, wie mit diesen Maßnahmen eine weitere Öffnung des gesamten Museums erreicht werden kann.

Multiperspektivität als Leitkategorie

Ein weiterer Ansatz folgt dem Konzept, neue

Geschichten über die Exponate zu erzählen, die bereits in den Museen stehen. Wie ändert sich die Rezeption der ausgestellten Objekte, wenn eine andere Perspektive eingenommen wird? Wie können unterschiedliche Bedeutungen erkannt und präsentiert werden? Im Zentrum steht die Aufarbeitung neuer Zugänge, die nicht nur aus einer (nationalen) Perspektive der »Einheimischen« blicken, sondern auch andere Perspektiven zum Beispiel von »Zweiheimischen« einnehmen können. Mit dieser Haltung können Museen nicht nur vorhandene Sammlungen und Ausstellungen neu betrachten, sondern auch beim Sammeln neuer Exponate offener werden. Um eine weitere Öffnung der Programme der Museen von den Ausstellungsthemen bis zur Vermittlung zu erreichen, könnten Ansätze des Globalen Lernens berücksichtigt werden, die Multiperspektivität, Weltoffenheit und Empathie in den Mittelpunkt stellen. Um Multiperspektivität als Leitkategorie in den Museen zu etablieren, erscheint mehr Diversität im Personal der Museen vor allem auch auf der Leitungsebene nötig. Insgesamt ist der Ansatz »drei P's« als integriertes System zu verstehen, in dem Personal, Programm und Publikum nicht einzeln gedacht werden können, sondern sich wechselseitig bedingen und ergänzen.



- 13) [in:szene] wird finanziell gefördert von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages, der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sowie der Kulturbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg, der Alfred Toepfer Stiftung F.V.S. und der Körber Stiftung – Die teilnehmenden Institutionen müssen jedoch auch einen Eigenbeitrag aufbringen
- 14) Nur fünf bis fünfzehn Prozent der deutschen Bevölkerung besuchen regelmäßig Kultureinrichtungen (Vgl. Thomas Renz, *Nicht-Besuchersforschung. Die Förderung kultureller Teilhabe durch Audience Development*, Bielefeld 2016)
- 15) Kabinett Adenauer II, »Vereinbarung über die Anwerbung und Vermittlung von italienischen Arbeitskräften nach der Bundesrepublik Deutschland« vom 20. 12.1955
- 16) Deutscher Museumsbund e. V., Berlin Februar 2015
http://www.museumsbund.de/fileadmin/geschaefts/dokumente/Leitfaeden_und_anderes/Leitfaden_KulturelleVielfalt.pdf

SPEAKERS' CORNER

Zusammenfassung der Themen

In diesem Format stellen die Mitglieder für das Netzwerk relevante Projekte und Ansätze aus ihren jeweiligen Arbeitsbereichen vor. Auf diese Weise können praktikable Modelle ausgetauscht und Wissen weiter gegeben werden.

Integrationsfördermittel für Projekte mit und von Geflüchteten versus Zuwendung für interkulturelle Projekte / Erfahrung aus Hamburg

JUDY ENGELHARD, INTERKULTURELLES FORUM HAMBURG UND EIGENARTEN INTERKULTURELLES FESTIVAL HAMBURG

Bundesweit wurden hohe Summen an Fördermitteln für Integrationsprojekte mit und von Geflüchteten bereitgestellt. Sicherlich löste dies nicht nur in Hamburg einen Unmut innerhalb der interkulturellen Szene aus. Einerseits wurde dadurch ein Konkurrenzdenken zwischen transkulturellen Projekten mit und ohne Fluchterfahrung hervorgerufen, andererseits ist die Gefahr groß, dass Geflüchtete benutzt werden, »eigene« Projekte, sei es im sozialen oder kulturellen Bereich, umzusetzen. Auch die Medien zeigen auf einmal ein großes Interesse an Integrationsprojekten, gerade im Kunstbereich, wenn Geflüchtete darin irgendwie vorkommen. Das interkulturelle Festival eigenarten, das seit 17 Jahren einmal im Jahr in Hamburg an 10 Tagen ca. 40 interkulturelle Projekte auf den unterschied-

