

**Symposium zur interkulturellen Ausrichtung
kommunaler Kulturarbeit in Stuttgart
am 11. Oktober 2010**

Am Montag, 11. Oktober fand im Stuttgarter Rathaus ein Symposium zur interkulturellen Ausrichtung kommunaler Kulturarbeit in Stuttgart statt. Veranstalter war der Initiativkreis Interkulturelle Stadt; Organisator war das Forum der Kulturen. An dem ganztägigen Symposium nahmen rund 60 Fachleute aus öffentlichen Kultur- und Bildungseinrichtungen der Stuttgarter Region teil. Kulturbürgermeisterin Dr. Susanne Eisenmann eröffnete das Symposium; ins Programm führten ein Rolf Graser und Svetlana Acevic vom Forum der Kulturen.

Begrüßung: Dr. Susanne Eisenmann, Bürgermeisterin für Kultur, Bildung und Sport

Dr. Susanne Eisenmann betonte zu Beginn ihrer Begrüßung, wie wichtig es sei, sich mit der Frage zu beschäftigen wie interkulturelle Öffnung auszusehen habe oder aussehen kann. Dieses Thema stelle für Stuttgart, eine Stadt, in der Menschen aus rund 170 Nationen zuhause sind, nicht nur eine positive Herausforderung dar. Die hier vorhandene kulturelle Vielfalt sei auch eine Stärke dieser Stadt. Sie habe Einfluss auf deren Zukunft und bilde für die Kommunalverwaltung und die Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen die Grundlage dafür, Integrationspolitik aktiv zu leben.

Für die friedliche Gestaltung des hiesigen Lebensumfeldes sei trotz der guten Stuttgarter Rahmenbedingungen der Einsatz aller gefragt. Dazu müsse Partizipation gestärkt und unterstützt werden. Es müsse weiter daran gearbeitet werden, dass allen auch die Möglichkeiten offenstehen, die ihren Neigungen, Begabungen, Hoffnungen und Wünschen entsprechen. Als Schulbürgermeisterin läge es ihr besonders am Herzen den Zusammenhang zwischen dem sozialen Umfeld, in das Menschen hineingeboren werden, und Bildungschance sowie -erfolg zu entkoppeln. Motivation, gezielte Förderung und Unterstützung seien nach wie vor - nicht nur in Stuttgart - erforderlich, um allen gleiche Chancen zu eröffnen.

Unter den zahlreichen Partnern der Stadt, ihrer Gremien und ihrer Gesellschaft, welche an der Umsetzung dieses Ziels beteiligt sind, seien die Kultureinrichtungen entscheidend. Diese existierten nicht in einem Vakuum, sondern wirken vermittelnd. Sie geben Anstöße, hinterfragen und kritisieren Prozesse und erarbeiten Programme für das Publikum. Sie seien wesentlich daran beteiligt, Denkstrukturen aufzubrechen, neue Zusammenhänge

herzustellen und die gemeinsame Weiterentwicklung der Stuttgarter Bürgergesellschaft anzuregen. Echte gesellschaftliche Teilhabe, so Dr. Eisenmann, sei immer ein langer, jedoch unausweichlicher Weg, den es gemeinsam in einzelnen Schritten auszugestalten gelte.

Als einen bedeutenden Partner, auch für die Vernetzung der Kulturinstitutionen in Stuttgart, hob sie abschließend das Forum der Kulturen hervor, das das Thema Interkulturalität beharrlich platziere, behandle und sich der Diskussion stelle. Ihm und allen an der Tagung Beteiligten drückte sie ihren Dank aus.

Zum Verständnis der Diversität einer Einwanderungsgesellschaft und zum Prinzip der interkulturellen Öffnung

Andreas Freudenberg, Global Music Academy, Berlin

Im Eingangsvortrag von Andreas Freudenberg lenkte der Referent zunächst den Blick auf die USA, Kanada, Frankreich und England. Diese Länder pflegten einen postkolonialen Kulturbegriff, der Kultur nicht in Grenzen definiere. Dieser Kulturbegriff behandle die Frage, „ob die eigene Kultur nicht immer schon Verschiedenes, Verschiedenheit beinhaltet, ob das kulturell Eigene gar nicht abgetrennt von der Kultur des anderen existiert, vielmehr das kulturell Andere auch im Eigenen verfügbar ist und wirkt.“ In den genannten Ländern hätten diese neuen Vorstellungen zu einer kulturellen Praxis geführt, die erfolgreich gewachsen sei an dem, „was aus interkultureller Vermischung und Verknüpfung an Neuem hervorgebracht worden“ sei.