lichsten Bühnen präsentiert, hatte 2016 eine auffällig hohe Medienresonanz. In erster Linie wurde über die Projekte berichtet, die mit dem Thema Flucht zu tun haben und dies vor dem Hintergrund, dass die Anzahl dieser Projekte im Laufe der Festivaljahre gleich blieb. Denn auch vor 15 Jahren gab es bereits Künstlerinnen und Künstler, die sich mit dieser Thematik beschäftigten, da sie betroffen waren und Flucht oder Abschiebung und damit verbunden Gefühle wie Angst transportierten. Judy Engelhard möchte nicht den Anschein erwecken, dass es weniger Mittel für Projekte mit Geflüchteten geben soll, aber dafür plädieren, die vielen Migrantinnen und Migranten in diesem Land, denen Integrationsprojekte nicht vergönnt waren, nicht zu vergessen und sie miteinzubeziehen.

Kulturamt Stadt Neuss: Neues Interkulturkonzept in Neuss HARALD MÜLLER UND DENIZ ELBIR, KULTURAMT STADT NEUSS

Das Kulturamt Neuss hat ein Interkulturkonzept entwickelt, das von allen städtischen und freien Kultureinrichtungen unterzeichnet sowie vom Rat und Kulturausschuss der Stadt beschlossen wurde. Das Konzept Diversität in der Kultur der Neusser Kultureinrichtungen definiert Interkulturalität und Transkulturalität als Strukturkennzeichen der Stadtgesellschaft und legt zehn Handlungsmaximen fest, die bei der konzeptionellen, personellen und programmatischen Ausrichtung der Kultureinrichtungen das Prinzip der Diversität einfordern. Mit dem Raum der Kulturen e.V. hat sich ein kommunaler Dachverband als Zusammenschluss von interkulturell tätigen Menschen, Vereinen und Einrichtungen – insbesondere der Vereine aus der Migrantenschaft – in Neuss gegründet und im

Kulturamt angesiedelt. Der Raum der Kulturen als soziokulturelle Stätte soll ein sichtbares Zeichen für ein gleichberechtigtes Zusammenleben und Wirken der Menschen und Kulturen setzen. Darüber hinaus wurde im Kulturamt eigens eine Stelle für das Themenfeld Interkultur geschaffen und mit Herrn Deniz Elbir besetzt. Bei der Beratung städtischer Kultureinrichtungen zum Thema Interkultur, zeigt sich immer wieder der immense Bedarf einer migrantischen Sichtweise. Fehlt diese, kommt es bisweilen zu isolierten Projektideen, die entweder vom Standpunkt der Mehrheitsgesellschaft entwickelt werden, ohne auf die Bedürfnisse der Betroffenen einzugehen, oder Ressourcen und Know-how aus der Migrantenschaft nicht nutzen, weil sie diese nicht kennen.

Fokus Flucht – Kulturelle Bildung und Schule in der Migrationsgesellschaft

ULRIKE GIESSNER-BOGNER, KULTURKONTAKT AUSTRIA, WIEN

Mehr denn je rückt auch in Österreich die Frage in den Mittelpunkt, wie gesellschaftlicher Zusammenhalt in einer pluralistischen Gesellschaft gefördert und gestaltet werden kann. Gerade in der Schule spielt ein gutes, konstruktives Miteinander eine wichtige Rolle, um die Klassen- und Schulgemeinschaft zu stärken. Aktivitäten der Kulturellen Bildung mit geflüchteten, zugewanderten und schon länger in Österreich lebenden Kindern und Jugendlichen können dazu beitragen, neue Begegnungsräume zu eröffnen, Anerkennung und Wertschätzung zu vermitteln sowie (Selbst-)reflexion und Austausch zu unterstützen. Seit Herbst 2015 beschäftigt sich KulturKontakt Austria (KKA) im Rahmen seines Themenschwerpunkts »Mit kultureller Bildung Demokratie und Gesellschaft gestalten!« verstärkt mit dem »Fokus Flucht«. Im Mittelpunkt stehen dabei

künstlerische und kulturelle Projekte, die Kinder und Jugendliche im schulischen Kontext für gesellschaftliche und soziale Themen sensibilisieren, ihre Persönlichkeitsentwicklung und Reflektionsfähigkeit unterstützen sowie Möglichkeiten der Selbstwirksamkeit und der eigenen sowie gemeinsamen Gestaltung eröffnen. Die Projekte finden in Kooperation mit Kultureinrichtungen und Künstlerinnen und Künstlern statt und zeigen eine große Bandbreite der Themen Migration, Flucht und Asyl. Begleitend zu den Förderprogrammen von KKA finden Vernetzungsveranstaltungen statt, bei denen sich Pädagogen, Künstler und Kunst- und Kulturvermittler über ihre Arbeitspraxis austauschen können. In einer Datenbank werden außerdem beispielhaft Schulprojekte zu »Fokus Flucht« dargestellt.

Buchvorstellung »Geflüchtete und Kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld«

MAREN ZIESE, FREUNDESKREIS WILLY-BRANDT-HAUS E. V., BERLIN

Der Sammelband diskutiert anhand von über 30 Beiträgen von 40 Autorinnen und Autoren, sowie exemplarischen Projektbeschreibungen die zentralen Fragen: Wie können Menschen, die auf der Flucht vor Krieg, Verfolgung, Hunger und wirtschaftlicher Not in Deutschland ankommen, ihre Rechte auf Bildung und gesellschaftliche Teilhabe wahrnehmen? Was sind geeignete Formate der Kulturellen Bildung, um auf die Realität der Geflüchteten aufmerksam zu machen und um Vernetzung und Solidarisierung herzustellen?

Die Texte stammen von Personen, die – teils mit Migrationshintergrund, einige auch mit früherer Fluchterfahrung – mit Kulturarbeit wissenschaftlich und/oder pädagogisch und vermittelnd zu tun haben. Generell besteht der Band aus zwei Teilen, nämlich aus der theoretischen Auseinandersetzung mit der Frage, wie sich kulturelle Bildung mit Geflüchteten

gestalten lässt, ohne sie bspw. fremdzubestimmen oder zu instrumentalisieren. Und aus der Beschreibung der Praxis, die in der Publikation auch als selbstkritische Analyse derselben angelegt ist. Der Sammelband zeigt, welche Haltungen und Umgangsweisen mit dem Thema »Flucht« es ermöglichen, Bildungs- und Kulturinstitutionen herrschaftskritisch und differenzsensibel nachhaltig zu verändern. Zitat des Rezensenten Prof. Wolfgang Berg (Merseburg): »Entscheidend ist, was der Band schön herausarbeitet, dass Menschen mit Fluchterfahrungen in Deutschland (wieder) starke Subjekte, selbstbewusste Autorinnen und Autoren ihres Lebens werden.«

Maren Ziese, Caroline Gritschke (Hrsg.): *Geflüchtete und Kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld.* transcript (Bielefeld) 2016. 270 Seiten. ISBN 978-3-8376-3453-2. D: 29,99 EUR, A: 30,90 EUR, CH: 36,80 sFr.

Kurzbiografien der Mitwirkenden

Mustafa Akça, geboren in Berlin-Kreuzberg, ist ausgebildeter Handwerker, Schauspieler und Moderator. Als Quartiersmanager in Berlin initiierte er zwischen 2004 und 2011 interkulturelle und generationenübergreifende Programme. Seit 2011 leitet er »Selam Opera!« an der Komischen Oper Berlin, wo er auch als Mitarbeiter der Dramaturgie tätig ist. Das von ihm konzipierte Projekt spricht verstärkt Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen an mit dem Ziel, Begeisterung für das zeitgemäße Musiktheater zu wecken sowie die Komische Oper Berlin interkulturell zu öffnen und zu sensibilisieren.

Sophie Boitel ist Projektleiterin im Bereich »Kunst- und Kulturvermittlung in Europa« der Stiftung Genshagen und koordiniert u. a. das Netzwerk Kulturelle Bildung und Integration seit dessen Gründung im Jahr 2012.

Naciye Demirebilek ist Dipl. Ökonomin und seit 2009 Geschäftsführerin der W3 – Werkstatt für internationale Kultur und Politik e. V., Hamburg. Sie studierte Wirtschaftswissenschaften und Politische Wissenschaft. Von 1994 bis 2004 war sie Geschäftsführerin bei »accept – Psychosoziales Betreuungs- und Behandlungszentrum für traumatisierte Flüchtlinge« in Hamburg, und von 2005 bis 2007 Koordinatorin der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft »Land in Sicht!« in Kiel. 2008 bis 2009 war sie Geschäftsführerin des Stadtteilkulturzentrums Eidelstedter Bürgerhaus.