Das kulturelle Selbstbild Deutschlands dagegen sei - historisch bedingt - geprägt durch Abgrenzungen, die in die falsche Richtung wiesen. So werde in Deutschland Vielfalt als Problem erlebt, ferner sei der Blick auf Menschen mit Migrationsgeschichte verengt allein auf ihre Rolle als Repräsentanten ihrer Kultur, des weiteren würden interkulturelle Programme abgespalten vom eigenen kulturellen Programm. Auch die Verantwortlichen für Kulturproduktion in Deutschland betrieben immer noch mehrheitlich Abgrenzung

Freudenberg plädierte für einen Perspektivwechsel in der kommunalen Kultur in Deutschland, weg von Abgrenzungen hin zu „Inklusion“, zu „einer Kultur der Diversität, Interesse an der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen“. Diversität ziele „als kulturelles Leitbild auf kulturelle Wertschöpfung durch Wertschätzung“. Dies diene nicht zuletzt der gesellschaftlichen Zukunftsfähigkeit.

Zum Prinzip der interkulturellen Öffnung meinte Freudenberg, der Blick sei auf die Institutionen zu lenken, nicht auf Defizite einzelner Gruppen. Den internen Prozess der Öffnung anzustoßen sei Führungsaufgabe; und betreffe die gesamte Organisation. Eine wirkliche interkulturelle Öffnung erfordere eine komplette Änderung der eigenen Agenda, eine Verschiebung und Erweiterung des kulturellen Kanons und die Schaffung von Barrierefreiheit.

Freudenberg sprach zum Schluss eine Reihe von Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung an Kulturämter und Institutionen aus, die sich zum großen Teil an beide Ebenen zugleich richten:

- Das kulturelle Leitbild auf Diversität und Inklusion hin orientieren, Diversität in die Unternehmensziele aufnehmen, im Gesamtkonzept verankern durch Einfordern von Zielvorgaben der Institutionen.
- Nachhaltigkeit des Prozesses als Führungsaufgabe wahrnehmen und finanziell wie strukturell in der Organisation verankern.
- Kulturelles Mainstreaming aktiv vorantreiben.
- Personalentscheidungen an Diversitätsstandards orientieren. Dafür externe Diversity-Beratung anbieten, einen Fonds für Diversity-Beratung bereitstellen.
- Qualifikation im Kulturrat parallel zu den Institutionen vorantreiben, Führungs- und Fachkräfte programmbezogen qualifizieren, ein Mentoringprogramm für Nachwuchskräfte anbieten. Von Hochschulen Ausrichtung auf interkulturelle Leitziele fordern.
- Mut zur Neuverteilung von Ressourcen nach Maßgabe der interkulturellen Ausrichtung der empfangenden Institutionen.
- Jede Institution soll ihre eigene Agenda erstellen, dadurch Veränderung von innen anstoßen. Systematische Publikumsbefragungen einführen, neue Zielgruppen ansprechen.
- Mehrsprachigkeit im Programm- und Vermittlungsbereich fordern und fördern.
- Austausch und spartenübergreifende Kooperation zwischen den Institutionen anstreben.

Interkultur in Stuttgart – Gespräch mit Stuttgarter KulturakteurInnen

Teilnehmende:

Prof. Dr. Inés de Castro, Direktorin des Linden-Museums Stuttgart

Friedrich-Koh Dolge, Leiter der Stuttgarter Musikschule

Ronald Grätz, Generalsekretär des Instituts für Auslandsbeziehungen e. V., Stuttgart

Peter James, Leiter des Popbüros Region Stuttgart

Christian Lorenz, Intendant der Internationalen Bachakademie Stuttgart

Rüdiger Meyke, Kulturreferat Stuttgart, Leiter der Abteilung Kulturförderung

Dagmar Mikasch-Köthner, Direktorin der Volkshochschule Stuttgart

Werner Schretzmeier, Leiter des Theaterhauses Stuttgart

Sebastian Weingarten, Intendant des Renitenztheaters Stuttgart

Andreas Freudenberg, Global Music Academy, Berlin

Moderation: Anna Koktsidou (SWR)

In der Podiumsrunde ging es um die konkrete Umsetzung interkultureller Öffnung vor Ort in Stuttgart. Im Hinblick darauf, was diesbezüglich bereits getan wird beziehungsweise was noch zu tun ist, wurden die Aspekte Programm, Publikum und Personal beleuchtet.

Die Direktorin des Lindenmuseums, Inés de Castro, bedauerte, mit der Partizipation noch nicht so weit zu sein, wie sie es gerne hätte. Auf der Ebene des Personals werde zwar ständig daran gearbeitet. Doch sei die praktische Umsetzung nicht ganz einfach, weshalb es im Lindenmuseum auch große Defizite gebe. Was die ethnologische Arbeit und deren Präsentation betrifft, sah Inés de Castro große Probleme, den autoritären Anspruch der Europäer loszuwerden. Um diesen aufzugeben, müsse Mehrstimmigkeit zugelassen und nach außen getragen werden.

„Vielleicht beruhigt es Sie, dass wir trotz dieser [im Lindenmuseum vorhandenen interkulturellen] Kompetenz große Schwierigkeiten haben, einen Weg zu finden wie wir unsere Institution, unser Museum, in diese Richtung bewegen.“ de Castro

Rüdiger Meyke berichtete, dass das Kulturreferat seit langem Einzelveranstaltungen von Migrantenkulturvereinen fördere. Das habe sich bewährt, auch wenn die Veranstaltungen

meistens nicht über eine bestimmte Kulturauffassung hinausgingen. Darüber habe das Kulturamt seit 2009 einen neuen Fördertopf für Interkulturprojekte im Bereich Kunst und Kultur aufgelegt. Er betonte, dass dieses Budget dringend erhöht werden sollte. Außerdem gebe es allgemeine Fördermöglichkeiten in den Bereichen Literatur und der Musik, wo natürlich auch Interkulturprojekte beantragt werden können. Allgemeine Interkultur-Richtlinien seien, seiner Meinung nach, hingegen schwierig umzusetzen. Jedoch könne mit der Zusammensetzung von Personal, zum Beispiel in Jurys, auch eine gewisse Steuerung vorgenommen werden. Dies praktiziere das Kulturamt wo immer es möglich sei.

Andere Diskussionsteilnehmende wie Friedrich-Koh Dolge, Leiter der Stuttgarter Musikschule, Peter James, Leiter des Popbüros, Sebastian Weingarten, Intendant des Renitenztheaters und Werner Schretzmeier, Leiter des Theaterhauses sahen ihre Kulturinstitutionen im Bereich der interkulturellen Öffnung nicht schlecht aufgestellt.

„Wir sind keine Integrationsverweigerer ... Wir erheben auch keine Statistik wie viele Kinder einen interkulturellen Hintergrund haben. ... Wir sind ein Stückchen weiter ... Die höchste Stufe [das höchste Ziel] ist, Kinder dazu zu bringen, gemeinsam nonverbal zu kommunizieren, in einem Orchester zu spielen. Da spielt die Herkunft überhaupt gar keine Rolle.“ Dolge

„ ... Mein Arbeitsbereich ist extremen Einflüssen ausgesetzt, das reicht von Italo-Pop über die schwarzamerikanische Musik, Rai und dergleichen.“ James

„ [Seit es die deutsch-türkische Kabarett-Woche gibt,] kommen Leute ins Theater, die sonst nie ins Theater gekommen sind. Das war eine wichtige Bereicherung ... eine wunderbare Entwicklung, die auch unsere Zeit widerspiegelt.“ Weingarten

„Innerhalb von kurzer Zeit waren wir [im Theaterhaus] ein bunter Haufen.“ Schretzmeier zur Geschichte des internationalen Theaterhaus-Ensembles

Ronald Grätz, Generalsekretär des Instituts für Auslandsbeziehungen, betonte die untrennbare Wechselwirkung von vermeintlichem Innen und Außen. Zu einer der ureigensten Aufgaben des Instituts für Auslandsbeziehungen gehöre es sozusagen per definitionem, den Dialog mit anderen aufzunehmen und zu betreiben sowie zu versuchen, die Expertise des Hauses, die etablierten internationalen Netzwerke und die Sicht anderer Kulturen auf Deutschland - quasi als Spiegel - hierzulande befruchtend miteinzubringen.

Ein progressives Bild ihres Hauses zeichnete Dagmar Mikasch-Köthner. Sie nahm für den Treffpunkt Rotébühplatz, wo das Hauptprogramm der Volkshochschule Stuttgart stattfindet, in Anspruch, bezüglich des Programms als das Haus der Kulturen der Welt in Stuttgart

schlechthin wahrgenommen zu werden. Auf der Personalebene habe man sich vor zwei Jahren für eine Strategie entschieden, die sich „Vom interkulturellen Programmangebot hin zum Intercultural Mainstreaming“ nennt. Diese könne nicht immer in aller Konsequenz durchgehalten werden, sie werde jedoch durchaus verfolgt.

„Bei uns können die Menschen die Rolle wechseln und von Lernenden zu Akteuren werden, zum Beispiel zur Kursleiterin. ... Sie können dann im Bereich der Kulturvermittlung ihre eigene Kultur zum Thema neuer Bildungsveranstaltungen machen ... Intercultural Mainstreaming ist ein spannender Prozess der Bewusstwerdung in der eigenen Institution.“ Mikasch-Köthner

Christian Lorenz, Intendant der Internationalen Bachakademie, sah die Personalpolitik seines Hauses - ähnlich wie Friedrich-Koh Dolge - international ausgerichtet. Darüber hinaus lehnte er eine hierarchisierende Sicht von Musik ab. Abgesehen davon, dass globale Hochkulturen nicht mit regionalen folkloristischen Kulturen zu vergleichen seien, würden in der Musikhochkultur schon lange nicht mehr ausschließlich abendländische Komponisten wie Bach und Beethoven gespielt, führte er bezüglich des Programms an. Was das Publikum speziell in Stuttgart betrifft, betrachtete er dessen Interesse und Erreichbarkeit eher als soziales, denn als interkulturelles Problem.