Rebecca Eichhorn ist Referentin für Kulturelle Bildung, Interkultur und Kunstschulen im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Sie studierte Literatur- und Kulturwissenschaften, North American Studies und Kulturmanagement in Siegen, New York und Berlin.

Breschkai Ferhad, geboren in Berlin, ist Kulturmanagerin und Moderatorin und arbeitet seit vielen Jahren im Themenfeld Integration sowie Demokratie- und Toleranzförderung. Zuletzt leitete sie die Koordinierungsstelle der Neuen Deutschen Organisationen.

Naika Foroutan ist Professorin für Integrationsforschung und Gesellschaftspolitik an der Humboldt-Universität zu Berlin und stellvertretende Direktorin des Berliner Instituts für Integrations- und Migrationsforschung (BIM). Zu den Schwerpunkten ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit gehören u. a. die Themen Migration, Integration und postmigrantisches Gesellschaften, Transformation von Einwanderungsländern, Islam- und Muslimbilder in Deutschland sowie Identität und Hybridität.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Akça, Mustafa – Komische Oper Berlin
Barnikol-Demirok, Ingeborg – Kommunales Integrationszentrum Düsseldorf
Bockhorst, Hildegard – BKJ-Wissensplattform Kulturelle Bildung Online
Boeck-Siebenhaar, Dagmar – Institut für Kultur- und Medienmanagement, Freie Universität Berlin
Boitel, Sophie – Stiftung Genshagen
Cho-Ruwwe, Kook-Nam – DaMigra, Dachverband der Migrantinnenorganisationen
Darian, Teresa – Kulturstiftung des Bundes
Demirbilek, Naciye – W3-Werkstatt für internationale Kultur und Politik e.V.
Devine, Kristina – Konrad-Adenauer-Stiftung
Drews, Albert – Evangelische Akademie Loccum
Eichhorn, Rebecca – Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Elbir, Deniz – Kulturstiftung des Bundes
Engel, Thomas – ITI - Internationales Theaterinstitut, Zentrum Deutschland
Erhard, Nils – Initiative Grenzen-Los! e.V. JugendtheaterBüro
Engelhard, Judy – Interkulturelles Forum Hamburg und Eigenarten Interkulturelles Festival Hamburg
Ermert, Karl – Arbeitskreis Musik in der Jugend e.V.
Farin, Klaus – Respekt!-Die Stiftung
Fenske, Marcel – Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Ferhad, Breschkai – Bundesweiter Ratschlag kulturelle Vielfalt
Fischer, Manfred – Akademie der Künste
Foroutan, Naika – Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung
Frenzel-Müncheberg, Claudia – netzwerk junge ohren, »Kultur öffnet Welten!«
Gießner-Bogner, Ulrike – Kulturkontakt Austria
Großmann, Ulf – Netzwerkstelle Kulturelle Bildung Oberlausitz-Niederschlesien
Grün, Lydia – netzwerk junge ohren
Hartmann-Fritsch, Christel – Stiftung Genshagen
Hillmanns, Robert – Zakk-Zentrum für Aktion, Kultur und Kommunikation
Jerman, Tina – EXILE-Kulturkoordination
Jochum, Josefine – Stiftung Genshagen
Kantel, Barbara – Schauspiel Hannover
Kaufman, Noémie – Stiftung Genshagen
Klussmann, Friederike – Allianz Kulturstiftung
Kolland, Dorothea – Kulturpolitische Gesellschaft e.V.
Kroner, Sabine – Berlin Mondiale c/o Kulturnetzwerk Neukölln e.V.
Krzeminska, Joanna – Plattform Kulturelle Bildung Brandenburg
Kurth, Martina – Hochschule für Musik und Theater Hamburg
Marinić, Jagoda – Interkulturelles Zentrum Heidelberg
Moinecourt, Géraldine – Stiftung Genshagen
Müller, Charlotte – Freie Projektmanagerin
Müller, Harald – Kulturstiftung des Bundes
Müller, Linda – Bundesverband Tanz in Schulen e.V.
Nizioł, Magdalena – Stiftung Genshagen
Öziri, Necati – Maxim Gorki Theater
Ohliger, Rainer – Netzwerk Migration in Europa
Osses, Dietmar – LWL Industriemuseum – Zeche Hannover, Deutscher Museumsbund-Arbeitskreis Migration
Rappard, Moritz von – Freier Kulturmanager
Reinwand-Weiss, Vanessa-Isabelle – Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel
Roskozny, Anna – Fotografien
Rüge, Laura-Helen – Kulturbehörde Hamburg
Ruile, Hans-Joachim – früher Interkulturelle Akademie, Kulturhaus Kresslesmühle
Saad, Sebastian – BKM-Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
Saritaş, Vesile – Offener Kanal Magdeburg
Sawras, Kristin – Offener Kanal Magdeburg
Scharf, Ivana – MUTIK
Schulz, Gabriele – Deutscher Kulturrat
Schweitzer, Maxi – netzwerk junge ohren
Smith, Jocelyn B. – Jazz- und Soulsängerin
Stadler, Wiebke – Stiftung Mercator
Stein, Eva – Haus der Kulturen der Welt, »Kultur öffnet Welten!«
Stemmler, Susanne – Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, »Willkommen bei Freunden – Bündnisse für junge Geflüchtete«
Stoffels, Michaela – Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.
Stolz, Charlotte – Stiftung Genshagen
Weichlein, Linda – Stiftung Genshagen
Winkelmann, Petra – Kulturstiftung des Bundes
Wirth, Sandra – Bund Deutscher Amateurtheater e.V.
Witte, Rolf – BKJ-Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.
Ziese, Maren – Freundeskreis Willy-Brandt-Haus e.V.