„ ... Wenn eine Schulklasse gemeinsam ein Stück erarbeitet ... und ein Ergebnis vorweist, dann hat dies den Aspekt des gemeinsamen Klingens, des Aufeinander-Hörens ... unabhängig von der Herkunft ... Wir wollen mit unserer Kunst Menschen erreichen. Es geht nicht darum, Kunstwerke zu produzieren, die niemand rezipiert ... Die Initiative kommt aus der Gesellschaft auf uns zu ... Es bedarf in allen Kulturinstitutionen eines offenen Geistes, sich in Beziehung zu setzen zu der Gesellschaft für die man spielt. Da liegen die Probleme nicht nur bei den nicht-integrierten Zuwanderern, sie liegen auch bei uns ... Jede Kulturinstitution muss darauf reagieren.“ Lorenz

Ob verbindliche Handlungsanweisungen in Form ausformulierter und schriftlich fixierter Strategien für die Entwicklung von interkultureller Öffnung förderlich sind, darüber bestand unter den Anwesenden auf dem Podium am Ende der Diskussion Uneinigkeit. Andreas Freudenberg gab resümierend zu bedenken, dass sich alle Institutionen trotz internationaler Zusammensetzungen zur Frage der Interkulturalität zu verhalten und zu äußern hätten. Die entscheidende Frage sei, ob in der künstlerischen Praxis internationaler Ensembles über die Dominanz von Kulturen und die Geschichte kultureller Kolonialisierung reflektiert wird, und ob dies inhaltlich und in Fragen ästhetischer Entwicklung aufgegriffen wird.

„Wir müssen von einer Betrachtung, die die Unterschiedlichkeiten zementiert, wegkommen ... Wir bieten in den Ausbildungseinrichtungen nicht die Kompetenz an, die gebraucht wird, um subtil, künstlerisch anspruchsvoll mit diesen Unterschieden zu arbeiten.“ Freudenberg

Interkulturelle Öffnung: eine Frage von Konzepten?

Am Nachmittag wurde das Thema „Interkulturelle Öffnung: eine Frage von Konzepten?“ an zwei Beispielen auf verschiedenen Ebenen beleuchtet: Sabine Schirra, die Leiterin des Kulturamtes Mannheim, referierte am Beispiel ihrer Kommune darüber, „Wie sieht es auf der kommunalen Ebene aus?“, während Ingrid Bussmann mit ihrem Vortrag „Wie sieht es auf Einrichtungsebene aus?“ die Interkulturelle Öffnung einer Einrichtung konkret vorstellte. Es handelt sich dabei um die Stadtbücherei Stuttgart, deren Direktorin Ingrid Bussmann ist.

Wie sieht es auf der kommunalen Ebene aus?

Sabine Schirra, Leiterin des Kulturamtes Mannheim

Sabine Schirras Vorstellung der Stadt Mannheim zeigte einen der Stadt Stuttgart ähnlichen Anteil an Bevölkerung mit Migrationsgeschichte. Auch wurde ersichtlich, dass beide Städte sich seit vergleichbar langer Zeit aktiv mit interkultureller Öffnung auseinandersetzen.

In Mannheim wurden dazu 2007 „Leitlinien zur Kulturarbeit“ und ein „Handlungskonzept interkulturelle Kulturarbeit“ verabschiedet.

Ziele des Handlungskonzeptes seien

- Verankerung interkultureller Kulturarbeit in den Kultureinrichtungen
- Anerkennung und Förderung der Vielfalt der in der Stadt lebenden Kulturen
- Stärkung interkultureller Kompetenz, von Mitarbeitenden wie von Besucherinnen und Besuchern
- Förderung der inhaltlichen Auseinandersetzung mit Einwanderungsprozessen
- Stärkere Berücksichtigung von Menschen mit Migrationsgeschichte bei der Personalpolitik.

Dazugehörige Handlungsfelder zu diesem Konzept seien

- „Öffnung und Sensibilisierung“ der Einrichtungen
- „Verbesserung des Zugangs“ von Menschen mit Migrationsgeschichte
- Förderung von Kunstschaffenden mit Migrationsgeschichte
- „Vernetzung von Akteuren und Szenen“
- Öffentlichkeitsarbeit
- Einfordern von „Migration Mainstreaming“.

Zunächst hätten zwar weder Leitlinien noch Handlungskonzept Eingang in strategische Papiere oder Berichte der Kultureinrichtungen gefunden und Interkultur habe sich in den Einrichtungen nur punktuell und in höchst unterschiedlicher Qualität manifestiert. Dennoch sei es ein wichtiger Schritt gewesen, dass die Interkulturelle Kulturarbeit für das Kulturstadamt als Ziel und wichtiges Handlungsfeld formuliert worden sei. Auch sei das Handlungskonzept überregional und national auf großes Interesse gestoßen.