Claudia Frenzel-Müncheberg studierte Politikwissenschaften, Neuere Geschichte und Jüdische Studien. Seit 2003 ist sie selbständige Eventmanagerin, Musikjournalistin und Projektmanagerin. Von 2008 bis 2012 war sie verantwortlich für das Musikprogramm der Fête de la Musique Berlin und ist seit 2001 feste freie Musikredakteurin im RBB Radio Multikulti bzw. seit 2008 bei RBB Funkhaus Europa in der Musikredaktion. Im Projekt »Kultur öffnet Welten!« ist sie seit 2015 die Projektleiterin der Koordinierungsstelle »Kultur öffnet Welten!«.

Lydia Grün studierte Musikwissenschaft und Journalistik. Von 2000 bis 2006 war sie Consultant der init AG Berlin für den Bereich politische Kommunikation oberster Bundesbehörden, Verbände und Stiftungen. Von September 2008 bis Juni 2012 war sie Referentin für Musik und stellvertretende Referatsleiterin im Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur und zudem seit Februar 2011 Geschäftsführerin von Musikland Niedersachsen. Danach begleitete sie die Gründung der gemeinnützigen GmbH durch die Stiftung Niedersachsen und führte die Musikland Niedersachsen gGmbH ab diesem Zeitpunkt. Seit 2013 ist sie Geschäftsführerin des netzwerk junge ohren e.V. und seit April 2016 Vertretungsprofessorin für Musikvermittlung an der Hochschule für Musik Detmold.

Christel Hartmann-Fritsch war bis Ende Oktober 2017 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Stiftung Genshagen und leitete dort den Bereich »Kunst- und Kulturvermittlung in Europa«.

Barbara Kantel war seit 1996 Leiterin der Theaterpädagogik am Niedersächsischen Staatstheater. Parallel arbeitete sie als Dozentin im Studiengang Darstellendes Spiel an der Leibniz Universität Hannover und im Fach Theaterpädagogik an der Fachschule für Sozialpädagogik Birkenhof. Von 2009 bis 2011 leitete sie gemeinsam mit Birgit Lengens das Junge DT am Deutschen Theater Berlin. Von 2011 bis 2015 war sie als Künstlerische Leiterin des Jungen Schauspielhauses Düsseldorf und Mitglied des Leitungsteams des Düsseldorfer Schauspielhauses engagiert. Nach dem Engagement als Projektleiterin für das Montagscafé, einem interkulturellen Begegnungs- und Diskursort für Geflüchtete und Einheimische am Staatsschauspiel Dresden, kehrte sie 2016 als Dramaturgin an das Schauspiel Hannover zurück, wo sie ab der Spielzeit 2017/18 die Leitung des Jungen Schauspiels übernimmt.