Die Stadt Mannheim sei inzwischen eine Stufe weitergegangen und habe im Jahr 2008 eine Gesamtstrategie zur Modernisierung der Stadtverwaltung angestoßen, „Change² = Wandel im Quadrat“. Dieser Prozess umfasse bis zum Jahr 2013 rund 40 Projekte, unter anderem die Projekte „Diversity Management“ und „Integrationskonzept“.

Das Integrationskonzept richte den Fokus auf vier Ziele:

- Sicherstellung von „Erreichbarkeit und Information“
- Schaffung gleichberechtigter „Zugangs- und Teilhabechancen“
- Stärkung des gemeinschaftlichen Zusammenlebens und
- Stärkung der „Potentiale und Identifikationskraft als Einwanderungsstadt“.

Grundsätze des Integrationskonzeptes seien u. a.

- das Erlernen der deutschen Sprache als Voraussetzung für aktives zukunftsfähiges gesellschaftliches Zusammenleben
- Förderung interkultureller Begegnungen und interreligiösen Dialogs
- Anerkennung von Migrantenorganisationen als wichtige Integrationspartner

- Nicht-Entstehen sozial benachteiligter und ausgegrenzter Stadtbezirke.

Die Einbettung der Interkultur in die Gesamtstrategie Change² sei in Mannheim begleitet von der Einführung eines Managementsystems mit Zielen, Maßnahmen und Indikatoren.

In einer ganzen Reihe interkultureller Angebote trüge die neue Gesamtstrategie erste Früchte.

Zum Schluss betonte Sabine Schirra vier Aspekte interkultureller Kulturarbeit:

- Sie sei klar abzugrenzen von Sozialarbeit und „kein Ersatz für verfehlte Sozialpolitik“.
- Sie sei außerdem Aufgabe aller Kultureinrichtungen und Kunstförderprogramme.
- Daneben eigne sie sich in besonderer Weise dazu, „Diversität in der Stadtgesellschaft zu reflektieren und positiv erfahrbar zu machen.“
- Zudem gebe es bestimmte Erfolgsfaktoren.

Als Erfolgsfaktoren für die interkulturelle Kulturarbeit in Mannheim nannte Frau Schirra:

- Kontinuierliche „Graswurzelpjekte“ zur Gewährleistung von Nachhaltigkeit in den Einrichtungen
- Diversität als Gesamtstrategie mit verbindlicher Verankerung im städtischen Konzept
- Systematische Reflexion und Weiterentwicklung der Arbeit
- „Thementreiber“
- Interkulturelle Kulturarbeit und Diversity Mainstreaming als Querschnittsaufgabe
- Einbindung von Menschen mit Migrationsgeschichte in Planung, Gestaltung und Durchführung
- Funktionierende Netzwerke zwischen Multiplikatoren und verschiedenen Communities
- Gewinnung aller Akteure der Stadtgesellschaft zur Mitarbeit
- Gute Kunstprojekte

So werde bei der Stadt Mannheim Integration gesehen als ganzheitliche Kernaufgabe, die die gesamte Stadtgesellschaft angehe, als Erfahrung der Zugehörigkeit zu dieser Stadt mit dem Ziel der Selbstbestimmung und des gemeinschaftlichen Zusammenlebens.

Wie sieht es auf der Einrichtungsebene aus?

Ingrid Bussmann, Direktorin der Stadtbücherei Stuttgart

Gleich zu Beginn des dritten Vortrages „Interkulturelle Öffnung: eine Frage von Konzepten! [Ausrufezeichen] - Wie sieht es auf der Einrichtungsebene aus?“ legte Ingrid Bussmann ihre Sicht in Übereinstimmung mit den Vorrednern dar, interkulturelle Öffnung sei in der Tat eine Frage von Konzepten in den Einrichtungen und der Verankerung in Leitbildern. Wie die Stadtbücherei Stuttgart damit umgeht, führte sie danach genauer aus:

Einen entscheidenden Vorsprung hätten Bibliotheken anderen Einrichtungen gegenüber, nämlich die leichte Zugänglichkeit. So seien Bibliotheken die meistbesuchten außerschulischen Bildungs- und Kultureinrichtungen. Sie hätten schon das Leben und die Bildungsbiografie der Gastarbeiterfamilien der ersten Stunde geprägt.

Die Frage stelle sich hier weniger, wie die Stadtbücherei Menschen mit Migrationsgeschichte erreiche, sondern vielmehr mit welchen Angeboten sie deren Erwartungen und Interessen entsprechen könne. Dies erfordere nach ihrer Erkenntnis „eine genauere Beschäftigung mit den Interessen der Zielgruppe“.

Interkulturelle Öffnung müsse aber zuallererst in der Unternehmenskultur der Einrichtung verankert werden. Dies geschehe in der Stadtbücherei durch ein Jahresprogramm, eine jährliche „Zielplanung“ mit vorgegebenen Schwerpunktthemen wie „interkulturelle Bibliotheksarbeit“. In der Stadtbücherei habe diese Schwerpunktsetzung eine überraschende Fülle an bereits bestehenden interkulturellen Kooperationen zu Tage gebracht.

Deshalb sei es weniger darum gegangen, das Thema überhaupt anzugehen, als vielmehr darum, die laufenden Aktivitäten zu bündeln zu einem

Gesamtkonzept mit dem Focus auf

- Verankerung in der Unternehmenskultur der Stadtbücherei
- Nennung klarer Ziele und

- Gewinnung eines Überblicks über „das Zusammenspiel von Angeboten der Zentralbücherei und wohnortnahen Angeboten der Stadtteilbüchereien“.

Daraus sei ein „Leitfaden für die interkulturelle Bibliotheksarbeit der Stadtbücherei Stuttgart“ entstanden als Selbstverpflichtung und Grundlage für weitere Optimierungen der Angebote.

Der Leitfaden diene auch der Einordnung der interkulturellen Bibliotheksarbeit der Stadtbücherei in die internationale Fachdiskussion und in die dementsprechende Gesamtkonzeption der Stadt Stuttgart, das „Bündnis für Integration“ von 2001. In die darin formulierten Grundsätze zur kulturellen Vielfalt der Stadtgesellschaft könne sich die Stadtbücherei mit ihren Angeboten zu Bildung und kultureller Begegnung in zentralen Punkten einbringen.

Auch das Votum der internationalen Fachwelt greife die Stadtbücherei Stuttgart damit auf. Ein Manifest des Weltverbandes der Bibliotheken habe nämlich 2006 an Bibliotheken die Forderung nach Aufnahme von interkultureller Arbeit in ihre Gesamtkonzeptionen gestellt.

In ihrem Leitziel verstehe sich die Stadtbücherei konkret als interkulturelle Bibliothek inklusive aller „Angebote und Tätigkeitsfelder, also

- Medienbestand
- Informations- und Beratungsdienste
- Serviceangebote
- Vermittlungs- und Veranstaltungs-Programme sowie
- Öffentlichkeitsarbeit“.

Das Leitziel führe weiter aus, die interkulturelle Bibliothek trage „die mit ihren Angeboten der Pluralisierung von kulturellen Lebensformen und sozialen Milieus Rechnung“ und gestalte „das Zusammenleben in der multiethnischen und vielsprachigen Stadtgesellschaft“ aktiv mit. Angesprochen seien alle Bürger, mit und ohne Migrationsgeschichte.

Leitthemen, in denen sich die Stadtbücherei besonders stark engagiert, seien unter anderem

- der Einsatz für Chancengerechtigkeit durch freien Zugang zu Wissensquellen, Kulturgütern und Begegnungsmöglichkeiten mit anderen Kulturen,
- die Förderung von lebenslangem Lernen,
- die Förderung von Recherchekompetenz

- die Förderung von „digitaler Lesekompetenz“ (im Sinn von kompetentem Umgang mit modernen Informationstechnologien)
- die Sprach- und Leseförderung
- der Einsatz für Vielsprachigkeit durch Förderung des Erwerbs der gemeinsamen Verständigungssprache Deutsch und der Herkunftssprachen
- die Literaturvermittlung, auch von fremdsprachiger Belletristik, sowie
- geplante mehrsprachige Informationen zum Serviceangebot.

Vier wesentliche Punkte nannte Ingrid Bussmann abschließend, die von der Stadtbücherei Stuttgart auf andere Einrichtungen übertragbar seien:

- Genauere Betrachtung der gemeinsamen und speziellen Bedürfnisse und Interessen von Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte als Zielgruppen
- Schaffung eines Bewusstseins in der Einrichtung für die Bedeutung interkultureller Arbeit
- Integration interkultureller Angebote in die Gesamtkonzeption, (nicht als Zusatz oder einzelnes Projekt, sondern als selbstverständlichen Bestandteil)
- Qualifizierung der Mitarbeitenden in interkultureller Kompetenz, für einen „offenen und toleranten Umgang mit unterschiedlichen kulturellen Voraussetzungen und Erfahrungen“.

Alle drei Vorträge des Symposiums machten deutlich, dass als erster Schritt eine Sensibilisierung für die interkulturelle Thematik auf allen Ebenen zu entwickeln sei, und dass es in manchen Bereichen bereits klare Reflexionen und Konzepte zum Thema Interkulturelle Öffnung gebe.

Klar wurde auch, dass Leitlinien und Handlungskonzepte auf allen Ebenen - in Kulturpolitik, Kulturämtern und Institutionen - gleichermaßen notwendig sowie in der Gesamtorganisation verankert und finanziell gesichert sein müssten, da nur ein stetiger beharrlicher Prozess Weiterentwicklung und Erfolg verspreche.

Ferner, dass Vernetzungen und Kooperationen auszubauen seien, und dass es Führungsaufgabe, aber zugleich Aufgabe aller sei, kommunale Arbeit zukunftsfähig, bürgernah und erfolgreich gestalten und umsetzen zu können.