Harald Müller studierte an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Wuppertal und schloss als Dipl. Verwaltungswirt ab. Von 1977 bis 1988 war er

Verwaltungsleiter und stellvertretender Geschäftsführer des NRW-Kultursekretariats und für die Interkommunale Projektentwicklung und -förderung zuständig. Seit 1988 ist Müller Leiter des Kulturamtes der Stadt Neuss. Seine Schwerpunkte sind Kultur- und Künstlerförderung, Interkultur, Kulturelle Bildung, Kunst im öffentlichen Raum, Veranstaltungsmanagement, regionale Kulturförderung, Vernetzung der Kultur in der Stadt, Kulturentwicklung durch Konzepte, Themenschwerpunkte und Projekte.

Dietmar Osses leitet das LWL-Industriemuseum Zeche Hannover in Bochum, Westfälisches Landesmuseum für Industriekultur. Im Mittelpunkt seiner Ausstellungen und Veröffentlichungen stehen die Industriekultur und Sozialgeschichte des Ruhrgebiets sowie die Migrationsgeschichte in NRW. Er ist Sprecher des »Arbeitskreises Migration« im Deutschen Museumsbund.

Sebastian Saad ist promovierter Theaterwissenschaftler und Ethnologe. Er ist seit 2000 bei der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien beschäftigt. Dort leitete er bis Ende 2016 das Referat K 52 »Kulturelle Bildung und Integration«.

Vesile Saritaş, geboren in Augsburg, ist Projektleiterin eines TV-Magazins im Offenen Kanal Magdeburg. Seit 2012 studiert sie Journalistik und Medienmanagement. Aktuell ist sie als Projektleiterin des TV – Magazins »Ausleuchten – Mein Traum vom Beruf« tätig.

Gabriele Schulz studierte Germanistik, Ernährungs- und Haushaltswissenschaft. Von 1992 bis 2008 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Deutschen Kulturrat. Seit September 2008 ist sie stellvertretende Geschäftsführerin tätig. Zudem ist sie Stellvertretende Chefredakteurin von »Politik & Kultur«, der Zeitung des Deutschen Kulturrates und hat zu den Themenfeldern Kulturelle Bildung, Arbeitsmarkt Kultur sowie rechtliche Rahmenbedingungen für Kunst und Kultur veröffentlicht.

Jocelyn B. Smith, geboren in New York, hat sich keinem bestimmten Genre verschrieben und arbeitet mit ganz unterschiedlichen Künstlerinnen und Künstlern zusammen, von Musikern wie dem ehemaligen Miles Davis´ Schlagzeuger Lenny White, Till Brönner oder Falco bis hin zur Zusammenarbeit mit Komponisten wie Mikis Theodorakis oder Heiner Goebbels. Bis heute hat sie über ein Dutzend Alben veröffentlicht und viele Auszeichnungen erhalten, wie die Goldene Schallplatte für den Titelsong des Disney Films »König der Löwen« im Jahr 1995 oder den Jazz Award 2003 für ihr Album »Blue Night & Nylons«. Seit 1984 lebt sie in Berlin.

Impressum

Herausgeber:

Stiftung Genshagen
Im Schloss, 14974 Genshagen
03378 8059 31
institut@stiftung-genshagen.de
www.stiftung-genshagen.de

Projektleitung und Redaktion:

Sophie Boitel

Assistenz:

Josefine Jochum, Jasmin Haselberger

Protokoll der Diskussionsforen:

Charlotte Müller (Gesamtprotokoll), Noémie Kaufman, Charlotte Stolz

Lektorat und Korrektorat:

Linda Weichlein, Naciye Demirbilek, Dietmar Osses, Barbara Kantel (Arbeitsgruppen)

Gestaltung:

eye-D.de/Dirk Lebahn

Druck:

Laserline Druckzentrum Berlin KG, Berlin

Fotos:

© Stiftung Genshagen, Anna Rozkosny

Die Redaktion hat sich bei der Erstellung der Dokumentation bemüht, auf eine gendergerechte Schreibweise zu achten. Um den Lesefluss nicht zu stören, wird bei Aufzählungen oder Aneinanderreihungen davon ausgegangen, dass das generische Maskulinum im geschlechtsneutralen Sinne verwendet wird.

Die genannten Biografien sind zum Zeitpunkt der Veranstaltung erstellt worden und berücksichtigen keine aktuellen Entwicklungen.

Realisiert von:



Gefördert von:



Alle Rechte vorbehalten. Abdruck oder vergleichbare Verwendung von Arbeiten der Stiftung Genshagen ist auch in Auszügen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet.

© Stiftung Genshagen, 2017