Ergebnisse der drei Arbeitsgruppen zur Frage der interkulturellen Ausrichtung in den Bereichen: Publikum, Programm und Personal

Allgemeines:

Interkulturelle Ausrichtung ist eine Querschnittsaufgabe, d. h. sie betrifft alle Bereiche und Leistungen einer Institution gleichermaßen, vom Publikum über Programm bis zum Personal. Interkulturelle Ausrichtung ist keine Selbstverständlichkeit und kein Selbstläufer. Sie bedarf einer ständigen Selbstvergewisserung, einer permanenten Selbstevaluation. Sie bedarf eines „Kümmerers“, der das Thema am Laufen hält. Diese Aufgabe muss Chefsache sein; jedes „Abschieben“ dieser Aufgabe an andere Mitarbeiter verhindert eine Umsetzung dieses Arbeitansatzes in der gewünschten Breite und Ganzheit einer Einrichtung.

Voraussetzung für eine erfolgreiche interkulturelle Ausrichtung sind interkulturelle Zielvorgaben und Leitlinien (analog der Kinder- und Jugendhilfe) sowie eine institutionalisierte Reflexion der eigenen Arbeit in Bezug auf die kulturell heterogene Gesellschaft, in der man agiert, deren Akteure sowie Interessen und Bedürfnisse, die sie haben.

Publikum

Die Auseinandersetzung mit der Frage der interkulturellen Ausrichtung im Bereich Publikum ist einerseits als Notwendigkeit zu sehen, vor allem vor dem Hintergrund der demografischen

Entwicklung der Stuttgarter Bevölkerung und der Unterrepräsentanz von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in den öffentlichen Kultureinrichtungen.

Andererseits ist diese Frage vor allem als eine kreative Herausforderung und als Chance wahrzunehmen, den kulturellen Reichtum der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu erschließen, neue Kulturformen entstehen zu lassen und zu entwickeln, sowie den bisherigen kulturellen Kanon der Kulturinstitutionen zu erweitern.

Die interkulturelle Ausrichtung ist nicht nur unter sozialem Aspekt zu verstehen, denn es geht hier nicht nur um die Erreichung von bildungsfernen Zielgruppen. Es geht viel mehr darum langfristige Beziehungen zu den neuen Zielgruppen aufzubauen, die sowohl nach ihrer Milieuzugehörigkeit als auch nach ihren kulturellen Interessen und Bedürfnissen zu differenzieren sind.

Notwendig hierfür sind Kenntnisse über kulturelle Interessen und Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppen. Dafür können Netzwerke mit Migrant*innenorganisationen, interkulturellen Initiativen, Schulen und weiteren Einrichtungen, die bereits Erfahrung in diesem Bereich haben, nützlich sein.

Es muss über neue Kommunikationsformen und -Wege überlegt werden. So können z. B. direkte Kommunikation mit neuen Nutzern oder Einsetzen von Keywork-Personen hierbei hilfreich sein. Entsprechend sind auch die Werbemaßnahmen zu überdenken. Dabei wäre auch zu überprüfen, ob dies – zumindest teilweise – auch in verschiedenen Herkunftssprachen erfolgen sollte (Stichwort: Wertschätzung).

Das Thema Interkulturelle Ausrichtung und Publikum darf allerdings nicht auf Marketingkonzepte reduziert werden. Ernsthaftigkeit und Glaubwürdigkeit sind wichtig, denn Menschen merken meist sehr schnell, wenn Sie nur unter Marketingaspekten auf der Suche nach zahlendem Publikum ausgenutzt werden sollen.

Da interkulturelle Ausrichtung eine Querschnittsaufgabe ist, hängt die Frage des Publikums sehr eng zusammen mit der Gestaltung des Programms und dem am Programm beteiligten Personal (im Management, im künstlerischen und im Vermittlungsbereich). Aus diesem Grunde ist es notwendig, Menschen mit entsprechender Kompetenz und Sensibilität für andere kulturelle Inhalte, Formen und Ästhetiken, sowie mit vorhandenen Netzwerken und Zugängen zu anderen Zielgruppen in die Arbeit der Häuser und in den festen Personalbestand einzubeziehen.

Programm

Die (Um)Gestaltung des Programmangebots einer Einrichtung sollte als kontinuierlicher Lernprozess verstanden werden, der vor allem Zeit und Mut braucht. Einrichtungen sollen bei der Programmgestaltung auch Misserfolge in Kauf nehmen und durchgeführte Angebote regelmäßig evaluieren. Zu Beginn soll eine Analyse des bisherigen Programms erfolgen und klare Ziele definiert werden.

Die interkulturellen Programmaspekte sollten sich nicht nur in Einzelveranstaltungen und vereinzelt Projekten, sondern in der gesamten Vielfalt des Programms der Einrichtung wiederfinden (Querschnittsaufgabe).

Die persönliche und fachliche Expertise von (haupt- und ehrenamtlichen) Mitarbeitern und Kooperationspartnern, die einen Migrationshintergrund haben und/oder Erfahrungen und Kenntnisse über andere Lebenswelten mitbringen, sollte in die Konzeption mit eingebunden werden.

Wichtig ist der Bezug zur Migrationswirklichkeit, zur sozialen, aber auch zur emotionalen, kulturellen Realität unserer kulturell vielfältigen Einwanderungsgesellschaft. Die „Lebenswirklichkeit der Migranten“ sollte hierbei als Innovation verstanden werden. Ebenso wichtig ist aber auch der Bezug zu den verschiedenen Herkunftskulturen, was auch entsprechende Gastspiele oder (noch besser) Austausch- und Kooperationsprogramme mit Ensembles aus den jeweiligen Herkunftsländern beinhalten kann. Ebenso wichtig sind die Offenheit und der Bezug zu neuen transkulturellen Formen und Interessen, die insbesondere bei den jüngeren Generationen der Einwanderungsgesellschaft vertreten sind.

Die interkulturelle Ausrichtung des Programmbereiches bedeutet bzw. erfordert auch die Erschließung neuer Netzwerke, neuer Kontakte (u. a. Schlüsselpersonen aus den Migranten-Communities und Migrantenvereine) und der Zugang zu neuen Zielgruppen.

Wichtig für die Kooperation mit Migrantenvereinen ist die „Begegnung auf Augenhöhe“. Die Kontinuität der Zusammenarbeit sollte von Beginn an eingefordert, aber auch angeboten werden.

Ein Ziel bei der interkulturellen Ausrichtung des Programmbereiches sollte es auch sein, dem (deutschen) Stammpublikum „andere“ Kulturen näherzubringen, einen entsprechenden Perspektivenwechsel zu ermöglichen und damit auch eine Grundlage zu schaffen für ein gleichwertiges Miteinander von Menschen unterschiedlicher kultureller und religiöser Orientierung.

Qualität ist auch bei interkultureller Kulturarbeit ein dominierendes Gebot. Doch muss Qualität der Angebote dann auch für alle potentiellen Publika gleich gut sein, also auch für

MigrantInnen. In diesem Sinne müssen sie mit ihrer persönlichen und fachlichen Kompetenz bei der Planung sämtlicher Programmangebote stets auch als gleich- und vollwertiges Publikum wahr- und ernst genommen werden.

Zentrale Voraussetzungen für ein Gelingen interkultureller Kulturarbeit sind – in der Innen- wie in der Außenwirkung – Glaubwürdigkeit und Ernsthaftigkeit des Vorhabens.

Personal

Viele Kultureinrichtungen verfügen wohl bereits über eine international geprägte Belegschaft (Orchester, Ballett, Oper usw.), ohne diese jedoch bei der Gestaltung von Programminhalten einzubeziehen und ihre Kenntnisse über andere kulturelle Formate und Inhalte z. B. bei der Gestaltung von interkulturellen Themen einzubeziehen.

Personalpolitik ist für die interkulturelle Orientierung einer Einrichtung grundlegend, dazu gehören Stellenausschreibungen, Personalauswahl, Personaleinsatz, Personalführung, Teamentwicklung, Aus- und Fortbildung sowie Personalpflege.

Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund sind wichtig, um den Anforderungen einer sich ändernden Einwanderungsgesellschaft wirklich gerecht zu werden. Sie können nicht nur Brückenbauer und Bindeglieder zu verschiedenen Communities sein, sondern auch (im unmittelbaren wie im mittelbaren Wortsinne) Dolmetscher für andere Kulturen, Denk- und Verhaltensweisen und sie verfügen oft (aber nicht zwingend) die interkulturelle Kompetenz, die für Kulturarbeit in einer Einwanderungsgesellschaft mittlerweile zwingend ist.

Menschen mit Migrationshintergrund sind bei gleicher Eignung bevorzugt einstellen, es muss ihnen eine reale Chance gegeben werden. Stets muss bedacht werden, wo deren (vielleicht noch verborgenen) Potentiale liegen und wie sie bevorzugt genutzt werden könnten, aber auch wo deren (unterstellten oder realen) Defizite liegen und wie sie (event. durch entsprechende Fortbildungsmaßnahmen) verringert werden könnten. Diskutiert wurde, ob Migrantenquoten eingeführt werden sollen?

Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselkompetenz für das *gesamte* Personal, insbesondere für Fach- und Führungskräfte.

Wie kann man erkennen, ob interkulturelle Kompetenz beim Bewerber vorhanden ist? Für Vorstellungsgespräche müssen Leitfragen zur interkulturellen Kompetenz entwickelt werden, die nach der Bereitschaft zur Öffnung für andere Kulturen und nach einem vorurteilsfreien Zugang zu anderen Menschen fragen. Kriterien könnten sein: Fremdsprachenkenntnisse,

Auslandsaufenthalt, Migrationshintergrund, die Absolvierung eines Interkulturellen Kompetenztrainings...